

4. Formes actuelles du travail aliéné

Après le commentaire des *Manuscrits de 1844*, la fois précédente, je poursuis la réflexion sur le travail aliéné à partir de matériaux contemporains. Je vais utiliser les travaux de plusieurs chercheurs.

- Les données rassemblées par Christophe Dejours dans *Souffrance en France*, livre publié au Seuil en 1998 et réédité au Seuil/Points Essais en 2009¹.

- Je m'appuie aussi sur le travail de Stéphane Haber, et son livre *Penser le néo-capitalisme, Vie, capital et aliénation*, publié aux Prairies ordinaires en 2013 (j'ai fait un abrégé de cet ouvrage, qui est téléchargeable sur mon blog dans le site des *Amis de la liberté* : <https://amisdelaliberte.fr/index.php/blog-de-daniel-amedro>).

- Enfin, j'utilise le n° 39 d'Actuel Marx, paru en 2006, dont le dossier a pour thème *Les nouvelles aliénations*, et notamment sur les contributions à ce numéro de Christophe Dejours (déjà nommé), Jean-Pierre Durand, Stéphane Haber (déjà nommé) et Emmanuel Renault. Ces quatre derniers auteurs ont en commun d'être des lecteurs attentifs des *Manuscrits de 1844*, et de s'appuyer dessus pour leurs travaux.

Tout cet avant-propos pour suggérer que la littérature sur le monde du travail, les conditions de travail et l'aliénation ne manque pas, -et elle est de qualité.

Un mot particulier sur l'expression *psycho-dynamique du travail*. C'est le nouveau nom donné à la *psychopathologie du travail*. La psycho-dynamique du travail se définit comme l'analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet à la réalité

¹ Édition augmentée d'une préface et d'une postface.

du travail². Christophe Dejours peut être considéré comme le chef de file de cette discipline en France.

Et, pour commencer, une citation :

« *La fureur n'est, en aucune façon, une réaction automatique en face de la misère et de la souffrance en tant que telles ; personne ne se met en fureur devant une maladie incurable ou un tremblement de terre ; ou en face de conditions sociales qu'il paraît impossible de modifier. C'est seulement au cas où l'on a de bonnes raisons de croire que ces conditions pourraient être changées, et qu'elles ne le sont pas, que la fureur éclate. Nous ne manifestons une réaction de fureur que lorsque notre sens de la justice est bafoué ; cette réaction ne se produit nullement parce que nous avons le sentiment d'être personnellement victime de l'injustice, comme peut le prouver toute l'histoire des révolutions, où le mouvement commença à l'initiative des classes supérieures qui conduisit à la révolte des opprimés et des misérables* ».

Hannah Arendt

Crises of the Republic, 1969

(Traduction française : *Du mensonge à la violence*,
Calmann-Lévy, 1972)

Cette citation a été placée par Dejours en tête de ***Souffrance en France***. Ce qui va suivre va lui faire écho.

² Pour des articles universitaires sur cette discipline :

https://scholar.google.fr/scholar?q=psychodynamique+du+travail&hl=fr&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Mon plan :

- L'aliénation, une catégorie toujours valide...
- ...mais une réalité niée
- Les outils contemporains de l'aliénation au travail
- Comment les salariés vivent-ils ces évolutions ? Comment réagissent-ils ?
- Pour conclure

L'aliénation, une catégorie toujours valide...

Je rappelle ce que nous avons vu la fois passée, lorsque nous avons étudié les **Manuscrits de 1844**. On peut ramasser les choses en quatre propositions :

- *Marx oppose d'abord l'égalité juridique des positions des échangeurs (l'un vend sa marchandise force de travail, que l'autre lui achète) à l'inégalité de l'échange économique (le vendeur, qui ne dispose ni des moyens de production ni des moyens de subsistance, doit retourner chaque jour vendre sa force de travail [embaucher]) ;*
 - *Il pointe par ailleurs le fait que l'ouvrier abandonne au patron le résultat de son travail. La valeur qu'il a créée lui échappe donc.*
 - *De la même manière, l'acte de production lui-même lui échappe. Ce dernier devient aliénation en acte.*
 - *Enfin, dit Marx, l'ouvrier met sa vie dans l'objet. Il lui transfère une part de son énergie vitale. Et l'objet – on l'a dit – lui échappe finalement. Plus l'ouvrier produit, dit Marx, plus ce qui lui échappe grandit. Et moins il est lui-même. Plus les objets se dressent devant lui comme des puissances autonomes, hostiles et étrangères.*

Je vais partir de ce que dit Dejours au tout début de ***Souffrance en France***. Il part du constat que nos sociétés développées actuelles, marquées à la fois par l'accumulation formidable et rapide de la richesse et par le développement ahurissant de la pauvreté et de la misère, avec leur lot de pathologies individuelles et de violences collectives, ne suscitent pas la colère et la réprobation auxquelles on pourrait s'attendre.

