

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
UNIVERSITÉ LILLE III CHARLES DE GAULLE

DE L'ÉPUISEMENT DU CORPS À L'AFFAISSEMENT DU SOI
EFFETS DES TRANSFORMATIONS DES *FREINS* ET *CONTREPOIDS* DU TRAVAIL
SUR LA VIE DES INDIVIDUS

THÈSE
PRÉSENTÉE
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE
LE 8 MARS 2012

PAR
LAURIE KIROUAC

MEMBRES DU JURY :
M. DANILO MARTUCCELLI, DIRECTEUR DE THÈSE
M. MARCELO OTERO, DIRECTEUR DE THÈSE
M. VINCENT CARADEC
M. JEAN-MARC LAROUCHE
M. DANIEL MERCURE

À temps nouveaux, hommes nouveaux,
mais aussi maladies nouvelles (Bize et
Goguelin, 1956, p.21).

Ce syndrome [burn out] n'entrant dans
aucune catégorie diagnostique connue,
mérite-t-il d'être isolé? L'absence de
repères classiques fait appel à des
idées nouvelles et soulève l'hypothèse
d'un concept neuf qui va de pair avec
une évolution sociale et une
problématique existentielle propres à
notre époque (Canouï et Mauranges,
2008, p.1).

REMERCIEMENTS

Mes plus sincères et chaleureux remerciements vont à mes deux directeurs de thèse, Danilo Martuccelli et Marcelo Otero. Autant leurs écrits, leur regard toujours éclairant que leur immense expérience de chercheur ont su enrichir cette thèse de toutes sortes de manières. Je les remercie donc pour leur remarquable générosité et la confiance indéfectible qu'ils ont su me témoigner tout au long de cette recherche doctorale.

Mes collègues Dahlia, Carolyne, Dominic, David et Mélissa, je vous remercie pour cette belle amitié qui s'est tissée entre nous. J'y ai puisé autant de plaisir que de courage à persévérer. Je remercie aussi mes parents pour n'avoir jamais remis en doute l'intérêt de mener à terme cette recherche doctorale, même si cela vous semblait bien mystérieux qu'elle nécessite le sacrifice d'autant de temps et d'énergie. Comment oublier le soutien inconditionnel de mes très chères amies, Karine, Marie et Julie. En n'ayant de cesse de me rappeler que j'allais y arriver, vous avez fini par avoir raison. Finalement, je tiens à remercier Henri Dorvil pour ses encouragements à « boucler », mais aussi pour m'offrir la possibilité de poursuivre la réflexion amorcée dans la thèse dans le cadre de ses propres projets de recherche.

Cette thèse a été rendue possible grâce au support du Conseil de recherches en sciences humaines.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	15
EN-DEÇÀ ET AU-DELÀ DU <i>BURN-OUT</i> :	15
FIGURES DU MALAISE AU TRAVAIL D'HIER ET D'AUJOURD'HUI.....	15
1.1 LE <i>SURMENAGE PROFESSIONNEL</i> : BRÈVE SOCIOGENÈSE DE LA « PATHOLOGIE » DU TRAVAIL	15
1.1.1 La fatigue, un caillou dans l'engrenage du productivisme	15
1.1.2 Naissance du droit de souffrir des pauvres	19
1.1.3 Adapter la machine à l'homme et l'homme à la machine	23
1.1.4 Le surmenage professionnel ou la fatigue irréversible	29
1.2 LE <i>BURN-OUT</i> : BRÈVE SOCIOGENÈSE DE LA « PATHOLOGIE » DU TRAVAIL.....	38
1.2.1 Naissance d'un nouveau mal-être au travail	38
1.2.2 Court portrait épidémiologique	43
1.2.3 Mythe, mode ou maladie?	44
1.3 INSTRUMENTS DE MESURE DU <i>BURN-OUT</i> ET RESSORTS DE L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL CONTEMPORAIN	49
1.3.1 Modèle Maslach et Jackson: épuisement émotionnel, dépersonnalisation et réduction de l'accomplissement personnel.....	52
1.3.2 Modèle Siegrist: l'adéquation entre effort et reconnaissance	53
1.3.3 Modèle Karasek : équilibrer demandes psychologiques et autonomie décisionnelle	55
1.3.4 Trois modèles, une constante: la mobilisation subjective et les rétributions expressives.....	56
CHAPITRE II.....	64

L'INTENSIFICATION DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL	64
2.1 MODÈLE PRODUCTIF POST-TAYLORIEN ET INJONCTION À LA MOBILISATION DE SOI AU TRAVAIL	64
2.2 DE L'ABOLITION DU SALARIAT À L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL COMME ESPACE D'ACCOMPLISSEMENT DE SOI	74
CHAPITRE III	90
LES EFFETS AMBIVALENTS DE L'INTENSIFICATION DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL.....	90
3.1 TRAITEMENTS SOCIOLOGIQUES DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL ET DE SES EFFETS	90
3.1.1 La sociologie et les ressorts subjectifs du travail : les raisons d'une curiosité tardive.....	90
3.1.2 L'investissement de la subjectivité au travail: une expérience que nuisible?.....	95
3.1.3 L'écueil de la nostalgie fordiste	101
3.2 S'ACCOMPLIR PAR LE TRAVAIL ET SOUFFRIR D'UN <i>BURN-OUT</i> : MANIFESTATIONS CONTEMPORAINES DE LA DÉMESURE MODERNE?	107
3.2.1 La démesure ou l'irréductible double nature de la modernité	107
3.2.2 Régulation de l'action individuelle : dynamique des <i>freins</i> et <i>contrepoids</i>	112
3.2.3 L'expérience du travail taylorien et post-taylorien: deux économies de <i>freins</i> et <i>contrepoids</i> du travail.....	125
3.2.4 Le <i>surmenage professionnel</i> et le <i>burn-out</i> : révélateurs des <i>freins</i> et <i>contrepoids</i> fordistes et post-fordistes	131
CHAPITRE IV	137
ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE	137
4.1 RETOUR SUR LA PROBLÉMATIQUE.....	137

4.2 APPROCHE PRIVILÉGIÉE : LA RECHERCHE QUALITATIVE	140
4.2.1 Choix de la réutilisation des données qualitatives comme méthode de recherche.....	141
4.2.2 Type de réutilisation de données qualitatives choisi.....	142
4.2.3 Quelques-uns de ses inconvénients et avantages.....	143
4.3 PROTOCOLE SUIVI DE RÉUTILISATION DES DONNÉES QUALITATIVES.....	148
4.3.1 Choix du matériau à analyser : mise à profit des études réalisées au Québec et en France.....	148
4.3.2 Sélection des études primaires.....	150
4.3.3 Quelques précautions.....	153
4.3.4 Constitution du corpus de données	155
4.4 ANALYSE DU MATÉRIAU.....	156
4.4.1 Nature des données analysées.....	156
4.4.2 Procédure d'analyse et codage des données.....	158
4.4.3 Validité interne et externe ou crédibilité et transférabilité.....	160
CHAPITRE V.....	162
L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL TAYLORIEN ET SES DIFFICULTÉS : L'ÉPUISEMENT DU CORPS MENTAL ET PHYSIQUE	162
5.1 LE TRAVAIL TAYLORIEN SELON LES GRAMMAIRES MARXISTE ET HUMANISTE.....	163
5.2 LE TRAVAIL TAYLORIEN DU POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS.....	174
5.2.1 Travailleurs salariés du secteur industriel	174
5.2.2 Enseignants et assistantes sociales.....	184
5.3 UN CORPS MALMENÉ ET UNE SUBJECTIVITÉ À PEU PRÈS INDEMNE.....	190
CHAPITRE VI	193
<i>FREINS ET CONTREPOIDS FORDISTES ET EMPRISE OBJECTIVE DU TRAVAIL</i>	193
6.1 <i>FREINS ET CONTREPOIDS FORDISTES</i>	193
6.1.1 La famille ou le <i>home</i>	193

6.1.2 Division sexuelle des rôles sociaux	195
6.1.3 La consommation.....	200
6.1.4 Les loisirs.....	203
6.2 ÉCONOMIE DES <i>FREINS</i> ET <i>CONTREPOIDS</i> FORDISTES OU POURQUOI LE <i>SURMENAGE PROFESSIONNEL</i> ÉPARGNE LA SUBJECTIVITÉ DU TRAVAILLEUR?	208
6.3 VERS UN CHANGEMENT DE SIGNIFICATION DU TRAVAIL.....	210
CHAPITRE VII.....	217
L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL POST-TAYLORIEN ET SES DIFFICULTÉS:.....	217
UNE CHARGE DE TRAVAIL AUSSI SURDIMENSIONNÉE QU'ENVAHISSANTE ..	217
7.1 DES RAPPORTS AVEC LES PROFANES ÉREINTANTS	218
7.1.1 Lourdeur des rapports avec les profanes ou montée de la contestation de l'autorité institutionnelle	218
7.1.2 Étiollement du statut professionnel comme <i>contrepoids</i> du travail....	222
7.2 UN TRAVAIL « SANS FIN »	229
7.2.1 Découragement et lassitude devant un « travail sans fin ».....	229
7.2.2 Recomposition des règles communes de métier comme <i>contrepoids</i> du travail.....	235
7.3 UN TRAVAIL TROP «DEMANDANT» ET « ENVAHISSANT »	251
7.3.1 Un travail trop « demandant »	252
7.3.2 Un travail trop « envahissant »	254
7.3.3 Assouplissement de la division sexuelle des rôles sociaux.....	259
7.3.4 Temporalité sociale poreuse	261
7.3.5 Les <i>freins</i> du travail	265
CHAPITRE VIII	274
<i>FREINS</i> ET <i>CONTREPOIDS</i> POST-FORDISTES ET ACCENTUATION DE L'EMPRISE SUBJECTIVE DU TRAVAIL	274

8.1 UNE ÉCONOMIE DES <i>FREINS</i> ET <i>CONTREPOIDS</i> PLUS AXÉE SUR LA RESPONSABILITÉ ET L'INITIATIVE INDIVIDUELLE.....	275
8.2 L'ATTRACTIVITÉ MORALE DU TRAVAIL : CONSÉQUENCE D'UNE RÉGULATION DU TRAVAIL LOURDE À ENDOSSER	278
8.2.1 Reconnaissance déficitaire	278
8.2.2 Déconsidération relative des loisirs, de la famille et de la vie conjugale	281
8.3 RADICALISATION DE L'EMPRISE SUBJECTIVE DU TRAVAIL ET TENTATION DE SE CONSTITUER <i>PAR</i> LE TRAVAIL.....	286
CONCLUSION.....	293
APPENDICE A.....	313
LISTE DES ÉTUDES PRIMAIRES ANALYSÉES.....	313
RÉFÉRENCES.....	319

RÉSUMÉ

Le travail contemporain est de plus en plus reconnu comme une expérience ambivalente, c'est-à-dire porteuse de satisfactions intrinsèques pour l'individu et des moyens pour s'accomplir et, en même temps, à l'origine de souffrances et malaises psychologiques divers: *burn-out*, stress, anxiété, dépression, etc. Prenant appui sur les contributions conjointes de l'approche française de la sociologie de l'individu et des sociologies du travail et de la santé mentale, l'objectif de la thèse est de poser un regard renouvelé sur les processus sociaux derrière les retombées foncièrement ambivalentes de l'expérience du travail contemporain.

De la même manière que la sociologie a toujours reconnu le rôle irrémédiablement central joué par le travail dans la socialité moderne, la thèse postule que la société a toujours dû trouver les moyens de l'enchaîner, sa valeur morale comme son potentiel d'envahissement pratique, dans le reste de la vie sociale. La société a sans cesse eu à confectionner pour cela des mécanismes sociaux aptes à réguler le poids du travail sur la vie des gens: les *freins* et *contrepoids* du travail. Ces derniers réfèrent à l'ensemble des composantes de la socialité qui régissent la part de lui-même que l'individu engage dans le travail, ce qui revient à en baliser l'emprise objective et subjective sur l'existence. Cette recherche doctorale pose l'hypothèse que c'est en retraçant quelques-unes des transformations qu'ont connues les *freins* et *contrepoids* du travail, depuis la période fordiste (1940-1970) jusqu'à nos jours, qu'elle pourra éclaircir ce qui par-delà les normes et injonctions managériales amène les contemporains à se mobiliser si intensément vis-à-vis du travail et à accorder autant d'importance à ses rétributions expressives (reconnaissance, accomplissement de soi, etc.).

Deux formes de « pathologie » professionnelle, le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, respectivement liées à l'expérience du travail taylorien et contemporain (ou post-taylorien), lui servent d'ancrage empirique. À partir d'un corpus d'enquêtes interrogeant la plainte du *surmenage professionnel* et du *burn-out*, puisé à même la littérature existante, la thèse porte un éclairage sur certaines difficultés susceptibles d'avoir participé aux conditions d'apparition du *surmenage professionnel* et du *burn-out* au cours de l'histoire, au Québec et en France. Plus précisément, l'étude comparée de leur plainte cherche à voir si l'une ou l'autre des difficultés qu'elle recèle laisse deviner certaines transformations qu'auraient connues les *freins* et *contrepoids* du travail, entre la période fordiste et la période post-fordiste actuelle, et à en traduire certaines conséquences possibles pour l'individu de chacune des époques concernées.

Mots-clés : burn-out, épuisement professionnel, surmenage
professionnel, travail, individu, santé mentale.

INTRODUCTION

Dans le cadre d'un contrat de recherche réalisé en parallèle avec mes travaux de thèse, j'ai eu à rencontrer la chef du service de santé et sécurité au travail d'un centre hospitalier de la région montréalaise. Celle-ci me fit part, à cette occasion, de la grande impuissance qu'elle éprouvait devant la forte augmentation des cas de problèmes de santé psychologique au sein de son établissement. Depuis le début des années 2000, les différentes courbes statistiques pointent vers le haut : de plus en plus de « ses » infirmières, employés de bureau, médecins, éducateurs s'absentent du travail, à un moment ou l'autre de leur trajectoire professionnelle, pour un trouble de santé mentale lié au travail. Cette progression, me dit-elle, non seulement l'inquiète, mais l'embarrasse passablement comme professionnelle. Car, contrairement aux problèmes de santé physique, elle ne possède que de bien peu de moyens lorsqu'elle se retrouve face à des cas de dépression, *burn-out*, anxiété, stress, etc. Les innovations en matière de santé et sécurité au travail profiteraient à son avis inégalement aux troubles de santé physique et psychologique, et cela tant à l'étape de la prévention que de la convalescence. Comme elle me l'expliquait, s'il reste possible de payer ce qu'il faut pour qu'un travailleur reçoive les soins adéquats pour parer dans des délais assez courts à un problème de santé physique, par le recours aux services de santé privés notamment, peu d'alternatives semblables existent en matière de santé mentale. La consultation d'un psychologue en aiderait un certain nombre, tout comme la prise de médicaments psychotropes. Mais, à l'entendre, ce serait dans bien des cas trop peu.

De même, si elle admet volontiers que l'organisation y a sa part de responsabilité, elle croit en revanche qu'il serait invraisemblable de l'ériger en cause unique de tous ces maux psychologiques. D'autant que, comme elle le dit, son équipe ne s'est jamais montrée aussi sensible à ce type de troubles, et n'a jamais autant cherché qu'aujourd'hui à y parer en amont. Le ministère de la Santé et des Services sociaux lui envoie des guides, la convoque régulièrement en réunion avec d'autres chefs de services pour qu'à plusieurs ils tentent d'apporter quelques réponses à ce qui prend l'ampleur d'un véritable fléau dans les établissements de santé. Or en dépit des efforts déployés, poursuit-elle, toutes ces démarches entreprises n'ont ni débouché sur des résultats encourageants, ni permis de formuler une explication convaincante sur l'origine du fléau. Du haut de sa longue expérience, dans ses mots, elle se risque à en formuler une: « J'ai l'impression que pour beaucoup de gens qui passent dans mon bureau, il n'y a que (nom du centre hospitalier) dans leur vie. Ils n'ont rien d'autre que leur travail. C'est impressionnant. ».

J'ai rencontré cette chef de service quelques semaines avant le dépôt de ma thèse. Elle ne savait pas que, par ses propos, elle venait de lui donner une résonance toute particulière. En quelques phrases, elle avait résumé l'intuition que cette recherche doctorale a mis cinq années à dénouer et à théoriser: l'accentuation de la place accaparée par le travail dans la vie des contemporains.

Au Québec, comme en France, divers indicateurs sonnent depuis quelques temps l'alarme devant l'ampleur prise par les troubles de santé mentale liés au travail. Dès 1992-1993, une étude citée par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal concluait que 26,3% de la population

québécoise rapportait des signes clairs de détresse psychologique en lien avec le travail (Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, 2001, p.88). D'après Santé Canada, l'indice de stress aurait doublé entre 1991 et 2001 au Québec, et se serait même accompagné d'une chute marquée du niveau de satisfaction professionnelle. Les statistiques québécoises relatives aux réclamations d'assurance relatent aussi cette tendance. Selon la Commission de la santé et de la sécurité au travail, les réclamations impliquant des lésions professionnelles ayant un lien avec des facteurs psychologiques (épuisement professionnel, anxiété et dépression) ont connu une croissance fulgurante ces dernières années (CPSSTQ, 1999 cité in Marchand, 2004, p.6). Alors qu'il représentait, jusqu'en 1997, à peine 1% de l'ensemble des demandes indemnisées, ce type de lésion professionnelle constitue aujourd'hui la première cause d'indemnisation pour invalidité de courte durée, devant le cancer, la grossesse et les troubles musculo-squelettiques (Ranno, 2000 in Brun *et al.*, 2003, p.15). Au total, qu'elles soient de courte ou de longue durée, ces invalidités pour problèmes psychologiques coûteraient très cher à la société. Évalués à un peu plus de 5 millions de dollars en 1995, on estime aujourd'hui à plus de 15 millions de dollars les coûts associés aux indemnisations liées au stress, à l'épuisement professionnel¹ et aux autres problèmes psychologiques (C.S.S.T., D.C.G.I., Service de la statistique, 2008).

En France, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles évalue à entre 2 et 3 milliards d'euros le coût social (dépenses liées aux soins, à l'absentéisme, aux cessations d'activités, etc.) du stress professionnel pour la

¹ Les termes épuisement professionnel et *burn-out* seront utilisés comme des synonymes tout au long de cette thèse.

seule année 2007². Certaines enquêtes réalisées dans le cadre du mandat de surveillance de l'institut de veille sanitaire ont montré que « la souffrance psychique est apparue comme la deuxième pathologie signalée » (INVS, 2009a, p.2 et 4) dans l'ensemble des consultations menées en médecine du travail. Selon les conclusions des docteurs français Deschamps et Boulanger-Deschamps, auteurs du répertoire des *100 maladies professionnelles et environnementales émergentes*, plus aucun métier ni grade professionnel ne permettrait aujourd'hui de se parer contre l'éventualité de tels troubles. Le problème de santé psychologique en lien avec le travail ne serait donc pas le fait de catégories professionnelles spécifiques : chacun serait aujourd'hui susceptible d'être concerné par cette souffrance et par ses conséquences morbides (Deschamps et Boulanger-Deschamps, 2011).

La prolifération des troubles de santé mentale liés au travail préoccupe d'ailleurs aussi bien les instances gouvernementales, patronales, syndicales que médicales. Depuis 2007, l'institut de veille sanitaire français recommande « une surveillance régulière de la santé mentale dans des populations en activité professionnelle » (Cohidon, 2007) et ira jusqu'à déclarer en 2009 que « la santé mentale au travail est devenue un enjeu majeur de santé publique » (INVS, 2009b). Les conclusions tirées à propos de la situation québécoise sont assez similaires. Au Québec, les problèmes de détresse psychologique au travail représentent aussi un problème de santé publique « très préoccupant » (Vézina, 2008). De même, cela fait maintenant plusieurs années que les syndicats commandent des recherches visant à documenter et à saisir en chiffres le mal-

²[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html), consulté le 15 avril 2011.

être dont se plaignent leurs membres³. Même le patronat, après s'être positionné sur les causes derrière l'augmentation des cas d'épuisement professionnel⁴, cherche à présent à apporter des réponses à la détresse psychologique des travailleurs. À titre d'exemple, de nombreux employeurs participent depuis quelques années au programme d'aide aux employés, piloté par Santé Canada, qui fait bénéficier d'un soutien psychosocial professionnel aux employés aux frais des employeurs.

Le phénomène n'a pas non plus manqué d'interpeler les chercheurs en sciences sociales. Plusieurs parmi eux établissent un parallèle entre la recrudescence de ces troubles psychologiques et les milieux de travail axés sur l'investissement de la subjectivité du travailleur. Au sein de l'organisation productive post-taylorienne, l'individu serait plus que jadis sommé de se mobiliser subjectivement vis-à-vis du travail (Mercure et Vultur, 2010; Bertaux-Wiame et Linhart, 2006), par l'appel contraint à une performance et à un dépassement de soi sans limite (Ehrenberg, 1996; Aubert, 2006), voire idéal

³ À la fin des années 1980, constatant que le *burn-out* était « très présent dans le milieu des Services au Québec, la CSN a fait appel au Groupe interuniversitaire de recherche en anthropologie médicale et en ethnopsychiatrie pour y voir plus clair avec ce phénomène pathologique montant. La CSN cherchait alors tout particulièrement à se renseigner sur le diagnostic lui-même et sur les conditions juridiques entourant son indemnisation en cas d'absence du travail. Le rapport parut en 1988 intitulé *Certains aspects culturels, diagnostiques et juridiques du burnout* (Bibeau et al.) su apporter ces informations. À la même période, la CEQ (devenue entre-temps la CSN) entreprit une vaste revue de littérature sur les problèmes de santé et sécurité au travail en général, et sur l'épuisement professionnel en particulier (CEQ, 1989). Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal publiait aussi en 2001 un *Rapport de recherche sur le stress, l'épuisement professionnel et la violence au travail*.

⁴ Dans l'une de ses publications datée de 1996, le Conseil du patronat soutient que ce sont essentiellement certains traits de personnalité et certaines attitudes personnelles tels que « l'esprit de compétition », « le besoin de réussite personnelle » (ambition), « la répression de l'agressivité », « la négation de leur propre péril » et « l'excès de disponibilité » qui mènent un individu à vivre une situation de burn-out. Plus précisément, elle reconnaît le burn-out comme un processus évolutif qui met en cause des éléments intrinsèques à la personne et des éléments liés à l'organisation du travail, parmi lesquels le travail apparaît comme un élément déclencheur parmi bien d'autres, d'ordre personnel le plus souvent.

(Dujarier, 2006), par une sollicitation de son idéal-du moi aligné aux objectifs de l'entreprise (de Gaulejac, 2005; Dejours, 1998; 2005), etc. De même, acquise au projet d'une conjonction entre une organisation ultra concurrentielle et un modèle de réalisation personnelle *par* le travail (de Gaulejac, 2005; Ehrenberg, 1991; 2010; Dardot et Laval, 2009), l'organisation post-taylorienne proposerait de plus en plus de rétribuer le travailleur par des récompenses expressives (reconnaissance, actualisation de ses talents et compétences, accomplissement personnel, etc.). Mais pour une bonne part de ces travaux, il ne s'agirait là, le plus souvent, que d'un leurre. Les transformations du travail, misant sur une accentuation de l'engagement de la subjectivité dans le procès de production, ne recèleraient à peu près rien qui aille dans l'intérêt de l'individu.

De sorte que deux constantes parcourraient la plupart de ces travaux : d'une part, l'expérience du travail contemporain comporterait des composantes lourdement nocives ou avilissantes pour l'individu, se reflétant dans l'inflation des maux psychologiques liés au travail; d'autre part, ces maux seraient largement imputables aux injonctions managériales post-tayloriennes. À ce titre, et en dépit de leur riche potentiel heuristique, ces travaux permettent ainsi difficilement de comprendre ce que d'autres recherches sont pourtant de plus en plus nombreuses à constater. Lorsqu'on les interroge, les travailleurs affirment en effet ne pas retirer uniquement des désagréments, des insatisfactions et de la souffrance de ces réformes productives. Il arrive également que le procès de travail post-taylorien soit pour eux le moyen de mettre à profit leurs talents, leur créativité et leurs compétences, bref, de s'accomplir personnellement (Mercure et Vultur, 2010; D'Amours et Kirouac, 2011; Morin, 2008; Dubet, 2006; Baudelot et Gollac, 2003). Cet autre visage du travail, celui auquel renvoient ses satisfactions intrinsèques et ses retombées expressives (présumées et/ou réelles), représente ainsi ce qui a tendance à échapper aux approches d'analyse

centrées sur les mécanismes d'asservissement et de captation de la subjectivité du management post-taylorien.

Plus qu'un simple constat, ce point aveugle de l'état actuel de la recherche a véritablement servi de point de départ à nos travaux de thèse. Il nous semblait effectivement intéressant de se pencher sur ce qui, hier encore, semblait impensable : le travail comme expérience propice à l'accomplissement de soi. Symbole par excellence de l'exploitation des hommes et condition première de sa pitance, le travail salarié serait vraisemblablement devenu une expérience personnelle vertueuse, procurant satisfactions et plaisirs et, même, les moyens de se réaliser comme individu. Bien sûr, entre les deux, les années fordistes ont permis au travail de ne plus tant symboliser l'exploitation éhontée et brutale de l'homme, qu'un devoir moral vis-à-vis de la société et la marque de son appartenance sociale. N'empêche, comment expliquer que le vent ait si vertigineusement tourné en l'espace de quelques décennies? Autrement dit, comment expliquer que le travail en arrive aujourd'hui à mobiliser si intensément les capacités personnelles et subjectives du travailleur, à éveiller et/ou concrétiser autant d'attentes en matière de rétributions expressives et, simultanément, à plonger de plus en plus de destins individuels dans l'univers des troubles mentaux liés au travail (anxiété, dépression, *burn-out*, etc.)?

Partant de cette interrogation liminaire, l'ambition de la thèse est de jeter un éclairage sur quelques-uns des processus sociaux sous-jacents aux retombées, certes, douloureuses, mais aussi satisfaisantes et épanouissantes du travail contemporain. Pour ce faire, il nous a d'abord semblé nécessaire de décentrer l'analyse du seul environnement productif, qu'il soit usine, hôpital, école, entreprise, cabinet privé, etc. Car, si le travail est depuis le début de l'ère moderne, dans l'imaginaire capitaliste, l'élément dynamique du développement

des sociétés et, depuis la période fordiste, le principal moyen pour l'individu d'exister socialement et de se voir reconnaître des protections et des droits sociaux (via le statut d'emploi, principalement), il revêt depuis quelque temps une signification un peu différente. Là où il ne s'agissait autrefois que de produire ou d'accomplir son devoir envers la société, il vient d'en être question, l'individu d'aujourd'hui attend aussi du travail des gratifications personnelles et, de plus en plus souvent, les moyens de « faire quelque chose de sa vie » (Clot, cité in Peuchamiel, 2000). Les bienfaits subjectifs du travail revêtiraient une importance telle, du point de vue de l'individualité contemporaine, qu'ils constitueraient même des déterminants décisifs de la santé psychologique (Morin, 2008; Maslach et Jackson, 1986; Siegrist, 1996; Karasek et Theorell, 1990). Autant d'indices qui donnent à penser que le travail, comme expérience et dimension de l'action individuelle, ne se cantonnerait plus à ce qu'il représentait durant la période fordiste. Son attractivité morale aurait depuis sensiblement crû, et c'est pour pouvoir en témoigner qu'il nous a semblé primordial de ne pas restreindre l'angle d'analyse au seul champ productif.

Cette recherche doctorale part du postulat que le travail a été appelé à occuper une place plus ou moins importante dans l'existence moderne selon les frontières tant sociales, politiques, culturelles qu'économiques érigées par la société tout au long de l'histoire. De la même manière que la sociologie a toujours reconnu le rôle irrémédiablement central joué par le travail dans la socialité moderne⁵, il serait difficile de nier qu'il a toujours exigé de la société qu'elle trouve les moyens de l'enchâsser, sa valeur morale comme son potentiel d'envahissement pratique, dans le reste de la vie sociale. La société a sans cesse confectionné pour cela des mécanismes sociaux aptes à réguler le poids pratique

⁵ Il suffit de penser aux contributions de Marx, Durkheim et Weber, par exemple.

et symbolique du travail sur la vie des gens : ce qui revient à en contrôler l'emprise objective (somme de temps engagé dans le travail, etc.) et l'emprise subjective (les attentes, désirs, aspirations éveillés par le travail, les propriétés et capacités individuelles qu'il « met au travail », etc.).

L'histoire sociale renferme plusieurs exemples de ces mécanismes. Il suffit de penser aux lois en faveur d'une diminution de la journée de travail et d'une réglementation de la limite inférieure d'âge, issues des longues luttes menées par les populations laborieuses à la sortie du XIXe siècle. C'est en effet à cette époque qu'apparaissent, en France et au Québec notamment, des considérations et des politiques sociales qui sont venues « sérieusement borner la logique accumulatrice du capital et contrarier la conception strictement contractualiste des échanges sociaux » (Dardot et Laval, 2009). Au XXe siècle, la plupart des pays occidentaux s'emploient par la suite à légiférer sur la question des « normes minimales du travail » (durée de la semaine de travail, congé, protection, etc.), pendant que le mouvement de syndicalisation se densifie et fait progresser l'état général de l'emploi. Au-delà de leurs spécificités propres, ces acquis sociaux et politiques ont en commun le fait d'avoir servi, à un moment donné ou à un autre de l'histoire, de « repère et de garde-fou quant aux modalités d'usage de la force de travail » (Boulin, Lallement et Volkoff, 2006). Ils sont en cela les mécanismes sociaux de régulation du travail d'hier et d'aujourd'hui. Essentiellement parce qu'ils traduisent tous, à un haut niveau d'abstraction, cette même volonté de soustraire certaines parties de l'existence individuelle de l'univers productif, chaque fois en en dosant et balisant la valeur morale et le potentiel d'envahissement pratique. Ces mécanismes de régulation, nous avons choisi de les appeler les *freins* et *contrepoids* du travail. Nous les définissons comme l'ensemble des moyens sociaux, tant matériels que

symboliques, qui prennent part à la régulation de l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail.

Nous venons d'en énumérer quelques-uns, mais les *freins* et *contrepoids* du travail sont en réalité aussi diversifiés qu'abondants : la religion, la famille, les loisirs, la vie conjugale, la division sexuelle des rôles, les lois du travail, les règles de métier en seraient autant d'exemples. Les frontières plus ou moins coercitives qu'ils tracent à *l'intérieur* et *autour* de l'individu, destinées à baliser et doser son investissement pratique et subjectif dans le travail, sont le produit des bouleversements sociohistoriques : elles fluctuent au rythme des évolutions sociales et des époques. C'est d'ailleurs le mouvement de leurs transformations qui intéresse cette recherche doctorale.

Celle-ci se propose en effet de retracer quelques-unes des transformations qu'ont connues les *freins* et *contrepoids* du travail, en restituant certaines des formes qu'ils ont revêtues depuis la période fordiste (1940-1970) jusqu'à nos jours. C'est donc en documentant les composantes de la vie sociale qui, d'hier à aujourd'hui, ont servi à régir la part de lui-même que l'individu engage dans le travail que la présente thèse cherchera à éclairer ce qui, par-delà les prescriptions post-tayloriennes, amène les contemporains à se mobiliser si intensément vis-à-vis du travail et à attendre autant de récompenses expressives (reconnaissance, accomplissement de soi, etc.) en retour.

On l'aura compris, l'angle de recherche privilégié par cette thèse ne se veut pas le prolongement d'une sous-discipline sociologique en particulier. La question qu'elle pose, autant que les postulats théoriques et la démarche méthodologique sur lesquelles elle s'appuie, empruntent à la fois à la sociologie du travail, à la sociologie de la santé mentale et à ce qu'il semble de plus en plus

convenu d'appeler la sociologie de l'individu⁶. Ouvrir l'horizon sociologique en mettant à contribution plusieurs de ses sous-disciplines, comme nous avons jugé bon de le faire, n'avait d'autre but que de nous fournir l'appareillage conceptuel adéquat pour repenser le rapport individu-travail. Les notions de *freins* et *contreponds* du travail résultent d'ailleurs de la combinaison de leurs apports.

La démarche méthodologique que nous avons choisi d'emprunter pour appréhender les transformations des *freins* et *contreponds* du travail n'est cependant pas la plus orthodoxe. Deux formes de pathologie professionnelle, le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, respectivement liées à l'expérience du travail taylorien et post-taylorien, serviront d'ancrage empirique à cette recherche.

Dans les années tayloriennes et fordistes d'Après-guerre, plusieurs recherches témoignent d'un nouveau trouble qui affligeait les travailleurs: le *surmenage professionnel*. Quelques observateurs sociaux et spécialistes médicaux s'inquiètent alors de la montée de ce phénomène de fatigue pathologique, désigné par certains de « nouveau mal du siècle » (Sartin, 1966). À peine quelques années plus tard, ce trouble allait pourtant disparaître à peu près complètement de la littérature. Cela presque au même moment où les travaux de Freudenberg (1974) et Ginsberg (1974) formalisaient l'observation d'un « nouveau » trouble, associé cette fois-ci au modèle productif post-taylorien: le *burn-out*. Bien qu'ils aient entraîné une production scientifique significative, ni le *surmenage professionnel* ni le *burn-out* n'ont été répertoriés comme trouble mental dans les principaux manuels de référence et de classification

⁶ Se rapporter, entre autres, aux ouvrages de Corcuff (2007) et Martuccelli et de Singly (2009), qui font partie de ceux qui se sont efforcés d'en délimiter et d'en préciser le champ.

diagnostique⁷. Une particularité qui n'a cependant pas empêché la médecine d'y intervenir, tant dans la manière de définir et de mesurer le malaise exprimé par les travailleurs que d'y remédier. Dans les faits, tout indique que le *surmenage professionnel*, hier, et le *burn-out*, aujourd'hui, représentent deux « pathologies d'époque », c'est-à-dire deux formes du pathologique dont le propre est de fournir une échappatoire à un problème qui ne trouve pas d'issue ailleurs (Hacking, 2002). En d'autres termes, ils exprimeraient tous deux ce seuil à partir duquel les difficultés rencontrées par l'individu dans une expérience de travail donnée ne présentent d'autre issue que celle conférée par l'institution médicale et psychiatrique. Car c'est bien elle qui, dans chacun des cas, a fourni les moyens de traduire, légitimer et gérer socialement certaines difficultés restées jusque-là aussi socialement invisibles et indicibles que politiquement insolubles.

À partir d'un corpus d'enquêtes interrogeant la plainte du *surmenage professionnel* et du *burn-out*, puisé au sein de la littérature existante, notre recherche doctorale propose ainsi de mettre en lumière certaines difficultés susceptibles d'avoir participé aux conditions d'apparition du *surmenage professionnel* et du *burn-out* au cours de l'histoire, tant au Québec qu'en France⁸. Plus précisément, l'étude comparée de leur plainte respective cherchera à voir si l'une ou l'autre des difficultés qu'elle recèle laissent deviner certaines transformations qu'auraient connues les *freins* et *contrepoids* du travail, entre la période fordiste et la période post-fordiste actuelle, et à en traduire certaines des implications possibles pour l'individu.

⁷ De type D.S.M. (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) et C.I.M. (Classification Internationale des Maladies).

⁸ Ce choix s'imposait pour différentes raisons. Les enquêtes qualitatives interrogeant la plainte étant assez peu nombreuses, il nous a en effet semblé pertinent de réunir toutes celles qui avaient été conduites en France et au Québec. Il s'agira ainsi moins de procéder à une étude comparative, que de combiner la littérature issue de ces deux contextes nationaux de manière à faire ressortir une tendance commune. Se rapporter au chapitre IV pour plus de précisions.

L'analyse du corpus d'enquêtes montrera qu'à mesure que la responsabilité de la régulation de la place accaparée par le travail sur la vie s'est vue transférer des institutions *vers* l'individu, celui-ci n'a rarement semblé autant exposé qu'aujourd'hui à l'appel du travail. Car si les travailleurs se plaignaient surtout, hier, de la surcharge infligée au corps par le travail, c'est surtout aujourd'hui sa propension à infiltrer la vie hors-travail (famille, loisirs, vie intime, etc.) et à y concurrencer le potentiel des retombées expressives (accomplissement personnel, reconnaissance, etc.) qui leur pose problème. À leur échelle, cela se traduirait par une forte emprise objective du travail sur la vie (absence de vacances, longs horaires, débordement du travail sur le temps hors-travail, etc.). Mais également, et c'est indubitablement là sa conséquence la plus inédite, par une accentuation de son emprise subjective sur l'existence (intensification de l'implication de soi dans le travail, déconsidération relative des loisirs, de la famille et de la vie conjugale, etc.). Si les effets en seraient apparemment heureux pour certains contemporains, nos résultats montrent aussi qu'une forte emprise subjective du travail sur la vie s'avère pour d'autres le précurseur d'une profonde souffrance psychique. Notamment, lorsque l'expérience du travail arrive à canaliser un flot inouï d'attentes expressives qu'elle ne réussit guère, dans les faits, à matérialiser. Le passage du *surmenage professionnel* d'hier au *burn-out* d'aujourd'hui reflète ces mutations à l'œuvre.

Plan de la thèse

Le premier chapitre s'affaire à situer socialement et historiquement l'apparition du *surmenage professionnel* et du *burn-out* comme « nouveau » malaise du travail ainsi qu'à documenter, sous un angle psychologique, ce à quoi renvoie l'expérience du travail contemporain. Le chapitre II apporte des assises sociologiques au constat selon lequel l'expérience du travail ferait l'objet d'importantes attentes en matière de mobilisation et de rétributions subjectives,

notamment en posant un regard sur les injonctions post-tayloriennes et sur le terrain gagné par les attentes expressives des travailleurs. Après avoir exploré comment la sociologie en est venue à traiter des ressorts subjectifs du travail et décrit certains de ses apports clés et points aveugles, le chapitre III présente l'hypothèse qui organise cette thèse et en approfondit les postulats théoriques et épistémologiques. Le chapitre IV présente la méthodologie empruntée. L'analyse de la plainte associée au *surmenage professionnel* et au *burn-out* s'étend ensuite des chapitres V à VIII : les chapitres V et VI sont consacrés à l'étude des difficultés liées à l'expérience du travail taylorien, alors que les chapitres VII et VIII font l'examen des difficultés propres à l'expérience du travail post-taylorien. Dans les deux cas, l'analyse des difficultés est entrecoupée de considérations sur les mécanismes de régulation du travail d'hier et aujourd'hui: les *freins* et *contrepois* fordistes et post-fordistes du travail.

CHAPITRE I
EN-DEÇÀ ET AU-DELÀ DU *BURN-OUT*:
FIGURES DU MALAISE AU TRAVAIL D'HIER ET D'AUJOURD'HUI

[...] la condition du travailleur contemporain ne se caractériserait plus tant par l'usure physique et la fatigue musculaire, que par des contraintes et des difficultés psychiques (Loriol, 2003, p.460).

1.1 LE *SURMENAGE PROFESSIONNEL* : BRÈVE SOCIOGENÈSE DE LA « PATHOLOGIE » DU TRAVAIL

Ces dernières années, les troubles de santé mentale liés au travail ont beau se multiplier et la littérature sur le sujet connaître une effervescence évidente, les irritants psychologiques comme physiologiques du travail ne datent pourtant pas d'hier (Billard, 2001). Au lendemain de la seconde révolution industrielle jusqu'à la première moitié du XXe siècle, c'est surtout la dépense musculaire et la «fatigue moderne» qui préoccupent les observateurs sociaux européens qui y consacrent d'importants travaux de recherche. C'est aussi dans ce contexte qu'apparaît le phénomène pathologique du *surmenage professionnel*.

1.1.1 La fatigue, un caillou dans l'engrenage du productivisme

C'est d'abord l'oisiveté qui inquiète la classe dirigeante et les gens soucieux du développement économique de la société. De fait, les XVIIIe et XIXe

siècles se sont fait les témoins d'innombrables traités religieux et laïques sur le péché d'oisiveté et d'une série de nouvelles lois contre les conduites «dissolues» (Rabinbach, 2004). Ces textes politiques et religieux s'adressaient prioritairement à l'importante population de mendiants et de vagabonds que comptaient les pays européens durant cette période. Mais pas seulement. Ces traités comportaient une visée double: ils cherchaient, d'une part, à combattre le fléau de l'oisiveté et, d'autre part, à élever la valeur morale du travail aux yeux de ceux qui s'en montraient encore sceptiques (*Ibid.*, p.29). C'est qu'à cette époque, le phénomène de l'oisiveté était également le fait des couches les plus favorisées de la société (aristocratie) qui répugnaient à travailler. Leur refus du travail inspirait toutefois moins de mépris et de condamnation à la classe dirigeante que les vagabonds et mendiants. Jusqu'au XIXe siècle, il n'était pas rare de voir interprété ce dénigrement du travail des aristocrates comme «la preuve de la subversion têtue du corps contre la modernité» (*Ibid.*, p.27). Mais qu'importe la sympathie qu'éveillait par moment les rebuffades administrées au travail, durant cette période, l'oisiveté est perçue par la classe dirigeante de pays comme la France, l'Angleterre et l'Allemagne, comme un obstacle au développement moderne et productiviste⁹. C'est pourquoi tant d'efforts furent déployés par les autorités de l'époque pour convaincre de la valeur du travail et sanctionner ses résistants. Ils sont alors nombreux à convenir avec Auguste Comte de la nécessité de , « [...] donner au travail matériel l'importance philosophique que demande sa valeur sociale» (1975).

⁹ À noter que Ferrero entendait différemment les choses. Ce dernier concevait l'homme comme cherchant naturellement à préserver sa force mentale et physique, conservant son énergie psychique et agissant en accord avec la loi du moindre effort. Au regard de cette conception, la société moderne apparaissait comme « une violation de la nature humaine » (Rabinbach, 2004, p.288). La question première revenait alors pour lui à chercher à comprendre comment l'espèce humaine pouvait, vu son ontologie, progresser. Il se demandait quels étaient les mobiles qui le menaient « peu à peu à cette grande organisation du travail dont vivent les sociétés civilisées? » (Ferrero, 1896, p.331).

Au tournant de la seconde moitié du XIXe siècle, ce n'est plus la propension de plusieurs à la paresse ou à l'oisiveté, mais la fatigue de l'ouvrier qui est accusée de freiner l'élan du développement capitaliste. Cette fatigue qui surgit s'apparente à un désordre mental et physique causé par l'épuisement des capacités d'un corps soumis aux exigences productives. Elle se distingue des états émotionnels alors en vogue, comme la mélancolie ou l'ennui, qui n'en constituent que quelques-unes des manifestations subjectives possibles parmi un large éventail. La forte réception dont est l'objet le thème de la fatigue au sein des populations laborieuses fait qu'elle délogera peu à peu l'oisiveté comme principale cause de la résistance au travail et obstacle de premier plan aux ambitions productivistes de l'industrie. Un basculement que Rabinbach interprète comme le moment où l'on passe « du moralisme et de la vieille interdiction religieuse de l'oisiveté » vers « la nouvelle éthique sociale de la conservation de l'énergie » (2004).

La « découverte » de cette fatigue inspirera par la suite une longue série de travaux scientifiques. Plusieurs disciplines comme les sciences de la nature, la physiologie, la médecine et la psychologie en feront un objet de recherche et proposeront un discours pour en élucider les lois. La plupart de ces disciplines interprète la fatigue tout à la fois comme l'une des conséquences de la modernité et un moyen pour s'y opposer. Née des (trop) lourdes exigences de la modernité, la fatigue constituerait également une résistance du corps face à celles-ci. Car ils sont nombreux durant cette période à craindre voir « l'énergie du corps et de l'esprit se dissiper sous l'effet de la tension de la vie moderne, de voir la volonté, l'imagination et surtout la santé de la nation menacées par un mépris sans limite des lois physiologiques du corps » (Rabinbach, 2004). Faisant conclure à Zedelin (1977) que, beaucoup plus qu'un simple effet de mode, l'importance que revêt le thème de la fatigue en Europe à cette époque exprimait surtout une

profonde angoisse du déclin, de la désintégration sociale et, même, de la mort cosmique.

Rappelons également que sa découverte intervient au moment où s'accélérent la révolution industrielle et les avancées productivistes. Les bouleversements à l'œuvre exercent alors une pression croissante sur les savoir-faire traditionnels condamnés à la désuétude. Plusieurs ont alors l'impression d'assister impuissants au passage « forcé », et non sans heurt, vers une société moderne et capitaliste. À l'image des statistiques sur la mortalité, le suicide et les crimes, l'omniprésence des cas de fatigue renforce la croyance selon laquelle le virage de la modernisation ne se ferait pas sans contrepartie. La fatigue fera ainsi partie du nombre de ces maux physiques et sociaux que de plus en plus d'observateurs n'hésitent plus à désigner comme les contrecoups regrettables de la modernité. Certains vont même jusqu'à suggérer un lien de causalité entre la présence de cette fatigue et une série de phénomènes sociaux jugés condamnables et nuisibles pour l'ordre social : la drogue, l'alcoolisme, la mauvaise éducation, la dégradation des conflits industriels, etc.

Il serait toutefois par trop réducteur de prétendre qu'à cette époque la fatigue ne suscitait qu'appréhensions ou qu'elle ne laissait présager que du pire. En réalité, elle était également conçue comme le tribut nécessaire à payer pour passer des modes de vie traditionnels et agricoles à une organisation sociale basée sur le productivisme, la science et l'industrie (Rabinbach, 2004). Dans cet esprit, tout l'enjeu revenait dès lors à trouver les moyens susceptibles de limiter le « coût » de la modernité, c'est-à-dire d'en restreindre au maximum les conséquences présumées néfastes pour l'homme. La fatigue s'avérait pour cela un matériau tout désigné, à condition de pouvoir au préalable attester scientifiquement du lien qui unissait ses manifestations à la nature des exigences

productives de la modernisation. Une telle corrélation promettait de diminuer « le poids de l'expansion économique et d'indiquer la voie d'un ordre juste pour le travail et la société » (*Ibid.*). Et, dans cette équation, la fatigue devenait « la ligne de démarcation des forces physiologiques et psychologiques de l'individu au-delà de laquelle les exigences de la société devenaient illégitimes ou destructrices » (Rabinbach, 2004, p.53).

1.1.2 Naissance du droit de souffrir des pauvres

Les exigences de l'industrie n'ont pas tout de suite été données pour principales causes de la fatigue des travailleurs. Certains comme Villermé, qui prit part au mouvement hygiéniste du XIXe siècle, firent des mœurs des ouvriers de manufacture le principal élément déclencheur de leur fatigue : « Les ouvriers à la tâche ou aux pièces peuvent ordinairement se reposer quand il leur plaît et, s'ils le veulent, s'épuiser de fatigue pendant trois ou quatre jours, pour se livrer à d'autres excès le reste de la semaine » (1989, p.403). D'ailleurs, note Lorient, à se fier au nombre de pages consacrées par Villermé à chacune des sources qu'il reconnaissait à la fatigue ouvrière, celles en lien avec l'activité productive affecteraient dans une moindre proportion l'état de santé de l'ouvrier que la qualité de l'air, l'alimentation et ses mœurs (Lorient, 2000). « Il n'est pas vrai qu'une chute d'eau ou une pompe à feu qui permettent de mettre en mouvement l'ensemble des machines de la manufacture soit pour les ouvriers une nouvelle cause de fatigue : bien loin de là, elle les en affranchit », affirmera-t-il (Villermé, 1989, p.531-532). En somme, loin d'en être les responsables, la mécanisation et l'automation de l'industrie auraient plutôt entraîné un allègement de la fatigue ouvrière, d'après Villermé.

Il aura fallu attendre l'émergence d'une science européenne du travail, au carrefour de la médecine, de la science et de la politique sociale, ce qui se

concrétisa vers la fin du XIXe siècle, pour que soit confirmé le lien entre fatigue ouvrière et environnement productif. C'est en effet à ce moment que l'on réalise qu'il n'est pas tout à fait anachronique de se soucier de l'usure du corps humain au travail alors même que les progrès technologiques sont reconnus alléger la force physique réquisitionnée par le procès de travail. La publication de certaines études marqua le début de cette mouvance scientifique. L'article du médecin britannique Poore publié en 1875 dans *The Lancet* et intitulé « On fatigue », de même que l'ouvrage de Carrieu, *De la fatigue et de son influence pathogénique*, publié cette fois à Paris en 1878, en sont de bons exemples. Toujours en Europe, Marey (*La machine animale* (1878)) fera partie des premiers à entreprendre des études scientifiques consacrées au mouvement des êtres animés. Il s'exerça à comprendre les lois thermodynamiques du mouvement des objets dans l'espace afin d'en découvrir l'économie et, ultimement, d'extraire ce qu'il appelait les « pertes de temps » des mouvements des hommes. Ses travaux sont reconnus avoir préparé la voie aux études en laboratoire qui seront menées quelques années plus tard sur le phénomène de la fatigue. Quant à l'italien Angelo Masso (*La fatigue intellectuelle et physique* (1895)), un physiologiste de Turin, il est de ceux qui reçurent le plus de crédit pour les recherches et expérimentations innovatrices qu'il conduisit sur les lois dynamiques de la fatigue moderne.

Les ambitions et méthodes de recherche de ces quelques chercheurs sont d'ailleurs tout à fait représentatives de l'esprit de l'époque alors fortement influencé par le *positivisme*. En effet, à la fin du XIXe siècle, tout ce qui relève de la subjectivité et des états psychologiques inspirent, règle générale, méfiance et discrédit à la communauté scientifique. Cette dernière préfère se consacrer à la découverte de « lois scientifiques permettant de dépasser le désordre et l'instabilité des phénomènes mentaux et physiques » (Rabinbach, 2004, p.85).

Pour plusieurs, la mise au jour des lois objectives de la fatigue propres au corps humain arriverait tôt ou tard à rendre ses manifestations subjectives superflues et, donc, à en soulager pour de bon l'individu. C'est ce postulat qui, en 1904, conduisit Weichardt, un chimiste d'Heidelberg, à proposer d'éliminer la fatigue par la création d'un vaccin (Loriol, 2000).

À leur suite, une nouvelle génération de physiologistes et de sociologues se consacrèrent, en France comme en Allemagne, à l'étude du problème du travail industriel et de la fatigue laborieuse. Se trouvant à l'intersection de l'économie politique, de l'hygiène sociale et de la biologie, l'objectif de leurs travaux était de comprendre l'économie du corps en situation de production. Ils se dédièrent pour cela à l'étude de ses mouvements et de ses rythmes, d'abord en laboratoire, avant de se déplacer quelques années après dans les conditions réelles de l'industrie¹⁰. On croyait alors que l'observation directe du corps en situation de production et la possibilité de mesurer la quantité d'énergie qu'il dépense révéleraient les seuils, selon les individus et les postes de travail, au-delà desquels l'effort fourni pouvait s'avérer néfaste pour la santé de l'homme et contre-productif pour l'entreprise. Plusieurs prévoient même que l'éventail de réformes qui allaient potentiellement succéder à ces recherches contribueraient à résoudre la *question sociale*.

Comme l'explique Rabinbach (2004), les recherches entreprises par ces quelques médecins, physiologistes et ingénieurs pour mettre au jour les lois de fonctionnement du « moteur humain » comportaient minimalement deux objectifs: d'abord, arriver à augmenter la productivité du travail tout en

¹⁰ Ambition formulée par Ioteyko, à l'occasion du XIIIe Congrès international d'hygiène et de démographie, tenu à Bruxelles du 3 au 8 septembre 1903. Voir *Comptes rendus du Congrès*, 5, sec. 4, Bruxelles, 1903, p.72.

diminuant la fatigue; deuxièmement, promouvoir la gestion scientifique du travail. De sorte que ces chercheurs, d'un côté, désapprouvaient les ratées des méthodes tayloriennes sur l'homme et, de l'autre, valorisaient la possibilité de participer à leur amélioration en établissant des seuils « biologiques » de dépenses énergétiques ou d'efforts à respecter. Il s'agissait là d'une réponse crédible à la *question sociale* qu'il était courant, à cette époque, de préférer à l'alternative de la révolution. Pour Lorient, il ne fait donc aucun doute que l'ambition poursuivie par ces recherches était aussi bien politique que sociale :

[...] ce n'est pas un simple savoir physiologique qu'il s'agit de développer, mais surtout une ambition politique et sociale : fixer, sur un mode apparemment « neutre et scientifique », la norme biologique permettant de déterminer de façon optimale, en fonction des « dépenses d'énergie », la durée et la rémunération du travail ». Ainsi, les conflits entre capitalistes et prolétaires pourraient être dépassés par un compromis à la fois juste et rationnel (Lorient, 2000, p.4).

La position de Loteyko, une scientifique d'origine autrichienne très respectée de son temps, illustre bien cela. Cette dernière, tout en s'abstenant d'en rejeter l'ensemble des composantes, jugeait néanmoins nécessaire de condamner les préceptes tayloriens pour leur opposition « aux progrès de l'hygiène » de même que parce qu'ils ne garantissaient à l'ouvrier que la « liberté de se surmener ». C'est d'ailleurs ce qui conduira Loteyko à réclamer la création d'une commission internationale de physiologistes et d'ingénieurs pour étudier les plaintes de fatigue excessive formulées par celles et ceux que l'on savait alors astreints aux méthodes tayloriennes (Loteyko, 1920).

Mais cette volonté de résoudre la question sociale par les avancées scientifiques ne saurait expliquer à elle seule tous les efforts alors déployés par les autorités industrielles et scientifiques pour soulager l'homme des effets

indésirables de la fatigue industrielle. Loin d'être désintéressée, cette fatigue devint un sujet de préoccupation au moment où les pouvoirs publics, les employeurs et les bourgeois philanthropes prirent conscience de l'importance du «facteur humain» dans la production industrielle et du bon fonctionnement de la société :

La nécessité d'avoir des ouvriers plus productifs, mieux adaptés à la mécanisation et à la rationalisation de la production ainsi que des citoyens mieux intégrés et en bonne santé ainsi que des soldats efficaces est à l'origine de l'intérêt pour l'usure des ouvriers (Loriol, 2000, p.67).

Ce sont ainsi les liens de dépendance économique qui liaient les couches favorisées de la population aux couches les plus pauvres qui auraient surtout motivé les premières à se préoccuper de l'intégrité physique et de la santé des secondes. Ces facteurs, combinés à la multiplication des travaux scientifiques menés sur le sujet entre la fin du XIXe et le début du XXe siècle, feront en sorte que sera progressivement reconnu aux populations laborieuses « le droit de souffrir »¹¹ (Loriol, 2000).

1.1.3 Adapter la machine à l'homme et l'homme à la machine

Au cours des premières décennies du XXe siècle, la branche française de la science du travail se retrouve de plus en plus impliquée dans la résolution de la *question sociale*. Elle travaille activement à élucider les seuils d'utilisation optimale de l'énergie du corps en fonction des gestes de production à accomplir. D'autant qu'elle estime que les retombées de ses travaux sur l'élimination de la fatigue bénéficieront à la classe ouvrière et aux propriétaires d'usine : « Pour les

¹¹ Jusque-là, les entités pathologiques telles que la mélancolie aristocratique et la neurasthénie avaient été réservées aux classes riches. Elles représentaient un moyen d'exprimer leur souffrance qui leur était exclusivement réservé.

tenants de la nouvelle science, la *loi du moindre effort* et la notion de *rendement optimal* peuvent dépasser la dichotomie entre profitabilité et progrès social » (Rabinbach, 2004, p.338).

La science du travail y va alors de différentes avenues réformatrices pour parvenir aux fins annoncées. Les travaux de Moede (1926) en Allemagne en sont un bon exemple. S'appuyant sur une documentation étoffée - étude du travail musculaire, de la statique et de la dynamique, des systèmes osseux et musculaires, de la dépense énergétique, etc.-, ce psychologue du travail fut de ceux qui promurent l'importance d'adapter le travail à l'homme « en tenant compte des lois psychologiques et physiologiques de la fatigue, de l'entraînement, des rythmes de travail et du repos » (Rabinbach, 2004). Moede faisait de la prise en compte des besoins psychophysiologiques particuliers de l'homme le point de départ nécessaire de la construction de tout outillage destiné à la production industrielle. Cela essentiellement parce qu'il considérait que l'ensemble des composantes du procès de travail exerçait une influence notable sur la sensibilité, la psychologie, le rendement et l'humeur de l'ouvrier. Plus encore, il estimait que ces différents paramètres industriels participaient à plus ou moins inhiber et stimuler la volonté de l'ouvrier, de même qu'à plus ou moins alléger et aggraver l'effort d'attention exigé de sa part tout au long des étapes de la production. Fort de ces quelques considérations, Moede entreprit ainsi d'adapter les différents procédés de travail et machines à l'homme, ce qui comprenait, entre autres, la construction des ateliers, leur aménagement, la couleur des murs, la luminosité, l'aération, les bruits ambiants, etc.

Ce savoir-faire développé par la branche de la psychologie du travail à laquelle collabore Moede (1926) représente aux yeux de Friedmann (1963) un apport indispensable à la science du travail. Mais, avec d'autres, il ne croyait pas

que ces avancées puissent pour autant suffire à venir à bout du fléau de la fatigue ouvrière : « il reste encore à éviter tout surmenage professionnel, en dépistant d'avance ce phénomène complexe, multiforme, relatif, fuyant qu'on appelle *la fatigue* » (Friedmann, 1963). À vrai dire, l'influence de ces recherches tendit à stagner au fur et à mesure que l'on découvrit que « la signification de la fatigue était moindre que ce qu'on avait pensé : elle n'était pas liée à une cause unique mais à un complexe de "causes" physiologiques et psychologiques qui aboutissaient à un travail diminué » (Rabinbach, 2004, p.448)¹². De même, si ces recherches ne débouchèrent pas sur les résultats escomptés, c'est aussi parce qu'au-delà de l'origine nerveuse et physiologique de ses causes, la fatigue ressentie par le travailleur était toujours en partie subjective. La nécessité de déplacer le terrain d'étude s'imposa dès lors.

C'est à ce moment qu'une partie de la branche de la psychologie industrielle se mobilisa pour redéfinir ses méthodes et ses modèles d'analyse dans l'objectif de parfaire les travaux sur la fatigue. L'idée chemine qu'il faille dorénavant composer avec « la personnalité globale » de l'ouvrier, c'est-à-dire non pas seulement chercher à évaluer et à mesurer ses capacités de travail psychophysiologiques, mais également à tenir compte des « aptitudes à travailler » qui sont appelées, elles, à évoluer d'un individu à l'autre (Rabinbach, 2004, p.449). Bref, plusieurs conviennent de la nécessité de travailler, cette fois, à « adapter l'ouvrier au travail, en distinguant les différents types humains de la fatigabilité et en assignant à chacun le genre de travail qui lui correspond » (Friedmann, 1963).

¹² Commentaire à propos de l'article « Critiques des tests de la fatigue ». *Revue scientifique du travail*, 1, 1930, p.59.

Un objectif auquel chercha à répondre les laboratoires de psychotechnique, une méthode scientifique consacrée à l'art d'attribuer et d'ajuster le « bon » poste de travail au « bon individu », c'est-à-dire en fonction des aptitudes physiologiques et psychologiques/intellectuelles particulières. La psychotechnique travailla entre autres à la mise au point d'une « typologie des esprits », selon leur degré d'aptitude aux travaux parcellaires et répétitifs. Au terme d'observations systématiques et de recherches expérimentales, elle conclura qu'il est souhaitable pour les besoins du travailleur et de l'entreprise de départager la population laborieuse en deux sous-groupes distincts. Le premier rassemblait les travailleurs « qui n'ont pas besoin d'absorber leur personnalité dans leur travail (et en particulier leur réflexion et les formes supérieures de leur attention), et ceux qui, d'autre part, sont capables, comme d'un dérivatif, de distractions sans que la série psychologique d'idée ou d'images ainsi introduites dans la conscience inhibe la série physique des mouvements accomplis durant le travail (...) ». Cette catégorie de travailleurs, comme le précise Friedmann (1963), réunissait ceux que l'on concevait alors comme les plus susceptibles d'être habiletés aux travaux parcellaires et répétés, précisément parce qu'ils présentaient, pensait-on, une imperméabilité aux effets néfastes que l'on reconnaissait déjà aux méthodes tayloriennes, tels que l'ennui et la monotonie. À l'autre extrémité, le deuxième sous-groupe se composait de personnes qui ne répondaient pas à ce profil, ce qui expliquait que le travail parcellaire et répétitif les accable d'une fatigue aussi épuisante que contre-productive. Ce départage des ouvriers en fonction de leurs aptitudes « naturelles » à s'accorder aux exigences de la production taylorienne donnera naissance, parmi une longue série de réformes, à une « sélection professionnelle » des travailleurs basée sur les caractéristiques des postes de travail à combler : une manœuvre managériale destinée au moins en partie à solutionner le problème de la fatigue ouvrière.

À la même époque, on cherche en outre à combattre le problème de cette fatigue en misant sur les vertus d'une discipline encore naissante : l'orientation professionnelle. En effet, plusieurs voix s'élèvent pour recommander que le choix du métier ne soit plus laissé au hasard, ce qui correspondait encore à la réalité de l'immense majorité des travailleurs. L'idée chemine qu'un métier ou une profession choisi au gré de circonstances fortuites pouvait être responsable de différents phénomènes sociaux indésirables, tels qu'une main d'œuvre instable, une hausse de la fréquence des accidents du travail, mais aussi l'ennui et la fatigue qui affligeaient une bonne part de la population ouvrière. C'est en mesurant les intérêts et aptitudes des travailleurs pour ultimement mieux les « orienter » vers le « bon » travail que les chercheurs de cette nouvelle discipline espéraient apporter des solutions à ces phénomènes indésirables.

Que ce soit en adaptant le travail à l'homme ou l'homme au travail, l'ensemble de ces innovations et expérimentations mises sur pied dans la première moitié du XXe siècle avaient en commun un même objectif: assurer à chacun des opérateurs « le maximum d'aisance psychophysiologique » (Friedmann, 1963). C'était là, à en croire Friedmann, un bon moyen « d'humaniser les effets néfastes du travail industriel », au rang desquels figurait la fatigue (1963). De même, on l'a dit, ces recherches et leurs retombées pratiques cherchaient à répondre conjointement, et en dépit de leur caractère antinomique, aux besoins du productivisme et du travailleur. Et, dans cette entreprise, la fatigue devenait « le signe le plus net et le plus distinctif des limites extrêmes du corps et de l'esprit, l'indicateur le plus fiable de la nécessité de conserver, de restreindre la déperdition inutile de l'unique capital du corps : sa force de travail » (Rabinbach, 2004).

Mais il arrivait que, malgré tous les aménagements et réformes opérés pour permettre à l'ouvrier de travailler à son aise, avec des machines et des outils qui lui soient convenablement adaptés, la fatigue continue de l'accabler. Ces cas de fatigue persistante sont même reconnus passablement répandus au milieu du XXe siècle. C'est en tout cas ce que donnent à penser les observations de Friedmann, qui note que même pour ceux qui ont travaillé patiemment à la confection d'aménagements organisationnels propices au « confort psychophysiologique » de l'ouvrier, les progrès obtenus demeurent insuffisamment convaincants. Il en prend pour preuve les réalisations de Moede qui, au terme de six années d'activité au sein de la même usine d'horlogerie, reconnu n'avoir « complètement réussi à sauver des effets du machinisme anarchique qu'environ 10% du personnel ouvrier » (Friedmann, 1963, p.227). Dans ces cas où, en dépit de toutes les avancées scientifiques et organisationnelles, subsistait chez l'ouvrier une fatigue résiduelle, celle-ci exprimait dès lors l'impossibilité d'un équilibre optimal entre les capacités physiopsychologiques de l'homme et les besoins du productivisme, et le début de son exploitation :

[...] dans cette nouvelle image de la fatigue comme forme universelle de résistance au travail, le corps, assemblage sensible de nerfs et de muscles, représentait aussi le principal mécanisme de défense contre les exigences excessives de l'industrie, contre sa propre exploitation (Rabinbach, 2004).

Dans cette optique, la fatigue résiduelle apparaît donc comme la réponse générée par le corps du travailleur quand les seuils de production ne respectent plus ses besoins ou, encore, lorsque les efforts pour adapter ce dernier à l'activité de travail déraillent. C'est pourquoi il est courant de la définir comme le produit d'un déséquilibre *problématique* entre les besoins du productivisme et

ceux du travailleur, qui oblige ce dernier à se dépenser au-delà du point de récupération nécessaire, c'est-à-dire par-delà les limites physiopsychologiques propres à son organisme. Quand ce déséquilibre tend à se répéter ou à s'inscrire dans la longue durée, il devient dès lors plus difficile pour le travailleur de recouvrir la plupart de ses énergies. C'est à cette étape que sa fatigue risque de devenir irréversible et d'évoluer vers sa forme pathologique: le *surmenage professionnel*.

1.1.4 Le surmenage professionnel ou la fatigue irréversible

Si l'homme est obligatoirement d'abord une machine, celle-ci doit être entretenue soigneusement et ne pas dépasser les limites de son régime propre (Bize et Goguelin, 1956, p.67).

Les recherches entreprises par P. Sartin sur le phénomène du *surmenage professionnel*, qui débutèrent au milieu du siècle dernier, s'inscrivent tout à fait dans la lignée des travaux sur la fatigue scrupuleusement dépouillés et étudiés par Rabinbach (2004). Dès 1966, Sartin définit la *fatigue* comme un phénomène normal destiné à maintenir en équilibre l'organisme humain et résultant d'une plus ou moins grande défaillance dans l'état de santé. Elle prendrait généralement la forme d'un malaise ou d'une impuissance à continuer l'effort, incitant l'individu à chercher le repos nécessaire au recouvrement de l'équilibre de son organisme (*Ibid.*, p.10). C'est bien sous l'action du repos et du sommeil, poursuit l'auteure, que la fatigue devient réversible, et donc non obligatoirement « pathologique ». En revanche, lorsque les signes de cette fatigue cessent d'être entendus par l'individu, c'est souvent à cette étape qu'une fatigue dite « résiduelle » ou « rémanente » s'installe et lentement s'accumule. Devenue

insuffisante, la dynamique compensatrice fatigue-repos risque alors de transformer la fatigue «normale» en *surmenage* (*Ibid.*).

Cette manière de distinguer la fatigue et le surmenage n'est pas très éloignée des conceptions formulées par Bize et Goguelin dans l'ouvrage qu'ils ont intitulé *Le surmenage des dirigeants* (1956). Selon ces derniers, « la fatigue n'est que la simple conséquence physiologique et transitoire d'efforts trop importants en intensité, durée ou répétition ». Ils stipulent que toute activité produirait de la fatigue « saine », à condition que le repos suffise à faire disparaître ses différentes manifestations et à permettre à l'individu de reprendre sans danger ses activités. Et, en présence de cette fatigue « saine », « le problème n'est pas de la supprimer, mais de la doser » (*Ibid*, p.22).

Bien qu'il soit un dérivé de la fatigue, le *surmenage* serait à leur avis tout autre. Bize et Goguelin le présentent comme « la conséquence d'une activité dont le rythme est exagéré et prolongé, sans moment de détente, sans possibilité de récupération réparatrice » (1956, p.22). C'est d'ailleurs cette capacité de récupération fortement amoindrie, voire quasiment absente, qui fait qu'avec le *surmenage professionnel* on bascule dans l'univers de la pathologie. Il représenterait, pour ainsi dire, une sorte de point de rupture physiopsychologique qui sévit lorsqu'il est « impossible [pour l'individu] de mettre un terme à l'effort », alors même que « sa mesure physiologique individuelle est dépassée » (1956, p.22)¹³.

¹³ Notons également que Bize et Goguelin identifient à la suite de la fatigue et du surmenage un troisième niveau d'«épuisement» : l'usure. « Franchement pathologique », elle serait « [...] le résultat d'un état de surmenage continu, s'étendant sur des années, intoxiquant profondément l'organisme, engendrant des altérations parfois irréversibles des tissus et organes avec phénomènes de vieillissement prématuré » (1956, p.23).

La reconnaissance d'un tel seuil de basculement entre une fatigue *normale* ou *saine* et un état pathologique de *surmenage* a tendance à faire consensus au sein des chercheurs précités. Toutefois, la grande porosité de la frontière qui sépare la fatigue du *surmenage* serait, elle, plus compliquée à établir. Comme l'observe le docteur Veil (1952), même si « le passage du seuil » s'accompagne souvent d'une évolution très rapide des symptômes qui muent en de « riches syndromes », aucune délimitation objective ne pourrait véritablement être marquée entre ces deux états. C'est d'ailleurs cette particularité qui ferait du *surmenage professionnel* un « état assez mal défini », aux « causes multiples » et aux « aspects diversifiés » (Sartin, 1966).

Commençons par ses manifestations physiques et subjectives. Les symptômes du *surmenage* sont réputés recouper ceux typiques de la neurasthénie : fatigue physique et psychique, migraines, troubles digestifs, insuffisances génitales, auxquels s'ajoutent les sentiments d'inutilité, d'indifférence, de tristesse, le manque de vitalité, et parfois même un sentiment de dépersonnalisation, des obsessions ou des angoisses (Sartin, 1966, p.19). Certaines distinctions subsisteraient pourtant entre ces deux entités, notamment en matière de guérison. À la différence du «névrosé», pour qui l'apaisement des souffrances a tendance à dépendre des neuroleptiques et du travail psychothérapeutique, le «*surmené*» guérira, lui, par le repos, une condition jugée essentielle au recouvrement de ses capacités « normales »:

Le vrai névrosé est mû par des idées inconscientes qui sont à l'origine de tous ses troubles. Et il s'en guérira par une simple prise de conscience et une médication appropriée. Le surmené, lui, guérira par le repos. (...) À l'inverse des surmenés vrais, les névrosés ne voient pas leur fatigue améliorée par le repos. Parfois, au contraire, celle-ci augmente. En revanche, les tranquillisants et les techniques psychothérapeutiques

donnent chez eux de bons résultats, alors que les neuroleptiques et les neuroplégiques aggravent la dépression du surmené (*Ibid.*, p.20).

Pluriels, les symptômes du *surmenage* évolueraient d'un individu à l'autre en fonction de la nature de l'organe qui s'y retrouverait le plus exposé. En effet, les manifestations du *surmenage* se logeraient dans l'une ou l'autre des composantes de l'enveloppe biologique de l'homme, selon que l'on surchargera les muscles, les nerfs, le cœur, le cerveau, etc. Il existerait donc plusieurs variantes au *surmenage*, mais la plus connue et la plus facile à identifier serait, de l'avis de Sartin, sa déclinaison physique et musculaire : «le *surmenage physique ou musculaire* (...) c'est celui du sportif soumis à un entraînement maladroit ou mal contrôlé; ou encore celui du travailleur astreint à un travail de force ou contraint de soutenir un rythme de travail qui dépasse ses capacités » (1966). À cette forme s'ajouterait aussi celle dite *intellectuelle et affective* qui aurait tendance à surgir lorsqu'une «surcharge mentale » accable l'individu. Elle se produirait « lorsque le volume et la difficulté du travail qui intensifient les processus métaboliques se cumulent avec une durée trop longue, ou une rapidité trop grande des opérations qui augmentent les taux de consommation générale et empêchent la récupération » (*Ibid.*, p.14-15). De même, citant le docteur Bize, Sartin ajoute que l'organe qui se retrouve lésé dans chacune de ces variantes de *surmenage*, c'est-à-dire sur lequel s'expriment les symptômes, n'est pas obligatoirement celui qui a été le plus sollicité ou le plus exposé à la fatigue. Mais le plus souvent celui qui présente une susceptibilité ou une fragilité prononcée.

Ses causes maintenant. À l'instar des quelques spécialistes de son époque, Sartin en reconnaît deux types. Le premier fait directement référence au monde du travail marchand et aux conditions particulières de l'environnement

productif: « il existe un *surmenage professionnel* qui apparaît, dans chaque activité, avec des caractères propres à celle-ci ». Elle précise du même souffle que ce *surmenage*, le plus souvent, « s'inscrit aussi (...) dans le cadre d'un surmenage général dont il n'est pas toujours facile de le distinguer ». Un tel *surmenage* mettrait en cause les conditions générales dans lesquelles se déroule la vie moderne : rythme accéléré, pollution sonore (bruit), alimentation inadéquate, etc. (Sartin, 1966).

Ainsi, dans un cas comme dans l'autre, les causes seraient extérieures à l'individu, elles lui seraient étrangères¹⁴. Comme l'expliquent Bize et Goguelin, la source du *surmenage*, « c'est un mode de vie qui nous est imposé, une sorte de « conditionnement » de l'existence qui va motiver, créer, organiser des troubles divers dans notre économie, à la fois sur le plan psychique et sur le plan corporel » (1956, p.22). Dans le cas du *surmenage professionnel*, c'est surtout le contexte dans lequel se déroule l'activité du travail qui « conditionnerait » l'individu, c'est-à-dire qui le plongerait peu ou prou dans l'expérience d'une fatigue profonde et invalidante. Un contexte marqué par les changements imposés par le « progrès » :

[...] la brusque transition entre la petite industrie ou l'artisanat et la grande industrie automatisée ne laisse ni aux ouvriers, ni aux cadres le temps de s'adapter à ces conditions nouvelles en passant par des stades intermédiaires. Quant au monde rural transplanté dans les villes ou dans des structures sociales différentes de celles où il vivait depuis des siècles, il a vu, lui aussi, ses modes de travail profondément bouleversés (Sartin, 1966).

¹⁴ On reconnaît également des causes dites « personnelles » au surmenage, comme l'âge, l'état de santé, les prédispositions à la fatigue, mais leur seule présence n'est jamais présentée comme pouvant suffire à en éclairer l'origine.

Les changements à l'œuvre concerneraient, toujours selon l'auteure, la plupart des professions, qu'elle perçoit de plus en plus enclines à privilégier un haut niveau de technicité et de spécialisation. De nouvelles exigences productives qui nécessiteraient, de la part du travailleur, un effort permanent de formation et de mise à jour de ses connaissances. Résultat, un nombre croissant de travailleurs issus de domaines professionnels diversifiés seraient enjoins de faire preuve d'un effort d'adaptation disproportionné de leurs capacités physiopsychologiques, sans avoir toujours conscience du risque « clinique » encouru :

[...] le nombre d'individus fatigués, surmenés ou malmenés que le médecin du travail et le clinicien rencontrent, augmente tous les jours et ce phénomène revêt une ampleur telle qu'on peut inscrire le surmenage parmi les maladies du monde moderne. On le retrouve en effet dans toutes les professions et dans tous les métiers, même dans ceux qui, traditionnellement, ignoraient le plus ses atteintes; il frappe les citadins comme les ruraux, sévit dans toutes les classes sociales et du haut en bas de la hiérarchie professionnelle (Sartin, 1966. p.7).

Une enquête effectuée auprès de 124 dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises françaises importantes, citée par Bize et Goguelin, illustre bien l'ampleur prise par les phénomènes de fatigue et de *surmenage* en milieu de travail. Cette étude conclut entre autres que 85% des dirigeants et cadres supérieurs interrogés exprimaient le sentiment d'être très ou moyennement « débordé, surmené » (1956, p.10).

