

Introduction : les suisses au travail : heureux, mais... fatigués

Autor(en): **Danuser, Brigitta / Monin, Marie-Cécile**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **67 (2009)**

Heft 2: **Les suisses au travail : heureux, mais ... fatigués ; Les circulations au cœur de la mondialisation**

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-142276>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

INTRODUCTION: LES SUISSES AU TRAVAIL: HEUREUX, MAIS... FATIGUÉS

BRIGITTA DANUSER

Médecin du travail

Institut universitaire romand de Santé au Travail – IST, Lausanne

brigitta.danuser@hospvd.ch

MARIE-CÉCILE MONIN

Ethnologue

Institut universitaire romand de Santé au Travail – IST, Lausanne

marie-cecile.monin@hospvd.ch

«Denn was das so genannte Glück betrifft, so sollten wir nicht vergessen, dass nur das Animal laborans die Eigenschaft hat, es zu beanspruchen; weder dem herstellend Werktätigen noch dem handelnd politischen Menschen ist es je in den Sinn gekommen, glücklich sein zu wollen oder zu glauben, dass sterbliche Menschen glücklich sein können».

Hannah Arendt, Vita Activa oder Vom tätigen Leben

Selon la dernière Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2005), une très grande majorité de Suisse s'estiment satisfaits de leur travail. Cette étude a aussi montré qu'un tiers des répondants indiquent que le travail met en danger leur santé. De plus, des enquêtes de terrain révèlent des symptômes chez les travailleurs, preuve d'un réel état de fatigue. Comment ce paradoxe peut-il être expliqué?

Dans toutes les langues européennes, il existe une différenciation dans la notion de travail, qui se fonde d'une part sur la racine «ergon/opus» et d'autre part sur «ponos/labor». En français, ces racines ont donné les mots «œuvre» et «peine, labeur». Avec cette opposition intrinsèque, les éléments de peine et de labeur sont les qualificatifs du processus du travail; l'œuvre, le résultat du processus, étant l'élément qui donne la reconnaissance sociale que l'individu tire de son travail, la réussite.

Mais comment le travail, ce processus pénible, peut-il rendre heureux? Csikszentmihalyi (1992) a développé la notion de *flow*. Le *flow* est une expérience optimale que la personne vit, lorsque son savoir-faire et ses capacités sont utilisés en adéquation avec la tâche ou le défi à maîtriser, lorsque le corps ou l'esprit sont utilisés jusqu'à leurs limites dans un effort volontaire pour réaliser quelque chose de difficile et/ou d'important. L'activité qui provoque un *flow* donne lieu à un feed-back immédiat, on sait quand le but est atteint, l'activité ayant un sens pour elle-même. La concentration est si intense en situation de *flow* que toutes les autres choses sont bannies; les notions du temps, de la conscience de soi-même sont

perturbées. Tout l'être est absorbé par l'activité dans laquelle il est plongé. Les enquêtes de Csikszentmihalyi ont montré que les expériences de *flow* sont plus fréquentes au travail que dans la vie privée. Comme on pouvait s'y attendre, les cadres sont plus en situation de *flow* (64%) que les employés (51%) et que les ouvriers (*non-skilled workers*) (47%). Pourtant, même les ouvriers qui travaillent à la chaîne ont expérimenté le *flow* plus souvent au travail que dans leur temps libre (20%). Les personnes qui ont de fréquentes expériences de *flow* se sentent plus heureuses, plus fortes, plus actives, plus créatives et plus vivantes. Étonnamment, la réponse à la question: «Auriez-vous souhaité être en train de faire autre chose?» était plus affirmative au travail. Ainsi, même si le travail procure du *flow*, la motivation à travailler reste faible! Ce qui montre bien cette ambiguïté vis-à-vis du travail, vis-à-vis du labeur!

Le travail salarié est devenu une institution socioculturelle normative qui construit notre réalité. Le concept du travail salarié orienté vers l'économie de marché a révolutionné notre société et ce processus se poursuit encore de nos jours. C'est par l'intermédiaire du travail que l'individu trouve sa place dans la société, prend un statut, gagne l'argent nécessaire et acquiert la reconnaissance sociale. Le travail joue-t-il toujours ce rôle encore aujourd'hui? Dans le discours des médias, ce n'est pas le travail en soi, mais la réussite professionnelle qui est admirée. L'image sociale de la réussite peut être réduite à la formule suivante: investissement d'un grand effort personnel + circonstances sociales. Réussir signifie que les individus couronnés de succès ont développé leurs capacités et compétences grâce à l'effort investi, et se sont réalisés eux-mêmes. Baethge (1991) a diagnostiqué que l'on veut profondément participer au travail, s'investir en tant que personne et obtenir une confirmation de ses propres compétences. Dans le travail, on ne veut pas agir comme tout le monde, mais comme une personne avec ses capacités, compétences et talents spécifiques et l'on veut voir son activité dans une dimension d'épanouissement, de réalisation de soi-même. De plus en plus, le travail doit être vécu ou au moins considéré comme une vocation ou une mission. On appelle ce processus la subjectivation du travail. Si le travail est une vocation, il ne mériterait alors plus une reconnaissance mais plutôt une admiration. Pour une discussion à ce sujet, voir Voswinkel (2007).

