

# LE TRAVAIL ET LA RAISON

Alain CLAVEL-MOROT

Le travail peut rendre malade.

Peut-il rendre heureux ?

1

Le philosophe ALAIN nous expliquait au début du siècle dernier que le travail était source de bonheur et qu'il était la solution à bien de nos maux.

Il n'est d'ailleurs pas le seul à penser comme cela.

Bien entendu, nous avons tous eu l'occasion, nous aussi, de réfléchir sur cette affirmation.

En rappelant encore une fois ici que le terme 'travail' trouve son origine dans le mot tiré du latin populaire 'tripalium' (appareil servant à immobiliser les grands animaux, expression donnant l'idée d'un assujettissement pénible) je pense que notre labeur peut si on n'y prend garde ne pas être très éloigné de l'instrument de torture.

Pourtant, depuis la nuit des temps, nous n'avons pas trouvé d'autre moyen de survivre, de vivre, de nous développer, voire de nous épanouir sans le travail.

N'est-ce pas Albert CAMUS qui écrivait 2 'Sans travail toute vie pourrit' pour immédiatement ajouter 'mais sous un travail sans âme la vie étouffe et meurt !'.

Mais le management par le stress qui semble s'être installé de manière pérenne dans nos entreprises nous amène souvent à subir le travail. Que dire alors d'un travail punition, d'un travail sanction ? Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front... Oui, peut-être mais sans mettre genoux à terre ! Le travail serait alors vraiment une punition par rapport à l'Eden décrit ici ou là !

Le rôle du travail est donc considérable. Mais lorsque la qualité se perd et qu'il ne reste que la 'torture', le travail envahit la vie comme un agresseur, comme un contrôle, comme une répression fondamentale selon un code subi et non choisi. Albert CAMUS nous apprend encore qu' 3 «il n'est pas de punition humaine plus terrible que le travail inutile et sans espoir ».

Le mal être au travail est très certainement la résultante de toute une série de dysfonctionnements au sein de nos entreprises avec à la clé un management dépassé qui fait volontiers glisser sa propre angoisse sur son environnement humain professionnel.

Il est reconnu aujourd'hui que le travail est trop souvent vecteur de mal être inducteur de troubles dramatiques à même d'induire les plus funestes situations.

Charge de travail élevée, perte d'autonomie, perte de reconnaissance et déclassement à partir de la quarantaine (à cet âge, finies les possibilités de formations longues et les réelles progressions) font maintenant chemin avec les licenciements pour cause boursière ou autre...

Ces agissements en entreprise représentent finalement des agressions permanentes dans le travail où l'individu perd une partie de lui-même en tentant constamment de gérer des situations qu'il doit subir au quotidien. 'Faire et non pas subir, tel est le fond de l'agréable' nous disait encore Alain.

Pourtant le travail fait partie globalement d'un tiers de notre vie et le statut professionnel est extrêmement important. Comment dans un tel contexte connaître la valorisation qui doit amener à une bonne intégration sociale ? C'est une réelle perte de sens qui s'installe au jour le jour. Et c'est au cœur de cette problématique qu'il faut évaluer la situation d'un grand nombre de travailleurs.

Notre civilisation du 'toujours plus', (selon l'expression de F. DE CLOSETS) maître mot en entreprise, a poussé de nombreux chercheurs à établir la réalité de similitudes entre le sportif de compétition et l'homme au travail...Les deux peuvent être soumis à des contraintes telles qu'elles deviennent néfastes à la santé. De là à avoir besoin de substances dopantes...Il est vrai que le monde du travail ressemble de plus en plus à un ring (bonjour la violence) ou à une enceinte réservée aux exploits sportifs. (Le sportif ne restant toutefois pas longtemps au top niveau alors que le salarié se voit crédité d'une vie professionnelle de plus en plus longue...) Et quand on sait combien est stressante et angoissante la compétition de haut niveau...je ne vous dis pas le mal être... Et j'en sais quelque chose !

'Citius, Altius, Fortius (Plus vite, Plus Haut, Plus Fort – devise olympique) est une belle pensée. Oui, mais à quel prix ? En faisant usage trop souvent de manipulations mentales qui asservissent progressivement l'individu afin de le soumettre aux modèles définis par l'environnement, le salarié doit lutter pour retrouver un équilibre et ne pas subir la violence psychique générée par les agités du chiffre, de la communication, de l'image et que sais-je encore...les agités du bocal comme dirait F. CELINE.