Fait intéressant à noter, avec le *surmenage professionnel*, les spécialistes reconnaissent être confrontés à une pathologie différente sous plusieurs aspects de celles qu'ils avaient jusque-là eu l'habitude d'observer au sein des milieux de travail, comme la tuberculose, les affections pulmonaires aiguës, les

intoxications diverses, l'artério-sclérose, etc. Contrairement au *surmenage*, ces pathologies ont en commun une origine proprement organique : elles rendent dysfonctionnels un *organe* particulier, ce qui facilite du même coup l'identification de leurs signes avant-coureurs (Sartin, 1966). Les avancées de la médecine du travail, tout au long des premières décennies du XXe siècle, ont permis de diminuer la prévalence moyenne de ces pathologies. Toutefois, il semble que leur relative « désertion » de l'environnement productif ait coïncidé avec l'augmentation du nombre d'atteintes qui, comme les cas de fatigue excessive et de *surmenage*, prennent pour siège l'une ou l'autre des *fonctions* particulières de l'organisme ou du système nerveux, et non plus un *organe* spécifique, comme c'était jusque-là la norme :

Aux troubles organiques lésant un organe déterminé et plus facilement décelables grâce aux nouvelles méthodes d'investigation, se substituent des troubles fonctionnels qui eux sont polymorphes, mal définis, le plus souvent mal localisés, car ils perturbent une « fonction » (Sartin, 1966, p.21).

Différentes enquêtes, réalisées tant en France qu'un peu partout en Europe et à l'étranger (Italie¹⁵, Suède¹⁶, etc.), ont d'ailleurs constaté la progression du nombre des névroses et des paranévroses parmi les travailleurs du milieu du XXe siècle. Cette augmentation, pensait-on, était en partie imputable aux avancées médicales en matière de dépistage clinique. Mais le simple fait d'une meilleure prévention n'expliquait pas tout. Plusieurs considéraient que la démocratisation de ces catégories diagnostiques y était aussi pour quelque chose. En effet, c'est durant cette période que l'on s'aperçoit que ces cas de névrose et paranévrose ne sont plus réservés aux couches

¹⁵ Voir Sartin (1966).

¹⁶ Par exemple, l'étude menée par Mindus, intitulée *Esquisse d'une conception de la psychiatrie industrielle* (1955).

favorisées et aux intellectuels. De plus en plus de travailleurs « manuels » issus des milieux sociaux plus pauvres en montrent aussi les signes. De même, le retentissement que connaissent ces affections ne s'arrêtait pas aux frontières des villes ni du milieu industriel. Elles inquiétaient aussi, même si dans une moindre mesure, le monde rural et le milieu artisanal et commercial (Sartin, 1966, p.40). Cherchant à saisir en chiffres l'ampleur du phénomène, le professeur Sivadon évaluait à 40 pour 100 le nombre des travailleurs qui « surmènent » leur système nerveux, et estimait à 25 pour 100 l'ensemble des absences pour raison de santé attribuables à un problème de névrose « provoquée par la désadaptation professionnelle, passagère ou définitive » (Sivadon, 1956).

Les symptômes réputés diffus et à constance variable de ces maux « nerveux » compliqueraient leur détection. À titre d'exemple, à son stade initial, le *surmenage* ne se manifeste que par une fatiguabilité plus soutenue et une résistance réduite à l'effort, avant d'évoluer généralement vers une fatigue chronique et permanente. D'autres signes avant-coureurs peuvent aussi annoncer la mise en marche de ce processus d'épuisement. Les douleurs et les courbatures, l'accélération du rythme cardiaque, la perte d'appétit, les troubles du sommeil (hypersomnies, insomnies, ou dysomnies) et du caractère et l'hypertension font partie des manifestations « pathologiques » qui, lorsqu'elles sont identifiées et prises en charge à temps, permettent d'interrompre l'effort avant que s'installe l'état de surmenage (Tissié, 1919, cité in Rabinbach, 2004, p.240).

Cette transformation de la nature des affections en lien avec le travail, qui avaient tendance à être au moins autant nerveuses que musculaires, ferait suite, d'après Sartin, aux diverses applications du progrès technique – mécanisation,

automation, modernisation des moyens de production – qui cherchaient depuis quelques décennies à substituer la machine à l'homme:

Le règne de la machine a modifié complètement les conditions du travail. L'effort musculaire a été remplacé par la rapidité des gestes et par une précision exigeant un effort d'attention souvent beaucoup plus pénible, qui entraîne une dépense d'énergie nerveuse, surtout lorsque cet effort doit être soutenu longtemps et sans interruption (1966, p.42).

Pour autant, l'auteure ne nie pas que l'ensemble des bouleversements qui traversèrent les milieux productifs aient aussi eu des répercussions positives, comme la réduction de la journée de travail, l'allongement des vacances, etc. Mais ces améliorations sociales, pense-t-elle, n'auraient pas permis à la fatigue de se tarir, bien au contraire. Depuis que la fatigue physique qui, loin d'avoir disparu – puisqu'elle constitue toujours le tribut de bien des tâches productives –, se conjugue à la fatigue nerveuse, son emprise sur le travailleur est « plus intense que jamais », constate Sartin (1966, p.22). Un tel contexte, on l'aura compris, se présentait particulièrement favorable au « succès » social et clinique du *surmenage professionnel* comme nouvelle forme du pathologique. Sartin ira d'ailleurs jusqu'à l'annoncer comme le « nouveau mal du siècle » (1966). À peine quelques années plus tard, ce trouble allait pourtant disparaître à peu près complètement de la littérature. Cela presque au même moment où les travaux de Freudenberg (1974; 1975) et Ginsberg (1974) formalisaient l'observation d'un nouveau mal-être au travail: le *burn-out*.

1.2 LE *BURN-OUT* : BRÈVE SOCIOGENÈSE DE LA « PATHOLOGIE » DU TRAVAIL

1.2.1 Naissance d'un nouveau mal-être au travail

Depuis les années 1970, une *nouvelle* forme de fatigue pathologique fait l'objet d'un étonnant « succès » clinique: le *burn-out*. Ginsberg (1974), presque au même moment que Freudenberger, figure parmi les premiers à employer le terme « *burn-out* » pour désigner les réactions psychologiques et comportementales des hommes d'affaires aux prises avec un problème de stress chronique qu'il suppose alors occasionné par l'effort continu consacré à leur excessive quête d'ascension sociale et de compétitivité (Bibeau, 1985). Mais c'est plus communément à Freudenberger que revient la paternité de l'usage particulier du terme. Inspiré par son travail de psychanalyste dans les années 1960 auprès d'un groupe de toxicomanes dans une *free-clinic*¹⁷ de New York, Freudenberger publie quelques années plus tard un article sur l'état d'épuisement mental et physique des jeunes volontaires engagés dans la prise en charge médico-sociale de ces toxicomanes. Cet état d'épuisement lui apparaissait imputable au fait d'une pratique professionnelle guidée par un idéal social de départ fort, voué à être mis à rude épreuve au fur et à mesure de sa confrontation aux réalités multiples et contradictoires du métier¹⁸. Une forme d'affaîssement du soi moult fois observée par Freudenberger qu'il décrira en ces mots :

Je me suis rendu compte au cours de mon exercice quotidien que les gens sont parfois victimes d'incendies, tout comme les immeubles, sous l'effet de la tension produite par notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne

¹⁷ Ces cliniques particulières dispensaient des soins en marge des institutions traditionnelles, procédaient par sélection et exigeaient un prix fort.

¹⁸ Il note par exemple que la pratique du métier demande de combiner des compétences technico-médicales et des capacités relationnelles (réconfort, compassion, etc.).

laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte (cité *in* Bourgault et Meloche, 1981).

C'est en quelque sorte cette description de Freudenberger qui identifie pour la première fois le *burn-out* comme nouveau trouble de santé mentale. Essentiellement, il fait référence à cette sensation d'être épuisé, vidé, désabusé, « pompé à sec », « au bout du rouleau » (Pelletier, 1986), etc. Edelwich et Brodsky (1980) voient dans le *burn-out* un processus de désillusion, une perte progressive d'idéalisme, d'énergie et de motivation intimement liés aux conditions de travail au milieu desquelles évolue un individu. Chez Freudenberger, la pathologie intervient lorsqu'on a épuisé « ses ressources psychiques et mentales », généralement « en s'évertuant à atteindre un but irréalisable qu'on se fixe ou que les valeurs de la société nous imposent » (1980). Pines, Aronson et Kafry (1982) décèlent en lui un malaise profond provoqué par une démoralisation générale, un sentiment d'impuissance et de désespoir ainsi que par une perte d'intérêt pour son travail. Le *burn-out* cristallise à leur sens « la manifestation des sentiments de détresse, d'insatisfaction et d'échec dans la quête d'idéaux » (*Ibid.*, p.27). Quant à Maslach, elle définit la pathologie comme

Un état émotionnel dans lequel le travailleur perd ses sentiments de positivité, de sympathie et son respect envers la clientèle. Cet épuisement moral s'accompagne souvent d'un épuisement physique, de maladies et de troubles évoluant sur un mode psychosomatique (1978).

L'ensemble de ces descriptions cliniques du *burn-out* insistent ainsi sur l'idée d'un épuisement généralisé dont pâtiraient aussi bien le corps physique et mental que les ressorts moraux de la subjectivité du travailleur. Ainsi, à l'instar du *surmenage professionnel*, le *burn-out* est reconnu assécher les capacités et ressources psychophysiologiques du travailleur. Mais il s'en distinguerait aussi

dans sa manière de faire vaciller la subjectivité, d'ébranler ce sur quoi s'échaffaude l'individualité:

Le burn-out complet correspond à un point d'impasse intenable et existentiel. Ce qui chavire, c'est le sens même de l'individu avec ses valeurs. L'évitement de la source de l'épuisement procure en début de processus un soulagement immédiat mais cette défense, d'abord prise comme solution devient la cause de l'aggravation du syndrome (Marcil, 1992, p.22).

De même, son portrait clinique n'est pas sans rappeler des phénomènes sur lesquels la psychiatrie a déjà eu l'occasion de se pencher. Par exemple, ce que les spécialistes avaient pris l'habitude de qualifier de « fatigue du combat », à l'époque des première et deuxième guerres mondiales, recoupe plusieurs des manifestations associées au *burn-out*. Dans les deux cas, la personne souffre d'une inertie aussi accablante qu'invalidante. Il en va de même pour la neurasthénie, une autre figure de fatigue « extrême » longuement étudiée, entre autres, par Beard (1881). En son temps, Beard faisait de la neurasthénie une maladie de civilisation¹⁹ et en attribuait l'origine aux bouleversements modernes qui traversaient les sociétés de la fin du XIXe siècle et, en particulier, celle américaine :

L'état de faiblesse des neurasthéniques est imputable aux stimuli multipliés du monde moderne : la machine à vapeur, la presse, le télégraphe, les sciences, l'activité intellectuelle des femmes. Le climat harassant, les libertés civiles, l'indulgence pour les appétits et les passions se conjugue pour engendrer l'épuisement nerveux (Beard, 1881, cité in Cathébras, 1991, p.80).

¹⁹ La neurasthénie fut aussi parfois associée à une « maladie de la volonté », à la suite des foudres et attaques inspirées de la psychologie matérialiste de Ribot (1884) et de Deschamps (1908).

Cet épuisement nerveux qui caractérise l'état du neurasthénique s'éprouve sous des symptômes variés: fatigue physique et psychique, migraines, troubles digestifs, insuffisances génitales, sentiments d'inutilité, d'indifférence et de tristesse, manque de vitalité, sentiment de dépersonnalisation, obsessions et/ou angoisses (Sartin, 1966, p.19). Le dérèglement des fonctions vitales du corps dont on jugeait cette affection responsable était si profond, qu'aux yeux de certains, il mettait même en péril le développement des sociétés occidentales. À titre d'exemple, Manacéine²⁰ et Proust père voient dans la neurasthénie une « menace permanente pour les réserves d'énergie nécessaires à la civilisation » (Rabinbach, 2004).

Quant au terme de *burn-out* lui-même, il n'est pas non plus tout à fait neuf. Il fut employé pendant un long moment en psychiatrie pour désigner l'état terminal d'apathie et de démoralisation- sorte de mort sociale- observé chez certaines personnes diagnostiquées schizophrènes chroniques (Bibeau, 1985). Ce n'est qu'au cours des années 1970 que l'on commence à en faire l'usage pour qualifier les signes de fatigue chronique, d'épuisement et de démoralisation quelque peu similaires qu'affichait alors le personnel soignant. Cette résurgence du terme ne mit d'ailleurs pas longtemps avant de susciter un important engouement aux États-Unis. Comme le note Cherniss (1980), les premiers scientifiques à publier leurs travaux sur le *burn-out* furent presque aussitôt assaillis par des demandes d'expertise diverses, en provenance tant du secteur privé que public. D'abord limité principalement aux États-Unis, l'intérêt pour ce type de recherches a ensuite rapidement pris une envergure internationale²¹.

²⁰ Auteure de l'ouvrage intitulé *Le Surmenage mental dans la civilisation moderne*, paru en France en 1890.

²¹ Les chercheurs du Canada, du Québec et d'Angleterre seront parmi les premiers à donner suite aux travaux américains. Quant aux chercheurs français, ils s'y intéresseront plus tardivement, surtout vers la fin des années 1990.

Le champ de recherche qui, à partir de là, allait se constituer autour du phénomène du *burn-out* resta pendant plusieurs années étroitement influencé par les premiers travaux. Dès les années 1980, Maslach et Jackson mirent au point le premier grand test de mesure du *burn-out* (le MBI). Cet instrument de mesure deviendra assez vite une référence incontournable dans le domaine de la santé mentale au travail et figure, encore à ce jour, parmi les dispositifs les plus mobilisés par les recherches sur la prévalence de la pathologie. À la suite des travaux de Maslach et Jackson (1976; 1978; 1986), et ce jusqu'aux années 1990 environ, les chercheurs se concentrent pour l'essentiel à enquêter au sein des milieux professionnels axés sur la *relation d'aide* : soins infirmiers, aide-soignant, enseignement, travail social. Ceux qui allaient après leur succéder ne se rangeront plus autant derrière les conceptions de Maslach, qui faisait du *burn-out* le propre des métiers de la relation d'aide. Des chercheurs comme Canouï et Mauranges (2008) et Truchot (2004) en France, parmi bon nombre d'autres aux États-Unis et au Canada, n'hésiteront pas à étendre cette catégorie diagnostique aux autres domaines professionnels, démultipliant ainsi le nombre de métiers « à risque ». Si bien qu'aujourd'hui, plus aucun métier ou profession semble mettre l'individu à l'abri d'une situation d'épuisement professionnel. Les vétérinaires s'en plaignent (Stockner, 1981), le personnel en soins infirmiers (Bourbonnais *et al.*, 1999; Duquette et Delmas, 2001; Bedart, 1998), les commerciaux (Hollet, 2006), les éleveurs laitiers (Lourel et Mabire, 2008), les cadres (Levinson, 1989), les médecins (Davezies et Daniellou, 2004; Levasseur, 2003; Truchot, 2001; Maranda *et al.*, 2006), les travailleurs et intervenants sociaux (Ravon, 2009; Bernier, 1994; Fecteau 1999), les enseignants (Houlfort, 2010; Carpentier-Roy, 1992), les politiques (Schneider, 2001), les policiers (Lavallée *et al.*, 1988), etc.

1.2.2 Court portrait épidémiologique

Le retentissement que connaît le *burn-out* au sein des différents corps de métier français et québécois commence de plus en plus à être chiffré. D'après certaines études citées par Delbrouck (2007), 48% à 52% des médecins français se trouveraient au premier stade d'avancement du *burn-out*, 16% éprouveraient de la déshumanisation/dépersonnalisation dans la relation à leurs patients (2e stade), tandis que 2% d'entre eux présenteraient le syndrome de *burn-out* «au complet»²². D'autres enquêtes²³ menées en France, cette fois auprès des médecins libéraux, dressent un portrait légèrement plus sombre. Trois régions ont tout particulièrement été sondées: la Bourgogne, la Champagne-Ardenne et la région de Poitou-Charentes²⁴. Les taux d'épuisement émotionnel (premier stade) mesurés dans ces deux premières régions correspondaient en moyenne à la réalité de 43% des médecins enquêtés, la dépersonnalisation les concernait dans 40% des cas, alors que 30% parmi eux affichaient un niveau faible d'accomplissement personnel (3e stade). En Bourgogne, la prévalence du *burn-out* chez les médecins serait plus élevée que celle observée chez les travailleurs sociaux, les pompiers et les aides-soignantes (Galam, 2007a). Au Québec, une étude a démontré que 47,6% des femmes médecins et 44,6% des hommes médecins présentaient un stade avancé d'épuisement professionnel (Crépeau, 2003).

Chez les enseignants, une enquête pancanadienne a dévoilé que plus de 10% d'entre eux souffrent de stress et d'épuisement professionnel au point de

²² Conformément aux trois items ou stades du modèle de Maslach et Jackson (1986).

²³ Elles ont fait suite pour la plupart à l'alerte donnée en 2003 par le Conseil de l'ordre après la révélation d'un nombre anormalement élevé de suicides de médecins dans le département du Vaucluse (11 suicides sur 22 morts chez des médecins en activité dans ce département).

²⁴ L'étude conduite en Poitou-Charentes poursuivait une démarche qualitative et fera l'objet d'une analyse détaillée dans les chapitres VII et VIII.

nuire à leur travail (King et Peart, 1992). Tout récemment, les résultats des travaux de Houlfort (2010) ont pour leur part révélé que la santé mentale des enseignants pratiquant au Québec s'était quelque peu aggravée au cours des dernières années. Ils concluent que près de 60% des enseignants sondés, sur un échantillon total de plus de 2000, présentaient des symptômes d'épuisement professionnel au moins une fois par mois, tandis qu'ils étaient 20% à en faire l'expérience au moins une fois par semaine (*Ibid.*, p.16)²⁵. Quant aux travailleurs et intervenants sociaux, ils constitueraient également un groupe particulièrement «exposé» au syndrome du *burn-out*. D'après les études recensées par Fecteau (1999), les psychologues, travailleurs sociaux et éducateurs afficheraient beaucoup de signes de fatigue, d'épuisement et de démotivation : 25 % à 50 % d'entre eux obtiendraient un résultat élevé aux différentes échelles de mesure²⁶ du *burn-out*.

1.2.3 Mythe, mode ou maladie?

En réalité, le «succès» clinique et la réception sociale dont fit l'objet cette figure du pathologique furent tels que, dès le milieu des années 1980, chez les médecins, il était « presque devenu une mode de parler de "son" burn-out ou du burn-out de son institution » (Larouche, 1985). Une évolution qui n'avait pas non plus échappée à Edelwich et Brodsky qui pronostiquaient à la même période que, tôt ou tard, tout travailleur risquerait d'être emporté par une situation d'épuisement professionnel dans sa trajectoire professionnelle²⁷. L'hétérogénéité des catégories professionnelles qui ont servi depuis de terrain

²⁵ Cette étude est basée sur une traduction libre des symptômes documentés et modélisés par Maslach: la *déshumanisation de la relation à l'autre*, le sentiment d'inefficacité et l'*épuisement émotionnel*.

²⁶ La suite de ce chapitre étudiera de plus près à quoi réfère ces « échelles de mesure » dont il a déjà été plusieurs fois question.

²⁷ D'autres s'inquiétaient que cette catégorie diagnostique un peu « fourre-tout » serve à des fins de revendications professionnelles et corporatistes (Canoui et Mauranges, 2004).

d'enquête au *burn-out* porte à croire qu'ils avaient vu juste. Sans compter certains travaux un peu moins « classiques » ayant établi que les sportifs de haut niveau (Dale, 1990) de même que les mères au foyer (Guériault, 2004) sont du nombre des populations « à risque ». Plus récemment, commentant l'importante vague de recherches publiées ces dernières années, Truchot conclue que « si le *burn-out* a d'abord été conçu comme une catégorie particulière de stress chronique spécifique aux individus « impliqués » professionnellement auprès d'autrui, on considère aujourd'hui qu'il peut frapper l'ensemble des individus au travail, quel que soit le contenu de leur activité » (2006, p.313).

L'explosion de son champ de recherche aurait eu tendance à élargir la constellation des symptômes associés à cette forme du pathologique. En parcourant la littérature, on s'aperçoit en effet qu'une somme étonnante de maux et de signes physiques et psychologiques, à première vue anodins, relèvent de la symptomatologie du *burn-out* : l'insatisfaction, l'irritabilité, rigidité, l'insomnie, les ulcères, les maux de dos, les migraines, l'abus d'alcool et de médicaments, les troubles conjugaux et familiaux, la condescendance, la paranoïa, l'absentéisme, le turnover, le moral bas, etc.²⁸. À l'évidence, cette symptomatologie ne saurait être le propre du *burn-out*, tellement les recoupements à faire avec d'autres troubles de santé mentale – comme le stress, le syndrome de fatigue chronique, l'anxiété, la dépression, etc. – sont nombreux. Elle renferme en fait des éléments si divers et plurivoques – ce pourquoi Cathébras (1991) la qualifiera de « nébuleuse floue » – qu'elle pose à certains moments le problème du lien effectif entre cette gamme apparemment disparate de symptômes (Bibeau, 1985). La liste établie par Cherniss (1980) est sur ce dernier point particulièrement éloquente. Celle-ci se compose de vingt-huit

²⁸ Delbrouck (2007) répertorie les symptômes suivants: maux de dos, baisse d'énergie, hypertension, troubles digestifs, perte d'appétit, migraines, nausées, déséquilibres hormonaux, contractions musculaires.

symptômes parmi lesquels figurent, entre autres, « la résistance élevée à aller travailler chaque matin », « regarder souvent l'heure », « éviter de discuter avec les collègues de travail », et « se faire du souci pour soi » (*Ibid.*)²⁹. Ce ne pourrait être plus explicite, les termes de sa symptomatologie englobent ici des réalités si générales et communément partagées, qu'on peut aisément supposer qu'ils compliquent en pratique la possibilité d'un départage précis entre les personnes « atteintes » et celles « indemnes ». Des considérations semblables ont d'ailleurs conduit Larouche à se demander, dès le milieu des années 1980, « si le *burn-out* est un mythe, une mode, une nouvelle appellation de la dépression, une faillite de l'estime de soi ou une maladie? » (1985, p.149).

Face à l'épineux problème de la clarté -souvent ténue- du lien entre les symptômes associés au diagnostic du *burn-out*, plusieurs chercheurs ont choisi de se tourner vers l'élucidation de la place jouée par le système neuroendocrinien dans l'adaptation à des situations stressantes productrices de *burn-out*. C'est au niveau biologique, selon eux, qu'il fallait chercher à intégrer la série de symptômes et de signes associés au *burn-out*. À titre d'exemple, les recherches de Gershon *et al.* (1981) sur les catécholamines et corticostéroïdes ont cherché la preuve de liens d'interdépendances entre ces éléments biologiques et la présence du stress (Bibeau, 1985).

À l'autre extrémité, certains chercheurs comme Gervais (1991), et plus récemment Vézina (2008), soutiennent que les problèmes de détresse psychologique au travail, dont le *burn-out* serait l'une des manifestations, sont imputables aux transformations des conditions de travail des dernières

²⁹ Voici quelques autres des symptômes répertoriés par l'auteur: sentiment d'échec, découragement et indifférence, grande fatigue après le travail, difficultés à se concentrer sur les paroles du client ou à écouter ce qu'il dit, etc.

décennies, et qu'en ce sens, ils représentent un très préoccupant problème de santé publique³⁰. Vézina prend pour preuves les études menées depuis les années 1990 sur les déterminants sociaux de la santé pour appuyer son argument³¹. Quant à Gervais, il estime que le syndrome de l'épuisement professionnel est engendré par l'accumulation de tensions entre l'employé et son emploi qui, à terme, finit par muter en symptômes divers – sentiments d'échecs, en diminution d'efficacité et perte d'intérêt pour l'emploi (Munroe et Brunette, 2001).

D'autres encore, à l'image du Dr. Grantham (1985), opteront pour une posture médicale plus classique, largement influencée par les classifications psychiatriques américaines. Ils se refuseront notamment à croire en la nécessité d'une reconnaissance du *burn-out* à titre de maladie industrielle ou occupationnelle. Conformément aux conclusions du DSM III, ils associent plutôt le phénomène à un «trouble d'adaptation, avec inhibition au travail» (cote 309.23)³². En revanche, lorsque les symptômes se multiplient et s'intensifient, ils conviennent volontiers de la nécessité d'une révision de la nosologie. Dans sa forme la plus aigüe, c'est-à-dire lorsque l'état de *burn-out* affiche tous les signes et symptômes typiques à l'état dépressif³³, le *burn-out* est dès lors assimilé à un

³⁰ C'est entre autres ce que conclut la récente méta-analyse réalisée en France par Lourel et Mabire (2008). Vézina abonde aussi dans le même sens, notamment lorsque pour qualifier l'ampleur du phénomène de détresse psychologique au travail (*burn-out*, stress et dépression), il parle de « pandémie qui frappe le monde occidental » (2008, p.S127).

³¹ Ces études s'appuient pour la plupart sur les modèles théoriques proposés par Siegrist (1996) et Karasek (1990).

³² À noter que le *burn-out* n'est pas répertorié comme tel dans le DSM-III. On utilise généralement pour le qualifier l'entité qui s'en rapproche le plus, soit le trouble d'adaptation avec inhibition au travail.

³³ Ce qui correspond par ailleurs au douzième et dernier des stades de l'épuisement professionnel conceptualisé par Freudenberg (1987).

état de dépression majeure, et est reconnu comme devant être traité comme tel³⁴.

Alors, mythe, « effet de mode », doublon de la dépression ou nouvelle forme du pathologique? Malade ou victime? On l'aura deviné, le scepticisme et la suspicion qu'éveille le diagnostic du *burn-out* ne datent pas d'aujourd'hui. Mais ce débat n'est peut-être pas ce qui apparaît le plus intéressant d'un point de vue sociologique. Avec Lorient (2003), nous pensons qu'il n'y a en effet pas lieu de faire du moralisme sur le courage des uns ou la faiblesse des autres, en remettant en doute l'authenticité des symptômes du *burn-out* dont se plaignent certains travailleurs, sous prétexte que leurs prédécesseurs étaient exposés à des conditions de production infiniment plus éprouvantes.

Dans le cadre de cette recherche doctorale, l'essentiel sera plutôt de prendre au sérieux le phénomène social que le *burn-out* représente, pour chercher à comprendre ce qu'il révèle de l'époque contemporaine et, en particulier, de *l'expérience que l'individu fait du travail de nos jours*. Bref, se saisir du *burn-out* comme un révélateur de certaines évolutions possiblement caractéristiques de la période actuelle, que ne cristalliserait donc pas forcément le *surmenage professionnel*, comme pathologie en vogue de la période fordiste (1940-1970). Dans ce qui suit, nous verrons que les instruments de mesure du *burn-out* –les modèles Maslach et Jackson, Siegrist et Karasek-, abondamment mobilisés par les chercheurs intéressés par la pathologie, constituent un riche matériau empirique pour amorcer semblable réflexion.

³⁴ À noter toutefois qu'alors que la dépression est la majorité du temps reconnue comme relevant d'un conflit "intrapsychique", le *burn-out* a pour origine, règle générale, un conflit "extrapsychique": le travail (Bibeau, 1985; Larouche, 1985).

1.3 INSTRUMENTS DE MESURE DU *BURN-OUT* ET RESSORTS DE L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL CONTEMPORAIN

Si nommer une maladie est généralement le prélude à tout changement pour les personnes qui souffrent, la manière de le faire est chaque fois le reflet des idéaux, des craintes et des lignes de fracture propres à une société (Cathébras, 1997, p.813).

Il existe à ce jour une quantité appréciable de définitions du *burn-out* et presque autant d'outils pour en mesurer la prévalence, l'une n'allant généralement pas sans l'autre. C'est d'ailleurs là une particularité qui distingue le *burn-out* d'entités pathologiques plus « classiques », comme la schizophrénie ou le trouble bipolaire, et de malaises plus récents, comme le syndrome de fatigue chronique: « le syndrome se dessine en même temps que s'élaborent des instruments de mesure » (Canouï et Mauranges, 2008, p.52). Ce sont en effet les tests de prévalence du *burn-out*, conçus principalement par les chercheurs en sciences sociales³⁵, qui ont le plus significativement contribué à définir et documenter cette figure du pathologique³⁶.

En France, jusqu'à dernièrement encore, les recherches sur les maux psychiques associés au travail ont été dominées par l'approche de la psychodynamique du travail initiée par Dejours. Cette démarche, d'inspiration psychanalytique et critique, s'imposa en contre-pied des théories

³⁵ Il est intéressant de noter que le *burn-out* se distingue de la plupart des pathologies mentales par le fait qu'il doit l'élaboration de sa catégorie clinique plus aux sciences sociales qu'à la médecine (Cathébras, 1991, p.74).

³⁶ C'est là une particularité non négligeable, d'après Cathébras, qui se refusera à considérer le *burn-out* comme une catégorie diagnostique *stricto sensu* (1991, p.74).

fonctionnalistes d'origine anglo-saxonne, en insistant notamment sur les contradictions nocives et le rapport dialectique entre économie psychique et ordre social. Ce n'est que dans les années 1990 que les chercheurs français se sont plus significativement intéressés aux instruments d'analyse mis au point par leurs collègues américains spécialistes du phénomène du *burn-out*. Cela parce que comme l'expliquent Canouï et Mauranges, alors que le *burn-out* fit l'objet d'une réception positive dès son entrée aux États-Unis, la communauté scientifique européenne reçut (et reçoit encore) l'idée de manière « extrêmement soupçonneuse » (2008, p.7)³⁷. La situation du Québec est sensiblement différente. Les premières recherches réalisées sur le *burn-out* ont tôt fait de privilégier les échelles de mesure élaborées aux États-Unis. Ce n'est que plus tard, surtout au cours des années 2000, qu'un petit groupe de chercheurs québécois privilégieront la démarche psychodynamicienne dans leurs enquêtes sur la souffrance au travail³⁸.

Notre propos s'en tiendra à trois de ces instruments de mesure : celui de Maslach et Jackson (1986), celui de Siegrist (1996) et celui de Karasek (Karasek et Theorell, 1990). Cette sélection paraissait pertinente étant donné que ce sont majoritairement sur ces instruments que s'appuient les études conduites sur le *burn-out* ces dernières années au Québec et en France; d'autre part, parce que

³⁷ Bien sûr, on s'accorde avec Canouï et Mauranges (2004) pour reconnaître des précurseurs français au problème de la fatigue au travail. On pense entre autres aux travaux de Bize et Goguelin (1956) sur le surmenage des dirigeants.

³⁸ Les membres de l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (créé en 2001) font partie des chercheurs initiés à cette approche de recherche. Ces publications récentes rassemblent une partie de leurs travaux : *Espace de réflexion, espace d'action en santé mentale au travail. Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec* (2006) et *La détresse des médecins : un appel au changement* (2006).

ces modèles ont guidé de près ou de loin une proportion considérable des enquêtes qui serviront de matériau empirique à cette recherche doctorale³⁹.

Avant de les approcher individuellement, précisons déjà que chacun de ces instruments proposent d'évaluer le *burn-out* en procédant au préalable à la décomposition de la pathologie en une suite assez succincte de facteurs psychosociaux, reconnus interférer positivement avec les risques d'apparition de la pathologie. Plus précisément, c'est à partir de quelques facteurs psychosociaux présélectionnés, et de la force plus ou moins grande du lien de causalité qui les unit, que ces instruments cherchent à mesurer la prévalence du *burn-out* qui caractérise une situation de travail donnée⁴⁰. Quant à l'échelle de Maslach et Jackson, c'est l'intensité avec laquelle se manifestent lesdits facteurs psychosociaux qui sert à mesurer le niveau d'épuisement professionnel présenté par un individu⁴¹.

Dans le reste de ce chapitre, il s'agira d'abord de proposer une courte description de chacun de ces trois instruments de mesure de manière à mettre en relief les facteurs psychosociaux dont ils se servent pour évaluer la prévalence du *burn-out*. Nous verrons ensuite que, loin de désigner des besoins psychologiques fondamentaux de l'individu, ces différents facteurs psychosociaux s'avèrent plus exactement le produit d'une contingence

³⁹ Les chapitres VII et VIII consacrés à l'étude de l'expérience du travail contemporain à travers l'étude de la *plainte* du *burn-out* prennent appui sur de telles enquêtes.

⁴⁰ On l'aura compris, l'expertise évaluative proposée par chacun de ces modèles ne tient pas compte du contenu de la plainte, c'est-à-dire des mots choisis par les personnes exposées au *burn-out* pour identifier ce qui les indispose, étant donné qu'ils établissent en aval les indicateurs (facteurs psychosociaux) qui serviront à mesurer la prévalence de la pathologie.

⁴¹ On l'aura compris, l'expertise évaluative ou diagnostique proposée par ces instruments de mesure ne tient pas compte du contenu de la plainte - les mots employés par les individus pour penser et dire ce qui « fait mal » ou « leur pose problème » - étant donné qu'ils établissent *en aval* les indicateurs (ici, les facteurs psychosociaux) qui servent à déterminer la prévalence de la pathologie.

sociohistorique particulière et, qu'en ce sens, ils constituent de précieux révélateurs de ce à quoi réfère, de nos jours, l'expérience *normale* et *pathologique* du travail contemporain.

1.3.1 Modèle Maslach et Jackson: épuisement émotionnel, dépersonnalisation et réduction de l'accomplissement personnel

Le modèle de Maslach et Jackson (1986) découpe le *burn-out* selon trois de ses manifestations types : l'*épuisement émotionnel*, la *dépersonnalisation* et l'*accomplissement personnel*. Ces trois manifestations se déclinent ensuite en un total de 22 sous-items recueillis par la méthode du questionnaire, et à chacun desquels est assorti une cotation en sept points (0 = jamais et six = tous les jours) permettant de calculer un indice plus ou moins élevé d'épuisement professionnel.

1. La première dimension que cherche à évaluer le modèle de Maslach est appelée l'*épuisement émotionnel* (emotional exhaustion). Elle fait référence au ressenti d'une sorte d'assèchement émotionnel : « la personne n'a plus aucun tonus, se traîne tous les jours pour aller à un travail qu'elle considère comme une corvée insupportable » (Neveu, 1995, p.217). À ce stade, la personne se plaint habituellement d'être « vidée », d'être « au bout du rouleau » et de « subir » émotionnellement le travail.

2. La deuxième dimension réfère à un changement de comportement vis-à-vis du malade qui laisse place, par exemple, à une attitude affichant un détachement plus marqué qu'à l'habituel. C'est ce que Maslach appelle la *dépersonnalisation*, « à savoir la prise de distance affective du salarié vis-à-vis des personnes dont il a la responsabilité ». Il ne s'agit pas d'un trouble dissociatif qui endommage la conscience de soi au sens entendu par le DSM IV, mais plutôt

d'un comportement qui reflète « le développement d'attitudes impersonnelles, détachées, négatives, cyniques, envers les personnes dont on [les professionnels concernés] s'occupe (élèves, patients, clients) » (Truchot, 2006).

3. La troisième des dimensions associées au modèle de Maslach est celle qui demeure à ce jour la plus discutée dans le milieu scientifique. Il s'agit de la réduction de l'*accomplissement personnel au travail*, qui se traduit généralement par un désengagement et une démotivation profonde à l'égard du travail (Lourel et Gueguen, 2007). Si la valeur heuristique de cette troisième dimension du modèle ne fait pas l'unanimité parmi les chercheurs, c'est parce qu'aux yeux de certains trop peu d'études sont parvenues à une corrélation positive entre cette troisième dimension et les deux précédentes. Pour Leiter (1993), par exemple, l'accomplissement personnel réfère à une dimension « en marge », sinon entièrement indépendante du noyau dur du *burn-out*. Tandis que les travaux Cordes et Dougherty (2001, Cité par Lourel et Gueguen, 2007) arguent pour leur part qu'elle correspond davantage à un trait de personnalité qu'à une dimension de l'épuisement professionnel.

Malgré ces quelques réticences du milieu scientifique, l'instrument MBI en 22 items de Maslach et Jackson (1986) demeure à ce jour le plus mobilisé à l'échelle internationale en matière de recherche sur le *burn-out*. D'après les chiffres de Schaufeli *et al.* (1998), près de 90 % des recherches empiriques conduites jusqu'à ce jour sur le *burn-out* utilisent cet instrument aux propriétés psychométriques jugées généralement satisfaisantes.

1.3.2 Modèle Siegrist: l'adéquation entre effort et reconnaissance

Le modèle *déséquilibre effort/récompense* élaboré par Siegrist à la fin des années 1980 postule qu'une situation de travail qui sollicite des efforts élevés

qui seront récompensés par de faibles marques de reconnaissance est susceptible d'entraîner des réactions pathologiques sur les plans émotionnel et physiologique. Les faibles reconnaissances peuvent être d'ordre économique (un salaire insuffisant), social (un manque d'estime et de respect au travail) ou organisationnel (l'insécurité d'emploi, de faibles perspectives ou sécurité d'emploi).

Toujours d'après ce modèle, si l'individu consent de façon générale à engager des efforts dans son travail, c'est entre autres parce qu'il s'attend à ce que son activité professionnelle lui rapporte des récompenses « expressives », comme de l'estime de soi, un sentiment d'auto-efficacité, etc. En effet, d'après Siegrist, lorsqu'une situation de travail empêche une telle réciprocité entre les efforts consentis et les récompenses obtenues, l'individu risque de voir son estime de soi miné, de subir un stress émotionnel qui, en s'intensifiant, est susceptible d'évoluer vers d'autres manifestations pathologiques parmi lesquelles figurent le *burn-out*⁴².

Plus exploité au Canada qu'en France, le modèle de Siegrist a récemment été utilisé par Hollet (2006) pour le compte d'une enquête menée auprès de 220 « commerciaux » d'une importante compagnie d'assurances française. Ses résultats ont pu faire la démonstration d'un lien significatif entre une situation de « déséquilibre efforts-récompenses » et le niveau d'épuisement professionnel⁴³ manifesté par ces derniers. Dans son étude, Hollet a d'ailleurs examiné trois systèmes de « récompenses sociétales » -l'argent, l'estime et le

⁴² Les conséquences associées à ce déséquilibre ont également été mesurés sur les facteurs de risques cardiovasculaires (Siegrist, 1996), les maladies coronariennes (Bosma et *al.*, 1998), l'hypertension et le cholestérol (Peter, Geibler et Siegrist, 1998) et les mécanismes physiologiques (Hanson et *al.*, 2001).

⁴³ La plus ou moins grande sévérité des signes d'assèchement émotionnel et de cynisme affichés par les commerciaux servaient d'indicateur du *burn-out*.

contrôle du statut- qui lui feront conclure que « l'absence de réciprocité en termes d'argent et d'estime alliée à des efforts personnels perçus comme élevés sont à l'origine d'une expérience stressante » (2006). Mais les travaux relatifs au modèle de Siegrist ont, de manière générale, surtout permis de documenter les risques psychosociaux liées aux professions médicales (Lourel et Mabire, 2008). Par exemple, une étude célèbre menée par Bakker, Killmer, Siegrist et Schaufeli (2000) auprès d'un échantillon de 204 infirmières a établi un lien étroit entre le « déséquilibre efforts-récompenses » et le risque d'épuisement professionnel.

1.3.3 Modèle Karasek : équilibrer demandes psychologiques et autonomie décisionnelle

Le modèle développé par Karasek et Theorell postule que le fait d'avoir peu d'autonomie dans l'exécution de tâches lourdes, en série ou de précision et, simultanément, d'être confronté à des demandes psychologiques élevées peut engendrer chez le travailleur une insatisfaction susceptible de contaminer l'ensemble de sa vie. Dans certains cas, son intensité peut être si forte qu'elle arrive à déclencher, toujours d'après l'auteur, certains problèmes de santé mentale et physique (1990). Les demandes psychologiques font référence à la quantité de travail à accomplir ainsi qu'aux contraintes mentales et temporelles liées à ce travail. L'autonomie (ou latitude) décisionnelle désigne pour sa part la capacité à prendre des décisions dans le cours de son activité professionnelle et, surtout, la possibilité d'être créatif et d'utiliser et développer ses habiletés. D'après le modèle, la conjugaison d'une faible autonomie et d'une forte demande psychologique (appelée « tension au travail » ou « job-strain ») représente la situation professionnelle au potentiel le plus pathogène pour l'individu, tant au plan de santé physique (ex. problèmes cardiovasculaires) que mentale (*burn-out*, etc.). Jusqu'à maintenant, le modèle a été corrélé à la dépression, à la détresse psychologique, à l'épuisement professionnel et à la consommation accrue de

psychotropes (Vézina, 2008). Les travaux de Karasek ont par exemple démontré que les employés vivant une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle présentaient un risque quatre fois plus élevé de souffrir de dépression et de *burn-out*, comparativement à des employés qui n'avaient pas fait face à ce type de contraintes (Karasek et Theorell, 1990).

1.3.4 Trois modèles, une constante: la mobilisation subjective et les rétributions expressives

Chacun de ces trois modèles emprunte en gros au même procédé méthodologique: il propose d'appréhender les causes du *burn-out* par l'observation des interactions entre certaines variables contextuelles⁴⁴ (organisationnelles, principalement) et certaines autres variables individuelles (psychologiques, principalement). Une constante qui va d'ailleurs tout à fait dans le sens d'une autre des spécificités de la pathologie : contrairement à d'autres troubles mentaux, la majorité des chercheurs spécialistes du phénomène s'accorde à reconnaître l'existence de déterminants à la fois physiques et psychologiques, et aussi comportementaux et environnementaux à l'épuisement professionnel. Autrement dit, la dynamique entre facteurs environnementaux/organisationnels et dimensions individuelles/psychologiques est rarement contestée à l'intérieur du champ de recherche sur le *burn-out*⁴⁵. Récemment, dans un ouvrage qu'ils ont co-rédigé, Canouï et Mauranges (2008) vont jusqu'à préférer ranger le phénomène du *burn-out* dans la catégorie des « problèmes sociopsychologiques » plutôt que

⁴⁴ Par exemple, la charge de travail, le rôle professionnel (conflits, ambiguïtés), un faible contrôle de son travail, l'absence de participation aux décisions, le manque de reconnaissance (faible équité perçue) et la relation aux usagers (Légeron, 2001).

⁴⁵ C'est d'ailleurs là une différence de taille avec une autre catégorie du pathologique apparue elle aussi au cours des dernières décennies : le syndrome de fatigue chronique (SFC). À l'inverse du *burn-out*, les origines du SFC sont plus volontairement associées à des facteurs presque exclusivement biopsychiques (Cathébras, 1991; Lorient, 2000).

dans celle des « pathologies mentales ». Ils rejoignent en cela Maslach et Leiter pour qui il ne fait aucun doute que l'origine de la maladie est à situer du côté de l'environnement social :

D'après la sagesse conventionnelle, le burnout est principalement un problème individuel. Autrement dit, les individus ressentiraient du burn-out à cause des défauts de leur caractère, comportements ou productivité. D'après cette conception, les individus sont le problème, et la solution est de les changer ou de s'en débarrasser. Mais nos recherches nous persuadent de tout autre chose. Les résultats de nos nombreuses études nous amènent à penser que le burn-out n'est pas un problème lié aux personnes elles-mêmes, mais à l'environnement social dans lequel les personnes travaillent (1997).

Mais au-delà des quelques différences dans la manière de désigner les causes de la pathologie, cette spécificité du *burn-out* se révèle surtout d'une grande utilité sociale. C'est en effet l'observance/reconnaissance de cette dynamique entre facteurs individuels (psychologiques, comportementaux, etc.) et sociaux (organisationnels, environnementaux, etc.) qui autorise les chercheurs à isoler et mesurer, par le biais de modèles psychologiques divers, certaines dimensions psychosociales de l'environnement de travail reconnues présentées un risque pathogène pour les travailleurs. Dans le domaine de la santé publique, par exemple, ce type de modèle permet de réduire la complexité de la réalité psychosociale du travail à quelques-unes de ses dimensions dont le lien avec la santé est scientifiquement avéré, facilitant ainsi l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions efficaces au sein des milieux de travail (Vézina, 2008).

Sans démentir ni même minimiser l'importance de leur aspect utilitaire, il semble néanmoins important d'attirer l'attention sur le fait que ces modèles, de même que la multitude d'études qu'ils ont inspirées, transigent en partie avec

des éléments de la psychologie individuelle qui présupposent, plus ou moins explicitement, l'idée d'une nature humaine relativement immuable, dotée de besoins (physiologiques, psychologiques et sociaux) devant être, d'une façon ou d'une autre, respectés (Loriol, 2003, p.461). En effet, chacun de ces modèles laisse entendre que le *burn-out* est en quelque sorte le résultat de conditions de travail (facteurs sociaux) qui ne parviennent pas à répondre adéquatement à un certain nombre de besoins individuels rattachés à une lecture ontologique du sujet social: *autonomie décisionnelle* (Karasek), *estime de soi* (Siegrist), *accomplissement de soi* (Maslach et Jackson).

Pourtant, les *efforts* et les *récompenses* que cherche à saisir le modèle de Siegrist, l'*épuisement émotionnel*, la *dépersonnalisation* et l'*accomplissement personnel* évalués par celui de Maslach et Jackson, de même que l'*autonomie décisionnelle* et les *demandes psychologiques* mesurées par le modèle de Karasek, loin de désigner des besoins fondamentaux de l'homme, sondent plus exactement des dimensions de la subjectivité au travail inextricablement liées à une contingence sociohistorique particulière. Rappelons à cet effet les travaux de Mauss sur le caractère proprement social de la subjectivité qui montrèrent, notamment, que l'expression des affects de l'individu est le produit et prend forme dans un contexte et selon des règles sociales qui permettent leur reconnaissance et leur utilisation à des fins variées⁴⁶. En ce sens, ce dont « a besoin » l'individu et, éventuellement, ce qui lui « manque » ou lui « fait mal » en situation de travail représentent ainsi des réalités infiniment perméables aux mutations sociales. Les facteurs psychosociaux n'échapperaient pas à cette règle. Fruits d'une époque, ils s'en feraient aussi le miroir.

⁴⁶ Inspiré de l'interprétation qu'en propose Ehrenberg (2010, p.17).

Cela étant dit, que révèlent-ils du travail aujourd'hui et de l'expérience qu'en font les contemporains? Premièrement, ces modèles envisagent tous le travail comme l'occasion de rétributions expressives qui outrepassent le registre des apports proprement matériels classiquement associés à l'activité productive – rémunération et protections sociales (Castel, 1995). Ces apports expressifs⁴⁷ prennent entre autres la forme d'un *accomplissement de soi* (Maslach et Jackson), d'une *autonomie décisionnelle* (Karasek) et d'une *reconnaissance sociale* (Siegrist)⁴⁸. Deuxièmement, la représentation du travail sous-jacente à ces modèles, contrairement au travail taylorien⁴⁹, engage chaque fois, sans distinction claire, les compétences et spécificités à la fois personnelles, subjectives et professionnelles du travailleur. De fait, c'est bien en échange d'une *mobilisation de soi et de ses affects* (Maslach et Jackson), d'*efforts psychologiques et pratiques* (Siegrist) et de *demandes psychologiques* (Karasek) que le travail est annoncé, toujours du point de vue de ces modèles, comme vecteur de gratifications expressives diverses, présumées favorables à la santé mentale de l'individu.

En résumé, ces quelques observations suggèrent que la conception du travail avec laquelle traitent ces différents instruments de mesure du *burn-out* apparaît à la fois comme inchangée dans sa structure principale –renvoie à une activité exercée sous contrainte sociale en échange d'une rémunération-, et métamorphosée dans sa façon de mettre au travail et de récompenser la

⁴⁷Correspond aussi à ce que d'autres ont préféré qualifier d'apports « postmatériels » du travail (Goldthorpe et *al.*, 1972; Inglehart, 1977; Méda, 2010).

⁴⁸ L'exemple du modèle de Siegrist (1996) est sur ce point particulièrement évocateur. Ce dernier postule que le rôle du travail dans la vie adulte définit un lien essentiel entre les fonctions d'auto-régulation (comme l'estime de soi et l'efficacité) et la structure sociale (Hollet, 2006). De manière assez analogue, chez Pines, Aronson et Kafry, proches collaborateurs de Maslach, le syndrome d'épuisement professionnel repose « sur le fait que le travail correspond à une quête existentielle pour la plupart des personnes » (1982).

⁴⁹ Le travail taylorien fera l'objet d'une analyse plus détaillée dans le prochain chapitre.

subjectivité du travailleur. Si elle dépend toujours d'un rapport social fondé sur un contrat salarial, la représentation du travail sous-jacente à ces modèles, à distance de sa conception taylorienne, renvoie chaque fois à une activité qui chercherait sciemment à transiger avec la subjectivité de l'individu: d'abord, en mobilisant plus extensivement ses capacités et propriétés subjectives et personnelles et, deuxièmement, en rétribuant sa force de travail par des gratifications expressives⁵⁰.

Qui plus est, les modèles Maslach et Jackson, Karasek et Siegrist laissent entendre que la possibilité d'une équation entre mobilisation subjective et rétributions expressives interviendrait dans la production de la forme normale et pathologique de l'expérience du travail contemporain. C'est qu'à les suivre, l'individu à l'abri du *burn-out* serait précisément celui qui, tout à la fois, se mobilise subjectivement dans son travail et s'autoproclame en retour suffisamment rétribué pour celui-ci, notamment sous forme de récompenses expressives -épanouissement de soi, autonomie décisionnelle, reconnaissance sociale, etc. À l'inverse, ils suggèrent implicitement que c'est lorsque l'un ou l'autre des termes de cette équation vient à faire défaut, c'est-à-dire lorsque la mobilisation de soi déployée dans le travail n'est pas agencée à une somme suffisante de gratifications au moins en partie expressives, que l'expérience du travail apparaît dès lors propice au *burn-out*⁵¹. En somme, au-delà de leurs spécificités propres, ces instruments de mesure auraient tendance à faire du

⁵⁰ L'importance revêtue par les retombées « expressives » du travail est d'ailleurs confirmée par les travaux de Canouï et Mauranges qui expliquent que le travail peut de nos jours s'avérer un « opérateur de santé », à condition que l'individu puisse y apporter des « aménagements conformes à son désir et à sa satisfaction et trouver des facteurs d'épanouissement personnel » (2004, p.131).

⁵¹ Par exemple, la forme « normale » d'expérience du travail renvoie, chez Siegrist, à une mise en équilibre des « efforts et récompenses », et chez Karasek, des « demandes psychologiques et de l'autonomie décisionnelle ». Chez Maslach et Jackson, elle fait surtout référence au « sentiment d'accomplissement de soi au travail ».

burn-out et de l'équilibre entre mobilisation subjective et rétributions expressives l'endroit et l'envers d'une même réalité : l'expérience du travail contemporain.

D'ailleurs, cette lecture du *burn-out* comme "envers" d'une expérience de travail apparemment axée sur ses ressorts subjectifs a le mérite d'offrir quelques pistes pour mieux comprendre pourquoi la pathologie a d'abord touché certains métiers avant de s'étendre à l'ensemble des domaines professionnels. En effet, pendant qu'une majorité de chercheurs s'en tiennent à reconnaître que les métiers du relationnel et du soin furent les premiers concernés par la pathologie, quelques-uns parmi eux se risquent à certaines explications. Il en irait, selon eux, des spécificités des métiers du relationnel et du soin, réputés engager une pratique professionnelle généralement vécue comme une « vocation » où « il est facile de donner plus que de recevoir » (Pezet-Langevin, 2003)⁵². C'est ce qui expliquerait, à leur avis, que tant de gens qui pratiquent ces métiers se retrouvent confrontés à la difficulté « de se donner sans s'investir avec sa personnalité et son affectivité », et au problème « de garder la juste distance par rapport à quelque chose que l'on idéalise et que l'on veut rejoindre » (Salengro, 2005)⁵³. Sans ce dosage de l'investissement de soi par le maintien

⁵² D'après Scarfone (1985), le *burn-out* risque d'apparaître alors que la vocation est déçue.

⁵³ Mentionnons également que cette conclusion converge vers le résultat des travaux qui ont établi un lien entre la personnalité ou les comportements dits de type « A », tel que décrit par Friedman et Rosenman (1974), et la prévalence du *burn-out*. Voici quelques-unes des caractéristiques de cette personnalité: « Désire depuis longtemps exceller dans un domaine particulier; Insécurité profonde apaisée par une série ininterrompue de petites et grandes victoires sur des adversaires humains; Méconnaissance de sa dépendance envers autrui; Désire constamment régler les pensées, les sentiments, les désirs et les actions de ceux dont elle se sent responsable; Tendance à recourir, là où c'est possible, à l'action au lieu de la pensée créatrice ou de la méditation introspective; Désir insatiable d'accomplir de plus en plus de choses dans le plus petit laps de temps; Détérioration des aspects de la personnalité non reliés à la compétition (par exemple goût pour les lettres, les arts, etc.); Tendance à ressentir et à exprimer de l'agressivité lorsque tout n'est pas conforme à ses désirs; Incapacité de s'intéresser à des valeurs

d'une « distance » avec le travail, c'est l'épuisement professionnel qui guetterait cette catégorie de travailleurs (*Ibid.*).

Cela étant dit, serait-il possible que ce qui encore hier était plus ou moins conçu comme le propre des métiers du soin et du relationnel soit aujourd'hui devenu le lot de la plupart des travailleurs, nonobstant leur domaine professionnel? En d'autres termes, l'important retentissement que connaît le *burn-out* à l'heure actuelle, dans des sphères d'activités professionnelles apparemment toujours plus diversifiées, serait-il l'indice que les difficultés associées au fait de « trop investir de soi » dans un travail vécu telle une « vocation » caractériseraient l'expérience de travail d'une proportion grandissante de contemporains? Et, si tel est le cas, comment expliquer cette évolution? Relève-t-elle de la seule volonté individuelle ou si ses déterminants en sont davantage sociaux?

Le prochain chapitre cherchera à montrer que l'importance revêtue de nos jours par la mobilisation subjective au travail et ses rétributions expressives, loin donc de s'apparenter à des besoins psychologiques fondamentaux de l'homme⁵⁴, semble davantage le reflet d'un phénomène social majeur: *l'intensification de l'investissement de la subjectivité au travail*. Deux évolutions sociales en attesteraient tout particulièrement: 1) le modèle productif post-taylorien favorable à la mobilisation de soi au travail, 2) une nouvelle conception du travail comme espace d'accomplissement de soi. Ces évolutions sociales constituent autant de clés essentielles pour mieux comprendre ce qui fait que tant de contemporains en arrivent à investir énormément d'eux-mêmes dans le

ne relevant pas de ses préoccupations professionnelles; Assuétude particulière pour des activités qui provoquent une excitation même si elle est de nature déplaisante » (Scarfone, 1986).

⁵⁴ Comme le laissent sous-entendre les modèles Maslach et Jackson, Siegrist et Karasek.

travail, jusqu'à s'épuiser physiquement, mentalement et moralement, souvent pour le compte de ses prétendues rétributions expressives.

CHAPITRE II

L'INTENSIFICATION DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL

Le « succès » clinique que connaît le *burn-out* ces dernières années semble indissociable d'un phénomène social qui parcourt toute la socialité contemporaine : l'intensification de l'investissement subjectif au travail. Son importance serait telle, comme le souligne Linhart, que la question des ressorts subjectifs du travail « tient une place désormais centrale dans les analyses sociologiques du travail » (2007, p.41). Deux transformations en témoigneraient principalement : 1) le modèle productif post-taylorien axé sur la mobilisation subjective 2) une nouvelle conception du travail comme espace privilégié d'accomplissement de soi.

2.1 MODÈLE PRODUCTIF POST-TAYLORIEN ET INJONCTION À LA MOBILISATION DE SOI AU TRAVAIL

Nous n'avons plus affaires aux anciennes disciplines vouées, par la contrainte, à dresser les corps et à plier les esprits pour les rendre plus dociles, méthodologie institutionnelle depuis longtemps en crise. Il s'agit de gouverner un être dont toute la subjectivité doit être impliquée dans l'activité qu'il est requis d'accomplir (Dardot et Laval, 2009, p.409).

Dans la seconde moitié du XXe siècle, une partie des travailleurs et étudiants se saisirent en France des événements de Mai 1968 pour s'en prendre

à l'ascendant oppressif du capitalisme et de l'ordre social sur la potentialité de leur créativité, de leur liberté et de leur autonomie individuelle. Ces derniers reprochaient au système en place son immobilisme, sa rigidité et son uniformité, contre lesquels ils se mobilisèrent via, entre autres, un imposant mouvement de grève. En effet, sous ces revendications et critiques, que l'on prit l'habitude de regrouper sous l'étiquette de « critique artiste » (Boltanski et Chiapello, 1999), c'est un appareillage institutionnel à la mécanique trop huilée que l'on cherche à dénoncer et invalider, surtout à cause de sa redoutable efficacité à déterminer l'orientation des existences individuelles. Autant de formes de protestation qui participaient d'une même condamnation : celle d'un destin individuel dont l'essentiel des cadres et perspectives étaient vécus comme « joués d'avance » (Castel, 1995). À sa place, les tenants de cette critique valorisent un modèle social plus à même de leur permettre de se réaliser comme individu « individualisé ». Ils exigent pour cela un environnement social, économique et politique adapté et réceptif au caractère pluriel et protéiforme de leurs aspirations. Ainsi, sans abandonner les idéaux de justice et d'égalité sociale associés à la « critique sociale » (Boltanski et Chiapello, 1999), les termes de la « critique artiste » traduisent surtout un appel à des transformations institutionnelles en phase avec le processus d'individualisation alors en marche (Castel, 1995).

Toujours d'après la lecture proposée par Boltanski et Chiapello (1999), c'est d'ailleurs de cet appel à davantage d'autonomie, de créativité et de liberté que se saisirent les penseurs et idéologues économiques pour relancer un système capitaliste ressorti profondément fragilisé et déstabilisé des turbulences sociales entourant les événements de Mai 1968. Cette rattrapée idéologique coïncida également avec un certain épuisement du modèle productif taylorien provoqué, d'une part, par le mouvement de contestation contre ses

effets d'aliénation⁵⁵ et, d'autre part, par une autre rupture liée à des facteurs exogènes au modèle (Osty, 2003)⁵⁶. Conscients du sérieux de la crise que traversait le capitalisme à la fin des Trente glorieuses et du mécontentement suscité par le modèle social « fordiste », les théoriciens du « nouvel esprit du capitalisme » développèrent une nouvelle rhétorique. Celle-ci visait à revigorer la confiance dans le système économique en place et à valoriser le travail (Boltanski et Chiapello, 1999). Ils s'employèrent pour cela à récupérer plusieurs des revendications associées à la « critique artiste ». Aux reproches d'immobilisme, de rigidité, de monotonie et d'uniformité, qu'il était alors répandu d'adresser au modèle social fordiste, certains défendirent l'idée de la nécessité d'un renouvellement du capitalisme promouvant, cette fois, la mobilité, la flexibilité, l'adaptabilité, la polyvalence, l'autonomie, l'épanouissement personnel, etc. Ces valeurs et principes, pensait-on, étaient promis à remplacer ceux de stabilité, d'enracinement, de statut, de sécurité et de solidarité institutionnelle autour desquels s'était structurée la société salariale au cours des Trente glorieuses.

Les réformes qui, dans la foulée de ce renouveau idéologique, allaient ensuite progressivement voir le jour, s'inscrivent en porte-à-faux avec l'essentiel des principes fordistes : « le post-taylorisme n'est pas le prolongement et la sophistication du modèle précédent, au contraire, il se construit d'abord et avant tout par la disqualification de ce qui existait [dans les modèles industriel et État-

⁵⁵ Surtout parce qu'il favorise les tâches parcellisées, monotones et répétitives avilissantes pour l'homme.

⁵⁶ Par exemple, note d'Osty, « les nouvelles technologies absorbant la contrainte de coût rend obsolète une conception de l'efficacité reposant sur la productivité directe du travail humain. Les nouvelles modalités de la concurrence supposent davantage de flexibilité de l'appareil de production ou de délais de production raccourcis. À cela s'ajoutent les changements apportés par la gestion des ressources humaines, érigeant la mobilisation individuelle et collective comme nouveau facteur de compétitivité » (2003, p.36).

providenciel/fordiste]» (Cousin, 2007, p.143). En effet, cherchant à garder à distance le modèle productif taylorien, le modèle post-taylorien promeut la performance, la productivité et la flexibilité maximales, privilégie se structurer autour de réseaux, recherche l'innovation continue et module les exigences de travail sur les compétences plutôt que sur les qualifications, etc. Comme le note à juste titre Osty, sa nouveauté « réside dans la combinaison opérée entre une rationalisation croissante et la résurgence de poches d'autonomie productive» (2003, p.38). Plus précisément, la plupart des pratiques gestionnaires inspirées des principes néolibéraux et managériaux valorisent une participation « plus individualisée » et « bien sentie » des travailleurs à la bonne marche des affaires. Ils y parviennent, par exemple, en tenant compte, plus que par le passé, des capacités et des performances propres à un individu dans une situation de travail donnée (*Ibid.*, p.19) ⁵⁷. Cela passe aussi parfois par un engagement personnel souhaité soutenu vis-à-vis des projets de l'entreprise.

À l'évidence, il s'agit de manières de faire en rupture assez nette avec les pratiques tayloriennes de gestion de la main-d'œuvre qui favorisaient, elles, l'homogénéité entre les travailleurs. Au sein du modèle productif taylorien, il était privilégié de considérer les ouvriers comme interchangeable et, donc, règle générale, les particularités personnelles des travailleurs se retrouvaient délibérément aplanies et expurgées du procès de production. C'était là une façon pour les employeurs de réduire à leur plus simple expression les comportements humains dans le but d'une meilleure maîtrise de la main-d'œuvre (Budd, 2004), un facteur jugé alors favorable à la productivité et à la profitabilité. Ce principe d'homogénéité se retrouvait également relayé par les échanges avec les salariés que l'on souhaitait uniformisés. Ce que confirment, d'ailleurs, les formes de

⁵⁷ D'où, entre autres, l'accent mis sur la formation et l'élévation des niveaux de qualifications.

rémunération du travail et les cibles de production qui étaient à cette époque courants de négocier collectivement dans une visée d'égalité. De même, le modèle productif taylorien n'encourageait pas l'engagement de soi dans l'activité: les intérêts de classe étaient jusqu'alors suffisamment marqués et défendus comme tels pour que fût maintenue une délimitation claire entre les intérêts des salariés et ceux des dirigeants et propriétaires d'usine. Ces spécificités qui opposent le modèle de production taylorien à celui post-taylorien sont bien résumées par Bertaux-Wiame et Linhart :

Les liens conjugaux, considérés d'emblée lorsqu'on analyse des professions indépendantes, acquièrent une importance explicative des manières d'être au travail de l'ensemble des salariés. S'ajoute également la dimension spatiale qui intervient dans les choix professionnels entre sédentarité et mobilité. Ce sont ces spécificités que les employeurs se sont évertués, pendant une longue période, à nier et éradiquer, à l'aide de l'organisation dite « scientifique » du travail destinée à expurger le procès de travail de toute implication personnelle des ouvriers. Et de toute contamination de leur vie privée. Ce sont ces mêmes spécificités qu'ils redécouvrent soudainement et cherchent à mobiliser pour adapter leurs entreprises à la nouvelle donne que constituent la modernisation du travail et des règles de la concurrence d'un côté, l'évolution de la société civile de l'autre (2006, p.138).

Ainsi, à la différence du modèle taylorien qui transigeait avec des ouvriers souhaités « passifs »⁵⁸ et « interchangeable » (Dardot et Laval, 2009), les méthodes calquées sur les principes managériaux et néolibéraux mettent intentionnellement au travail les qualifications et capacités à la fois techniques et professionnelles, mais aussi, personnelles et subjectives des travailleurs, jugées tout aussi profitables à la productivité.

⁵⁸ Bien sûr, il ne s'agit pas d'affirmer que le travail taylorien ne réquisitionnait aucunement la subjectivité du travailleur. Il suffit de penser aux conséquences d'une grève du zèle, c'est-à-dire à l'application la plus conforme et la plus stricte des normes opératoires réputées entraver toute possibilité de production, pour s'en convaincre.

Au renforcement de la division du travail se substituent des tentatives d'élargissement du contenu du travail et l'effort pour tirer au mieux parti de la compétence des ouvriers. L'accent mis sur la formation, l'élévation des niveaux de qualifications traduit un renversement de perspectives et un changement fondamental en matière de rationalisation, impulsé par les innovations techniques : le « travail vivant » n'est pas éliminé par l'automatisation, mais réintégré comme facteur d'efficacité (Osty, 2003, p.36).

Pour avoir accès à ce « travail vivant », l'organisation du travail a recours à différents mécanismes de convocation de soi au travail ou de « prescriptions subjectives » (Clot, 1995). Même si leur forme est appelée à varier en fonction des situations de travail, elles ont toute tendance à configurer une nouvelle forme de subordination de soi au travail⁵⁹. Par moment, cette subordination de soi passe par une nécessaire adhésion de la personne à des valeurs proches de celles privilégiées par l'entreprise. Une telle symétrie des valeurs est jugée cruciale, notamment pour sa façon de stimuler la formation d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise privée comme publique. Un sentiment d'appartenance qui ne se restreint plus comme autrefois au collectif de travail, mais qui cherche au contraire à inclure presque indistinctement l'équipe patronale (Ferreras, 2007). Fournier résume en ces mots l'action de ce type de mécanisme : « depuis l'atelier de production jusqu'au bureau de *frontoffice*, [le travailleur est amené] à intégrer le projet, l'image et les objectifs de l'entreprise » (2007, p.33). Au fond, la mutation dont procède ce mécanisme de convocation de soi au travail correspond à ce que Boltanski et Chiapello identifie comme le passage du « savoir-faire » au « savoir-être » (1999). Sensible à cette dernière thèse, Périlleux préférera quant à lui parler de « subjectivation du travail » (2003). Loin d'être marginale, cette évolution des exigences

⁵⁹ À ce propos, Gollain note : « Marx avait bien perçu le défi au capital que représentait cette socialisation plus grande de l'intelligence, de laquelle dépendrait toujours plus l'accumulation – d'où la tentative du capital de s'approprier ce « travail vivant » (2001, p.189).

organisationnelles a entre autres pour effet de limiter la possibilité pour les travailleurs d'occuper des positions de retrait dans leur activité professionnelle (« je fais mon travail, mais juste comme il faut ») (Lallement, 2007b, p.74).

La mise au travail des capacités personnelles et subjectives peut aussi prendre la forme pour le travailleur d'une incitation à une projection de soi dans les objectifs de production. Selon certains, ce procédé peut par moment nécessiter un investissement moral et psychique si prononcé, qu'il risque de rendre plus poreuses les frontières symboliques qui, jusque-là, avaient réussi à départager idéal de l'entreprise et idéal individuel (Aubert, 2003; de Gaulejac, 2005; Dejours, 2000). Pareil brouillage des frontières ne saurait se faire de façon désintéressée, selon Dardot et Laval. Bien au contraire,

[...] l'effet recherché [...] est de faire que l'individu travaille pour l'entreprise comme si c'était pour lui-même, et de supprimer ainsi tout sentiment d'aliénation et même toute distance entre l'individu et l'entreprise qui l'emploie. Ce dernier doit travailler à sa propre efficacité, à l'intensification de son effort, comme si cette conduite de soi venait de lui, comme si elle lui était commandée de l'intérieur par l'ordre impérieux de son propre désir auquel il ne saurait être question de résister (Dardot et Laval, 2009, p.409).

Cette transformation du registre des exigences organisationnelles, désormais résolument tournées vers les potentialités et capacités proprement personnelles et subjectives du travailleur, ne serait d'ailleurs pas le propre de l'entreprise privée. Certaines études soutiennent en effet que les travailleurs évoluant dans les services publics s'y retrouveraient aussi confrontés. Que ce soit à l'école ou dans les institutions du travail social (Ravon, 2009), «l'intensification de l'engagement subjectif au travail et la mise au travail d'affects » sont de plus en plus envisagées comme des compétences centrales aux yeux des gestionnaires (Périlleux, 2003). L'exigence d'un contact plus

personnel avec le public ou la clientèle et d'une implication subjective migre de nos jours vers une large gamme de métiers, et ne serait plus le propre des métiers du « relationnel ». L'enquête menée par Lantheaume et Hélou auprès des professeurs de collège et de lycée de l'Éducation nationale française conforte cette dernière conclusion. De fait, les auteurs ont remarqué à quel point la perte de légitimité tendancielle que connaît l'institution de l'éducation française (Dubet, 2002) incombe aux professeurs une charge de travail supplémentaire qui fait directement appel à la ténacité de leur engagement vis-à-vis de l'institution. Ce n'est qu'en s'y pliant que les enseignants seraient aujourd'hui à même de se porter à la défense de l'institution qu'ils représentent depuis qu'elle est la cible de critiques multiples de la part des parents et des élèves, en particulier. En effet, face à un enseignement pour lequel parents et élèves ne se gênent plus de demander des justifications et à une institution qui ne semble plus aussi unifiée et homogène qu'autrefois, les enseignants n'ont bien souvent d'autres choix que de délaisser leur rôle d'agent exécuteur pour celui d'acteur institutionnel « actif », créateur de règles locales, dans la classe et l'établissement, afin de redorer leur légitimité institutionnelle (Lantheaume et Hélou, 2008). Cette « évolution historique » fait dire aux auteurs qu'elle « marque un système où l'injonction d'engagement de soi dans le travail s'est accrue, comparable à ce qui se fait dans le cadre du nouveau management dans le secteur privé » (2008, p.81).

Pour Bertaux-Wiame et Linhart, si ces manières de faire managériales sont certainement le signe d'une subjectivité de nos jours plus ostensiblement exposée à l'entreprise, puisque dorénavant intentionnellement impliquée dans le procès de production, sa prise en considération se fait trop souvent au prix de tentatives permanentes de « remodelage en fonction des besoins de l'entreprise, au point qu'elle devient désormais elle-même l'enjeu de la mise au travail »

(2006, p.138). Cette dérive est aussi constatée par Supiot (2000) et Dardot et Laval (2009), pour qui le pouvoir envahissant des intérêts et de la logique participative de l'entreprise force une adhésion quasi « totale » de l'homme au travail, qui rappelle sous certains aspects la vassalité féodale:

L'entreprise moderne ne se satisfait pas plus de la simple obéissance aux ordres que de l'indépendance absolue. Il lui faut assujettir à ses propres fins les capacités d'initiative et de responsabilité des hommes au travail. S'y inventent de nouveaux modes de gouvernement des hommes qui évoquent la vassalité féodale : un lien d'allégeance est ainsi noué à plus ou moins long terme, qui ne fait pas perdre au vassal sa qualité d'homme libre, mais l'oblige à user de cette liberté au service des intérêts de son suzerain (Supiot, 2000, p. 139).

[...] il ne s'agit plus tant de reconnaître que l'homme au travail reste bien un homme, qu'il ne se réduit jamais au statut d'objet passif; il s'agit de voir en lui le sujet actif qui doit participer totalement, s'engager pleinement, se livrer tout entier dans son activité professionnelle. Le sujet unitaire est ainsi le sujet de l'implication totale de soi (Dardot et Laval, 2009, p.409).

Au-delà de leurs distinctions de forme, ces différentes conclusions de recherche témoignent au fond d'une même inquiétude : la logique managériale et néolibérale, autour de laquelle s'organisent une bonne part des milieux de travail actuels, manifeste trop peu de scrupules à mettre à disposition des objectifs de profitabilité les capacités personnelles et subjectives du travailleur, jusqu'ici largement considérées comme relevant exclusivement du domaine privé de l'existence individuelle. Par conséquent, ce serait donc parce que l'organisation du travail n'hésiterait plus à escamoter ou transgresser les frontières établies jusque-là entre les principes et finalités de l'entreprise (logique utilitariste du gain basée sur une conception contractualiste des échanges sociaux) et les principes et finalités régissant les autres registres de l'existence (vie citoyenne et politique, vie privée, etc.) qu'elle parviendrait

aujourd'hui à soutirer un investissement personnel et subjectif tonifié de la part du travailleur⁶⁰. Et cette évolution n'augurerait rien de bon pour l'individu de l'avis de la plupart de ces auteurs. Comme si, finalement, depuis que les exigences tayloriennes « de conformité et d'obéissance [sont passées] à la trappe de l'histoire au profit de l'autonomie et de la responsabilité » (Lallement, 2007b, p.141), l'individu avait obligatoirement perdu au change.

Cette lecture des transformations du travail est, certes, répandue dans la littérature récente, mais elle n'est pas la seule possible. D'après Lallement, on peut aussi interpréter l'évolution des modes d'organisation de la production comme « la satisfaction d'une vieille revendication syndicale en faveur de la reconnaissance des capacités réelles que manifestent les salariés en situation de travail », ou encore, comme « le prolongement d'un mouvement d'individualisation de la relation salariale » (2007b, p.140). Quoi qu'il en soit, tous s'entendent minimalement pour dire que le modèle productif post-taylorien transforme la responsabilité du travailleur dans l'acte de production, dorénavant plus souvent sommé d'aller au-delà des règles du métier et des anciens principes de discipline et d'obéissance à la hiérarchie pour atteindre les objectifs fixés. Une nouvelle implication de sa part qui démontre que la subjectivité au travail est de nos jours tout à la fois reconnue et prise en compte par les pratiques gestionnaires managériales et néolibérales, mais aussi davantage qu'autrefois enjointe de s'investir dans le procès de travail. Le reste de ce chapitre s'appliquera à montrer que le modèle productif post-taylorien propose d'ailleurs

⁶⁰ Rappelons que les prémices de cette transformation n'avaient pas échappé à Mills qui, en son temps, avait observé que les cols blancs devaient apprendre à « vendre leur personnalité sociale » devenue argument de vente, et donc marchandise sur le marché du travail dans le domaine de la vente. Comme le relève l'auteur, « la gentillesse et l'amabilité relèvent maintenant du service personnalisé ou des relations publiques dans les grandes entreprises on les normalise pour faciliter la vente de quelque chose. Ainsi, l'Homme-qui-réussit, avec une hypocrisie impersonnelle, bâtit sa carrière sur son aspect extérieur et sa personnalité. » (1966, p.214).

de rétribuer cette forme renouvelée de ponction du «travail vivant», notamment en assimilant l'activité de travail à un espace propice à la réalisation de soi. Une évolution du discours qui préparera la voie à l'idée d'un accomplissement de soi *par* le travail.

2.2 DE L'ABOLITION DU SALARIAT À L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL COMME ESPACE D'ACCOMPLISSEMENT DE SOI

Le caractère étranger du travail apparaît nettement dans le fait que, dès qu'il n'existe pas de contrainte physique ou autre, le travail est fui comme la peste (Marx, 1972, p. 60).