Par ailleurs, il pose l'idée

{ Que « ***tout système, toute organisation, toute entreprise a et aura toujours besoin du génie de l'intelligence au travail pour fonctionner*** ».

Le travail mort (machines, organisation) a besoin de « ***l'appoint du travail vivant*** ».

{ Autrement dit, toute ***organisation « ne peut maintenir son efficacité et sa stabilité que grâce au consentement de ceux-là et de celles-là qui la servent*** ».

Vous me voyez peut-être venir avec mes gros sabots... Le fonctionnement des entreprises, en système libéral, se déploie dans l'élément de la servitude volontaire.

{ Cela veut dire que « ***les gens qui souffrent aujourd'hui des nouvelles formes d'organisation du travail [peuvent] en même temps être pour une part les artisans du succès de ce système qui les broie*** ».

Dernière idée dérangeante avancée par Dejours avant d'entrer dans le détail :

{ Ses enquêtes montrent « ***que la majorité des gens peut être enrôlée au service d'un système dont pourtant elle désapprouve profondément les méthodes. Et [elles***

montrent] – c’est ce qui est le plus frappant – que la mobilisation peut être obtenue sans usage de la force ».

Cette situation n’est pas nouvelle. C’est ainsi (deuxième “pique de rappel”) que dans les années 1840 Engels pouvait déjà dire dans **La situation de la classe laborieuse en Angleterre** :

« Ce dont l’individu est “dépossédé”, ce n’est pas d’abord d’une chose ou d’un bien, ni même d’une liberté concrète particulière [...]. C’est, “en dernière instance”, d’une certaine puissance d’agir très générale caractéristique de l’être humain : à savoir la capacité de “se réaliser”, d’être soi-même relationnellement, [...] ».

Cette réalité de la misère ouvrière perdure. Elle perdure d’abord hors de l’Occident, dans le cadre de la mondialisation. Que l’on songe aux abominables conditions de travail des femmes dans les ateliers de l’industrie de l’habillement. Que l’on songe aussi au travail des enfants dans les mines de lithium. Mais, en Occident même, on voit réapparaître, depuis plusieurs décennies, des réalités nouvelles qui constituent des formes plus complexes d’aliénation : la précarité, le nouveau management, les nouveaux rapports de force, les emplois de service, le travail immatériel, l’individualisation des parcours professionnels, etc. Voir les deux conférences de l’an dernier sur la sortie du “compromis fordiste”.

Pour Serge Paugam, *« l’intérimaire constituerait par excellence l’homme aliéné (ou la femme aliénée) de notre époque ».*

En effet, l’intérimaire voit le processus de travail lui devenir totalement étranger. Ses relations professionnelles sont appauvries. Il ne bénéficie d’aucune reconnaissance. Il est malheureux.

Autre aspect des choses, qui affleurerait il y a un instant dans mes propos sur les réalités nouvelles : c’est l’essoufflement et/ou le démantèlement

des défenses collectives qui viennent ajouter une dimension collective aux psychopathologies individuelles.

{ Ces défenses collectives avaient justement été
 « **constituées au cours du temps contre la souffrance individuelle et contre la domination sociale** ».

Leur délitement aggrave les situations individuelles.

Haber, quant à lui, souligne que, dans ce contexte de délitement de ce qu'il appelle les dispositifs de « **pare-aliénation** », se mettent en place des formes nouvelles et paradoxales d'aliénation.

{ Paradoxales parce qu'elles tirent parti, dit Haber, des
 « **ressources nouvelles offertes par l'existence d'une population éduquée, créative et soucieuse d'autonomie individuelle** ».

