

Conférence conclusive du module "travail"

Références bibliographiques :

- **Dejours Christophe,**
 - et **Isabelle Gernet,** *Évaluation du travail et reconnaissance*, 2009/2 (n° 8), édition Érès
 - *La psychiatrie résiste-t-elle au néolibéralisme ?*, dans *L'information psychiatrique*, 2017/1, pages 39 à 42
 - - interrogé par Bernard Granger, *Sortir du travail aliénant*, dans *PSN*, 2018/3, pages 27 à 36, éditions Matériologiques
 - *La folie de la norme : de la norme à la crise*, dans *Le présent de la psychanalyse*, 2019/2, pages 121 à 140
 - *La panne. Cesser d'être les esclaves du travail*, éditions Payot & Rivages, 2023 (1^{ère} édition : 2012)
- **Supiot Alain,**
 - *L'esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010
 - *Grandeur et misère de l'État social*, Leçon inaugurale au Collège de France prononcée par Alain Supiot le 29 novembre 2012, Collège de France/Fayard, 2013
 - *Le travail au XXI^e siècle* (dir.), éditions de l'Atelier, 2019
 - *Le travail humain au-delà de l'emploi*, dans *Travailler Au Futur*, n° 1

Plan :

- Où en est-on avec le travail après toutes ces conférences ?
- La question de la banalité du mal
- Comment en sortir ?

1) Où en est-on avec le travail ? (révisions)

J'ai donc dressé un tableau peu réjouissant du travail lors du commentaire des *Manuscrits de 1844* et lors des deux conférences sur les formes actuelles du travail aliéné. Une chose est sûre : la souffrance au travail est là, et bien là ; elle peut aller jusqu'à tuer. Des grandes entreprises sont condamnées par la justice pour avoir mis en place – le cas échéant, avec la complicité des pouvoirs publics - un management mortifère. Des journalistes, des documentaristes, des écrivains se sont mis à documenter le désastre, et cela n'a contribué, jusqu'à présent, qu'à égratigner le système gestionnaire des entreprises, mais non à le déstabiliser, tant sa doxa est dominante.

Dejours, néanmoins, pense que « *le système est proche de la panne, de l'arrêt, provoqué non par une grève générale mais par le fait que les gens n'y croient plus, ne peuvent plus produire* ».

Dejours parle de « *perte du moral* », de cette perte du moral « *tant redoutée par l'armée en temps de guerre* ».

Et il est vrai que les jeunes actifs d'aujourd'hui (25-40 ans) voient bien que leurs parents (50-65 ans), qui commencent à approcher l'âge de la retraite, qui y pensent très fort en tous les cas, auront trimé toute leur vie dans des conditions de plus en plus déplorables, et avec des perspectives d'émancipation qui allaient en s'étiolant. Une configuration totalement différente de celle des "baby-boomers", entrés dans la vie active dans les années 1960-1970, et qui ont vu s'offrir à eux des tas d'opportunités de

progression de carrière. Ce n'est pas à dire que les "baby-boomers" n'ont pas connu du tout la folie gestionnaire, mais je dirais que celle-ci n'a fait que leur lécher les bottes, que courir après eux, vers la fin de leur carrière, alors que la retraite s'approchait à grands pas, et qu'ils allaient sauter le mur d'un pas alerte, et sans jeter aucun regard derrière eux.

Ce que je veux dire, c'est que, dans le système des emplois d'aujourd'hui, les salariés sont souvent désabusés, désillusionnés, éventuellement désespérés, et qu'il ne faut pas exclure qu'ils aient la tentation de "débrancher", d'aller élever des chèvres dans l'arrière-pays. Les exemples de cadres qui optent pour ce genre de "bifurcation" abondent. Il faut donc prendre au sérieux les conjectures de Christophe Dejours.

Quatre fondamentaux surnagent au terme de nos pérégrinations sur le travail d'aujourd'hui :

1) Le mythe du travail prescrit, 2) L'évaluation individuelle, 3) L'environnement numérique et 4) Les stratégies de défense.