Au sein du modèle industriel et taylorien, le travail moderne fit miroiter des promesses au monde ouvrier qui demeurèrent pendant longtemps fortement influencées par les conceptions marxiennes du travail et du dessein révolutionnaire. Le travail moderne, comme forme de marchandisation des rapports sociaux, signifie pour Marx la rare possibilité pour l'homme de se déprendre des fardeaux, contraintes et formes d'asservissement associés au mode de vie traditionnel⁶¹. Avec l'urbanisation, le travail moderne a été l'un des plus puissants facteurs d'émancipation de l'individu à l'égard des traditions, des racines, des attachements familiaux et des fidélités personnelles. Mais sa force émancipatrice tient aussi au potentiel inédit de production d'idées, de

⁶¹ Marx entrevoyait une potentialité quadruple au travail que Lallement résume en ces termes : « Il procure à l'individu la jouissance inhérente à toute manifestation de création personnelle; il érige le travailleur au rang de complément nécessaire à autrui et sert ainsi à ce dernier de médiateur avec le genre humain; il est source enfin de réalisation et d'affirmation d'une authentique sociabilité humaine » (2007b, p.237).

techniques, de technologies et de réalisations qu'il offrit à l'homme et qui promettait de lui apporter, le jour venu, les moyens de sa pleine émancipation. Simultanément, tant qu'il ne parvenait pas à être « autodéterminé » et que la force de travail de l'homme ne profitait pas à autre chose qu'au seul capital, le travail moderne demeurait, pour l'esprit de l'époque, une source inacceptable d'oppression capitaliste, synonyme d'aliénation et d'exploitation éhontée, dont l'homme avait le dessein politique de dépasser. Car, faut-il le rappeler, le travail comme « activité vitale » (Marx) ne pouvait permettre à l'homme de créer son monde et de se constituer lui-même qu'à certaines conditions. Comme le souligne Israel, le travail chez Marx est « créateur » que si l'homme « fait de son activité vitale un objet de sa volonté et de sa conscience » ; « si l'homme peut par son travail exprimer ses possibilités d'une façon compréhensible » ; « s'il peut dans son travail exprimer sa nature sociale » ; « si son travail n'est pas un simple moyen pour survivre, c'est-à-dire s'il n'est pas purement instrumental » (1972, p.68). Des exigences que Marx prévoyait pouvoir être remplies par les ouvriers qui, munis d'une conscience de classe, s'uniraient autour d'une communauté de destin pour s'enquérir des moyens politiques aptes à les guider vers leur épanouissement individuel et collectif. Cette émancipation politique devenait possible à condition que ces derniers se promulguent individuellement détenteurs de leur force de travail, et collectivement propriétaires des moyens de production et de la plus-value générée. Il leur fallait donc reprendre aux rouages du capitalisme leur autonomie confisquée :

Ce fut la grandeur de Marx de montrer que cette liberté subjective [conférée par le travail moderne et l'urbanisation] avait pour prix une nouvelle forme d'assujettissement aux lois impersonnelles et incontrôlables de la valorisation du capital. L'individu libéral pouvait bien, à l'instar du sujet lockéen propriétaire de lui-même, croire jouir de toutes ses facultés naturelles, de l'exercice libre de sa raison et de sa volonté, il pouvait bien proclamer au monde son irréductible autonomie,

il n'en demeurerait pas moins le rouage des grands mécanismes que l'économie politique classique avait commencé d'analyser (Dardot et Laval, 2009, p.405).

En résumé, jusqu'au début du XXe siècle, le travail moderne et la condition ouvrière représentent l'occasion historique pour l'individu de se soustraire, tout à la fois, de l'astreignant mode de vie traditionnel et du rapport salarial d'exploitation. Dès lors qu'il serait délivré du joug capitaliste, le travail pourrait enfin remplir sa fonction d'hominisation, pensait Marx, c'est-à-dire offrir les moyens à l'homme de se réaliser comme individu, en développant ses aptitudes, ses talents, ses désirs et ses objectifs⁶² :

Supposons que nous produisons comme des êtres humains, chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute [...] (Marx, 1972, p.33).

Au cours de la première moitié du XXe siècle, la volonté ouvrière d'appropriation des moyens de production et les revendications qui s'en font les relais perdent cependant de leur force politique. Progressivement, les principales instances politiques et syndicales se rallient pour convaincre les ouvriers du caractère improbable et irréalisable de ce dessein. En dépouillant l'imaginaire ouvrier de l'horizon du dépassement de sa condition à venir, ces

⁶² Certes, une seconde interprétation demeure envisageable, comme le note Israel (1972) à juste titre. Lorsque Marx établit une distinction entre l'homme comme individu et l'homme comme être social, il insiste sur le fait que l'émancipation de l'homme requiert son passage vers la socialisation, c'est-à-dire « la transformation de son être individualiste, égoïste, en un être social, coopérant ». En ce sens, souligne l'auteur, « il est probable que Marx ne s'intéressait pas tant à la réalisation de l'individu qu'à celle de l'humanité. » (Israel, 1972, p.415)

voix qui s'unissent consentent à envisager le salariat comme une réalité désormais sans alternative, vouée à s'installer dans la durée longue de l'histoire. Le terrain gagné par cette prise de position aura d'ailleurs des répercussions notables sur la tangente empruntée par les revendications ouvrières. De fait, les années passant, c'est surtout une protection sociale contre les aléas sociaux et économiques de l'existence moderne (chômage, vieillissement, maladie, etc.) et l'amélioration des conditions de travail (rémunération suffisante, modération du temps de travail, etc.) que cherchent à obtenir les travailleurs salariés en échange de leur force de travail. D'autant que cette force de travail est devenue entre-temps, pour beaucoup d'entre eux, l'unique moyen d'assurer leur subsistance et leur intégration sociale.

Sans jamais perdre complètement de vue les ambitions révolutionnaires qui demeuraient encore aux yeux de plusieurs l'unique véritable voie d'accès à l'émancipation collective et individuelle⁶³, les luttes ouvrières d'Après-guerre parviennent à négocier en France, et un peu plus tard au Québec, les termes de ce qui deviendra le « compromis fordiste ». Il s'agit du contrat social établi aux lendemains de la Deuxième guerre mondiale qui formalisera la condition salariale : en échange de leur soumission au rapport de production capitaliste, les industriels, assistés de l'État social, se doivent de garantir une rémunération (salaire) aux travailleurs, de leur assurer une protection contre les risques sociaux et d'indemniser les inconvénients du travail par l'accès à la civilisation

⁶³ Jusqu'aux années 1970, il serait difficile de nier, en France tout au moins, que l'imaginaire politique ouvrier continue de privilégier une lecture «classiste» de la réalité salariale. Le sens d'une trajectoire professionnelle et la quête d'émancipation du travailleur restaient intimement liés à l'appartenance et à l'identité de classe ainsi qu'aux puissantes luttes sociales et syndicales alors en cours. Comme le résume Lallement, « la bonne fortune des salariés était aux mains des grandes organisations politiques et syndicales en charge de mener le combat pour l'émancipation collective » (2001).

du bien-être et de la consommation. Une possibilité qu'avait en son temps déjà imaginée et défendue Weil, comme le montre l'extrait de l'un des discours qu'elle professa devant un auditoire d'ouvriers en février 1937 :

La solution idéale, ce serait une organisation du travail telle qu'il sorte chaque soir des usines à la fois le plus grand nombre possible de produits bien faits et des travailleurs heureux. (...) Mais cette méthode n'existe pas, et c'est même tout le contraire qui se passe. (...) Mais on peut tout au moins s'approcher d'une telle solution en cherchant des méthodes qui concilient le plus possible les intérêts de l'entreprise et les droits des travailleurs. On peut poser en principe qu'on peut résoudre leur contradiction par un compromis en trouvant un moyen terme, et que ne soient pas entièrement sacrifiés ni les uns ni les autres; ni les intérêts de la production ni ceux des producteurs. (...) C'est là le véritable problème, le problème le plus grave qui se pose à la classe ouvrière : trouver une méthode d'organisation du travail qui soit acceptable à la fois pour la production, pour le travail et pour la consommation (1951, p.219).

Il est en ce sens exemplaire, comme le relèvent Boyer et Durand,

[...] que les conflits des ouvriers spécialisés des années soixante et soixante-dix n'aient abouti qu'à de très timides tentatives d'humanisation du travail, mais aient convergé vers des augmentations salariales, visant à compenser financièrement un travail répétitif, monotone, parfois dangereux et pour le moins peu stimulant (1993, p.14).

De sorte que, jusqu'aux années 1970, le travail demeure, certes, synonyme de subordination, d'usure et de contraintes physiques. Mais il devient aussi progressivement vecteur de sécurité sociale et économique (via l'emploi), et d'une certaine forme de bien-être, celui procuré par l'accès aux loisirs, la consommation⁶⁴ et même, pour certains, la propriété⁶⁵. En France, comme le

⁶⁴ Sartin note d'ailleurs que les salariés se soumettaient à l'augmentation des cadences des travail, en partie parce qu'elle était pour eux synonyme de gains éventuels, pouvant profiter à

résume Lallement, « la croissance rapide et régulière des salaires, l'augmentation du pouvoir d'achat et le développement du crédit fournissent aux salariés les moyens matériels d'accéder à la « société de consommation » » (2007b, p.324). La période des Trente glorieuses, en France comme au Québec, profitera ainsi à une large part des salariés qui trouveront là les moyens d'habiter des logements bâtis après guerre et de posséder une automobile, une télévision, une machine à laver, etc. (*Ibid.*). Bien sûr, tous ne bénéficieront pas des mêmes moyens de se protéger et d'être dédommagé des inconvénients qui caractérisaient toujours l'expérience du travail. Dans ses fondements, l'exploitation demeure inchangée: « la sujétion dans la division du travail; l'usure liée à la condition de producteur; l'insécurité, à commencer par celle, considérable, qui règne sur le marché du travail » (Schwartz, 1990, p.77). Même si l'exploitation subsiste, elle n'est toutefois plus synonyme de dépossession ou de privation intégrale (*Ibid.*). D'autant que cet enrichissement relatif et l'accès à la consommation s'accompagnaient aussi, chez bon nombre de travailleurs, d'une dilatation du temps privé, du temps hors-travail: deux évolutions qui s'avéreront les catalyseurs de nouvelles logiques d'émancipation individuelle et de bien-être.

Mais dans les années qui allaient suivre, dans la mouvance de l'après Mai 68, bon nombre de travailleurs au Québec et en France commencent à exiger du travail les progrès et gains sociaux obtenus dans les autres registres de leur vie : religion, famille, couple, sexualité, loisirs, vie personnelle, etc. La quête d'une

leur confort matériel: achat d'un logement, d'une voiture, investissements ménagers) qui poussent le salarié à accroître son gain (1966, p.48).

⁶⁵ Certains découvrent également que ces apports « matériels » (sécurité économique et sociale) se couplent à des apports symboliques et identitaires. Les travaux de Sainsaulieu (1977), par exemple, rompent avec une interprétation unilatérale des retombées identitaires du travail. Ce dernier s'emploie à documenter l'hétérogénéité des constructions identitaires qu'autorise l'entrée dans la vie active, prenant appui tantôt sur le monde ouvrier, l'entreprise, le métier, le statut professionnel, etc.

qualité de vie qui gagne alors ces populations, plus que jamais avides d'un environnement social réceptif aux aspirations individuelles, retentit jusque dans l'univers productif. La crise économique des années 1980 ne fera d'ailleurs qu'exacerber cette appréciation désormais plus ouvertement critique du travail. Comme le relève Bibeau, à partir du moment où l'économie est frappée par une brutale décroissance, beaucoup de travailleurs se désinvestissent de leur milieu de travail qui, à leur avis, ne présentent que peu d'attraits en termes d'occasions d'autonomie, de créativité et de liberté (1985). Une observation qui n'avait pas non plus échappé à Rousselet, qui notait à propos de la jeunesse au tournant des années 1970 :

La plupart [des jeunes] témoignent d'une désaffection pour l'activité de travail et cela quelle que soit sa nature propre. Il n'y a ni refus, ni révolte, simplement indifférence à l'égard des peines et des joies qui, à l'atelier, au champ ou au magasin, étaient jusqu'ici réputées indispensables à la dignité et au plein épanouissement des individus (1978 [1974], p.28)⁶⁶.

Pendant ce temps, probablement de façon plus marquée en France qu'au Québec, plusieurs luttes syndicales perdent de leur vigueur; bon nombre des travailleurs s'étant graduellement démobilisés des luttes collectives pour maximiser leur chance de survivre à titre de travailleur individuel (Bibeau, 1985). Le travail salarié ne ressortira pas tout à fait indemne de cette période particulièrement agitée de l'histoire sociale. Mais, contrairement à la lecture de Bibeau (1985) qui prévoyait une exacerbation du phénomène de

⁶⁶ L'auteur prend pour preuve, entre autres, une enquête réalisée par la Jeune Chambre économique au début des années 1970 qui, après avoir sondé une population juvénile apparemment très diversifiée et représentative de la population juvénile en général, conclue que « l'hypothèse de ne pas aimer son futur travail ou son futur métier constituait la dernière des huit éventualités proposées comme susceptibles d'assombrir l'avenir (Rousselet, 1978 [1974], p.30). Rousselet cite en outre une enquête menée durant la même période par le Nouvel Observateur montrant que 10% des jeunes interrogés « faisaient de l'amour de son métier un facteur de bonheur » (*Ibid.*, p.31).

désinvestissement des milieux de travail, les transformations sociales en marche donneront plutôt raison aux intuitions de Lasch (2006). Dès 1979, ce dernier constate que le travailleur moderne d'Amérique du Nord « attend de plus en plus de gratifications narcissiques, là où auparavant il ne s'agissait que de produire⁶⁷ » (cité in Cathébras, 1991, p.77). Entretemps, ce qui hier encore apparaissait comme un phénomène marginal se transforma en tendance lourde: nos contemporains sont de plus en plus nombreux à attendre du travail l'occasion d'une mise en valeur de leurs compétences, autonomie et de leur besoin d'accomplissement personnel. Les études et rapports sont aujourd'hui nombreux à constater cette nouvelle donne. À titre d'exemple, un rapport prospectif publié en 1995 sur *Le travail dans vingt ans* en France indique: « Le travail bénéficie (...) d'un surcroît de valorisation tout à fait important. (...) [Il a pour ressort] « la fonction de moyen d'insertion et d'épanouissement personnel » (Boissonnat, 1995, p.158, cité in Ehrenberg, 2010, p.394). Clot fera à peine quelques années plus tard des observations très semblables :

[...] les salariés transfèrent dans le travail les aspirations et les valeurs qu'ils éprouvent en dehors. Les exigences à l'égard du travail ont grandi. Il ne doit pas seulement permettre de vivre, mais aussi de faire quelque chose de sa vie (Cité in Peuchamiel, 2000).

L'émergence de ces nouvelles aspirations à l'égard du travail n'est certainement pas étrangère à l'important retentissement qu'a connu la littérature managériale ces dernières années, support de premier plan au renouvellement du capitalisme des années 1980-1990 (Boltanski et Chiapello, 1999). Cela a été évoqué, c'est elle qui sut tendre l'oreille et saisir au bond la «critique artiste» pour ensuite adapter ses principales doléances à une version

⁶⁷ Friedmann notait en son temps que parmi les ouvriers des ateliers, « personne ne se préoccupe d'éclairer, à son intention, les buts de son entreprise ou de son département- et il n'a, dans ces conditions, d'autre stimulant que de gagner sa vie » (1963, p.270).

renouvelée de l'idéologie capitaliste : le néolibéralisme. Comme le constatent Boltanski et Chiapello (1999), depuis les années 1980, c'est surtout « [...] en développant un projet d'accomplissement de soi liant culte de la performance individuelle et l'exaltation de la mobilité à des conceptions réticulaires du lien social [...] » (1999) que l'entreprise arrive à obtenir la collaboration des salariés à la réalisation de ses objectifs de rentabilité. Ehrenberg dira quant à lui que c'est en agencant une organisation ultra concurrentielle à un modèle de réalisation personnelle que la pensée managériale a cherché à rallier les travailleurs autour du principe d'efficacité économique (1991, p.228). Pour ce faire, le modèle gestionnaire privilégie des formes de contrôle moins hiérarchiques (évaluations, projets, etc.), des tâches plus diversifiées et enrichies dans leur contenu (en comparaison avec le système taylorien), des rapports avec les collègues plus conviviaux et moins mécanisés, etc. Il stimule également la créativité et l'initiative du travailleur qu'il enlène sur les objectifs productifs à atteindre, en prenant ainsi pour acquis qu'il y a une sorte de conjonction souhaitable et possible entre les aspirations individuelles et les objectifs de rentabilité, entre le « projet » personnel et le projet de l'entreprise. Comme le résumant Dardot et Laval (2009),

[...] il s'agit en fin de compte de faire en sorte que la norme générale d'efficacité qui s'applique à l'entreprise dans son ensemble soit relayée au plan de l'individu par une mise au travail de la subjectivité destinée à accroître sa performance, mieux-être personnel et gratification professionnelle n'étant jamais donnés que comme les conséquences de cet accroissement (*Ibid.*, p.424).

Ainsi, l'entreprise proposerait de plus en plus de rétribuer l'implication subjective des travailleurs en liant le projet de sa propre productivité à la possibilité d'un épanouissement personnel pour les travailleurs. Et tout porte à

croire que ces derniers ne se montrent pas complètement réfractaires à une telle offre, loin de là même. Ils seraient au contraire très nombreux à attendre du travail des gratifications expressives à distance des rétributions économiques et sociales (sécurité et protection sociale et salaire), chèrement acquises durant la période fordiste.

À l'issue d'une vaste enquête menée auprès d'un large échantillon de travailleurs issus de catégories socioprofessionnelles variées, Baudelot et Gollac ont eu l'occasion de constater l'importance prise aujourd'hui par les satisfactions intrinsèques du travail :

[...] l'intérêt et l'épanouissement personnel sont posés comme des normes du bonheur au travail. Ces critiques du manque d'intérêt du travail débordent largement le cadre des catégories intellectuelles supérieures : la « critique artiste » n'est plus l'apanage des artistes et des intellectuels (2003, p.146).

Cette quête d'épanouissement de soi à laquelle se prêterait désormais l'expérience du travail a également été confirmée par plusieurs autres études conduites tant en France qu'au Québec. À titre d'exemple, l'immense enquête pilotée par Osty et son équipe, qui comprenait la tenue d'entretiens qualitatifs avec pas moins de 5000 travailleurs salariés d'entreprise, a montré que « le désir d'accomplissement de soi traverse des catégories socioprofessionnelles et des configurations d'emplois variées » (Osty, 2003, p.16). Plus récemment, une comparaison européenne effectuée en 2008 montre que les Français surinvestissent le travail par rapport à leurs voisins européens et sont plus

nombreux qu'eux à le percevoir comme un moyen d'épanouissement (Davoine et Méda, 2008)⁶⁸.

Les travaux de recherche menés au Québec et au Canada au cours des dernières années confirment cette tendance. D'abord, une récente enquête conduite auprès de travailleurs québécois de secteurs d'activités diversifiés (santé et services sociaux, recherche et ingénierie) conclue qu'un travail auquel on attribue du «sens», c'est-à-dire un travail considéré « utile », en accord avec certains principes moraux personnels et offrant des occasions d'apprentissage, de développement, d'autonomie et de reconnaissance, favoriserait une bonne santé mentale (Morin, 2008)⁶⁹. D'après Hughes, Lowe et Schellenberg (2003), loin de se limiter à son rôle instrumental, les salariés canadiens investiraient aujourd'hui le travail de préoccupations⁷⁰ multiples, parmi lesquelles figurent, en tête de liste : le fait d'«être traité avec respect» (73,8%), « de faire un travail intéressant » (71,4%), d'avoir le « sentiment d'accomplissement professionnel » (70,6%), de compter sur une « bonne communication avec les compagnons de travail (70,2%) et d'avoir la possibilité de « concilier travail-famille » (69,8%). Des préoccupations qui auraient même tendance à prendre le pas sur les considérations en termes de sécurité d'emploi (69,4%), de «bonne »

⁶⁸ Dans un second article, les auteures citent également les chiffres de l'International Social Survey Programme (2005) montrant que près de la moitié des Français sont « tout à fait d'accord » avec l'idée que le travail est nécessaire pour développer pleinement ses capacités. C'est d'ailleurs le score le plus élevé d'Europe (Davoine et Méda, 2009, p.50).

⁶⁹ Selon les conclusions de l'auteure, le «sens» du travail se décline sous les caractéristiques suivantes : l'utilité du travail, la rectitude morale du travail, les occasions d'apprentissage et de développement, l'autonomie, la reconnaissance et la qualité des relations humaines. D'ailleurs, les résultats de Marchand, Durand et Demers confirment aussi la corrélation positive entre bien-être psychologique et apport qualitatif du travail : « Le renforcement de l'utilisation des compétences, dans une limite qui permet de réduire la routinisation du travail, semble être une source de bonification de la santé mentale au travail » (2006, p.21).

⁷⁰ Correspond aux aspects du travail considérés comme « très importants ».

rémunération (62,6%) et d'avantages sociaux (56%)⁷¹. L'importante enquête dirigée par Mercure et Vultur (2010) auprès des salariés québécois en arrive à des conclusions assez similaires⁷². Enfin, les résultats d'une enquête qualitative (D'Amours et Kirouac, 2011) réalisée auprès d'une soixantaine de travailleurs indépendants québécois de diverses origines professionnelles⁷³ corroborent également ces dernières observations. Ils montrent notamment que plus de la moitié des répondants témoignaient d'un rapport au travail plus « identitaire » qu'« instrumental »⁷⁴. Ce qui signifie que pour cette tranche de l'échantillon, le travail représente une source marquée de valorisation, de reconnaissance et d'épanouissement de soi, et concoure significativement au processus de structuration de soi : ces individus ont tendance à se définir *par* les satisfactions intrinsèques associées à l'activité professionnelle, à faire corps avec le travail⁷⁵.

Toutefois, ces retombées expressives *présumées* du travail ne trouvent pas toujours les moyens de leur concrétisation. Certaines enquêtes confirment

⁷¹ D'après l'étude, les femmes seraient un peu plus nombreuses à valoriser les attentes de respect, de bonne communication, de reconnaissance, de conciliation travail-famille et de relations avec les collègues. De même, il semble que les gens qui sont les moins scolarisés (diplôme d'études secondaires ou moins) seraient aussi ceux pour qui les attentes en matière de sécurité d'emploi, de rémunération et d'avantages sociaux sont les plus présentes. L'étude fut réalisée à partir de tableaux de résultats compilés par Statistiques Canada.

⁷² Les auteurs notent que, pour 58% des travailleurs enquêtés, le travail a pour finalité principale (et non exclusive) la nature même de l'expérience vécue au travail –par exemple, le développement personnel, la reconnaissance de ce que l'on fait au sein du milieu de travail, l'établissement de liens riches avec d'autres individus ou encore le vécu d'une activité signifiante et utile (Mercure et Vultur, 2010, p.250).

⁷³ Les répondants étaient soit des professionnels, des artistes, des techniciens ou des ouvriers.

⁷⁴ Cette opposition fut initiée par Goldthorpe et *al.* (1972), reprise ensuite par Inglehart (1977) et, enfin, plus récemment mobilisée par Méda (2010) et Ferreras (2007).

⁷⁵ À noter que dans l'un de ses rapports publiés, l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (2007) reconnaît que certains créateurs évoluant dans ce secteur précis du marché de l'emploi, au-delà de l'idée de «profit», accordent plutôt une importance à une « rétribution symbolique » ou encore à une « volonté d'expression » sous-jacentes et en contrepartie de la nature de leur production. Est-ce que cette attente de « rétribution symbolique » dépasserait ce seul secteur de l'emploi? Les résultats de D'Amours et Kirouac (2011) nous incitent en tout cas à le penser.

en effet les obstacles qui entravent la possibilité d'une réalisation de soi, d'une reconnaissance ou d'un soi-disant bonheur *par* le travail. À titre d'exemple, les résultats obtenus en territoire français par Baudelot et Gollac indiquent que « près des deux tiers des personnes interrogées (62%) [ont relaté] que leur profession ne leur offre pas l'occasion de faire des choses qui leur plaisent et qu'ils ne peuvent pas faire ailleurs » (2003, p.223). Au Canada, certaines données obtenues par Duxbury et Higgins montrent pour leur part que la proportion de travailleurs qui éprouvent une satisfaction professionnelle élevée a significativement chuté au cours des deux dernières décennies, passant de 62% (1991) à 45% (2001). Quant aux dernières enquêtes de Statistiques Canada, elles indiquent qu'en 2002 près de 9% des travailleurs canadiens se sont dits « insatisfaits » de leur travail⁷⁶. Enfin, dans l'étude portant sur les travailleurs indépendants québécois citée précédemment, bien que ces aspirations se soient révélées le lot d'une majorité de répondants, de nombreuses contraintes compromettaient en pratique la possibilité de leur concrétisation. En particulier, l'absence de filet de protection a obligé certains d'entre eux à mettre en place des « stratégies » d'adaptation (diversification de l'offre de service, disponibilité maximale offerte à la clientèle au détriment des temps sociaux, etc.) destinées à répondre aux aléas du marché qui, dans les faits, ont fini dans bien des cas par entamer significativement la possibilité de soutirer des gratifications expressives de leur activité professionnelle (D'Amours et Kirouac, 2011). Autant d'exemples qui confirment au fond que, loin d'être une réalité pour tous, les apports expressifs du travail demeurent pour plusieurs travailleurs difficiles à concrétiser. Donnant ainsi raison à Linhart (2008) et Méda (2010) pour qui subsiste à ce jour un profond décalage entre « travail idéal » et « travail réel ».

⁷⁶ <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=82-003-X20050049496>

N'empêche, qu'elles trouvent les moyens ou non de se concrétiser, une constante parcourerait néanmoins ces quelques recherches menées sur les apports *présumés* et *réels* du travail. En effet, ce sont chaque fois ses apports expressifs⁷⁷ – occasion d'accomplissement ou d'actualisation de soi – dont cherchent à bénéficier plus ou moins prioritairement les travailleurs enquêtés. Comme si, finalement, pour reprendre les mots de Lallement, de « devoir moral et symbole d'appartenance sociale, le travail [s'imposait] de plus en plus aujourd'hui comme un moyen d'affirmation de soi » (2007b, p.546). Et, au vu de la littérature recensée, cette conception du travail collerait tant à l'univers managérial post-taylorien qu'à l'expérience que font les individus du travail⁷⁸.

Qui plus est, certaines données suggèrent que le terrain gagné par le registre de ces apports expressifs aurait tendance à se faire au détriment des enjeux et revendications en matière de protection sociale, de sécurité d'emploi et de salaire qui, depuis un certain temps, occuperaient moins le rang des priorités. De fait, il semble que cette nouvelle représentation du travail comme espace propice à l'épanouissement de soi ne fait plus de la protection sociale, de la sécurité d'emploi et du salaire *le* nœud de la rémunération du travail, ni même sa motivation première. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'il faille minimiser l'importance, toujours actuelle d'ailleurs, des apports «matériels» attendus du travail -protection sociale et salaire décent. Seulement, alors qu'ils dominaient dans la période fordiste et qu'ils ont été des préalables cruciaux à la mise en place de la société salariale (Castel, 1995), les études susmentionnées donnent à penser que ces apports « matériels » n'épuiseraient vraisemblablement plus à ce jour le large spectre des attentes alimentées par

⁷⁷ Ce que Dubet appelle ses «occasions de subjectivation» (2006).

⁷⁸ Une conclusion partagée par Ehrenberg qui, au sujet du travail, affirme qu'il « [...] est à la fois promu comme tel par le management et vécu comme tel par les salariés» (2010, p.262).

l'expérience du travail contemporain. Autrement dit, tout se passe comme si l'individu forgé en conformité avec les principes d'égalité chers à la socialité fordiste, progressivement, ne représentait plus un modèle d'individualité en adéquation avec les ambitions, attentes et aspirations en gestation dans la socialité contemporaine⁷⁹. Ce qui expliquerait, entre autres, que plusieurs de nos contemporains investissent le travail, moins dans sa dimension égalitaire et collective -droits sociaux, identité professionnelle, appartenance professionnelle et syndicale, etc.-, que dans un registre plus individuel, l'interpellant à titre de personne *singulière* (Martuccelli, 2010): *le travail comme occasion d'accomplissement de soi*. Une nouvelle conception du bonheur *par* le travail plus redevable, en somme, de la vertu personnelle que de la conscience de classe et de l'action collective.

En résumé, le modèle productif post-taylorien axé sur la mobilisation subjective et cette nouvelle conception du travail comme espace

⁷⁹ Un seuil que Rabinbach résume en ces termes : « il existe actuellement un large consensus [parmi les spécialistes de l'économie mondialisée] sur le fait que la constellation fordiste classique, faite de croissance, de prospérité et d'équité sociale, a atteint ses ultimes limites à la fin du XXe siècle» (2004, p.11). Rappelons en outre à titre indicatif que les pratiques de ressources humaines favorisant l'homogénéité et l'égalité entre les travailleurs ont gagné en popularité à partir de la révolution industrielle au XIXe siècle (Kornblith, 1998) et l'avancement de la gestion scientifique au XXe siècle (Taylor), et ont connu leur expansion la plus forte au cœur du compromis fordiste. Animés par la volonté de réduire et de maîtriser la variabilité des comportements humains (Budd, 2004), les employeurs ont développé l'homogénéisation et l'uniformité dans leurs relations avec les employés, ce qui a contribué au renforcement de l'efficacité des organisations et à la promotion de la coopération et de la confiance dans les relations interpersonnelles (Lazear, 1981). Aujourd'hui, on note une érosion de ces pratiques promouvant la standardisation en faveur de celles plus individualisées basées sur la spécificité des besoins de certains profils d'employé. Pour Greenberg et *al.*, « cette tendance à développer des ententes de travail non standard représente un changement fondamental de paradigme dans les relations de travail contemporaines (2006). Lallement note à ce propos qu'une vague de travaux nouveaux voit le jour depuis les années 1980, « en lien avec le développement de politiques salariales qui, dans le secteur privé, donnent progressivement priorité à l'individualisation et à la flexibilité des rémunérations » (2007b, p.151). Toujours d'après l'auteur, les primes, bonus, avantages matériels, allocations, etc. « font partie des moyens dont se dotent les entreprises pour transformer les termes de l'échange salarial, notamment en faveur d'une plus grande individualisation des rémunérations » (*Ibid.*, p.158).

d'accomplissement de soi représentent deux transformations sociales récentes signalant l'intensification de l'investissement subjectif dont serait la cible le travail de nos jours. Or comment maintenant en interpréter les conséquences pour l'individu? Dans le chapitre qui suit, nous verrons que la sociologie s'est intéressée somme toute assez tardivement aux ressorts subjectifs du travail et que, pour l'heure, sa lecture en reste majoritairement critique : l'intensification de l'investissement subjectif au travail ne réserverait rien de bon à l'individu. Est-ce à dire, dès lors, que tous ceux et celles qui conçoivent le travail comme vecteur d'apports expressifs (réalisation de soi, reconnaissance, etc.) feraient fausse route, ou pire encore, qu'ils seraient aveuglés sous le voile de l'aliénation? Ce type de postulat, pour le moins inconfortable, est précisément ce que souhaite éviter la présente recherche doctorale. Elle privilégiera pour cela une lecture à même de rendre compte de l'expérience que nos contemporains font du travail, et donc apte à témoigner des effets foncièrement ambivalents du phénomène d'accentuation de l'investissement de la subjectivité au travail. Car ils sont nombreux à l'affirmer : le travail recèlerait aujourd'hui, certes, son lot d'insatisfactions, d'irritants et de contraintes, mais aussi de plaisirs.

CHAPITRE III

LES EFFETS AMBIVALENTS DE L'INTENSIFICATION DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL

Le sociologue a d'autant plus intérêt à prendre au sérieux l'individu en organisation que les entreprises ont compris depuis longtemps déjà quelles ressources elles peuvent tirer pour leur part du mouvement d'individuation qui modèle notre époque (Lallement, 2007b, p.234).

3.1 TRAITEMENTS SOCIOLOGIQUES DE L'INVESTISSEMENT DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL ET DE SES EFFETS

3.1.1 La sociologie et les ressorts subjectifs du travail : les raisons d'une curiosité tardive

Les mutations de la réalité du travail salarié opérées dans les dernières décennies ont fait l'objet d'innombrables travaux en sciences humaines et sociales. En particulier, plusieurs des études réalisées à partir des années 1990 se sont intéressées aux conséquences psychologiques associées aux transformations qui ont traversé les milieux du travail depuis la fin des Trente glorieuses, ou à ce qu'on a depuis pris l'habitude d'appeler : la « modernisation » du monde du travail⁸⁰.

⁸⁰ Voir entre autres l'ouvrage de Linhart, intitulé *La modernisation des entreprises* (2010), et celui de Le Goff ayant pour titre *La barbarie douce* (2003).

D'abord principalement réservés aux champs de la psychologie et de la psychosociologie, les travaux réalisés sur les effets psychologiques des mutations du travail et de l'emploi ont mis quelques années avant d'influencer l'état de la recherche en sociologie du travail. La réflexion initiée sur le phénomène de souffrance au travail à la fin des années 1990 et l'ambition de saisir le travail dans sa dimension proprement subjective, qui sont majoritairement le fait de psychologues et psychosociologues, ont certainement contribué à cet effet de percolation entre les disciplines. Nous faisons ici référence aux travaux de Dejours, Molinier et de Clot, qui font sans contredit partie de ceux qui ont enrichi le champ de la sociologie du travail, notamment la question des ressorts subjectifs du travail.

En fait, si la subjectivité au travail comme objet de recherche apparaissait toute appropriée pour ces psychologues et psychanalystes, puisque situant chaque fois leurs analyses à l'interface du psychisme et du collectif, il en a été autrement pour les sociologues. C'est que l'étude sociologique des ressorts subjectifs de l'expérience du travail et, éventuellement, de ses situations de mal-être, commande d'élargir la lunette d'analyse « classique » du travail et, donc, de sortir de la division académique à laquelle les sociologues du travail se sont pendant si longtemps tenus. Bouffartigue et Bouteiller (2004) sont de ceux qui continuent de prôner la nécessité d'une telle division: « l'analyse de l'activité revient aux ergonomes, l'expérience subjective du travail aux psychologues, et la division et l'organisation du travail aux sociologues » (Cité *in* Cousin (2007, p.67). Ce n'est qu'assez récemment qu'un certain nombre de représentants de la sociologie du travail se sont résolus à surpasser de tels clivages disciplinaires pour se donner les moyens d'appréhender le travail comme expérience

individuelle⁸¹. Le raisonnement de Bertaux-Wiame et Linhart (2006) permet d'ailleurs de retracer les grandes étapes franchies par la sociologie française du travail, avant que celle-ci devienne à même de se saisir des questions entourant la subjectivité au travail et le phénomène multiforme de la souffrance au travail.

Jusque dans les années 1960-70, rapportent Bertaux-Wiame et Linhart (2006), les sociologues étudiaient essentiellement le travail comme objet social et culturel et rapport social conflictuel. Leur ambition était surtout de rendre compte des rapports de force à l'œuvre dans l'organisation et la division du travail par le biais d'enquêtes-terrain conduites à l'intérieur même des ateliers de travail et des usines. La sociologie du travail à l'œuvre durant cette période reste ainsi majoritairement enfermée entre les quatre murs de l'atelier. Sa principale influence reste encore les grandes enquêtes menées dès le milieu du XIXe siècle dans les ateliers de production, qui cherchaient pour la première fois à documenter les situations de travail et le quotidien des ouvriers. En effet, c'est à cette époque que des penseurs sociaux, économistes et médecins hygiénistes se voient confier la tâche de décrire au plus près de leurs observations la condition ouvrière, le travail en industrie, les procédés techniques, les lieux des opérations de production, etc. Ce sont ainsi ces travaux qui inspireront la sociologie du travail « universitaire » qui prendra son envol en France dans les années d'Après-guerre, avec les travaux empiriques de G. Friedmann entre autres⁸². L'étude entreprise par A. Touraine aux Usines Renault entre 1948 et

⁸¹Impossible toutefois de passer sous silence les travaux de Friedmann qui fut probablement l'un des premiers, en France tout au moins, à saisir le travail dans ses dimensions proprement psychologiques. Dans plusieurs de ses publications, Friedmann « envisage la réalité du travail et de la technique comme "nouveau milieu" agissant sur la sensibilité et la conscience humaine » (Pillon, 2009, p.18). De même, dès 1935, dans *La crise du progrès*, il considère le travail « comme une réalité à la fois technique, psychologique et sociale » (*Ibid.*, p.19).

⁸² D'après Jean-Michel Chapoulie, les premières recherches de sociologie du travail réalisées après 1945 sous l'impulsion de Georges Friedmann « furent parmi les premières à utiliser les démarches qui sont devenues typiques de la discipline, c'est-à-dire le traitement de données

1954 est d'ailleurs tout à fait représentative des travaux de cette période, elle qui s'attache à livrer une description fine et détaillée des procédures techniques et administratives, des attitudes et des rôles de chaque catégorie professionnelle⁸³. Après Touraine, de nombreux chercheurs continueront à arpenter, étudier et documenter le domaine de l'industrie automobile, mais aussi le monde de la sidérurgie, la condition ouvrière, etc.⁸⁴.

C'est seulement dans la seconde moitié des années 1960 que les travaux de Guilbert convièrent le sociologue à sortir du seul lieu de l'atelier et de l'usine pour appréhender la question du travail domestique des femmes qu'il considérait sous plusieurs points structurellement analogue aux postes de travail occupés par les ouvriers (1966) (Cité *in* Bertaux-Wiame et Linhart, 2006). Une dizaine d'années plus tard, c'est au tour de Kergoat (1978; 1982) de livrer une contribution majeure qui allait pour longtemps marquer le domaine de la sociologie du travail. D'après Bertaux-Wiame et Linhart (2006), ce chercheur fut l'un des premiers à travailler à la construction du champ de recherche sur les rapports de sexe de production, et à documenter les particularités qui distinguaient la réalité des ouvriers de celle des ouvrières. En levant le voile sur la présence de ce différentiel qualitatif, ses travaux mirent en lumière à quel point il y a « une manière homme et une manière femme d'être ouvrier » (*Ibid.*). Cet apport marqua le début d'une phase de démultiplication des catégories d'analyse et de réorientation majeure de la recherche en sociologie du travail.

d'origine administrative (statistiques, rapports d'activités, réglementation), mais aussi le recueil de première main d'entretiens, de questionnaires, ou d'observations » (Chapoulie, 1991, p. 323, cité *in* Tournès, 2006).

⁸³ À noter toutefois que Touraine va plus loin dans ses conclusions, notamment en développant son célèbre schéma d'évolution du travail ouvrier en trois phases successives. Pour une plus analyse, voir Pillon et Vatin (2003, p.101).

⁸⁴ La plupart seront publiées dans la collection des « Enquêtes et Études » du Centre de recherche de l'Institut des sciences sociales du travail.

Comme le résumait Bertaux-Wiame et Linhart, «on découvrait (...) que les ouvriers, nationaux et immigrés n'étaient pas, non plus, exactement les mêmes, et que les temporalités, et notamment l'âge, interviennent également comme facteur décisif, de même que les formations et les expériences professionnelles antérieures » (2006, p.138). Autrement dit, à mesure qu'on réalise que le travail, subjectivement et objectivement, dépend étroitement de ces facteurs discriminants, et qu'il est biaisé, ou du moins réducteur, d'approcher le travailleur comme unique représentant d'une classe (ouvrière) et d'un genre (masculin), la sociologie multiplie et affine ses variables et catégories d'analyse. C'est notamment dans ce contexte que voient le jour les travaux de Sainsaulieu (1977) sur l'identité professionnelle, qui documentent le contenu subjectif et différencié de l'expérience du travail, jusque-là essentiellement investigué dans ses dimensions objectives. Bien sûr, les travaux de Crozier (1963) sur les organisations bureaucratiques y préparaient déjà. Lui qui, dès 1963, accorda un grand intérêt à l'analyse des stratégies des acteurs et des identités nationales : des réalités en résonance étroite avec la subjectivité du travailleur.

Au fond, sans démentir que la classe ouvrière existait peut-être toujours et que la réalité ouvrière correspondait encore au vécu de bon nombre de travailleurs, l'ensemble de ces travaux de recherche ont néanmoins démontré qu'il devenait de plus en plus difficile de contredire le fait que la question ouvrière se posait désormais dans des termes différents (Bertaux-Wiame et Linhart, 2006). Progressivement, un détachement relatif d'avec les catégories d'analyse classiques s'opère, permettant ainsi à la sociologie du travail de se tourner vers l'étude des comportements sociaux et des traditions culturelles (Pillon et Vatin, 2007). Mais, aussi, vers l'étude de l'expérience du travail et de ses ressorts et retombées proprement subjectives par le biais de perspectives théoriques qui ne se restreignent plus au postulat de l'aliénation.

Ce bref survol historique de la sociologie du travail vise simplement à mettre en évidence à quel point le foisonnement que connaissent aujourd'hui les travaux s'intéressant aux ressorts subjectifs du travail s'inscrit finalement dans l'histoire assez récente de la discipline. Toutefois, si bon nombre d'auteurs constatent à ce jour une accentuation du niveau de mobilisation subjective au travail, leur diagnostic en demeure majoritairement sombre et critique. Elle n'aurait déboucher sur rien de bon pour l'individu. Au contraire même, elle n'aurait qu'approfondit son état de domination, voire d'aliénation.

3.1.2 L'investissement de la subjectivité au travail: une expérience que nuisible?

En France, Dejours fait partie des pionniers à avoir creusé la question de l'implication de la subjectivité dans l'activité productive et la nature de ses bénéfices et nuisances pour l'individu. C'est à la fin des années 1980 que ses travaux l'amènent à désigner les conditions de travail et l'organisation de la production comme facteurs potentiellement dommageables pour l'équilibre psychique individuel. La plupart de ses contributions sont pour lui l'occasion de réitérer un même constat : «les nouvelles technologies, la flexibilisation de l'emploi, les méthodes d'évaluation individualisée des performances et les certifications de qualité, génèrent aussi de nouvelles formes de souffrance et de pathologie mentale (Dejours *et al.*, 1999) ». Autrement dit, les aménagements managériaux de la production, calqués sur les injonctions néolibérales, porteraient entrave à l'exercice de l'intelligence créative du travailleur dans l'exécution de ses tâches et, en cela, causeraient des torts considérables à sa santé psychologique. L'auteur désapprouve et invective aussi l'empiétement de plus en plus manifeste des considérations productivistes sur l'espace jusque-là encore assez bien protégé de la subjectivité individuelle. Cela, explique-t-il, parce que les pratiques managériales de gestion de la main-d'œuvre et de la production associées à la « dérive néolibérale » n'hésitent plus à user du

« régime de la peur » pour soutenir la production et, ce faisant, donnent priorité aux objectifs de valorisation technique et productiviste, au détriment des préoccupations humaines et de bien-être individuel (Dejours, 2005). Bien que volumineuses, les contributions de Dejours et de son équipe des quinze dernières années sont autant de réponses apportées à une hypothèse restée, au fond, à peu près inchangée : celle de l'existence d'un lien entre des pathologies et troubles psychiques particuliers (souffrance psychologique, cas de décompensation psychique, dépression, suicide au travail, etc.) et certains déterminants sociaux et structuraux issus des transformations managériales et néolibérales du travail.

Dans une perspective assez proche, de Gaulejac (2005; 2011) et Aubert (2003; 2007) interprètent ces mutations en cours dans les milieux de travail comme le signe d'une nouvelle manière pour la domination de s'insérer entre les parois de la psyché humaine, jusqu'à progressivement concrétiser une descente en intériorité dans les confins les plus intimes de la subjectivité. La thèse défendue par ces derniers rejoint ainsi sous plusieurs aspects celle de Dejours, notamment en ce qu'elle interprète les nombreux cas de stress et de troubles psychiques en lien avec le travail comme autant de conséquences à l'échelle humaine d'une idéologie néolibérale à la fois nocive et asservissante pour la subjectivité des travailleurs. De même, on peut aussi penser qu'ils sont du nombre de ceux pour qui « la condition du travailleur contemporain ne se caractériserait plus tant par l'usure physique et la fatigue musculaire, que par des contraintes et des difficultés psychiques » (Loriol, 2003, p.460)⁸⁵.

⁸⁵ Le Breton (1990) et Ahsberg (1998) seraient aussi de ceux-là.

Ainsi, les modèles d'analyse et les conclusions des travaux respectifs de de Gaulejac et Aubert (école de la sociologie clinique) et de l'équipe de Dejours (école de la psychodynamique du travail) ont été parmi les premiers à mettre à l'avant-plan l'enjeu de la mobilisation subjective des travailleurs. Mais ils partagent aussi le même pronostic pour le moins trouble : même s'il est un levier identitaire déterminant⁸⁶, le travail recèle sous sa forme contemporaine une dominante nocive, asservissante et appauvrissante pour la vie subjective de l'individu, conçue comme explicative de l'inflation récente des maux psychologiques reliés au travail. Or, sans minimiser l'indéniable portée et fécondité de ces travaux, certaines conclusions de recherche instiguent néanmoins à penser que leur richesse heuristique n'épuiserait pas complètement l'ensemble des phénomènes en présence. En effet, face au phénomène d'intensification de l'investissement de la subjectivité au travail, que ces mêmes travaux ont d'ailleurs très significativement participé à documenter, force serait de reconnaître à présent le caractère proprement ambivalent de ses effets sur la vie individuelle. Car, à moins de réactiver la thèse d'une aliénation quasi généralisée⁸⁷, un nombre croissant d'enquêtes réalisées ces dernières années incitent à reconnaître que, plus qu'une funeste manipulation idéologique asservissante, les retombées de l'expérience du travail contemporain,

⁸⁶ Ces auteurs conviennent que le travail, en permettant à l'individu de s'aventurer hors de soi, de relever des défis et de se révéler à lui-même, participe à son élaboration identitaire.

⁸⁷ Méda (2010), dans l'un de ses plus récents articles, n'écarter pas la possibilité d'une réactualisation de la thèse de l'aliénation pour expliquer l'ampleur gagnée par les apports «expressifs» ou postmatériels présumés du travail : « [...] quel crédit accorder aux déclarations des individus, même lorsqu'ils font état de très hauts taux de satisfaction, si le processus même de développement du capitalisme ou de rationalisation débouche sur la production d'une illusion, est à l'origine d'un processus d'aliénation? » (2010, p.135). Dejours investit quant à lui un schéma d'analyse qui, sans être l'exacte reproduction des thèses marxistes de l'aliénation, n'en demeurent pas moins l'héritier. Certains de ses travaux y font d'ailleurs explicitement référence. Dejours n'hésite pas à affirmer que l'aliénation est ce qui se rapproche le plus de l'expérience du travail que feraient bon nombre de nos contemporains. En gros, il soutient que le mécanisme sous-jacent à cette aliénation aurait changé, mais que la résultante serait demeurée la même (Dejours, 1998).

résolument tournée vers la mobilisation subjective, seraient profondément ambivalentes. En d'autres termes, le travail comporterait de nos jours, certes, son lot de souffrance, mais aussi de plaisir et de satisfactions intrinsèques (Cousin, 2007; Dubet, 2006; Durand, 2000).

D'abord, l'enquête réalisée par Linhart et son équipe (1991) sur l'expérience du chômage confirme à sa façon les apports expressifs *réels* du travail. Les longs entretiens conduits auprès d'ex-salariés de l'entreprise Chausson, mis à pied à la suite de sa fermeture, ont en effet permis de mettre en relief certaines difficultés psychiques auxquelles se butent les individus en situation de chômage, notamment en montrant que l'épreuve d'une perte d'emploi peut aussi signifier une « perte de soi ».

[...] lorsque l'on se penche sur ceux qui viennent de perdre leur travail, ce sont moins les conditions de travail, les contraintes, l'exploitation ou la domination subies qui ressortent que les différentes faces du travail et ce qu'elles engagent pour les individus. C'est le cas, par exemple, pour les salariés de l'entreprise Chausson que Danièle Linhart et son équipe ont rencontrés après la fermeture inique de l'entreprise. Les auteurs ne cherchent pas à gommer la réalité des conditions de travail, ils n'enjolivent pas une situation. Néanmoins, c'est tout ce qui est apparemment masqué, ce qui est nié, qui est mis ici en avant pour rappeler que la fermeture d'une usine ce n'est pas seulement une perte d'emploi, mais aussi une perte de soi, pour ceux qui la faisaient vivre. En ce sens, ces retours a posteriori confirment que le travail ne se réduit pas aux modèles productifs. Mettre de côté le travail, dans un premier temps, et tenter de l'analyser en tant que tel, c'est finalement réaffirmer sa dimension expressive (Cousin, 2007).

Une enquête québécoise sur les chômeurs de longue durée (D'Amours et Lesemann, 1999) en arrive à des observations semblables, elle qui conclut que la souffrance symbolique rattachée à la perte d'emploi durable est plus difficile à supporter que l'appauvrissement matériel. En ce sens, comme l'observe Cousin,

le désarroi psychologique et les difficultés identitaires associées au chômage révéleraient « en creux » le rôle déterminant joué par les apports expressifs rattachés à l'expérience du travail dans la manière d'être un individu dans la contemporanéité.

Les résultats obtenus par Dessors *et al.* (1979), au terme d'une étude menée auprès d'ouvrières de chaîne de montage d'appareils électroménagers, confirment à leur tour les satisfactions intrinsèques soutirées de l'activité de travail. Lorsqu'elles étaient interrogées sur les difficultés liées aux contraintes de la chaîne de montage, et à tous les désagréments qu'on lui connaît, les ouvrières n'hésitaient pas à signifier le « plaisir » qu'elles avaient à retrouver l'usine après leur congé d'été (1979). Enfin, plus près de nous, l'enquête réalisée par Lantheaume et Hélou a permis de mettre en lumière que « malgré les plaintes et dénonciations des conditions de travail, les difficultés et l'usure du travail, très rares sont les enseignants qui expriment le désir d'arrêter de travailler ou proposent le non-travail comme horizon désiré. «Au pire», ils évoquent un changement d'activité et, surtout, son allègement et les modifications de son exercice » (Lantheaume et Hélou, 2008, p.81). Le plaisir et les gratifications expressives soutirés du travail d'enseignant se retrouvent dans les propos de ces deux enseignants:

Quand on a une classe agréable, c'est vrai que ça crée une sorte d'état de grâce quand on peut partager ça, puis quand on réalise qu'on est arrivé à faire passer réellement des savoirs, quand on se rend compte qu'ils progressent (*Ibid.*, p.121).

J'ai jamais été aussi bien dans ma vie que depuis que je suis enseignante (*Ibid.*, p.122).

Or c'est bien cet autre visage du travail, celui auquel renvoient ses satisfactions intrinsèques et ses retombées expressives *réelles*, qui a tendance à échapper aux approches d'analyse centrées sur les mécanismes de la « peur » et d'asservissement du moi du management post-taylorien.

La mise en avant de la souffrance, avec la peur comme moteur, masque l'autre versant du travail, plus subjectif, mais qui se construit dans le rapport à soi, aux autres et à l'objet du travail et qui peut prendre diverses formes. Le travail est ambivalent et procure aussi du plaisir (Cousin, 2007, p.68).

En réalité, ni panacée émancipatrice ni prolongement de l'aliénation sous de soi-disant habits neufs, les récentes recherches exhorteraient d'abord à reconnaître à quel point l'expérience du travail post-taylorien parviendrait, de façon plus prononcée et intéressée que jadis, à solliciter et rétribuer la subjectivité. Et c'est précisément l'intensification de cette dynamique de mobilisation-rétribution de la subjectivité au travail qui, parmi d'autres facteurs, orienterait l'expérience plus ou moins satisfaisante ou douloureuse que l'individu fait du travail aujourd'hui. Par moment, ses effets en seraient bénéfiques pour le travailleur: d'où la recrudescence des apports expressifs *réels* du travail de nos jours -réalisation de soi, estime de soi, reconnaissance, etc.-. À d'autres occasions, elle prendrait une tournure plus problématique, telle que le suggère l'inflation des cas de souffrance au travail: *burn-out*, anxiété, « mauvais » stress, dépression, suicide professionnel, etc. Bref, maint indicateurs incitent à reconnaître le caractère foncièrement ambivalent des retombées du phénomène d'intensification de la subjectivité au travail.

Cela étant dit, quelles mutations sociétales auraient participé à l'apparition de ce phénomène d'intensification de la subjectivité au travail et aux

effets ambivalents qu'on lui connaît? En d'autres termes, quelles transformations sociales auraient pu faire en sorte que le travail en arrive aujourd'hui à mobiliser autant les capacités personnelles et subjectives, à éveiller et concrétiser autant d'attentes expressives à son endroit et, simultanément, à enfoncer certains destins individuels dans des formes de souffrance au travail comme le *burn-out*?

Avant d'y aller de notre propre hypothèse de recherche, quelques mots d'abord sur l'un des réflexes qui a souvent tendance à caractériser la démarche sociologique : la nostalgie fordiste. Cela, essentiellement pour soutenir l'idée que témoigner de l'ambivalence des retombées de l'expérience du travail contemporain⁸⁸, que l'on sait maintenant axée sur l'investissement subjectif, commande avant tout de se parer contre toute tentation de nostalgie à l'égard du passé fordiste.

3.1.3 L'écueil de la nostalgie fordiste

Nul doute qu'il serait vain de contredire les conclusions du cortège d'analyses qui constatent depuis au moins vingt ans déjà que le compromis social fordiste est ressorti quelque peu affaibli des transformations politiques, idéologiques et organisationnelles amorcées dans le courant des années 1980-1990. En particulier, plusieurs parmi celles-ci ont montré comment les réformes post-tayloriennes et néolibérales avaient profondément métamorphosé l'univers du travail salarié, davantage régi par des principes comme la flexibilité, la performance, l'innovation continue, etc. En témoignent en France, par exemple, la croissance constante du nombre de travailleurs par intérim, la baisse du taux de syndicalisation, l'intensification du travail, etc. Au Québec, le travail

⁸⁸ C'est également pour se donner les moyens de traduire cette double potentialité du travail que Ravon choisit d'appréhender le travail comme « épreuve de professionnalité » (2009).

indépendant connaît aussi une progression continue, on y observe également une intensification du travail, une plus faible proportion des travailleurs ont accès aux indemnités de l'assurance-emploi, etc. Pour autant, il apparaîtrait excessif d'aller jusqu'à soutenir que les acquis sociaux obtenus durant les Trente glorieuses ont été entièrement sacrifiés sur l'autel du « nouvel esprit du capitalisme » ou, encore, que les lègues de l'ère fordiste ont été réduits à peau de chagrin. Dénoncer ce qui a été perdu d'une main sans souligner ce qui a été gagné dans l'autre (nouveaux droits – RMI, aujourd'hui RSA – prise en compte croissante de la dépendance, etc.) donne parfois l'impression d'ériger l'ère fordiste en une sorte d'idéal social perdu (Martuccelli, 2005). Cette nostalgie fordiste que continuent d'alimenter bien des travaux sur les mutations actuelles du travail serait à notre avis indissociable d'un autre constat : leur refus ou leur incapacité à prendre jusqu'au bout la mesure des changements intervenus à la suite de la crise qui ébranla l'idéologie capitaliste et le modèle social fordiste de la fin des années 1960.

Nombreux sont en effet les observateurs sociaux qui soutiennent que les instigateurs du « nouvel esprit du capitalisme » ont habillé les principes d'organisation productive d'un nouveau décorum, basé sur l'engagement personnel du travailleur et la promesse de son accomplissement individuel, avant tout pour relancer l'économie et stabiliser l'ordre social alors en crise. Ce qu'ils négligent toutefois de reconnaître, c'est que la succession de réformes néolibérales mises sur pied durant cette période, en dépit de toutes les critiques qu'on peut leur adresser, sont parvenues à faire écho, avec plus ou moins de succès, à une aspiration bien réelle : l'individualisation des existences et des trajectoires.

En effet, peu conteste à rebours que les revendications qui ont entraîné le capitalisme et le modèle social fordiste dans une grave crise de confiance à la fin des années 1960, tant au Québec qu'en France, défendaient l'idée d'un desserrement de l'emprise des institutions « classiques » sur les destins individuels qu'on ne souhaitait plus « joués d'avance » (Castel, 1995) ou dictés « par le haut ». Sur le terrain de la protection sociale, les travaux de Castel (1995) ont bien mis en lumière les bouleversements institutionnels qui firent suite à cette période agitée de l'histoire sociale. Les individus, constate-t-il, seraient plus qu'autrefois sommés de trouver les moyens de se parer contre les incertitudes sociales et économiques, à mesure que s'effritent le filet social et les collectifs protecteurs. Les travaux de D'Amours (2009) sur les travailleurs indépendants québécois corroborent aussi cette dernière thèse.

Mais le rayon d'impact de ces transformations institutionnelles ne s'arrête pas là. Impossible de ne pas reconnaître qu'elles aient également altéré la façon qu'a l'individu de « se tenir » (Martuccelli, 2002; 2005) dans la socialité contemporaine, c'est-à-dire de « porter son individualité » (Castel, 1995) en ces temps post-fordistes. Maint travaux l'ont montré, sa socialisation emprunte de nos jours des voies multiples (Dubar, 2001), les logiques institutionnelles se retrouvent désormais en concurrence (Singly, 2003; Dubet, 2009), moult dimensions des trajectoires individuelles apparaissent moins facilement prédictibles (Touraine, 2005), d'où la constante impression d'un individu se rebiffant contre les catégories sociales (Martuccelli, 2005). Comme le résume Beck, ce sont les fondements existentiels mêmes des institutions et des formes de consensus qui les ont portées qui s'érodent (1998, p.17). En fait, l'individu serait plus qu'autrefois enjoint de trouver une partie des moyens d'être un individu dans la modernité contemporaine. Et c'est généralement dans le

différentiel des moyens matériels et symboliques déployés pour y arriver que se jouerait la dimension singulière de son individualité (Martuccelli, 2005; 2010).

Or, les prérequis que suppose cette traversée dépassent à l'évidence le seul champ des protections sociales. Car même si le mouvement d'autonomisation a nécessité des conditions sociales (sécurité sociale, statut salarial) pour permettre aux individus de se parer contre les aléas de la vie en société et du capitalisme (vieillesse, accident, maladie, conjoncture économique), ces protections ne sauraient lui suffire à « se projeter dans le temps et bâtir une vie personnelle dans la réalité moderne » (Corcuff, 2007, p.93). Pour se constituer, l'individu a besoin de *supports* multiples, et à ce chapitre, les protections sociales ne représenteraient que « la pointe du iceberg » (Martuccelli, 2002).

Ne s'y méprenons pas. Il est bien clair que l'individu forgé en ces temps post-fordistes dépend toujours étroitement du socle de protections sociales et des droits collectifs et individuels qui organisent son existence. Seulement, cette individualité supportée par les acquis sociaux -ceux-là même qui sont chargés de rapprocher les sociétés libérales démocratiques de l'idéal d'égalité auquel a largement contribué le compromis social fordiste-, rechercherait aussi à présent les moyens d'approfondir la dimension personnelle de sa vie (Martuccelli, 2008a; 2010). Bref, tout se passe comme si l'imaginaire social fordiste⁸⁹ était désormais forcé de trouver les moyens d'une cohabitation avec l'imaginaire qui s'est constitué, entre autres, autour des aspirations que l'on a prit l'habitude d'associer à la « critique artiste » (Boltanski et Chiapello, 1999)- autonomie, épanouissement, etc.-, et qui en appelle, lui, à un approfondissement du

⁸⁹ La majorité des européens restent attachés au «modèle social» européen. UE, *Eurobaromètre* 63.4, septembre 2005, cité in Martuccelli, 2008a.

processus d'individualisation des existences. Et, à l'instar de bien d'autres dimensions de l'action individuelle, le travail n'échapperait pas à ces changements en cours. C'est en tout cas ce que laisse penser l'importance vouée par les contemporains aux rétributions expressives du travail dans les enquêtes susmentionnées.

Ces quelques considérations synthétisent, en somme, ce que trop de travaux consacrés à l'expérience du travail contemporain et à ses méfaits, la souffrance au travail, négligent de reconnaître. Faute de prendre pleinement la mesure des transformations amorcées avec la fin des Trente glorieuses, bon nombre d'auteurs y vont d'une grille de lecture qui, certes, a l'intelligence pour mettre en contexte les mutations institutionnelles, sociales et/ou organisationnelles en cours⁹⁰. Mais cette grille de lecture peine, en revanche, à se défaire d'une lecture à connotation nostalgique à l'égard du passé fordiste lorsque vient le temps d'évaluer l'impact de ces changements à l'échelle de la vie individuelle. Plusieurs de leurs travaux ont en effet tendance à «dénoncer» toutes les pratiques contraires à celles typiques de la période fordiste -ex. instabilité d'emploi, mobilité professionnelle, flexibilité, mobilisation subjective, etc.-, qu'ils érigent ensuite en principales « causes » de la souffrance au travail. Par cette lecture, non seulement donnent-ils l'impression de peu tirer leçon de la masse de travaux critiques sur l'organisation taylorienne du travail, dominante à l'époque fordiste. Mais plus pénalisante encore semble leur manière de mal soupeser les évolutions qui sillonnent le mode d'individuation contemporain. Car l'individu ne fait pas que retirer de la souffrance des réformes productives post-tayloriennes qui exigent de lui une plus nette mobilisation de soi dans le procès de travail. Il arrive aussi qu'il trouve là les moyens d'un enrichissement

⁹⁰ Effritement du filet social par les politiques néolibérales, désengagement de l'État social, succès des pratiques de management, flexibilité, etc.

ou d'un accomplissement personnel, d'une mise à profit de ses talents et compétences, donc, d'une actualisation de soi : autant de possibles *supports* à la mise en forme de son individualité.

C'est pourtant contre un tel piège que met en garde Castel dans *Métamorphoses de la question sociale* lorsqu'il écrit :

On ne peut pas avoir dénoncé l'hégémonie de l'État sur la société civile, le fonctionnement bureaucratique et l'inefficacité de ses appareils, l'abstraction du droit social et son impuissance à susciter des solidarités concrètes, et condamner des transformations qui prennent en compte la particularité des situations et en appellent à la mobilisation des sujets. Ce serait d'ailleurs en pure perte, car ce mouvement d'individualisation est sans doute irréversible (1995, p.767).

D'où l'impératif de penser le phénomène d'intensification de l'investissement subjectif au travail et l'un de ses effets délétères, la souffrance au travail, selon une perspective qui puisse témoigner des nouveaux termes dans lesquels se pose le fait d'être un individu dans la modernité contemporaine. Cette recherche doctorale cherche à répondre à cet objectif. Dans ce qui suit, nous verrons que le fait que l'expérience du travail parvienne aujourd'hui à mobiliser autant les capacités personnelles et subjectives du travailleur, à éveiller autant d'attentes en matière de rétributions expressives et, simultanément, à livrer un nombre si important de destins individuels aux affres de la souffrance au travail s'appréhende peut-être d'abord comme le résultat d'une expérience qui, sans être inédite, connaîtrait dans la contemporanéité une expansion préoccupante: la démesure. L'exemple du *burn-out*, comme figure contemporaine de souffrance au travail, nous aidera à étoffer cette hypothèse de recherche.

3.2 S'ACCOMPLIR PAR LE TRAVAIL ET SOUFFRIR D'UN *BURN-OUT*: MANIFESTATIONS CONTEMPORAINES DE LA DÉMESURE MODERNE?

3.2.1 La démesure ou l'irréductible double nature de la modernité

C'est en se portant à l'incandescence de lui-même que l'individu tente d'apporter une réponse au sens de sa vie, là où n'existe plus aucun système tout fait, comme si le seul moyen d'y parvenir était d'être à lui-même son propre créateur et l'artisan de sa vie éternelle (Aubert, 2006, p.351).

L'expérience de la modernité fait reposer sur l'homme certains périls vis-à-vis desquels la société a toujours cherché à se protéger. Son avènement force en effet les sociétés à imaginer et confectionner des réponses à des problèmes qui trouvaient autrefois les moyens de leur résolution à même le mode de vie traditionnel, basé sur des relations permanentes de dépendance et d'interdépendance et sur les liens de sang. Au temps de la tradition, faut-il le rappeler, les membres d'une communauté et la réalité où ils prenaient place étaient aussi indistincts qu'indissociables : le premier servait de prolongement *naturel* au second dans un cycle reproductif continu. À peu près aucune distance ne subsistait entre la vie de l'esprit et les formes objectives autour desquelles se structurait la réalité traditionnelle.

Il s'agit d'abord des sociétés de permanence au sein desquelles l'individu, encastré dès sa naissance dans un réseau serré de contraintes, reproduit pour l'essentiel les injonctions de la tradition et de la coutume. Dans ces formations, il n'y a pas davantage de « social » que d' « économique », de

« politique » ou de « scientifique », au sens où ces mots qualifieraient des domaines identifiables de pratiques. Des règles ancestrales s'imposent aux individus sur un mode synthétique et directement normatif. Des formes stables de relations accompagnent l'accomplissement des principaux rôles sociaux dans la famille, le voisinage, le groupe d'âge et de sexe, la place occupée dans la division du travail, et permettent la transmission des apprentissages et la reproduction de l'existence sociale (Castel, 1995, p.49).

C'est avec la modernité qu'une profonde rupture symbolique intervient dans l'histoire des communautés. Dès lors que le monde cesse d'être un donné, et que le caractère construit de ses composantes jusque-là « naturelles » se révèle à la conscience des hommes, ceux-ci peuvent s'affirmer maîtres de leur destin. L'ordre des choses et du monde n'étant plus orchestré par le divin ni dicté par un donné naturel, c'est désormais à la société qu'il revient de l'édifier. Le propre de la modernité, comme le souligne Touraine, c'est « de ne faire appel à aucun principe, à aucune valeur en dehors d'elle-même. Elle est vraiment autocréatrice » (2005, p.144). Suivant cette même idée, Martuccelli rappelle qu'elle « est une économie globale de toute imposition de sens auprès des individus » (2002, p.110). Si sens il y a, il sera le produit d'un travail de la société sur elle-même. Car alors que les collectivités pré-modernes se représentent leur existence dans l'immanence du sens, la société moderne élabore sa représentation d'elle-même dans la conscience d'un travail social de constitution du sens (Lefort, 1978).

Ce mouvement de basculement qui rend objet d'interrogations ce qui était jusqu'ici conçu comme immuable entraîne dans son élan le décloisonnement d'immenses poches de possibles. Pas étonnant, donc, que la sociologie conçoive depuis ses débuts la modernité comme l'expérience d'une levée des entraves, digues et limitations symboliques et matérielles que la

tradition avait érigé autour des hommes pour contraindre le champ de leur action pour les protéger de l'expérience du vide. C'est bien la désuétude et le repli de ces balises qui libérèrent d'innombrables espérances subjectives, c'est-à-dire de désirs, passions, attentes, aspirations, etc., qu'était jusque-là parvenue à juguler et colmater la consistance même de la vie traditionnelle. Un phénomène admirablement bien saisi par Durkheim pour qui la modernité plaçait l'individu dans la position délicate de désirer plus que ce qu'il ne pourra jamais assouvir. Une lecture que poursuivra par la suite Bourdieu, pour qui la modernité signale l'amorce d'un état de désadéquation perpétuelle entre les espérances subjectives et les chances concrètes offertes par la vie en société.

Desserré de l'ordre traditionnel, l'homme moderne assiste ainsi à la démultiplication des possibles qui s'ouvrent à lui et qui, tout à la fois, le sollicitent, l'émancipent et l'accablent. Car, au fur et à mesure qu'il découvre et s'engage dans l'expérience de la modernité, le potentiel de ses désirs, passions et intérêts croît, sans jamais être pour lui la garantie de son émancipation. C'est à la société qu'il revient de configurer tout *autour de* l'individu et *en lui* une série de bornes plus ou moins restrictives qui, en cantonnant le champ de son action, oriente l'expérience qu'il fera de l'immensité de ces possibles. Sans ce travail de la société sur elle-même, l'individu risquerait de s'aventurer vers l'un de ses périls parmi les mieux connus de la pensée sociologique: la démesure.

Postulat fort répandu parmi ses penseurs, et revêtant des appellations variées, ce péril fait référence à la tentation moderne d'investir un réel échappant à la plupart des limitations, qu'elles soient culturelles ou naturelles. Création de la modernité, cette démesure exprime en quelque sorte le vécu d'une sorte de constante insatiabilité à l'égard de l'action et de la sensation. Elle rappelle en cela ce que Simmel (2004) désignait comme « le péril permanent de

la nervosité » pour décrire l'esprit du moderne. Comme lui, la démesure s'apparente à l'expérience d'une quête subjective animée par d'inassouvissables attentes, dont le point culminant coïnciderait dans certains cas avec son basculement dans un épuisement moral et physiologique avancé, comparable à celui incarné par la figure simmelienne du « blasé ». Elle rappelle également sous certains points les travaux de Flahault (2008) sur l'« impensé culturel du prométhéisme ». De manière assez semblable, la démesure cristallise jusqu'à l'excès l'idée selon laquelle l'homme moderne a à sa portée la possibilité de « repousser les limites que la nature lui impose » (Flahault, 2008). Les récentes contributions d'Aubert (2006) évoquent aussi cette démesure. L'auteure met l'accent sur la propension au « dépassement de soi » et à l'« excès » qu'encouragerait l'époque contemporaine, deux formes d'expérience de soi et du monde qui supposent de faire fi ou de surpasser les limitations naturelles (du corps, par exemple) et culturelles (érigées par la société) auxquelles s'exposent tout individu.

Selon les époques, l'expérience de cette démesure serait susceptible de s'immiscer dans la plupart des registres de l'existence : rapport à soi, rapport à l'autre, travail, famille, consommation, etc. De nos jours, ses manifestations prendraient des formes diverses comme l'hyper-performance (Aubert, 2006), le dépassement de soi par le sport (Queval, 2004), l'hyperconsommation (Duhaime, 2003), les addictions (Giddens, 2004), la dépression (Ehrenberg, 2000; Otero, à paraître), la boulimie et l'anorexie (Aubert, 2008), etc.

Si ces phénomènes sont autant de ses manifestations possibles, c'est précisément parce qu'à travers eux se rejouent constamment l'expérience d'une sorte de surinvestissement de soi à l'endroit d'un objet dont tout porte à penser qu'il échappe à la plupart des limitations naturelles et culturelles : un temps de

chronomètre toujours à rebattre, des biens de consommation toujours plus nombreux et désirables, une activité ou une substance envahissante, un soi insuffisant, une minceur obsessionnelle, etc. Même si l'issue de ces expériences en est dans certains cas plus bénéfique que d'autres pour l'individu, une sorte de constante parcourrait néanmoins chacune d'elles. Ces expériences supposent en effet chaque fois un investissement pratique et subjectif par-delà la plupart des limites qui bornent et jaugent l'action individuelle. C'est probablement d'ailleurs parce qu'elle exhorte l'individu à se soustraire ou à défier la plupart des limitations naturelles et culturelles que cette démesure en acte se fait la garante du meilleur comme de son contraire. En effet, un tel surinvestissement de soi peut se révéler un puissant moteur d'émancipation pour l'individu: le dépassement de soi par le sport auquel se livrent les athlètes capables de renverser les records de leur discipline en constitue un bon exemple (Queval, 2004). Mais il arrive aussi que son issue en soit davantage trouble. Cela peut notamment se produire lorsque l'investissement consenti par l'individu vis-à-vis d'un objet n'obtient pas les satisfactions espérées en retour. Ce qui en résultera alors s'apparentera au produit d'un *choc* entre, d'un côté, une réalité sociale aux possibilités forcément restreintes et, de l'autre, un investissement pratique et subjectif s'imposant, lui, comme proprement inassouissable⁹¹. Suivant ce raisonnement, les manifestations de démesure qui s'incarnent dans la dépression, l'anorexie, l'addiction, etc. représenteraient, pour ainsi dire, la limite

⁹¹ Pour en donner quelques exemples, citons le cas de ce sportif français qui, d'après Aubert (2006), au terme d'une performance physique défiant tous les précédents records dans sa discipline, extrême, aurait traversé un long épisode dépressif. Un cas qui n'est pas sans rappeler l'exploit de Buzz Aldrin qui, au retour de la mission Apollon 11 qui avait fait de lui le deuxième homme à avoir marché sur la lune, a fait une profonde dépression. Difficile ici de penser à plus grande quête des possibles.

ou frontière liminaire de la réalité sociale où achoppent d'insatiables aspirations⁹².

Pour protéger l'individu de ce type de mise à l'épreuve de soi, indissociable de l'aventure existentielle de la modernité, les sociétés auraient sans cesse cherché à jauger et borner la manière dont la démesure se déploie dans la vie sociale par le biais de mécanismes régulateurs socialement construits⁹³. En réalité, la dynamique entre la démesure et ses modalités de régulation formerait une sorte de dialectique inachevable : la manière dont elle s'immisce et se manifeste dans la vie individuelle évoluerait au rythme des transformations sociales, et surtout, en fonction des moyens sociaux déployés par la société pour circonscrire l'horizon d'action individuelle. Conformément à la façon dont Durkheim concevait les formes du suicide, les visages successifs revêtus par la démesure au cours de l'histoire renouvelleraient ainsi chaque fois un format d'« expérience-limite », inextricablement lié à un état de société donné. D'où tout l'intérêt d'interroger la nature des moyens sociaux confectionnés par la société au cours de l'histoire moderne pour réguler le déploiement de cette démesure, et ainsi préserver l'existence individuelle de ses manifestations troubles.

3.2.2 Régulation de l'action individuelle : dynamique des *freins* et *contrepoids*

[...] comment faire, une fois
levées les digues de l'ordre

⁹² Rappelons que Touraine, dès ses premiers ouvrages, définit la satisfaction de l'homme engagé dans une situation de travail comme le rapport plus ou moins heureux entre certaines aspiration et attentes et certaines contraintes (1966, p.19).

⁹³ Cela nous conduit ainsi à penser que le danger pour l'individu ne proviendrait pas seulement de l'injonction à trouver « en lui » la capacité à être soi-même (Ehrenberg, 2000), mais bien aussi de cette démesure qui, sans la présence d'entraves sociales, lui faire courir le risque de s'aventurer dans l'expérience d'un surinvestissement de soi pour le compte d'attentes proprement inassouvissables.

traditionnel, pour que la dynamique sans frein des actions et des passions modernes ne finisse pas par détruire la civilisation? (Martuccelli, 2005, p.21)

Sachant qu'elle vogue entre ces deux pôles, entre destruction et émancipation, comment arriver à expliquer que la modernité n'ait pas déjà mené l'homme vers son « autodestruction » ou dans la création du pire (Wagner, 1996)? Autrement dit, quelles frontières et digues la société dispose-elle *autour* et à *l'intérieur* de l'individu pour le protéger de l'épanchement de soi dans la démesure?