L'individu se trouve derechef étranger à ce qu'il fait et au milieu dans lequel il le fait. Mais, tout cela se passe maintenant avec une main-d'œuvre qui a connu le "compromis fordiste" et ses dispositifs de protection et d'épanouissement ; ou qui, si elle ne l'a pas connu directement, en a connaissance par les anciens.

Haber pense donc que la valeur descriptive et explicative de la notion d'aliénation demeure, même s'il faut tenir compte des changements intervenus depuis 1844.

{ Le système apparaissait alors, dit-il, « **comme dépourvu de tout secret : il s'identifiait purement et simplement au capital lui-même, sous son aspect dynamique ; autrement dit, il n'était, pensait Marx, rien d'autre que cette force qui, manifestement, contraint, organise et vampirise le travail ouvrier** ».

Aujourd'hui, ajoute Haber, il en va autrement :

*Le « **pouvoir anonyme de la finance** » « **fonctionne selon des lois spécifiques qui n'exercent d'effets sur l'univers du travail que moyennant des médiations compliquées** ».*

Le salaire et les conditions de travail relèvent de facteurs lointains déterminés dans des organisations lointaines et opaques tendues vers l'objectif de la croissance à tout prix. La vie de l'entreprise se déploie dans l'élément d'une machinerie complexe et opaque.

Pour autant, l'aliénation au travail reste une expérience fondatrice :

*« **C'est l'expérience du travail**, dit Haber, **qui, aujourd'hui, constitue la première sphère dans laquelle s'impose le thème de l'aliénation** ». « **C'est d'abord au travail que l'on peut apprendre de manière directe ce que veut dire l'aliénation. [...] C'est là que l'on apprend, pour comprendre ce que l'on vit, à essayer éventuellement d'y résister, de la surmonter pratiquement** ».*

...Mais, si l'aliénation reste une catégorie valide, c'est aussi une réalité niée.

*Jean-Pierre Durand dit que « **l'une des caractéristiques essentielles de l'aliénation est sa dénégation, c'est-à-dire le refus par la victime de percevoir sa condition telle qu'elle est** ».*

Il y a une cinquantaine d'années, dans les années 1970, Alain Touraine avait déjà montré la nécessité pour les dominés de nier leur domination et leur aliénation pour exister et pour accepter leur condition. Il distinguait deux aspects du phénomène :

- D'une part, il y a des salariés qui ne perçoivent ni la domination ni l'aliénation parce que les représentations dominantes – celles de la classe dominante – les masquent sous les discours de l'égalité des chances, de la méritocratie, de l'équité ou des lendemains qui seront forcément meilleurs dans le cadre d'un projet social partagé que Touraine désigne comme "*modèle culturel*". En quelque sorte, la projection dans l'avenir submerge la réalité actuelle concrète. Cette dernière est niée ou relativisée, et c'est le modèle culturel qui prospère dans les consciences.
- D'autre part, il y a des salariés qui peuvent avoir conscience des processus d'aliénation dans lesquels ils sont pris, mais qui les nient parce que la destruction ou le dépassement de ces processus d'aliénation leur paraissent des tâches démesurées. Ils préfèrent "s'en arranger", et pour accorder leurs pratiques et leurs déclarations verbales ils nient l'aliénation. Cette variante se développe particulièrement dans l'encadrement.

Ces deux formes de dénégation, qui sont très proches, montrent l'importance décisive du discours de type "*TINA*" qui, en barrant la route à la conscience de l'aliénation, conduit à la servitude volontaire et – au final – plombe les luttes.

Dejours parle de l'aliénation et du déni de l'aliénation en se plaçant au niveau du collectif de travail et de la norme de qualité totale qui lui est imposée. C'est flippant. Chacun est conduit à dissimuler ses écarts aux procédures, au travail prescrit. Tout le monde ment. La rupture avec le réel est devenue collective et, ce faisant, l'aliénation est devenue culturelle. Dejours est formel : tout ceci est la conséquence de l'imposition de la qualité totale. C'en est la conséquence parce que, tout simplement, la qualité totale est impossible.

{ En l'imposant, « *on génère inévitablement une course aux infractions, aux tricheries, voire aux fraudes* ».

Et Dejours insiste : tout cela va au-delà du collectif de travail, et atteint les dirigeants. Ils s'auto-félicitent de rapports mensongers.