1. Le mythe du travail prescrit - Il faut d'abord s'insurger contre l'idée toute faite selon laquelle le travail suit son cours très tranquillement dans les bureaux et les ateliers en fonction de l'organisation mise en place et des consignes de travail transmises par l'encadrement. Rien n'est plus faux. Tout procès de travail est perturbé par des imprévus, des imperfections, des retards, des ruptures de stock, par toutes sortes de choses qui obligent les agents à s'adapter, à prendre des initiatives, à faire preuve d'intelligence, pour sauver la situation. Il y a toujours un écart entre le travail prescrit et le travail réel. Il est inévitable que le travail prescrit soit

mis en échec par les aléas. C'est alors que les salariés, individuellement et collectivement, doivent faire preuve d'obstination et d'endurance pour « *ratrapper le coup* », comme ils disent. Cette obstination et cette endurance ont un nom : c'est le zèle. Faire du zèle, c'est engager son intelligence et sa subjectivité pour que « *tout roule* ». C'est ce qui fait que le changement de quart, à 6 heures du mat', est réduit à sa plus simple expression entre l'ouvrier montant et l'ouvrier descendant :

- L'ouvrier montant : « *Ça roule ?* »
- L'ouvrier descendant : « *Ça roule !...* »
- Le montant : « *Bon retour et fais un gros dodo !* »
- Le descendant : « *Amuse-toi bien et à demain !* »

Et ce zèle, cette mobilisation de soi, c'est ce qui fait que le travail ne se limite pas à une routine, mais comporte une dimension d'accomplissement de soi.

Le travail vivant, le zèle, c'est, précisément, « *ce que le sujet doit ajouter aux prescriptions pour atteindre les objectifs, et qu'il ne découvrira que dans l'action* ».

Mais, ce que je dis là a son côté obscur parce que "ajouter aux prescriptions" c'est s'engager dans une zone non prévue, non définie, indéterminée, voire même clandestine, et cela veut dire deux choses :

- D'une part, cette intelligence clandestine échappe à l'évaluation objective ; elle ne peut pas ne pas lui échapper.
- D'autre part, cette intelligence transgressive, qui engage la responsabilité du salarié, comporte une part de stress.

Au bout du compte, la partie la plus créatrice du travail “*échappe aux radars*”. Et nous avons là l’une des sources de l’impossible reconnaissance de la contribution véritable du travailleur au fonctionnement de l’entreprise. Tout ça parce que l’encadrement est obnubilé par le travail prescrit et les indicateurs quantitatifs.

Pour en terminer avec cette thématique de l’écart entre le travail prescrit et le travail réel comblé par le zèle, je poserai cette question : « *pourquoi tant de zèle ?* » ; pourquoi tout ce zèle alors que les conditions de travail ne vont qu’en s’aggravant et que les pathologies s’accumulent¹ ?

{ Il faut, dit Dejours, essayer de « *comprendre le succès de ce système qui parvient à conserver l’assentiment de ceux qu’il maltraite tous les jours* ».

La réponse à cette question réside dans trois autres aspects majeurs du système du travail, qui viennent s’ajouter au mythe du travail prescrit : l’évaluation individuelle, la domination symbolique qui s’exerce via les ordinateurs et les stratégies de défense.

2. L’évaluation individuelle –

La question de l’évaluation individuelle est posée.

{ Dejours constate, en effet, que « *tous, nous pensons notre travail selon la grille de l’évaluation* ».

¹ Cf. conférence sur les formes actuelles du travail aliéné. Pour rappel : pathologies de surcharge, dépressions, troubles musculo-squelettiques, burn-out, karôshi [mort subite par accident vasculaire], affections post-traumatiques, etc.

individuelle des performances qui prétend mesurer le travail accompli de manière objective et chiffrée ».

Le jour où nous cesserons d'y croire à cette évaluation individuelle – si ce jour arrive – on se demande bien ce qu'on mettra à la place. Ce jour-là, il ne faudra pas compter sur les cadres, tant ils sont coupés du terrain. Et les millions de salariés des ateliers et des bureaux ? On ne sait pas... Il y aura sûrement beaucoup de "conscientisation" et de formation à faire... Réapprendre à se parler... Réapprendre à penser... Pour Dejours, ce jour est peut-être plus proche qu'on ne croit.

Dejours rappelle qu'il s'agit *« d'évaluer quantitativement le travail de chaque individu et de le rendre comparable à celui des autres salariés, par la mesure des résultats ».*

Dejours considère que son introduction dans les entreprises marque un tournant historique. Le problème, on l'a vu il y a quelques instants, c'est que le zèle, l'incontournable zèle, l'irréfragable zèle, échappe aux radars. L'évaluation individuelle ne prend donc pas en compte l'intégralité du travail fourni. Et il n'y a pas que le zèle qui échappe à l'évaluation individuelle.