Avec Wagner (1996), et tant d'autres, nous pensons que la société a toujours cherché à faire barrage à la menace d'une trop forte liberté par le biais de toute une série de régulations et de contrôles –institutions, conventions, etc.- destinés à discipliner les ressorts de l'action individuelle. À chaque époque, la société confectionnerait ainsi un format de socialité qui, selon qu'il met l'emphase sur plus ou moins de « discipline » ou de « liberté », agencerait d'une manière particulière univers subjectif et structures sociales. Bien sûr, ce travail d'emboîtement du monde objectif et subjectif n'a jamais été parfaitement réalisé. S'il l'avait été, il aurait alors fallu parler de fin de l'histoire :

En fait, personne ne croit jusqu'au bout à l'ajustement miraculeux d'un système fonctionnel objectif et d'une socialisation parfaite. Ce miracle-là serait même perçu comme un cauchemar, comme le signe d'une pure nécessité, comme la fin de l'histoire (Dubet, 2009, p.24).

Cela parce que, comme l'exprime si sensiblement Simmel avec l'idée de la tragédie de la culture, l'homme dispose de potentialités qui dépassent par nature

les formes sociales qu'il crée pour « faire société » : l'élan de la vie surpasse les limites à la fois indispensables et réductrices des formes sociales (Martuccelli, 2005). Face à ce décalage ontologique, les sociétés ont toujours cherché à raccorder, même si de manière forcément provisoire et imparfaite, les subjectivités particulières à l'univers institutionnel : « les sociétés sont des manières de produire la vie sociale de façon à ce que « tienne » ensemble ce que la modernité sépare de plus en plus » (Dubet, 2009, p.282).

Car, dès lors que chacun devient susceptible d'aspirer à ce qu'il veut, la société se doit de créer les mécanismes sociaux, culturels et politiques à même d'assurer la répartition des espérances subjectives en fonction des chances sociales offertes par la société, à une époque donnée. Les institutions, les conventions, les statuts, les rôles, les formes identitaires (nationales et professionnelles, etc.), les codes, les sanctions légales, etc. sont autant d'exemples de ces structures sociales qui ont veillé à ce travail de régulation tout au long de l'histoire. Fruits d'un travail de la société sur elle-même, elles se déploient *autour et à l'intérieur* de l'individu dans l'objectif de freiner l'air d'aller de ses actions. Ce faisant, elles participent à encastrier (Castel, 1995; Wagner, 1996), c'est-à-dire à enchâsser plus ou moins « rigidement » l'individu, avec ses désirs, passions, intérêts, etc., dans les pourtours de la socialité. Suivant ce raisonnement, l'expérience de mise à l'épreuve de soi associée à la démesure tendrait donc à s'intensifier et ses manifestations à décupler lorsque subsiste un décalage par trop marqué entre les espérances subjectives et les structures sociales en charge de les réguler. En d'autres termes, l'expérience de la démesure serait encore plus susceptible de tarauder la subjectivité quand la dynamique régulatrice des structures sociales ne parvient plus « suffisamment » à colmater la distance ontologique qui les sépare de l'état des subjectivités. Le propre d'un tel décrochage est précisément d'éveiller ou d'encourager des

désirs, attentes et aspirations qui, en ne se voyant jamais satisfaits, exposent l'individu au risque d'un épanchement de soi dans la démesure.

Pour l'en prémunir, les structures sociales opposent ainsi des pôles limitatifs à l'action individuelle, c'est-à-dire aux formes tant pratiques que subjectives d'investissement de soi. Ces structures, pour bien les distinguer du reste des concepts sociologiques, nous les appellerons *freins* et *contrepoids*. Ils font référence aux mécanismes de régulation qui s'emploient à circonscrire l'expérience que fait l'individu de la vie sociale par l'édification de frontières, plus ou moins coercitives, vouées à délimiter le périmètre de ses actions⁹⁴. Nous les définissons comme l'ensemble des moyens matériels et symboliques destinés à réguler la teneur et l'intensité de l'action individuelle, c'est-à-dire le champ large de ses investissements pratiques et subjectifs.

Précisons avant d'aller plus loin que divers auteurs ont proposé des outils analytiques qui auraient pu servir à appréhender les moyens sociaux de cette régulation. L'individu calculateur et rationnel de l'individualisme méthodologique, les thèses anthropologiques sur les « structures inconscientes » et le primat épistémologique des dispositions de l'« habitus » constituent autant de dispositifs théoriques pour approcher analytiquement « la forme de relation instaurée par les personnes avec leur environnement humain et non-humain » (Dodier, 1993, p.66). À la différence de la plupart de ces concepts, les notions de *freins* et de *contrepoids* ne supposent aucune présomption stratégique forte de l'acteur ni un déterminisme social lourd et, au fond, peu réaliste. Les *freins* et

⁹⁴ Bien sûr, les effets de ces régulations ne se limitent pas exclusivement à l'individu. Elles bénéficient aussi à la société. Ce travail de régulation permet entre autres à la société d'organiser les temps sociaux, de structurer les parcours de vie (éducation, travail/production, retraite), d'assurer le maintien d'un certain ordre social et d'une partie de la distribution de la richesse, etc. Mais leur étude n'est pas l'objet de cette réflexion.

contrepoids engagent une certaine manière de concevoir l'ontologie de la vie sociale et d'approcher analytiquement l'individu. Ils postulent une vie sociale malléable, aux consistances plurielles (Martuccelli, 2005), qui, selon qu'elle privilégiera plus ou moins de liberté ou de discipline (Wagner, 1996) à une période historique donnée, confectionnera un format particulier de socialité:

[La] vie sociale est parcourue par une dynamique permanente. D'une part, l'essentiel des règles vise à juguler l'élasticité de l'intermonde, en parvenant à établir des limites effectives et efficaces. Toutes les frontières et les tous les « artefacts » sociaux construits (États, institutions, règles, sanctions, codes...), et le différentiel de consistances sociales dont ils sont porteurs, ne sont là que pour restreindre et cantonner, avec des succès variables, le propre de l'être-ensemble. D'autre part, c'est bien par l'élasticité foncière dont la vie sociale est faite que cet être ensemble est possible. Les deux niveaux sont analytiquement différents et étudier la vie sociale passe pour beaucoup par le respect de leurs bornes respectives (Martuccelli, 2005, p.85).

Certes, les structures augmentent la prévisibilité des actions, mais aucun système de contraintes n'y parvient jamais jusqu'au bout. C'est pourquoi, de fait, la vie sociale se déroule au milieu d'une diversité *sui generis* de consistances (Martuccelli, 2002, p. 561).

Répondre de ce postulat exige de pratiquer une sociologie qui tienne à distance à la fois les approches axées sur l'idée d'ordre social et celles qui focalisent sur les compétences des acteurs. Touraine fut à son époque parmi les premiers à plaider la nécessité d'une telle remise en question des conceptions « déterministes » longtemps privilégiées par la tradition sociologique française. «La société que nous décrivait la sociologie classique ressemblait à un château de pierre : la nôtre ressemble aux paysages en mouvement », continue-t-il de rappeler (Touraine, 2005, p.155). Sensibles à cette thèse, les *freins* et *contrepoids* cherchent à offrir les moyens analytiques pour sortir d'une vision trop «intégrée» ou «rigide» de la société qui, telle une force transversale à toute la vie

sociale, martèlerait jusqu'au bout sa logique à l'intérieur de chaque acteur, et dont seule une lecture « dispositionnelle descendante » (Martuccelli, 2005) serait à même de rendre compte. Puisqu'il ne semble aujourd'hui plus possible de produire une représentation globale, cohérente et surplombante de l'idée de société, capable de témoigner avec justesse et vraisemblance de l'expérience qu'en font les individus (Dubet et Martuccelli, 1998; Martuccelli, 2005), nous privilégions une approche sociologique qui conçoit l'individu comme le fruit d'un travail sur soi, sur la société et de la société sur lui-même (Martuccelli et Singly, 2009). Les *freins* et *contrepoids* constituent des opérateurs analytiques qui cherchent à répondre à ce mandat récent que s'est fixée une partie de la sociologie française. Et, parallèlement, ils reflètent, comme nous y exhorte Dubet (2009), cette ambition d'étudier les mécanismes par lesquels les sociétés se forment et se maintiennent comme « un art du vivre ensemble »⁹⁵.

Les *freins* et *contrepoids* dépendent, pour reprendre la formule de Dodier, du « dépôt d'un passé » (1993). Ils sont labiles, leurs formes plurielles se transforment au rythme des mutations sociales, culturelles, économiques et politiques qui ont constamment ponctué l'histoire moderne. D'arrangements de valeurs bien ancrés, ils peuvent aussi prendre l'allure de conventions communément partagées et plus contraignantes ou, encore, de pratiques plus isolées. Dans leur forme plus objective ou matérielle, les *freins* et *contrepoids* résultent d'un formatage institutionnel ou d'une réalité au pouvoir coercitif – comme une règle sociale, une loi, une condition sociale particulière (ex. la pauvreté), etc. D'autres fois, ils seront plus symboliques et prendront la forme d'un amalgame moral, éthique et/ou politique (idéologie, conscience sociale ou politique, mœurs, etc.). La variété de leurs formes est un véritable continuum qui

⁹⁵ L'expression est de Thévenot (2006), cité in Dubet (2009, p.282).

épouse le mouvement des évolutions sociohistoriques. Surtout, leur manière de clôturer la vie sociale suppose une certaine manière de faire société (Martuccelli, 2005) où, il vient d'en être question, la société ne peut plus être pensée comme l'unité intégrative des subjectivités à une culture unitaire, nationale ou universelle. Car si les *freins* et *contrepoids* témoignent, certes, de la dimension coercitive de la vie sociale, ils cherchent également à rendre compte du travail exercé par les individus sur la société et sur eux-mêmes. Ils ne conçoivent donc pas l'individu comme un double institutionnel, c'est-à-dire comme une reproduction telle quelle d'un d'état de société.

Dans *Nouveau paradigme* (2005), Touraine constate que dans la manière dont est façonné et se façonne l'individu aujourd'hui, le « je » ou le « soi » – faisant ici référence à la sphère personnelle de l'existence – tend à prendre une place au moins aussi importante que le « moi », entendu comme l'instance où convergent et prennent corps l'ensemble des déterminismes sociaux. De même, poursuit Dubet, ce registre plus personnel de l'existence serait au fond le produit de l'acteur sur lui-même, et s'étayerait par-delà le travail de socialisation des sociétés :

D'un côté, le social « avale » l'acteur et tout doit être tenu pour social; d'un autre côté, l'acteur produit lui-même une action à partir du matériau formé par le social : les codes, les contraintes, les symboles, les buts qu'il se donne et les moyens dont il dispose... On peut ainsi penser que si tout est social, tout n'est pas parfaitement socialisé, programmé et contrôlé. Il nous faut donc résoudre un paradoxe : l'acteur est totalement social tout en étant un sujet qui agit véritablement (2009, p.175).

Les *freins* et *contrepoids* ne font pas l'impasse sur ce qui a toute l'allure d'un paradoxe de la vie sociale moderne. Une partie des frontières et remparts érigés pour prémunir les investissements pratiques et subjectifs de l'engrenage

de la démesure relève de contraintes transversales, non choisies. C'est d'ailleurs ce que cherche à traduire la notion de *contreponds*. Ces derniers représentent ce qui prend chaque fois la forme d'un contrôle objectif s'exerçant et conditionnant l'individu de par la nature même de la vie sociale. Ils incarnent en quelque sorte le pendant de la « norme impérative » (Singly, 2003) : ils s'adressent à tous les individus. Les institutions « classiques » d'hier et d'aujourd'hui (l'école, le travail, le genre, etc.) en constituent de bons exemples. Mais également les lois, certaines règles sociales, habitudes et valeurs fortes tendent encore de nos jours à jouer ce rôle. Leur point commun : ils disciplinent ou contraignent l'action individuelle plus ou moins implicitement et invisiblement tellement ils font partie intégrante de la vie sociale.

Aux *contreponds* s'ajoute une seconde modalité de régulation de l'action : les *freins*. Ces derniers font référence à un contrôle qui, octroyé comme possibilité par la société, resterait à la discrétion de l'individu. Ils se seraient en quelque sorte démultipliés, ou du moins, leur poids aurait cru dans la modernité contemporaine, c'est-à-dire depuis que tend à décroître le pouvoir d'intégration et de socialisation des institutions « classiques » dans le processus de fabrication des individus (Dubet, 2002; Martuccelli et Singly, 2009). Les observateurs sociaux sont nombreux à en témoigner, les rôles et positions sociales proposés par l'école, la famille et le travail, qui se chargeaient auparavant de départager « inégalement » les chances sociales parmi des individus égaux en droit, ne pavent plus avec l'assurance de jadis les destins individuels. La position sociale ou professionnelle ne « submerge » plus l'individu dans des espaces sociaux, c'est-à-dire qu'elle ne suffit guère à générer ses conduites et ses expériences (Martuccelli et Singly, 2009).

Aujourd'hui, le thème de la distanciation se déplace pour contester l'harmonie préétablie du modèle classique. La correspondance entre la

subjectivité et l'action, entre la subjectivité et le rôle, n'est plus acquise parce que la culture et la structure sociale se séparent [...] (Dubet et Martuccelli, 1998, p.49).

Dubet donne un bon exemple de la manière dont, encore hier, la position professionnelle et sociale engendraient certains types de comportement et d'expérience, de telle sorte que « la vie sociale paraissait *naturellement* réglée par la correspondance entre une structure sociale objective et des conduites et des représentations subjectives » (Dubet, 2009, p.8) :

Quand au début des années 1980, on demandait aux sidérurgistes lorrains pourquoi ils étaient devenus ouvriers, ils répondaient généralement que c'était là le destin attribué par le système scolaire et le capitalisme et que, dans une société juste, tous les autres métiers leur auraient été ouverts. Mais leur image d'eux-mêmes n'en était pas affectée (*Ibid.*)⁹⁶.

Dans la période actuelle, l'individu serait sommé plus que jadis d'interpréter et de mesurer lui-même la valeur et le sens de ses actions.

De nombreux sociologues et historiens ont constaté l'affaiblissement des statuts transmis, des appartenances familiales, sociales, nationales, etc., et par conséquent le remplacement d'explications extérieures aux conduites des acteurs par d'autres, qui sont de plus en plus proches des rapports des acteurs à eux-mêmes (Touraine, 2005, p.149).

C'est également lui que l'on désigne plus volontairement responsable des moments de réussite de sa trajectoire comme de ses situations d'échec (Ehrenberg, 1996; Beck, 2003; Martuccelli, 2005). Enfin, c'est encore une fois de l'individu qu'est attendu une bonne partie des moyens de sa « réparation » et de

⁹⁶ Fait référence à l'enquête de Touraine, Wieviorka et Dubet (1984).

son « adaptation » lorsque surviennent de tels succès ou déboires personnels (Martuccelli, 2002; 2005; Otero, 2003).

Ce qui hier était censé être octroyé par les institutions et les formes sociales est désormais censé être produit de manière réflexive par les individus eux-mêmes. En bref, notre modernité serait inséparable d'une injonction spécifique contraignant les individus à devenir des individus (Martuccelli, 2002, p.29-30).

[...] l'adaptation est la « nouvelle » façon de nommer la « docilité politique » dans les sociétés démocratiques libérales contemporaines (Otero, 2003, p.302).

On l'aura compris, les *freins* cherchent à témoigner de ces quelques bouleversements d'ampleur que connaît la modernité contemporaine et, en particulier, du processus d'individualisation qui traverse la vie sociale (Beck, 2003; Castel, 1995; Martuccelli et Singly, 2009; Martuccelli, 2010). Ils cherchent ainsi à faire écho à une autre manière de *faire société* et d'*être un individu* aujourd'hui. En effet, la façon dont ils participent à l'organisation de la vie sociale est en quelque sorte le pendant structurel des injonctions et attentes d'autonomie et de responsabilisation qui irriguent des dimensions toujours plus nombreuses de la vie individuelle et collective. Ils sont des remparts sociaux dont l'activation dépend de la volonté individuelle, donc d'un irréductible mélange de responsabilité, d'autonomie et d'initiative impulsée « par le bas ». Les *freins* sont « non-impératifs » et se rapprochent en cela de ce que Singly désigne comme la norme individualisée (2003). Avec l'auteur, nous pensons d'ailleurs que le succès social que connaît cette déclinaison particulière de la norme sociale

[...] ne signifie ni la disparition ni l'inutilité de la norme impérative. Des temps et des pratiques de la vie sociale relèvent et relèveront toujours de l'impératif. Dans des sociétés de plus en plus incertaines, la loi crée un

cadre protecteur assurant une certaine sécurité et une certaine stabilité. (...) il faut donc refuser un faux dilemme : la norme morale ou la norme psychologique, l'impératif ou l'individualisation. Il faut apprendre à tenir les deux bouts de la régulation des conduites et des relations (Singly, 2003, p.157).

La modernité contemporaine instigue ainsi à chercher au-delà des institutions classiques pour éclairer ce qui participe à la régulation de l'action individuelle. Au moment où plusieurs de ces institutions peinent à imposer « par le haut » des principes, cadres et normes d'action qui puissent correspondre de façon harmonieuse avec les espérances subjectives des individus – « crise » que Dubet (2002) associe au moment de « sécularisation de la sécularisation » des sociétés – il ne semble en effet plus possible d'ignorer la place de plus en plus centrale occupée par l'individu dans l'organisation de la vie sociale (Martuccelli et Singly, 2009, p.11). Le rôle rempli hier par les positions sociales et les appartenances collectives apparaît de nos jours pouvoir être assuré par d'autres composantes de la vie sociale⁹⁷. Indubitablement, l'un des défis pour la sociologie contemporaine est d'arriver à mettre au point des outils théoriques qui puissent témoigner de ces transformations sociétales en cours, déjà maintes fois documentées. Les *freins* et *contrepoids* représentent l'ébauche d'une réponse à ce défi.

On l'aura compris, les opérateurs analytiques qui serviront à approcher le péril de la démesure s'écartent de la tradition durkheimienne. Rappelons que chez Durkheim et Bourdieu, le contrôle des désirs et des passions modernes passaient obligatoirement par l'action des institutions chargées d'exercer « par

⁹⁷ Plusieurs études dans les dernières décennies ont montré que les normes et les règles qui, hier, étaient transmises de manière plus ou moins homogènes par les institutions, seraient de plus en plus engendrées *in situ* et de manière purement réflexive par les acteurs. Voir, Martuccelli, 2007a, p.72.

le haut » une autorité supérieure. Par exemple, l'école, comme d'autres institutions, cherche à élever l'individu à la société (Dubet, 2009), et par là, vise à ajuster les individus -en forgeant l'habitus- aux places sociales. Ainsi, dans leur conception de la vie sociale, les individus ne sont pas naturellement disposés à la contrainte, c'est-à-dire à l'abstention volontaire devant un désir ou un besoin émergent. C'est à la société seule, avec ses institutions et ses instances de socialisation, que revient cette responsabilité : « Les passions humaines ne s'arrêtent que devant une puissance morale qu'elles respectent. Si toute autorité de ce genre fait défaut, c'est la loi du plus fort qui règne, et, latent ou aigu, l'état de guerre est nécessairement chronique » (Durkheim, 1996, p.III). Négliger de répondre adéquatement à ce travail de régulation risquerait d'entraîner l'explosion des désirs et des besoins individuels qui, combinée à l'insatiabilité et à l'égoïsme de l'homme moderne, le guiderait dans l'expérience de pathologies dangereuses : l'anomie, chez Durkheim, et l'hystérésis, chez Bourdieu.

Dans *La Misère du monde* (Bourdieu, 1993), comme le note Dubet, « les crises et les souffrances sociales résultent d'une rupture de cette correspondance, quand les habitus et les situations, quand les aspirations et les conditions d'action ne collent plus » (2009, p.30), bref, lorsque la fusion entre l'acteur et le système n'opère plus. Chez Durkheim, l'anomie fait référence à la souffrance de celui qui se heurte à une réalité sociale en proie à des bouleversements institutionnels profonds. Car lorsqu'elles perdent de leur clarté et de leur substance, les contraintes produites par les régulations institutionnelles peuvent engendrer des frustrations et un mal-être profond, voire mener au suicide (Durkheim, [1897] 2007). L'institution du mariage est à cet égard très éclairante. Selon Durkheim, le mariage protège les hommes et les femmes du suicide en canalisant leurs énergies, leurs pulsions.

La conception de la vie sociale sous-jacente aux *freins* et *contrepoids* n'admet pas que la résorption de la démesure, comme dialectique inachevable de la modernité, soit conditionnelle à la seule mise en place d'institutions englobantes et fortes, aux régulations aussi vigoureuses que directionnelles. Les transformations successives de la modernité forcent à reconnaître le rôle désormais central joué par l'individu dans son processus de fabrication -ou mode d'individuation. Plus précisément, les différences qui séparent l'individu contemporain de celui forgé à la fin du XIXe siècle, période si savamment décryptée par Durkheim, appellent une révision de la démarche d'analyse. Dans la période actuelle, les injonctions et aspirations en matière d'autonomie et de responsabilité gagnent du terrain pendant que bien des indices de la réalité sociale concourent à penser que la légitimité d'un contrôle social rigide assuré par « le haut » connaît, elle, un mouvement inverse. C'est pourquoi il semble peu envisageable d'attendre aujourd'hui des institutions qu'elles jouent le jeu d'autrefois, c'est-à-dire qu'elles orientent si «rigidement» le destin des individus qu'il leur apparaîtrait comme presque « joué d'avance » (Castel, 1995). En réalité, tout se passe comme si à l'individu « passif » de la société fordiste, supporté par une machinerie institutionnelle englobante chargée de lui octroyer « par le haut » l'essentiel des moyens de son individualité, succéderait tendanciellement l'individu « actif » ou « acteur », responsabilisé de ce qui lui arrive ou non et, surtout, sommé de trouver lui-même une bonne part des moyens de devenir un individu : « notre modernité serait inséparable d'une injonction spécifique contraignant les individus à devenir des individus » (Martuccelli, 2002, p.30).

Or, même si l'individu d'aujourd'hui est plus qu'hier le produit de ses propres actions et de sa capacité réflexive (Giddens, 2004; Martuccelli, 2002) et qu'il se fabrique plus à distance des institutions et appartenances collectives

d'autrefois -classe, parti, statut et position sociale, etc.- (Singly, 2003; Touraine, 2006; Dubet, 2009; Beck, 2003), la sociologie doit continuer d'interroger les structures sociales qui participent au mode d'individuation contemporain. Quitte, pour ce cela, à proposer de nouvelles notions. Ce que s'efforcent précisément de faire les *freins* et *contrepoids* : ils cherchent à appréhender les éléments sociaux qui contraignent l'action individuelle, à l'aune des transformations sociales, institutionnelles et normatives en cours, autrement que par un appel à un retour en arrière.

3.2.3 L'expérience du travail taylorien et post-taylorien: deux économies de *freins* et *contrepoids* du travail

Les bouleversements associés à cette nouvelle équation entre individu et société s'étendent aussi à l'univers du travail. Comme l'explique Lallement, de nos jours « le travail n'assure plus l'association systématique entre intégration sociale, bénéfice économique et mode de réalisation de soi » (2001, p.44). Ici, l'auteur met bien en évidence comment le travail aujourd'hui ne prend plus en charge aussi systématiquement que jadis les destins individuels. Linhart donne une bonne idée de la manière dont le travail participait étroitement à orienter l'expérience que l'individu faisait du monde social fordiste:

[les valeur et la culture sont] relayées individuellement par le sens que chacun apporte à ce qu'il fait, le sentiment d'utilité sociale qu'il en retire. L'image que chacun a de lui-même, l'identité qu'il porte, la place qu'il trouve dans la société, celle qu'il peut assumer dans sa famille et auprès de ses proches, ses projets, tout cela repose sur le travail (Linhart, *et al.* 2002, p.19-20).

Alors qu'au cours de l'ère fordiste, la position sociale dont le travail faisait hériter l'individu l'immergeait dans des espaces sociaux denses qui suffisaient,

en bonne partie, à générer ses conduites et expériences, les choses auraient depuis sensiblement changé.

La production et la consommation se séparent, les attitudes et les modes de vie sont déterminés par bien d'autres variables que la seule position professionnelle (Dubet et Martuccelli, 1998, p.16).

À suivre Lallement, Dubet et Martuccelli, donc, le rapport de l'individu au travail ne serait pas ressorti inchangé des transformations sociales qui ont succédé à la période des Trente glorieuses, ou du moins, la manière dont l'individu *investit* le travail et ce qu'il en *retire* ne peuvent plus être pensés dans les termes d'hier. À l'heure où l'individu n'est plus autant systématiquement pris en charge par les institutions qui organisent la vie sociale, et qu'il doit plutôt trouver par lui-même et en lui-même une bonne partie des moyens d'être un individu, il semble intéressant de se demander quelles composantes de la vie sociale balisent et dosent son investissement dans le travail et, concurremment, la place qu'il occupe dans sa vie. En d'autres termes, sonder les mécanismes sociaux qui, à notre époque, participent à réguler ce que l'individu investit de lui-même au travail, tant au plan pratique que subjectif, et ce qu'il ambitionne percevoir en retour.

L'étude des *freins* et *contrepoids* du travail apporte les moyens de ce type de réflexion. On l'a dit, les frontières plus ou moins coercitives qu'ils tracent à l'intérieur et autour de l'individu sont le produit des bouleversements sociohistoriques. Sans cesse soumises aux évolutions sociales, leurs formes sont ainsi appelées à fluctuer au cours des époques. La présente recherche propose d'ailleurs de documenter certaines des transformations qui ont traversé ces mécanismes sociaux qui, de la période fordiste (1940-1970) jusqu'à nos jours,

ont participé à réguler *l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail*.

Un rapide survol de l'histoire récente suffit à donner quelques exemples de ces mécanismes. Les réglementations en faveur d'une diminution de la journée de travail et d'une limite inférieure d'âge, issues des longues luttes menées par les populations laborieuses à la sortie du XIXe siècle, en France et au Québec notamment, en constituent de bons exemples. C'est en effet à la fin du XIXe siècle qu'apparaissent des considérations « sociales », des droits « sociaux » et des politiques « sociales » « qui sont venus sérieusement borner la logique accumulatrice du capital et contrarier la conception strictement contractualiste des échanges sociaux » (Dardot et Laval, 2009). Au XXe siècle, la plupart des pays occidentaux s'emploient par la suite à légiférer sur la question des « normes minimales du travail » (durée de la semaine de travail, congé, protection, etc.) pendant que le mouvement de syndicalisation se densifie et fait progresser l'état général de l'emploi. Au-delà de leurs spécificités propres, ces acquis sociaux et politiques ont en commun le fait d'avoir servi, à un moment donné ou à un autre de l'histoire, de « repère et de garde-fou quant aux modalités d'usage de la force de travail » (Boulin, Lallement et Volkoff, 2006). En cela, ils traduisent tous à un haut niveau d'abstraction la même volonté d'enchâsser le travail, sa valeur morale comme le potentiel de son envahissement pratique, dans le reste de la vie sociale. Et, cela, par le biais d'une série de mécanismes régulateurs pour la plupart assimilables aux *contrepoids*. Bien d'autres de ces mécanismes prennent part à la régulation de l'investissement pratique et subjectif de l'individu au travail. Certains sont moins transversaux à la vie sociale, c'est-à-dire qu'ils ont tendance à dépendre davantage de l'initiative individuelle. Les pratiques en faveur d'une meilleure conciliation travail-famille fournissent un bon exemple de ces mécanismes

régulateurs que nous avons choisi d'appeler *freins*. Aujourd'hui, le souhait d'une combinaison plus harmonieuse et équilibrée entre l'univers professionnel de sa vie et le temps consacré à la famille et aux loisirs gagnent de plus en plus de gens (Mercure et Vultur, 2010; Tremblay *et al.*, 2006). Les possibilités de sa concrétisation dépendent toutefois encore largement des astuces et stratégies déployés par l'individu, qui sont autant de *freins* du travail⁹⁸.

En réalité, les *freins* et *contrepoids* susceptibles de participer à la régulation de l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail sont multiples : les normes et lois du travail, la religion, la famille, les loisirs, la vie conjugale, la division sexuelle des rôles, etc. Leur portée coercitive est, certes, inégale. N'empêche, toutes ces composantes de la vie sociale ont en commun le rempart qu'elles opposent au travail, à sa valeur morale, mais aussi à la manière dont il se saisit de l'individu et de sa force de travail. C'est pour cela qu'ils représentent les *freins* et *contrepoids* du travail : *par différents moyens, ils cherchent à protéger l'individu de l'appel du travail et à restreindre la place qu'occupe le travail sur sa vie*. La régulation qu'ils assurent est d'ailleurs susceptible de s'effectuer à deux niveaux. Ils peuvent exercer un contrôle sur l'emprise⁹⁹ objective du travail (nombre d'heures hebdomadaires, etc.) et, aussi, sur son emprise subjective (les attentes qu'il éveille, sa valeur morale, etc.). Et, règle générale, plus les *freins* et *contrepoids* du travail parviennent à restreindre l'ampleur de cette double emprise sur la vie individuelle, plus une étanchéité

⁹⁸ Au Québec, par exemple, un programme de congé parental a été mis sur pied par le gouvernement. Ce programme prévoit une allocation parentale qui offre la possibilité de rester jusqu'à un an auprès de son enfant, après sa naissance. Ce programme, bien que piloté par le gouvernement, n'en demeure pas moins laissé à la discrétion des parents qui ne sont pas contraint d'en bénéficier.

⁹⁹ Par « emprise », nous entendons cette capacité qu'a une activité à accaparer, monopoliser, enrôler ou, encore, à engager une personne.

aura tendance à être maintenue entre la vie professionnelle et le reste de l'existence (vie privée, vie démocratique et citoyenne, loisirs, etc.).

L'intérêt de se pencher sur les transformations qu'ont connu les *freins* et *contrepoids* du travail apparaît d'autant plus grand que la période actuelle semble coïncider avec l'injonction d'un « toujours plus de travail ». D'un côté, on demande à l'individu de consentir à un investissement pratique amplifié à l'endroit du travail, comme en témoignent les récents débats sur le report de l'âge de la retraite et l'allongement de la période de vie active jusqu'à 65 ans et au-delà¹⁰⁰. De l'autre, l'individu serait de manière croissante sommé d'y investir sa subjectivité, par l'appel contraint à une performance et à un dépassement de soi sans limite (Ehrenberg, 1996; Aubert, 2006), voire idéal (Dujarier, 2006), par une sollicitation de son idéal-du moi au profit du projet de l'entreprise (Gaulejac, 2005), etc. Enfin, tout cela dans un contexte où, comme on l'a vu, nombreux contemporains espèrent du travail des apports expressifs divers, projettent même s'y réaliser. Sans compter les quelques enquêtes concluant à une augmentation significative du nombre de ceux qui se disent favorables à l'idée d'un allongement de la vie active¹⁰¹.

¹⁰⁰ En mars 2010, le gouvernement du Québec a annoncé la création d'une commission nationale sur la participation au marché du travail et le « vieillissement actif ». Cette commission nationale vise à répondre aux préoccupations du gouvernement sur la question du taux « relativement peu élevé » de participation des 55-70 ans au marché du travail. Un an plus tard, le gouvernement du Québec proposait de pénaliser les gens qui concrétiseraient leur souhait de partir à la retraite avant 65 ans et adoptait des mesures incitatives (déductions d'impôt) pour convaincre les gens de rester sur le marché du travail jusqu'à 65 ans et au-delà. (« Le Québec veut des retraités actifs », *Le Devoir*, 31 mars 2010).

¹⁰¹ Sans compter les différents sondages faisant état de l'importante proportion de travailleurs actuels qui projettent demeurer actifs professionnellement au-delà de la période normalement réservée à la retraite. « Près des deux tiers de ceux qui envisagent de prendre leur retraite prochainement projettent de continuer à travailler essentiellement pour demeurer actifs mentalement (67%) et socialement (51%). Toutefois, un répondant sur trois prévoit continuer à travailler par nécessité financière. » (Bélair-Cirino, 2011).

Devant ces quelques résultats d'enquête concluant, finalement, à un investissement pratique et subjectif au travail qui, apparemment, irait en s'amplifiant, on peut se demander s'ils ne sont pas autant d'indices d'une régulation du travail moins « vigoureuse » qu'hier, notamment depuis que sa responsabilité en incomberait possiblement davantage à l'individu? Si l'intuition est juste, cela signifierait peut-être que le phénomène d'intensification de l'investissement de la subjectivité au travail et les effets ambivalents qu'on lui connaît résulteraient pour partie de la réorganisation de l'économie des *freins* et *contrepoids* post-fordistes. Autrement dit, il est possible que nous ayons assisté, avec la fin des Trente glorieuses, au passage vers une «nouvelle» économie de *freins* et de *contrepoids* du travail. À l'échelle de l'individu, la conséquence en serait, entre autres, sa plus nette exposition à l'appel du travail et au risque de s'y surinvestir. Certains travailleurs trouveraient là l'occasion de satisfactions diverses, au même moment où d'autres y perdraient davantage, tel qu'en témoignent les nombreux cas de *burn-out* enregistrés en France et au Québec ces dernières années. Voilà l'hypothèse de travail qui organisera la suite de cette recherche doctorale.

Comment s'y prendre maintenant pour approcher les changements historiques qu'ont connu les *freins* et *contrepoids* du travail, c'est-à-dire les éléments sociaux qui *autour* et *à l'intérieur* de l'individu bornent l'investissement pratique et subjectif qu'il destine au travail, depuis la période fordiste jusqu'à nos jours? Dans le cas qui nous occupe, ce sont les pathologies associées à l'expérience du travail taylorien et à l'expérience du travail post-taylorien, le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, qui serviront de terrain empirique pour jeter un éclairage sur ces évolutions. Plus précisément, il s'agira dans ce qui suit de documenter les difficultés relatives à l'expérience du travail auxquelles le *surmenage professionnel* et le *burn-out* ont fourni une réponse

sociale et médicale, pour ensuite interroger ce que l'une et l'autre de ces difficultés révèlent des *freins* et *contrepoids* fordistes et post-fordistes du travail.

3.2.4 Le *surmenage professionnel* et le *burn-out* : révélateurs des *freins* et *contrepoids* fordistes et post-fordistes

L'histoire de la maladie mentale peut fournir des clés sur la façon dont les difficultés de la vie étaient, ou n'étaient pas supportées (Zeldin, 1979).

Rappelons que jusqu'à la fin des années 1960, différentes recherches témoignent d'un nouveau trouble qui affligeait les travailleurs d'alors : le *surmenage professionnel*. Quelques observateurs sociaux et spécialistes médicaux s'inquiètent des proportions prises par ce «nouveau» phénomène de fatigue pathologique, que certains désigneront comme le « nouveau mal du siècle » (Sartin, 1966). À peine quelques années plus tard, ce trouble allait pourtant disparaître à peu près complètement de la littérature. Cela presque au même moment où les travaux de Freudenberger (1974; 1975) et Ginsberg (1974) formalisaient l'observation d'une autre forme de mal-être au travail: le *burn-out*¹⁰².

Par-delà leur chevauchement dans l'histoire, le *surmenage professionnel* et le *burn-out* ont aussi en commun le lien étroit qui les relie à l'environnement de travail où tour à tour ils ont pris forme. En 1966, Sartin soulignait déjà que

¹⁰² Fait intéressant à noter, le *surmenage professionnel* et le *burn-out* ont été tour à tour annoncés comme le « nouveau mal du siècle ». Dans le cas du *surmenage professionnel*, c'est surtout au début des années soixante (Sartin, 1966) que sa réception est au plus fort, pour ensuite presque complètement disparaître quelques années plus tard. Quant au *burn-out*, son «succès» clinique connaît sa plus nette progression à partir des années 1990-2000 (Vézina, 2008).

l'existence de maladies mentales proprement dites et spécifiques aux travailleurs restait discutable. En revanche, citant le docteur Veil, elle ajoutait : « il est des conduites pathologiques, des troubles névrotiques, des désadaptations, dont les liens avec l'activité professionnelle sont certains » (1966, p.39). Le *surmenage professionnel* et le *burn-out* seraient de cet acabit. De même, bien qu'elles aient, chacune à leur époque respective, retenu l'attention de plusieurs spécialistes et entraîné une production scientifique significative¹⁰³, jamais ces formes du pathologique n'ont fait partie des manuels diagnostiques et statistiques¹⁰⁴ qui organisent, depuis longtemps déjà, l'univers théorique et pratique de la santé mentale. Ni une ni l'autre ne peut donc être considérée comme une catégorie diagnostique *stricto sensu*. Une spécificité qui, on l'a vu, n'a cependant pas empêché la médecine d'y intervenir, dans la manière tant de définir et mesurer le malaise exprimé par les travailleurs que d'y remédier¹⁰⁵.

Dans les faits, tout indique que le *surmenage professionnel* et le *burn-out* représenteraient deux pathologies d'époque, c'est-à-dire deux formes du pathologique dont le propre est de traverser l'histoire sans jamais s'y amarrer définitivement. À l'instar de l'acédie des moines (Dumont, 1983), de la mélancolie aristocratique (Loriol, 2000), de la neurasthénie (Beard, 1881), du *mad traveller* (Hacking, 2002), du syndrome de fatigue chronique (Cathébras, 1991; Loriol, 2000), de la fibromyalgie (Cathébras, 1997), ou encore, de la dépression (Ehrenberg, 2000; Otero, à paraître), le *surmenage professionnel* et le *burn-out* semblent faire partie de ces entités pathologiques qui, à un moment donné de l'histoire, connaissent un «succès» clinique certain, généralement suivi d'une période de déclin que viendra finalement sceller, à plus ou moins long

¹⁰³ Plus manifeste toutefois dans le cas du *burn-out* que dans celui du *surmenage professionnel*.

¹⁰⁴ De type DSM (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) et CIM (Classification Internationale des Maladies).

¹⁰⁵ Se rapporter au chapitre I.

terme, leur disparition définitive de la littérature scientifique. Ces pathologies sont réputées passagères ou transitoires pour deux raisons. D'abord, parce que la souffrance qu'elles personnifient est tributaire du sens attribué à cette sensation par l'individu qui en fait les frais (Loriol, 2000). Deuxièmement, parce qu'elles relaient une souffrance dont le caractère traduisible dépend de facteurs sociaux particuliers : représentations de la santé, de la maladie, du travail, du légitime, de la place de l'homme dans la société, etc. (Loriol, 2000; Hacking, 2002). En résumé, la naissance de ces affections d'époque dépend d'un ensemble de préalables dont certains relèvent davantage de l'individu –sa sensibilité, ce qu'il désigne comme «souffrant» ou «difficile», etc.-, alors que d'autres sont plus en lien avec un état de société -les conditions sociales permettant de penser et désigner ce qui «fait mal».

De même, considérant que le propre de ces pathologies d'époque est de fournir une échappatoire à un problème qui ne trouve pas d'issue ailleurs (Hacking, 2002) ¹⁰⁶, on peut penser que le *surmenage professionnel* et le *burn-out* expriment tous deux ce seuil à partir duquel les difficultés rencontrées par l'individu dans une expérience de travail donnée – taylorien vs post-taylorien – sont vécues comme proprement insurmontables, à moins d'une prise en charge médicale. Or ce seuil, loin de constituer un invariant de l'histoire, est plutôt appelé à fluctuer au rythme des transformations sociales¹⁰⁷. On vient de

¹⁰⁶ Hacking soutient que la naissance d'une « maladie mentale transitoire » dépend de la présence d'une « niche écologique », c'est-à-dire d'une conjonction favorable de certaines circonstances sociales. Cette niche se structurerait autour de quatre « vecteurs » principaux (2002). Fassin les résume succinctement : 1) une taxinomie médicale qui fournit un cadre diagnostique; une polarité culturelle qui saisit les faits entre un côté positif et un côté négatif selon un équilibre défini localement; une possible observation du phénomène qui le rende visible et mesurable; une échappatoire permettant de sortir d'un problème qui ne trouve pas d'issue ailleurs (2006).

¹⁰⁷ Suivant les conceptions de Bastide (1965) selon lesquelles une expérience subjective est toujours socialement *ancrée*, nous postulons que les difficultés dont les individus font l'expérience, qu'elles soient formalisées ou non par le langage médical et psychiatrique,

l'évoquer, ce qui «pose problème» et, éventuellement, ce qui «fait mal» à l'individu est forcément contingent. Dans cette optique, on peut supposer que le *surmenage professionnel* et le *burn-out* représenteraient donc, chaque fois, une sorte de limite du corps physique et mental surgissant lorsque certaines difficultés rencontrées par l'individu dans l'expérience qu'il fait du travail, à une époque donnée, ne présentent d'autre issue que celle conférée par l'institution médicale¹⁰⁸. Car, dès lors qu'ils reconnaissent le *surmenage professionnel* et le *burn-out* comme formes du pathologique, le savoir médical et psychiatrique fournissent les moyens de traduire, légitimer et gérer socialement¹⁰⁹ certaines difficultés restées jusque-là aussi socialement invisibles et indicibles que politiquement insolubles (Loriol, 2000). L'exemple du *burn-out* est particulièrement éloquent sur ce dernier point:

Quand nous avons découvert l'existence du concept de burn out syndrome [en France], il nous a paru intéressant de l'étudier. Rapidement, comme outre Atlantique, le mot a été adopté par des soignants qui ont trouvé en lui une sorte de reconnaissance et de légitimité pour parler de leurs difficultés et de leur souffrance. En même temps, avec ce mot, il devenait possible d'aborder le soignant dans sa fonction, dans sa personnalité sans être suspecté de vouloir le déstabiliser, ou le remettre en question. Il lui devenait possible de parler de ses propres difficultés sans risquer d'être étiqueté d'être un mauvais professionnel. Le burn out permettait ainsi de parler de l'indicible, un aspect caché et parfois si douloureux du métier (Canouï, 1996, p.7).

participent d'un ensemble de représentations et de contraintes caractéristiques d'une époque donnée.

¹⁰⁸ Avec Loriol, nous pensons que « la grande «force» cognitive des notions de stress ou de mauvaise fatigue, comme tous les problèmes définis sur un registre «médical», est de déplacer le regard d'un niveau collectif à un niveau individuel; le problème devient alors « gérable » sans transformation structurelle d'envergure» (2000, p.190).

¹⁰⁹ Suivant les conceptions de Bastide (1965) et tant d'autres.

Nous comptons ainsi sur l'étude du *surmenage professionnel* et du *burn-out* pour remonter aux insatisfactions et difficultés qui ont pris part à la dynamique de leur apparition et/ou disparition dans l'histoire¹¹⁰. Ce qui revient donc à chercher en-deçà du discours médical/psychiatrique pour tenter d'éclaircir la nature des difficultés auxquelles ces entités pathologiques, chacune à leur époque respective, ont apporté une réponse sociale.

La plainte, c'est-à-dire, les mots dont use l'individu pour penser et désigner ce qui lui «pose problème» ou lui «fait mal», constitue un matériau empirique de choix pour approcher analytiquement le lot de ces difficultés. D'une part, parce qu'elle constitue l'en-deçà des symptômes et du diagnostic, c'est-à-dire cette zone «pré-pathologique» où cohabitent encore le plaisir et la souffrance avant qu'ils n'aient fait l'objet d'une formalisation par l'institution médicale et psychiatrique¹¹¹. Et, d'autre part, parce qu'elle «situe le problème davantage au niveau du recours aux soins que du symptôme lui-même», et que les déterminants du recours aux soins sont le produit d'un enchevêtrement complexe de facteurs, dont certains sont d'ordre sociologique (Cathébras, 1991).

C'est donc l'étude de la plainte¹¹² associée au *surmenage professionnel* et au *burn-out* qui servira dans ce qui suit à documenter ce qui, dans l'expérience du travail taylorien et post-taylorien, «posait/pose problème» ou «faisait/fait mal» à l'individu d'hier et d'aujourd'hui. Surtout, l'examen de ces deux plaintes

¹¹⁰ Une approche qui fait écho aux travaux Durkheim sur l'anomie, qu'il entendait comme un état du système de normes sociales et non comme une situation de l'individu.

¹¹¹ Comme le rappelle Bensaïd, «la plainte du malade ne devient une "maladie" qu'à partir du moment où le médecin et la médecine interviennent. Mais ce n'est que par violence et artifice qu'elle est séparée du vécu dans lequel elle s'enferme, qu'elle devient une chose parfaitement définie et circonscrite» (1976).

¹¹² L'analyse de ces plaintes s'effectuera à partir d'enquêtes qualitatives puisées dans la littérature existante et réalisées auprès d'individus reconnus «en phase» ou «à risque» de *surmenage professionnel* ou de *burn-out*.

nous permettra de voir si elles laissent deviner certaines évolutions qu'auraient connu, depuis la période fordiste jusqu'à nos jours, les *freins* et *contrepoids* qui régulent l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail. L'objectif principal restant, rappelons-le, de faire ressortir ce qui caractérise l'économie des *freins* et *contrepoids* -fordiste vs post-fordiste- à laquelle l'une et l'autre de ces plaintes réfèrent, et de chercher à en traduire certaines des implications possibles pour l'individu de chacune des périodes concernées – fordiste vs contemporaine.

En somme, c'est par l'analyse des termes de la plainte associée respectivement au *surmenage professionnel* et au *burn-out* que nous chercherons à mieux comprendre ce qui fait que nos contemporains en sont arrivés à investir autant d'eux-mêmes dans le travail, vraisemblablement motivés par la promesse de ses gratifications expressives et d'un bonheur *par* le travail. Le *burn-out* serait-il l'un des nouveaux visages de la démesure moderne?

CHAPITRE IV

ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE

Travaillant sur signes, l'analyste de contenu, tel un détective, recherche et accumule des traces informatives qu'il croise entre elles, afin d'administrer la preuve, ou découvrir de l'inattendu. Sauf qu'il n'y a ni jugement ni coupable. Seulement du savoir, savoir qui sera dans la plupart des cas source de réflexion ou d'action (Badin, 2003, p.246).

4.1 RETOUR SUR LA PROBLÉMATIQUE

L'un des grands défis de l'analyse sociologique est de mettre en résonance entre eux les processus sociaux transversaux et le détail de l'expérience qu'en font les individus. L'étude des pathologies d'époque que sont le *surmenage professionnel* et le *burn-out* offre cette possibilité. En effet, ce type d'étude est l'occasion de mettre en relation certaines difficultés individuelles, celles que laissent deviner la plainte associée à chacune de ces pathologies, avec des changements ou processus sociaux plus généraux, susceptibles d'avoir pris part aux conditions d'apparition de ces mêmes pathologies, à une époque donnée. La plainte, et les difficultés individuelles qu'elle renferme, représentent en ce sens une sorte de point de jonction entre le macrosociologique et le microsociologique, où se rencontre ce qui relève de l'individu et de sa subjectivité et ce qui relève des structures autour desquelles s'organise la vie sociale.

Plus qu'une simple notion, la plainte fait donc davantage figure d'opérateur analytique et s'insère tout à fait dans l'épistémologie que développe Martuccelli dans *Forgé par l'épreuve* (2006) et *Consistance du social* (2005). Constatant que les théories sociologiques classiques parvenaient de moins en moins bien à rendre compte de la réalité sociale et des expériences diverses dont témoignent en faire les individus, ce dernier fit le pari de la nécessité d'une réorganisation théorique de fond. La sociologie, nous dit-il, se doit d'apporter une réponse aux décalages de plus en plus évidents qui séparent théories sociologiques et expériences des individus :

Notre point de départ est donc la reconnaissance des limites du saisissement de l'individu à partir d'une certaine représentation taxinomique du monde social, d'une conceptualisation concevant les acteurs comme circonscrits par des rapports sociaux bien délimités, et opérant à l'intérieur de bornes bien précises. Mais aussi celles d'une démarche où l'individu n'est saisi qu'à partir d'une injonction à l'individualisation, souvent incapable de rendre justice aux différences repérables entre ses diverses dimensions sociales. Ce qui est resté paradoxalement en dehors de ces analyses, autant celles dites du « système » que celles de l'« acteur », ce sont certaines caractéristiques spécifiques de la vie sociale dans la condition moderne (Martuccelli, 2005, p.35).

À l'instar du concept d'*épreuve*, développé par Martuccelli pour venir à bout de cet angle mort de la recherche sociologique, la plainte a la capacité de rendre compte, dans un seul et même mouvement, « à la fois des tendances simultanées et contradictoires vers la standardisation et la singularisation » (2007a, p.74) dans la manière dont *se façonne* et *est façonné* l'individu. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre III, plusieurs évolutions en cours incitent aujourd'hui à ne plus penser l'individu comme l'unique produit d'institutions fortes conçues pour le déterminer de l'« extérieur », ni comme le résultat plus ou moins mécanique de normes et de contraintes le travaillant de

l' « intérieur ». Pas plus qu'il ne serait d'ailleurs crédible de soutenir que tout ce que l'individu « est » et « fait » est produit *in situ*.

L'étude de la plainte respecte ces différents constats, notamment en prenant acte, à même la démarche d'analyse, de la capacité réflexive et critique de l'individu. Elle permet surtout d'unir d'une façon particulièrement féconde le collectif à l'individuel, la structure au sujet ou, encore, le tout à la partie. Comme l'épreuve, la plainte est en quelque sorte un condensé de la société dans laquelle elle a été fabriquée. Cela a été évoqué dans le chapitre III, d'une part parce qu'elle constitue l'en-deçà des symptômes et du diagnostic, c'est-à-dire cette zone « pré-pathologique » où cohabitent encore le plaisir et la souffrance avant qu'ils n'aient fait l'objet d'une formalisation par l'institution médicale et psychiatrique; et, d'autre part, parce qu'elle « situe le problème davantage au niveau du recours aux soins que du symptôme lui-même », et que les déterminants du recours aux soins sont le produit d'un enchevêtrement complexe de facteurs, dont certains sont d'ordre sociologique (Cathébras, 1991). Elle s'inscrit ainsi dans le sillage d'une histoire collective, en cristallise certaines tendances lourdes, ce qui permet au chercheur d'établir des liens entre les expériences personnelles et les grands enjeux sociétaux. L'étude de la plainte permet donc de poser un regard sur les transformations sociales, économiques et politiques à l'oeuvre à partir de l'horizon individuel, c'est-à-dire de leurs effets et conséquences sur les individus.

Le défi consistait hier à lire et à insérer les expériences des acteurs au travers des logiques groupales propres aux grands processus structuraux; aujourd'hui, le but est de rendre compte des principaux changements sociétaux à partir d'une intelligence ayant pour horizon l'individu et les épreuves auxquelles il est soumis (Martuccelli, 2007a, p. 67).

Dans le cas qui nous occupe, c'est la plainte associée au *surmenage professionnel* et au *burn-out* qui nous permettra d'interroger les transformations politiques, économiques et sociales sous-jacentes aux retombées ambivalentes de l'expérience du travail taylorien et post-taylorien.

Ce type de démarche peu visitée implique de mener une étude exploratoire portant sur le « transitoire » (Groulx, 1997) puisqu'il s'agit de documenter, en définitive, certaines des conditions sociohistoriques entourant le passage du *surmenage professionnel* au *burn-out*. C'est en effet par l'analyse de la plainte associée à ces deux formes de pathologie d'époque que nous chercherons à retracer quelques-unes des transformations qu'ont connues les *freins* et *contrepoids* du travail, en restituant certaines des formes qu'ils ont revêtues depuis la période fordiste (1940-1970) jusqu'à nos jours. Plus précisément, c'est en documentant les composantes de la vie sociale d'hier et d'aujourd'hui qui servent à régir et délimiter la part de lui-même que l'individu engage dans le travail que la thèse ambitionne d'éclairer ce qui, par-delà les prescriptions post-tayloriennes, amène les contemporains, en France et au Québec, à se mobiliser si intensément vis-à-vis du travail et à attendre autant de ses rétributions expressives. Nous posons ainsi l'hypothèse que la fin de la période fordiste coïncide avec l'émergence d'une nouvelle économie des *freins* et *contrepoids* du travail, dont la conséquence en serait pour l'individu sa plus nette exposition à l'appel du travail et au risque d'un surinvestissement de soi dans le travail : l'attente d'un accomplissement de soi *par* le travail et le *burn-out* en seraient deux des manifestations possibles.

4.2 APPROCHE PRIVILÉGIÉE : LA RECHERCHE QUALITATIVE

L'approche qualitative se présentait de loin la mieux adaptée à nos objectifs de recherche. Celle-ci constitue depuis longtemps la voie privilégiée

s'offrant aux chercheurs sensibles à la compréhension des façons d'agir et de penser des personnes dans un cadre social et culturel particulier. Comme le souligne Jodelet, le recours au qualitatif, par l'ouverture à l'autre qu'il suppose,

[...] est seul à même de favoriser, d'une part, la découverte de phénomènes émergents dus à la mobilité sociale, aux pluralismes (culturels, idéologiques, religieux...), à l'estompement des frontières (...), etc., d'autre part, la saisie du caractère évolutif et dynamique des phénomènes inscrits dans des contextes et des moments historiques divers occasionnant la variété des perspectives adoptées par les acteurs qui y sont engagés (Jodelet, 2003, p.147).

Parmi l'éventail de méthodes qui se rapportent à la démarche qualitative de recherche, l'une semblait tout particulièrement rencontrer nos objectifs de recherche : la méthode de réutilisation des données qualitatives.

4.2.1 Choix de la réutilisation des données qualitatives comme méthode de recherche

La réutilisation des données qualitatives n'est pas une pratique courante en sciences sociales et humaines, même si elle est réputée un peu plus répandue en sciences infirmières et en criminologie (Heaton, 2004). On y a recours plus fréquemment dans le monde anglo-saxon qu'au Québec et en France, là où son usage est un peu plus récent (Magdalini *et al.*, 2007). Cette méthode « consiste dans le réexamen d'un ou plusieurs ensembles de données qualitatives dans l'optique de poursuivre des questions de recherche qui sont distinctes de celles de l'enquête initiale » (Thorne, 2004, p. 1006). Glaser soulignait déjà en 1962 que la réutilisation des données, comme méthode de recherche, ne se limitait pas seulement aux données quantitatives. « Les notes d'observation, les entretiens non structurés et les documents, note-il, peuvent être ré-analysés avec profit » (*Ibid.*, p.74).

4.2.2 Type de réutilisation de données qualitatives choisi

D'après les différents types de réutilisation recensés par Heaton (2004), l'approche privilégiée dans le cadre de cette recherche doctorale recouperait deux d'entre eux¹¹³. De fait, elle emprunterait à la fois à ce qu'il appelle la « supra analyse » et l'« analyse amplifiée ». L'auteur définit la supra analyse comme un exercice analytique qui « dépasse le focus de l'analyse primaire d'où les données ont été tirées, en examinant de nouvelles questions empiriques, théoriques ou méthodologiques » (Heaton, 2004). D'après Chabaud et Germain, la supra analyse réexamine les données primaires avec l'intention de les doter d'un nouveau « centre de gravité par rapport à la recherche initiale » (2006). Quant à l'analyse amplifiée, Heaton souligne qu'elle « combine des données de deux ou plusieurs études primaires dans l'optique de comparer ou bien afin d'élargir un échantillon » (2004, p.34).

Après avoir réexaminé minutieusement les catégories proposées par Heaton pour qualifier les différentes méthodes de réutilisation des données qualitatives existantes, Chabaud et Germain (2006) ont cru bon de les distinguer selon deux critères précis : 1) leur finalité par rapport à l'étude initiale; 2) l'unicité versus la diversité des jeux de données mis à contribution. En regard de ce nouveau découpage des méthodes de réutilisation des données qualitatives proposé par Chabaud et Germain, notre recherche doctorale appartient à ce qu'ils appellent « l'analyse assortie » (2006, p.206). Celle-ci repose sur la réutilisation de matériaux provenant de différentes études et destinés à être « détournés des finalités pour lesquelles ils avaient été initialement collectés et traités pour s'inscrire dans un projet de recherche inédit » (*Ibid.*, p.208).

¹¹³ À noter que Heaton reconnaissait lui-même que les « types » élaborés n'étaient pas exclusifs, et qu'ils pouvaient donc se recouper entre eux sur certains aspects (2004, p.38).

Dans le cas qui nous occupe, il s'agissait finalement de réanalyser plusieurs études primaires à partir de considérations épistémologiques et théoriques nouvelles, pour lesquelles elles n'avaient pas été pensées initialement. Nous avons ainsi regroupé des enquêtes qualitatives traitant du *surmenage professionnel* et du *burn-out* qui ont été menées dans le cadre de différents projets de recherche. L'objectif était de documenter, dans un premier temps, la plainte associée à l'une et de l'autre de ces « pathologies » du travail, comme l'avaient elles-mêmes cherché à le faire lesdites enquêtes. Ce n'est que dans un deuxième temps de l'analyse que nous avons pris nos distances avec les objectifs initiaux des recherches répertoriées dans le but, cette fois, de répondre à une nouvelle hypothèse de recherche. En effet, à partir des données rassemblées dans le premier temps de l'analyse, nous avons cherché à établir certains parallèles et comparaisons et à proposer certaines interprétations avec pour point de départ une nouvelle hypothèse de recherche : *la transformation de l'économie des freins et contrepoids postfordistes du travail*.

En somme, il s'agissait pour nous de « tirer profit de données existantes dans le cadre d'une nouvelle problématique de recherche » (Chabaud et Germain, 2006). Notre ambition n'était donc pas tant de faire « mieux » parler les données existantes, que de les faire parler « plus » et « autrement », grâce en partie à l'éclairage apporté par la formulation d'un cadre théorique renouvelé et d'une nouvelle hypothèse de recherche.

4.2.3 Quelques-uns de ses inconvénients et avantages

Il est assez répandu de penser que la méthode de réutilisation de données qualitatives présente, soi-disant, plus de limites, notamment épistémologiques, qu'une étude qualitative soumise aux procédures et étapes courantes du processus de recherche. Mais, avec Fielding (2000), nous pensons qu'il est

impératif d'aller au-delà des inquiétudes épistémologiques pour mesurer tout l'intérêt et les nombreux avantages que présente cette méthode, sans pour autant minimiser ses points faibles et inconvénients.

L'objectif de cette recherche doctorale rendait pour plusieurs raisons la méthode de la réutilisation des données pertinente. D'abord, parce qu'elle cherche à rendre compte, dans une perspective sociohistorique, des évolutions qu'ont connues les difficultés associées à l'expérience de travail d'hier et d'aujourd'hui et à les mettre en lien avec les transformations qui ont traversé les mécanismes sociaux de régulation du travail de la période fordiste à nos jours. Or, pouvoir témoigner de ces difficultés, qui ont été appelées à muter au fil du temps, commande de faire appel à une méthode qui fournisse les moyens de prendre en compte la dimension proprement temporelle des phénomènes sociaux. La méthode de la réutilisation des données apporte de tels moyens. De fait, elle permet une étude diachronique de la réalité sociale, c'est-à-dire susceptible d'éclairer l'évolution dans le temps des faits sociaux, qu'il importe toutefois de ne pas confondre avec les ambitions et procédés bien différents propres à l'approche historiographique. Il suffit pour cela de mettre la main sur des études primaires traitant de la période sociohistorique visée par l'hypothèse de recherche. Cette sensibilité à l'épaisseur temporelle ou historique des phénomènes sociaux est une caractéristique tout à fait intéressante de la méthode de la réutilisation des données. Quelques autres méthodes de recherche y donnent accès (la recherche sur documents, par exemple), mais elles demeurent, somme toute, assez rares. Dans la mesure où notre recherche doctorale se concentre sur l'analyse des difficultés individuelles et, cela, à partir du « vécu » des personnes « à risque » ou « touchées » par le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, il nous aurait été difficile, sans la méthode de réutilisation des données qualitatives, de parvenir à nos fins. Tout au moins en ce

qui concerne les données traitant des difficultés sous-jacentes au *surmenage professionnel*, pathologie que l'on sait avoir existé surtout entre les années 1940-1960, en France notamment. Mais la volonté d'une certaine homologie entre les données traitant de l'une et l'autre de ces « pathologies » du travail nous a finalement convaincu de procéder, avec le *burn-out*, de la même manière que nous avons été contraint de procéder avec l'analyse de la plainte associée au *surmenage professionnel*. Nous avons ainsi privilégié dans les deux cas la méthode de réutilisation des données qualitatives.

Toutefois, il ne faut pas sous-estimer qu'opter pour la réutilisation de données qualitatives soumet le chercheur à des limites évidentes. Cette méthode prive d'abord le chercheur d'un rapport intime au terrain. C'est là un inconvénient de taille comme le constatent Corti et Thompson: « la perte de l'expérience contextuelle essentielle de l'« être là » et le manque de capacité à engager une interprétation réflexive peuvent être considérés comme une barrière à la réutilisation » (2004, p.335). S'il s'agit là d'une limite claire, il serait toutefois abusif d'aller jusqu'à soutenir que la proximité du terrain est le seul garant de la légitimité et de la portée potentielle des résultats d'une recherche. Il faut faire attention à notre avis de ne pas surestimer l'idée d'une « donnée pure » : pas plus que celles « réutilisées » ou de secondes mains, les données de première main ne jouissent d'un statut de vérité particulier. Les unes comme les autres ne sont jamais que partiellement indépendantes. D'abord, parce qu'elles sont indissociables des conditions de leur collecte sur le terrain, qui sont elles-mêmes sans cesse appelées à influencer, de manière plus ou moins importante, sur la nature des résultats obtenus. Ensuite, parce que chaque donnée, nonobstant la méthode de collecte dont elle procède, demeure une représentation « qui permet de maintenir une correspondance bidirectionnelle entre une réalité empirique et un système symbolique » (Stablein, 1996, p. 514).

L'éloignement à l'objet et l'absence de données de première main représentent, comme on vient de le voir, deux spécificités de la méthodologie de la réutilisation des données qualitatives qui limitent certainement sous certains aspects la validité de sa démarche analytique. Mais ces spécificités ont également été l'occasion de renforcer d'autres dimensions du processus de recherche. Premièrement, le fait de travailler à partir de données de secondes mains nous a permis de garder à distance certains biais imputables à la posture que se doit d'adopter le chercheur au moment de conduire son enquête. En effet, la méthode employée n'exigeait pas que l'on entre en relation directe avec les personnes dont le « vécu » a servi de matériau empirique à cette recherche. Cela nous a ainsi protégé de certains biais liés, par exemple, à une trop forte proximité avec les répondants. Pour autant, cela ne signifie en rien que la méthode empruntée assure une plus grande neutralité au chercheur. À l'instar des chercheurs qui se préparent à entamer une enquête de terrain, il nous a fallu s'efforcer de se dégager autant que possible des idées préconçues vis-à-vis du phénomène étudié avant de se lancer dans la réanalyse des études primaires recensées. C'est bien connu, «cette préconstruction sociale de l'objet constitue une sorte d'obstacle épistémologique à notre manière d'appréhender scientifiquement, car elle oriente notre façon de voir et de concevoir » (Pires, 1997, p.20). De même, nous avons pris soin de se familiariser avec la littérature disponible et de solidifier nos outils et connaissances théoriques pour bien orienter notre regard et augmenter nos chances de « dire quelque chose de valable » (Jodelet, 2003, p.148) sur les données de secondes mains amassées. À l'image, donc, de ce qui se fait en recherche qualitative en général, nous avons cherché à adopter une posture aussi réflexive et avertie que possible, car « seule la vigilance permet de maîtriser les risques liés à l'engagement du chercheur, à son appréhension du monde vécu de l'autre, comme d'éviter les interprétations hâtives, les projections indues » (*Ibid.*)

Deuxièmement, l'éloignement à l'objet et l'absence de données de première main, qui caractérisent la méthode de réutilisation des données qualitatives, se sont également avérés utiles sur un autre aspect de la recherche. Il est en effet courant de reconnaître que le temps gagné à ne pas investir personnellement le terrain de recherche donne les moyens d'un corpus plus imposant à analyser et à interpréter. Comme le note Hakim, « le temps et les efforts consacrés à obtenir les fonds et à organiser un nouveau chantier peuvent être plutôt voués à l'analyse et à l'interprétation des résultats [dans le cadre de l'analyse secondaire] » (1982, p.16). Sans aller jusqu'à affirmer que l'analyse de données représente une étape de la recherche plus importante que celle de la collecte de données (Silverman, 2000), considérant l'ampleur de l'hypothèse qui organise la présente recherche doctorale, il nous semblait néanmoins central d'investir le maximum d'énergie et de temps dans l'analyse du corpus et l'élaboration de pistes interprétatives. De fait, documenter la question du passage du *surmenage professionnel* au *burn-out* selon une perspective sociohistorique, comme nous proposons de le faire, nécessitait d'analyser un matériau empirique qui soit non seulement imposant en nombre (quantité d'entretiens menés), mais aussi en diversité (éventail de réalités socioprofessionnelles sondées). Rappelons-le, notre ambition est, dans un premier temps, de brosser un portrait aussi diversifié que possible des difficultés sous-jacentes à ces « pathologies » du travail (*surmenage professionnel* et *burn-out*) pour ainsi arriver, dans un deuxième temps, à jeter les bases d'une réflexion sur l'évolution des mécanismes sociaux de régulation du travail dans la vie individuelle, depuis la période fordiste à nos jours. Or, comme il nous était impossible de prendre nous-mêmes en charge un grand nombre d'entretiens semi-directifs, vu les contraintes temporelles et financières imposées par ce travail de thèse, l'option de réanalyser les données de recherches menées par d'autres à partir d'une nouvelle hypothèse de recherche nous apparaissait une

solution des plus intéressante. Cela rejoint d'ailleurs un argument parfois avancé pour convaincre des avantages de la méthode de réutilisation des données qualitatives : les corpus de données collectées et analysées par les recherches de première main restant souvent sous-exploités, leur réanalyse permet de faire émerger la pluralité des interprétations possibles, en mettant à profit un angle théorique renouvelé (Dargentas *et al.*, 2007).

4.3 PROTOCOLE SUIVI DE RÉUTILISATION DES DONNÉES QUALITATIVES

4.3.1 Choix du matériau à analyser : mise à profit des études réalisées au Québec et en France

La France et le Québec sont deux sociétés qui semblent aux prises, à peu près au même moment de leur histoire, avec un même phénomène montant, qu'il ne leur est plus possible d'esquiver : la *souffrance au travail*. La littérature, d'un côté et de l'autre de l'Atlantique, expose à peu de choses près les mêmes constats : de plus en plus de travailleurs pâtiraient moralement et/ou mentalement du travail, pendant que le nombre de cas de *burn-out* serait, lui, en progression. De plus, aussi bien en France qu'au Québec, la littérature interpèle le plus souvent les transformations managériales ou post-tayloriennes du travail pour expliquer l'ampleur du fléau. Cette apparence d'homologie incitait, à notre sens, à traiter du phénomène du *burn-out* que connaissent ces deux sociétés dans le cadre d'une même démarche de recherche. Autrement dit, partir de deux sociétés qui affichent des indicateurs sociaux assez similaires (souffrance au travail, montée des cas de *burn-out*, transformations du travail, etc.) pour ainsi chercher à éclairer certaines conditions sociohistoriques d'apparition de la pathologie qui leur seraient transversales.

Une autre raison nous a également convaincu de procéder de la sorte. En effet, la faible quantité d'enquêtes publiées à ce jour sur le *burn-out* a aussi motivé ce choix. Une rareté qui concerne, d'ailleurs, encore plus les recherches qualitatives que celles quantitatives, notamment parce que ces dernières comptent dans leur rang les enquêtes d'orientation épidémiologique. De fait, peu de recherches sur le *burn-out*, parmi celles qui, jusqu'à ce jour, ont fait l'objet de publications, adoptent une approche qualitative à même d'interroger *en amont* les maux dont se plaignent les travailleurs «en phase» ou «à risque» de *burn-out*. Et cela reste vrai aussi bien au Québec qu'en France. La plupart des recherches existantes se contentent le plus souvent d'estimer la prévalence de la pathologie auprès d'une population donnée, par le recours aux instruments de mesure confectionnés soit par Maslach et Jackson, Siegrist ou, encore, Karasek¹¹⁴. Ainsi, l'option de traiter simultanément du phénomène du *burn-out* au Québec et en France se présentait comme une alternative intéressante pour surmonter la difficulté liée au nombre encore bien restreint d'études qualitatives disponibles sur le sujet. En procédant de la sorte, l'idée n'était donc pas tant d'établir une base comparative entre les particularités et différences de ces deux sociétés, que de réunir un corpus d'études aussi complet que possible pour arriver à mener une réflexion sociologique sur certains processus sociohistoriques qui, en France comme au Québec, sont susceptibles d'avoir participé à la naissance du *burn-out* comme nouvelle forme du pathologique¹¹⁵. Le petit nombre d'enquêtes disponibles sur le sujet empêchait de toutes façons de telles ambitions

¹¹⁴ Cela a été dit, l'expertise évaluative de ces instruments de mesure ne tient pas compte du contenu de la *plainte* – les mots employés par les individus pour penser et dire ce qui leur «pose problème» ou leur «fait mal» – étant donné qu'ils établissent d'avance des indicateurs (ou *facteurs psychosociaux*) qui serviront à estimer la prévalence de la pathologie. Ces modèles ont fait l'objet d'une description plus détaillée dans le chapitre I.

¹¹⁵ C'est là une stratégie de recherche tout à fait conformes aux canons de l'approche qualitative. Comme le souligne Groulx, «(...) l'approche qualitative délaisse les variables directement manipulables par les professionnels et les institutions pour s'intéresser aux divers processus constitutifs des situations-problèmes» (1997, p.65)

comparatives. La limitation fut encore plus claire dans le cas du *surmenage professionnel*, où seules des études conduites en France étaient à notre disposition. Bien que ce soit là une lacune méthodologique certaine, elle ne nous paraît pas pour autant compromettre l'objectif premier de cette recherche doctorale qui est de *documenter les difficultés associées à l'expérience du travail taylorien et post-taylorien et ce qu'elles laissent deviner des transformations qu'auraient connues les freins et contrepoids du travail, entre la période fordiste et la période post-fordiste actuelle*. Au fond, l'idée était de rassembler un matériau empirique qui soit le plus convaincant et significatif possible pour explorer une nouvelle hypothèse de travail.

4.3.2 Sélection des études primaires

Nous avons effectué une large recherche bibliographique pour rassembler le plus grand nombre d'études possibles sur le *burn-out* et le *surmenage professionnel*. Une série de moteurs de recherche ont été mis à contribution (Google Scholar, Érudit, Science Direct, Cairn, celui de la CSST, John Libbey Eurotext, etc.) ainsi que ceux des bibliothèques universitaires québécoises, de même que celui de la Bibliothèque nationale du Québec. La question des dates n'importait en général très peu : toutes les études étaient retenues dès lors qu'elles traitaient de près ou de loin du *surmenage professionnel* ou du *burn-out*.

C'est à la suite de ce premier moment de repérage et de recension qu'une sélection plus fine a pu s'opérer suivant différents critères discriminatoires. Le premier critère était l'approche méthodologique privilégiée. Sauf à de rares

exceptions¹¹⁶ près, toutes les études devaient s'appuyer au moins en partie sur une démarche qualitative, le plus souvent basée sur la technique des entretiens semi-directifs. Le deuxième critère était la richesse du matériau qu'elles rassemblaient. En effet, nous avons privilégié des recherches à vocation descriptive qui brossaient un tableau aussi exhaustif que possible des difficultés rencontrées par les travailleurs, et identifiées comme telles par ces derniers. Ces études devaient plus précisément prioriser la documentation et la compréhension fine de la plainte, c'est-à-dire les mots utilisés par les individus considérés comme « en phase » ou « à risque » de *surmenage professionnel* ou de *burn-out* pour penser et désigner ce qui leur « fait mal » ou « pose problème » en regard de l'expérience qu'ils font du travail.

Une fois cette sélection opérée, nous avons ensuite cherché à équilibrer notre corpus en fonction des réalités socioprofessionnelles documentées par la littérature existante. L'idée était de parvenir à un certain parallélisme entre les réalités socioprofessionnelles à partir desquelles il nous était possible de documenter la plainte du *surmenage professionnel* et du *burn-out*. Quatre groupes professionnels ont été retenus pour fin d'analyse : 1) les médecins, 2) les assistants, intervenants et travailleurs sociaux et 3) les enseignants, représentent les trois principaux. La raison pour laquelle nous avons opéré ce choix est assez simple. Ces groupes professionnels étaient les seuls qui avaient fait l'objet d'enquêtes publiées à la fois sur le *surmenage professionnel* et le *burn-out*. Exceptionnellement, nous avons retenu les études documentant la plainte

¹¹⁶ On pense à l'enquête de Houlfort, par exemple, qui est basée sur une collecte de données par questionnaires (2010). Elle a notamment été retenue parce qu'elle permettait d'actualiser les résultats obtenus par Carpentier-Roy dans les années 1990, qui avait, elle, privilégié une méthodologie qualitative qui comprenait la réalisation d'entretiens semi-directifs (1992).

du *surmenage professionnel* chez les travailleurs du secteur industriel¹¹⁷ (4^e groupe), même s'il nous a été impossible de trouver leur pendant parmi les études portant sur le *burn-out*. Une décision motivée pour l'essentiel par le fait qu'à l'époque fordiste, c'est-à-dire au milieu du siècle dernier, une proportion très importante de travailleurs évoluait dans le secteur industriel. Ne pas en avoir tenu compte au moment de l'analyse nous apparaissait trop pénalisant.

Le silence de la littérature sur le *burn-out* chez les ouvriers ou travailleurs du secteur industriel peut s'expliquer de différentes manières. Avec Lorient, nous pensons que cette limitation est peut-être en partie attribuable au fait que la population ouvrière n'adhère pas autant que les autres catégories de travailleurs aux représentations de ce que l'auteur appelle la « mauvaise fatigue », dont le *burn-out* est l'une des déclinaisons possibles. Les ouvriers en France, remarque-t-il, continuent de mettre l'emphasis sur la dimension physique de leur fatigue, qu'il qualifie généralement d'« usure », produite par une « vie de travail » (2000). La dimension psychique du malaise ressenti demeure peu évoquée. Précisément parce que « le sens et les fonctions des discours sur la mauvaise fatigue au travail ne se développent véritablement que dans certains contextes sociaux bien particuliers dont l'hôpital fournit un archétype particulièrement riche » (*Ibid.*, p.113). D'où l'omniprésence du thème de la fatigue dans le discours des infirmières avec qui Lorient eut l'occasion de s'entretenir, contrairement à l'usine où son usage demeura marginal. L'auteur va encore plus loin en spécifiant que la fatigue ouvrière est « gérée » collectivement et dans une perspective conflictuelle et, dans un tel schéma, peu de place est laissée à l'expérience d'une fatigue mentale proprement individuelle, dont le travailleur

¹¹⁷ Cette catégorie regroupe des travailleurs dont l'activité productive est à caractère industriel, c'est-à-dire qu'elle est étroitement liée à un processus de production impliquant une certaine division du travail, une spécialisation et répétitivité des tâches, donc une certaine mécanisation de l'acte de production.

devrait personnellement s'occuper. La notion de « mauvaise fatigue » serait donc attachée, à son sens, « (...) à la fois à des groupes sociaux particuliers- ceux qui sont à la pointe de la modernité, du mouvement de civilisation (les cadres, par exemple)- et à une forme particulière d'activité, de travail : le travail de création, d'imagination, de relation avec autrui et de maîtrise de soi en dehors des anciennes voies tracées par la tradition ou la religion» (*Ibid.*, 2000, p.20). Bien qu'il s'agisse là de pistes interprétatives intéressantes, la littérature consultée sur le *burn-out* ne nous permet pas de les avaliser complètement. Les chercheurs sont de plus en plus nombreux à soutenir que plus aucun groupe professionnel ne serait aujourd'hui tout à fait à l'abri de la pathologie (Truchot, 2006; Deschamps et Boulanger-Deschamps, 2011). Sans aller jusqu'à dire que la « mauvaise fatigue » (Loriol, 2000) et avec elle, le *burn-out*, sont réservés à des catégories professionnelles ou socioprofessionnelles particulières, on peut toutefois affirmer sans se tromper qu'une majorité d'études a été consacrée à certaines de ces catégories plutôt qu'à d'autres. Sans doute cela explique-t-il en partie que certains présument la pathologie moins présente chez les ouvriers que dans le reste de la population active. Chose certaine, cet angle mort de la littérature nous a empêché de pouvoir traiter du phénomène du *burn-out* chez les travailleurs du secteur industriel.