Les modes de gestion du travail se sont par ailleurs aussi transformés, la notion de la mission est apparue, elle devient un argument pour augmenter l'efficacité. On ne donne plus d'indications sur le comment agir, mais c'est le but à atteindre qui compte. Selon Foucault (1993), la spécificité du néolibéralisme est l'imprégnation d'une subjectivité autonome et entreprenante comme idéal où la responsabilité et la libre disposition de soi-même sont dirigées par les exigences du marché du travail. Des concepts comme 'empowerment', participation ou flexibilité, originellement formulés pour améliorer la santé au travail, sont devenus des exigences institutionnelles et des attentes normatives. Les managers d'aujourd'hui veulent des réseaux et non plus des entreprises dotées d'une bureaucratie lourde avec une structure pyramidale. Les réseaux se constituent de cellules semi-autonomes ou de groupes de collaborateurs. Les buts de la production et le profit sont déterminés par le sommet de la hiérarchie; c'est aux collaborateurs des teams et cellules de déterminer comment ils veulent réaliser ces objectifs car ils ne reçoivent que peu d'indications sur le modus operandi. Les entreprises promeuvent et sont à la recherche de l'entrepreneur créatif, flexible, indépendant, au service de leur profit. Le paradoxe est que dans le même temps où l'idéal propagé est l'individualité

créative avec l'initiative d'un entrepreneur, il n'y a pas suffisamment de travail, l'individu est devenu vite remplaçable ou même superflu, on peut de moins en moins planifier sa carrière, les contrats de travail atypiques émergent. Cela oblige le «soi-entrepreneur» à se comporter comme un sujet du marché et à gérer son propre capital humain. Le développement personnel, l'accumulation du capital humain et l'entraînement pour le «job» sont devenus la même chose et on ne sait plus où le travail commence et où il s'arrête vraiment.

Cette optimisation permanente de soi-même pour garder son employabilité ne nous rend-elle pas fatigué? Selon Künkler (2008), le régime néolibéral produit en même temps un type d'individu dynamique qui s'optimise soi-même, et sa contrepartie: l'individu insuffisant, épuisé, sans initiative. La satisfaction élevée des Suisses avec leur travail (EWCS 2005) ne signifie-t-elle pas le fait d'avoir un travail, de faire partie de ceux qui ont (encore) du succès dans ce processus d'optimisation, même au prix de leur propre santé? Cette hypothèse est soutenue par l'Enquête suisse sur la santé de 2002 (OFS 2004), où 50% des répondants pensent ne pas retrouver un travail équivalent.

Ces observations décrites ci-dessus décrivent bien la situation actuelle, mais il faut avoir à l'esprit que Foucault (1993) dit qu'il n'a pas pris en considération la résistance de l'individu dans son concept de gouvernementalité. Nous ne sommes jamais qu'un «animal laborens» (selon H. Arendt), même si le «travail envahit comme une pieuvre» notre vie, nous sommes des pères, mères, fils, filles, amants, amantes, amis, amies, et beaucoup plus encore.

Ce congrès «Heureux, mais ... fatigués» a été conçu pour montrer quelques facettes de notre vie professionnelle et stimuler les discussions: S. Volkoff analyse les stratégies utilisées par les travailleurs âgés pour répondre à des pressions temporelles en augmentation dans le travail; G. Folkers oppose deux manières pour faire face à la souffrance: travail de deuil versus Prozac; les rythmes biologiques qui structurent notre vie sont présentés par A. Viola, ainsi que de nouvelles approches techniques pour atténuer les contraintes allant à l'encontre de ces rythmes biologiques; finalement, M. Loriol explore la fatigue dans l'histoire socio-culturelle.

Les thèmes des ateliers ont été choisis pour exposer des types de soutien possibles pour les spécialistes en santé au travail confrontés à la fatigue: la fatigue des cadres, par E. Abord de Chatillon, C. Desmarais et A. M. Guénette; Horaires atypiques et gestion des temps de vie, par J.-L. Mello, L. Scheller et V. Gonik; Travail de nuit, par E. Conne-Perréard; Dépistage et traitement du burn-out: quelle prise en charge adéquate?, par C. Vasey; Work life balance, par G. Bauer et O. Haemmig; Tageschläfrigkeit: Ursachen, Konsequenzen, par H. Keller.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Arendt H., *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Piper, Munich 2005, p. 158

Baethge M. *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit*. Soziale Welt, 42: 6-19, 1991

Csikszentmihalyi M. *Flow, The Psychology of Happiness*. Rider, London 1992, pp 143-163

Csikszentmihalyi M. *Flow, the Psychology of Optimal Experience*, New York, Harper and Row, 1990.

EWCS 2005: European foundation for the improvement of living and working life. Fourth European Working Condition Survey 2005. <http://www.eurofound.eu.int/publications>

Foucault M. About the beginning of the Hermeneutics of the Self. *Political Theory*, 21:198-227, 1993

Künkler T. Produktivkraft Kritik. Die Subsumtion der Subversion im neuen Kapitalismus. Dans: *Metamorphosen des Kapitalismus – und seiner Kritik*. Eds. Rolf Eichelpasch, Claudia Rademacher, Philipp Ramos Labato. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008, p:29-47

OFS 2004. Schweizerisches Bundesamt für Statistik. Schweizerische Gesundheitsbefragung 2002, Neuchâtel, OFS, 2004

Voswinkel S. L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé. *Travailler: Revue int. de la Psychopathologie et Psychodynamique du Travail*, 18:59-88, 2007