« Comment chiffrer le temps nécessaire à un salarié pour acquérir les qualités indispensables à son poste, notamment les compétences relationnelles de plus en plus mises en avant dans les activités de service ? ».

Comment chiffrer l'endurance dont le salarié doit faire preuve du fait de la résistance du réel ? Comment chiffrer le stress généré par le zèle ? Il

est évident que le seul résultat ne dit rien de la réalité du travail fourni, surtout quand le salarié est amené à engager toute son intelligence et toute sa personnalité pour résoudre un problème.

Par ailleurs, quand on creuse cette question de l'évaluation individuelle, on se rend compte qu'elle n'est pas arrivée toute seule. Avec elle, est apparu la notion de "*progrès continu*" (*kaisen* en japonais) :

Le "*progrès continu*" veut que *« même quand l'entreprise fonctionne bien, il faut s'interroger sur ce qu'on peut faire "mieux", c'est-à-dire plus vite et moins cher... »*.

Est apparue aussi la notion de "*zéro gaspillage*" (*hoshin*),

qui ajoute encore une autre raison de *« se concentrer sur le résultat du travail sans s'intéresser à la manière dont les salariés le réalisent »*.

Non seulement l'évaluation individuelle ne mesure pas le travail réel, mais elle peut s'effectuer en dépit du bon sens.

« Une personne qui n'aura pas compté ses efforts [mais sans atteindre ses objectifs] pourra ne pas être récompensée alors que quelqu'un qui aura peu travaillé, s'il atteint son objectif, sera gratifié ».

Il est facile d'imaginer les tensions, les angoisses et le sentiment de culpabilité que ces incohérences peuvent engendrer.

Il faudrait aussi parler de la concurrence malsaine entre équipes et services que génère l'évaluation individuelle ; parler du chacun pour soi, du sentiment d'isolement, d'abandon, de trahison ; de la surinterprétation des silences dans l'atelier. On retrouve là tous les ingrédients du "*diviser pour mieux régner*" de Taylor. Ce système est vivement critiqué

« Les salariés dans leur ensemble sont aujourd'hui exaspérés par ces évaluations qui leur prennent beaucoup de temps et qui les mettent de toute façon en tort, coupables d'avoir mal évalué comme d'être mal évalués. Surtout, tous font l'expérience quotidienne de la fausseté de ces méthodes ».

3. L'environnement numérique – Parmi les aspects qui exaspèrent les salariés, il y a les ordinateurs. Ils sont partout ; où qu'on aille, on se cogne contre eux ; on leur dit tout, et c'est bien ça le plus agaçant. Toute notre activité est consignée par nos soins dans l'un ou l'autre de leurs formulaires et tableurs à différents moments de la journée.

Pour Dejours, cette omniprésence/omniscience des ordinateurs, renseignés par le travailleur lui-même, *« transforme [celui-ci] en son propre contrôleur et signe [...] un changement de civilisation ».*

C'est-à-dire qu'au lieu de se négocier avec le n+1, l'évaluation se négocie maintenant entre soi et soi, et l'entretien annuel se déroule sous l'éclairage sans ombre et sans angle mort des indicateurs chiffrés. Tout est ramené à des chiffres, et ce qui ne peut pas l'être est considéré comme irrationnel, comme nul et non avenu. Au bout du compte, c'est un individu rabattu sur une batterie d'indicateurs chiffrés qui comparaît devant le n+1.

Et le réel dans tout ça ? Le quoi... ? Le réel ? Bah non, soyons sérieux !

Dejours pointe les résultats désastreux de telles procédures :

« [...] Toyota a rappelé six fois de suite plus d'un million de véhicules déjà vendus à travers le monde ! ».

4. Les stratégies de défense – Les salariés ne restent pas inertes ; pour tenir, ils développent des stratégies de défense ; des stratégies individuelles et des stratégies collectives.

S'agissant des stratégies individuelles, elles peuvent consister, paradoxalement, à accélérer au maximum la cadence. L'effet de cette hyperactivité est de provoquer une forme d'anesthésie mentale ; c'est de penser le moins possible. Cette stratégie peut se prolonger dans la vie privée et se traduire par des activités de loisirs épuisantes, anesthésiantes elles aussi.