4.3.3 Quelques précautions

Pour s'assurer de la légitimité de la démarche poursuivie et de la validé de son usage, différentes précautions ont été prises. D'abord, après nous être assuré de leur conformité avec les visées de notre thèse, nous prenions soin de consulter attentivement la méthodologie suivie par chacune des enquêtes répertoriées. Avec Chabaud et Germain (2006), nous pensons que le fait de bien retracer les conditions de production des études destinées à faire partie du corpus d'analyse et d'en juger au préalable la qualité participent à légitimer

l'approche de la réutilisation des données qualitatives. Chaque étude primaire retenue devait ainsi avoir fait l'objet d'un processus de collecte de données transparent et respecter les principes de rigueur méthodologique .

La compatibilité des études primaires retenues était aussi une précaution que nous n'avons pas négligé de considérer. Notamment parce que leurs résultats respectifs étaient susceptibles d'être comparés à d'autres, issus d'enquêtes différentes, à l'étape de l'analyse. Cette compatibilité ne représentait pas ce qui était le plus difficile à assurer. Précisément parce que chacune des études répertoriées partageait sensiblement le même objectif : documenter la plainte du *burn-out* ou du *surmenage professionnel*, et ses difficultés sous-jacentes, à partir du vécu des travailleurs considérés comme « en phase » ou « à risque » de ces « pathologies » du travail. Cet objectif commun constitue ce qui permettait d'assurer une certaine homologie entre les données rassemblées par les enquêtes répertoriées et retenues pour fin d'analyse. Qu'elles aient été conduites au Québec ou en France, d'ailleurs, toute se rapportait explicitement soit au *surmenage professionnel* soit au *burn-out*: sorte d'accord minimum dans la manière de désigner le phénomène étudié qui permettait plus facilement de « faire parler » entre elles les données compilées par ces enquêtes et de risquer certaines interprétations.

Lorsque l'étude primaire répertoriée respectait les précautions prises et répondait favorablement aux quelques critères fixés, elle pouvait dès lors faire partie du corpus d'analyse. Une petite fiche signalétique fut remplie pour chacune des études primaires retenues. Sur celle-ci figurait les informations suivantes : nom de l'auteur(e) ou des auteur(e)s, titre de la recherche, année de

publication, nombre de page de la publication, description des résultats pertinents et méthodologie utilisée (voir appendice A¹¹⁸).

Les précautions à prendre pour analyser différentes études menées séparément ajoutent des difficultés et des limites importantes. Mais une fois qu'elle ont été prises en compte, l'hétérogénéité du matériau à analyser peut également être « le garant d'une richesse en ce qui concerne les résultats acquis » (Dargentas *et al.*, 2007, p.165).

4.3.4 Constitution du corpus de données

Au terme de ce processus de repérage et de sélection des enquêtes qualitatives, vouées à constituer notre corpus d'analyse, une quinzaine d'études ont été retenues. Un certain déséquilibre subsiste toutefois entre le nombre d'études informant la plainte du *burn-out* et celles informant la plainte du *surmenage professionnel*. Ceci est dû, pour l'essentiel, au faible nombre d'études réalisées à l'époque sur la question du *surmenage professionnel*. Néanmoins, le petit corpus d'analyse auquel nous a contraint l'état de la littérature ne nous a pas empêché de répondre à l'objectif de la thèse. Celle-ci n'aspire ni ne prétend être en mesure de broser un portrait exhaustif des termes de leur plainte, et donc des difficultés sous-jacentes au *surmenage professionnel* et au *burn-out*. Elle vise seulement à rassembler un maximum d'éléments descriptifs se rapportant à chacune de ces formes de « pathologie » du travail, pour ainsi apporter une compréhension aussi fine que possible des principales difficultés que les travailleurs d'hier et d'aujourd'hui reconnaissent à l'expérience qu'ils font du

¹¹⁸ La fiches signalétique de chacune des études primaires analysées figurent dans l'appendice A. Toutefois, nous avons jugé bon de présenter seulement le nom de l'auteur(e) ou des auteur(e)s, le titre de la recherche, l'année de publication, le nombre de page de la publication et la méthodologie utilisée puisque les résultats seront pour la plupart présentés dans la suite de cette thèse.

travail taylorien et post-taylorien. Précisons ici que le *travail taylorien* et *post-taylorien* réfèrent à deux contextes productifs-types: le premier tire ses principales influences du management taylorien (1940-1970), alors que le deuxième puise ses principales influences à même les réformes managériales dites néolibérales (1980-aujourd'hui).

Par-delà ce déséquilibre, cette thèse s'appuie donc sur l'analyse d'une quinzaine d'études primaires menées auprès de catégories professionnelles variées : médecin, assistants, intervenants et travailleurs sociaux, enseignants et travailleurs du secteur industriel. Il s'agissait chaque fois d'études ayant fait l'objet de publication. Les données avec lesquelles nous avons travaillé provenaient ainsi d'enquêtes différentes et elles avaient toute préalablement fait l'objet d'un travail de « formalisation ».

4.4 ANALYSE DU MATÉRIAU

4.4.1 Nature des données analysées

Puisqu'il s'agissait de publications prenant le plus souvent la forme de rapport de recherche, d'ouvrage ou d'article scientifique, il est juste de préciser que nous avons travaillé à partir de matériaux « mis en forme » (Chabaud et Germain, 2006), et non pas de matériaux « bruts ». Nous nous sommes intéressé prioritairement aux saisies empiriques qui étaient directement rapportées dans les publications d'enquêtes consultées (extraits de verbatim, extraits du rapport synthétisant les propos des enquêtés, etc.), et secondairement, aux pistes interprétatives qui les accompagnaient. L'objectif principal était de restituer, autant que faire se peut, l'expérience des travailleurs, telle que rapportée par les différentes études recensées et analysées. C'est pour cette raison que nous avons privilégié travailler à partir des extraits de verbatims rapportés, la partie du

matériau qui nous paraissait la plus « brute », c'est-à-dire dégagée autant que possible des interprétations de l'auteur. Même si l'on reste conscient que le seul fait de rapporter un propos d'interviewé plutôt qu'un autre procède d'un choix de l'auteur, guidé par des motivations spécifiques. Et que pour cette raison, il serait plus juste de dire que tout extrait de verbatim relève davantage du matériau « mis en forme » que du matériau « brut ». Certains seront peut-être tentés de n'y voir là que des « interprétations d'interprétations ». Nous préférons pour notre part nous reporter sur la posture défendue par Weick (1993) soutenant que tout n'est ultimement que « reconstruction ex post ». Le chercheur, rappelle ce dernier, quel que soit le matériau à partir duquel il travaille, est d'abord un producteur de discours légitime qui est, par nature, lui-même le résultat d'une reconstruction. Dès lors, se demandent Chabaud et Germain, « pourquoi se priver d'un recours à la méthode de réutilisation des données qualitatives sous prétexte de biais des données ou des matériaux alors même que le chercheur va biaiser les données dans sa reconstruction ? » (2006, p.212). Au lieu de se braquer contre une telle possibilité, constatent Chabaud et Germain (2006), le chercheur devrait plutôt se doter de règles de travail claires permettant au lecteur de repérer les biais du discours. Cela, par exemple, en rendant aussi transparente que possibles l'accès aux sources utilisées, les précautions prises, la manière dont il a traité les données en amont comme en aval de l'analyse, etc.

La question majeure devient alors celle de la capacité du chercheur à se prémunir des biais possibles de la réutilisation des données qualitatives, plutôt que celle d'une position de principe ex ante : le chercheur doit être en mesure de produire un discours convaincant, et, à cette fin, doit permettre de lever différents freins possibles à l'usage légitime [de cette méthode](*Ibid.*, p.212).

Ce qui est certainement plus limitatif, en revanche, c'est que le fait de réutiliser des enquêtes publiées, et de travailler donc à partir des données déjà « mises en formes », plutôt qu'à partir d'un matériau « brut », est implicitement l'indice d'une information nécessairement incomplète. Et cela, autant en ce qui concerne certains éléments de contextualisation (détail pointu sur la manière de conduire ou de retranscrire les entretiens, etc.) que certains éléments de contenu (extraits de verbatims) laissés de côté, de par les contraintes la plupart du temps associées à la rédaction d'un rapport ou d'un ouvrage (nombre de pages maximales, etc.). Ainsi, nous sommes conscient que dans le domaine de la réutilisation des données qualitatives, ce que Pires appelle « le dehors de la recherche » (1997) se fait plus imposant.

4.4.2 Procédure d'analyse et codage des données

Une fois le corpus sélectionné et délimité, nous avons mis en place une procédure de codage sans support logiciel, typique à celle que l'on utilise bien souvent en méthode qualitative. L'objectif était de traiter les données avec en tête l'ambition de réaliser une analyse thématique¹¹⁹ de leur contenu (Quivy et Van Campenhoudt, 1995).

Cette méthode requiert, dans un premier temps, de regrouper certaines caractéristiques et/ou thématiques apparues lors de la relecture systématique des études primaires rassemblées (analyse verticale). Ces catégories ont en commun leur proximité de sens avec l'hypothèse de recherche. Elle exige, dans un deuxième temps, de comparer ces catégories entre elles, en fonction de leur fréquence d'apparition dans les différentes études, de leur variation selon les locuteurs et les contextes où elles apparaissent, etc. (analyse transversale). Ce

¹¹⁹ Aussi appelée analyse catégorielle.

n'est qu'après avoir procédé de la sorte qu'il devient possible d'articuler, entre elles, les caractéristiques et/ou thématiques les plus significatives et de les rattacher à un même fil conducteur ou à une même procédure d'administration de la preuve.

Nous nous laissions guider par la relecture systématique des études primaires répertoriées pour arrêter le choix de ces différentes catégories et/ou thématiques. Celles-ci se devaient de répondre à certains critères pour être retenues pour fin d'analyse approfondie. D'abord, elles devaient exprimer un lien significatif avec l'hypothèse de recherche, ou du moins, prendre part au même registre de signification. Nous cherchions à documenter les difficultés associées à l'expérience du travail taylorien et post-taylorien, pour ensuite chercher à comprendre si derrière elles logeaient quelques traces ou indices des éléments sociaux qui participent à réguler le travail dans la vie des individus d'hier et d'aujourd'hui. De même, il fallait qu'une observation ou un aspect de l'expérience relayée par les travailleurs revienne à plusieurs reprises (occurrence significative) et, si possible, qu'il apparaisse dans des enquêtes se rapportant à divers métiers ou professions pour qu'il fasse l'objet d'une analyse. Ce critère nous semblait une bonne manière d'éviter les torsions injustifiées auquel peut aboutir, par moment, le traitement de données issues d'études primaires, notamment parce qu'il se retrouve coupé de certains des éléments du contexte de leur collecte.

Progressivement, différentes « catégories » ont émergé du matériau rassemblé. Au sein de notre corpus, les difficultés liées à l'expérience du travail taylorien s'apparentaient le plus souvent à celles-ci: cadence effrénée, travail « ennuyeux », gestion autoritaire et arbitraire, manque d'effectifs, niveau du bruit et de la température, rythme de travail et distance à parcourir. Alors que

les difficultés typiques à l'expérience du travail post-taylorien prenaient plutôt ces formes : rapports avec les profanes éreintants, découragement et lassitude devant un « travail sans fin » et travail trop « demandant » et « envahissant ».

Après avoir documenté et illustré, à l'aide des données disponibles, l'une et l'autre de ces difficultés, nous avons cherché à questionner la présence plus ou moins insistante des *freins* et *contrepoids* du travail qu'elles laissaient supposer. C'est à cette étape de l'analyse que les *freins* et *contrepoids* nous ont véritablement servi d'opérateur analytique : ils nous ont permis de retracer la manière dont s'organisait la régulation du travail dans la vie des individus d'hier et d'aujourd'hui. Rappelons-le, les *contrepoids* disciplinent ou contraignent l'action individuelle plus ou moins implicitement et invisiblement tellement ils font partie intégrante de la vie sociale. Quant aux *freins*, ils font référence à un contrôle qui, octroyé comme possibilité par la société, reste à la discrétion de l'individu qui peut choisir de s'en prévaloir ou non. La forme de ces mécanismes de régulation, le plus souvent immatérielle, ne leur empêche pas d'avoir des effets bien concrets sur la vie individuelle. Les difficultés associées à l'expérience taylorienne du travail nous ont permis de restituer l'action de quatre d'entre eux : la famille ou le *home*, les loisirs, la consommation et la division sexuelle des rôles sociaux. Tandis que les difficultés associées à l'expérience du travail post-taylorien nous ont amené à poser un regard sur d'autres de ces mécanismes de régulation : le statut professionnel, les règles communes de métier, la division sexuelle des rôles sociaux, la temporalité sociale, le dosage individuel de l'engagement de soi dans le métier et l'emploi du temps « autodiscipliné ».

4.4.3 Validité interne et externe ou crédibilité et transférabilité

Plutôt que de prétendre que notre démarche de recherche fait preuve d'une quelconque validité interne, vu notamment la quantité limitée d'enquêtes

répertoriées, nous préférons avec Jodelet parler de « plausibilité » ou de « crédibilité » des résultats. Toutes les précautions prises durant la processus de recherche visaient ainsi à assurer au maximum la plausibilité et la crédibilité des résultats, interprétations et conclusions qui ont pu en être tirés. De la même manière, les phénomènes étudiés ne présentant aucune constance dans le temps, plutôt que de validité externe, nous préférons avec l'auteure parler en termes de « transférabilité » des résultats, c'est-à-dire « considérer la pertinence de leur application pour interpréter des situations comparables dans des milieux différents » (2003, p.160). Nous pensons en effet qu'indépendamment des limites ou lacunes du corpus d'études primaires analysées, la méthode de recherche employée était suffisamment rigoureuse pour s'attendre à ce qu'elle aboutisse à des résultats assez similaires si elle venait à être utilisée dans le cadre d'une recherche portant sur des études primaires différentes de celles qui ont fait ici l'objet d'une réanalyse. Autrement dit, la même démarche pourrait être appliquée à d'autres enquêtes portant sur des corps professionnels différents ou non et, éventuellement, venir corroborer les tendances que l'analyse de notre matériau a permis de mettre en lumière.

CHAPITRE V

L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL TAYLORIEN ET SES DIFFICULTÉS : L'ÉPUISEMENT DU CORPS MENTAL ET PHYSIQUE

Parmi toutes les professions de foi qu'il est aisé de collectionner chez Taylor, son influence n'a pas, en fait, servi la primauté de la personne humaine, et elle lui a même été dangereusement contraire (Friedmann, 1964, p.90).

À l'instar de bien d'autres maladies d'époque, telles que la neurasthénie, la névrose ou, plus près de nous, la dépression, le *surmenage professionnel* est annoncé dans les années 1960 comme le « nouveau mal du siècle » (Sartin, 1966, p.266). Plusieurs s'inquiètent durant cette période des stigmates laissés sur les ouvriers par les contraintes productives alignées sur les préceptes tayloriens : travail parcellisé, rythmes effrénés, tâches répétitives et monotones, etc. Pendant ce temps, les enquêtes de terrain conduites dans le milieu industriel découvrent la grande fatigue et le *surmenage* qui accablent la population ouvrière. Mais ce *surmenage professionnel* n'est pas le propre de l'ouvrier. Il touche plusieurs autres corps professionnels: enseignants du premier et second degré, assistants sociaux, médecins, avocats, journalistes, cadres et dirigeants s'en plaignent aussi.

Avant d'interroger la plainte associée au *surmenage professionnel* pour identifier ce qui dans l'expérience du travail taylorien «posait problème» ou «faisait mal» à l'individu, commençons d'abord par résumer dans leurs grandes

lignes quelques-uns des travaux les plus classiques parmi ceux qui ont posé un regard sur le travail taylorien. Ce n'est qu'après avoir compris ce dont ils ont fait hériter la sociologie que l'intérêt de la démarche que nous poursuivons se précisera davantage.

5.1 LE TRAVAIL TAYLORIEN SELON LES GRAMMAIRES MARXISTE ET HUMANISTE

Il est venu beaucoup de mal des usines, et il faut corriger ce mal dans les usines. C'est difficile, ce n'est peut-être pas impossible. Il faudrait d'abord que les spécialistes, ingénieurs et autres, aient suffisamment à cœur non seulement de construire des objets, mais de ne pas détruire des hommes. Non pas de les rendre dociles, ni même les rendre heureux, mais simplement de ne contraindre aucun d'eux à s'avilir (Weil, 1951, p.259).

À partir du tournant des années 1920, une bonne part des usines européennes emboîtent le pas des réformes tayloriennes amorcées un peu plus tôt aux États-Unis pour répondre aux impératifs de la production de grandes séries. En France, la chaîne taylorienne est introduite en 1919 d'abord chez Citroën, et quelques années après chez Renault. Cette méthode dite d'« organisation scientifique du travail » séduira une large part de l'industrie, grâce notamment à l'appui de la CGT qui en fit l'apologie auprès des patrons

d'entreprise¹²⁰. Un succès qui lui donnera « force de credo » jusque dans les années 1960 (Lallement, 2007b), avant que ne débute sa phase de déclin.

L'une des grandes conséquences des méthodes tayloriennes d'organisation du travail est la perte qu'elles entraînent au plan de la professionnalité ouvrière. C'est bien connu, les technologies qu'elles mettent au service du procès de travail vident peu à peu les situations de travail de la marge de manœuvre conférée au travailleur, c'est-à-dire de la part de responsabilité et d'initiative qui leur revient. Essentiellement parce qu'elles répondent à peu près toujours d'un même principe général : au nom d'une profitabilité accrue, il faut déconstruire l'activité productive jusqu'à sa plus simple expression avant de la recomposer en une série ininterrompue de gestes infimes, répétitifs et monotones. À l'arrivée, le travail devient « en miettes » (Friedmann, 1964).

Le savoir-faire taylorien, couplé aux percées technologiques, n'a pas seulement reconfiguré le procès de travail ouvrier. Jusqu'à la fin des années 1960, la réalité productive des employés, agents techniques, techniciens, ingénieurs et autres « cols blancs » n'échappe pas aux influences de ce renouveau managérial. Séduits par son potentiel de rendement, de larges secteurs de la distribution, de l'agriculture et du secteur tertiaire et administratif misent sur un nombre toujours croissant de travaux fragmentés (Rousselet, [1974], 1978). Là encore, la préférence affichée envers des tâches spécialisées et parcellisées a pour effet de priver certains de ces métiers des savoir-faire et responsabilités qui en avaient jusque-ici constitué le principal attrait.

¹²⁰ À la veille de la Seconde Guerre mondiale, plusieurs observateurs avertis de la scène industrielle estiment que 60% des ouvriers de la région parisienne exercent des tâches pour lesquelles une formation de trois jours est suffisante (Lallement, 2007b, p.189).

Quelle différence existe-t-il en effet, sinon de nomenclature, entre les tâches répétitives d'un O.S. de la métallurgie et celles tout aussi monotones d'une caissière de « grande surface », d'un ouvrier agricole chargé à longueur de journée de la traite ou de l'alimentation dans les entreprises d'élevage industriel ou d'un employé des postes affecté au tri des lettres ou à leur compostage? Les métiers considérés jusqu'ici comme les plus nobles, les plus indépendants et les plus épanouissants sont aussi peu à peu menacés. [...] L'amour-propre seul empêche ceux qui commencent à en souffrir d'assimiler leur vie de travail à celle des O.S. dont ils se croient si différents (Rousselet, 1978 [1974], p.129).

Bien que ce mode de production compte maint avantages pour la direction – simplification des routines de travail, main-d'œuvre peu qualifiée, sécurité du travail accrue, etc. – plusieurs observateurs insisteront pour en appréhender les multiples inconvénients et conséquences délétères pour l'homme. La pauvreté des possibilités d'épanouissement de soi que le procès de travail taylorien réserve au travailleur est du nombre. Dans la grande enquête consacrée à l'organisation scientifique du travail, dont les résultats sont colligés dans l'ouvrage *Où va le travail humain?*, Friedmann souligne trouver inquiétant que les méthodes tayloriennes condamnent l'ego des travailleurs à être frustré de tout épanouissement personnel : « La perte de responsabilité et de la création dans le travail entraîne donc de graves atteintes à l'équilibre psychique de l'individu et à son épanouissement. » (1963). Une réalité déplorée par l'auteur, et pour laquelle il n'entrevoit qu'une seule voie compensatoire possible: l'espace de libre expression de soi dérivé des loisirs « actifs ». Weil et Rousselet s'inquiètent aussi de la fréquence avec laquelle le travail se retrouve dépouillé de toute possibilité d'accomplissement personnel. Rousselet remarque à ce sujet :

[...] rien ne vient jamais compenser l'ennui. Qu'il s'agisse d'une vocation métaphysique, d'un conditionnement culturel ou d'un héritage génétique, l'homme au travail a besoin d'inventer des gestes ou des situations pour

se sentir vraiment maître de la nature, ou des matériaux qu'il façonne, et donc pour se sentir libre (1978 [1974], p.112).

Ainsi, nombreux observateurs de cette époque ont contribué à documenter les manières par lesquelles l'organisation scientifique du travail excluait la personnalité en faisant l'économie de toute décision personnelle et, ce faisant, coupait le travailleur des chances de s'épanouir¹²¹.

Même si certains comme Rousselet s'autorisent quelques rapprochements pour qualifier l'activité ouvrière et celle des « cols blancs », la réalité professionnelle et économique des ouvriers reste la figure de cas de loin la plus étudiée par les observateurs de la scène productive taylorienne d'alors. Une préférence qui, d'ailleurs, perdurera au moins jusqu'à la fin des années 1960. C'est qu'à cette époque, plusieurs chercheurs inspirés par les méthodes ethnographiques de recherche franchissent les portes de l'usine pour y réaliser des observations participantes destinées à comprendre la réalité ouvrière « de l'intérieur ». Weil et R. Linhart sont de ceux-là. L'environnement industriel qu'ils allaient découvrir se dévoile peuplé de tâches parcellisées et compartimentées, de cadences effrénées et d'arbitraire qui, à l'arrivée, produisent monotonie, ennui, quasi absence de sociabilité ouvrière et fatigue psychique et musculaire. Les portraits qu'ils dressent se révèlent chaque fois assez concordants : une organisation du travail qui se fait très exigeante et contraignante pour les capacités physiques et psychologiques du travailleur et qui, simultanément, s'avère excessivement avilissante eu égard aux besoins fondamentaux et potentiels « naturels » de l'homme. Tour à tour, les auteurs dénoncent ainsi les

¹²¹ Bien sûr, il existait quelques exceptions à ce modèle, comme le montrent certains travaux de Friedmann citant le cas d'usine « progressiste » qui finalement consentissent à faire participer les ouvriers à l'organisation de la production- décider du rythme de travail, etc. Autant de réformes qui, précise-t-il, ont le mérite de « réintégrer -au moins partiellement- la personnalité dans le travail » (1963, p.259).

torts et travers des méthodes tayloriennes de production, surtout parce qu'elles finissent tôt ou tard par atrophier l'ouvrier, à force d'exercer une pression négative sur sa qualité de vie (pauvreté, insécurité, etc.) et d'empêcher tout espoir d'un avenir meilleur. Leur lecture critique condamne par-dessus tout la marche forcée de l'ouvrier vers son avilissement et son aliénation.

À cette époque, il est en effet très fréquent de s'ancrer dans l'imaginaire relayé par le concept d'aliénation pour appréhender la réalité ouvrière et qualifier (ou dénoncer) la profondeur de son malheur. Est-il nécessaire de le rappeler, l'aliénation présuppose une conception critique du processus d'industrialisation, notamment parce que son développement est entendu comme mettant en péril le progrès et l'individualisme modernes. À l'échelle de l'individu, elle signifie son inaptitude à prendre acte de la réalité sociale à partir de ses intérêts de classe, et prévoit à terme l'anéantissement des possibilités de sa pleine émancipation. L'individu « aliéné » fait ainsi référence à celui qui se retrouve dans « l'incapacité d'analyser ses problèmes psychologiques et les problèmes sociaux en général » (Israel, 1972, p.137), un préalable jugé pourtant essentiel à son émancipation. Ce qui équivaut, dans le langage de Marx, à l'aboutissement de l'absence d'une conscience de classe.

Plusieurs observateurs sociaux s'inspireront ainsi de l'héritage théorique marxiste, notamment ceux qui constatent que l'expérience du travail capitaliste, calquée sur les préceptes tayloriens, aliène l'homme en appauvrissant et dénaturant l'horizon large de ses potentialités et talents personnels. Ils s'emploient pour cela à décrypter dans le détail les conditions de travail des ouvriers afin de démontrer combien les conséquences en étaient pour eux préjudiciables et, tôt ou tard, productrices de misère et d'aliénation. En devenaient dès lors les indicateurs probants le rapport entretenu par l'individu

avec son travail, les contacts entre les ouvriers, la pauvreté des occasions expressives conférées par la liste des tâches à faire, etc. De nombreux travaux ont participé à valider et prolonger cette lecture de la réalité ouvrière. Les réflexions de Weil dans les années 1940, publiées à la suite de son expérience comme ouvrière volontaire dans différentes usines de la région parisienne, en sont une bonne illustration. Dans son ouvrage *La condition ouvrière*, la philosophe s'indigne du sentiment d'infériorité auquel ne pouvait échapper l'ouvrier, lui qui se retrouvait exposé aux atteintes quotidiennes de la pauvreté, de la subordination et de la dépendance (1951). L'intolérable de cette condition, pour être dépassée, exigeait de la part de ce dernier qu'il sorte de l'état d'avilissement auquel le réduisait forcément la dureté des conditions de l'usine.

La question, pour l'instant, est de savoir si, dans les conditions actuelles, on peut arriver dans le cadre d'une usine à ce que les ouvriers comptent et aient conscience de compter pour quelque chose. Il ne suffit pas à cet effet qu'un chef s'efforce d'être bon pour eux; il faut bien autre chose (Weil, 1951, p.138).

Ces considérations de Weil ne sont pas sans faire écho à celles de Naville (1956; 1957), autre figure marquante de la sociologie française du milieu du XXe siècle. À partir d'enquêtes initiées dans plusieurs secteurs industriels (automobile, fonderie, aéronautique, textile, raffinerie de pétrole, etc.), Naville remet en doute les bénéfices que l'ouvrier peut espérer soutirer des avancées techniques et des propositions managériales tayloriennes. Ses travaux démontrent à quel point ces transformations ont tendance à atténuer la curiosité des opérateurs, qui voient leurs tâches scindées et découpées, sans que cela leur assure en échange un gain au plan des loisirs ou du temps libre. À titre d'exemple, ils notent que les évolutions en matière d'automation et d'organisation taylorienne requièrent la participation du travailleur à des réunions de mises au point et à des cours de perfectionnement qui, à la longue,

finissent par compromettre la promesse d'une diminution de son temps de travail. Résultat, le travailleur se retrouve perdant sur toute la ligne en plus de courir le risque de s'enliser dans sa propre aliénation (Naville, 1956; 1957).

À l'instar de Weil et Naville, la plupart des observateurs du milieu ouvrier de cette période empruntent à la thèse marxiste sur la misère et l'aliénation pour qualifier la manière dont le travail ouvrier agit négativement sur l'homme. Dès 1963, Friedmann en dénotait déjà la prédominance et la dimension dogmatique :

Pour la plupart des théoriciens marxistes actuels, qui font du marxisme bien davantage un dogme qu'une méthode applicable à l'observation des faits contemporains, la technique, dans les cadres du capitalisme, entraîne une aliénation de l'homme destinée à s'épanouir avec l'abolition de la société de classes (1963, p.17).

Touraine déplorera à son tour la popularité que connaît la lecture marxiste de la réalité sociale parmi les observateurs sociaux et théoriciens de l'époque. Parlant d'eux, il dira que « le seul problème qui se pose est de savoir comment peut naître la révolte ou la révolution » (1966). Et, pour les besoins de la cause, Touraine remarque qu'une bonne part de ces derniers n'estime pas nécessaire de sonder les attitudes ou les motivations ouvrières. Ces observateurs sociaux et théoriciens pensent, au contraire, qu'il convient bien davantage de parler « en termes quasi mécaniques, en tout cas soigneusement privés de toute résonance psychologique », étant entendu que « les attitudes ouvrières ne manifestent que l'emprise des dominants sur les dominés et l'art avec lequel les premiers pervertissent les seconds » (Touraine, 1966, p.8). Autrement dit, si les différences d'attitudes, de motivations ou de logiques d'action des ouvriers ne représentent aucun intérêt pour les chercheurs et théoriciens marxistes du milieu du siècle dernier, c'est parce qu'elles leur apparaissent soumises « à un ensemble de contraintes absolues, à la violence

pure ». S'y pencher paraissait aussi infécond que de chercher à comprendre ce qui pouvait les amener « à choisir et à s'orienter dans ce monde de ténèbres» (*Ibid.*). Après tout, métaphorise Touraine, « demande-t-on à un prisonnier de choisir la torture qu'il préfère? » (1966, p.7).

Plusieurs chercheurs de cette période adoptent ainsi une posture foncièrement critique à l'égard du travail industriel, au nom des besoins soi-disant fondamentaux de l'homme qu'il saperait, voire nierait complètement, tels que sa créativité, sa liberté, sa curiosité, le développement de ses talents particuliers, etc. Ceux qui, malgré la grande influence de cette posture, préféreront emprunter une perspective différente pour témoigner de la réalité ouvrière, comme le firent parmi d'autres Touraine, Friedmann et Rousselet, s'exposèrent à une quantité appréciable de critiques. Règle générale, résume Rousselet, on leur reprochait de « traiter dans une perspective trop subjective des problèmes dont seule la dimension politique paraissait digne d'intérêt » (1978 [1974], p.5).

Dans les années 1950, Friedmann faisait partie des rares à privilégier une lecture qui donnait toute sa place à la psychologie du travailleur. Faut-il le rappeler, il fut en son temps l'un des premiers à se préoccuper des effets nuisibles du modèle productif taylorien sur la sensibilité et l'activité mentale de l'homme. Dans ses ouvrages, il s'en prend, entre autres, au caractère répétitif et monotones des tâches qu'il soupçonnait être à l'origine de conséquences psychologiques délétères pour le travailleur. De fait, même si Friedmann admet que les avancées en matière d'automatisation peuvent soulager l'ouvrier d'une partie des tâches hyperspécialisées et faire la promotion de fonctions qualifiantes, comme celles d'ingénieur, de dessinateur, d'ouvrier qualifié, etc., son bilan reste marqué par l'ambivalence. Essentiellement parce que ses travaux

l'obligent à réaliser que le phénomène d'éclatement des tâches est celui qui domine dans la France de l'après-Seconde Guerre mondiale. Les retombées « positives » de l'automatisation restent pour leur part marginales, notamment en raison de la forte proportion de petites et moyennes entreprises aux « outillages vétustes » (Friedmann, 1964). Il évaluera d'ailleurs à des « centaines de millions de par le monde » le nombre d'individus que les mutations tayloriennes concernent et qui sont condamnés à être « plus grands que leurs tâches » :

[...] tâches répétées et parcellaires de toutes sortes, situées aussi bien dans les ateliers, les chantiers et les mines que dans les bureaux, les services de vente et de distribution, et d'où la variété, l'initiative, la responsabilité, la participation à un ensemble, la signification même, sont exclues; tâches qui, à l'encontre de celles où l'opérateur peut trouver un intérêt renouvelé, des satisfactions intrinsèques, voire même dans des cas privilégiés, de la joie, ne comportent que des cycles de brève durée, réduits parfois à quelques secondes, et n'appellent que des motivations à court terme (Friedmann, 1964).

De plus, l'auteur voit un lien entre tous ces gens qui n'ont plus « aucune chance de s'épanouir dans l'exercice de leur profession »¹²² et les maux observés chez la population laborieuse reconnue aux prises avec de très fréquentes fatigues, des épuisements et certains troubles psycho-caractériels (Friedmann, 1964). Pour autant, travail industriel et joie ne sauraient être définitivement antinomiques à ses yeux. Le premier est susceptible d'« enrichir la personnalité », pense-t-il, à condition qu'il rencontre certaines exigences. Lallement, fin connaisseur de l'œuvre de Friedmann, en énumère quelques-unes : « Le travailleur doit accomplir ses tâches de façon autonome, contrôler l'ensemble du processus dans lequel il est impliqué, pouvoir faire preuve

¹²²C'est Rousselet qui souligne (1978, [1974], p.112).

d'initiative et imposer sa volonté si nécessaire, participer à la rationalisation... » (2007b, p.237). À n'en pas douter, les conditions d'accès à la « joie au travail » s'avèraient donc assez complexes à réunir, ce qui explique pourquoi elles restent, dans l'industrie de l'époque, « un oiseau rare [...], dont certains écrivains parlent beaucoup, mais qu'on rencontre, hélas, fort peu en circulant à travers les chantiers, les mines, les bureaux [...] » (Friedmann, 1963). Les travaux menés par Friedmann sur l'expérience du travail taylorien concluent, en somme, à la préséance de la tristesse sur la joie pour exprimer le sentiment qui domine le quotidien ouvrier de cette période.

Que ce soit par l'emploi du langage de la tristesse, de la misère ou de l'aliénation, comme le note à juste titre Lallemand, la sociologie française a ainsi souvent fait sienne ce point de vue critique « qui invite à prendre fait et cause au profit de la classe ouvrière » (2007 b, p.238). S'en sont d'abord fait le relais, les analyses de Friedmann qui, reconnaissant la rareté des cas où le travail ouvrier réunit les conditions de la joie au travail, sont « difficilement séparables de l'indignation à peine voilée que suscite chez lui l'observation du milieu ouvrier » (Lallement, 2007b, p.238). Y participaient, ensuite, la plupart des témoignages publiés par les ouvriers volontaires qui « entrent vite en résonance avec une thématique- celle du travail aliéné- qui fait fortune au début des années 1960 » (*Ibid.*). Par souci humaniste (Rousselet, Friedmann) ou par ambition politique – réformatrice ou révolutionnaire – (Linhart, Weil), ces penseurs de la question ouvrière sont au milieu du siècle dernier nombreux à se préoccuper du peu d'épanouissement personnel dont est porteur le travail de même que de ses effets avilissants et aliénants sur l'homme.

Mais est-ce réellement ce qui est désigné comme « difficile » ou « douloureux » par les travailleurs ordinaires de l'époque, c'est-à-dire par ceux

dont la parole, le point de vue, les motivations, en bref, la subjectivité, pour les raisons que l'on sait, ont si peu été sondés par les sociologues de tradition marxiste? Certains propos de Lallement instiguent en tout cas à en douter. Parlant des descriptions réalisées par les intellectuels qui s'étaient jadis auto-décrétés «volontaires pour l'usine» pour documenter les pénibilités ouvrières, l'auteur note qu'il subsisterait un important « décalage entre l'abstraction des thèses marxiennes et ces descriptions minutieuses qui, pêle-mêle, charrient tristesse, souffrance et révolte » (2007b). Ainsi, il serait donc possible, à suivre Lallement, que ces observateurs, réputés sensibles à la cause ouvrière, aient finalement un peu forcé le trait de leurs interprétations pour assurer une correspondance entre le matériau empirique recueilli et leurs affinités théoriques.

Avéré ou non, ce type d'écueil est néanmoins ce que souhaite contourner l'analyse qui suit. La démarche qu'elle privilégie consiste à documenter *l'expérience du travail taylorien* en prenant pour point de départ l'étude du phénomène de *surmenage professionnel*, une maladie d'époque qui connut un franc «succès» clinique auprès des travailleurs français, entre le moment de son apparition vers le milieu du XXe siècle et celui de sa disparition quelques vingt ans plus tard. L'étude des termes de la plainte associée au *surmenage professionnel* nous permettra de remonter aux insatisfactions et difficultés, forcément contingentes, qui ont nécessité une prise en charge médicale durant cette période précise de l'histoire. Tout en reconnaissant la grande valeur heuristique des portraits ethnographiques susmentionnés, nous comptons ainsi sur la spécificité du matériau empirique que rassemble la plainte associée au *surmenage professionnel* pour enrichir la compréhension des difficultés qui caractérisaient le travail taylorien. De sorte que loin de chercher à s'y substituer, l'analyse qui s'amorce ne vise au fond qu'à compléter, autant que faire se peut, le

travail descriptif réalisé par les auteurs précités de manière à restituer au plus près du « vécu » des travailleurs les difficultés relatives à l'expérience du travail taylorien.

Comme le détailleront les deux prochains chapitres, l'examen de la plainte révélera une expérience de travail incriminée par-dessus tout pour sa façon de malmener le corps du travailleur. On se plaint surtout de la dureté des exigences et contraintes productives qui, à la longue, finissent par assécher les capacités physiques, mentales et nerveuses du travailleur. Nous verrons également qu'à cette époque, contrairement à ce que dénonçaient certains observateurs sociaux, la condamnation d'un travail dénué de toute possibilité d'épanouissement de soi –à l'exception du cas des médecins- occupe une place marginale dans le lot des difficultés identifiées par les travailleurs. Et maint indices incitent à penser que l'économie des *freins* et *contrepoids* fordistes du travail y était pour quelque chose.

5.2 LE TRAVAIL TAYLORIEN DU POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS

5.2.1 Travailleurs salariés du secteur industriel

La fatigue, accablante, amère, par moment douloureuse au point qu'on souhaiterait la mort. Tout le monde, dans toutes les situations, sait ce que c'est que d'être fatigué, mais pour cette fatigue-là il faudrait un nom à part (Weil, 1951, p.166).

Les salariés œuvrant dans le secteur industriel se plaignaient couramment de l'usure précoce de leur capacités productives (Loriol, 2000)¹²³. Les études consacrées au phénomène de la fatigue et du *surmenage* permettent d'approfondir cette dernière observation, notamment en mettant en relief certaines difficultés parmi celles qui, plus que d'autres, étaient désignées comme telles par cette catégorie de travailleurs. Trois d'entre elles ont retenu tout particulièrement notre attention : les cadences de production, l'ennui éprouvé au travail et une gestion aussi autoritaire qu'arbitraire.

5.2.1.1 Cadence effrénée

La vitesse : pour « y arriver » il faut répéter mouvement après mouvement à une cadence qui, étant plus rapide que la pensée, interdit de laisser cours non seulement à la réflexion, mais même à la rêverie. [...] Est-on irrité, triste ou dégoûté, il faut avaler, refouler tout au fond de soi irritation, tristesse ou dégoût : ils ralentiraient la cadence. Et la joie de même (Weil, 1951, p.21).

La rapidité des rythmes de travail représentait l'une des principales causes des cas de *surmenage professionnel* observés au sein du milieu industriel dans les années 1960 (Sartin, 1966, p.51). Suivant la croyance solide, voire quasi mythique, selon laquelle « toute rationalisation *scientifique* du travail s'accompagne d'un éclatement des tâches, [qui augmente] le rendement des

¹²³Selon Loriol, le terme d'« usure » a longtemps été préféré à celui de « fatigue » parce que plus valorisant pour l'identité professionnelle des ouvriers peu enclins aux apitoiements personnels, alors que la fatigue pouvait laisser croire à une faillite personnelle ou à un manque de courage. L'« usure », au contraire, est elle plutôt « le signe que l'on s'est beaucoup donné, sans compter ni rechigner » (2000, p.97).

travailleurs « spécialisés », le volume de la production et (...) [abaisse] les prix de revient d'objets fabriqués en assez grande série» (Friedmann, 1964, 27), plusieurs entreprises se laissèrent peu à peu gagner par les méthodes tayloriennes de calcul scientifique du travail. Mis à contribution, les ingénieurs se virent chargés d'établir des cibles de vitesse d'exécution du travail réputés excessivement serrées, car misant sur la suppression de tout temps morts. Dans bien des cas, ils arrivaient à accélérer les cadences en ajustant les machines et les outils de travail à un rythme mécanisé ou automatisé auquel était contraint de se plier le travailleur, dont la tâche consistait, règle générale, à « recevoir des ordres et des signaux et leur répondre, de façon opportune et appropriée » (Sartin, 1966). Or, les chercheurs ont pu observer que cette manière d'organiser la production avait tendance à poser problème à l'exécutant lorsque ses concepteurs négligeaient de considérer la différence qui sépare les capacités propres au « système nerveux » de l'opérateur et les « performances des systèmes électromécaniques ». À terme, note Sartin :

[...] la rapidité excessive des mouvements ou surcharge des organes des sens due au trop grand nombre d'informations reçues aboutissent très vite à le *surmener*. On voit alors la précision des gestes diminuer, les risques d'accidents augmenter, les mouvements se ralentir et devenir saccadés, et l'anxiété s'installer dès que l'exécutant prend conscience de son insuffisance devant sa tâche (1966, p.20).

Parfois, c'est le groupe de travail qui avait un effet entraînant sur le salarié et qui l'amenait à modifier la cadence « personnelle » de ses gestes. C'est le cas, par exemple, des travailleuses du service de dactylographie, décrit par Sartin. Leur témoignage montre que le fait de se retrouver en position de vis-à-vis avec une autre employée qui travaille plus vite que soi produisait parmi elles une sorte d'homogénéisation des rythmes au profit d'une rapidité accrue. Une situation que les travailleuses résumaient en ces mots : « On voit les gestes de

celle d'en face et on a tendance à suivre la même cadence [...]», « Une fois l'habitude prise, on n'arrive plus à ralentir. On arrive à taper sans erreurs et sans savoir ce qu'on fait [...]», « On ne peut pas avoir le même rythme quand on tape seule, qu'à l'atelier [...]».

Dans d'autres cas, l'accélération de la production était assurée par les ordres des supérieurs. En effet, plusieurs entreprises de cette époque avaient recours au service de surveillants ou d'inspecteurs pour presser la cadence de travail. Ceux-ci arrivaient généralement à obtenir les rythmes souhaités par le seul fait de leur présence, en rappelant les employés à l'ordre ou, encore, en sommant chacun de combler les temps morts de leur production. L'exemple d'un service de mécanographie des chèques postaux rapporté par le Dr. Bégoïn (1958) est tout particulièrement évocateur des effets de ces méthodes sur les travailleurs. Parmi les salariées qu'il a eu l'occasion de rencontrer, plusieurs déploraient l'« ambiance de nervosité » suscitée par la recherche de cadences toujours plus élevées de production :

Les surveillantes (...) sont les plus énervées et elles arrivent à créer une ambiance de nervosité. Ce sont des journées de folie collective. On n'a pas le droit de dire une parole, de lever le nez une minute. Et constamment les surveillantes sur le dos, répétant : « Je fais partir tout le monde à 7 heures, mais je ne veux qu'on ne perde pas de « temps » (Bégoïn, 1958 cité in Sartin, 1966).

Enfin, il arrivait aussi que les effets nocifs d'une cadence « surélevée » soient imputables, au moins en partie, aux motivations personnelles ou familiales du travailleur. Sartin répertorie en effet des cas où l'accélération de la vitesse d'exécution du travail était imposée « de l'intérieur », c'est-à-dire par le travailleur lui-même qui voyait là le moyen d'augmenter son salaire ou ses

gains¹²⁴. Un phénomène qu'avait également relevé Weil en son temps, elle qui notait que «les conditions mêmes du travail empêchent que puissent intervenir d'autres mobiles que la crainte des réprimandes et du renvoi, le désir avide d'accumuler des sous, et, dans une certaine mesure, le goût des records de vitesse» (1951, p.249). D'ailleurs, on peut penser qu'avec les années, ce « désir avide d'accumuler des sous », dont parlait Weil, s'est propagé parmi les travailleurs, tendant ainsi à faire croître d'autant la somme de motivations personnelles qui comptent sur une amplification de la productivité individuelle pour bonifier les gains de chacun. Israel (1972) remarque à cet effet combien les sociétés hautement industrialisées ont fini par donner tort aux conceptions de Weber, pour qui les gens qui n'ont leur force de travail pour seule possession consentent à travailler uniquement pour assurer leur subsistance et celle des proches qu'ils ont à charge. Toujours selon Weber, il arrivait aussi, même si c'était là des cas plus rares, que l'individu se plie à l'astreinte du travail marchand sous prétexte qu'il représente un devoir envers la société. En réalité, comme le constate Israel, les années d'Après-guerre ont plutôt été l'occasion de montrer qu'une fois « les besoins sociaux fondamentaux » satisfaits et assurés, les travailleurs « commencent à lutter pour d'autres objectifs matériels » (1972, p.177).

En résumé, que ce soit sous l'action de contraintes extérieures (la machine, le groupe ou le surveillant/inspecteur) ou intérieures (désir d'accroître sa rémunération), l'ensemble de ces situations de travail axées sur la recherche d'une cadence très élevée de production supposent un procès de travail configuré de façon telle qu'il astreint plus ou moins directement le travailleur à se soumettre à un rythme de travail qui, très souvent, « avoisine ses possibilités

¹²⁴ Lorsque la rémunération se fait « à la pièce », par exemple.

maximales d'adaptation et parfois les dépasse » (Sartin, 1966, p.47). Pareil environnement productif se présentait particulièrement propice à ce que survienne le franchissement de ce que les psychiatres de l'époque appellaient la « limite de rupture ». Il arrivait en effet que les temps trop courts alloués à l'exécutant, à force de pousser à bout les capacités psychophysiologiques qu'il devait déployer pour tenir coûte que coûte devant la tâche, ne lui offrent pour seule issue, à plus ou moins longue échéance, la crise de nerfs ou toutes autres manifestations de fatigue nerveuse excessive. Et il ne s'agissait pas de cas exceptionnels ou rarissimes, car on dénombrait dans certains ateliers d'alors une crise de nerfs pour 600 heures travaillées (*Ibid*, p.48).

En somme, ces manières de régler les cadences à la hausse faisaient que le travailleur accumulait « sans s'en rendre compte une fatigue rémanente qui [dégénérait] vite en surmenage », conclue Sartin (1966). D'où la morbidité exceptionnelle qui caractérisait certains métiers plus que d'autres, comme c'était le cas des mécanographes, standardistes, contrôleurs de fabrication, agents de maîtrise, opérateurs de sécurité aérienne et conducteurs d'engins de transport, et, cela, indépendamment de la sélection parfois sévère qui caractérisait leur recrutement (Dr. Veil cité *in* Sartin, 1966, p.53).

5.2.1.2 Travail « ennuyeux »

Après une journée ainsi passée, un ouvrier n'a qu'une plainte, plainte qui ne parvient pas aux oreilles des hommes étrangers à cette condition et ne leur dirait rien si elle y parvenait ; il a trouvé le temps long (Weil, 1951, p.249).

D'après Moede, dont les travaux se consacrèrent pendant de longues années à l'étude des différents paramètres d'organisation du travail, le *surmenage professionnel* survient surtout dans les travaux réputés « ennuyeux »¹²⁵. Les cycles courts (moins d'une minute) du travail à la chaîne et les manœuvres répétitives et vides de tout intérêt pour le travailleur sont les facteurs de production les plus communément identifiés par la littérature comme à la source de cet ennui. Cela précisément parce que, comme le résume Sartin, dans ce type d'installations sur-automatisées qui s'apparente à un « désert d'information », le manque de stimuli auquel est confronté le travailleur finit par susciter chez lui un ennui profond (1966, p.44).

D'après Friedmann, le sentiment d'ennui est susceptible d'envahir le travailleur lorsque celui-ci se voit confier des tâches qui exigent « certaines formes dégradées d'attention », c'est-à-dire qui ne l'autorisent ni à y investir « entièrement sa personnalité », ni à entretenir en parallèle la conversation avec les collègues ou à rêvasser (1963, 222). Les travaux de Streine qu'il cite avaient d'ailleurs déjà montré que le travail « est physiquement et psychiquement nocif

¹²⁵ Mentionnons au passage que selon Frazer, un travail considéré comme « ennuyeux » fait partie des facteurs positivement corrélés avec le risque de « névrose » chez les travailleurs (cité in Sartin, 1966, p.40).

pour beaucoup d'opérateurs, lorsqu'il met en jeu un nombre restreint de muscles dans une activité exclusive et prolongée (Friedmann, 1963, p.247). C'est entre autres pour contourner ces effets « nocifs » que la préférence des travailleurs va la plupart du temps aux activités alternées, reconnues être moins productrices d'ennui. Une tendance qu'a permis de confirmer le quotidien dans les ateliers étudiés par Friedmann ainsi que plusieurs enquêtes de psychologie industrielle. Dans un cas comme dans l'autre, les recherches ont montré que « les effets de l'éclatement des tâches, en particulier l'ensemble d'attitudes désignées sous le nom d'ennui, peuvent être atténués lorsque l'on substitue à l'uniformité une certaine variété » (Friedmann, 1964, p.72-73).

Toutefois, la forme appauvrie d'attention et le petit nombre de muscles et de mouvements impliqués dans l'exécution du travail ne seraient pas les seules sources d'ennui et de tension nerveuse. Sartin explique que l'ennui éprouvé peut aussi provenir de l'imposante difficulté qu'ont certains travailleurs à trouver dans le procès de travail les moyens de répondre à leur besoin « de connaître la finalité de ce qu'ils font ». Puisque le modèle taylorien de parcellisation des tâches condamne ce besoin à l'insatiabilité, il arrive que cette situation crée chez le travailleur une frustration qui tôt ou tard sera appelée à se transformer en fatigue nerveuse, voire en *surmenage* (1966, p.52). En son temps, Weil en avait elle-même fait l'expérience, elle qui affirmait que « l'ignorance totale de ce à quoi on travaille est excessivement démoralisante (...) [n'ayant] pas le sentiment qu'un produit résulte des efforts qu'on fournit » (1951, p.113).

5.2.1.3 Gestion autoritaire et arbitraire

Ne jamais rien faire, même dans le détail, qui constitue une initiative. Chaque geste est simplement l'exécution d'un ordre (Weil, 1951, p.167).

Dans l'enquête menée par le Dr. Begoin auprès de téléphonistes, lorsqu'on leur demandait ce qui dans leur travail leur paraissait le plus fatiguant, celles-ci répondaient dans une proportion de 73,5% : la surveillance. L'une d'entre elles raconte son quotidien professionnel en ces termes : « On se sent épiée, espionnée, par des personnages qu'on ne connaît pas, qui restent mystérieux et d'où viendront peut-être des sanctions ».

Plusieurs téléphonistes soulignent ainsi le désagrément procuré par le sentiment constant d'être observé, méprisé et critiqué par des supérieurs qui, bien qu'ils soient en apparence peu présents sur le lieu même où s'effectue le travail, profitent de leur autorité pour user avec peu de scrupules des techniques de surveillance et administrer des sanctions grevées d'arbitraire. Une situation que Weil résumait ainsi : « L'activité semble arbitrairement imposée et arbitrairement rétribuée ». (1951, p.113). Il arrive que certains dirigeants aillent jusqu'à exiger des opératrices qu'elles demandent une autorisation pour s'absenter, ce qu'il est courant d'appeler dans le milieu un « aller-retour ». Chacune de ces autorisations limite à cinq minutes la durée de l'absence permise, et le moindre dépassement de ce temps alloué est sujet d'entraîner des interrogatoires sur l'usage de la sixième minute (Sartin, 1966). Une gestion autoritaire truffée d'arbitraire, donc, que l'on déplore à l'origine d'un climat de travail tendu et pénible : « Ce n'est pas le travail lui-même qui est le plus pénible

mais c'est de savoir qu'on a toujours quelqu'un sur son dos qui critique, qui fait des observations désagréables ». Une autre s'indigne : « C'est la Gestapo, là-haut ».

En somme, les difficultés recensées dans la littérature traitant du *surmenage professionnelle*, liées à la vitesse des cadences de la production, à l'ennui et à la gestion autoritaire et arbitraire, révèlent tour à tour une expérience du travail déplorée excessivement « usante » pour les capacités psychophysiologiques des travailleurs du secteur industriel. Laissant ainsi penser que la fatigue « excessive » ressentie par ces derniers devient sujette de se transformer en *surmenage professionnel* précisément lorsque la somme des capacités physiques et psychologiques du corps, à force d'être sur-sollicitées ou, à l'opposé, sous-sollicitées, finissent par « craquer » (Aballéa, 1987).

D'ailleurs, ces quelques difficultés que regroupe la plainte associée au *surmenage professionnel* convainquent de l'importance prise, durant la période fordiste, par la fatigue d'origine « nerveuse » ou « psychologique » chez les salariés du secteur industriel. Faut-il y voir là la preuve du caractère proprement ambivalent des retombées du progrès technologique sur le travail? Rappelons qu'au milieu du siècle dernier, l'accord des uns et des autres étaient plutôt général sur les bénéfices de l'automation sur l'activité de travail : « la technologie permettait d'éliminer progressivement la production physique d'objets matériels [et] le travail physique serait remplacé par les images, la communication, les systèmes cybernétiques de régulation » (Rabinbach, 2004, p.473). Les données amassées ne démentent pas ce pronostic. Par contre, elles forcent à reconnaître que, même si les avancées en matière d'automation de la production ont contribué à soulager le corps, notamment en exigeant de lui une moindre force physique, c'est une fatigue « nerveuse » ou « psychologique » au

moins autant que « musculaire » qui a tendance à éreinter cette catégorie de travailleurs :

Aujourd'hui, le travail est plus mental que physique, et met en jeu le système nerveux central. Autrefois, les machines étaient actionnées par les muscles des animaux ou de l'homme; maintenant, l'homme n'agit plus comme source d'énergie, mais intervient surtout par des opérations psychosensorielles. Son intelligence, son jugement, son sens créateur sont malheureusement moins sollicités que son attention et que son émotion. Un travail mental assez mécanique s'impose trop souvent à l'ouvrier moderne. Le travail musculaire est fatigant, mais cette nouvelle forme de travail l'est tout autant (Bigard, 1978, p.99).

Bref, tout se passe comme si l'expérience de travail des salariés du secteur industriel, structurée par les principes tayloriens d'organisation de la production, gênait ou insupportait par-dessous tout ces derniers par la nature même des conditions et des exigences productives : cadences élevées, tâches parcellisées, répétitives et ennuyantes, surveillance autoritaire et arbitraire, etc. Et tout indique que pour une bonne part de ces salariés, rencontrer et s'adapter à pareilles conditions et exigences productives nécessitaient une dépense physique et psychologique si intense, qu'elle semblait leur laisser comme seule issue de céder sous leur charge, en basculant dans l'univers pathologique du *surmenage professionnel*.

5.2.2 Enseignants et assistantes sociales

Les enseignants et assistants sociaux sont réputés compter dans leur rang un grand nombre d'individus aux prises avec des problèmes de santé mentale. Preuve de l'importance de leur prévalence, Sartin souligne que « tous les rapports reçus par le Syndicat national des instituteurs font état d'une fatigue nerveuse excessive » (1966, p.89). Chez les assistantes sociales, le problème

serait si bien connu qu'il aurait compromis pendant un moment le recrutement de nouvelles venues dans le métier.

Les quelques études disponibles sur la question permettent d'esquisser un court tableau des difficultés que semblent le plus souvent rencontrer ceux et celles qui pratiquent ces métiers. On se plaint la majorité du temps de conditions de travail éreintantes dues au manque de ressources, d'équipement ou à une mauvaise organisation et répartition des tâches par la hiérarchie. Le reste du temps, c'est surtout la pénibilité des responsabilités de travail qui est pointée du doigt. Au fond, comme nous le verrons dans ce qui suit, ce qui semble irriter ou gêner par-dessous tout ces travailleurs s'apparente au pénible constat de leur soi-disant insuffisance devant une tâche excessive, par trop accaparante et usante au regard de leurs capacités individuelles propres.

5.2.2.1 Manque d'effectifs, niveau du bruit et de la température, rythme de travail et distance à parcourir

Les enseignants du premier et second degré se plaignent fréquemment de la pénurie de classes et d'effectifs disponibles qui entraînerait un surnombre d'élèves par classe. Les chiffres compilés par Lordon (1963) donnent un bon aperçu de la situation. Nombre de classes comptent au-delà de 50 élèves dans les années 1960. Dans le Pas-de-Calais, la moyenne des classes maternelles atteint même 60 élèves, alors que certaines autres du département du Nord accueillent plus de 70 enfants. Dans les classes du primaire, la moyenne se situe souvent autour de 35 à 40 élèves par classe, même si plusieurs d'entre elles sont réputées dépasser le seuil du 40. Le manque de professeurs correspond aussi à la réalité des enseignants de second degré. On évalue dans leur cas à entre 40 et 50 la moyenne d'élèves par classe (Sartin, 1966, p.100).

Ces classes, aux effectifs déplorés trop nombreux, posent aux enseignants et aux maître toutes sortes de problèmes qui sont, pour eux, une source continuelle de tension nerveuse et de fatigue (Lordon, 1963). Plus spécifiquement, le surnombre empêche le professeur de consacrer un temps suffisant à chaque élève, seule manière de pouvoir suivre les progrès et les retards de chacun. Vite surchargé, celui-ci redouble souvent d'efforts pour compenser ou rattrapper ce qu'il estime ne pas avoir réussi à accomplir avec les élèves, jusqu'au moment où, « à bout de résistance, doutant de l'efficacité de ses efforts, découragé par la médiocrité des résultats obtenus, il entre dans la voie de la névrose d'incapacité », au terme d'une lente dérive dans le *surmenage professionnel*. Cela, le plus souvent parce qu'il s'est senti malmené et débordé par une situation sur laquelle il n'avait peu ou pas d'emprise (la contrainte du surnombre imposée par la hiérarchie de l'Éducation nationale) et qui a été pour lui source de pénibilités pour lesquelles il ne disposait pas des moyens objectifs de faire face (Sartin, 1966, p.93).

À ce surnombre s'ajoute également pour les enseignants du second degré le problème du rythme des apprentissages à adopter. Il s'agit là d'une difficulté très répandue parmi les professeurs : trouver le rythme susceptible de satisfaire à la fois la capacité d'ingestion d'informations des élèves plus et moins doués et les indications et exigences du programme d'enseignement, réputées imprécises et fort nombreuses. Pour obtenir un tel rythme, surtout dans des classes réputées « déborder » d'élèves, cela demande au professeur « de faire un effort d'adaptation constat et épuisant » (*Ibid.*, p.102) qui ne serait pas sans lien avec l'état de surmenage de certains d'entre eux.

Dans le lot de difficultés rencontrées, les conditions matérielles dans lesquelles s'exerce le travail des enseignants et assistantes sociales ne sont pas

en reste. Plusieurs enseignants et maîtres se plaignent de locaux mal conçus, car trop exposés aux bruits et aux dérangements sonores de toutes sortes :

Tel maître se plaint du bourdonnement des moteurs alimentant le chauffage central, tel autre du passage continu des poids lourds, du piétinement dans les couloirs, du bruit venant des salles de gymnastique ou des salles de jeux, et qui est tel parfois qu'il arrive à couvrir la voix du maître, l'obligeant à un effort supplémentaire pour se faire entendre (Sartin, 1966, p.95).

On regrette aussi une température inadéquate, qui peine à atteindre 10 degrés en hiver, et qui franchit à répétition la barre des 34 degrés en été. Des conditions d'enseignement qui contrastent avec les recommandations des physiologistes qui estiment que la température optimale devrait normalement s'établir quelque part entre les 17 et 19 degrés. D'après ces derniers, les températures trop au-dessus et trop en-dessous de cette zone ajouteraient à la fatigue du travailleur une dépense organique supplémentaire, elle-même responsable d'une fatigue en plus. Notons également que les assistantes sociales se plaignent aussi d'une fatigue nerveuse engendrée par des installations matérielles jugées « insuffisantes » ou « défectueuses », les contraignant à leur grand désarroi à devoir recevoir des bénéficiaires « dans le bruit », à travailler « à plusieurs dans le même bureau », etc. (Lagny, 1963, p.150).

Enfin, les enseignants sont aussi nombreux à déplorer la quantité d'heures qu'ils doivent consacrer à la surveillance des élèves, et qui s'ajoutent à celles déjà dédiées au travail scolaire et à leurs tâches administratives. Une responsabilité qui les gêne d'autant plus qu'ils la perçoivent souvent aussi « inutiles » que « stériles » (Sartin, 1966, p.97).

Bref, autant de difficultés qui, résume Sartin, « pèsent sur la vie et sur le travail des maîtres [et des enseignants] (...) responsables au premier chef de ce surmenage. » (1966, p.99). Des difficultés qui, chaque fois, mettent en jeu un même élément problématique : des conditions et exigences de travail jugées inadéquates, éprouvantes, au regard des besoins et capacités psychophysiologique de ces travailleurs. Rencontrer et s'adapter à ces contraintes exigent, pour certains enseignants et maîtres, de devoir travailler « dans un état d'énervement et d'irritabilité qu'ils ne peuvent dominer -quand ils y parviennent- qu'au prix d'une dépense nerveuse supplémentaire (...) préjudiciable à leur santé (...) » (Sartin, 1966, p.89).

Chez les assistantes sociales, il semble que ce soit les longues distances à parcourir entre les visites de la clientèle qui soient pour elles particulièrement éreintantes. Qu'elles exercent à la ville ou à la campagne, ces dernières doivent souvent compter plusieurs kilomètres entre chacune des visites à effectuer. Quand ce n'est pas le kilométrage qui épuise, comme l'a entre autres révélé l'enquête par questionnaire réalisée par Lagny (1963), ce sont les nombreux escaliers à gravir quotidiennement. Une situation à la source d'une fatigue déjà importante, elle-même souvent aggravée par le manque d'effectifs au sein de la profession qui contraint ces travailleuses à prendre à leur charge un nombre plus grand de bénéficiaires. Or, il est fréquent que la combinaison de ces difficultés demande aux assistantes sociales de déployer un effort qui « dépasse (...) les limites de leur résistance physique » (Sartin, 1966, p.126).

Il arrive aussi que « cette fatigue physique poussée à l'extrême » qui encombre les assistantes sociales se mêle à « la fatigue nerveuse et morale propre à toutes les professions qui plongent dans la vie même des individus » (*Ibid.*). En effet, comme d'autres métiers dits du « relationnel », celui d'assistante

sociale exige de s'ajuster rapidement à des individus aux problématiques très diversifiées en faisant preuve d'une grande agilité communicationnelle. Plus concrètement, l'assistance sociale «doit savoir orienter une entrevue avec des interlocuteurs dont les réactions sont souvent déconcertantes et fort éloignées de ses propres manières de réagir » (Sartin, 1966, p.127).

La bonne conduite de ses interventions lui demande d'afficher une affectivité « maîtrisée » qui ne verse pas dans la « facilité », de même que de faire abstraction de sa fatigue, de ses problèmes et difficultés (Lagny, 1963). Tous ces pièges relationnels et émotionnels qui jonchent le quotidien professionnel de l'assistante sociale en font un métier lourd de responsabilités, dont la pénibilité tient du fait qu'il « requiert non seulement des qualités physiques et morales exceptionnelles, mais une résistance à toute épreuve... » (Sartin, 1966, p.127).

C'est aussi au nom de ces mêmes spécificités du métier que les assistantes sociales sont reconnues investir une grande affectivité et beaucoup de temps dans leur activité professionnelle. « N'oublions-pas, remarque l'une d'entre elles, que nos client savent que nous obéissons à une vocation, ou le désirent comme tel » (Montandon, 1963). Malgré l'ampleur de l'énergie et du temps qu'ils y consacrent, plusieurs déplorent éprouver une certaine culpabilité à l'égard des responsabilités auxquelles elles n'ont pas trouvé les moyens de répondre. Pour d'autres, ce qui dérange et fatigue, c'est l'accumulation des cas apparemment insolubles, c'est-à-dire pour lesquels elles ne peuvent que très peu de choses et se sentent impuissantes. Certaines assistantes sociales, note Lagny, vont même jusqu'à parler de « découragement » (1963, p.150)¹²⁶.

¹²⁶ Comme nous le verrons dans le chapitre VII, le découragement et l'impuissance sont des réalités qui semblent encore plus prégnantes chez les travailleurs sociaux d'aujourd'hui.

Les difficultés liées à des responsabilités professionnelles lourdes à porter grèvent aussi la réalité des enseignants du premier degré. Il arrive en effet que les nouvelles recrues se plaignent d'être mal préparées aux tâches qu'elles ont à accomplir, une situation couramment jugée attribuable à une formation trop rapide et incomplète. « Placés devant des difficultés qu'on ne leur a pas appris à résoudre » et conscients de leurs lacunes à répondre de manière satisfaisante aux exigences de la profession, plusieurs connaissent des crises de découragement et de doute, susceptibles de se transposer, à terme, en fatigue nerveuse et en *surmenage professionnel* (Sartin, 1966, p.89).

5.3 UN CORPS MALMENÉ ET UNE SUBJECTIVITÉ À PEU PRÈS INDEMNE

[Si] la plasticité de la nature humaine et sa faculté d'adaptation sont grandes, elles ne sont pas infinies (Sartin, 1966, p.42).

Les difficultés pointées par ces enseignants et assistantes sociales, à l'instar de celles identifiées par les travailleurs du secteur industriel, mettent ainsi en cause une expérience de travail qui, dans l'ensemble, gêne ou insupporte l'individu surtout par la nature même de ses exigences et des conditions dans lesquelles elle s'exerce. Comme si, dans certains cas, s'y soumettre et s'y adapter nécessitaient une dépense énergétique mentale et physique si forte, que certains n'avaient d'autre choix que de ployer sous leur charge : sorte de point de rupture à partir duquel s'installerait l'état de *surmenage professionnel*. En ce sens, on pourrait dire que cette forme de « pathologie » du travail sanctionnait, pour ainsi dire, un investissement énergétique par trop excessif ou accablant pour l'individu et devenu préjudiciable pour sa santé. Une lecture que tend d'ailleurs à corroborer les observations de Sartin qui notait en son temps: « on se trouve

aujourd'hui devant toute une population de travailleurs qui souffre d'une inadaptation ou d'une désadaptation profonde à son travail » (1966).

À la lumière de ces propos de Sartin et du portrait des quelques difficultés rencontrées par cette frange de travailleurs de la période fordiste, on est ainsi porté à penser que le *surmenage professionnel* correspondait à la prise en charge médicale de maux ou d'insuffisances résultant d'une inadéquation problématique ou douloureuse entre la somme des capacités psychophysiologiques du travailleur et les conditions et exigences du travail taylorien. Autrement dit, ce qui «faisait mal» ou «posait problème» par-dessus tout à ces travailleurs de l'ère fordiste paraît assimilable à une sorte de manque à gagner attribuable, pour l'essentiel, aux limites et besoins imposés par leur corps mental et physique.

Les symptômes associés au *surmenage professionnel* qui, tels qu'évoqué dans le chapitre I, regroupent majoritairement des formes d'altération ou de maux s'en prenant principalement à l'enveloppe biologique du travailleur, bref, à son intégrité physique, ont tendance à avaliser cette lecture. Son intégrité psychique ou morale paraissait quant à elle plus ou moins sauve. En effet, la plainte associée au *surmenage professionnel* ne fait que très peu référence à de soi-disant attentes expressives flouées ou, encore, à des satisfactions intrinsèques auxquelles n'aurait pas su répondre l'expérience du travail taylorien, comme ce sera le cas ultérieurement avec le *burn-out*. Comme le remarquait Touraine (1966) autrefois, le travailleur de la période fordiste fait peu de cas de « l'activité professionnelle, au sens strict »¹²⁷. Les raisons derrière cet état de fait sont à notre avis les mêmes qui permettent de comprendre que

¹²⁷ Contrairement à ce qu'ont pu penser certains auteurs, on se plaint apparemment très peu de la pauvreté des occasions d'actualisation de soi que comporte l'activité de travail.

les difficultés associées au travail taylorien laissent à peu près indemne la subjectivité du travailleur. Dans les deux cas, c'est l'économie des *freins* et *contreponds* fordistes du travail qui y jouerait un rôle de premier plan.

CHAPITRE VI

FREINS ET CONTREPOIDS FORDISTES ET EMPRISE OBJECTIVE DU TRAVAIL

6.1 *FREINS ET CONTREPOIDS FORDISTES*

L'individu qui *se façonne* et *est façonné* au cœur de la socialité fordiste voit agir *autour* et *à l'intérieur* de lui un ensemble de *freins* et *contrepoids* qui participent à circonscrire son investissement pratique et subjectif au travail. Comme dimension de l'action individuelle, le travail faisait l'objet à cette époque d'un vigoureux enchâssement culturel, social et politique, qui en limitait l'emprise objective et subjective sur la vie des individus. D'ailleurs, comme on le verra, c'est la perspective de l'envahissement des loisirs « de masse » sur l'ensemble de la vie hors-travail qui, jadis, inquiétait surtout les observateurs sociaux.

6.1.1 La famille ou le *home*

Chez beaucoup de travailleurs de la grande industrie, observe Friedmann, les nuisances et désagréments du travail les convainquent de centrer leurs buts, espérances et capacités vers la sphère privée de leur existence. Le travail apparaît dans ces cas comme la condition première d'une survivance économique : il leur permet de gagner leur vie. Le reste du temps, et ce au moins jusqu'aux années 1950, ces travailleurs s'adonnent volontiers aux mœurs et pratiques ouvrières situées généralement à bonne distance des habitudes et préférences de la petite et grande bourgeoisie. « Leur tête vaque ailleurs que dans la culture bourgeoise », résume Lallement (2007b). En effet, à l'instar de ce que Hoggart (1970) avait observé à propos de la classe populaire anglaise, une

large part des ouvriers français de cette période avait tendance à ne pas considérer le travail comme « une fin en soi ». Ces derniers préféraient délaisser « les mirages de l'ambition professionnelle » et « donner la priorité aux rapports humains et à la chaleur des relations familiales et amicales » (Hoggart, 1970, p.324). Jusqu'au milieu du XXe siècle, la famille représente ainsi un espace d'investissement de soi largement valorisé par une large majorité de la population ouvrière. Sa vocation n'en n'était pas seulement une de réparation vis-à-vis du travail et de la dépense énergétique qu'il nécessitait. En plus de s'offrir comme lieu de repos et de reconstruction des capacités psychophysiologiques investies dans le procès de travail, la famille se présentait à l'individu comme l'assurance de gratifications expressives et symboliques, toutes plus propices les unes que les autres à la construction de soi.

Avec Schwartz, on peut affirmer d'abord qu'elle fonctionnait pour la population ouvrière comme une sorte de « garantie d'identités légitimes », c'est-à-dire qu'elle conférait à chacun et chacune, de manière quasi inconditionnelle, une identité sexuelle et parentale investies comme « une orientation certaine de leur existence » (1990, p.516)¹²⁸. Cela, parce que la famille représentait pour l'individu l'assurance d'un « pouvoir sur les choses et sur soi », c'est-à-dire l'occasion de s'approprier ou de maîtriser une portion de son existence pour ainsi y saisir les opportunités de réalisation et de valorisation personnelle qu'elle recèle. La parentalité constituait l'une de ces opportunités. Se consacrer à l'éducation de ses enfants, les voir réussir ce qu'ils entreprennent s'offraient « en miroir de l'œuvre parental » (*Ibid.*, p.95) : ils étaient pour l'individu d'alors la preuve tangible de sa valeur et de celle de son action sur les choses. Il en allait de

¹²⁸ Les observations de Schwartz (1990), rappelons-le, même si elles sont réalisées au cours des années 1980, sont le reflet sur bien des points de la réalité ouvrière typique du milieu du XXe siècle.

même pour l'aspect général de la maison et du jardin. Eux aussi représentaient des espaces « d'auto-appartenance », comme les appelle Schwartz (1990), dont l'individu profitait pour explorer ses goûts et ses talents, et où pouvait réverbérer sa personnalité. À d'autres moments, la cellule familiale était surtout l'occasion d'une mise à l'écart et d'une quiétude face aux agressions du monde extérieur qui rappelaient trop souvent les nuisances et désagréments du milieu de travail (bruits, lumière excessive, etc.). Bon nombre d'employés et d'ouvriers investissent ainsi le nid familial pour s'adonner à leurs hobbies préférés et se détendre (Rousselet, 1978 [1974]). Nous verrons plus loin que cette autre manière d'investir l'espace familial avait tendance à dépendre des retombées qu'eut la croissance du niveau des salaires sur la vie des travailleurs au tournant des années 1950-60.

Bref, le nid familial occupe une place privilégiée dans la vie d'une majorité de salariés (ouvriers et employés) durant la période fordiste. Et cela, précisément parce que ses propriétés et ses usages symbolisent l'inverse du travail: la famille représente là où l'on se sent chez soi, valorisé, et où l'on peut se dépenser à sa façon et selon ses capacités propres. Ses apports expressifs concurrençaient donc ceux du travail, voire même les surpassaient la plupart du temps. C'est en ce sens que l'on peut soutenir que la famille représentait un *contrepoids* de taille vis-à-vis du travail taylorien. Toutefois, la manière dont la cellule familiale s'interposait entre l'appel du travail et l'individu dépendait étroitement d'un autre facteur: l'identité sexuelle.

6.1.2 Division sexuelle des rôles sociaux

De la période d'Après-guerre jusqu'à la fin des années 1960, les rôles sociaux réservés aux hommes et aux femmes font l'objet d'une forte division sexuelle à laquelle très peu d'individus paraissent échapper. Un découpage net

tendait en effet à séparer la plupart des tâches, compétences et territoires réservés à la femme de ceux prioritairement réservés à l'homme.