{ *Et puis, un jour, le réel se rappelle à tous, et cela donne AZF à Toulouse. L'usine avait tous les*

certificats de qualité totale. On traînera un responsable devant les tribunaux, mais sans remettre en cause l'organisation du travail. C'est que la remise en cause de cette dernière est bloquée par l'aliénation culturelle.

Il faut se représenter ce que cela peut donner au niveau de chaque agent. Le coût psychique est considérable. Il faut assumer les rapports bidons. Rapports que l'on a écrits, mais que l'on sait bidons. Il faut assumer les fraudes aux certifications, qui sont la suite logique, inéluctable, des rapports bidons.

Dejours parle de « *souffrance éthique* ».

Dans le contexte de solitude et de désolation, cela peut conduire au pire.

Les outils contemporains de l'aliénation du travail

Les outils contemporains de l'aliénation au travail prennent place dans un nouveau modèle productif, que je vais qualifier de post-fordien, issu de la crise du modèle fordien des années 1975-1985. Là aussi, je renvoie aux deux conférences sur la sortie du "compromis fordiste".

Durand dit que « *La nouvelle cohérence productive repose sur la mise en adéquation des trois composantes du procès de travail : [1] l'organisation de la production en général, [2] l'organisation du travail proprement dite et [3] le régime de mobilisation des salariés* ».

Pour caractériser ce modèle post-fordien, Jean-Pierre Durand parle d'*implication contrainte*. Par ailleurs, il accorde un rôle génératif/générateur à la première composante citée. Voyons cela.

La réorganisation de la production – Elle se fait autour de l'idée de flux tendu, c'est-à-dire de la disparition des stocks-tampons entre les différents segments de la production. Plus de stock, cela veut dire que la matière est en mouvement permanent, que la rotation du capital est accrue. Cela veut dire aussi que les salariés doivent se sentir mobilisés en permanence pour assurer le flux de matières adéquat. Si ce n'est pas le cas, tout s'arrête. Le système met donc la production en danger pour s'assurer d'une mobilisation permanente des équipes.

Durant cite des exemples : la restauration rapide, les banques, les hypermarchés, les hôpitaux, le transport aérien, les plateformes logistiques de la grande distribution, les centres d'appel téléphoniques et l'industrie en général.

Dans ce système, l'implication des équipes est contrainte. Elle est requise en permanence pour maintenir tendu le flux. C'est marche ou crève.

Durand fait remarquer aussi que ***dans ce système la hiérarchie intermédiaire peut être allégée. Ce sont les équipes opérationnelles qui se chargent du suivi des stocks et des contrôles.***

La réorganisation du travail – Elle est étroitement liée à la première dimension et elle se fait autour du travail en groupe. À la place du schéma fordien "*homme-machine*" (un homme-une machine), apparaît la notion de "*collectif-segment*" (un collectif de travail-un segment de production). Le collectif a un animateur ou moniteur. Exit l'équipe fordienne composée d'individus isolés et son chef d'équipe. Évidemment, les patrons présentent cela comme un management plus humain ... puisqu'il y a moins de chefs !

La refonte de la mobilisation des salariés – Elle se fait directement en fonction du deuxième aspect, c'est-à-dire qu'elle met en avant la polyvalence et l'interchangeabilité au sein du *collectif-segment*.

Au total, après ces trois réorganisations (qui, en fait, n'en sont qu'une), le collectif se retrouve en charge de pas mal de choses : les "coups de feu" sur tel ou tel poste, les absences, la gestion de la qualité, et aussi la maintenance préventive.

Cela a toutes les apparences de l'autonomie, mais celle-ci s'exerce dans le cadre de contraintes fortes et croissantes eu égard aux réductions de personnel, aux exigences implacables des outils collaboratifs et aussi au regard du groupe.

Mais, ces trois aspects ne sont pas tout. Il y a encore un quatrième aspect, qui est **l'évaluation individualisée**.

Celle-ci ne porte plus sur l'évaluation quantitative des résultats du travail puisque le système s'en charge. Elle porte sur les comportements, la capacité à travailler en groupe, la loyauté vis-à-vis du principe du flux tendu et, plus généralement, vis-à-vis de l'entreprise ou de l'organisation.

On évalue donc des compétences, et non plus des qualifications.

Cerise sur le gâteau : dans les entreprises, on pourra voir s'instaurer une concurrence entre les équipes pour répondre au mieux aux attentes du management en matière de comportements. C'est que, dans une situation de sous-emploi, tout est bon pour conserver son emploi. Implication contrainte, là aussi.