Dejours relève que *« l'hyperactivité demeure chez les cadres une des manières les plus utilisées pour endormir la pensée et l'affectivité face à des situations de plus en plus intenable ».*

Surtout, ne pas s'arrêter pour ne pas penser. Mais, cette stratégie de l'auto-accélération a un coût : elle peut provoquer des troubles physiques et des pathologies de surcharge.

À côté de cela, il y a les stratégies de défense collectives. Cela va être, par exemple, le déni collectif de ce qui fait souffrir, ou le déni collectif du risque lors d'une activité dangereuse. Autre exemple : un groupe de gestionnaires engagés dans une vaste opération de réallocation des postes dans une entreprise, et qui sait pertinemment que son travail va générer des conflits très durs, se rassure en multipliant jusqu'à l'indigestion les blagues et blagounettes sur les personnes concernées, sur leurs postes, sur le travail qu'elles fournissent.

Mais, aujourd'hui, avec le taylorisme et les pratiques gestionnaires, - spécialement l'évaluation individualisée, - les stratégies de défense collectives sont de plus en plus entravées. Cela signifie donc une prévalence des stratégies de défense individuelles, c'est-à-dire celles qui peuvent le plus facilement conduire à des pathologies individuelles, voire au délire, alors que les stratégies de défense collectives induisaient plutôt des croyances partagées, où la dimension de résistance contre un régime oppressif n'était pas absente.

Dejours formule les choses ainsi : « *Face à la dureté du monde du travail et à l'effondrement des stratégies collectives, le clivage est bien souvent le dernier recours du sujet, qui se comporte alors comme si deux parties le constituaient et agissaient à l'insu l'une de l'autre* ».

Si vous voulez, vous pourrez avoir un sujet qui va décréter qu'une situation est trop complexe pour lui ; qui va se réfugier dans le relativisme ("Tout se vaut") ; invoquer éventuellement l'argument de la guerre économique ; et, pour finir, se rallier aux discours dominants. Tel autre sujet – autre exemple de clivage – pourra très bien faire une analyse juste

d'une situation, mais, au moment d'agir, l'oublier et poser des actes en complet décalage avec ce qu'il pense de la situation², au risque de déstabiliser son collectif de travail ou de lui faire courir des risques.

Voilà la synthèse/résumé/révision que je voulais faire.

La question de la banalité du mal

Je voudrais évoquer maintenant un thème qui est celui de la *"banalité du mal"*, que l'on désigne ainsi depuis qu'Hannah Arendt a publié son compte rendu du procès d'Eichmann. J'en étais tout proche il y a un instant à propos des stratégies de défense individuelles. Dejours lui consacre un chapitre dans *Souffrance en France*.

Je souligne que Hannah Arendt met en avant non pas le concept mais *la réalité, le fait*, de la *banalité du mal* dans l'ouvrage qu'elle publie en 1963 sous le titre *Eichmann à Jérusalem : rapport sur la banalité du mal* après avoir couvert pour *The New Yorker* le procès d'Eichmann à Jérusalem en 1961 et 1962.

L'accusé y donne l'image d'un petit fonctionnaire médiocre qui, dit-elle, a abandonné son « *pouvoir de penser* » pour n'obéir qu'aux ordres. N'ayant « *aucun motif, aucune conviction personnelle* », il est devenu incapable de former des jugements moraux.

² C'est ce qu'on appelle l'acrasie, c'est-à-dire le fait d'agir à l'encontre de son meilleur jugement ; de vouloir le bien et de faire le mal.

C'est un « *normopathe* », dit Dejours. Pas un psychopathe. Un normopathe. C'est-à-dire quelqu'un qui est tellement normal en toutes choses que sa normalité, ses normalités, se retournent en leur contraire : l'anormalité. Le normopathe est malade de sa normalité.

{ « *C'est cette normopathie*, dit Dejours, *que Hannah Arendt désigne par l'expression "banalité du mal"* ».

Dejours entreprend ensuite de transférer ces idées à la psychodynamique du travail. Il distingue d'abord la *personnalité normopathique*, c'est-à-dire celle dont la normopathie va se manifester dans toutes les circonstances de la vie (typiquement, Eichmann), et le *comportement normopathique*, que l'on ne va constater chez un individu que dans certaines circonstances particulières, par exemple quand, dans le travail, il déploie des stratégies de défense (contre la souffrance, contre la peur, contre un risque venu de l'extérieur, contre le risque de précarisation, etc., etc.). Ce n'est alors pas l'organisation structurale de la personnalité qui est en jeu ; le comportement normopathique exprime une stratégie de défense. Autrement dit, il ne faut pas non plus voir des normopathes partout ! La notion doit être utilisée à bon escient.