Il est vrai que nous vivons actuellement (et rien ne laisse présager que cela va s'arranger) dans un monde qui n'est pas fait pour nous rassurer en la matière. Nous sommes dans un monde de surstimulation constante avec l'excitation des écrans, des téléphones, le raccourcissement des cycles de sommeil, l'obligation d'être constamment connecté, réactif,

vigilant. Tout cela altère les temps nécessaires de repos et de calme et donc de recentrage sur soi.

Certes, nous avons déjà écrit tout cela, nous avons abordé ces notions maintes et maintes fois, mais il faut encore et toujours revenir sur ces sujets tant le problème est grave et préoccupant. Trop de nos collègues, salariés de base, cadres, managers, directeurs, entrepreneurs, souffrent, la plupart du temps en silence, de ce que nous appellerons pudiquement des dysfonctionnements internes.

Il faut donc se préoccuper de l'organisation dans nos entreprises, de la répartition des rôles, de l'organigramme, de la charge et du rythme de travail et de ses modalités.

La question de fond est donc : le mal être au travail est-il un poison insidieux capable à la longue de rendre le travailleur malade ?

Nous savons donc, que les risques psychosociaux sont une question qui se pose et qui s'impose comme un fait global et qu'ils regroupent un symptôme général qu'il faut prendre en charge en tant que manifestation d'une souffrance en lien avec le travail et ses évolutions. Peu accessibles aux techniques quantitatives ou qualitatives et de surcroît ne faisant pas l'objet de définitions consensuelles, il nous faut avancer sur ce sujet de manière pragmatique et spécifique dans chacun des domaines professionnels qui se présentent à nous pour pouvoir prendre en compte les différentes cultures, le travailleur ne pouvant construire un rapport satisfaisant à son emploi seulement s'il le perçoit doté d'un contenu positif pour lui-même et pour l'entreprise.

Et pour nous, personnel d'encadrement, il est de notre responsabilité de mettre les hautes sphères de nos entreprises en face d'un nouveau mode de pensée centrant la réflexion sur **la qualité du travail et au travail** dans un but simple, créer une prévention durable des risques psychosociaux dans le monde professionnel.

Le déséquilibre entre la perception des contraintes avec celles des ressources, les exigences d'un travail débordant les capacités entraînent inéluctablement des effets sur la santé de chacun et donc à terme sur l'organisation de nos métiers. (Ressenti du travailleur, manque de visibilité, de prévisibilité, irrégularité...)

Il est à noter ici que la charge de travail n'est pas la cause unique que nous devons regarder de près. Un salarié au placard peut souffrir autant qu'un travailleur surchargé !

Une étude suédoise montre clairement les pathologies du chômage avec une espérance de vie moindre chez les individus qui ont eu à subir dans leur vie trois passages dans les locaux du Pôle Emploi local !

Le travail doit participer à la construction continue de l'individu et non à sa destruction avec un trop plein de tâches ou au contraire avec un manque évident.

La recherche de la vérité en la matière n'est rien de moins que le questionnement continu sur la problématique du mal être en milieu professionnel. On savait que l'absence de travail pouvait rendre fou, (être sans emploi, c'est être inutile et être inutile, c'est mener une vie absurde...) mais on découvre aujourd'hui que le travail lui-même peut être tout aussi dangereux si on ne l'apprivoise pas correctement.

Bernard CLAVEL a bien analysé ces deux situations extrêmes en écrivant [4](#) « l'histoire du travail est souvent une fresque de la misère ; elle est aussi un long roman d'amour et de joie ».

Nous avons appris avec FREUD que le bien être dans la vie comme au travail est basé presque uniquement sur le principe de plaisir. Alfred ADLER lui se focalise plutôt sur la volonté de puissance pour apprivoiser notre angoisse. Mais Victor FRANKL, que nous suivons plus volontiers sur cette problématique veut responsabiliser l'individu sur le sens de sa vie et donc de son travail pour qu'il devienne ce qu'il est réellement. Il a longuement parlé du travailleur et de ses angoisses : « Une des causes de ce sentiment - bien que ce soit simplifier la question à outrance- réside dans le fait que les gens ont assez d'argent pour vivre, mais aucune raison de vivre. Ils ont les moyens mais pas les motifs. Il est vrai que certains n'ont même pas les moyens... ».