Je me limite à parler d'évaluation individualisée, mais Dejourns insiste sur le fait que derrière cette expression se trouve tout une "machinerie" : la gestion par objectifs, les contrats d'objectifs, les centres de résultats et de profits, etc.

Le tout conduisant, dit-Dejourns, à la mise en concurrence généralisée des agents et/ou des services

{ et/ou des filiales et/ou des entreprises. Et ne parlons pas de la paperasse que tout cela génère !

Une “machinerie”, mais aussi – et surtout – dit Dejours, un juge de paix. Ce juge de paix, c’est le licenciement. Heureux, ceux qui s’en sortent par une “simple ”mise au placard” ! Aux anges, ceux qui n’écopent que d’une “évaluation individualisée” calamiteuse/”pourrie” ! Mais, de quoi l’avenir sera-t-il fait ?...

Dejours indique que dans la dernière période l’évaluation individualisée et la qualité totale ont été complétées par trois nouveaux dispositifs :

- Le coaching : la nécessité de celui-ci s’est imposée eu égard au contexte de déréliction/abandon/découragement qui caractérise aujourd’hui les collectifs de travail. on ne peut plus compter sur la solidarité et la coopération. Tout le monde est atteint, exécutants comme cadres.

{ Chacun est seul face à son contrat d’objectifs, et craint de couler.

{ Dans ce contexte, intervient « l’assistance individualisée, modalité nouvelle d’aide à la performance qui fait l’économie de la coopération interne, [et qui est] apportée de l’extérieur par un “coach”, en général formé à la psychologie ».

- La gestion du stress : c’est une autre méthode de correction des effets pervers de l’organisation du travail, peut-être plus connue. Elle vise à aider le salarié à gérer sa surcharge de travail et son surmenage. Inutile de dire que la gestion du stress s’attaque aux effets de l’organisation du travail sur le salarié, et non à l’organisation du travail elle-même.

- La phraséologie du stress : quelque part, c’est l’inverse de la gestion du stress que nous venons de voir. Il s’agit, cette fois-ci, d’asséner aux salariés, en général pris individuellement, un discours qui se veut mobilisateur parce que stressant (ou stressant pour être mobilisateur). Le cadre (cadre dirigeant, cadre technique) s’adresse à une personne et une seule. Celle-ci est pensée et traitée comme un “centre de performance”. Elle est déconnectée des collectifs dont elle peut faire partie.

L'organisation du travail est posée comme un absolu intangible auquel on ne peut que s'adapter. La seule variable d'ajustement envisageable est le salarié. Au terme de l'entretien, le salarié est rabattu sur la condition d'un tableau de résultats. Il n'est plus un sujet. Non seulement son humanité est niée (par ses interlocuteurs), mais il est poussé à nier lui-même son humanité. La seule attitude attendue de lui est la consentement à sa domination.

Si on se résume, le système post-fordien met face à face deux sous-systèmes :

- D'un côté, un *sous-système socio-technique*, à savoir le segment de production et ses exigences de flux tendus ;
- D'un autre côté, un *sous-système socio-humain*, à savoir le collectif de travail et son attirail de normes de qualité totale.

À côté de ces deux sous-systèmes (ou entre les deux, ou au-dessus d'eux), se trouve, tapie dans l'ombre, absente et toujours déjà-là, celle à laquelle il faut penser toujours, mais sans en parler jamais, à savoir... l'évaluation individualisée.

{ *"P... d'évaluation individualisée" !*

Le système est diabolique. Le groupe de pairs n'a pas le choix : il doit s'imposer/s'auto-imposer une norme de travail raccord avec les exigences du segment de production dont il a la charge avec son système de flux tendus. C'est l'instantanéité des réactions et la réalité de l'engagement qui assure le fonctionnement du tout. Et ce sont précisément ces compétences qui sont évaluées. Le système est donc parfaitement bouclé. C'est bien pour cela qu'il est diabolique.

{ *« À la différence des décennies précédentes, dit Durand, l'implication se fait sans contrepartie, sauf celle de conserver son emploi, pas toujours durablement d'ailleurs. C'est en ce sens qu'elle est contrainte ».*

L'employeur peut dormir sur ses deux oreilles : il a aujourd'hui une garantie sur la mise en œuvre de la force de travail qu'il a achetée.