Le comportement normopathique, dans le cadre duquel la faculté de penser est suspendue, peut voisiner avec un comportement tout à fait normal et une faculté de penser sauvegardée.

{ Autrement dit, dans le cas du comportement normopathique, il y a « *clivage du moi* », dit Dejours.

Dejours considère que la division sociale du travail favorise le développement d'individus à la conscience rétrécie, à la responsabilité réduite et à la conscience morale rabougrie ; toutes caractéristiques que nous avons rencontrées chez les individus non pas normopathes mais en position normopathique. Dans la division sociale du travail telle que je l'ai décrite en commençant, en effet, les travailleurs ne maîtrisent pas ce que les autres font, et dont ils dépendent. Souvent, l'horizon se limite au monde proximal. Et, même dans ce cas, on peut être dépendant d'une information manipulée par la hiérarchie. Il ne peut en résulter que de la méfiance et de la défiance.

Tel travailleur, par exemple, va « *se mettre des œillères volontaires* » et reléguer ses victimes « *dans le deuxième monde, dans le monde distal, par le truchement du clivage du moi* » ; tel autre va « *garder "le nez dans le guidon"* » et oublier "toute cette merde"...

Pour conclure

Je vous propose de méditer cette relation que fait Christophe Dejours de son expérience de réception, dans son cabinet, de psychiatres et de psychanalystes en situation de décompensation (dérèglement psychique)⁴.

En établissant le scénario type de survenue de ces décompensations, Dejours nous aide à comprendre ce qu'il appelle les « *formes concrètes que revêt le*

⁴ Dejours a livré ce témoignage lors d'une intervention faite le 22 janvier 2016 dans un colloque d'éthique sur le thème « *La psychiatrie survivra-t-elle au néolibéralisme ?* ». Son intervention a été publiée la même année dans *Carnet Psy* sous le titre « *Les psychiatres survivront-ils au néolibéralisme ?* ».

{ *néolibéralisme, en action, sur le terrain [...] » ; et il nous aide aussi à comprendre en quoi le néolibéralisme « est spécifiquement en cause dans ces décompensations ».*

Une décompensation survient toujours, dit Dejours, quelques mois ou quelques années après un changement de direction.

{ « *Nouveau directeur, jeune ou très jeune* », précise Dejours. Et qui remplace, ajoute-t-il, « *un directeur administratif relativement âgé, médecin lui-même [...] ».*

La première chose que fait ce nouveau directeur est d'annoncer *urbi et orbi* qu'il va remettre de l'ordre dans une institution à la dérive. “*Vous allez voir ce que vous allez voir !*”, en quelque sorte... Pour cela, il est flanqué d'un directeur de cabinet, d'un directeur des ressources humaines et de conseillers techniques. 1^{ère} décision : il faut procéder à un *audit*, mettre en place des outils *d'évaluation* et établir des *protocoles* de soin conformes aux *standards* nationaux ou européens.

Et ce n'est pas tout : psychanalyse et psychiatrie sont disqualifiées pour inefficacité. Dans certains cas, une partie du personnel médical est licenciée.

{ et remplacée par « *de jeunes praticiens [...] embauchés après un processus de recrutement strictement RH dont les médecins sont exclus [...] ».*

L'étape suivante consiste en une démonstration de force contre quelques cibles choisies. Au cours de réunions de service, celles-ci sont disqualifiées devant leurs pairs, qui ne réagissent pas. Une autre fois, elles sont convoquées individuellement pour être mises en cause avec force vociférations et hurlements. Il faut bien voir qu'on ne ressort pas indemne de ce genre d'entretien, évidemment.

Le processus de décompensation commence. Pendant cette phase intermédiaire, Dejours observe systématiquement deux choses :

- Ce sont des individus « *très fortement investis dans leur travail professionnel depuis de longues années [...]* » ;
- « *Lorsqu'ils sont remis en cause ou critiqués par l'administration, ils commencent par redoubler d'efforts [...]* ».

Mais, c'est en pure perte. Cette réaction ne fait que les épuiser davantage et favoriser la survenue du processus de décompensation.