L'individu est un animal...comme les autres mais l'angoisse existentielle qui l'habite est vraisemblablement inconnue de nos amis les bêtes qui, elles, semblent en être protégées, si elles le sont, que par une attention trop étroite au présent.

« Que serait l'homme sans l'angoisse ? » se demande André COMTE-SPONVILLE. Donner du sens à toute chose et bien entendu au travail est donc certainement un des meilleurs moyens de régir ce sentiment. L'ouvrage me paraît là être une bonne médecine.

Le résultat de l'entreprise passe par la santé et la performance des hommes et des femmes qui la constituent. Il n'est pas de projet économique fiable sans projet social de qualité. Et 'Le projet social' c'est l'humain tout simplement !

L'important est donc de (re)mettre l'Homme au centre de l'entreprise en prônant le retour à une économie réelle et non plus virtuelle où le salarié ne serait qu'un potentiel de chiffre d'affaires.

Je ne résiste pas à ce propos à emprunter au Club patronal 'Entreprise et Progrès' qui, s'appuyant sur les recommandations de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), nous conseille d'appliquer les 7 principes fondamentaux suivants : 5

- 1- Cultiver le sentiment d'appartenance à l'entreprise ou à un métier
- 2- Mettre en place une organisation du travail qui repose sur une réelle subsidiarité
- 3- Elaborer des règles justes, peu nombreuses et appliquées par tous
- 4- Cultiver le 'Vivre ensemble'
- 5- Offrir de l'autonomie à la mesure de chacun
- 6- Devenir un encadrant responsable : ni prédateur, ni technicien du management mais leader
- 7- Exclure les conditions managériales perverses.

Cela me semble être tout simplement du bon sens et c'est notre tâche, car de fait, le travail est bien encore et toujours la valeur ancestrale que VOLTAIRE défendait comme ce qui 6 « écarte de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin ».

Et vous verrez, comme disait Arthur RIMBAUD que la « La vie fleurit par le travail ».

Je voudrais maintenant vous faire plonger dans l'univers de Boris CYRULNIK qui nous rappelle que la souffrance est désormais différente (tout au moins en partie) de celle qu'ont connu nos anciens.

Au XIX ème siècle les individus vivaient environ 55 ans mais leur corps était fracturé. On disait alors : un vrai homme ne se plaint pas ! La douleur faisait partie de la condition humaine. Elle trouvait une explication dans la métaphysique, la religion. Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front, tu enfanteras dans la douleur...On donnait sens à la souffrance par la rédemption. Peut-être était-ce bien de souffrir parce que Dieu l'avait voulu...

Mais la médecine a fait de merveilleux progrès et nous revendiquons de ce fait des résultats et nous pensons, à juste titre certainement, que la santé est un droit pour tous. Ce qui fait dire à cet auteur qu'il s'agit là du fantasme d'égalité, ou de parité, valeur devenue forte

dans notre culture. Si je souffre au travail et pas mon voisin, c'est que je n'ai pas le bon patron, le bon travail, le bon environnement...

Et plus on développe cette culture de la parité, qui est pourtant une marque indiscutable de progrès, plus on risque de développer un sentiment de préjudice de douleur psychique.

Le corps était un outil de travail pour les hommes. On redoutait d'avoir mal au dos parce que cela faisait perdre son travail. On n'était plus un homme si on n'arrivait plus à travailler. Le chômage était une honte.

Maintenant on souffre de travailler alors qu'avant on était heureux d'avoir un travail même en souffrant. La souffrance n'est plus valorisée...Mais doit-elle l'être ?

Cette souffrance me semble insidieuse.

Mettre maintenant la Qualité de Vie au Travail, la QVT, au centre de nos préoccupations me semble après ces quelques réflexions une excellente chose.

Après avoir vu les désastres provoqués par le Mal Être au travail, il était temps de tenter une réconciliation, entre l'existence elle-même et ce qui doit nous permettre de la vivre convenablement. En (re) donnant du sens au travail. Tout simplement.