Pour le salarié, c'est une autre "chanson" :

« ce dernier, dit Durand, est contraint d'accepter sa condition, de nier sa dépendance ou sa domination dans le rapport inégal qu'il entretient avec son employeur, et plus encore de prouver un engagement sans faille sur les objectifs de ce dernier ».

Cela donne les deux niveaux complémentaires et classiques d'aliénation, mais avec des nuances qui ne sont pas des détails :

- Une aliénation objective : la valeur et la survaleur créées sont confisquées ; rien de bien nouveau, si ce n'est que le niveau de cette confiscation a été réhaussé de beaucoup ;
- Et une aliénation subjective, relative à l'engagement physique et mental ; celui-ci n'est pas entièrement nouveau non plus, mais il revêt maintenant des formes bien plus dures parce que bien plus impératives ; comme nous l'avons vu, il est contraint ; il est indispensable/incontournable ; il va croissant ; il est sans contrepartie ; sans reconnaissance ; sans pitié : c'est ça ou la porte ; et il est chapeauté par le dispositif diabolique de l'évaluation individualisée.

Durand dit qu'on pourrait tout aussi bien parler de servitude volontaire car le salarié est conduit à montrer avec ostentation son asservissement pour conserver son emploi, condition pour maintenir sa dignité dans la société capitaliste.

La nouvelle dimension prise par l'aliénation subjective marque un changement significatif dans l'exploitation capitaliste.

Et comme la crise de l'accumulation du capital s'éternise et s'approfondit, l'accroissement de la productivité du travail doit suivre, c'est-à-dire qu'une

{ (toujours plus) extraordinaire mobilisation de la subjectivité des salariés est requise.

Comment les salariés vivent-ils ces évolutions ? Comment réagissent-ils ?

Durand distingue deux types de réactions : la justification de ses pratiques et la résistance à l'aliénation.

- **La justification de ses pratiques** : elle consiste à se construire (s'auto-construire) un bouclier de justification de ses pratiques. Cela va être la réaction, par exemple, de beaucoup de personnels d'exécution,

{ qui vivent l'implication contrainte comme une impasse incontournable, qui savent que les choses sont pires encore pour les personnels d'encadrement et pour les commerciaux, et qui décident de faire avec.

Dans une banque, par exemple, les chargés de clientèle sont-ils des conseillers (qui visent l'intérêt du client) ou des commerciaux (qui visent l'intérêt de l'entreprise) ? Chacun va s'inventer un point d'équilibre pour dénier/gérer la contradiction qu'il vit au jour le jour.

Certains vont gérer leur contradiction en appelant à la rescousse des valeurs surplombantes (souvent issues du répertoire des idées dominantes) : viser une haute valeur actionnariale pour empêcher toute OPA, ou bien (dans un service public ou de la part de cadres) défendre la politique de résultats de l'entreprise en lieu et place de la politique de moyens, c'est-à-dire justifier les suppressions de postes. Dans tous les cas, on se construit une carapace contre les rappels de sa conscience. Adieu les principes de justice sociale !

- **La résistance à l'aliénation** :

{ Durand note que « les résistances individuelles sont presque toujours vouées à l'échec parce qu'elles sont contrariées par la puissance systémique des

comportements des autres acteurs qui se plient aux règles dominantes ».

Ces “résistants” sont souvent d’anciens “insiders” frappés par la maladie ou par l’âge, dont la résistance va accentuer leur isolement jusqu’à leur faire perdre leur emploi.

Où se situe l’action syndicale dans cette résistance ? On est porté à penser qu’il serait bienvenu qu’elle cible les logiques financières et managériales, ce qui contribuerait à une désaliénation des salariés. Mais, l’expérience montre que ce genre de discours trouve peu d’écho chez les salariés en raison de la robustesse de leur carapace des idées reçues. L’action syndicale tend donc à s’arc-bouter sur la défense des acquis sociaux de la période fordienne.

Reste un dernière forme de résistance, qui est la simulation, c’est-à-dire faire semblant d’adopter les comportements attendus.

Mais, les supérieurs hiérarchiques ne sont pas dupes. Ils repèrent la simulation, mais sans jamais pouvoir l’attester, de sorte que les simulations perdurent/se routinisent et que l’entreprise devient un grand théâtre d’ombres.