Lorsque celle-ci survient, indique Dejours, c'est « *toujours dans un contexte marqué par la solitude et l'absence de réaction des pairs* ».

Du côté de la direction, c'est toujours la même chose :

- D'abord, elle est « *résolument déterminée* » ;
- Ensuite, elle s'appuie sur les « *bases scientifiques dûment enseignées dans les écoles de commerce, d'administration et de gestion [...]* » couramment regroupées sous le vocable de NPM (New Public Management) ;

- Enfin, dans les établissements les plus importants, la direction a « *recours à des consultants spécialisés dans le NPM, appartenant généralement à des cabinets français, anglais ou américains très connus* ».

Au programme : réunions collectives, réunions individuelles (pour détecter les éléments « *à fort potentiel* » et installer la division dans les rangs).

Le résultat est la dislocation du consensus entre collègues sur les protocoles de soin.

Et c'est aussi « *le désarroi face au retournement, au silence, à la passivité ou la trahison des pairs. Le sentiment d'impuissance est aggravé par la confrontation aux jeunes praticiens embauchés récemment qui sont à la botte de la direction. Enfin, les assistants, les vacataires et les contractuels étrangers venus d'Afrique du Nord ou d'Europe centrale en situation précaire font le plus souvent alliance avec la direction, car leur contrat de travail et par voie de conséquence leur titre de séjour en France dépendent d'elle* ».

À ce stade, tous les ingrédients de la décompensation sont réunis. Les décompensations vont se multiplier.

Dejours mentionne enfin, -et c'est avec cette réflexion que je vais terminer vraiment, -le contexte législatif et réglementaire de tout cela, que

tout citoyen doit connaître dans la mesure où il engage la responsabilité du politique :

- La *Loi Organique relative aux Lois de Finance* (LOLF) de 2001-2006 ;
- La *Tarification à l'activité* (T2a) de 2007 ;
- La *Révision Générale des Politiques Publiques* (RGPP) de 2007 ;
- La loi *Hôpital, Patients, Santé, Territoire* (HPST) de 2009 ;
- Et la *Modernisation de l'Action Publique* (MAP) de 2012.

Dans cette liste, il faut distinguer les outils de gestion propres au monde du soin (T2A et HPST) et ceux qui valent pour l'ensemble de la fonction publique, et qui marquent que l'offensive gestionnaire est générale.

Dejours dit : « *C'est une politique structurée qui a bénéficié d'un long travail d'élaboration auquel ont participé et continuent de participer des penseurs, des chercheurs et des philosophes forts connus⁵* ».

Le module d'automne du séminaire intitulé « **Le néolibéralisme contre la démocratie** » a donné une idée des penseurs concernés des années 1920 aux années 1970. Dans la trace écrite je donne d'autres références.

Un constat s'impose : le néolibéralisme a gagné la bataille des idées. Dans nombre de domaines, des agents ont rallié l'optique gestionnaire et l'éthique du service public est affaiblie. Sans doute faut-il critiquer et dénoncer cet état de choses, mais pour Dejours il faut faire plus et mieux : il faut, dit-il, « *entrer en résistance* ».

⁵ Cf. Chambat Pierre, « *Service public et néolibéralisme* », *Annales Économies, Sociétés, Civilisations*, 1990/45 ; cf. aussi Giraud G., Préface à « *L'imposture économique* » de Steeve Keen, *Revue du MAUSS*, 2015/45.

{ Dejours entend par là « *la construction de solidarités entièrement nouvelles* ».

Entre soignants d'abord, bien entendu. Mais, il pense que des ponts peuvent aussi être construits vers certains personnels administratifs, et même vers certains dirigeants, car les uns et les autres ne sont pas acquis en bloc à la logique gestionnaire.

{ Et Dejours poursuit : « *il y a aussi des forces parmi les juristes, avocats et magistrats, et des forces de résistance importantes dans l'art et la culture, comme le montre la floraison de pièces de théâtre, de documentaires et de films de fiction, de romans qui prennent la question du rapport subjectif au travail à bras le corps avec beaucoup de talent [...]* ».

Et j'ajoute une nouvelle fois que ce que dit Dejours pour le domaine du soin peut être décliné dans bien d'autres domaines ; dans l'ensemble des fonctions publiques, comme je l'ai suggéré il y a quelques minutes ; et, plus largement encore, dans le privé.