C'est bien connu, l'homme travaillant à l'usine faisait du travail sa priorité; il représentait pour lui le « temps dominant » de la vie (Lallement, 2007b). Plusieurs en conclueront que l'identité masculine de jadis se construisait à *partir* du travail et que le fait de s'acquitter avec succès de la contrainte productive constituait le rôle social premier de l'homme. Sans doute cela est-il juste, à condition cependant de préciser ce que signifiait «le travail» pour l'individu de genre masculin de l'époque fordiste. Les travaux de Chombart de Lauwe (1956) fournissent quelques éclaircissement sur ce dernier point. L'auteur a pu en effet observer que le rapport au travail de l'ouvrier de cette période se déclinait selon trois types principaux d'attachement: 1) au métier et au savoir-faire qu'il suppose, 2) à l'emploi en tant qu'il l'enracine dans une sociabilité forte, et 3) à l'action syndicale comme possibilité de défense des droits. Autre manière de dire que le rapport au travail de l'ouvrier ne se fondait pas la majorité du temps sur les satisfactions intrinsèques associées au déroulement même de l'activité professionnelle¹²⁹. Certes, l'ouvrier appréciait pouvoir y développer son savoir-faire, s'approcher du « bel ouvrage », mais l'importance vouée à la sociabilité ouvrière de même qu'à l'exercice de ses droits politiques et sociaux se retrouvaient tout autant à la base de son rapport au travail.

Or, ces deux dernières formes d'attachement font référence à des registres d'activité qui, même s'ils dépendent foncièrement du travail, n'en sont

¹²⁹ D'ailleurs, Friedmann notait déjà à son époque que parmi les ouvriers des ateliers, « [...] personne ne se préoccupe d'éclairer, à son intention, les buts de son entreprise ou de son département- et il n'a, dans ces conditions, d'autre stimulant que de gagner sa vie. » (1963, p.270).

pas moins détachés. De fait, la sociabilité ouvrière et l'action syndicale s'élaborent à partir de logiques et principes étrangers à ceux qu'objective et prolonge la réalité du travail marchand : rentabilité, rationalisation de la production, etc. D'ailleurs, il n'est pas rare que l'action syndicale et l'habitude de la sociabilité ouvrière soient rangées, au sein de la littérature, parmi les moyens de résistance à l'exploitation marchande. La première promouvoit des principes de justice et de partage de la richesse voués à contrecarrer et limiter l'appétit comptable des dirigeants, pendant que la seconde était fréquemment vécue comme une communauté de destin indiquant la voie à suivre pour créer une alternative politique au salariat ou, à tout de moins, pour améliorer les conditions de travail. Dans un cas comme dans l'autre, la conception du *juste* et du *bien* ou la vision du monde qu'elles prolongent s'impose comme une sorte de rempart vis-à-vis des velléités marchandes dont le travail se fait le véhicule privilégié.

L'importante adhésion que recueillent la sociabilité ouvrière et l'action syndicale à cette époque en fait autant de *contrepoids* du travail. Essentiellement parce que leur manière insistante de prendre part à l'organisation de la vie sociale contribue à baliser l'étendue de l'emprise pratique et subjective du travail sur la vie des individus. Bien sûr, ces formes d'attachement au travail n'enlèvent rien au fait que l'homme se dépensait physiquement comme mentalement d'abord et avant tout, devrions-nous dire, dans son activité productive. Mais elles ont l'avantage de mettre en lumière où logeaient spécifiquement les gratifications expressives retirées par l'homme de son rôle social premier, celui de travailleur. Par exemple, l'action syndicale lui permettait « de renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe identitaire dont la valorisation repose sur la capacité, réelle ou fantasmée, d'opposition à l'exploitation » (Loriol, 2000, p.162). Friedmann va plus loin en stipulant que

l'engagement dans l'action politique et syndicale offrait à certains la chance « de s'affirmer et de conquérir leur droit à l'existence » de même que l'occasion de se doter de « buts élevés et de moyens d'expression personnelle » (1963). Pour une fraction non négligeable de l'élite ouvrière, cette participation à l'action collective aurait même été l'occasion d'une sorte de revanche ou de compensation par rapport à « la dépersonnalisation » infligée par la grande industrie, notamment parce qu'elle était garante d'« une ouverture vers une activité à plus longue échéance » et d'« une expérience humaine élargie » (Friedmann, 1963, p.285). C'est pour toutes ces raisons que l'on peut soutenir que la sociabilité ouvrière et l'action syndicale participaient, à même le déroulement de la vie sociale, à limiter l'emprise objective et, surtout, subjective du travail sur la vie.

Il en va autrement du rôle social réservé aux femmes. Comme on le sait, leur entrée sur le marché du travail se fit progressivement. Elle s'amorça en France dans les années 1950-60 pour connaître ensuite sa plus forte croissance dans les années 1980¹³⁰. Avant que le travail marchand ne corresponde à la réalité de la majorité des femmes, leur rôle social les prédestinait à l'éducation des enfants et à la gestion des affaires domestiques : elles veillaient principalement sur le budget et à la bonne maintenance du foyer (repas, lessive, etc.). S'acquitter de belle façon de leurs responsabilités de mère et d'épouse leur garantissait valorisation et reconnaissance sociale, des sources de gratifications expressives centrales pour ces dernières. À tel point d'ailleurs que, d'après Schwartz (1990), aucune autre activité ne parvenait vraiment à les concurrencer. Comme le remarque Lallement, pour celles qui cumulaient travail

¹³⁰ Le taux d'activité féminin pour les 25-29 ans bascule de 42,5% en 1954, à 78% en 1996 (Lallement, 2007b, p.92). En 1968, 91,98% des épouses de mineurs étaient femmes au foyer (Convert et Pinet, 1982, p.130)

domestique et travail à l'usine ou de bureau, il s'agissait généralement là d'un choix motivé moins par la vocation que par des considérations essentiellement pragmatiques (2007b, p.324). L'achat d'une propriété, les envies de consommation, le coût de la vie apparaissaient à l'époque comme autant de nécessités et d'envies que l'activité salariale des femmes permettait de concrétiser. Contribuant ainsi à expliquer que, dans bien des cas, « l'emploi comptait davantage à leurs yeux que le métier » (*Ibid.*). On s'en doute, les choses se présentaient bien différemment dans les strates bourgeoises de la population. Chez celles-ci, l'univers féminin se concentrait essentiellement sur le souci de la progéniture et de son bon soin, qui constituait une activité en soi¹³¹.

On le voit bien, la division sexuelle des rôles faisait en sorte de répartir entre l'univers féminin et masculin les responsabilités liées au travail et celles qui lui étaient extérieures de telle manière que ni la femme ni l'homme n'était sommé de « performer » dans l'ensemble des sphères de la vie sociale. Cela parce que pour *se construire comme individu*, la femme et l'homme prenaient appui sur des rôles sociaux généralement bien différenciés qui ne tendaient pas à s'additionner : la femme puisait dans la cellule familiale les récompenses expressives que l'homme allait chercher dans les activités afférentes au domaine productif. Sans nier que cette division sexuelle des rôles comportait sa part d'inégalités, nettement en défaveur des femmes d'ailleurs¹³², il n'en demeure pas moins qu'elle permettait à plusieurs rôles sociaux d'assurer à l'individu les moyens d'accéder aux gratifications expressives qui permettent de se construire *comme individu*. C'est ainsi dans l'organisation même de la vie sociale que la division sexuelle des rôles, véritable *contrepois* fordiste du travail, participait à

¹³¹ Ainsi, ni les affaires domestiques ni le travail marchand n'incombe à cette catégorie de femmes.

¹³² Comme l'a abondamment documenté la littérature féministe notamment.

limiter et relativiser l'emprise pratique et subjective du travail sur la vie des individus.

6.1.3 La consommation

Les années 1950-60 sont l'occasion d'un relatif enrichissement pour une bonne partie de la population ouvrière qui voit son salaire et son pouvoir d'achat augmenter. C'est aussi à la même époque que se développe le système de crédit pour les particuliers. Ces mutations économiques bouleverseront de manière profonde la condition ouvrière qui trouve là les moyens d'un accès à la «société de consommation». De fait, le bas niveau des salaires d'une bonne part de ces travailleurs ne leur avait pas permis jusque-là de se détourner significativement du travail. « Travailler représentait la priorité des priorités, et la consommation se trouvait nécessairement reléguée au second plan », résume Schwartz à propos de la génération du Nord de la France qui vécut l'expérience de la mine avant les années 1960 (1990, p.518). Les nouvelles possibilités de consommation qui s'offrent aux ouvriers transformeront la sphère privée de la vie de plusieurs d'entre eux en espace propice au confort et au bien-être.

Mais, d'après Friedmann, l'encouragement au travail parcellaire et l'ampleur de ses retentissements dans les milieux de travail y préparaient déjà. Cela parce que ce type de production exigeait de la part de l'ouvrier sa renonciation « à toute espèce de satisfaction en tant que producteur » (Friedmann, 1963, p.321). Dans de telles circonstances, ajoute l'auteur, il ne faut pas s'étonner que le travailleur cherche à travers la consommation à se procurer des satisfactions et à s'épanouir, cette fois, « en tant que consommateur » (*Ibid.*). Or c'est justement ce « mécontentement » que proposait, entre autres, de dédommager le compromis social fordiste. En effet, rappelons que, contrairement à la science taylorienne du travail qui se représentait la

satisfaction à travailler de l'ouvrier et l'accroissement de la productivité comme des réalités fondamentalement reliées, les principes organisationnels initiés par H. Ford reconnaissaient la nécessité de rétribuer l'ouvrier pour ce que jamais ne pourrait lui rapporter le travail industriel. Cela, en lui offrant des salaires augmentés et des primes au rendement susceptibles « de compenser le mécontentement naturel des ouvriers, qui se rattraperaient sur des biens matériels non liés au travail » (Rabinbach, 2004, p.393).

Ce point de vue sera repris quelques années plus tard par Rousselet (1978 [1974]) pour parler du rapport au travail des salariés. Dans les années 1960 jusqu'au début de la décennie suivante, il observe que certains adultes adoptent volontairement des comportements de « désaffection » à l'égard du travail, à mesure que s'allonge leur expérience professionnelle. Leurs motifs? Rousselet en énumère quelques-uns :

[...] parce que le travail se met peu à peu à les ennuyer, parce que la lente élévation de leur pouvoir de consommation leur propose d'autres intérêts ou enfin parce qu'une fois leur situation sociale stabilisée, il leur devient plus facile de la comparer à d'autres supposées plus attrayantes [...] (*Ibid.*, p.38).

Conscients de la pauvreté des satisfactions intrinsèques rapportées par le travail ou « se rendant compte qu'il leur est impossible d'être mieux grâce à leur métier », les travailleurs étaient alors nombreux à ne chercher dans le travail que le « moyen d'avoir plus » (*Ibid.*). Ainsi, il n'était pas rare que l'augmentation du niveau général des salaires, observée durant cette période, serve à explorer les possibilités que recelait la consommation. À mesure que les travailleurs s'y investissaient, ils voyaient leurs besoins croître pendant que leurs aspirations et habitudes de consommation semblaient, elles, pouvoir se renouveler infiniment. Une évolution que certains observateurs interpréteront comme un processus de

laminage de la culture populaire par celle des classes moyennes et bourgeoises. Mais au-delà de la lecture politique qu'on peut en faire, l'essentiel est peut-être surtout de souligner, dans le sillage des travaux de Rousselet, à quel point la consommation constituait aussi, pour l'ouvrier de cette période, un espace social où il prenait appui pour *se constituer comme individu* (Goldthorpe *et al.*, 1972).

C'est bien connu, l'individu moderne cherche à obtenir par le biais du travail salarié une rémunération suffisante susceptible de lui garantir une certaine sécurité et protection contre les aléas de la vie sociale (Castel, 1995). Au temps du fordisme, insiste Rousselet, ce dernier aspire aussi à obtenir du travail salarié les moyens de consommer des biens à hauteur de ceux que possèdent son entourage: une manière pour lui de s'homogénéiser au groupe et d'y sceller son appartenance. En effet, poursuit l'auteur, l'individu convoitait jadis sa place parmi ses semblables en cherchant à se doter des mêmes objets qu'eux, manière pour lui de s'assurer de ne pas se retrouver « dépassé » par les autres ou de ne pas trop s'en différencier. D'où l'importance qu'il accordait à son activité de consommation, car y déroger, c'est-à-dire « ne pas avoir ou ne pas connaître ce qu'ont, ou connaissent ses semblables, [c'était] s'exposer à ne plus être reconnu comme leur égal et donc assumer le risque d'être méprisé et donc rejeté de la collectivité » (Rousselet, 1978 [1974], p.149). C'est pourquoi l'on peut soutenir que la consommation procurait les moyens symboliques et expressifs d'une appartenance sociale et que, ce faisant, elle prenait significativement part au processus de construction de l'individualité fordiste. Un constat que Rousselet résume en ces mots : « [pour l'individu], « inconsciemment, *avoir* se confond peu à peu avec *être* » (*Ibid.*). Bref, la consommation concrétisait à elle seule un puissant *contrepoids* vis-à-vis du travail, en ce qu'en rivalisant efficacement avec les bénéfices expressifs du travail, elle participait à en limiter l'emprise *subjective* sur l'individu.

6.1.4 Les loisirs

L'engouement pour la consommation n'était pas le seul phénomène qu'on prit l'habitude d'interpréter à cette époque comme la conséquence d'un travail ennuyeux ou source d'un « mécontentement naturel » (Rabinbach, 2004). Les loisirs étaient aussi de cet acabit. « Dans les conditions techniques et sociales de la grande industrie, la vie véritable de beaucoup de travailleurs ne peut être vécue que dans le loisir », constate Friedmann (1963) au début des années 1960. Les nombreuses observations auxquelles se livre Friedmann en Angleterre, aux États-Unis comme en France le convainquent en effet que le loisir, loin de représenter une période de temps mort pour le travailleur, est aussi, voire surtout, la condition même de son « développement personnel, humain » (1963, p.278). S'inspirant des conceptions freudiennes sur le rôle joué par le travail dans le façonnement de l'ego, Friedmann reconnaît que « la perte de la responsabilité et de la création dans le travail entraîne de graves atteintes à l'équilibre psychique de l'individu et à son épanouissement » (*Ibid.*). C'était pourtant la tangeante prise par la rationalisation taylorienne des milieux de travail de son époque. Or, toujours de l'avis de Friedmann, cette manière de gérer la production « [frustre] l'individu de toute libre expression dans un important secteur de sa vie », et c'est pourquoi, soutient-il, « il faut, en revanche, admettre la nécessité psychologique d'un accroissement compensateur de la libre expression dans le loisir » (1963, p.345).

On entend ici par « loisir » la quantité de temps libre, c'est-à-dire affranchi des exigences du « temps obligé » (travail professionnel et scolaire) et du « temps contraint » (obligations sociales, administratives, familiales et domestiques), dont dispose l'individu pour vaquer à des activités librement choisies (Yonnet, 1999). Il s'agit, donc, d'un temps que l'individu peut occuper à sa guise, et qui ne dépend guère du contenu des activités investies. La littérature

l'a abondamment souligné, le loisir a revêtu diverses formes durant la période fordiste : le jardinage, le bricolage, la pêche, les activités récréatives, la camaraderie avec les amis, etc. Leur popularité fut d'ailleurs grandissante à partir des années 1950. D'après Friedmann (1963), ils avaient en commun le fait d'offrir aux travailleurs les moyens de compenser le « mécontentement naturel » associé à l'expérience du travail taylorien.

En effet, l'auteur a pu observer bon nombre de cas où, prit dans un métier qui ne faisait que peu appel à ses capacités musculaires ou intellectuelles, le travailleur ressentait la nécessité de ne pas laisser « inactif » et « stérile » le lot non exploité de ses talents et potentialités. C'est apparemment ce qui en motivait plusieurs à détourner leur intérêt d'un travail qui ne leur offrait « qu'irresponsabilité et ennui » (Friedmann, 1963) pour plutôt chercher les moyens d'un accomplissement de soi dans les loisirs. L'habitude du jardinage et du bricolage font partie des activités qui permettaient aux travailleurs de fuir les gestes répétitifs et trop familiers de l'usine ou du bureau pour, à la place, « donner libre cours aux besoins naturels de création ou simplement de saine fatigue » (*Ibid.*). D'ailleurs, l'engouement de l'époque pour le "do it yourself", auquel prenait part, entre autres, le jardinage et le bricolage, s'expliquait beaucoup plus, d'après Friedmann, par l'occasion qu'il fournissait à chacun « d'exprimer ses virtualités gestuelles et ses possibilités d'invention » que par la disparition des « petits artisans »¹³³.

Outre le bricolage et le jardinage, les années 1950 se font également les témoins de l'engouement suscité par les associations récréatives, qui sont alors nombreuses à être mises sur pieds. N'ayant à sa disposition aucune statistique

¹³³ Ces travailleurs s'occupaient autrefois des principaux travaux de réparation et d'entretien du domicile en échange d'une rémunération.

nationale, Friedmann (1963) cite à titre illustratif le cas de la ville d'Annecy qui comptait à cette époque pas moins de 200 associations actives. Les chiffres consultés indiquent aussi que chaque chef de famille participait à au moins l'une d'entre elles. Surtout, ils montrent qu'alors que l'adhésion aux syndicats, aux partis et aux organisations professionnelles concernait moins de 25% des membres de ces associations, 75% d'entre eux adhéraient à une organisation de loisirs pratiquant, par ordre de fréquence, la pêche, les sports, le plein air, les boules, la musique et diverses activités culturelles (*Ibid.*, p.365).

Ainsi, contrairement à l'artisan pour qui la vie privée n'était souvent que le simple prolongement de la vie active, les travailleurs d'usine et de bureau de la période fordiste étaient apparemment nombreux à rechercher les moyens d'une frontière plus ou moins étanche entre le « labeur » et ses loisirs¹³⁴. Cette volonté d'étanchéité débordait d'ailleurs les loisirs et touchait aussi le choix des amis et des relations (Rousselet, 1978 [1974], p.46). Les ouvriers enquêtés par Goldthorpe *et al.* (1972) fournissent de bons exemples de cela : « Avec les compagnons de travail c'est comme à l'armée. On est amis, mais dès qu'on quitte le boulot, on ne pense plus à eux et c'est très bien comme cela [...]. », « Sorti du travail, je trouve qu'il vaut mieux ne pas se voir, on n'a plus de sujets de conversation [...]. »¹³⁵.

Mais plus qu'une volonté de dichotomiser l'existence, ces habitudes en matière de loisir ont aussi en commun d'être animées par une même intention : *transférer les attentes d'expressivité occultées par le travail vers la vie hors travail.*

¹³⁴ D'autres enquêtes menées à la même époque en Angleterre et aux États-Unis, entre autres, avaient d'ailleurs permis de montrer que ce phénomène n'était pas le propre de la classe ouvrière, mais qu'il s'étendait aussi à la réalité des « cols blancs » des bureaux et des administrations ainsi qu'aux « blouses blanches » de la maîtrise (Rousselet, 1978, [1974], p.47).

¹³⁵ Extraits de paroles d'ouvrier rapportées dans l'ouvrage *L'Ouvrier de l'abondance* (1972).

Car, pour les travailleurs d'usine et de bureau, c'est bien de cela qu'il s'agissait : investir les loisirs de telle sorte qu'ils permettent d'explorer ses goûts, talents et capacités propres, ce dont l'activité de travail choisissait la majorité du temps de ne pas tenir compte. Et, précise Rousselet, ce n'était point là un acte empreint d'amertume ou de douleur morale. C'était plutôt par la voie de l'indifférence que les travailleurs répondaient à la fin de non recevoir que le domaine professionnel adressait à leurs aspirations et attentes « expressives » : « Pour beaucoup, le travail n'est déjà plus qu'une simple contribution due à la société qu'il est permis de payer en heures de présence sans rien y ajouter d'autre de soi. » (Rousselet, 1978 [1974], p.166). L'exemple du rapport au travail des ouvriers anglais enquêtés par Friedmann, qu'il considérait tout à fait représentatif de la situation française, va également dans le sens de cette dernière observation :

[...] chez beaucoup de travailleurs des deux sexes dans la grande industrie, il y a – dus à l'organisation générale de l'entreprise et à la nature des tâches, à la frustration constante, aux déceptions, - un refoulement des tendances personnelles, une progressive érosion de la personnalité. Ceux qui maintiennent leur désir de coopérer, conservent des buts à longue échéance, parviennent à imprimer quelques-unes de leurs idées à leur atelier, à devenir contremaître ou chef d'équipe : des exceptions. Il s'agit ici de l'immense majorité des individus. Ceux-là sont vaincus. Parfois, ils tentent d'aller « ailleurs ». Mais, s'ils en ont un, l'attraction du *home* les retient. Ou bien, quittant cette usine pour une autre, ils perdent plusieurs heures chaque jour plutôt que d'abandonner leur foyer. Après une ou deux expériences, l'homme « a compris » et il ne change plus. C'est partout « du pareil au même ». Alors, il adopte définitivement une attitude d'indifférence : « Faites comme vous voudrez, puisque vous le voulez. Je ne me mêle plus de vos affaires. Toute ma capacité et mes buts, je les chercherai, je les placerai dans ma vie privée (1963, p.275).

Bref, nombreux travailleurs préféraient les loisirs au travail parce qu'ils les considéraient plus propices aux gratifications expressives. Cet avantage

concurrentiel qu'ils avaient par rapport au travail leur permettait ainsi de limiter l'emprise objective mais, surtout, subjective du travail sur la vie des individus. Voilà, en somme, comment les loisirs, au même titre que la consommation, participaient à baliser l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail. L'intérêt suscité par les loisirs durant cette période était tel, d'ailleurs, que plusieurs observateurs sociaux s'inquiétaient de l'éventualité de son ascendant sur les dimensions civique, nationale et locale de la vie individuelle:

On peut se demander, aux États-Unis comme en France, si la participation à ces sociétés encourage la participation à la vie civique, nationale et locale. En France, en tout cas, il semble qu'elles favorisent une sorte de repli de l'individu, qui se ferme aux courants extérieurs, à la vie politique, sociale, culturelle de sa communauté, de son pays, de son temps. (...) Le loisir, s'il demeure livré à certains courants qui l'entraînent aujourd'hui, ne risque-t-il pas de devenir un nouvel « opium du peuple » (Dumazedier, 1962).

Cette inquiétude ne concernait pas tous les loisirs, mais bien seulement ceux que l'on identifiait alors comme imprégnés par la culture de masse : magazines, télévision, films, radio, bandes dessinées, etc. D'après Friedmann, la réception que connaissait cette catégorie de loisirs était si enthousiaste et forte, notamment au sein des populations laborieuses, qu'ils risquaient à terme d'« envahir » la vie individuelle, à mesure que les avancées techniques libéreraient les gens des contraintes productives. Or, l'auteur ne croyait pas qu'une telle éventualité puisse rendre « salubre » ou « bénéfique » le déclin à venir de la place du travail sur l'existence, surtout à cause de la pauvreté des possibilités expressives qu'il reconnaissait à ce type de loisirs (1963, p.367). C'est pourquoi Friedmann préférait promouvoir le « loisir actif », qu'il entendait comme un talent ou un hobby dominant ou prépondérant (ex. peinture, théâtre amateur, photographie, philatélie, menuiserie, etc.), et qu'il estimait comme le

seul capable, « au-delà du capitalisme, d'assurer l'épanouissement de l'individu et, au sens le plus élevé du terme, son bonheur » (Friedmann, 1963, p.373).

6.2 ÉCONOMIE DES *FREINS* ET *CONTREPOIDS* FORDISTES OU POURQUOI LE *SURMENAGE PROFESSIONNEL* ÉPARGNE LA SUBJECTIVITÉ DU TRAVAILLEUR?

Le travail, comme dimension de l'action individuelle, faisait ainsi l'objet de régulations serrées, apparemment peu dépendantes de l'initiative individuelle, car opérant le plus souvent à même le déroulement de la vie sociale. Ces régulations opéraient par l'entremise de plusieurs *contrepois*, tels que la *famille*, la *division sexuelle des rôles sociaux*, la *sociabilité ouvrière*, l'*action syndicale*, la *consommation* et les *loisirs*¹³⁶. Chacune à leur manière, ces composantes de la vie sociale participaient à délimiter l'ampleur et la teneur de l'investissement pratique et subjectif de l'individu au travail. Mais elles parvenaient surtout à baliser et relativiser l'emprise subjective du travail sur la vie : l'individu inscrit dans la socialité fordiste cherche des gratifications expressives et les moyens de s'accomplir à l'extérieur de son activité productive et entretient un rapport majoritairement instrumental avec le travail. En effet, la plupart de ces *contrepois* du travail s'offraient à l'individu comme autant de registres existentiels où pouvaient réverbérer et/ou se concrétiser ses attentes d'expressivité. Cela ne revient pas à dire que l'individu ne recherchait d'aucune façon l'occasion d'explorer sa créativité, ses talents ou de s'accomplir au travail. Seulement, lorsque le travail se révélait proprement incapable de satisfaire de tels appétits, règle générale, c'était « regrettable sans plus » (Rousselet, 1978 [1974]). En revanche, précise Rousselet, « ce qui semble insupportable c'est qu'elle [l'activité professionnelle] ne puisse compenser cette frustration par un

¹³⁶ Nous verrons dans le prochain chapitre que le statut professionnel et les règles communes de métier étaient aussi du nombre des *contrepois* fordistes qui, à même le déroulement de vie sociale, régulaient ce que l'individu investissait de lui-même au travail.

maximum d'avantages d'autre nature dont l'importance respective varie en fonction des situations et attentes respectives» (*Ibid.*, p.67). Autrement dit, le travailleur fordiste va chercher dans les registres extraprofessionnels de sa vie les apports expressifs que le travail taylorien échoue la plupart du temps à lui faire bénéficier :

L'artisan pouvait peut-être sembler capable de se réaliser dans son travail. Dans une société caractérisée par un haut niveau de développement des forces productives, pour utiliser la terminologie marxiste, le travail revêt, pour la majorité des travailleurs, un caractère tout à fait différent de celui qu'il pouvait avoir pour l'artisan de la période historique précédente. Il est probable que, de nos jours, seule une minorité exerce une activité capable de provoquer un sentiment de réalisation de soi, dans laquelle on puisse manifester ses possibilités créatrices, comme c'était le cas pour l'artisan. Le travail routinier, monotone et ennuyeux est le lot du plus grand nombre. (...) le travail constitue une marchandise et il est payé en tant que tel. Il s'ensuit qu'il a une valeur instrumentale : il est le moyen utilisé pour obtenir de quoi satisfaire ses besoins et ses désirs (Israel, 1972, p.413).

Résultat, le travail représente un *support* (Martuccelli, 2002) socioéconomique central de la possibilité d'être un individu dans la période fordiste – il constitue la principale garantie d'une intégration sociale et économique – et son emprise sur l'individu demeure essentiellement objective. En vertu, donc, de motifs proprement organisationnels¹³⁷, mais également, de facteurs liés aux mécanismes fordistes de régulation du travail, l'expérience du travail taylorien interfère assez peu avec la subjectivité de l'individu. L'investissement subjectif qu'y consent le travailleur apparaît en effet très limité. Sans doute cela permet-t-il de mieux comprendre pourquoi, comme le laisse penser la plainte associée au *surmenage professionnel*, l'intégrité morale et

¹³⁷ Tel qu'évoqué dans le chapitre II, l'organisation taylorienne du travail cherchait par tous les moyens à extirper la subjectivité du travailleur du procès de travail. Une mesure jugée alors favorable à la maximisation de la productivité.

psychologique ne semble ni ce qui préoccupe, ni ce qui incommode le plus les travailleurs d'autrefois. Il en a été question dans le chapitre précédent, les termes de la plainte du *surmenage professionnel* mettent principalement en défaut des conditions et exigences productives trop lourdes pour les capacités psychophysiologiques des travailleurs. Une désadéquation qui, comme on l'a vu, se traduirait par différentes difficultés - cadences de travail effrénées, tâches répétitives, parcellisées et ennuyantes, surveillance autoritaire et arbitraire, bruits, température inadéquate, manque d'effectifs, etc. - qui, dans certains cas, ferait basculer le travailleur dans un processus d'épuisement physique, nerveux et mental profond : le *surmenage professionnel*. Or, c'est bien là une différence de taille avec le *burn-out* qui, tel qu'évoqué dans le chapitre I, doublerait cet épuisement d'un sentiment d'affaissement du soi.

6.3 VERS UN CHANGEMENT DE SIGNIFICATION DU TRAVAIL

Alors qu'il suffit à beaucoup de nos contemporains de simplement subsister ou ne pas trop s'ennuyer pour se dire heureux [au travail], leurs descendants ne se contenteront pas de ces modestes ambitions. Même s'ils se lassent peu à peu d'une surabondance de biens matériels, et peut-être même surtout dans cette hypothèse, il est sûr qu'ils chercheront à mieux s'accomplir dans n'importe quelle activité digne de l'image plus riche qu'ils auront d'eux-mêmes (Rousselet, 1978 [1974], p.237).

Bien que les travailleurs d'autrefois semblaient majoritairement chercher à obtenir du travail une sécurité sociale et économique leur garantissant l'accès

aux registres extraprofessionnels de la vie, il n'empêche qu'une part d'entre eux attendait du travail les moyens d'un accomplissement personnel. Une réalité qui apparemment n'avait pas échappé à Friedmann qui, dans son analyse du phénomène des loisirs dans les sociétés industrielles avancées du milieu du XXe siècle, choisit de traiter séparément du cas des professions libérales, des chefs et des cadres, et du cas des employés et ouvriers. Il soulignait à propos de cette première catégorie de travailleurs (professions libérales, chefs et cadres) que, contrairement à la seconde (employés et ouvriers), elle trouvait non pas *hors* du travail, mais bien *au sein* du travail « le centre de gravité de l'existence, les possibilités d'un accomplissement personnel » (Friedmann, 1963, p.359).

Les médecins étaient du nombre des professionnels libéraux dont tout indique qu'ils investissaient le travail aussi pour les gratifications expressives qu'il recelait. C'est en tout cas ce que donnent à penser les difficultés dont certains d'entre eux se plaignaient faire les frais. Limité par le peu d'études qui ont été réalisées sur l'état de fatigue et de *surmenage* des médecins de l'époque fordiste, nous nous contenterons de rapporter les observations de l'un d'entre eux, le Dr. Menut, pour appuyer notre argument. Ce dernier chercha dès le milieu du XXe siècle à clarifier les causes du *surmenage* et de la grande fatigue qui accablaient une large part de ses confrères. Voici quelques-unes de difficultés auxquelles, comme médecin, il constatait être confronté:

L'obstination au travail

Parmi les nombreuses erreurs, relevons la mauvaise alternance des rythmes d'activités et de repos. Je ne fais qu'évoquer la nécessité évidente du repos du dimanche et des vacances. J'engage ceux qui ne s'y soumettent pas, à analyser sérieusement les raisons en apparence inéluctables qu'ils avancent et à voir ce qui, au dévouement et aux nécessités pécuniaires, peut s'ajouter de passivité, de scepticisme découragé, d'orgueil, voire de fuite devant d'autres réalités mal assumées : Qu'est-ce qui, par exemple, nous empêche réellement de

renvoyer l'appel du client à un confrère récemment installé? (Menut, 1963, p.157)

La malaise d'une vie personnelle déséquilibrée

Notre activité médicale, en nous accaparant, nous polarise et nous empêche bien souvent de nous épanouir et de nous réaliser sur un certain nombre de plans : ceci me va pas sans dommage pour l'équilibre de la vie. Ce déséquilibre finit par peser sur beaucoup d'entre nous qui s'épuisent et se vident dans une activité hypertrophiée au détriment du reste de leur vie. (...) Ainsi en va-t-il sur le plan de la vie conjugale et familiale : isolement des conjoints, vies plus ou moins séparées, sinon discordantes, évolutions personnelles divergeantes à travers des expériences différentes qu'on n'a pas le temps de partager; inquiétons-nous de la proportion importante de ménages de médecins qui sont désunis. De même, ne restons pas désabusés et paralysés devant la fréquence avec laquelle les enfants de médecins sont mal élevés, souvent inadaptés scolaires, parfois délinquants. [...]. Il en va de même des autres occasions de « ressourcement » qui nous manquent. Certes la vie du médecin est passionnante et elle est l'occasion d'expériences enrichissantes pour le médecin lui-même; elle a quand même ses œillères et ses limites. Il n'est pas entièrement vrai qu'on reçoit dans la mesure où l'on donne; en fait, on se vide aussi si la relation avec l'autre est par trop équilibrée. » [...] Nous vivons sur une vitesse que nous croyons acquise et définitive; un jour, nous nous étonnons du fait que tout paraît avoir craqué. Une vie plus équilibrée sur le plan conjugal, familial, social et paroissial et bien entendu spirituel doit être pour nous la source d'un enrichissement et d'un rayonnement plus apaisant (Menut, 1963, p.157-158).

La fatigue nerveuse consécutive au caractère particulier de la relation médecin-malade

[...]la relation entre le médecin et *son* malade; c'est sur ce *son* qu'on ne réfléchit pas assez; nos études de médecine ne nous y préparent d'ailleurs guère. [...] soulignons l'ambiguïté et l'aspect parfois trouble et épuisant de ce caractère possessif et captatif. [...] Bien entendu, tout ceci n'a pas que des inconvénients; mais ainsi se crée une relation particulière qui n'est pas toujours claire et facile, et qui peut engendrer bien des déceptions et bien des difficultés affectives; j'en donne comme exemple les lâchages de clients, vécus comme des abandons douloureux, ou la souffrance anormale que nous pouvons avoir devant l'ingratitude de nos malades (Menut, 1963, p.158).

Décalage entre les attentes de départ et la vie réelle

D'une façon générale, il semble que nous aurions intérêt à analyser la conception du médecin idéal que nous avons eue à 18 ans et à saisir de quoi a été faite ce que nous appelons un peu vite notre vocation médicale. Il s'y trouve souvent un mélange de non mais aussi de plus discutable, voire d'un peu morbide. Il arrive en tout cas que la déception du médecin, son agressivité, sa fatigue s'expliquent par un décalage vécu anxieusement entre ce qu'il avait rêvé et s'était promis d'être, et ce qu'il se rend compte qu'il est devenu à 30, 35 ou 40 ans. [...] disons que notre fatigue et notre découragement, plus ou moins culpabilités, s'expliquent souvent par une tension anxieuse en nous-mêmes entre notre idéal juvénile et la réalité de notre vie professionnelle et personnelle (Menut, 1963, p.159).

Les conditions sociales « défectueuses » de l'exercice de la médecine [...] les difficultés des relations entre confrères; la crainte de perdre des clients, d'où découle la peur de s'absenter et de prendre le repos nécessaire. Le sentiment d'insatisfaction devant une médecine fragmentaire, devant un métier plein de responsabilités lourdes, et où on se sent trop souvent seul, sans possibilité d'intégration à une équipe de travail, sans contacts réels suffisants avec les spécialistes ou avec les services hospitaliers (Menut, 1963, p.160).

Ce ne pourrait être plus clair, les difficultés décrites par le Dr. Menut ne laissent aucun doute quant aux ambitions et attentes qui, de son point de vue, motivaient l'exercice de la profession médicale. À le suivre, beaucoup plus qu'un moyen de subsistance ou l'intermédiaire ouvrant l'accès à des espaces sociaux riches en gratifications expressives, le médecin s'engage dans son activité professionnelle avant tout pour les occasions d'accomplissement de soi qu'apparemment elle recèlerait. Ainsi, son investissement dans le travail serait au moins autant subjectif que pratique : le médecin investit énormément de lui-même dans le bon déroulement de son travail et, pour cela, il va jusqu'à se détourner des registres extraprofessionnels de sa vie (famille, vie personnelle, etc.). De plus, laisse entendre le Dr. Menut, lorsque son activité professionnelle peine à lui garantir, en contrepartie de cet investissement de soi, les satisfactions intrinsèques et gratifications expressives attendues, c'est pour le médecin une

source manifeste de difficultés, participant de la fatigue et du *surmenage* qui encombraient alors plusieurs d'entre eux¹³⁸.

Dans son ouvrage *L'allergie au travail*, Rousselet recense des situations professionnelles relayant une représentation du travail similaire à celle des médecins. Ancrant ses observations dans le tournant des années 1970, l'auteur relève plusieurs corps de métier où une partie des membres cherchent à donner à leur activité de travail « un autre contenu et même une autre valeur » (1978 [1974]). Même s'il reconnaît qu'il s'agit là de « conduites isolées », elles n'en demeurent pas moins à son sens « très significatives » (*Ibid.*, p.52). L'auteur cite l'exemple des agents de police de Washington qui se mettent en grève, non pour demander des augmentations salariales ou des aménagements de leurs horaires, « mais pour bénéficier de plus d'estime de la part des habitants de leur ville » (*Ibid.*). Il mentionne également le cas de jeunes ingénieurs d'une usine d'automobiles de la région parisienne qui cessent leur activité de travail pour exiger des fonctions de décision mieux définies et des responsabilités plus larges en matière de création et recherche. À la place, la direction leur offrira d'augmenter significativement leur salaire, ce que les ingénieurs refuseront à l'unanimité arguant que leur revendication première demeurerait la révision de la nature de leur rôle dans l'entreprise. Finalement, voyant qu'elle ne pouvait rien faire pour empêcher le durcissement de leur position, la direction finira par céder en s'engageant à mettre à l'étude une modification prochaine du rôle des ingénieurs dans l'entreprise (*Ibid.*, p.53). Enfin, Rousselet donne l'exemple des étudiants de médecine qui sont à cette époque nombreux à se « déclarer prêts à

¹³⁸ Vu les rapprochements évidents qu'il est ici possible de faire avec la plainte des médecins « à risque » ou « en phase » de *burn-out* de nos jours, qui fera l'objet d'une analyse dans les prochains chapitres, tout porte à penser que les médecins feraient face, depuis les cinquante dernières années au moins, à des insatisfactions et difficultés professionnelles restées somme toute à peu près inchangées.

sacrifier les promesses économiques d'un futur exercice libéral aux satisfactions d'une carrière hospitalière à temps plein, moins bien rétribuée mais plus intéressante au plan professionnelle » (*Ibid.*).

Pour Rousselet, les exemples de ces médecins, policiers, ingénieurs et étudiants de médecine démontrent qu'un nombre grandissant de choix, préférences et stratégies professionnels, dans maints secteurs d'activités, « commencent (...) à ne plus s'inspirer uniquement de réelles motivations professionnelles ou d'immédiates attentes économiques. L'image extérieure du métier, le statut social qu'il détermine, la sécurité, la stabilité, les occasions de voyage, les relations qu'il promet y ont autant d'influence que l'éloignement du domicile, la situation géographique ou les éventuelles nuisances » (*Ibid.*). À en croire les observations de Rousselet, les médecins ne seraient ainsi plus les seuls à la fin des années 1960 à attendre du travail qu'il soit « à leur image », c'est-à-dire qu'il constitue pour eux l'occasion de rétributions autres que socioéconomiques. En dépit du fait qu'elle soit encore largement minoritaire¹³⁹, cette autre signification et appréciation de l'activité productive n'en demeure pas moins annonciatrice d'une profonde transformation sociale. Les années qui suivront confirmeront l'incroyable portée sociale de ce qui n'était alors qu'une tendance de fond. Le chapitre III a été explicite sur ce point, les aspirations et attentes individuelles qu'éveillent de nos jours le travail puisent abondamment dans le lot de ses prétendues satisfactions intrinsèques et gratifications expressives. Faut-il y voir là la radicalisation d'un phénomène amorcé avec la fin des années 1960 que Rousselet eut en son temps la visionnaire intuition de décrypter?

¹³⁹ Rousselet rappelle lui-même que le travail continue de susciter pour la majorité des individus de l'époque « désintérêt » et « mépris » (*Ibid.*)

Sans vouloir trop hâtivement nous avancer sur le sujet, mentionnons seulement que cette transformation des attentes vis-à-vis du travail est indissociable des évolutions qu'a connues l'économie des *freins* et *contreponds* post-fordistes du travail. Les deux prochains chapitres chercheront à mettre en lumière quelques-unes des mutations qui ont traversé certains des *freins* et *contreponds* fordistes. C'est là, selon nous, une clé importante pour mieux comprendre ce qui fait qu'échelonné sur quelques décennies le travail change de signification, au fur et à mesure qu'une large part des aspirations qu'il fait miroiter basculent de l'univers matériel vers celui postmatériel. Plus encore, il semble que la recomposition de ces mécanismes de régulation du travail soit à l'origine d'une sorte de déflagration de la valeur travail: nos contemporains paraissent plus que jamais exposés à l'appel du travail de même qu'au risque de s'y surinvestir. Ce qui, surtout à partir des années 1990¹⁴⁰, semble avoir préparé la voie au passage du *surmenage professionnel* au *burn-out*.

¹⁴⁰ Comme on le sait, le *burn-out* apparut dès le milieu des années 1970, même si le plus moment fort de son "succès" social et clinique coïncide avec la période allant des années 1990 à nos jours. C'est surtout à partir de cette période qu'il devient une pathologie à laquelle tous les travailleurs sont susceptibles d'être exposés (Truchot, 2006).

CHAPITRE VII

L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL POST-TAYLORIEN ET SES DIFFICULTÉS: UNE CHARGE DE TRAVAIL AUSSI SURDIMENSIONNÉE QU'ENVAHISSANTE

Mais on peut également se demander si la réduction de la durée du travail, qui paraît à beaucoup comme essentielle, suffira à vaincre le *surmenage professionnel*? (Sartin, 1966, p.223).

Comme il vient d'en être question dans les deux derniers chapitres, l'expérience du travail taylorien livrait l'individu à des difficultés particulières – cadences de travail effrénées, tâches répétitives, parcellisées et ennuyantes, surveillance autoritaire et arbitraire, bruits, température inadéquate, manque d'effectifs, etc.-, que ce dernier surmontait avec un succès tout relatif. Parfois, les irritants et gênes rencontrés, par le concours de différents facteurs, se transposaient en «pathologie» du travail: le *surmenage professionnel*. Dans la littérature, on conçoit généralement ce *surmenage* comme le produit d'une incompatibilité adaptative entre les propriétés physiques, mentales et nerveuses de l'individu et les demandes trop excessives émanant du milieu productif.

Aujourd'hui, comme en a fait mention le chapitre I, les instruments de mesure du *burn-out* suggèrent que le travail inquièterait la santé individuelle lorsqu'un déséquilibre s'installe entre l'amplitude de la mobilisation subjective déployée par le travailleur et les rétributions, en bonne partie expressives, qu'il perçoit en retour. Prolongeant cette observation, le chapitre II a montré pour sa part que les formes contemporaines de souffrance au travail –dont le *burn-out* fait partie-, associées à cette dynamique entre mobilisation et rétribution de la

subjectivité au travail, participeraient d'une transformation sociale générale, propre à notre époque: *l'intensification de la subjectivité au travail*. Les deux prochains chapitres proposent de reprendre le fil de ce raisonnement, en cherchant cette fois-ci à montrer comment ce phénomène d'intensification de la subjectivité au travail semble foncièrement intriqué aux mutations que connaissent les *freins* et *contrepoids* du travail depuis, *grosso modo*, les quarante dernières années.

À la manière de la démarche poursuivie pour étudier l'expérience du travail taylorien, c'est par l'entremise de la plainte associée au *burn-out* que nous chercherons à documenter les difficultés caractéristiques de l'expérience du travail post-taylorien. Cela, toujours en vouant une attention toute particulière aux signes et indices qui, en filigrane de la plainte, permettent de restituer les *freins* et *contrepoids* du travail d'aujourd'hui. Certains de ces mécanismes régulateurs relèvent du domaine professionnel – statut professionnel et règles du métier –, alors que d'autres se rapportent davantage à l'univers extraprofessionnel – division sexuelle des rôles sociaux, temporalité sociale, loisirs, vie de couple, vie de famille, etc. Dans l'ensemble, les évolutions qu'ils cristallisent ont eu tendance à s'opérer, comme nous le verrons, au profit d'une accentuation de l'emprise subjective du travail sur la vie.

7.1 DES RAPPORTS AVEC LES PROFANES ÉREINTANTS

7.1.1 Lourdeur des rapports avec les profanes ou montée de la contestation de l'autorité institutionnelle

Dans l'enquête quantitative réalisée par Truchot (2001) auprès de 393 médecins de la région de Bourgogne-Champagne Ardenne, 68,5% des participants relataient certaines difficultés rencontrées dans les relations avec les patients lorsqu'on les interrogeait sur la dernière situation «stressante»

vécue (Truchot, 2001)¹⁴¹. À l'instar de l'enquête de Truchot et de celle de Soulier *et al.* (2006), l'étude de Davezies et Daniellou (2004) relève aussi le problème des tensions et accroc's relatifs à la relation avec les patients, souvent perçue comme dégradée et inéquitable. Truchot va pour sa part plus loin en stipulant que «le changement de mentalité des patients, et le sentiment d'iniquité perçue sont mis en avant comme facteurs importants du burn-out » (2001).

Mais quelles dimensions de la relation avec les patients peuvent rendre à ce point gênant, voire dommageable, le quotidien de la pratique professionnelle du médecin? D'après le corpus d'études répertoriées, les médecins seraient dans les faits nombreux à regretter un changement des mentalités des patients, désormais plus à l'aise à contester leur avis médical¹⁴². Une situation apparemment propice aux inconforts qui, loin d'être le propre de cette profession, coïnciderait aussi avec ce que déplorent vivre les enseignants.

Chez les médecins, d'abord, cette difficulté prend surtout la forme d'insistantes demandes de prises en charge dites spécialisées (examens, traitement, avis médical, etc.) que leur adressent certains patients, sans égard au diagnostic posé. Il arrive en effet que les médecins soient confrontés à des patients « obstinés » qui n'hésitent pas à défier leur autorité médicale pour s'assurer que leurs requêtes de soins soient accueillies favorablement¹⁴³. Ce type de consultation place les médecins dans une position inconfortable, notamment

¹⁴¹ La surcharge de travail était évoquée comme facteur de stress par 11 % des participants de l'étude. Celle-ci fera l'objet d'une analyse approfondie un peu plus loin dans le présent chapitre.

¹⁴² Les données semblent montrer qu'un autre aspect de la relation aux patients les incommoderait ostensiblement : leur manque de reconnaissance vis-à-vis du médecin. Cette seconde difficulté sera traitée dans le chapitre VIII.

¹⁴³ De telles situations à haut potentiel conflictuel interviennent notamment quand les médecins font face à des demandes d'arrêt de travail, ou encore à des patients qui ne se gênent pas à « magasiner » les médecins jusqu'à temps de trouver celui qui concèdera enfin à leur faire l'ordonnance désirée, en dépit de tous les autres avis de médecins qui avaient conclu à son inutilité.

parce qu'elle commande de leur part d'autoriser des dépenses coûteuses qu'auront à prendre en charge les fonds publics, alors même que les critères déontologiques et techniques de la profession les convainquent de leur caractère superflu. Mais ce sont les désaccords dans la manière d'établir le diagnostic approprié qui semblent agacer par-dessus tout les médecins français et québécois. Essentiellement parce que ces formes de litige ont la capacité de remettre en doute, non seulement le diagnostic pressenti ou posé, mais aussi la façon de conduire l'examen et les compétences et qualifications professionnelles requises pour ce faire.

Les clients sont plus exigeants mais ils ont raison. Ce que je veux dire c'est qu'on avance. Pourquoi est-ce que ça nous fait suer ? Parce que ça nous remet en cause, c'est ça. C'est-à-dire qu'ils ont un accès à la santé bien plus important qu'avant. Vous dites « Monsieur vous avez un diabète », je peux vous assurer que le lendemain il est allé sur Internet, il sait tout sur son diabète. Il va en savoir plus que vous, sur le diabète. Ça me paraît évident. Donc ils exigent plus du médecin. Eh bien voilà ; c'est là la difficulté. Mais je trouve que ça nous fait avancer aussi (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.81).

Les gens vont vérifier pour voir si tu es correct, les gens sont informés par la télévision, par internet, et de toutes sortes de façons, par tous les médias. Ils sont informés, mais souvent l'information qu'ils reçoivent, ça provoque beaucoup plus de questions que d'autres choses (Médecins rencontrés par Maranda *et al.*, 2006).

Ils s'attendent à des choses qui ne sont pas nécessairement toujours réalistes (Médecins rencontrés par Maranda *et al.*, 2006).

Les enseignants français mentionnent avoir à jongler avec des situations semblables, notamment lorsque l'autorité conférée par l'institution qu'ils représentent se voit remise en doute. En témoigne, par exemple, l'explosion des demandes de rencontre avec les parents, qui exigent chaque fois de leur part de se soumettre à un devoir de justification de leurs enseignement, objectifs,

méthodes, etc. Nombreux s'expliquent la grande fréquence de ces situations à haut potentiel litigieux par l'apparent manque de solidarité que manifesteraient les parents à l'égard de leur métier, surtout depuis «la période Allègre»¹⁴⁴. De l'avis des enseignants enquêtés, beaucoup plus de parents s'autoriseraient aujourd'hui à réclamer de leur part des explications de toutes sortes, ouvrant même parfois la porte à leur mise en accusation.

Il y a eu la période de Claude Allègre, la difficulté de la vision que les parents avaient de l'école. On était soupçonné de tout. On était mis en cause sans cesse. Le nombre de rendez-vous qu'il a fallu donner à des parents qui pensaient qu'on martyrisait leurs enfants, que leur enfant était un bouc émissaire, qu'on avait mal travaillé, que ce n'était pas comme ça qu'il fallait travailler. (...) Je me souviens d'une année où j'avais fait presque la rentrée à reculons à cause de ça (Enseignant rencontré par Lantheaume et Hélou, 2008, p.56).

C'est entre autres ce qui fait dire à Lantheaume et Hélou que les «enseignants souffrent, d'une part, de ne pas être reconnus par les parents, comme détenant une expertise légitime et, d'autre part, de devoir faire aveu de leur difficulté de mettre certains élèves au travail» (2008, p.56). Au lieu de cela, les enseignants préféreraient recevoir un «soutien inconditionnel, sans intervention sur leurs manières de faire censée viser le bien des élèves» (*Ibid.*).

En somme, les médecins et enseignants ont à première vue plusieurs raisons de se plaindre des difficultés relatives aux relations avec les profanes (patients, clients, élèves, parents, public). De leur avis, les situations de contestation de leur autorité institutionnelle proliféreraient. Cette observation va d'ailleurs tout à fait dans le sens des conclusions de Davezies et Daniellou au sujet du « discours très rodé » que les médecins mettraient de l'avant pour se

¹⁴⁴ Anciennement ministre de l'Éducation nationale française, sous le gouvernement de Lionel Jospin de 1997 à 2000.

plaindre d'une relation « détériorée » aux patients et qui ferait reposer sur les patients –et sur la pression qu'ils exercent sur eux- « la responsabilité d'une dégradation de la situation » (2004, p.69). De même, soulignent ces auteurs, cette situation relationnelle perçue comme étant aussi abîmée qu'éprouvante est généralement posée « en opposition à un passé dans lequel le médecin jouissait d'une toute autre considération » (*Ibid.*). Toutefois, en y regardant attentivement, on comprend que ce « discours très rodé » dans lequel puisent finalement médecins et enseignants semble en partie le résultat d'une mutation sociale plus profonde: la transformation du statut professionnel comme rempart protecteur contre l'engagement de soi au travail et, donc, comme *contrepoids* du travail.

7.1.2 Étiollement du statut professionnel comme *contrepoids* du travail

Loin d'être une réalité que les médecins et enseignants seraient les seuls à connaître, les difficultés rattachées à la montée des situations de contestation de l'autorité institutionnelle semblent vraisemblablement faire écho à une évolution générale propre à notre époque : la montée de la critique.

Au sortir des années 1970, comme l'expliquent Boltanski et Thévenot (1991), et après eux Dubet (2002), les principes indiscutables et universels de justice qui avaient jusque-là orchestré la réalité sociale voient leur légitimité ébranlée au fur et à mesure qu'ils perdent de leur monopole. Ces mutations à l'œuvre cèdent peu à peu la place à une vie sociale désormais structurée autour de grammaires du «bien» et du «juste» plurielles, dont la coexistence est source de confrontations et de tensions multiples. Il devient en effet progressivement plus admissible de contredire un principe de justice en y opposant un principe concurrent (égalité, équité, efficacité, épanouissement personnel). Seulement, à mesure qu'ils se démultiplient, ces principes dilatent simultanément l'espace

occupé par la critique. Avec le temps, celle-ci gagne des sphères de plus en plus différenciées de la réalité sociale : elle rejoint les piliers mêmes de la modernité (progrès, science, raison) ainsi que les pans de l'action individuelle et sociale réputées jusque-là « sacralisées » (Dubet, 2002), et donc peu soumises à la contestation et aux remises en doute.

L'école et la médecine n'échapperaient pas à cette montée de la critique. Elles font partie de ces formes institutionnelles, mues par certaines logiques ou grammaires du « bien » et du « juste », qui se retrouvent plus significativement mises en concurrence avec d'autres (ex. la famille versus l'école). Cette dynamique les contraint à s'exposer à des critiques multiples, qui les déstabilisent et les forcent à questionner leurs objectifs, leur vision du monde, leurs règles de fonctionnement, etc. Surtout, une telle évolution exige des institutions qu'elles rompent avec les modalités traditionnelles d'autorité qui, jadis, leur permettaient d'attendre de l'individu qu'il se plie à des manières d'être et de faire sans avoir à les justifier. La montée de la critique presse les institutions d'investir à la place des modalités modernes d'autorité axées sur la négociation et l'argumentation.

Or, cette plus nette exposition des institutions à la critique ne fut pas sans conséquence. Il est probable que la prolifération des demandes de justification formulées par le public à leur égard constitue l'une de celles-ci, comme le suggèrent Lantheaume et Hélou :

[...] l'institution et ses agents (...) doivent répondre à cette demande [de justification] qui est souvent assimilée à une moindre reconnaissance sociale et à une dégradation des conditions de travail (...) alors que le développement de la critique est un phénomène indépendant (2008, p.29).

Ce point qu'ils soulèvent jette ainsi un éclairage sur certaines des tensions relationnelles dont regrettent faire l'expérience les médecins et enseignants avec les profanes. On l'a vu, plusieurs parmi eux interprètent les situations de désaccord et de contestation de l'autorité insitutionnelle comme une remise en doute de leurs compétences et de leur professionnalisme. Il n'est pas rare non plus que ces situations soient assimilées à un déficit de respect et de considération à leur égard. En vérité, ces insatisfactions et tensions relationnelles, qui prennent parfois l'envergure d'une douloureuse épreuve personnelle, semblent avant tout le fait d'une socialité particulière où la critique s'est considérablement diffractée et démocratisée. Une socialité où, surtout, le statut d'autorité conféré par l'institution que l'on représente dans le cadre de ses fonctions professionnelles ne permet plus d'échapper à l'exercice de justification de l'action institutionnelle. De nos jours, l'exercice de cette justification apparaît au contraire comme une condition incontournable pour bénéficier de la reconnaissance et du respect des profanes.

En effet, le déclin des institutions (Dubet, 2002) entraîne des répercussions non négligeables sur le statut dont elles auréolent leurs agents, désormais dérobé d'une part de la légitimité inconditionnelle que lui assuraient autrefois les modalités traditionnelles d'autorité. Car, dès lors qu'une institution se fissure de l'intérieur et qu'elle ne peut plus être pensée comme une totalité unifiée et « sacralisée » (Dubet, 2002), c'est surtout par les agents institutionnels « en première ligne » que transite l'autorité institutionnelle moderne, fondée sur l'argumentation et la négociation. Autrement dit, si les agents institutionnels doivent aujourd'hui se prêter davantage aux joutes rhétoriques de justification, c'est parce qu'ils ne peuvent plus se contenter de se rabattre sur le *statut* conféré par l'institution qu'ils ont le mandat de représenter pour légitimer leurs méthodes, interventions et expertises. Cette légitimité, pour en jouir, les agents

institutionnels doivent désormais s'en faire individuellement les défenseurs, en se prêtant au jeu de la négociation, de la justification et de l'argumentation avec leur public. Une « nouvelle » responsabilité, en somme, dont tout porte à croire qu'elle se traduirait, pour bon nombre de ces agents, par une accentuation de la mobilisation de soi au travail.

À titre d'exemple, plusieurs parmi les médecins québécois regrettent faire face à une augmentation des tâches administratives qu'ils perçoivent attribuables à la montée des exigences du gouvernement et des assureurs privés en matière de justification des actes médicaux, des évaluations, des diagnostics, des pronostics, etc. Ces requêtes, comme le remarque l'un d'eux, nécessitent une certaine maîtrise de la rhétorique administrative, seule manière pour ces derniers d'assurer la préséance de leur point de vue et de leur avis médical sur les logiques institutionnelles concurrentes :

Le gouvernement et les compagnies d'assurances, notamment, exigent des précisions, demandent des explications, veulent des antécédents de dossier, et plus encore. Il faut sans cesse justifier, apprendre à argumenter et connaître le langage administratif (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

Les médecins libéraux français sont aussi confrontés à des situations semblables. C'est notamment le cas lorsqu'ils reçoivent les indications du ministère de la santé leur demandant de bien « sélectionner » les demandes de soins spécialisés de façon à en contrôler le plus possible les coûts par leur tri minutieux en amont. Cela, alors même que les patients insistent, eux, pour bénéficier des soins toujours plus pointus pour calmer la crainte d'une pathologie potentielle (Davezies et Daniellou, 2004). Dans un cas comme dans l'autre, les médecins se heurtent ainsi à des logiques institutionnelles extérieures, qui défendent une grammaire du « juste » et du « bien » souvent en

dysharmonie avec la leur. L'issue de ces situations de désaccord de plus en plus fréquentes exige qu'ils se prêtent à l'exercice de justification du bien-fondé de leurs actes. En bout de ligne, ils sont plusieurs à déplorer devoir mobiliser énormément d'eux-mêmes dans le cours de leur activité professionnelle:

J'ai connu le médecin il y a 30 ans. Tu pouvais pratiquement te contenter de faire un diagnostic sans traitement, mais graduellement avec les compagnies d'assurances, avec tous les programmes gouvernementaux, eh bien tu es obligé d'augmenter ta charge médico-administrative, qui est rendue énorme et contraignante. Cela a mis un frein dans la pratique(Médecins rencontrés par Maranda *et al.*, 2006).

Ce n'est pas fini quand tu as vu le dernier patient. Si je vois pendant 20 heures de temps les patients, j'ai au moins sept ou huit heures de travail à faire après les heures du bureau, en administration, en comptabilité, en notes de dossiers, en spécialistes à appeler, en vérifications (Médecins rencontrés par Maranda *et al.*, 2006).

La réalité de ces médecins se présente sous bien des points analogue à celle des enseignants français et québécois. Ils sont en effet plusieurs au Québec à constater la perte de légitimité de l'institution –l'école- qu'ils personnalisent. Comme l'a observé Houlfort (2010), ceux-ci réalisent « la perte de leur statut » lorsque certains parents remettent en question l'autorité et le jugement professionnel des enseignants, s'opposent à la réforme éducative récemment mise en place ou, encore, refusent de soumettre leurs enfants à l'évaluation de leurs troubles d'apprentissage et de comportement¹⁴⁵. Les enseignants n'ont souvent d'autre choix que de chercher « sans cesse [à] concilier les demandes et les exigences de tous et chacun» (2010, p.38), ce qui nécessite, chaque fois, un considérable investissement personnel. Cette intensification de l'engagement de

¹⁴⁵ L'étude de Houlfort établit également que le manque de motivation de certains élèves et la remise en question de l'autorité de l'enseignant font partie des réalités qui affectent directement le niveau d'épuisement professionnel des enseignants.

soi au travail est en outre ce qu'ont observée Lantheaume et Hélou chez les enseignants français. Les auteurs ont en effet constaté que, face aux demandes de justification et aux situations de contestation de leur autorité,

[...] les enseignants doivent manier avec habileté différents registres de justification selon leurs interlocuteurs. Non pas que, tels des girouettes, ils adapteraient leur discours au désir de leur interlocuteur, mais parce que pour se faire comprendre ils doivent prendre en compte la logique de leur(s) interlocuteur(s) et traduire la leur. Or le travail de mise en équivalence est difficile et demande des compétences rhétoriques et argumentaires qui, quand elles ne peuvent prendre appui sur un construit collectif, se révèlent fragiles. Dans le cas contraire, les enseignants sont qualifiés de psycho-rigides, ce qui serait à l'origine de leurs difficultés (2008, p.65).

Cette évolution du quotidien de l'enseignant, poursuivent les auteurs, « marque un système où l'injonction d'engagement de soi dans le travail s'est accrue, comparable à ce qui se fait dans le cadre du nouveau management dans le secteur privé » (2008, p.81).

L'ensemble de ces exemples visent ainsi à démontrer que les enseignants et les médecins, à l'instar probablement de bien d'autres agents institutionnels, sont tenus aujourd'hui de consentir à un investissement accru de leur personne dans le travail pour suppléer à la perte de légitimité inconditionnelle subie par leur statut professionnel au cours des dernières décennies. Un investissement de soi d'autant plus incontournable que c'est de lui, c'est-à-dire de l'exercice constant d'une justification du bien-fondé de leurs actes, que tend à dépendre en bonne partie le respect et la reconnaissance espérés des profanes. Plusieurs expériences de travail le confirment, le statut associé aux professions de médecin et d'enseignant ne renferme plus invariablement la promesse implicite de reconnaissance et de respect. L'expertise des médecins, par exemple, rivalise

de plus en plus avec les techniques issues des médecines douces ou alternatives, l'information disponible sur internet, etc. Ces savoirs concurrents, comme l'exprime l'un d'entre eux, détournent une partie de la reconnaissance qui auparavant leur revenait comme « naturellement » :

Mais présentement la reconnaissance, elle n'est pas trop là parce que les médecins sont ordinaires. « Ils donnent des médicaments, eux, et tu es mieux d'aller voir les gens qui font des médecines douces », disent les patients (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006– déjà cité).

Le respect et la reconnaissance s'apparentent désormais à des gratifications qui s'obtiennent à la condition de se prêter avec un certain succès à l'exercice de justification du bien-fondé de ses interventions, avis et recommandations auprès des profanes. Car, même dans les cas où l'agent institutionnel se plie à ce nécessaire engagement de soi dans l'activité, il n'a aucune garantie d'obtenir en retour la reconnaissance convoitée. Sans doute cela aide-t-il également à comprendre la plainte moult fois formulée par les médecins et enseignants faisant état de l'insuffisance des marques de respect et de reconnaissance dont leur témoigneraient les profanes, tant au Québec qu'en France¹⁴⁶. Bref, ces gratifications ne seraient plus acquises une fois pour toute, mais demanderaient, au contraire, d'être constamment « rejouées » dans le contact avec les profanes. S'agissant des médecins québécois, Maranda *et al.* arrivent à bien traduire ce changement à l'œuvre :

La profession de médecin, bien que toujours jugée essentielle, a peut-être perdu de son lustre. Le médecin n'est pas adulé comme l'étaient ses prédécesseurs. Il n'est pas le seul intervenant dans le système de santé. Il ne jouit plus de reconnaissance inconditionnelle; il doit non seulement refaire la preuve de sa compétence chaque jour, mais aussi déployer des

¹⁴⁶ Cette plainte sera davantage étudiée dans le chapitre VIII.

moyens extraordinaires pour montrer qu'il tient le coup (Maranda *et al.*, 2006, p.62).

En somme, face à la montée de la critique, le statut conféré à l'enseignant et au médecin par l'institution dont ils se font les agents s'est délesté de sa légitimité inconditionnelle, et n'est plus comme hier un gage implicite de reconnaissance et de respect. Ce à quoi les agents institutionnels doivent suppléer en se prêtant à un travail de justification de leurs manières de faire auprès de leur public respectif (patients, parents, élèves, etc.). Cette transformation du statut équivaut ni plus ni moins au délitement du *contrepoids* qu'il représentait jusqu'ici, notamment parce qu'elle eut pour effet d'accroître la mobilisation subjective nécessaire au bon déroulement de l'activité professionnelle du médecin et de l'enseignant.

7.2 UN TRAVAIL « SANS FIN »

7.2.1 Découragement et lassitude devant un « travail sans fin »

Les enquêtes répertoriées mettent en lumière une seconde difficulté liée à l'expérience du travail post-taylorien, apparemment commune aux enseignants, aux travailleurs et intervenants sociaux et aux médecins : la lassitude et le découragement devant une réalité professionnelle vécue comme « sans fin ».

L'expression de cette difficulté revêt différentes formes dans les enquêtes recensées. Chez les travailleurs et intervenants sociaux français et québécois, c'est entre autres dans l'affirmation d'un sentiment d'impuissance que sont verbalisés la lassitude et le découragement devant un travail « sans fin ». Une impuissance imputable, de l'avis de plusieurs, à la nature même de leur activité professionnelle. En effet, ceux-ci notent d'abord être constamment confrontés à

l'« échec », c'est-à-dire sans cesse appelés à transiger avec la misère sociale, les laissés pour compte, les exclus, etc. Deuxièmement, ils remarquent que leurs interventions débouchent, la plupart du temps, sur des résultats assez flous ou difficiles à associer à des réussites durables. Ce sont-là deux aspects du métier qui, en plus d'être propices au découragement et à l'impuissance, compliqueraient la possibilité de pouvoir soutirer un quelconque sentiment d'utilité sociale et d'efficacité en regard du travail accompli :

Moi, j'ai le sentiment qu'il y a plusieurs formes d'usure. Il y a l'usure liée à la population avec laquelle on travaille...c'est-à-dire sans arrêt rencontrer des jeunes et des familles en difficultés, sans vraiment avoir prise sur des solutions, sur les choses qui les font évoluer puisque l'on vit dans le court terme, on ne voit pas où l'on travaille. Toujours dans l'échec ou avec l'échec, et ça c'est vrai, qu'à la longue, ça use (Travailleur social rencontré par Pezet, Villatte et Logeay, 1993, p.93).

C'est entre autres ce qui fait dire à Bernier que les spécificités du travail social (ses objectifs, ses clientèles, ses procédures, etc.) et l'impuissance qu'il inspire entraînent à la longue « une absence de gratification qui finit par vider le travail de son sens » (1994). Dans ces cas où les traces d'efficacité et d'utilité sont quasi imperceptibles, il arrive qu'elles ruinent le moral et l'envie de poursuivre :

Au départ, la rééducation déçoit beaucoup. C'est le genre de travail où tu ne vois pas nécessairement les résultats à la fin de la journée; ce n'est pas évident du tout. Tu essaies, tu essaies, tu essaies. Tu te dis : « On va en venir à bout, on va en venir à bout, on va en venir à bout... » J'arrivais au travail et je pleurais, je n'avais plus le goût de rentrer (Intervenant social rencontré par Bernier, 1994, p.96).

Quand on travaille au niveau relationnel, il y a toujours des résultats qui sont impalpables, inqualifiables. Par ailleurs, j'ai entendu des instituteurs qui discutent « moi quand je rentre chez moi, j'ai bien bricolé, parce que je vois ce que je fais ». Et c'est vrai que moi, il m'est arrivé de faire mon

jardin, et puis ça fait du bien parce qu'on voit les légumes qui poussent. Barbouiller une pièce, le plafond, poser du papier, on a vu ce qu'on avait fait. C'est vrai que moi avec mes 16 ans de pratique professionnelle, je n'ai jamais vu ce que j'avais fait! Et c'est peut-être un phénomène qui use, c'est peut-être un des motifs qui use les gens, qui déprime aussi (Travailleur social rencontré par Pezet, Villatte et Logeay, 1993, p.100).

Les travailleurs sociaux rencontrés quelques années plus tard par Ravon (2008) étaient aussi nombreux à mentionner vivre « douloureusement un sentiment d'utilité décroissante », lié à un travail dont l'efficacité apparaît souvent aussi infime que fragile.

Certains des travailleurs sociaux français rencontrés par Pezet, Villatte et Logeay ont également exprimé la peur d'être englouti sous la souffrance des bénéficiaires de services sociaux, tellement les défenses sont parfois manquantes et la pente glissante entre soi et la détresse d'autrui.

Quand j'ai commencé dans la profession, très vite je me suis dit : « Je travaille avec des gens à problèmes » (...). Mais très vite je me suis dit aussi : « après tout, je me sens bien quand même dans ce travail ». J'aime bien le contact avec les jeunes, bon, j'y trouve quelque chose, mais je me suis dit que j'allais me faire engloutir si je ne trouvais pas d'autres biais pour, justement, sortir un peu de tout ça et pour moi, le biais, ça a été de faire des tas de choses différentes. Heureusement que j'ai trouvé cela dans mon centre, car je crois que ce n'est pas le cas dans les établissements de type « internats », « CAT », et tout ça (Travailleuse sociale rencontrée par Pezet, Villatte et Logeay, 1993).

Or, craindre d'être submergé par la détresse d'un tiers n'est finalement qu'une autre manière d'avouer son impuissance devant des besoins si grands et complexes qu'ils finissent par éveiller une sorte de vertige intérieur chez la personne qui a la responsabilité d'apporter du secours. Contraints d'exercer un

travail de « Sisyphe », plusieurs travailleurs sociaux font ainsi l'aveu de leur impuissance devant des objectifs à atteindre souvent jugés « irréalistes ». Une situation que l'on peut aisément présumer particulièrement éprouvante pour cette tranche de travailleurs réputés rechercher « un travail producteur de sens » (Pezet, Villatte et Logeay, 1993). D'ailleurs, les travaux de Pezet, Villatte et Logeay (1993) ont été l'occasion d'observer que c'est au moment où le travailleur se sent « perdu dans le métier », qu'il se voit généralement frappé par une sorte de « déprime professionnelle ».

Au fond, les travailleurs et intervenants sociaux semblent surtout pâtir d'une réalité professionnelle se révélant en pratique peut-être plus ardue et éprouvante que l'idée qu'ils s'en étaient fait au départ. Là où plusieurs parmi eux projetaient se rendre socialement utiles et s'assurer une certaine efficacité dans les actions initiées, ils constatent à la place leur impuissance à y parvenir.

Cette épreuve des faits rappelle d'ailleurs sous plusieurs aspects l'expérience que racontent vivre bon nombre de médecins québécois pour décrire ce qui les gêne dans leur pratique. Plusieurs parmi eux ont mentionné ressentir une insatisfaction dérangeante et « blessante » vis-à-vis de la profession, due pour partie à des attentes de départ que le cours de leur réalité de soignant a fini par décevoir ostensiblement. Ils auraient espéré pouvoir faire davantage pour leurs patients, comme le laissait croire la formation reçue, mais les limitations du terrain de la pratique les en ont empêchés. Et, dans ces cas, la sensation d'avoir été « floué » par le système de santé n'est jamais bien loin.

La chose la plus difficile en médecine pour moi est que je vis énormément d'impuissance par rapport aux limites que le système m'impose pour soigner mes patients : les listes d'attente, l'impossibilité d'opérer, la pauvreté des gens qui ne sont pas capables de payer la psychologue ou la physiothérapeute dont ils auraient besoin. Je ne suis pas la personne à

prescrire des pilules pour remplacer tout ça, et je vis une impuissance épouvantable (médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

C'est la blessure que l'on ressent entre l'insatisfaction des attentes qu'on a, qu'on nous a laissé croire, et la réalité qui blesse profondément. Il y a une « bascule » épouvantable du métier. On entre en médecine et on vise à être autonome; on vise à tout savoir, à pouvoir tout régler, à pouvoir relier toutes les choses, rapidement, à poser des diagnostics surtout. Et ça, c'est un leurre, parce que maintenant ce n'est plus ça (médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

Le tableau dépeint par les enseignants français et québécois ne semble pas si éloigné de la réalité décrite par ces médecins et travailleurs et intervenants sociaux. Les enquêtes de Carpentier-Roy (1992) et Lantheaume et Hérou (2008) ont observé que plusieurs parmi les enseignants se disaient tout aussi « déçus » par le métier. Nombreux regrettaient, par exemple, voir leur rôle se dénaturer, au fur et à mesure que les responsabilités et tâches parallèles à leur activité d'enseignement se multiplient.

On doit être père, mère, psychologue, travailleur social et enseigner une matière; ce n'est pas possible de sorte qu'on n'est jamais satisfait, mais de cela, tout le monde s'en fout (Enseignant rencontré par Carpentier-Roy, 1992).

Ces rôles afférents, jugés un peu inconvenants, empiètent sur ce qu'ils considèrent comme l'essence du métier. De fait, plusieurs se plaignent du manque de temps dont ils disposent pour assurer une présence bienveillante auprès des étudiants et pour approfondir de manière satisfaisante les apprentissages des cours dispensés. Les ressources en temps et en soutien pédagogique de toutes sortes sont souvent considérées aussi déficientes qu'inadaptées, une dérive inacceptable dont certains attribuent la faute à une école en phase de devenir « une usine » (Carpentier-Roy, 1992).

Quand on leur dit qu'on n'a pas le temps de bien s'occuper des étudiants, de bien développer notre matière, ils nous répondent qu'il faut composer avec la réalité et cela, pour eux, signifie réalité budgétaire (Enseignant rencontré par Carpentier-Roy, 1992, p.19).

D'après Carpentier-Roy, ces manques à gagner maintes fois déplorés sont sources d'anxiété pour les enseignants qui, voyant qu'on « ne leur donne pas les moyens adéquats pour gérer ces problèmes (...) ont peur de ne pas être à la hauteur (...) » (1992). À l'instar des enseignants français, ils réprouvent aussi prendre personnellement part au leurre éducatif fomenté par des politiques étatiques qu'ils accusent de produire des objectifs en pratique irréalisables, faute de ressources adéquates¹⁴⁷. Du côté français, ils étaient également nombreux à déplorer devoir composer à la fin de chaque année scolaire avec des « cibles » de réussite dont l'atteinte nécessite qu'ils contournent certains standards et règles de métier. De même, plusieurs ont souligné les difficultés liées à une tendance vers « l'individualisation du rapport à l'élève », qui commande de leur part une attitude et une posture particulières, souvent perçues comme en rupture avec ce qu'ils avaient jadis appris du métier.

En somme, autant d'évolutions du métier, qui à force de s'éloigner de l'idéal professionnel de départ (pratiquer un enseignement de qualité, en conformité avec l'idéal démocratique d'une réussite scolaire accessible à tous,

¹⁴⁷ À titre indicatif, notons que le découragement et la lassitude éprouvés au contact d'une pratique professionnelle perçue comme peinant à remplir les attentes initiales n'épargneraient pas non plus les policiers qui se retrouvent confrontés sur le terrain à des difficultés semblables à celles des enseignants et intervenants sociaux. L'étude menée par Esnard, Lecigne et Félonneau (2009) a révélé à ce propos que les policiers français sont nombreux à se dire insatisfaits de la perte tendancielle subie par leur rôle en matière de répression et du peu de respect porté à leurs compétences acquises par leur hiérarchie. Deux représentations d'évolution du métier qu'Esnard, Lecigne et Félonneau (2009) interprètent comme en partie attribuables au contexte de réformes des années 1999-2003. Bref, les policiers français déplorent avoir aujourd'hui à déployer des compétences et à répondre à des exigences qui, à leur grand désarroi, ne reflètent pas suffisamment les règles apprises du métier qui, pourtant, avaient significativement motivé leur choix d'une carrière dans les forces de l'ordre.

etc.), peuvent, au fil des ans, « décevoir » ostensiblement l'enseignant en poste, jusqu'à prendre l'ampleur d'un sentiment d'échec personnel devant un métier, aux responsabilités sans fin, et devenu « impossible » à pratiquer (Lantheaume et Hélou, 2008).