Au-delà de ces comportements stratégiques, Dejours constate le développement de nouvelles pathologies dans le monde du travail et mentionne quatre points : les pathologies de surcharge, les pathologies du harcèlement, les pathologies post-traumatiques et les suicides au travail.

- **Les pathologies de surcharge** : elles sont paradoxales puisqu’on se serait attendu, au contraire, à ce que l’automatisation et la robotisation conduisent à une diminution de la charge de travail ; ces pathologies de surcharge prennent trois formes :

- Le burn-out :

{ « **Toutes les professions impliquant une relation d'aide, d'assistance ou de soin** » sont touchées ;

- Le Karôshi, qui est une mort subite, en général par AVC, chez des sujets de moins de 40 ans.
- Les troubles musculo-squelettiques,

{ qui sont des maladies des extrémités, et qui sont des pathologies du corps, mais dont le centre est constitué par une maladie psychique

- **Les pathologies du harcèlement** : elles ne sont pas nouvelles, précise Dejours,

{ Mais, « **ce qui est nouveau c'est l'importance qu'[elles] pren[nent] maintenant et les pathologies observées** ».

- **Les pathologies post-traumatiques**, c'est-à-dire consécutives à une agression par les clients, les usagers, les délinquants.
- **Et, enfin, il faut mentionner les suicides au travail** : ils ont fait leur apparition dans les années 1990-2000.

{ Il y aurait plusieurs centaines de suicides et de tentatives de suicide par an sur les lieux de travail

On peut être tenté d'associer ces actes extrêmes à un effacement de la raison. Pour Dejours, ce n'est pas du tout le cas. Cela exprime bien plutôt une volonté de lutter contre l'injustice,

{ Cela exprime une volonté d' « **honorer une valeur qui a quelques connexions avec "l'essence" générique de l'homme** ».

{ C'est souvent un acte qui exprime « *sa volonté de ne pas déroger à la dignité humaine* ».

Pour conclure

{ Pour Dejours, « *l'analyse clinique des causes d'accroissement de la pathologie mentale au travail renvoie [...], en définitive, à des causes organisationnelles* ».

La clé de voute de tout le système est l'évaluation individualisée et la machinerie qui l'accompagne. Mais, son fondement, son moteur générateur, est le système d'accumulation du capital et la concurrence généralisée (que l'encadrement invoque à satiété).

{ La nouvelle organisation du travail vise à diviser les agents et à déjouer toute velléité d'auto-organisation « *qui entrerait en concurrence avec l'organisation du travail prescrite* ».

Les agents luttent contre cette organisation du travail, mais ils échouent ou ils renoncent. C'est cet échec ou cette renonciation qui conduisent aux pathologies mentales individuelles. L'aliénation, quant à elle, serait plutôt à chercher du côté de l'évidement ou de la désintégration des relations interindividuelles au sein des collectifs de travail à la suite de l'échec des luttes contre l'organisation du travail. Cet échec, en effet, décourage, bloque et efface les signes de résistance à l'organisation du travail. Au bout du compte, ces organisations qui ont renoncé à tout changement nient l'essence générique de l'homme (cf. commentaire des M44). Elles sont aliénantes.

{ Pour Dejours, l'aliénation ne serait donc pas « *à comprendre comme un processus s'incarnant dans des conduites individuelles* », mais dans des conduites collectives

{ Il y aurait aliénation quand l'homme s'engage dans une direction « **qui le conduit à nier son essence, à répudier la vie, à déshonorer la vie** ».

Ce qui est aliénant, ce n'est donc pas le travail en tant que tel, mais l'organisation du travail. N'incriminons donc pas trop vite le travail, car il peut être un formidable levier/point d'appui pour rebondir.

{ C'est bien le travail (le travail vivant, dirait Marx) qui peut permettre à l'individu de « **s'arracher aux déterminations qui s'exercent sur lui et de se réapproprier son essence** ».

Évidemment, l'être humain ne peut pas se lancer tout seul dans cette aventure de reconquête de son essence et de sa dignité. Les forces de domination adverses sont là et bien là. Pour avancer, il y a de la coopération à défendre, à construire, à restaurer, à faire vivre.

{ Tout le contraire d'aujourd'hui, où, dit Dejours, « **les formes d'organisation du travail [...] détruisent le monde** ».