7.2.2 Recomposition des règles communes de métier comme *contrepoids* du travail

On le voit, le découragement éprouvé au contact d'une réalité professionnelle qui ne colle plus à la représentation initiale du métier, et dont personne n'arriverait à voir le bout, désigne une difficulté partagée par des corps professionnels variés, aux mandats diversifiés. Cependant, en y regardant attentivement, on s'aperçoit que ce ressenti masque dans les faits une tension grandissante entre, d'un côté, les règles communes apprises qui fondent le métier¹⁴⁸ et, de l'autre, les nouvelles injonctions émanant d'acteurs extérieurs¹⁴⁹ : la montée de la pression aux résultats (Dardot et Laval, 2009) et le traitement particulier réservé à la personne de nos jours (Ehrenberg, 2010; Lantheaume et Hélou, 2008). Cette tension a tendance à faire pression sur le travailleur qui, dans le *réel* de son travail, se voit incomber la responsabilité de trouver les moyens d'un raccord entre ces deux réalités que plusieurs aspects opposent *a priori*. Or, comme nous le verrons, la possibilité d'un tel raccord repose généralement sur l'investissement accru des capacités tacites et subjectives du travailleur.

Il n'est pas rare en effet que le découragement formulé par ces agents institutionnels dissimule une réalité professionnelle en profonde transformation, notamment depuis qu'elle est soumise à ces nouvelles

¹⁴⁸ Réfère à ce que Dubar, s'inspirant d'Hugues, désigna l'*idéal professionnel* (2001).

¹⁴⁹ Par exemple, le ministère, la direction, les parents, les élèves, etc.

injonctions. Les données compilées sur l'expérience de travail des médecins et des intervenants et travailleurs sociaux québécois illustrent bien cela. Elles montrent que ces derniers auraient davantage aujourd'hui à composer avec des cibles de productivité précises et chiffrées :

On retrouve les effets du productivisme dans le contexte de rationalisation du réseau de la santé et des services sociaux. La charge de travail des intervenants s'est considérablement accrue et les procédures administratives se font plus pressantes et contraignantes pour eux. Les rapports de rendement deviennent des critères d'allocation de budget et d'émulation entre les établissements (Biron, 2005, p.219).

Un tel contexte n'est pas sans conséquence pour les travailleurs et intervenants sociaux qui, dans les faits, seraient nombreux à préférer voir leur travail affranchi des contraintes en matière de rendement et d'efficience (Biron, 2005). D'après Biron, le malaise observé au sein de la profession proviendrait en partie du « fossé qui sépare, d'un côté, la forte pression du modèle productiviste qui influence l'organisation des services de santé et de services sociaux et, de l'autre, les idéaux éthiques au fondement d'un travail de solidarité et d'entraide, qui sont à peu près absents du discours social » (*Ibid.*, p.220). L'auteur laisse ainsi entendre que les travailleurs et intervenants sociaux d'aujourd'hui se retrouveraient pris, plus que ne l'étaient leurs prédécesseurs, dans une réalité duale, voire contradictoire, exigeant d'eux qu'ils réussissent à joindre l'irréconciliable : assurer un rendement, preuves quantitatives à l'appui, dans un domaine professionnel réputé non mesurable. De même, ces exigences de résultats supposent, en amont, tout un travail de comptabilisation et d'évaluation des interventions pratiquées. Un exercice qui non seulement leur paraît incohérent (Biron, 2005), mais qui, parce qu'il s'ajoute à leur mandat principal, équivaut à leurs yeux à une charge de travail supplémentaire. Et, à la

longue, il arriverait que cet investissement de soi « en plus » évolue vers le ressenti d'une surcharge de travail et l'érosion de la motivation (*Ibid.*).

Chez les médecins, ces exigences en matière de productivité infléchiraient des comportements professionnels axés sur la rapidité d'exécution, la quantité d'actes posés, sur le traitement plutôt que sur le suivi à long terme et la prévention, etc. Cela, alors même qu'ils feraient face au manque de ressources humaines, d'équipements et de soutien du secteur de la santé. Ce qui fait dire à Maranda *et al.*, qu'au-delà des prescriptions officielles et d'une pratique professionnelle constamment immergée dans la contrainte paradoxale, c'est surtout le discours normatif « prédominant », faisant la promotion des « valeurs comptables, axées sur la quantité de soins prodigués [...] au détriment de la qualité » (2006, p.28), qui fâche et use les médecins.

Aux prises avec un problème d'accessibilité aux soins, résultant des ratés organisationnelles et de la pénurie de ressources humaines, les médecins québécois pâtiraient ainsi de l'écart qui sépare la réalité quotidienne de la pratique et les règles professionnelles apprises, c'est-à-dire ce qu'ils se sont engagés à respecter pour s'assurer de leur conformité aux normes et à la déontologie. C'est que la réalité du terrain les réduit « à intervenir souvent trop tard dans des situations où la santé physique ou mental des patients est grandement détériorée, notamment parce que les délais se sont accumulés » entre le moment de l'identification des symptômes et celui du traitement prodigué (*Ibid.*, p.32).

Ils nous forment en disant : « Dans telles conditions tu fais une résonance magnétique, et là tu l'envoies au spécialiste. » « Mais c'est que, juste avoir ma résonance magnétique, ça va prendre six à huit mois, un an... » Et après un an, tu l'envoies voir le neurochirurgien ou l'orthopédiste qui va te dire : « Regarde, j'aurais pu faire quelque chose il y a six mois, mais là je

ne peux plus rien faire, c'est devenu chronique. » « C'est qu'il y a six mois, s'il avait eu son examen de résonance à l'intérieur de deux mois, dans un délai raisonnable quoi, on aurait pu faire quelque chose ». Tu es là toi à devoir soigner ces douleurs chroniques-là et tu sais très bien que la technologie était là pour faire quelque chose, mais il n'y a pas eu de succès (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

Privés ainsi de moyens adéquats pour répondre aux besoins des patients, les médecins se retrouvent bien souvent acculés à la nécessité d'initier eux-mêmes des solutions. C'est le cas, entre autres, de ces médecins qui, voyant leur agenda saturé de rendez-vous, acceptent de faire des consultations par téléphone, une pratique pourtant déconseillée par leur association professionnelle.

Je fais beaucoup de médecine par téléphone et je connais mes patients. L'association de protection médicale, mon assureur, me dit : « Ne fais pas ça; tu n'as pas toutes les données cliniques; tu vas faire des erreurs avec ça ». Mais, je n'ai pas de places disponibles pour les voir. Alors on prend des chances; on écrit des notes. Ils (l'association) nous fournissent les papiers. Ils nous disent : « Ne faites pas ça », mais en même temps, ils nous fournissent des papiers et tout faits pour le faire (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

« Coincés entre les pressions qui fusent de toutes parts et un système qui les abandonne à leur sort », (Maranda *et al.*, 2006) certains d'entre eux acceptent donc de prendre sur leurs épaules une charge de travail et un risque professionnel additionnels. Autant dire que la conciliation entre, d'une part, les injonctions et limitations organisationnelles propres au système de soins de santé et, d'autre part, le quotidien de la pratique est débitrice d'un investissement de soi supplémentaire. Un investissement fondé, en somme, autant sur les compétences professionnelles du médecin, que sur sa capacité

d'initiative et d'engagement personnel vis-à-vis des besoins médicaux à rencontrer.

Chez les travailleurs sociaux français, ce sont à la fois les contraintes productivistes et les transformations intervenues dans le traitement réservé à la personne qui permettent de poser un regard sur le fossé qui, de l'avis de plusieurs d'entre eux, subsisterait entre la représentation initiale du métier et la réalité de la pratique. Ravon est de ceux qui observent que la prestation de service du travailleur social se serait singularisée au cours des dernières années, en ce sens qu'elle chercherait désormais à s'adapter aux attributs personnels de l'utilisateur, pendant que son offre et ses missions se seraient, elles, démultipliées (2007; 2009). Tout cela dans un contexte de rationalisation croissante et de recrudescence d'exigences en matière de rendement:

Le travail relationnel n'est pas problématisé à partir de l'épuisement dans la relation d'aide : l'utilisateur n'est pas tant catégorisé comme un patient inguérissable que comme un acteur (qui peut être difficile, agressif, violent, complexe ou exigeant) ayant son mot à dire sur l'intervention qui lui est proposée, au risque de déstabiliser l'idéal socio-éducatif du professionnel. De plus, la relation intervenant/utilisateur est cadrée par des exigences organisationnelles de rationalisation du travail social qui poussent à standardiser les pratiques professionnelles (les « bonnes pratiques »), par exemple à définir et contrôler le temps imparti aux procédures d'accueil, d'écoute et de suivi des personnes en difficulté (Ravon, 2009, p.64).

Le résultat en serait une transformation du métier qui le ferait se rapprocher davantage de l'« intervention sociale » personnalisée que du « travail social » qui, d'après son assertion classique, réfère plutôt à un travail d'intervention réparti sur un temps plus long et régi par l'« idéal pédagogique » de « transformation de la personne » (Ion, 1997). En termes plus concrets, les travailleurs sociaux seraient de plus en plus confrontés, non plus seulement à

des « ayant droit », « mais à des personnes saisies dans toute leur complexité, inscrites dans une multiplicité de thématiques d'accompagnements » et, donc, pour qui les solutions qui existent « deviennent incertaines et supposent une prise de risque » (Ravon *et al.*, 2008, p.17). Or, cette évolution du métier a tendance à faire plus nettement reposer sur le travailleur, plus ou moins assisté de son équipe de travail, la responsabilité d'une production des manières de conduire l'activité comme de leurs bons et moins bons résultats. C'est d'ailleurs ce bouleversement professionnel qui fait dire à Ravon *et al.* (2008) que les pratiques d'accompagnement, nées du passage du travail social à l'intervention sociale, exigent désormais une mobilisation personnelle plus soutenue de la part de l'intervenant :

S'ils souhaitent faire correctement leur métier, c'est-à-dire s'approcher au mieux des prescriptions malgré toutes les impossibilités à le faire, les intervenants sont plus au moins conduits à « dépasser » le cadre, à toujours plus s'impliquer personnellement, à transgresser les frontières de leurs métiers traditionnels (Ravon *et al.*, 2008, p.17).

Les enseignants français assistent eux aussi à la recomposition des besoins et exigences de leur pratique professionnelle. L'idéal professionnel, c'est-à-dire les règles qui sont reconnues « faire métier » dans le domaine de l'enseignement secondaire, se retrouve aussi aujourd'hui sous l'effet de changements intervenus dans le traitement réservé à la personne : ici, l'élève et le parent. En effet, il en a été question précédemment, l'enseignant est aujourd'hui appelé à s'investir personnellement dans l'exercice de résorption des failles, faiblesses et incertitudes du « programme institutionnel » (Dubet, 2002), dont le contenu et la légitimité nécessitent sans cesse d'être justifiés, ajustés et rectifiés. Or, le rapport plus individualisé entretenu avec les élèves et les nombreux échanges personnalisés avec les parents, qui généraient plusieurs

enseignants, ne seraient au fond que quelques-unes des conséquences de ce «renouveau» institutionnel.

Elles [les conditions d'enseignement] ont amené à une mobilisation accrue de la personne de l'enseignant pour réguler son activité, faire tenir les situations. Que ce soit par l'injonction à la mobilisation pédagogique, par l'investissement dans l'effort d'éducation et de démocratisation, par la gestion de plus en plus difficile en certains endroits des classes en termes de discipline, ou encore par la fragilisation des savoirs académiques, le métier enseignant exige davantage que l'enseignant mette en avant, son énergie, ses ressources personnelles (Lantheaume et Hélou, 2008).

Mais à mesure que l'enseignant doit y « mettre de soi » pour faire tenir l'acte institutionnel, en réponse à certaines règles de métier devenues quelque-peu obsolètes ou, tout au moins, déstabilisées, c'est aussi à un investissement de soi accentué dans le travail que se plie ce dernier. Sommé de donner suite aux demandes et jugements qui ne cessent de leur parvenir des parents, des élèves, de l'inspecteur de l'académie, du chef d'établissement, etc., l'enseignant se rapporte de plus en plus aux arrangements locaux, à sa capacité d'initiative et à ses compétences relationnelles et subjectives pour s'assurer de la bonne conduite de son activité professionnelle. Ces adaptations et ajustements remodelent chaque fois un peu plus les règles apprises du métier, ce qui entrave tout autant la possibilité pour lui de s'y référer pour juger de la qualité du quotidien de sa pratique professionnelle. « Au final, les règles du métier paraissent peu stabilisées collectivement, ce qui les rend fragiles face à des jugements et des évaluations mouvantes » (*Ibid.*, p.111). Davantage livrés à eux-mêmes ou « lâchés par l'institution », les enseignants en arrivent ainsi à douter de leur valeur et de la manière de juger la qualité de leur travail :

Le doute sur ce qu'est bien travailler modifie la perception des difficultés quotidiennes, les généralisent à l'ensemble de l'activité. Différents éléments alimentent ce doute : politiques d'éducation dominées par une accumulation de réformes parfois contradictoires, organisations du travail bureaucratiques ou locales inadaptées aux injonctions nationales et rendant improbables la réussite de l'activité, multiplication de prescriptions d'origines diverses (locales, nationales) et de tâches décentrant les enseignants du cœur du métier tel qu'il s'est historiquement construit, difficulté interne au groupe professionnel à avoir des débats sur « comment faire », ce qui imposerait de rendre visible son travail et de disposer de temps et de lieux pour le faire, etc. L'idée même du bon travail ou de ce qu'est « bien travailler » contient la problématique de l'évaluation qui sous-tend celle de sa reconnaissance et de la construction de règles de métier. Cette évaluation apparaît à la fois faible et obsédante pour les enseignants. Assez faible institutionnellement mais envahissante de façon informelle, elle provoque une attitude de qui-vive chez eux et de justification permanente dans des logiques différentes pour s'adapter aux interlocuteurs. Le travail incessant de production d'argumentaires et la question de leur cohérence ajoutent aux difficultés. (...) L'attitude défensive signale une faiblesse du métier à faire valoir ses propres normes de jugement sur ce qu'est bien travailler (Lantheaume et Hélou, 2008, p.94).

Ainsi, plus l'activité professionnelle s'effectue à distance des règles communes de métier, apprises à l'étape de la formation, plus c'est à l'enseignant qu'il revient de construire de « nouveaux » critères pour juger et évaluer le bon et moins bon déroulement de son travail. Mais cela signifie également que c'est lui qui portera « tout le poids de l'échec éventuel de son action » (*Ibid.*, p.113). Une situation qui comporte son lot de conséquences, dont certaines lui en seraient particulièrement coûteuses, comme le laisse entendre l'un d'entre eux :

C'est aussi stressant, et puis on n'arrête pas de se remettre en question; se remettre en cause, c'est stressant. C'est stressant. Moi je sais que souvent je refais les choses un petit peu à la maison, dans ma tête, des fois dans le lit la nuit (enseignant rencontré par Lantheaume et Hélou, 2008, p.81).

Avec Lantheaume et Hélou, nous sommes d'avis que ces changements à l'œuvre se traduisent pour bon nombre d'enseignants par une plus forte emprise du métier sur la vie, si tant est que l'on reconnaisse que celle-ci « ne se compte pas seulement en heures de travail (...) [mais aussi en] ressources personnelles, disponibilité d'esprit qui sont mobilisés directement ou non par le travail » (2008, p.79). Les auteurs soulignent en effet comment l'emprise du travail ne réfère plus exclusivement à des mesures quantitatives et objectives, mais aussi au « sentiment de ne pouvoir juger de ce qu'on fait et d'être souvent plongé dans le doute et une réflexivité manquant de repères collectifs » (*Ibid.*). D'autant que pour y suppléer, certains enseignants optent pour un hyperinvestissement d'eux-mêmes dans le travail, qui ne fait qu'accroître, en bout de ligne, la place qu'il occupe dans leur quotidien. De fait, les travaux de Lantheaume et Hélou (2008) ont montré que plusieurs enseignants trouvaient au sein même du travail un refuge pour faire face aux évolutions de leur métier et aux inquiétudes qu'elles suscitent. Par exemple, certains parmi eux se surinvestissent dans la préparation de cours ou la correction des copies, en y consacrant un impressionnant nombre d'heures. L'importance du volume horaire leur sert alors de repère pour juger de la valeur de leurs capacités à conduire correctement l'activité professionnelle. D'autres naviguent de projets en projets, comme si s'investir dans la vie scolaire et les activités parascolaires constituaient l'unique moyen de s'assurer d'une activité satisfaisante avec, à l'appui, des marqueurs clairs de réussite. Pour Lantheaume et Hélou (2008), tant l'accentuation de l'investissement pédagogique que l'engagement de soi dans la vie de l'établissement représentent une réponse à la difficulté d'évaluer son travail et d'en soutirer une dose certaine de légitimité : « puisque le métier n'est tenu par aucune limite en dehors de celles que chaque enseignant veut bien poser, travailler énormément et s'engager totalement dans le travail est une

manière de le légitimer » (*Ibid.*). Cet enseignant ne semble en tout cas pas signifier autre chose lorsqu'il affirme:

Pour faire face, je travaille beaucoup, je me cache un peu derrière le travail en me disant : moi j'ai fait ce que j'ai pu! Et à partir de là je ne me reproche pas grand-chose, enfin moins que si je ne faisais pas un maximum de travail où je me dirais : je n'en fous pas lourd, c'est normal que ça m'arrive et je me dirais peut-être que je suis mauvais, que je ne devrais pas faire ça... Non, je me réfugie derrière mon travail et je me dis : de toute façon, je fais mon boulot. Après... (Enseignant rencontré par Lantheaume et Hérou, 2008, p.137).

L'hypertravail pour calmer les inquiétudes induites par une réalité du travail qui ne colle plus aux règles communes du métier est aussi ce que connaissent les médecins québécois. Selon Maranda *et al.*, la tendance parmi eux est d'en prendre beaucoup sur ses épaules, de s'auto-accélérer dans le but de combler les manques, de lutter contre l'échec et, aussi, contre la perte de sens induite par la conscience d'une éthique professionnelle galvaudée.

Être fort; travailler plus tard; faire de la clinique en fin de semaine pour se rattraper; faire le travail de tout un chacun pour combler le manque de ressources; apporter du travail à la maison; vérifier si les rapports ou les résultats des tests ont été bien rendus; prendre des risques; s'impliquer dans des comités ou des causes; être bénévole, voilà quelques exemples de réactions destinées à faire croire (à soi et aux autres) que l'on est présent et efficace malgré tout et que l'on tient le coup en dépit des contraintes qui ne cessent de croître (Maranda *et al.*, 2006, p.49).

Le phénomène de *surinvestissement de soi* dans l'activité caractérise aussi certaines trajectoires professionnelles que connaissent les travailleurs sociaux rencontrés par Pezet, Villatte et Logeay (1993). Les auteurs observent que certains parmi eux s'attribuent, par la force des choses, un rôle de « soignant » ou de « superéducateur », qui dépassent largement ceux d'accompagnateur et

d'aiguilleur qui sont habituellement les leurs : le premier, en cherchant à répondre à des objectifs quasi thérapeutiques, le second, en se donnant sans compter et jusqu'à l'excès dans les interventions. Si « rien ne les retient dans cette dérive », notent Pezet, Villatte et Logeay, c'est pour partie la conséquence de choix effectués en matière d'organisation du travail, mais aussi, des règles de la profession qui, dans certains cas, « brillent par leur absence » (*Ibid.*, p.99). Encore une fois, à l'instar de ce qui a été formulé précédemment, ce sont les règles qui fondent le métier qui sont désignées comme défailtantes, du fait de leur soi-disant incapacité à orienter et baliser efficacement l'activité professionnelle des travailleurs sociaux. Ce faisant, ceux-ci se retrouvent exposés au risque « de se faire bouffer » (*Ibid.*) par une activité professionnelle en manque de repères collectifs.

En somme, dans l'ensemble de ces cas, le *surtravail* tend à surgir lorsque les règles de métier, « déstabilisées » (médecine, enseignement) ou relativement « absentes » (travail social), peinent à encadrer et à orienter le terrain de la pratique professionnelle. Les expériences de travail de ces intervenants et travailleurs sociaux, médecins et enseignants se révèlent sur ce dernier point explicites : le quotidien de leur pratique se distingue et, souvent même, déborde significativement la conception initiale qu'ils s'en étaient fait à l'étape de la formation. Au fil du temps, la réalité professionnelle qu'ils découvrent exige de leur part un investissement plus net de leurs compétences tacites et personnelles, destiné bien souvent à suppléer à des règles de métier qui, tout compte fait, ne semblent offrir qu'une prise problématique sur le *réel* du métier ou de la profession.

D'ailleurs, à suivre Veltz (2008), cette tangente prise par l'activité des médecins, des enseignants et des travailleurs et intervenants sociaux n'aurait au

rien de bien originale. Dans ce que l'auteur appelle le « nouveau monde industriel », la réalité de bon nombre de métiers et professions serait de manière croissante délestée de directives et procédures détaillées et standardisées, reconnues solliciter au minimum l'imagination et la créativité du travailleur. Le *réel* du travail post-taylorien compterait davantage sur l'utilité productive croissante « de tout ce qui procède de l'autonomie de la personne comme l'investissement en formation, l'implication dans le travail, les qualités relationnelles et, plus généralement, toutes les tâches autonomes et *dématérialisées* » (rapport Boissonnat, 1995, p.282). Ce sont ainsi des compétences personnelles, tacites et subjectives du travailleur dont dépendrait avant tout l'efficacité du travail aujourd'hui, depuis qu'elle est « déconcentrée sur les équipes [...] et réside dans les relations entre les acteurs et entre les activités » (Ehrenberg, 2010, p.285). Veltz donne un exemple évocateur de ces transformations en cours. Il remarque que les désaccords et incertitudes susceptibles d'intervenir dans ce « nouveau modèle industriel » deviennent souvent l'affaire personnelle des salariés, notamment parce que la gestion des problèmes relationnels est décentralisée sur les équipes « sans que les routines de l'organisation offrent les réponses attendues » (Veltz, 2008, p.237).

À l'évidence, cette réalité du travail détonne d'avec le modèle productif taylorien où le travail *réel* donne l'impression de coller à la peau de l'individu. Un peu à la manière de l'uniforme de travail, le mode opératoire de l'activité taylorienne enserme, pourrait-on dire, le travailleur dans des exigences, normes et objectifs détaillés, cohérents et homogènes que chacun est enjoint de reproduire tels quels¹⁵⁰. Autrement dit, le procès de travail taylorien attend de l'individu qu'il s'uniformise, qu'il se coule dans le moule de la prescription de

¹⁵⁰ Même si, évidemment, il y a toujours eu un différentiel entre travail *prescrit* et travail *réel*, redevable aux ajustements instigués par le travailleur lui-même, donc relevant de son inventivité et de son autonomie

tâches en obéissant aux procédures standardisées, sorte d'unique moyen pour lui d'«entrer» dans le métier. Or, comme le révèlent les expériences de travail analysées précédemment, la norme pencherait plutôt aujourd'hui du côté de la personnalisation des règles du métier. Plus précisément, la prescription de tâches appellerait, dans des proportions plus importantes qu'autrefois, une nécessaire implication de soi dans le bon déroulement de l'activité, sans quoi la situation de travail ne pourrait pas « tenir » (Dubet, 2009).

S'il ne paraît plus aussi central qu'autrefois de définir jusque dans leurs menus détails les prescriptions de tâches, en tenant compte de chacune des manipulations et procédures qu'elles supposent, c'est précisément parce que le modèle productif post-taylorien attend dorénavant de l'individu qu'il initie et réalise les ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés, en dépit de leur caractère parfois complexe, contradictoire, voire même irréaliste. Sans s'en cacher, le modèle productif post-taylorien attend ainsi du travailleur qu'il y « mette de soi » pour résoudre les problèmes et dilemmes prévisibles, en mettant à contribution ses capacités à communiquer, sa créativité, son autonomie, etc. Bref, il enjoint le travailleur à user de toute la gamme de ses savoirs informels pour venir à bout d'éventuels imprévus, car dans le « nouveau monde industriel », les fins priment sur les moyens.

L'organisation distribuée ne repose pas sur un script figé. Au contraire, la primauté accordée à l'obligation de résultats laisse aux salariés des marges de manœuvre et une relative liberté dans l'utilisation des moyens pour parvenir à leurs fins (Cousin, 2007, p.62).

S'agissant du cas des médecins généralistes français, Soulier *et al.* réussissent à bien décrire cette évolution :

La part des savoirs développés sur le tas dépasse aujourd'hui largement les formules apprises lors de la formation fondamentale et concernent moins la technique que la relation avec le patient, la régulation de soi et enfin le travail d'organisation des activités de travail. (...) À l'image d'autres professions, le médecin généraliste est en train de vivre le passage d'une logique de qualification basée sur la science et le savoir théorique à une logique de compétences multiformes, le plus souvent collectives et en tous cas distribuées entre plusieurs groupes professionnels, dont les contours sont encore très flous aujourd'hui (Soulie et al., 2006, p. 106).

Jadis fortement formalisé, le *réel* du travail du médecin autorisait ainsi une routinisation marquée du quotidien de sa pratique, en ce sens qu'il pouvait compter sur des interactions avec les collègues, un lien social et une relation avec les malades fortement « stabilisés »¹⁵¹ (*Ibid.*, 2006). Aujourd'hui, cette conception du rôle se retrouve assez significativement ébranlée, au fur et à mesure que se transforme le cours de son activité réelle, devenue moins prévisible et davantage plurivoque parce qu'oscillant sans cesse entre plusieurs pôles : technique, relationnel et organisationnel-administratif. D'ailleurs, le flou en la matière serait tel que personne ne semble à présent savoir si le rôle du médecin est davantage celui de « chef d'orchestre », de « dispatcher d'avis spécialisés » ou encore de « grand coordonnateur » (Reynaert et al., 2008, p.129).

Le cas de ces médecins recoupe également ceux des enseignants et travailleurs et intervenants sociaux qui, comme on l'a vu, sont aussi appelés à y « mettre de soi », c'est-à-dire à faire bénéficier leur routine de travail de compétences personnelles, subjectives et tacites dont, hier encore, elle avait tendance à moins dépendre. En réalité, le rôle joué par ces compétences dans le

¹⁵¹ En référence aux travaux de Boltanski et Thévenot (1991), qui seront ensuite repris par Périlleux (2001).

« nouveau modèle industriel » serait si crucial, d'après Veltz, qu'en leur absence l'efficacité du travail serait, à toute fin pratique, à peu près vaine (2008). Une situation que nombreux des travailleurs d'aujourd'hui désignent comme telle, mais que continueraient néanmoins à sous-estimer la plupart des dispositifs d'évaluation utilisés par les organisations. Pareil décalage compliquerait dans les faits sérieusement la possibilité pour les travailleurs de percevoir les gratifications, en bonne partie expressives, espérées en retour de cet investissement de soi «en plus»¹⁵² :

Le mécontentement paraît notamment s'ancrer dans l'absence de reconnaissance de la part personnelle que le sujet a apportée, et dans le sentiment induit de non accomplissement de soi (Maslach, 1982). Le sentiment de non-reconnaissance concernerait le rôle personnel que le soignant croyait devoir/pouvoir tenir. Il relève d'un amalgame entre « j'ai donné de moi » et le rôle professionnel. Le sujet a donné de lui en termes d'efforts, d'attention, de travail, de conscience professionnelle et plus fondamentalement, une part de sa personnalité. C'est ici qu'existerait la coupure, le décalage. Pour le sujet c'est identitaire, valorisant, engageant son existence ; pour les autres ou l'institution, la personne a une difficulté relative à son implication. (...) Reste que cette valeur ajoutée personnelle non reconnue initierait cette plainte (Daloze, Balas et Bonony, 2007, p.88).

L'expérience de ce médecin illustre bien cette dernière observation :

Je crois que tout le monde est capable de ne pas manifester une reconnaissance. Je crois que tout le monde ! Ça, il n'y a aucun problème. Là-dessus, je n'ai plus aucune illusion. C'est clair. Donc maintenant, je suis très serein, très tranquille. On soigne des gens pendant longtemps, on essaie de faire au mieux, en fonction des connaissances que l'on a et ce sont des gens qui vous claquent dans les doigts, sans aucune reconnaissance et donc, il ne faut rien attendre comme reconnaissance dans notre travail. Moi j'arrive à m'investir de moins en moins dans... dans l'homme lui-même.... je m'investis plutôt dans sa pathologie, dans ce

¹⁵² Sans doute peut-on y voir ici un lien avec les proportions étonnantes prises de nos jours par la plainte d'une insuffisante reconnaissance au travail.

qu'il apporte. L'homme lui-même je m'y investis mais je n'attends plus aucune.....je n'attends plus rien. C'est tout. J'ai un peu de désillusion, par rapport à ça (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.132).

Ravon arrive lui aussi à des conclusions similaires dans ses travaux sur les travailleurs sociaux :

Habitués à contenir les paradoxes, les travailleurs sociaux ne dénoncent pas tant les prescriptions contradictoires que l'incapacité de leurs dirigeants à reconnaître la réalité des efforts consentis pour que le travail soit correctement fait, malgré tout (2009, p.65).

Bref, déstabilisées ou débordant du cadre de signification institué hier, les règles communes du métier agiraient moins de nos jours comme un *contrepoids* susceptible de circonscrire l'investissement de soi déployé au travail. Cela, en partie parce qu'elles expriment un trop grand décalage avec le travail *réel*, qui devient dès lors tributaire d'une mobilisation accrue des compétences personnelles, subjectives et tacites du travailleur, et pour lequel ils seraient nombreux à se percevoir comme insuffisamment rétribués. Une situation qui en amènerait plusieurs à se donner «corps et âme» au travail, à s'y engager énormément. Comme si la somme objective d'heures consacrées au travail et la résistance de leur ténacité morale constituaient, en définitive, les seules preuves tangibles d'un travail « bien fait », à défaut de balises claires et de marques suffisantes de reconnaissance et de respect de la part des supérieurs et profanes.

En résumé, ces quelques difficultés exprimées par les travailleurs « en phase » ou « à risque » de *burn-out* dissimulent donc chaque fois une même réalité : celle d'un travail de plus en plus accaparant, dans sa dimension objective, mais surtout subjective. Car, que ce soit pour pallier à l'étiollement du statut professionnel ou à la déstabilisation des règles du métier, des *contrepoids*

qui jadis participaient à réguler la teneur et l'ampleur de leur investissement pratique et subjectif au travail, les travailleurs enquêtés doivent en effet aujourd'hui consentir à engager une importante part d'eux-mêmes s'ils veulent faire « tenir » la situation de travail (Dubet, 2009). Résultat : l'emprise du travail sur la vie des individus semble aller en s'accroissant. Les travailleurs sont d'ailleurs les premiers à en avoir conscience, comme en témoigne la place prise dans les enquêtes par la dénonciation d'un travail trop « demandant » et « envahissant ».

7.3 UN TRAVAIL TROP «DEMANDANT» ET « ENVAHISSANT »

Un travail décrit comme « trop demandant » et « trop envahissant » : c'est là une observation qui est ressortie de la plupart des enquêtes qui constituaient notre corpus¹⁵³. On sait depuis longtemps déjà que les médecins consacrent une somme importante d'heure à leur pratique de soignant. Par exemple, des données récentes montrent que les médecins français travaillent en moyenne 57,5 heures par semaine. Un volume horaire auquel s'ajoute en outre le temps réquisitionné par les périodes de garde à l'hôpital (Galam, 2007b). Les médecins québécois ne seraient pas en reste : « On travaille énormément; on travaille 70 heures par semaine, c'est pas compliqué », remarque l'un d'entre eux (Maranda *et al.*, 2006). La vaste enquête conduite par Lantheaume et Hélou a aussi été l'occasion d'observer que de nombreux enseignants regrettent consacrer une quantité trop imposante d'heures à leur activité professionnelle¹⁵⁴. Mais plus

¹⁵³ Dans l'enquête dirigée par Levasseur sur les médecins généralistes et spécialistes, 55% du bassin des 1316 médecins interrogés avaient « l'impression de trop travailler » (2003).

¹⁵⁴ Leur fardeau horaire surpasserait quasi systématiquement la norme des 35 heures, qui fit suite à la loi Aubry : les enquêtes réalisées par le ministère du Travail et le milieu syndical français estiment que la charge horaire hebdomadaire des enseignants avoisinerait les 40 à 44 heures (Lantheaume et Hélou, 2008, p.74).

que l'amplitude horaire¹⁵⁵, il semble que ce soit le sentiment de débordement continu, lié à une intensification du travail¹⁵⁶, et l'impression d'envahissement du reste de la vie par les responsabilités professionnelles qui gênent par-dessus tout les travailleurs enquêtés.

7.3.1 Un travail trop « demandant »

Pour parler de l'accablement suscité par un travail intensifié, la plupart des médecins y allaient de l'éventail des éléments de leur quotidien qui, à force de s'accumuler, finissaient par sérieusement les incommoder: visites à domicile¹⁵⁷, gardes à l'hôpital, consultations tardives, travail administratif¹⁵⁸, problèmes informatiques, exigences de formation et d'actualisation de ses compétences¹⁵⁹, travail en cabinet couplé aux heures obligatoires à faire à l'hôpital¹⁶⁰, etc. Ainsi, pour nombre d'entre eux, tout se passe comme si l'enfilade des patients à voir, des soucis administratifs, des appels à répétition et des imprévus cliniques créait, à plus ou moins long terme, une sensation de débordement proche de l'asphyxie :

Ce qui nous fatigue c'est d'avoir à faire 36 000 choses à la fois. C'est que maintenant, j'ai acquis... c'est-à-dire que cette vitesse... m'a bouffée, quoi ! c'est tout! Et peut-être que je me suis, à ce moment-là, noyée dans mon travail.

¹⁵⁵ Certaines données de Canouï et Mauranges montrent à ce sujet que la durée hebdomadaire de travail des médecins libéraux français n'aurait progressé que de trois heures au cours des dix dernières années (2004).

¹⁵⁶ Entendue ici essentiellement comme un rapport disproportionné entre la longue liste de tâches à accomplir et le temps à disposition pour réaliser ces dernières.

¹⁵⁷ Concerne uniquement les médecins français, selon les données consultées.

¹⁵⁸ Davezies et Daniellou (2004) confirment à quel point le travail administratif est vécu massivement sur le mode de la charge et que la dénonciation de cette situation fait l'unanimité.

¹⁵⁹ La plupart de ces facteurs ont été corroborés par l'étude de Levasseur (2003).

¹⁶⁰ Réalité spécifique aux médecins québécois, d'après les données consultées.

L'histoire de souffrance et tout, c'est plus sur la quantité en fait; l'impression un peu d'étouffement je dirais, à un moment donné (Médecins rencontrés par Davezies et Daniellou, 2004, p.55).

Les médecins québécois se disent eux aussi « essoufflés » par un «travail intensifié» et un «temps pressurisé » (Maranda *et al.*, 2006) qui trop souvent les contraint à pratiquer dans un contexte inscrit dans « l'urgence permanente ».

C'est dur de dire non lorsqu'ils viennent te voir au moment de l'hospitalisation : « Celui-là est en train de mourir, il ne peut pas rester à l'urgence.» « Non c'est vrai, il ne peut pas, ça fait que je vais le prendre. » Mais t'as l'épée de Damoclès au-dessus de la tête : je suis rendu à 28 patients, je n'y arrive pas (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006, p.16).

Ainsi, la longue liste de leurs responsabilités peine très souvent à s'harmoniser avec la quantité beaucoup plus restreinte de temps et de ressources allouées. Une situation qui les contraint à évoluer dans un environnement de travail « tendu » qui, par la force des choses, leur fait adopter des cadences de travail très soutenues les privant d'à peu près tout moment de répit.

Quand j'ai commencé, il y a 25-30 ans, on avait le temps d'aller manger; on avait le temps de se parler dans les corridors. Aujourd'hui, je mange sur le coin de mon bureau en faisant des dossiers (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006, p.4).

Le rapport disproportionné entre la somme des tâches à exécuter et les ressources à disposition pour ce faire éreinte aussi une large part des enseignants québécois enquêtés. D'après Houlfort, le « manque de temps pour la préparation des cours, le rythme effréné des journées, les contraintes de temps, la quantité trop importante de paperasse administrative » font partie des

difficultés les plus fréquemment rencontrées par ces derniers¹⁶¹. Quant aux intervenants sociaux, ils n'échapperaient pas non plus à ces difficultés. L'un parmi eux raconte l'inconfort lié à un travail de plus en plus « compressé » :

Quand on remplit la même case horaire de 38 heures avec des tâches additionnelles, des rôles additionnels, on a un effet de compression épouvantable. On se sent traqué là-dedans. Je n'arrive plus à faire mes rapports hebdomadaires. Je n'arrive plus à me concentrer : j'ai comme 7 petits tas devant moi et j'en donne un peu à chaque petit tas. Comme je tiens à la qualité de mon travail, j'apporte des dossiers chez moi la fin de semaine (Intervenant social rencontré par Bernier, 1994, p.89).

7.3.2 Un travail trop « envahissant »

Comme y fait allusion l'exemple de cet intervenant social, il arrive que la charge de travail soit telle que, pour y faire face, les travailleurs se résoudent à rapporter chez eux ce qui n'avait pu être complété sur les heures régulières de boulot. Si elle est synonyme de soulagement pour certains, les enquêtes montrent que cette habitude peut aussi comporter son lot d'inconforts et d'irritants. C'est le cas de ces travailleurs pour qui c'est surtout l'empiètement du travail sur le cours de la vie extraprofessionnelle qui est désigné comme particulièrement éprouvant.

Par exemple, les enseignants français enquêtés par Lantheaume et Hélou (2008) ont été nombreux à déplorer un métier trop « prenant », en cela qu'il « exige un engagement de soi dans la classe mais aussi, de façon plus notable car plus nouveau dans l'évolution du métier, hors de la classe et hors de

¹⁶¹ D'après les conclusions de l'auteure, cette charge de travail élevée constituerait le principal déterminant du stress vécu et du niveau d'épuisement professionnel que présente un enseignant. La charge élevée de travail, dans le cas de l'épuisement professionnel, serait un facteur tout aussi déterminant que les problèmes en matière de gestion de classe (Houlfort, 2010).

l'établissement» (*Ibid.*). Cette difficulté s'est exprimée de bien des manières dans leur récit, mais pointait à peu près chaque fois le même élément problématique : une incursion malvenue du travail dans des sphères de la vie conçues comme devant être protégées de sa mainmise :

Je me faisais bouffer par le travail...

Et puis l'impression qu'on est jamais réellement sorti du travail (...) on rentre le soir et ben ce n'est pas fini. Y a des choses à préparer, alors que dans d'autres professions on aura...on fera sans doute plus facilement la coupure.

Mais si ça m'affecte autant que ça m'affecte maintenant, avec le moment où je rentre à la maison, je suis fatiguée, je suis énervée, on ne peut rien me dire, je suis très irritable, je ne dors pas très bien la nuit (Enseignants rencontrés par Lantheaume et Hélou, 2008, p.82).

C'est aussi l'une des conclusions qui est ressortie de l'étude dirigée par Carpentier-Roy (1992) auprès des enseignants du Québec. Plusieurs ont mentionné regretter voir leur vie personnelle progressivement grignotée par des responsabilités professionnelles par trop accaparantes: « On enseigne la nuit. », « On traîne les problèmes des enfants à la maison », « Quand on n'est pas satisfait de son travail, on n'est pas adéquat à la maison », « Enseigner devient tellement exigeant que j'en suis rendue à ne pas sortir les soirs, la semaine. Je garde mes énergies pour l'école » (Enseignants rencontrés par Carpentier-Roy, 1992).

Ces deux enquêtes ont en outre permis de révéler toute la difficulté qu'ont les enseignants à s'investir dans leur vie extraprofessionnelle, tellement le travail se fait envahissant. Pour nombre d'enseignants français, les weekends et les vacances scolaires hors saison estivale ne suffisent guère à permettre un

réel décrochage, c'est-à-dire à leur rendre une pleine « disponibilité mentale » (Lantheaume et Hélou, 2008). Quant aux enseignants québécois, une récente étude a montré que 35% d'entre eux se perçoivent si accablés « physiquement et émotionnellement » par le travail qu'ils se considèrent trop épuisés pour participer pleinement à la vie de famille une fois leur journée de travail complétée (Houlfort, 2010).

Même son de cloche du côté des médecins, pour qui la lourdeur des responsabilités professionnelles finit, tôt ou tard, par déborder sur l'espace réservé à la vie personnelle et familiale, jusqu'à l'amputer significativement :

[Les effets s'instaurent d'abord dans la vie hors travail ?] Oui, du moins c'est ce que j'ai constaté. Il n'y a qu'à voir le nombre de divorce chez les médecins, même si dans la société en général, le nombre de divorce augmente, dans les professions libérales comme la médecine c'est flagrant. On est tellement bouffé par le travail qu'au bout d'un moment... On est dans un cercle vicieux et puis on ne se rend plus compte et puis, un jour, ça explose (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.61).

À ce propos, l'enquête réalisée par Levasseur en 2003 a montré que sur une population totale de 1316 médecins¹⁶², 80% d'entre eux estimaient que leur temps personnel n'était pas satisfaisant, alors qu'ils étaient 71% à éprouver une insatisfaction semblable à l'endroit du temps consacré à leur famille. Cela est d'ailleurs ressorti à maintes reprises dans l'étude de Davezies et Daniellou, nombreux médecins regrettent le temps trop réduit réservé aux enfants, en

¹⁶² À noter que l'échantillon de Levasseur comprenait des médecins spécialistes et des généralistes.

dehors du dimanche et de la période réservée aux longues vacances¹⁶³. Leur journée de travail se terminant généralement à une heure tardive, le repas du soir a normalement déjà été servi et les enfants s'apprêtent à se mettre au lit lorsqu'ils regagnent le domicile, où les attendent encore d'autres obligations professionnelles :

C'est vrai qu'il y a des tas de choses que j'aimerais faire. C'est vrai que j'aimerais m'occuper davantage de mon gamin aussi, au moins le mien propre, le dernier qui est là, pour aller à ses conseils de classe etc. ... Ces choses-là, je n'y arrive jamais. Je n'y arrive jamais. Et quand j'étais dans l'industrie comme salarié, je pouvais le faire. Tandis que là, je ne peux plus, je suis coincé. Dégager deux heures, c'est très très difficile. Ça demande une organisation... Le soir, la plupart du temps, deux soir sur trois, j'arrive à 20h30, tout le monde a déjà pris le dîner parce que après, les enfants vont se coucher. Donc, je les vois rarement plus d' ¼ h / 20 minutes. Mon épouse a mangé aussi avec les enfants. De temps en temps elle mange avec moi, mais la plupart du temps, elle mange avec les enfants, elle prépare, elle mange avec eux, et puis moi, eh bien je mange seul. Le temps de finir le repas il est 21h. C'est assez vite fait mais à 21h c'est fini. A 21h, qu'est-ce que je fais ? Je lis les journaux médicaux que je n'ai pas lus dans la journée parce que je n'ai pas eu le temps. Pas tout complet. (...) Je règle les papiers de la maison que je n'ai pas eu le temps de faire, les factures, les machins comme ça et, le temps de passer sur l'ordinateur pour mettre tout ça sur le logiciel de comptabilité, voilà, il est 10h/10h½, je suis rétamé, je dors. J'étais un lecteur vraiment... j'ai lu beaucoup et puis là, je ne peux plus. Le soir, à 10h½ j'ai les yeux qui se ferment, le matin je me lève à 6h¼, pour préparer mes affaires, pour venir ici, dépouiller le courrier, ça devient un peu dingue, là (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.63).

Bon nombre des médecins québécois se butent sensiblement à la même difficulté. Les entretiens menés par Maranda *et al.* (2006) ont en effet montré que la vie de famille s'organise généralement en fonction des contraintes

¹⁶³ Plusieurs des médecins enquêtés par Davezies et Daniellou observaient, non sans dépit, que le seul temps de « qualité » partagé avec leurs enfants se résumait à la période des vacances estivales (2004).

professionnelles qui, par leur ampleur, sont appelées à dominer le reste du quotidien. Au point où, même dans les cas où le médecin cherche à faire du temps consacré aux enfants sa priorité, sa volonté aura beaucoup de mal à se traduire en actes, car continuellement subordonnée aux imprévus professionnels :

Ma priorité numéro un : ce sont mes enfants. Je suis vraiment déchirée entre le temps que je passe à l'hôpital et le temps que je passe à la maison. Je me sens coupable de ne pas être à l'hôpital et quand je suis là, je me sens coupable de ne pas être avec mes enfants. Combien de fois je me suis fait dire : « Maman, tu viens toujours me chercher en dernier... (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

À l'opposé, l'emploi du temps déjà très comprimé des médecins laisse très peu de place aux imprévus personnels ou familiaux (Maranda *et al.*, 2006). Il suffit en effet qu'un enfant soit malade ou, encore, qu'il rencontre des difficultés scolaires pour que le quotidien s'en retrouve complètement chamboulé et lourd à vivre. Il arrive aussi que la pression exercée par une situation inopinée, comme la venue d'un enfant, perturbe à ce point l'agenda déjà « compressé » du médecin, qu'y faire face devienne le déclencheur d'un épuisement généralisé, tellement l'énergie à déployer en plus n'existe pas.

Moi les problèmes que j'ai eus étaient surtout de concilier la famille et le travail. J'ai trois enfants et quand j'ai eu mes enfants je me suis mise à faire de l'insomnie. Je continuais à travailler, j'en ai eu un, deux, trois, un à la suite de l'autre. Et à un moment donné je suis devenue fatiguée, j'ai fait un épuisement professionnel. J'ai été traitée avec des antidépresseurs et j'ai appris à réorganiser mes affaires pour ne pas brûler la chandelle par les deux bouts (Médecins rencontrés par Maranda *et al.*, 2006, p.76-77).

J'ai accouché et j'ai eu un deuxième bébé hyperdifficile qui pleurait jour et nuit, un bébé avec un problème de santé digestive, alors je suis devenue à

plat, ça n'avait pas de bon sens (Médecins rencontrés pas Maranda *et al.*, 2006, p.76-77).

Cela ne pourrait être plus clair, pris dans une routine professionnelle intensifiée, bon nombre des travailleurs enquêtés assistent, souvent impuissants, à l'intrusion du travail sur le temps habituellement réservé à la vie extraprofessionnelle. Comme si, à partir du moment de leur installation dans le métier, une large part des médecins et enseignants voyaient, petit à petit, l'essentiel de leur quotidien envahi par les soucis, imprévus et responsabilités professionnels de toute sortes. Sans nier les contraintes et exigences proprement professionnelles¹⁶⁴ qui y participeraient, cette capacité d'intrusion du travail sur le reste de la vie semble aussi le fait d'une autre réalité: la redoutable difficulté qu'éprouvent bien des contemporains à «se couper» de la vie active pour se consacrer aux registres extraprofessionnels de l'existence. La capacité régulatrice de plus en plus incertaine de la division sexuelle des rôles sociaux et de la temporalité sociale pourraient être en cause.

7.3.3 Assouplissement de la division sexuelle des rôles sociaux

Dans la période contemporaine, les rôles conventionnalisés typiques de la période fordiste, qui assignaient aux femmes et aux hommes leurs responsabilités respectives, auraient majoritairement céder la place à des rôles socialement moins prédéfinis. Les hommes et les femmes se voient offrir la chance d'évoluer dans des sphères d'activités toujours plus diversifiées. Certes, cette évolution favorise une plus grande égalité entre les sexes de même que des rôles sociaux moins «rigides». Toutefois, les témoignages de travailleurs montrent que cet assouplissement de la division sexuelle des rôles aurait aussi

¹⁶⁴ Celles issues des milieux du travail et de la manière dont s'organise la production. Se rapporter au chapitre II pour quelques exemples.

ouvert la voie à un phénomène de « cumul » des rôles sociaux endossés par un même individu et des responsabilités qui leur sont associées. Surtout, plusieurs de ces témoignages suggèrent qu'un tel « cumul » aurait tendance à faire pression sur le niveau d'investissement de soi que doit déployer l'individu s'il souhaite « performer », c'est-à-dire s'acquitter avec succès ou brio de chacun des rôles qu'il endosse. L'emphase mis en effet dans maints d'entre eux sur les difficultés liées à la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle incitent à penser que nombreux seraient en réalité les travailleurs qui peineraient à trouver le temps et l'énergie nécessaires à cette conciliation¹⁶⁵. « Se couper » du travail serait pour eux une entreprise parsemée d'embûches aux issues très inégales.

On l'aura deviné, cette situation tranche avec la période fordiste où, à même le déroulement de la vie sociale, la plupart des rôles sociaux se retrouvaient départagés entre l'univers féminin et masculin, de telle manière que ni la femme ni l'homme n'était sommé de « performer » dans l'ensemble des sphères de la vie sociale. Qui plus est, cette division sexuelle des rôles faisait en sorte que, pour *se constituer comme individu*, la femme et l'homme prenaient appui sur des rôles sociaux généralement bien différenciés qui n'avaient pas l'habitude de s'additionner. La femme puisait dans la cellule domestique et familiale ce que l'homme allait chercher dans les activités afférentes à l'univers productif¹⁶⁶. Aujourd'hui, maints indices portent à croire que de moins en moins de rôles sociaux assureraient les moyens de *se construire comme individu*, ou du

¹⁶⁵ D'après la version de l'International Social Survey consacrée au travail publiée en 2005, 75% des Français souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille (Davoine et Méda 2009, p.53). Au Québec, Mercure et Mircea ont aussi pu observer comment « la quête d'équilibre entre la vie au travail et la vie privée constitue une tendance culturelle très accentuée » chez les travailleurs d'aujourd'hui (2010, p.254).

¹⁶⁶ Se reporter au chapitre VI pour de plus amples explications.

moins, qu'il n'aurait jamais été aussi résolument compliqué d'*être un individu* en gardant le travail à distance. L'appel du travail interpèlerait désormais à peu près indifféremment les femmes et les hommes, pendant que la régulation qu'assurait encore hier la division sexuelle des rôles sociaux aurait largement cédé. En bref, elle ne représenterait plus à ce jour le *contrepoids* du travail qu'elle incarnait autrefois.

7.3.4 Temporalité sociale poreuse

Enseignants et médecins ont pris l'habitude, depuis bon nombre d'années déjà, de rapporter à la maison la somme de travail non complétée durant les heures de présence sur leur lieu de travail. Même si elle n'est pas nouvelle, cette forme de télétravail connaîtrait depuis quelque temps un regain de popularité chez ces derniers¹⁶⁷, mais aussi chez les travailleurs en général (Truchot, 2004). Indéniablement, le télétravail est synonyme de flexibilité pour l'employeur comme pour l'employé. Mais il ne faut pas sous-estimer qu'il signifie également le report d'exigences et de responsabilités professionnelles sur l'espace habituellement réservé à la vie privée. Qui plus est, l'habitude de rapporter chez soi le boulot à terminer se fait rarement sans charrier son lot de problèmes irrésolus et de contrariétés et, donc, d'irritants subjectifs. De sorte qu'à force de déborder des murs de l'école ou du cabinet médical, il arrive que la réalité professionnelle de l'enseignant et du médecin finissent par envahir, dans leurs dimensions objectives comme subjectives, les autres registres de leur vie¹⁶⁸. D'où l'impression d'être « bouffé par le travail » ou d'une vie littéralement

¹⁶⁷ Notamment depuis que l'activité professionnelle est soumise à l'influence de plus en plus palpable du développement des technologies de soutien (support informatique, internet, etc.)

¹⁶⁸ Dans l'étude consacrée par Houlfort à la détresse psychologique de enseignants québécois du niveau primaire et secondaire, 21% des participants vivaient un « conflit travail- vie personnelle » causé par le temps réquisitionné par les exigences professionnelles qui « empiète » sur le temps consacré aux autres sphères de la vie (2010, p.22).

saturée par les contraintes et soucis du métier, maintes fois déplorée par les travailleurs enquêtés :

Je me sens pas entier chez moi, je n'ai pas l'impression de voir autre chose que le collège. Et ça devient désagréable (Enseignant rencontré par Lantheaume et Hélou, 2008, p.78).

À cela s'ajoute aussi, dans le cas des médecins, la disponibilité qu'ils sont tenus d'assurer à leurs patients, et cela même à l'extérieur des heures habituelles de bureau. Grâce à l'ordinateur de la maison et au téléphone cellulaire, ces derniers doivent rester à peu près en tout temps joignables pour les urgences notamment, et maintenir un contact plus ou moins indirect avec le travail à tout moment de la journée et en tout lieu. Comme le note Truchot, de tels supports technologiques leur permettent, certes, une souplesse dans l'organisation de leurs tâches, mais ils contribuent également « à gommer » la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle (2006, p.330).

Chez les enseignants, la difficulté à «se couper» de la vie professionnelle semble entretenue par un second facteur. Pour une part d'entre eux, c'est la porosité « entre les sphères du temps de travail contraint et du temps libre en matière de disponibilité mentale » qui complique la marche à suivre pour s'extraire de leur vie professionnelle (Lantheaume et Hélou, 2008). Plusieurs ont en effet mentionné réaliser à quel point leur manière d'occuper leur temps libre exprimait une étroite correspondance avec la nature de leurs responsabilités professionnelles. Par exemple, la lecture de romans de littérature anglaise pour un professeur d'anglais langue seconde, le visionnement de films à lourde charge historique pour un professeur d'histoire, etc. Dans ces cas, le désagrément éprouvé aurait pour cause une continuité soi-disant dérangeante ou problématique entre le métier et les activités pratiquées en dehors de celui-ci.

Comme si, pour des raisons tenant du pragmatisme autant que de la passion du métier, les loisirs finissaient par « devoir » servir les responsabilités associées à la pratique professionnelle et que, ce faisant, ils ne réussissaient jamais s'y substituer complètement. D'ailleurs, contrairement à ce qu'en pensent Lantheaume et Hélou, l'expérience de cette contamination du reste de la vie par l'univers mental associé au travail ne serait guère spécifique au métier d'enseignant. Elle coïnciderait aussi avec certaines des difficultés auxquelles les intervenants sociaux déplorent être confrontés:

[Le travail] c'était ma vie. Suite à mon congé, j'ai réalisé que je centrerais toute ma vie sur le travail et ce qui l'entourait. J'étudiais dans le même domaine que mon travail, je faisais du syndicalisme, mes amis venaient de mon milieu de travail, donc je parlais travail tout le temps, tout le temps, tout le temps. Tous mes loisirs et toutes mes lectures étaient reliés au travail : j'avais très peu de moments à moi (Intervenant rencontré par Bernier, 1994, p.178).

D'après Lantheaume et Hélou, l'expérience de ces porosités, c'est-à-dire de ces chevauchements et brouillages de frontières entre vie privée et vie professionnelle, se révélerait pour certains enseignants constitutive de leur plaisir à enseigner. Sans nier cette réalité, les auteurs soulignent toutefois que l'expérience de ces porosités serait pour la majorité des enseignants « l'occasion d'une tension permanente, d'une absence de protection de soi face à l'emprise du travail » (2008, p.79).

Or, faut-il le rappeler, la vie sociale au sein de la modernité fordiste s'organisait pour l'essentiel autour d'une temporalité binaire, partagée entre le temps productif et le temps libre (les loisirs). Jusqu'à ce que les bouleversements à l'origine des sociétés postindustrielles -entrée massive des femmes sur le marché du travail, allongement significatif de la scolarité, etc.- forcent un

important réaménagement des temps sociaux. Au temps productif et au temps libre s'ajouteront, progressivement, le temps familial, le temps pour soi, le temps pour la vie intime et conjugale, etc. Cette « nouvelle » temporalité sociale qui se met en place rythmera et découpera autrement la réalité sociale post-fordiste : non seulement les temps sociaux se démultiplient, mais ils façonnent aussi plus indistinctement que dans la période fordiste l'expérience que font les hommes et les femmes de la vie sociale (Bouffartigue et Bouteiller, 2005). Pour autant, cela ne signifie pas que cette « nouvelle » temporalité s'est fait pour tous la garante d'une relativisation de la place monopolisée par le travail sur l'existence. C'est en tout cas ce que donnent à penser les difficultés qu'ont ces médecins et enseignants à s'investir dans les registres hors-travail de leur vie. En vérité, ils ont beau être pluriels, n'empêche, les enquêtes recensées semblent indiquer que les temps sociaux ne régissent plus avec la fermeté d'hier les frontières qui départagent et compartimentent vie productive et vie non-productive, jusqu'alors « nettement séparées pour bien des employés »¹⁶⁹ (Truchot, 2006). L'imperméabilité des temps sociaux non-productifs s'amenuiserait, donc, et ouvrirait toute grande la porte à une accentuation de l'emprise du travail sur la vie des individus.

En somme, les difficultés qu'ont ces travailleurs à «se couper» du travail pour se consacrer au reste de leur existence semblent indissociables des transformations qui traversent la temporalité sociale et la division sexuelle des rôles sociaux post-fordistes. Depuis qu'ils se sont recomposés, ce n'est plus à même le déroulement de la vie sociale qu'ils arrivent à réguler l'investissement pratique et subjectif de l'individu au travail. Les remparts qu'ils opposent de nos jours à l'appel du travail semblent aussi incertains que variables. Plus encore, les

¹⁶⁹ Comme l'a notamment montré le chapitre VI.

enquêtes montrent que ce serait dorénavant par la voie d'initiatives individuelles que ces travailleurs chercheraient prioritairement à obtenir les moyens de « se couper » du travail pour ainsi restreindre son emprise sur leur vie. Les différentes configurations de l'engagement dans le métier des enseignants, le temps partiel volontaire des travailleurs sociaux et l'emploi du temps « autodiscipliné » des médecins constituent autant d'exemples de ces initiatives : ils sont les *freins* du travail contemporain.

7.3.5 Les *freins* du travail

La portée régulatrice de la temporalité sociale et de la division sexuelle des rôles sociaux devenant incertaine, il n'est pas rare que ce soit par le biais d'initiatives générées par « le bas », c'est-à-dire par les individus eux-mêmes, que médecins, travailleurs sociaux et enseignants cherchent à obtenir les moyens de se réapproprier une partie de l'énergie et du temps qui, autrement, aurait été accaparés par les responsabilités professionnelles.

7.3.5.1 Doser l'engagement de soi dans le métier

Selon Lantheaume et Hérou, résister à l'emprise du travail pour l'enseignant exige de sa part d'initier la confection d'une « césure » entre le temps objectif et subjectif monopolisés par le métier et le temps consacré aux registres de sa vie hors-travail (2008, p.74). Différents aménagements en matière d'engagement professionnel s'offriraient aux enseignants qui souhaitent se « déprendre du travail » et ainsi se préserver du danger d'hyperinvestissement de soi dans le métier (*Ibid.*). Lantheaume et Hérou relèvent quelques-uns de ces aménagements possibles qui prennent la forme de trois types « configurations de l'engagement » dans le métier. Chacune de ces configurations de l'engagement ont en commun de largement reposer sur l'autonomie de l'enseignant et sur sa capacité d'initiative.

D'abord, observent-ils, certains enseignants relativisent la part d'eux-mêmes mobilisée dans le travail en veillant à s'investir davantage dans les activités syndicales que dans la pédagogie. Car contrairement au métier,

[...] les activités syndicales sollicitent le *sujet politique*, au sens où, ce n'est pas la logique d'accumulation qu'il s'agit de mettre de l'avant ou de défendre, mais un rapport de force centré sur les droits de chacun, autrement dit un échange social axés sur une logique du droit et prenant part à une dimension collective de l'existence, donc qui suppose la mise entre parenthèse de ses strictes intérêts individuels et de son intérêt personnel (Lantheaume et Hélou, 2008).

Une autre manière de concrétiser un engagement dans le métier plus mesuré consiste à tirer avantage des opportunités de mobilité professionnelle. Ces opportunités, soulignent Lantheaume et Hélou (2008), représenteraient une sorte de garde-fou, à la fois contre le danger d'une déprise trop forte synonyme d'ennui, et à la fois contre le risque inverse d'une emprise si grande qu'elle en devient paralysante. Mettre à profit les possibilités de mobilité professionnelle permettrait ainsi d'établir un cycle de l'emprise et de la déprise et, surtout, de protéger l'enseignant de l'éventualité d'avoir à verser durablement dans l'une ou dans l'autre.

Quant à la troisième figure de modération d'engagement de soi dans le métier, elle est assurée par le maintien de la pratique d'activités parallèles et alternatives au travail. À condition de rester à distance des tâches et centres d'intérêts professionnels, ces activités parviennent à « contenir » l'investissement de soi drainé par le travail en le contrebalançant par une *autre emprise*. C'est la manière employée, par exemple, par les enseignants très impliqués dans des activités sociales, culturelles, sportives ou politiques (Lantheaume et Hélou, 2008, p.77). Les motifs à la base de l'initiative de cette

forme de modération de l'engagement de soi dans le métier rappellent d'ailleurs les raisons qui convainquent les travailleurs sociaux français d'opter pour un emploi à mi-temps. Le temps partiel, soutiennent-ils, « évite la symbiose, la fusion avec l'institution », et donne la possibilité d'investir « l'activité hors travail qui permet d'accéder à une reconnaissance sociale qui fait défaut dans le travail éducatif » (Pezet, Villatte et Logeay, 1993, p.27).

Ces efforts pour mieux circonscrire et rééquilibrer les temps sociaux ne se révèlent cependant pas toujours fructueux, notamment parce que l'initiative de ces « césures » risque toujours de s'avérer inopérante. D'après Lantheaume et Hélou, « dès qu'un élément rompt l'équilibre entre les différentes sphères et temporalités du travail », c'est le signe que « le clivage protecteur ne peut alors plus agir » (2008). C'est entre autres ce qui se produit lorsque, poursuivent-ils, « l'esprit est toujours occupé par les élèves, le travail et l'établissement (...), [et la] personne même de l'enseignant est éprouvée, mobilisée, transformée en ressource pour ses activités professionnelles, tandis que l'espace privé est investi, mobilisé partiellement par les activités professionnelles. » (*Ibid.*). Pareille situation ne peut qu'être toute propice à l'accentuation de l'emprise du travail sur la vie, comme l'illustrent les propos de cette enseignante dont le travail vient hanter les nuits:

La nuit, je suis réveillée par ma fille, quand je me rendors c'est la 3^e C en tête! Et je ne peux rien y faire! Parce que je pense être très pris par mon métier mais par intérêt, envie de bien faire. Et voilà, ça revient tout le temps... (Enseignante rencontrée par Lantheaume et Hélou, 2008).

7.3.5.2 Autodiscipliner l'emploi du temps

Le matériau amassé par Davezies et Daniellou (2004) foisonne d'astuces utilisés par les médecins pour doser à la baisse l'emprise du travail sur leur quotidien. Deux parmi ceux-ci semblent faire plus que les autres l'unanimité : la

régulation de l'heure de sortie du cabinet et la réduction du volume de la clientèle¹⁷⁰. Les médecins étaient en effet nombreux à mentionner « ne pas prendre de nouveaux patients », « refuser des patients », rediriger certains cas vers des confrères ou « ne prendre que les cas de fièvre après 18h00 » (*Ibid.*). Autant de stratégies vouées, en somme, à alléger la lourdeur de leur charge de travail. Pour d'autres de ces médecins, la possibilité d'un tel soulagement du fardeau horaire passe par leur établissement comme médecin remplaçant :

Pour deux, trois médecins auxquels je pense avec qui j'ai pu discuter, il y a eu à un moment un événement dans leur vie qui leur a fait prendre conscience. C'est plus souvent de cet ordre-là qu'une action volontaire parce que je suis en train de me faire grignoter et qu'il faut que je réagisse. Là ça va jusqu'au bout, ça casse et on reconstruit. J'ai vu quelqu'un récemment qui s'est désenclavé, qui a vendu sa clientèle et qui fait des remplacements alors qu'il est proche de la retraite. Et du coup, il mène une vie plus heureuse (Médecin rencontré par Davezies et Daneillou, 2004, p.61).

Ces stratégies d'allègement de l'emprise du travail sur la vie, toutes redevables de leur capacité d'initiative, sont bien connues des médecins. Mais moult aspects du quotidien de soignant continuent en pratique d'obstruer la possibilité d'un emploi du temps déchargé.

¹⁷⁰ À noter qu'une troisième solution a aussi été mentionnée à plusieurs reprises par les médecins libéraux. Il s'agit de l'embauche d'une tierce personne s'occupant prendre en charge les tâches administratives et de secrétariat. Reste qu'en pratique, cette solution apparaît comme peu envisageable pour un médecin qui pratique en solo, étant donné que les charges encourues demanderaient à être défrayées par un nombre jugé irréaliste de consultations supplémentaires en cabinet. La recherche dirigée par Gleizes et Razavet (2001) avait pourtant confirmé que les contraintes liées au travail administratif représentaient un important facteur de stress chez les médecins. Pour être réaliste, l'accessibilité de l'alternative de l'embauche d'une personne attitrée au secrétariat exigerait éventuellement de la part de l'État le versement d'aides. Ce que confirme d'ailleurs l'étude menée par Claes et Selleslagh (2001), auprès des médecins généralistes et spécialistes de Belgique, notamment.

Il est en effet ressorti de l'étude de Davezies et Daniellou (2004) que plusieurs médecins considèrent que ces pratiques bousculent leur éthique professionnelle, notamment pour ceux qui l'associent au souci d'offrir une disponibilité quasi illimitée aux patients. De même, le fait de connaître de près le dossier médical du patient à référer peut compliquer l'exercice de filtrage préalable que nécessite le transfert ponctuel de certains patients vers un collègue. Quant aux médecins qui pratiquent en milieu rural, le fait d'être le seul praticien des environs annule généralement toute possibilité de voir son emploi du temps s'alléger. L'un des médecins interrogés par Davezies et Daniellou résume quelques-uns de ces obstacles :

Mais j'ai du mal à refuser de voir les gens. Les agendas se remplissent de plus en plus et je ne sais pas comment je vais faire, mais il y aura un moment où je serai obligé de refuser. Et ça, ça m'ennuie vraiment beaucoup. Quand une dame m'appelle en me disant « Mon nourrisson a de la fièvre, je n'arrive pas à avoir de médecin », moi, je n'arrive pas à dire non. Alors, je les vois, je les rajoute. Mais à force de rajouter des gens, les journées se rallongent.. Le nombre d'actes, le nombre de consultations a augmenté. En 7 ans, je le vois, il augmente chaque année. Chaque année je me dis « il faut que je limite parce que mon confort de vie va en prendre un coup, parce que la qualité va baisser. » Et je n'arrive pas à baisser parce que je n'arrive pas à refuser de voir les gens (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.52).

De plus, certains médecins libéraux hésiteraient à décliner des demandes de rendez-vous de crainte de perdre à plus long terme ces patients comme « clients » et de se retrouver ainsi privés d'une portion non-négligeable de leurs revenus (Davezies et Daniellou, 2004). Car, bien souvent, comme l'explique l'un d'entre eux, « ce n'est pas le salaire qui est insuffisant (...) [mais bien]. l'obligation d'aller chercher votre salaire, au-delà d'un certain horaire » (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.140).

Dans l'ensemble, ces stratégies empêchées en faveur d'une relax de l'emprise du travail sur la vie rappellent quelques-unes des contraintes et contrariétés auxquelles regrettent être confrontés les médecins québécois. Ces derniers se plaignent d'une activité professionnelle perçue comme de plus en plus soumise aux contrôles gouvernementaux auxquels ils soutiennent devoir obtempérer sous peine de sanctions financières. On leur demande, notamment, de répartir le contenu de leur activité médicale en plusieurs lieux, c'est-à-dire entre l'urgence en hôpital, les soins dans les centres de longue durée et la clinique privée, sans quoi, s'indignent certains, « c'est une coupure de 30% [du salaire] qui les attend » (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006). La liste de normes, contrôles et responsabilités qui s'impose à ces derniers finit par les priver d'une bonne part de leur marge de manœuvre. Résultat, plusieurs déplorent être traités comme des « exécutant et des employés » plutôt que comme des travailleurs autonomes à part entière :

On forme les gens en évoquant l'aura des travailleurs autonomes, mais quand on rentre dans le système, on se rend compte qu'ils nous ont menti. Ce qui est vicieux, c'est que les règles changent. On traite les médecins comme des employés : « Tu vas aller travailler là à telle heure, tu vas faire ceci ou cela, ou on te punit » (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006, p.19).

À cela s'ajoute aussi la pression venant des collègues, astreints aux mêmes contraintes, qui supporteraient mal voir un des leurs se dérober de certaines de leurs tâches qui, vu le manque de personnel, finiraient d'une manière ou d'une autre par leur incomber. Sans compter que l'emploi du temps à « temps partiel » n'est pas une option prise en compte par le contrat de travail du médecin.

J'ai eu des problèmes de santé physique, j'ai eu des problèmes familiaux avec un enfant qui a des problèmes de drogue, et quand j'ai voulu, dans le fond ce n'est pas la même chose au travail, c'est qu'à un moment donné tu veux diminuer tes heures de travail, mais la pression des pairs et des patients fait que tu as l'impression de ne plus avoir beaucoup de contrôle. Vouloir diminuer de travailler c'est quasiment impossible considérant la pression, les gardes et tout (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

La difficulté de travailler à temps partiel. Quelqu'un par exemple qui a un enfant handicapé pourrait décider pour diverses raisons que c'est un choix de vie de travailler à temps partiel et de s'occuper du reste. Un conjoint handicapé, ou malade, etc. Mais le système n'offre pas cette possibilité-là. C'est 100% ou rien (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

On le constate, différents astuces et stratégies s'offrent aux médecins pour concrétiser leur souhait d'une charge de travail moins encombrante et d'une relativisation de l'emprise du travail sur la vie. Ces astuces et stratégies, qui sont aussi autant de *freins* du travail redevables de leur capacité d'initiative, peuvent paraître à première vue assez simple à mettre en oeuvre. Le cours des entretiens débite pourtant la série d'obstacles moraux, organisationnels et financiers qui, dans la réalité de la pratique, compliquent ou empêchent leur matérialisation. On vient de le voir, bon nombre de ces médecins peinent à limiter l'étendue de leur investissement pratique et subjectif vis-à-vis du travail. Impuissants, ils n'ont souvent d'autre choix que de se résoudre à poursuivre leur très prenante routine professionnelle, en dépit des désagréments entraînés par la forte emprise qu'a le travail sur leur vie.

Le chapitre qui s'achève a cherché à mettre en relief à quel point l'emprise du travail sur la vie individuelle se présente aujourd'hui comme une difficulté redoutable pour plusieurs des travailleurs enquêtés. Comme le soulignent Canouï et Mauranges, face à la somme des obligations administratives

et professionnelles, « maintenir un équilibre harmonieux entre vie familiale, personnelle et vie professionnelle devient bien souvent une mission impossible » (2008, p.39). Et cela concernerait apparemment aussi bien les médecins, les enseignants que les intervenants et travailleurs sociaux. Les enquêtes conduites auprès des travailleurs « à risque » ou « en phase » de *burn-out* l'ont montré, la lourdeur de ces contraintes administratives et professionnelles participerait indubitablement de cette problématique emprise du travail sur la vie. Mais ces mêmes enquêtes suggèrent également que ces contraintes, et leurs implications pour les travailleurs, seraient en réalité indissociables des transformations qui ont traversé les mécanismes de régulation du travail dans les dernières décennies.

Les évolutions que connaissent le *statut professionnel* et les *règles communes du métier* appellent aujourd'hui en renfort les capacités informelles, personnelles et subjectives de l'individu, celles-là même que le procès de travail taylorien cherchait délibérément à expurger de ces rouages. Pour le travailleur, le résultat en serait une augmentation de la charge tant objective que subjective du travail, qui irait elle-même dans le sens d'une emprise plus forte du travail sur la vie. Les difficultés liées à un travail vécu comme trop « demandant » et « envahissant », qui semblent alourdir et encombrer le quotidien de tant de travailleurs, ont d'ailleurs tendance à corroborer cette observation. Mais ces quelques difficultés traduisent également combien il semble compliqué pour les travailleurs de « se couper » de l'univers professionnel pour investir les registres hors-travail de l'existence. Une situation qui serait pour partie attribuable à une *temporalité sociale plus poreuse* et à un *assouplissement de la division sexuelle des rôles sociaux*, qui priveraient les travailleurs d'aujourd'hui de certains moyens pour limiter la part d'eux-mêmes accaparée par le travail. Voyant leur charge de travail s'intensifier et infiltrer l'espace habituellement réservé à la vie hors-

travail, plusieurs se reporteraient dès lors sur différents astuces et stratégies personnelles – modération de l'engagement de soi dans le métier, temps partiel volontaire et allègement de l'emploi du temps - pour relativiser l'emprise du travail sur leur vie. Les bénéfices soutirés de ces initiatives en resteraient cependant très inégaux, variant d'un individu à l'autre, sans compter les fois où ils ne seraient tout simplement pas au rendez-vous. Et, règle générale, moins ces bénéfices se feraient ressentir, plus les conditions se présenteraient alors favorables pour que se poursuive de plus bel le cycle de cette emprise.

CHAPITRE VIII

FREINS ET CONTREPOIDS POST-FORDISTES ET ACCENTUATION DE L'EMPRISE SUBJECTIVE DU TRAVAIL

[...] si le travail n'a pas disparu de notre horizon, c'est autrement que dans la période des Trente glorieuses qu'il contribue au mouvement d'individuation propre à notre modernité. Étrange chassé-croisé néanmoins. Hier, nous déplorions la séparation du travail de ses œuvres; aujourd'hui, c'est l'excès d'attachement à ses activités ou à son entreprise qui façonne les pathologies identitaires (Lallement, 2007b, p.271).

Il vient d'en être question, à mesure que s'étiolent les *contrepoids* du travail d'hier –*statut professionnel, règles communes du métier, temporalité sociale et division sexuelle des rôles sociaux*-, c'est davantage à l'individu qu'il reviendrait de délimiter l'étendue de son investissement pratique et subjectif au travail. Cela équivaut ni plus ni moins à une « nouvelle » responsabilité qui lui incomberait. Pour y répondre, l'individu ferait preuve de stratégies et d'astuces divers, qui constitueraient autant de *freins* du travail. Mais, on l'a vu, bien des obstacles contrarient en réalité la possibilité pour lui de relativiser l'emprise du travail sur sa vie.

Dans le présent chapitre, nous verrons qu'en réalité plus les travailleurs peinent à « se couper » de l'univers productif, plus généralement ils se retrouvent exposés à l'appel du travail et en position d'attendre du travail ce

qu'ils recherchaient jadis des registres extraprofessionnels de leur vie. De fait, nombreux sont les travailleurs enquêtés qui consentent à se mobiliser intensément vis-à-vis du travail, motivés par ses présumées gratifications expressives. Cela, bien souvent au détriment des autres sphères de l'existence (loisirs, famille, etc.), qui semblent avoir en commun leur toute relative capacité à concurrencer le spectre des rétributions expressives associées au travail. Qui plus est, ce retournement semble avoir tracé la voie à une accentuation de l'emprise subjective du travail sur la vie des individus. Certains en retireraient des bénéfices et satisfactions clairs, le travail devenant pour eux un moyen d'épanouissement de soi, pendant qu'elle en acculerait d'autres à une sorte de cul-de-sac existentiel : le *burn-out*.

8.1 UNE ÉCONOMIE DES *FREINS* ET *CONTREPOIDS* PLUS AXÉE SUR LA RESPONSABILITÉ ET L'INITIATIVE INDIVIDUELLE

Le portrait des difficultés dépeint par les médecins, enseignants et intervenants sociaux révèle une expérience de travail largement vécue comme trop « demandante » et « envahissante ». De même, le détail de leur témoignage permet de comprendre que cette emprise accrue du travail sur leur vie serait avant tout le fait d'un milieu productif et d'une socialité spécifiques, répondant d'une économie de *freins* et *contreponds* du travail tout aussi particulière. On l'a vu, le *statut professionnel* et les *règles communes du métier* appelleraient aujourd'hui en renfort les capacités informelles, personnelles et subjectives de l'individu, pendant que la *temporalité sociale* et la *division sexuelle des rôles sociaux* scanderaient et découperaient avec moins d'insistance que jadis le déroulement de la vie sociale.

Or, au fur et à mesure que ces mécanismes de régulation du travail se recomposent ou s'étiolent, et qu'ils ne correspondent plus aux *contreponds* qu'ils

représentaient hier, tout porte à penser que l'appel du travail arriverait à se déployer avec plus d'aisance dans la vie sociale de même qu'à s'immiscer sans grande peine dans la plupart des registres de la vie des individus. À moins que ceux-ci prennent les moyens pour résister à cet appel du travail, en actionnant des *freins* capables de baliser et doser le potentiel de son emprise. Les récits des travailleurs montrent en effet que c'est beaucoup par l'intermédiaire d'initiatives individuelles que ces derniers chercheraient aujourd'hui à délimiter l'étendue de leur investissement au travail. Les *formes d'engagement modéré de soi dans le métier*, le temps partiel volontaire et l'*emploi du temps allégé* représentent autant de moyens à leur disposition pour résister à l'appel du travail et empêcher qu'il infiltre le reste de leur vie.

D'ailleurs, bien des indices donnent à penser que l'importance relative de ces *freins* sur les *contrepoids* aurait cru au cours des dernières décennies, c'est-à-dire à mesure que la responsabilité de la régulation du poids pratique et symbolique du travail sur l'existence s'est vue transférer des institutions vers l'individu. Il en a été question précédemment, la socialité fordiste priorisait les *contrepoids* - *famille, division sexuelle des rôles sociaux, loisirs, consommation, règles communes de métier, statut professionnel et temporalité sociale* - pour enchâsser l'appel du travail qui, ensemble, réussissaient à passablement bien enchâsser la valeur morale du travail de même que son potentiel d'envahissement pratique sur la vie. La position sociale et professionnelle dont héritait l'individu de cette époque l'immergeaient dans des espaces sociaux denses qui suffisaient, en bonne partie, à circonscrire l'emprise du travail sur sa vie. Aujourd'hui, une large part des mécanismes de régulation qui régissent ce que l'individu investit de lui-même dans le travail seraient actionnés *in situ* : *ils seraient le produit d'un travail de l'individu sur la société et sur lui-même*. En d'autres termes, l'efficiencia de l'économie des *freins* et *contrepoids* post-fordistes

du travail dépendrait plus qu'autrefois de l'individu et de sa capacité d'initiative. À l'échelle individuelle, cela équivaudrait ni plus moins à une « nouvelle » responsabilité: l'individu doit par lui-même veiller à se doter des moyens qui lui permettront de jauger son investissement pratique et subjectif au travail. D'où l'importance relative des *freins* sur les *contrepoids* dans les témoignages de travailleurs analysés et, aussi, la diversité d'obstacles auxquels se butent ceux et celles qui cherchent à répondre de cette responsabilité.

Dans les faits, les médecins, enseignants et intervenants et travailleurs sociaux seraient nombreux à se confronter avec un succès très relatif, et surtout inégalement réparti, à cette « nouvelle » responsabilité. Les « éreintants » rapports avec les profanes et les difficultés liées à un travail « sans fin », trop « demandant » et « envahissant » constitueraient, certes, de bons indices de cela. Mais ils ne seraient pas les seuls. Cela est ressorti à maintes reprises, il arrive que les travailleurs enquêtés consentent à se mobiliser intensément vis-à-vis du travail, motivés par la somme pressentie fructueuse de ses gratifications expressives. De même, ils s'y engagent, bien souvent, au détriment des sphères extraprofessionnelles de l'existence (famille, vie de couple, loisirs, etc.) qui, laissent-ils sous-entendre, renfermeraient un peu moins de ces gratifications.

Or, convoiter de l'expérience du travail ce que procuraient, jadis, les dimensions hors-travail de la vie, comme plusieurs travailleurs seraient aujourd'hui enclins à le faire, suggère qu'ils seraient peut-être tout aussi nombreux à ne pas restreindre à tout prix l'emprise subjective du travail pour mieux jouir du temps hors-travail. Si certains en retireraient d'importantes satisfactions et gratifications, les enquêtes montrent également qu'une forte emprise subjective du travail sur la vie peut aussi être le précurseur d'une non moins importante souffrance psychique.

8.2 L'ATTRACTIVITÉ MORALE DU TRAVAIL : CONSÉQUENCE D'UNE RÉGULATION DU TRAVAIL LOURDE À ENDOSSER

La littérature en fait mention, l'individu attend de nos jours du travail qu'il soit l'occasion de gratifications expressives ou postmatérielles (Mercure et Vultur, 2010 ; Méda, 2010; Ferreras, 2007 ; Baudelot et Gollac, 2003). Les enquêtes recensées vont aussi dans le sens de ce dernier constat. À de nombreuses occasions, les travailleurs se sont plaints en effet du manque de reconnaissance perçue en échange de l'investissement pratique et subjectif engagé dans le bon déroulement de leur activité professionnelle. Parfois, c'est plus indirectement que le travail était présenté comme une activité riche en apports expressifs. Il arrivait, par exemple, que les travailleurs déconsidèrent les gratifications expressives soutirées des registres hors-travail de leur vie ou, encore, qu'ils laissent entendre que le travail avait la capacité de leur en rapporter un peu plus.

8.2.1 Reconnaissance déficitaire

D'abord, l'accent mis sur la déception suscitée par la pauvreté des marques de reconnaissance perçues en échange du service professionnel rendu confirme l'importance vouée aux attentes expressives du travail. Chez les médecins, cette contrariété s'exprime, entre autres, dans l'incompréhension et la douleur suscitées par les départs injustifiés de certains patients. Alors qu'ils jugeaient avoir fait du bon travail, en regard des critères tant techniques que déontologiques de leur discipline, des mobiles leur apparaissant guidés par de « basses » considérations ont pourtant motivé certains patients à changer de praticien :

Par exemple concernant les horaires, il m'est arrivé, exceptionnellement, d'avoir des patients me demandant un rendez-vous dans l'heure. Si je dis non: eh bien ça n'est pas grave, je vais appeler quelqu'un d'autre. Et

effectivement, ils ont appelé quelqu'un d'autre. Ce sont des gens que je n'ai plus jamais revus. Il n'y avait pas de caractère d'urgence mais, a priori, ce sont des gens qui devaient avoir autre chose à faire et comme je ne les ai pas reçus dans l'heure, eh bien, ils ont vu quelqu'un d'autre ; voilà. Je trouve ça dommage. Dans ces cas-là, on ne change pas de médecin parce que le médecin n'est pas qualifié, on change de médecin parce que le médecin n'est pas à la disposition, ne répond pas, comme ça [il claque des doigts] au patient. Je pense qu'il y a 15, 20 ou 30 ans, ça n'était sûrement pas comme ça. Les gens, à l'époque, à mon avis, quand ils appelaient le médecin, ils attendaient le médecin et il n'y avait pas d'exigences horaires sur le passage du médecin. Le médecin passait quand il pouvait et puis point. Les gens attendaient. On est malade : on est malade ; on attend à la maison, on ne bouge pas ! Maintenant, non ; le médecin passe entre la coiffeuse et le feuilleton. Et il ne faut pas passer à ce moment-là. C'est là que ça change. Enfin selon moi (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.72).

Lorsqu'il fait face à ce type de départs impromptus, un autre médecin au ton plus acerbe mentionne quant à lui avoir l'impression d'être « pris pour un couillon » (Médecin rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.170). En somme, le décalage subsistant entre les critères d'appréciation du patient et ceux du médecin complique considérablement la voie à emprunter par le second pour s'assurer d'une certaine dose de reconnaissance en retour de son investissement dans la relation de soins.

Ce regret d'une relation aux patients en mal de reconnaissance rappelle à plusieurs égards les mécontentements et inconforts dont se plaignent leurs confrères québécois. En effet, la « souffrance » des médecins québécois, concluent Maranda *et al.* (2006), vient en bonne partie du modèle de dévouement sur lequel se construit leur pratique de soignant qui « n'est pas reconnue à sa pleine mesure ». L'appréciation et la reconnaissance que vouent les autorités politiques, la direction de l'établissement, la population, les

collègues et les équipes de soins au travail accompli manqueraient dans les faits « cruellement » (2006, p.61).

Mais présentement la reconnaissance, elle n'est pas trop là parce que les médecins sont ordinaires. « Ils donnent des médicaments, eux, et tu es mieux d'aller voir les gens qui font des médecines douces », disent les patients (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

L'expression de ces insatisfactions coïncide aussi avec les regrets formulés par les enseignants québécois rencontrés par Carpentier-Roy (1992) et Houlfort (2010). Dès 1992, les travaux de Carpentier-Roy montraient combien les enseignants étaient nombreux à se sentir ni admirés, ni reconnus, ni respectés des parents d'élèves. Ce sentiment n'aurait d'ailleurs cessé de croître depuis 1982, année à partir de laquelle les discours étatique et médiatique sont reconnus avoir durablement entaché l'image de l'enseignant comme professionnel : « Pour les parents, on est des gras durs », « Pour eux, on est toujours en vacances », « L'idée que la population a de nous est qu'on a des gros salaires, une bonne sécurité d'emploi et qu'on fait rien », « Quand leurs enfants réussissent c'est parce qu'ils sont intelligents et quand ils échouent c'est parce que le professeur n'est pas bon » (Enseignants rencontrés par Carpentier-Roy, 1992).

Une amertume que ne démentissent d'ailleurs pas les récents travaux de Houlfort (2010). Ses conclusions de recherche font des problèmes relationnels avec les parents- crainte de représailles, manque de valorisation et de confiance, sollicitations nombreuses et attentes irréalistes- le troisième facteur (en ordre d'importance) du stress vécu par les enseignants du primaire et du secondaire. De même, pour 22% des enseignants enquêtés, ces difficultés contribuaient

«modérément», «beaucoup» ou «toujours» au stress éprouvé dans le quotidien de leur pratique (*Ibid.*, p.18).

En somme, chez les enseignants comme chez les médecins, il n'est pas rare que le peu de reconnaissance dont leur témoignent les profanes soit l'occasion d'une amère déception. Celle-ci semble traduire à elle seule l'importance vouée par ces travailleurs aux gratifications expressives du travail.

8.2.2 Déconsidération relative des loisirs, de la famille et de la vie conjugale

D'autres éléments rapportés dans les enquêtes recensées réaffirment ce rôle de premier plan joué par les apports expressifs (présumés ou concrets) du travail. Il suffit de penser à l'exemple de ces médecins qui se donnent sans compter à leur profession ou qui, prétextant l'éthique professionnelle, en viennent à offrir une disponibilité quasi illimitée à leurs patients. Cela, en dépit du fait qu'un tel investissement de soi au travail nécessite le sacrifice d'à peu près tout ce qui relève de la vie extraprofessionnelle :

Oui, le sens du devoir a comme masqué à peu près tout le reste. C'est ça au premier plan et on pense qu'une fois que ça va être satisfait on pourra passer à autre chose; mais on n'a jamais le temps de passer à autre chose parce qu'on est toujours insatisfait (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006, p.60).

Certains médecins ont bien conscience que cette assiduité consentie à la profession est sujette d'interférer négativement avec leur vie privée. C'est le cas de cette femme médecin qui, au terme de quelques années de pratique à la campagne, raconte avoir vu son couple se briser, à l'image de nombreux de ses collègues divorcés. Cette dernière avoue être consciente qu'une bonne part de la faute en revient à la trop forte emprise du travail sur sa vie, tout en laissant

entendre que les moyens qui auraient pu remédier à la situation, sans être nombreux et évidents, existaient bel et bien, mais n'étaient finalement que bien timidement souhaités...

[Le divorce ?] Ah oui ! A un moment on a eu tellement de travail tous les deux. Et puis bon ; c'était l'âge où les enfants posaient des problèmes. Donc, les cabinets, les gamins qui faisaient des conneries et le reste. Et la façon dont on était tous les deux, dont on se voyait. On se croisait sans se voir, donc il a été cherché ailleurs. (...) On a beaucoup de collègues qui ont divorcé. On n'est pas des gens faciles. Il y a un de mes clients qui m'a dit, il n'y a pas très longtemps « c'est un métier de célibataire ». Je lui ai dit « oui ». Il y a encore quelques couples mariés, mais je veux dire qu'on en a beaucoup qui ont divorcé d'une façon ou d'une autre. Parce qu'on est beaucoup dehors et que, quand on rentre chez soi, on a envie d'avoir la paix, donc on est plus tout à fait attentif à ce qui se passe chez soi. Parce qu'on ne peut pas être attentif dehors et dedans. En campagne, ça vous bouffe (Médecin rencontré par Davenies et Daniellou, 2004, p.61).

On pourrait déduire la même chose du cas de ce médecin qui reconnaît à demi-mots que son couple pourrait ne pas tenir encore bien longtemps s'il n'obtempère pas à la demande de sa femme qui souhaite voir sa charge de travail diminuer:

À la maison, mes enfants et ma femme le ressentent, le voient que j'ai de plus en plus de boulot. Et il me le disent : « mais on te voit de moins en moins ! » Mon épouse me dit « Tu rentres tard... Le plus souvent tu en rajoutes et tu rentres un peu plus tard le soir. Jusqu'où tu vas aller ? ». Donc je ne sais pas comment est-ce que ça va se passer (Médecin rencontré par Davenies et Daniellou, 2004, p.62).

Parfois, la prééminence des apports expressifs du travail s'exprime à travers le langage du regret. C'est le cas de ce médecin qui, après plusieurs années de pratique, réalise que l'assiduité sans faille dont il a jusqu'ici fait preuve à l'endroit de son engagement professionnel ne revêt désormais plus la

même signification à ses yeux. Comme si, constatant tout ce qu'il a dû sacrifier pour répondre de cet engagement, le sens des motivations qui l'animait avait fini par s'éroder, jusqu'à lui échapper presque complètement.

Ça va m'avoir coûté quoi de réaliser que mes enfants ont 10 ou 12 ans et que lorsque je regarde les photos, je ne me souviens pas des moments où ils étaient plus jeunes... À quel prix en ce qui concerne ma santé cela s'est-il fait? (...) On nous apprend comment soigner les gens, comment les écouter, on ne nous apprend pas à nous écouter nous-mêmes. On ne nous apprend pas à faire un équilibre dans nos vies (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

Il arrive aussi que les sphères hors-travail de la vie soient explicitement envisagées comme inaptes à procurer des gratifications et des satisfactions à la hauteur de celles que, soi-disant, recèlerait l'expérience du travail. C'est le cas de cette enseignante qui, après avoir été déçue des récompenses expressives perçues en retour d'une implication personnelle soutenue dans le travail, avoue s'être « forcée » à investir les autres pans de sa vie, sans toutefois y avoir trouvé de plus grandes satisfactions.

Oui, en ce moment. Je me suis forcée à ça (des activités extérieures). Mais ça ne me satisfait pas non plus. Mais je m'y suis forcé parce qu'il y a la pression familiale (reproche d'être trop pris par le travail) et j'ai aussi l'impression que j'ai beaucoup donné, j'estime ne pas avoir été vraiment payé de mes efforts et donc je ne vois pas pourquoi en faire plus... (Enseignante rencontrée par Maranda *et al.*, 2006).

Mais certains témoignages de médecins et intervenants sociaux vont encore plus loin et suggèrent qu'un travail coupé du lot anticipé de ses gratifications expressives accélérerait le moment de la dérive vers le *burn-out*. Il arrive en effet que la situation de surcharge de travail ne soit pas interprétée comme entièrement subie, mais davantage comme le résultat de la primauté

accordée au travail au détriment de ce qui lui est étranger. Dans ces cas, tout se passe comme si les apports expressifs attendus de l'expérience du travail étaient si structurants, dans la manière d'être *un individu* aujourd'hui, qu'il aurait rarement été aussi résolument compliqué de faire le choix de mettre le travail à distance ou, encore, d'en faire moins. Et, cela, même dans les cas qui affichent tous les signes de l'escalade vers le *burn-out*.

C'est difficile de se remettre en cause, c'est difficile de s'avouer malade. Même les gens quand ils viennent nous voir, souvent les patients eux-mêmes, ils ne veulent pas s'entendre dire qu'ils sont malades, ils veulent être rassurés. Donc se réassurer soi-même. C'est plus confortable de ne pas se poser la question de savoir si on est en forme ou pas. Et puis après, je pense que justement l'emprise du travail sur la vie quotidienne ça devient un refuge quoi, c'est un nid et on s'enferme dans ce cocon qui nous fait mal, mais qui nous permet en même temps d'avoir une position sociale, et il y a aussi de par l'activité quotidienne un certain nombre de choses gratifiantes qui font que l'on ferme les yeux, je ne pense pas que les médecins eux-mêmes soient capables de s'en apercevoir ou après une longue période mais la dérive est tellement lente et puis tellement quotidienne que je ne pense pas qu'ils soient à même de s'apercevoir qu'ils sont en train de dériver (Médecin homme rencontré par Davezies et Daniellou, 2004, p.133).

Quand je me suis arrêtée, le travail me manquait. Avec le recul, je me suis aperçue que le travail me manquait non en soi mais parce qu'il était devenu ma raison d'être, mon existence professionnelle. « Il faut que je retourne, sinon je n'existe pas : ça m'angoisse, je ne peux l'accepter. » Je n'étais pas prête (Intervenante sociale rencontrée par Bernier, 1994).

(Vu les difficultés et le peu de rentabilité du cabinet) je devrais fermer mon bureau; c'est clair que je devrais le fermer. Je ne le ferme pas parce que c'est ma vie moi, ça fait 30 ans que je fais de la médecine et je veux soigner du monde (Médecin rencontré par Maranda *et al.*, 2006).

En somme, ces quelques témoignages confirment la haute attractivité morale dont jouit le travail comme dimension de l'action individuelle dans la période contemporaine. Tour à tour, ils suggèrent que ce serait dans les

gratifications expressives qu'ils espèrent soutirer de l'expérience du travail que les travailleurs trouveraient une bonne part des *supports* (Martuccelli, 2002) leur permettant de *se constituer comme individu* aujourd'hui, c'est-à-dire de «porter leur individualité» (Castel, 1995).

D'une part, en montrant que les registres existentiels réservés aux loisirs et à la consommation ne recèlent bien souvent que des gratifications apparemment secondaires, c'est-à-dire qui ne sauraient ni déclasser ni remplacer les apports expressifs attendus du travail. Sans aller jusqu'à affirmer qu'il s'agit là d'un renversement complet par rapport à l'expérience du travail taylorien – notamment parce que les loisirs et la consommation n'ont jamais réellement configuré pour les médecins, à tout de moins, le *contrepoids* qu'il représentait pour une bonne part de la population ouvrière et salariale jusqu'aux années 1970 –, les récits de ces médecins, enseignants, intervenants et travailleurs sociaux exhortent néanmoins à reconnaître l'importance des gratifications expressives et satisfactions intrinsèques associées à l'expérience du travail de nos jours.

D'autre part, en suggérant que la famille serait aujourd'hui investie d'une valeur morale un peu plus mitigée ou, du moins, que les gratifications qu'en retire l'individu seraient moins à même de contrebalancer de façon aussi unilatérale que jadis l'attractivité morale du travail¹⁷¹. Les exemples de ces

¹⁷¹ Cela ne veut pas dire que la famille ne soit plus une valeur centrale. En France, par exemple, une récente enquête a montré que 57% des Français pensent que «la famille est le seul endroit où l'on se sente bien et détendu», alors qu'ils étaient 70 % en 1979 (Damon, 2006). Mercure et Vultur ont pour leur part montré qu'au Québec la vie de couple et la vie familiale se situaient toujours au sommet de l'échelle des valeurs pour une majorité (77%) de travailleurs. Il n'en demeure pas moins que près de 60% d'entre eux plaçaient le travail au premier ou au deuxième rang, devant les loisirs, les amis et les engagements sociaux, politiques, religieux et communautaires (2010).

femmes médecins et enseignantes sont très explicites sur ce point. Ce qu'elles décrivent donne en effet à penser que la famille serait passée, pour ainsi dire, d'imposant *contrepoids* du travail à l'état de *frein*, c'est-à-dire qu'elle s'apparenterait davantage aujourd'hui à un mécanisme de régulation du travail laissé à la discrétion des individus que plusieurs ne chercheraient pas à actionner à tout prix. De sorte que non seulement les femmes auraient massivement fait leur entrée sur le marché du travail au cours des quarante dernières années. Mais, pour une part d'entre elles, la famille représenterait moins qu'autrefois un espace d'actualisation de soi alternatif au travail. Autrement dit, les gratifications expressives associées à l'investissement de soi dans la famille seraient moins à même de concurrencer celles que de plus en plus de contemporains reconnaissent au travail.

Bref, il semble que ce soit depuis qu'il est dégagé de plusieurs des *contrepoids* d'hier que le travail, tant dans sa dimension pratique que morale, parvient comme aujourd'hui à s'immiscer dans la plupart des sphères de la vie individuelle (famille, loisirs, consommation, etc.) et à y concurrencer le potentiel de leurs gratifications expressives. Sans compter les fois où il prétend pouvoir leur substituer presque complètement.

8.3 RADICALISATION DE L'EMPRISE SUBJECTIVE DU TRAVAIL ET TENTATION DE SE CONSTITUER *PAR* LE TRAVAIL

À la lumière de ces quelques difficultés associées à l'expérience du travail contemporain, force est de reconnaître que les individus n'ont rarement semblé autant exposés à l'appel du travail. D'un côté, ils déplorent être aux prises avec un travail « demandant » et « envahissant », et de l'autre, ils regrettent ne pas en soutirer suffisamment de gratifications expressives. Manifestement, résister à l'appel du travail et faire en sorte qu'il n'infilte pas le reste de la vie constituent

une responsabilité compliquée à endosser. À l'échelle individuelle, cela se traduirait par une forte emprise objective¹⁷² du travail (longs horaires, absence de vacances, empiètement du travail sur le temps hors-travail, etc.). Mais aussi, et c'est là sans doute sa retombée la plus inédite, par une accentuation nette de son emprise subjective sur l'existence (investissement de ses capacités subjectives et personnelles au travail, volonté d'épanouissement de soi par le travail, etc.).

Or, faut-il le rappeler, l'expérience du travail taylorien ne soumettait pas l'individu à une pareille emprise subjective. Comme il en a été question dans les précédents chapitres, l'économie des *freins* et *contrepoids* fordistes parvenait à enchâsser le travail, sa valeur morale comme son potentiel d'envahissement pratique, par le biais de divers mécanismes sociaux de régulation du travail. Les *contrepoids* du travail s'y faisaient pluriels – *famille, division sexuelle des rôles sociaux, loisirs, consommation, statut professionnel, règles communes de métier, temporalité sociale*, etc. – et, ensemble, ils parvenaient à circonscrire à même le déroulement de la vie sociale ce que l'individu engageait de lui-même dans l'univers productif. À tel point d'ailleurs que, règle générale, l'individu de cette époque ne recherchait pas du travail la garantie de gratifications expressives susceptibles de bénéficier à la consolidation de son individualité. Le travail demeurait avant tout pour lui un *support* socioéconomique. Il procurait à l'individu les moyens matériels (protection sociale et rémunération) d'investir les sphères hors-travail de sa vie (famille, loisirs, consommation, etc.), c'est-à-dire celles-là mêmes qu'il considérait comme les plus susceptibles de participer à son épanouissement personnel. D'où, en définitive, le rapport d'abord

¹⁷² Ce que Maslach, Schaufeli et Leiter (2001) ainsi que Truchot (2004) appelleront la « surcharge quantitative ».

instrumental qui était reconnu lier l'individu fordiste à l'expérience du travail taylorien.

Phénomène récent, donc, que cette emprise subjective du travail sur l'individu. La littérature sur le *burn-out* s'en est d'ailleurs elle-même fait le témoin privilégié. En effet, contrairement aux premières études qui expliquaient le *burn-out* par le surmenage auquel se livraient les travailleurs¹⁷³, les plus récents travaux envisagent l'engagement de soi au travail à la fois comme élément déclencheur de la pathologie et « strict opposé du *burn-out* » (Truchot, 2006).

Avec les premières recherches, on pouvait conclure qu'une implication trop forte conduisait au burn-out alors qu'une réduction des exigences professionnelles représentait un moyen efficace de prévenir ou d'enrayer ce syndrome. Pourtant, depuis peu, certains avancent que l'engagement au travail, loin de provoquer du burn-out, est une source de motivation, d'auto-efficacité et finalement de bien-être, tant physique que psychologique (Truchot, 2006, p.314).

Du point de vue de la littérature, un engagement marqué de sa personne dans l'activité professionnelle signifierait l'occasion de satisfactions diverses et de bien-être pour certains travailleurs (Truchot, 2006), pendant qu'il serait porteur de nuisibles conséquences pour d'autres: le *burn-out* correspond aux « répercussions psychologiques consécutives à un engagement personnel intense au travail » (Pezet-Langevin, 2003). L'évolution de ces quelques résultats de recherche sur le *burn-out* conforte ainsi l'hypothèse selon laquelle l'inflation de l'emprise subjective du travail, qui résulterait au moins en partie de la réorganisation de l'économie des *freins* et *contrepoids* post-fordistes, aurait des effets hautement ambivalents sur les destins individuels.

¹⁷³ L'observation est de Lorient (2000).

D'ailleurs, l'observation de la possibilité d'un tel lien entre emprise subjective du travail et *burn-out* va tout à fait dans le sens des conclusions de Freudenberger¹⁷⁴ qui, déjà en son temps, concevait la pathologie comme une sorte d'«idéal déçu». Le Dr. Frenette, reprenant les travaux de ce dernier, définira pour sa part le *burn-out* comme « un état de fatigue ou de frustration causé par le dévouement à une cause, à un mode de vie ou à une relation qui n'a pas répondu aux attentes » (2008, p.77). Une définition qui va elle-même dans le sens de la conception défendue par Maslach et Pines¹⁷⁵, pour qui le *burn-out* signifie, entre autres, « un écart entre des attentes et motivations initiales fortes et un travail exigeant et peu gratifiant » (Rascle et Bruchon-Schweitzer, 2006). La possibilité d'un lien entre l'accentuation de l'emprise subjective du travail et le « succès » social du *burn-out* fait finalement écho aux conclusions de Lorient qui note que, si l'origine du *burn-out* est clairement liée à l'expérience du travail, ni « la monotonie du travail ou le surmenage ne suffisent en eux-mêmes pour expliquer le syndrome » (2000, p.5). Et ce dernier d'ajouter : « [...] ce ne serait pas le désintérêt pour le travail qui expliquerait les troubles (du *burn-out*) mais bien plutôt des attentes trop fortes- donc plus facilement déçues- et non satisfaites » (2000, p.56)¹⁷⁶.

Mais l'analyse proposée par notre recherche doctorale ne fait pas que corroborer ces différentes lectures du *burn-out*. Elle apporte surtout les moyens de les prolonger, notamment en jetant un éclairage sur certaines des mutations sociales qui auraient participé aux conditions sociohistoriques d'apparition de

¹⁷⁴ Comme le rappelle le Dr. Frenette, Freudenberger définit le *burn-out* comme « un état de fatigue ou de frustration causé par le *dévouement* à une cause, à un mode de vie ou à une relation qui n'a pas répondu aux *attentes* » (2008, p.77).

¹⁷⁵ Dès 1982, Pines est de ceux qui émettent l'hypothèse selon laquelle les causes du *burn-out* seraient l'idéalisme et les attentes irréalistes.

¹⁷⁶ Une interprétation qu'avait déjà investie Scarfone qui, dès 1985, soutient que le *burn-out* se développerait en réaction à des attentes déçues vis-à-vis du travail (1985).

cet « idéal déçu » ou de ces « attentes non répondues » à connotation pathologique. Au regard des transformations intervenues dans le passage de l'économie des *freins* et *contreponds* fordistes vers l'économie des *freins* et *contreponds* postfordistes du travail, il semble que ce soit la manière dont l'individu parvient aujourd'hui à doser et limiter son investissement pratique et subjectif au travail, depuis que la responsabilité de cette régulation lui incombe davantage, qui influencerait sur les plaisirs et désagréments que ce dernier retire de l'expérience du travail post-taylorien.

Les données recensées semblent montrer en effet que c'est lorsque l'individu néglige ou ne parvient pas à faire l'usage des *freins* du travail qu'il risque de devenir captif d'un épuisement apparemment sans issue qui, avec le temps, use son corps et éprouve sa subjectivité. Comme si, en réponse à un désenchâssement relatif du poids symbolique et pratique du travail dans la vie sociale et à une sous-utilisation des *freins* du travail, le niveau de mobilisation de soi engagé dans le travail et les rétributions expressives espérées en retour étaient plus libres de s'intensifier. Et, pour ceux qui ne trouvent pas les moyens adéquats pour doser et limiter ce qu'ils investissent d'eux-mêmes dans le travail ou, encore, qui n'y trouvent pas les gratifications expressives convoitées, le *burn-out* servirait en quelque sorte de compromis social et d'issue individuelle pour gérer les « perdants » et les « adeptes trop zélés » (Loriol, 2000; 2003)¹⁷⁷ du travail contemporain.

De ce point de vue, le *burn-out* s'appréhenderait peut-être surtout comme le contrecoup psychologique dérivant des difficultés que rencontrent certains

¹⁷⁷ D'après Loriol, « le discours sur la mauvaise fatigue, sur ses causes et ses remèdes, devient alors un moyen de réguler les écarts entre l'idéal professionnel proposé par l'entreprise ou par les pairs et une réalité qui n'est pas toujours très épanouissante » (2000, p.244).

contemporains à réguler l'étendue et la teneur de leur investissement subjectif et pratique au travail. Il ferait ainsi référence à la forme du pathologique qui se manifeste lorsqu'à force d'empiéter sur les registres extraprofessionnels de la vie, l'expérience du travail arrive à canaliser un flot inouï d'attentes expressives qu'elle ne réussit guère dans les faits à matérialiser. Privé de la plupart des gratifications expressives requises pour *être un individu*, l'individu se retrouverait alors acculé à une sorte de cul-de-sac existentiel : « Le *burn-out* complet correspond à un point d'impasse intenable et existentiel. Ce qui chavire, c'est le sens même de l'individu avec ses valeurs. » (Marcil, 1992, p.22)¹⁷⁸. Autre manière de dire, en somme, qu'avec le *burn-out*, c'est le soi qui s'affaisse.

Bref, tout cela suggère que, dans le passage du *surmenage professionnel* au *burn-out*, nous serions passé d'un travail qui « fait mal » ou « pose problème » de par son emprise pratique (dureté des exigences et conditions de travail qui épuisent le corps, etc.), à un travail qui, surtout à partir des années 1990¹⁷⁹, « fait mal » ou « pose problème » principalement de par son emprise subjective sur la vie des individus. Forme contemporaine de « pathologie » du travail, le *burn-out* symboliserait, donc, la contrepartie trouble ou néfaste du phénomène de radicalisation de l'emprise subjective du travail sur l'existence moderne.

Ce qui nous amène en dernière analyse à se demander si le *burn-out* n'incarnerait pas, au fond, l'une des manifestations contemporaines de la démesure moderne. En cela qu'il fait référence à l'entité pathologique qui semble sanctionner l'expérience du *travail-sans-fin*, c'est-à-dire celle qui ambitionne de se soustraire de la plupart des limites sociales avec, au bout, la promesse d'un épanouissement de soi *par* le travail. Si l'intuition est juste, cela voudrait dire

¹⁷⁸ Reformulant les propos de Freudenberg (1987).

¹⁷⁹ Moment où les enquêtes sur le *burn-out* s'intensifient.

que le *burn-out* symboliserait la frontière liminaire de la réalité sociale à laquelle se heurte l'individu pour qui l'emprise pratique et subjective du travail s'est radicalisée au point de se transposer en l'entreprise avortée de faire du travail le substitut du reste de l'existence. Il est probable qu'une part des contemporains, satisfaits des gratifications expressives obtenues en retour de cette expérience du *travail-sans-fin*, trouveraient là un *support* crucial à la possibilité d'être un *individu* aujourd'hui. Ce qui est plus certain, en revanche, c'est que nombre d'autres, moins auréolés par ses récompenses expressives, y perdraient davantage. Déçus, blessés ou défaits, ces derniers trouveraient dans le *burn-out* une déviance socialement acceptable où se réfugier le temps de se reconstruire sur de nouvelles bases¹⁸⁰.

Que leurs effets en soient plus ou moins heureux ou douloureux, s'accomplir *par* le travail ou souffrir d'un *burn-out* représenteraient en somme les deux faces d'une même tentation: celle de *se constituer comme individu* en prenant le travail comme *support* premier. Vaine ou périlleuse, la quête qui l'anime en serait rien d'autre qu'une de démesure.

¹⁸⁰ Il n'est donc pas anodin que les spécialistes de la santé recommandent aux personnes « à risque » ou « en phase » de *burn-out* d'aller chercher ailleurs ce qu'elles espéraient recevoir du travail, notamment en s'impliquant davantage dans leur vie de famille, en revoyant leurs amis, en accordant plus d'importance à leur temps de loisir, etc. En somme, autant de *supports* alternatifs au travail pouvant fournir aux individus les moyens de *se constituer comme individu*. Pour des exemples de ces recommandations thérapeutiques, voir entre autres Schraub et Marx. (2004) et Vézina et *al.* (2006). D'après Deschamps et Boulanger-Deschamps, « la richesse du contenu de la vie extra-professionnelle est un facteur de protection contre la souffrance morale au travail (sport, activité artistique, etc.) » (2007, p.9).

CONCLUSION

Avec le déclin des institutions, le monde construit de plus en plus d'épreuves subjectives pour les uns et les autres [...] (Dubet, 2007, p.41).

Les malheurs associés à l'expérience du travail semblent n'avoir rarement autant défrayé les manchettes qu'aujourd'hui. Il est désormais courant de parler de souffrance, mal-être, dépression, *burn-out*, suicide pour qualifier les maux et revers du travail contemporain. La littérature scientifique témoigne aussi de cette tendance, elle qui observe depuis plus d'une dizaine d'années déjà, qu'alors que les aléas sociaux comme le chômage et les accidents de travail inquiétaient les travailleurs d'hier, depuis peu, ce sont les risques psychosociaux du travail qui éprouveraient aussi, voire surtout, les travailleurs d'aujourd'hui. Or que s'est-il passé? Qu'est-ce qui distingue l'expérience que l'individu fait du travail de nos jours de celle qu'il faisait autrefois qui permettrait d'éclairer une évolution semblable?

Même si nos travaux de thèse n'ont jamais eu la prétention de pouvoir apporter une réponse satisfaisante à cette interrogation, au fond, excessivement complexe, il serait néanmoins juste de dire qu'elle leur a servi de point de départ, d'inspiration première. À partir de là, plusieurs étapes ont cependant dû être franchies avant que jaillisse de cette interrogation liminaire une véritable hypothèse de recherche.

C'est tout d'abord en retraçant dans ses grandes lignes la sociogenèse de deux « pathologies », le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, apparues à deux

moments distincts de l'histoire – les années 1950 vs les années 1970 – que nous nous sommes familiarisé avec le discours social et médical sur les malaises associés à l'expérience du travail d'hier et d'aujourd'hui. Cela fait, nous avons par la suite cherché à mieux comprendre les ressorts propres à l'expérience du travail post-taylorien (ou contemporain) à travers l'examen de trois instruments de mesure du *burn-out*, parmi les mieux connus : les modèles Maslach et Jackson, Siegrist et Karasek. Nous visions par là à poser un regard sur les exigences associées à l'activité productive post-taylorienne ainsi que sur les retombées individuelles du travail à partir d'un point de vue psychologique. Il en est ressorti une conception du travail quelque peu métamorphosée : si l'expérience du travail post-taylorien renvoie toujours à une activité exercée sous contrainte sociale en échange d'une rémunération, celle-ci transigerait aujourd'hui, de manière plus prononcée et intentionnelle qu'autrefois, avec la subjectivité du travailleur. D'une part, en mobilisant plus extensivement ses capacités et propriétés subjectives et personnelles et, d'autre part, en rétribuant sa force de travail par des gratifications expressives diverses (reconnaissance, estime de soi, accomplissement de soi, etc.).

Fort de ces quelques observations, nous avons ensuite supposé que, loin de faire référence à des besoins psychologiques fondamentaux de l'homme, l'importance prise par la mobilisation subjective et les rétributions expressives dans la représentation que se fait la psychologie de l'expérience du travail contemporain reflétait plutôt un phénomène social majeur : *l'intensification de l'investissement de la subjectivité au travail*. Pour le démontrer, notre recherche doctorale s'est attardée à en restituer deux des principales manifestations.

Premièrement, nous nous sommes penché sur les récentes transformations du modèle productif post-taylorien prônant une maximalisation

de la responsabilité et de la capacité d'initiative du travailleur dans l'acte de production. Ce dernier, nous l'avons évoqué, se voit de plus en plus sommé d'aller au-delà des règles du métier et des anciens principes de discipline pour atteindre les objectifs productivistes fixés. De nouvelles exigences qui, au fond, illustrent bien de quelle manière la subjectivité du travailleur est de nos jours, tout à la fois, reconnue et intentionnellement prise en compte par les pratiques gestionnaires mais, aussi, plus nettement qu'autrefois enjointe de s'investir dans le procès de travail.

Deuxièmement, nous avons vu que l'apparition d'une nouvelle représentation du travail comme espace d'accomplissement de soi témoigne elle aussi du phénomène d'intensification de l'investissement de la subjectivité au travail. En effet, tout en stimulant la responsabilité et l'initiative du travailleur, qu'il enlène ensuite sur les objectifs à atteindre, le modèle productif post-taylorien a tendance à prendre pour acquis qu'il y a une sorte de conjonction possible et souhaitable entre les aspirations individuelles et les objectifs de rentabilité de l'entreprise. Liant le projet de sa propre productivité à la possibilité d'un accomplissement personnel du travailleur *par* le travail, le modèle productif post-taylorien se propose ainsi de rétribuer l'implication subjective des travailleurs en leur promettant des gratifications expressives diverses (reconnaissance, réalisation de soi, etc.). Maintes études confirment d'ailleurs que les travailleurs ne se montreraient pas complètement réfractaires à pareille proposition. Ils seraient au contraire nombreux à attendre du travail des gratifications expressives (reconnaissance, accomplissement de soi, etc.), à distance des rétributions économiques et sociales (sécurité et protection sociale et salaire) chèrement acquises à l'époque fordiste.

À l'évidence, ces retombées expressives présumées du travail ne trouvent pas toujours les moyens de leur concrétisation. D'autres enquêtes l'ont constaté, les obstacles qui entravent la possibilité d'une telle reconnaissance et/ou réalisation de soi *par* le travail restent insurmontables pour beaucoup de travailleurs. Confortant ainsi la thèse selon laquelle subsisterait dans la période actuelle un décalage substantiel entre « travail idéal » et « travail réel » (Linhart, 2008 ; Méda, 2010).

Que faut-il alors en conclure? Quelle signification revêt le travail de nos jours? Quelle expérience en fait l'individu? À notre avis, et c'est la position défendue par la thèse, répondre à cette question exige avant tout de reconnaître combien l'expérience du travail post-taylorien sollicite et récompense, de façon beaucoup plus prononcée et intéressée que jadis, la subjectivité du travailleur. À partir de là, libre à chacun de trancher quant à la nature plus ou moins bénéfique et/ou nuisible des retombées de cette transformation pour l'individu. Il nous est apparu pour notre part sociologiquement plus prudent et heuristique de les assimiler systématiquement, ni à une panacée émancipatrice, ni à un prolongement de l'aliénation sous de soi-disant habits neufs. Cette recherche doctorale a préféré postuler que c'est l'accentuation de la *dynamique de mobilisation-rétribution de la subjectivité au travail* qui, parmi d'autres facteurs, participe de l'expérience plus ou moins satisfaisante ou douloureuse que l'individu fait du travail aujourd'hui. Autrement dit, les effets de cette dynamique en seraient foncièrement ambivalents pour les travailleurs. Certains y trouveraient la possibilité d'une reconnaissance sociale et d'un accomplissement de soi, au même moment où d'autres, après avoir investi énormément d'eux-mêmes dans le travail, jusqu'à s'épuiser physiquement et mentalement, dériveraient dans l'univers de la souffrance et/ou de la pathologie.

C'est une fois ce postulat explicité que nous avons enfin pu entreprendre le chantier de ce qui allait constituer notre principale contribution de recherche: *éclairer certaines des évolutions sociales susceptibles d'être à l'origine de ce phénomène d'intensification de la subjectivité au travail et des effets ambivalents qu'on lui reconnaît*. En d'autres termes, appréhender les processus sociaux qui ont contribué à ce que le travail en arrive, de nos jours, à mobiliser autant les capacités personnelles et subjectives, à éveiller et concrétiser autant d'attentes expressives et, simultanément, à confronter un nombre apparemment croissant de destins individuels à des formes de souffrance au travail comme le *burn-out*.

Partant du postulat selon lequel la position sociale ou professionnelle de l'individu ne suffit guère à présent à générer ses conduites et expériences (Martuccelli et Singly, 2009), la recherche doctorale a choisi d'interroger les composantes de la socialité qui, de la période fordiste à nos jours, ont participé/participent à régir et délimiter ce que l'individu engage de lui-même dans le travail. Autrement dit, à l'heure où l'individu est moins systématiquement pris en charge par les institutions qui organisent la vie sociale (Dubet, 2002), et qu'il doit plutôt trouver par lui-même et en lui-même une bonne partie des moyens d'être un individu (Martuccelli, 2002), il nous a semblé intéressant de documenter les composantes de la vie sociale qui régulent ce que l'individu investit de lui-même au travail, tant au plan pratique que subjectif, et ce qu'il ambitionne en percevoir en retour.

L'étude des *freins et contrepoids* du travail nous a apporté les moyens analytiques pour conduire ce type de réflexion. Nous les avons défini comme l'ensemble des éléments sociaux, tant matériels que symboliques, qui participent à réguler l'action individuelle, c'est-à-dire le champ large des investissements pratiques et subjectifs de l'individu. Produits de l'histoire, les frontières plus ou

moins coercitives qu'ils tracent à *l'intérieur* et *autour* de l'individu pour circonscrire le périmètre de ses actions sont ainsi sans cesse soumises aux évolutions sociales : leurs formes fluctuent au fil des époques. Cette recherche doctorale s'est d'ailleurs penchée sur les transformations qu'ont connues les *freins* et *contrepoids* du travail taylorien et post-taylorien, c'est-à-dire l'ensemble des composantes de la socialité qui, de la période fordiste (1940-1970) jusqu'à nos jours, ont participé ou participent à réguler l'investissement pratique et subjectif de l'individu vis-à-vis du travail.

De même, ce n'est pas sans raison si nous avons eu recours à deux notions distinctes pour poser un regard sur la manière dont s'opère cette régulation. Les *freins* et *contrepoids* témoignent, certes, de la dimension coercitive de la vie sociale, mais ils cherchent également à rendre compte du travail exercé par les individus sur la société et sur eux-mêmes. Les *contrepoids*, d'abord, représentent ce qui prend chaque fois la forme d'un contrôle objectif s'exerçant et conditionnant l'individu de par la nature même de la vie sociale. Ils disciplinent ou contraignent l'action individuelle plus ou moins implicitement et invisiblement tellement ils font partie intégrante de la réalité sociale. Bref, ils incarnent le contrôle exercé « par le haut ». Tandis que les *freins*, pour leur part, font référence à un contrôle qui, octroyé comme possibilité par la société, reste néanmoins à la discrétion de l'individu. Leur capacité limitative dépend ainsi de la volonté individuelle, donc, d'un irréductible mélange de responsabilité, d'autonomie et d'initiative impulsé « par le bas ».

Plus que de simples notions, les *freins* et *contrepoids* constituent les opérateurs analytiques qui nous ont permis d'étudier les mécanismes sociaux confectionnés par la société pour réguler le poids pratique et symbolique du travail sur la vie des gens : ce qui revient à en contrôler l'emprise objective

(somme de temps engagé dans le travail, etc.) et l'emprise subjective (les attentes, désirs, aspirations éveillés par le travail, les propriétés et capacités individuelles qu'il « met au travail », etc.). En somme, documenter les transformations qu'ont connu les *freins* et *contreponds* du travail, depuis la période fordiste jusqu'à nos jours, constitua la voie empruntée par la thèse pour mieux comprendre ce qui fait que les contemporains investissent tant d'eux-mêmes dans le travail, et espèrent recevoir, en échange, au moins autant de gratifications expressives que de rétributions sociales et économiques.

Ce sont les pathologies liées respectivement à l'expérience du travail taylorien et à l'expérience du travail post-taylorien, le *surmenage professionnel* et le *burn-out*, qui ont servi d'ancrage empirique pour appréhender ces transformations. À partir d'un corpus d'enquêtes interrogeant la plainte du *surmenage professionnel* et du *burn-out*, puisé dans la littérature existante, notre recherche doctorale s'est employée à documenter les difficultés susceptibles d'avoir participé aux conditions d'apparition de ces deux pathologies d'époque (Hacking, 2002) au cours de l'histoire, tant au Québec qu'en France. Une fois ces difficultés restituées, il s'agissait pour nous de chercher à comprendre ce que l'une et l'autre de celles-ci, selon l'expérience de travail taylorien ou post-taylorien à laquelle elles réfèrent, révélaient des *freins* et *contreponds* fordistes et post-fordistes du travail, et d'en traduire certaines des implications possibles pour l'individu de chacune des époques concernées.

Dans un premier temps, l'analyse de la plainte associée au *surmenage professionnel* a montré qu'à l'époque où le procès de travail obéissait majoritairement aux principes managériaux tayloriens, c'est surtout la dureté des exigences et contraintes productives qui insupportaient les travailleurs. À la longue, ces dernières finissaient par assécher ostensiblement leurs capacités

physiques, mentales et nerveuses. Chez les travailleurs du secteur industriel, par exemple, ce sont la vitesse des cadences de la production, l'ennui et la gestion autoritaire et arbitraire qui étaient considérés comme particulièrement usants et éreintants. Quant aux difficultés pointées par les enseignants et assistantes sociales, elles concernaient surtout le surnombre d'élèves par classe, le rythme des apprentissages à adopter face à des élèves aux talents d'apprentissage inégaux, les conditions matérielles dans lesquelles s'exerce le travail, la température inadéquate, les installations matérielles jugées « insuffisantes » ou « défectueuses » de même que les responsabilités et le fardeau horaire perçus comme trop lourds.

Ainsi, chez les travailleurs de l'industrie comme chez les enseignants et assistantes sociales, les difficultés soulevées mettent le plus souvent en cause une expérience de travail qui, dans l'ensemble, gêne ou insupporte par la nature même des exigences et conditions productives dans lesquelles elle s'exerce. Dans certains cas, s'y soumettre et s'y adapter nécessitaient une dépense nerveuse, mentale et physique si forte, qu'elle ne laissait apparemment d'autre choix à certains travailleurs que de ployer sous sa charge : sorte de point de rupture à partir duquel s'installait l'état de *surmenage professionnel*. Rappelant ainsi l'observation de Sartin qui notait en son temps: « [...] on se trouve aujourd'hui devant toute une population de travailleurs qui souffre d'une inadaptation ou d'une désadaptation profonde à son travail. » (1966).

Ce qui nous fit conclure que cette forme du pathologique sanctionnait, en quelque sorte, un investissement psychophysiologique par trop excessif ou accablant pour l'individu, et devenu préjudiciable pour sa santé. En d'autres termes, ce qui « faisait mal » ou « posait problème » par-dessus tout aux travailleurs fordistes paraît assimilable à une sorte de *surcharge pratique* qui

plaçait ces derniers dans une situation de manque à gagner, eu égard aux limites et besoins imposés par leur corps mental et physique. La nature des symptômes associés au *surmenage professionnel* qui, pour la plupart, regroupent des formes d'altération ou de maux s'en prenant principalement à l'enveloppe biologique de l'individu, bref, à son intégrité physique, tend d'ailleurs à conforter cette lecture. Quant à son intégrité morale, elle paraissait plus ou moins sauve : contrairement au *burn-out*, la plainte associée au *surmenage professionnel* ne fait que très peu référence à de soi-disant attentes expressives flouées ou, encore, à des satisfactions intrinsèques auxquelles n'aurait pas su répondre l'expérience du travail taylorien.

Ces difficultés exposées, l'analyse a ensuite cherché à éclairer certains des facteurs susceptibles d'expliquer que les irritants de l'expérience du travail taylorien laissaient à peu près indemne la subjectivité du travailleur. Tout en resituant ces difficultés dans leur contexte social d'apparition, elle s'est efforcée de démontrer que l'économie des *freins* et *contrepoids* fordistes du travail y jouait probablement un rôle de premier plan. D'abord, en montrant que le travail, comme dimension de l'action individuelle, faisait l'objet de régulations serrées, apparemment peu dépendantes de l'initiative individuelle, car opérant le plus souvent à même le déroulement de la vie sociale fordiste. Cette régulation s'exerçait par l'entremise de plusieurs *contrepoids*, tels que la famille, la division sexuelle des rôles sociaux, la sociabilité ouvrière, l'action syndicale, la consommation et les loisirs. Chacune à leur manière, ces composantes de la vie sociale opposaient une frontière à l'appel du travail et, ce faisant, participaient à limiter l'investissement pratique et subjectif que l'individu destinait au travail. Cela, bien souvent en s'offrant à lui comme autant de registres existentiels où pouvaient réverbérer et se concrétiser ses attentes expressives. L'une des conséquences en était une assez faible emprise subjective du travail sur la vie:

l'individu fordiste cherche des satisfactions personnelles et les moyens de s'accomplir à l'extérieur du travail, et entretient un rapport majoritairement instrumental avec le travail.

Bien sûr, soutenir cela n'équivaut pas à prétendre que l'individu de la période fordiste ne cherchait d'aucune façon l'occasion d'explorer sa créativité, ses talents ou de s'accomplir personnellement au travail. Cela revient plutôt à dire que, règle générale, lorsque l'expérience du travail taylorien se révélait proprement incapable de satisfaire de tels appétits ou aspirations, c'était « [...] regrettable sans plus [...] », à condition de pouvoir les combler ailleurs (Rousselet, 1978 [1974]). Autrement dit, le travailleur fordiste va chercher dans les registres extraprofessionnels de sa vie les apports expressifs que l'expérience du travail taylorien échoue la plupart du temps à lui faire bénéficier. Ce qui signifie, en définitive, que le travail représente un *support* (Martuccelli, 2002) socioéconomique central de la possibilité d'être un individu dans la socialité fordiste – il demeure la principale garantie d'une intégration sociale et économique – et que son emprise sur l'individu demeure essentiellement objective.

En revanche, l'analyse de la plainte associée au *burn-out* a pour sa part montré que l'expérience du travail post-taylorien gênait et éprouvait différemment l'individu d'aujourd'hui. Elle suggère en effet que ce qui « fait mal » ou « pose problème » aux travailleurs investis dans le procès de production post-taylorien serait pour partie assimilable à l'aisance avec laquelle le travail s'immisce dans ce qui était jusqu'ici considéré comme les registres extraprofessionnels de la vie. Cela se traduirait par une forte emprise pratique du travail mais, également, par une accentuation de l'emprise subjective du

travail sur l'existence. Là encore, l'analyse suggère que ces difficultés seraient indissociables de l'économie des *freins* et *contrepoids* post-fordistes du travail.

Chez les médecins et enseignants, par exemple, l'analyse de la plainte du *burn-out* a montré que le statut conféré par l'institution qu'ils représentent, et dont ils se font les agents, s'est délesté de sa légitimité inconditionnelle, et donc n'est plus comme hier un gage implicite de reconnaissance et de respect. Ce à quoi, comme agents institutionnels, médecins et enseignants doivent suppléer en se prêtant à un travail de justification de leurs manières de faire auprès de leur public respectif (patients, parents, élèves, etc.). Cette transformation du statut équivaut ni plus ni moins au délitement du *contrepoids* qu'il représentait jusqu'ici. Précisément parce que, comme nous l'avons vu, un statut pourvu d'une légitimité incertaine force l'agent institutionnel à redoubler son niveau d'implication personnelle dans le travail, non seulement pour en assurer le bon déroulement, mais aussi pour percevoir en retour les gratifications expressives espérées.

De même, nous avons vu que depuis qu'elles ne suffisent plus à encadrer l'activité de travail, et qu'elles débordent du cadre de signification institué hier, les règles communes de métier agiraient moins de nos jours comme un *contrepoids* du travail. Il n'est pas rare en effet que le net décalage qui sépare les règles communes de métier du travail *réel* exige une mobilisation accrue des compétences personnelles, subjectives et tacites du travailleur, pour laquelle ils seraient nombreux à se percevoir comme insuffisamment rétribués. Une situation qui en inciterait plusieurs à se donner «corps et âme» au travail, à s'y engager énormément, comme si la somme objective d'heures consacrées au travail et la résistance de leur ténacité morale constituaient les seules preuves tangibles d'un travail «bien fait», à défaut de gratifications expressives

suffisantes de la part des supérieurs et profanes et d'une prescription de tâches claire.

Que ce soit, donc, en réponse à l'incertaine légitimité institutionnelle qu'inspire le statut professionnel ou au décalage entre règles commune du métier et travail *réel*, des *contreponds* qui participaient jadis à limiter leur investissement vis-à-vis du travail, les travailleurs déplorent aujourd'hui devoir mobiliser beaucoup de leurs capacités informelles, personnelles et subjectives pour « faire tenir » la situation de travail (Dubet, 2009). Probablement cela contribue-t-il également à expliquer qu'ils soient si nombreux à dénoncer un travail vécu comme trop « demandant » et trop « envahissant ». Sans négliger de considérer les contraintes proprement organisationnelles et professionnelles qui y participeraient, les enquêtes analysées suggèrent aussi que les irritants liés à travail trop « demandant » et « envahissant » seraient indissociables d'une autre réalité: la redoutable difficulté qu'éprouvent bien des contemporains à « se couper » de la vie active pour se consacrer aux registres hors-travail de l'existence. La temporalité sociale plus poreuse et l'assouplissement de la division sexuelle des rôles sociaux, en privant les travailleurs de certains moyens pour limiter la part d'eux-mêmes investie au travail, ne seraient pas sans lien avec l'importance revêtue par cette difficulté.

De fait, les enquêtes analysées semblent indiquer qu'ils ont beau aujourd'hui être plus variés, les temps sociaux ne régiraient plus avec la fermeté d'hier les frontières qui départagent et compartimentent vie productive et vie non productive, jusqu'alors « nettement séparées pour bien des employés » (Truchot, 2006). Même si au temps productif et au temps libre de jadis s'ajoutent désormais le temps familial, le temps pour soi, le temps pour la vie intime et conjugale, etc., les remparts que ces « nouveaux » temps sociaux opposent à

l'appel du travail semblent de nos jours aussi incertains que variables. En réalité, plus ils ont tendance à se démultiplier et à être malléables, moins c'est à même le déroulement de la vie sociale que les temps sociaux baliseraient l'investissement de l'individu au travail. Parallèlement, les enquêtes montrent également que, contrairement à la période fordiste, peu de rôles sociaux assureraient aujourd'hui les moyens de *se construire comme individu* en gardant le travail à distance : hommes et femmes, presque indistinctement, iraient puiser dans l'expérience du travail pour s'accomplir personnellement.

Parmi les travailleurs qui constatent faire face à un travail par trop « demandant » et « envahissant », nombreux sont ceux qui useraient d'astuces et de stratégies personnels pour « se couper » du travail, et ainsi relativiser son emprise sur la vie. Les différentes configurations de l'engagement dans le métier des enseignants, le temps partiel volontaire des travailleurs sociaux et l'emploi du temps autodiscipliné des médecins sont autant d'exemples de ces initiatives : ils sont les *freins* post-fordistes du travail. Les bénéfices soutirés en resteraient cependant très inégaux, variant d'un individu à l'autre, sans compter les fois où ils ne seraient tout simplement pas au rendez-vous. Et, règle générale, moins ils se feraient ressentir, plus les conditions seraient alors propices pour ce que se poursuive de plus bel le cycle de cette emprise.

En effet, alors que différents indices donnent à penser que l'importance relative de ces *freins* sur les *contrepoids* aurait cru au fil des dernières décennies, à mesure qu'une partie de la responsabilité de la régulation du travail s'est vue transférer des institutions vers l'individu, bien des travailleurs peineraient en réalité à « se couper » de l'univers productif. Ce qui n'a rien d'anodin, car plus l'économie des *freins* et *contrepoids* post-fordistes du travail a tendance à dépendre de la capacité d'initiative de l'individu, plus cela signifie pour lui une

« nouvelle » responsabilité à devoir s'acquitter. Et c'est précisément à cette « nouvelle » responsabilité que bien des médecins, enseignants et intervenants sociaux se confronteraient avec un succès très relatif, et surtout inégalement réparti. Les difficultés liées à un travail trop « demandant » et « envahissant » en constitueraient manifestement certains indices. Mais ils ne seraient pas les seuls. À différentes reprises, les travailleurs ont déploré le manque de reconnaissance perçue en échange de l'investissement de soi engagé dans le bon déroulement de leur activité professionnelle. À d'autres moments, c'est plus indirectement que le travail était présenté comme une activité riche en apports expressifs. Il arrivait effectivement que les travailleurs déconsidèrent les gratifications soutirées des registres hors-travail de leur vie (famille, couple, loisirs, etc.) ou, encore, qu'ils laissent sous-entendre que le travail avait la capacité de leur en rapporter un peu plus. Or, convoiter de l'expérience du travail ce que procuraient autrefois les sphères extraprofessionnelles de la vie, comme plusieurs individus seraient aujourd'hui enclins à le faire, suggère qu'ils seraient peut-être tout aussi nombreux à ne pas chercher à restreindre à tout prix l'emprise subjective du travail pour mieux jouir du temps hors-travail. Si certains en retireraient d'importantes satisfactions et gratifications, les enquêtes montrent également qu'une forte emprise subjective du travail sur la vie peut aussi être le précurseur d'une non moins importante souffrance psychique.

Chose certaine, résister à l'appel du travail et faire en sorte qu'il n'infiltré pas le reste de la vie constituent manifestement une responsabilité compliquée à endosser. Les données recensées suggèrent même que c'est lorsque l'individu use insuffisamment des *freins* du travail qu'il aurait tendance à devenir captif d'un épuisement apparemment sans issue. Comme si, depuis qu'il était dégagé de plusieurs des *contrepoids* d'hier, et qu'il revenait davantage à l'individu d'en limiter l'emprise sur sa vie, le niveau de mobilisation de soi engagé dans le

travail et les rétributions expressives espérées en retour devenaient plus libres de s'intensifier. À l'échelle individuelle, cela se traduirait par une forte emprise objective du travail (longs horaires, absence de vacances, empiètement du travail sur le temps hors-travail, etc.), mais aussi, et c'est sans doute là son évolution la plus inédite, par une radicalisation de son emprise subjective sur la vie (intensification de l'implication de soi dans le travail, déconsidération relative des loisirs, de la famille et de la vie conjugale, volonté d'épanouissement de soi par le travail, etc.).

Dans ce contexte, il est probable que le *burn-out*, comme pathologie d'époque, représente le contrecoup psychologique dérivant des difficultés que rencontrent certains des contemporains à baliser la place pratique et subjective occupée par le travail dans leur vie. Il ferait ainsi référence à la forme du pathologique qui se manifeste, lorsqu'à force d'empiéter sur les registres extraprofessionnels de la vie, l'expérience du travail arrive à canaliser un flot inouï d'attentes expressives qu'elle ne réussit guère dans les faits à matérialiser. Privé de la plupart des gratifications expressives requises pour *être un individu*, l'individu se retrouverait alors acculé à une sorte de cul-de-sac existentiel : « Le *burn-out* complet correspond à un point d'impasse intenable et existentiel. Ce qui chavire, c'est le sens même de l'individu avec ses valeurs. » (Marcil, 1992, p.22)¹⁸¹. Autre manière de dire, en somme, qu'avec le *burn-out*, c'est le soi qui s'affaisse.

En terminant, peut-être est-il intéressant d'insister sur le caractère contingent d'une catégorie pathologique comme le *burn-out*, en rappelant que la commodité que lui reconnaissent médecins et patients constitue l'une des

¹⁸¹ Reformulant les propos de Freudenberg (1987).

conditions *sine qua non* de sa prévalence et de sa pérennité. Car, comme le résume Cathébras, « une catégorie médicale, proposée devant des symptômes non spécifiques, aura d'autant plus de succès que les représentations qui y sont attachées sont, dans un moment culturel et social donné, acceptables pour patients et médecins. » (1991, p.86). L'exemple de la neurasthénie illustre bien cela :

Juste ou non, le diagnostic était aussi satisfaisant pour le patient qu'il était commode pour le médecin. (...) Il fournissait l'étiquette la plus respectable pour des plaintes pénibles, mais non menaçantes pour la vie, et conférait la plupart des avantages- et peu des désagréments- associés à la maladie (Sicherman, 1977).

La neurasthénie et le *burn-out* ont ainsi ceci en commun qu'ils sont devenus tour à tour des « maladies du siècle » vouées à connaître un déclin certain, précisément lorsqu'elles ne constitueront plus une catégorie significative pour médecins et malades (Cathébras, 1991). Or, suivant les résultats de notre analyse, le déclin de l'usage social du *burn-out* comme forme du pathologique ne pourra avoir lieu que lorsque le travail aura fait l'objet d'un *réenchâssement* dans le reste de la vie sociale, c'est-à-dire lorsque davantage de *freins* et/ou de *contrepoids* réussiront à cantonner son attractivité morale et, plus largement, la place pratique et subjective qu'il accapare sur la vie individuelle. D'ailleurs, l'attrait grandissant que connaissent dans la période actuelle les enjeux entourant la conciliation travail-famille traduit bien cette volonté apparemment de plus en plus commune d'une déprise du travail¹⁸². Les

¹⁸² À la question « Si vous deviez choisir entre deux emplois avec le même salaire et des avantages comparables, quel serait le facteur le plus important dans votre décision ? », les cadres supérieurs des entreprises européennes choisissent le plus fréquemment, au sein d'une liste de ces facteurs, « l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ». Les cadres français sont ceux qui l'évoquaient le plus souvent (44%). L'enquête a été menée par le cabinet de recrutement international Robert Half en avril et mai 2011 auprès de 2187 cadres de direction, ou des

recommandations thérapeutiques en matière de *burn-out* donnent aussi l'impression de plaider dans le même sens. Même si la majorité du temps elles s'en tiennent à interpeler la responsabilité individuelle, presque toutes admettent au moins implicitement la nécessité d'une réduction de la place monopolisée par le travail sur l'existence. À l'individu, elles proposent de classer ses priorités, de bonifier ses temps libres, d'appréhender différemment son rôle professionnel, de modifier son hygiène de vie, etc. Différentes études en ont d'ailleurs confirmé les vertus thérapeutiques¹⁸³.

Cette idée d'une déprise du travail ne date bien sûr pas d'aujourd'hui. Dès le début des années 1970, en pleine période de crise de l'emploi, Rousselet en appelait déjà à la nécessité d'une réflexion sur la place que, comme société, il fallait réserver au travail:

N'est-ce pas aussi se leurrer que d'autre de la fin de la crise actuelle de l'emploi un soulagement tel, qu'assurés de trouver du travail, jeunes et

fonctions ressources humaines et financières, dans neuf pays d'Europe continentale (Autriche, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Suisse). (<http://lemonde-emploi.blog.lemonde.fr>, consulté le 24 août 2011). Il est ressorti de l'importante enquête menée par Mercure et Vultur auprès des travailleurs québécois que « c'est la quête d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée qui est revendiquée ou vécue avec une très grande intensité (...) ». (2010, p.248). Leurs résultats montrent aussi que c'est plus de 80% de la population active qui se reconnaît dans la quête d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (*Ibid.*).

¹⁸³ Dès 1981, une enquête menée auprès de plus de 700 médecins canadiens avait entre autres conclu que « les médecins les plus heureux sont ceux qui passent le plus grand nombre d'heures avec leur famille, qui prennent le plus de vacances et qui ont une vie intérieure intense » (Larouche, 1985, p.149). À l'opposé, « le médecin en voie d'épuisement ne s'accorde ni repos, ni loisirs, ni soins corporels; il consacre peu de temps à l'affection de ses proches, de ses enfants; il néglige de se recréer avec les amis, de prendre des vacances » (*Ibid.*, p.149). Les travaux de Geurts, Rutte et Peeters (1999) ont tendance à valider cette dernière conclusion. Ils ont entre autres démontré que l'interface vie au travail/vie privée était positivement corrélée aux troubles du sommeil ainsi qu'à deux dimensions du *burn-out*, soient à l'épuisement émotionnel et à la dépersonnalisation. Plus récemment, une étude menée auprès d'une cohorte de médecins généralistes et spécialistes belges a montré que, d'un point de vue statistique, avoir des enfants et s'en occuper augmentent la probabilité de ne jamais connaître un état de *burn-out*. Il est également ressorti de cette étude qu'une personne qui consacre au minimum cinq heures par semaine à un hobby est mieux protégée contre le *burn-out* (Claes et Selleslagh, 2001).

vieux ne portent plus attention au contenu des tâches qui leur seraient proposées? Vraisemblable ou non dans le système actuel, une telle échéance passe de toute façon par des choix dont l'urgence s'impose dès maintenant, choix de structures économiques, de taux de croissance, de types d'investissement, de politiques éducative et sociale, et donc finalement de choix de société. Comment pourraient-il être faits sans, qu'en préalable, une réflexion soit menée sur le sens et la place à accorder au travail dans un monde où la connaissance ne fait qu'exacerber les attentes, tandis que le progrès technologique risque d'en contrarier toujours plus le libre épanouissement? (Rousselet, 1978 [1974], p.6).

Avant et après lui, d'autres ont aussi défendu cette même idée, en soutenant notamment l'importance d'offrir à tous une sorte de minimal vital garanti, aussi appelé, selon les périodes, allocation universelle, revenu de citoyenneté, ou encore, salaire social. Yonnet rappelle à ce propos que lorsque la proposition voit le jour au XIXe siècle, elle apparaît comme un moyen d'humaniser la vie dans un contexte d'abondance et d'extension du travail industriel. C'était là, résume-t-il, « une manière de lutter contre l'empire du travail et l'insécurité vitale où les conditions de son exercice plongent les individus et les familles »¹⁸⁴ (1999, p.39).

Il y a ainsi déjà bien longtemps que l'homme recherche les moyens de limiter le potentiel d'intrusion du travail sur sa vie. Pourtant, tout porte à croire que ce potentiel aurait grandi au cours des dernières décennies. Cette thèse aura été l'occasion de montrer que la capacité du travail à s'immiscer dans la vie individuelle ne se répercuterait désormais plus seulement sur la somme de

¹⁸⁴ Elle resurgira à nouveau au début du siècle suivant, mais cette fois, dans un nouveau contexte marqué par la raréfaction du travail salarié: « il ne s'agit plus de lutter contre l'emprise du travail, mais, déjà, aux yeux des promoteurs d'un revenu minimal d'existence, d'organiser la déprise du travail sur la société, déprise jugée inéluctable et irréversible (Yonnet, 1999, p.39). Par la suite, la montée du chômage qui mit fin aux trente glorieuses redonna de la vigueur à cette idée d'une déprise du travail par le biais d'un revenu minimum garanti.

temps consacrée à l'univers productif. En s'offrant de répondre aux aspirations expressives des individus, celles-là mêmes auxquelles les registres extraprofessionnels de l'existence avaient jusqu'ici servi de terreau principal, le travail fait aujourd'hui la preuve de sa capacité à faire écran à la société :

Il s'agit ici de mettre en évidence que l'entreprise fait écran à la société et à ses exigences, en cherchant à proposer à ses salariés les clefs personnelles, narcissiques d'une réalisation en osmose avec ses propres exigences de rationalité, de philosophie et de culture. C'est ainsi que doit être perçue cette porosité entre vie privée et vie professionnelle (Linhart, 2008, p.20-21).

S'il s'agit là d'une inquiétude bien palpable chez Linhart, elle semble néanmoins bien loin de celle formulée en son temps par Friedmann qui, à propos de la montée du nombre de travailleurs qui combinaient plusieurs emplois, s'interloquait:

Un trait plus important et même essentiel, dans la perspective qui est ici la nôtre, c'est la recherche continue, au cours des loisirs, de suppléments de revenus, dans des sociétés aussi prospères que les États-Unis ou certains pays d'Europe Occidentale. Ce qui serait en cause, en ce cas, c'est le système économique lui-même, dans la mesure où il implique une course non contrôlée entre production et consommation, dans la mesure où il suscite des « besoins » toujours plus artificiels, manifestés par un équipement matériel et des « gadgets » de plus en plus compliqués et raffinés. L'homme des sociétés affluentes serait alors condamné à être un nouveau Sisyphe s'épuisant à repousser sans cesse un fardeau toujours retombant (1963, p.363).

Ce détour par l'histoire démontre, une fois de plus, que ce ne serait ainsi plus seulement ce que le travail permet d'*avoir* – donc sa valeur instrumentale – mais bien surtout ce qu'il permet d'*être*, après avoir été soustrait aux autres sphères de la vie en société, qui motiverait de plus en plus de travailleurs à s'y surinvestir, sans promesse de réussite à la clé.

Bref, tant que la société ne fournira pas de moyens sociaux plus efficaces permettant une déprise du travail sur la vie individuelle, il y a fort à parier que le *burn-out* continuera de représenter un compromis social et une issue individuelle pour gérer ceux et celles qui échouent à mesurer la place qu'il convient de réserver au travail sur le cours de l'existence.

APPENDICE A
LISTE DES ÉTUDES PRIMAIRES ANALYSÉES

	Surmenage professionnel	Burn-out
Travailleurs industriels	Bégoïn, 1958* Veil, 1952* Sartin, 1966	N.A.
Enseignants	Lordon, 1963* Sartin, 1966	Carpentier-Roy, 1992 Houlfort, 2010 Lantheaume et Hélou, 2008
Assistantes, travailleurs et intervenants sociaux	Lagny, 1963** Montandon, 1963** Sartin, 1966	Bernier, 1994 Pezet, Villatte et Logeay, 1993 Ravon et <i>al.</i> , 2008
Médecins	Menut, 1963** Sartin, 1966	Maranda et <i>al.</i> , 2006 Soulie, Grenier et Lewkowicz, 2006 Davezies et Daniellou, 2004

1. SURMENAGE PROFESSIONNEL :

Même si le problème du *surmenage professionnel* était réputé connaître un retentissement inquiétant à cette époque, peu d'études ont été menées spécifiquement sur le sujet. Notre analyse s'est donc concentrée essentiellement sur deux ouvrages importants publiés sur la question, qui rassemblent eux-mêmes une série d'enquêtes et de rapports sur le surmenage chez travailleurs des années 1950 et 1960. Il s'agit de l'ouvrage de P. Sartin (1966), intitulé le

Surmenage professionnel (Paris, Hachette) et de celui intitulé *Surmenage et repos* (Paris, Delachaux et Niestlé, 1963), publié à la suite du VIIe Congrès médico-social protestant de langue française tenu à Evian du 22 au 24 juin 1962.

*Pour les besoins de son ouvrage *Surmenage professionnel*, Sartin (1966) a mis à profit toute une série de documents et statistiques provenant de différents corps de métier (médical, enseignant, etc.), de la Mutuelle générale de l'Éducation nationale ainsi que des études menées par des chercheurs de son époque. Les informations sur sa méthodologie restent par contre assez parcimonieuses. Sartin se contente la plupart du temps de noter le nom des auteurs et le titre des recherches citées. Nous n'avons malheureusement pas été en mesure de retracer ces recherches, probablement parce qu'elles datent de plusieurs décennies. Nous nous en sommes donc rapporté au savoir-faire reconnu de Sartin, qui était à son époque une chercheuse réputée, pour nous assurer de la qualité et validité des données utilisées dans notre analyse.

**Ces résultats de recherche ont été présentés dans le cadre du VIIe Congrès médico-social tenu à Evian en juin 1962 et publiés ensuite en 1963. Les détails concernant leur méthodologie respective n'ont pas été explicités par leur auteur respectif.

2. BURN-OUT

a. Enseignants

Carpentier-Roy, 1992.

Titre : *Organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire : rapport de recherche.*

Auteur(s) : M.-C. Carpentier-Roy avec la collaboration de S. Pharand

Description : 43p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthode de collecte de données : entrevues collectives (de groupe) semi-dirigées avec protocole d'entrevue. Collectifs d'entrevue formés sur une base volontaire.

Échantillon : une centaine d'enseignants niveaux primaire et secondaire, provenant de 3 écoles primaires et 3 écoles secondaires ont été interviewés. La sélection des écoles s'est opérée en tenant compte de différents facteurs : le milieu socioéconomique, la taille de l'école, la situation géographique, la pluriethnicité et la violence. Au total, 12 collectifs d'entrevue, variant chaque fois entre 6 et 20 enseignants, ont été réalisés.

Houlfort, 2010

Titre : *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement.*

Auteur(s): N. Houlfort, avec la collaboration de F. Sauvé.

Description : 82p.

Méthodologie :

Approche quantitative. Méthode de collecte de données : questionnaires.

Échantillon : 1925 enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'éducation aux adultes et de la formation professionnelle, affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement.

Lantheaume et Hérou, 2008

Titre : *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant.*

Auteur(s) : F. Lantheaume et C. Hérou

Description : 166p.

Méthodologie :

Approche qualitative et quantitative (statistique). Méthodes de collectes de données utilisées : questionnaires, observation participante, entretiens individuels semi-directifs et de groupe.

Échantillon : 550 enseignants de l'Éducation nationale (500 par questionnaire et 50 interviewés), provenant de 8 collèges et lycées.

b. Travailleurs et intervenants sociaux

Bernier, 1994

Titre : *La Crise du burnout. S'en remettre, c'est refaire sa vie.*

Auteur(s) : D. Bernier

Description : 185p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthode de collecte de données : entretiens semi-directifs.

Échantillon : 20 intervenants sociaux (travailleurs sociaux, psychologues, psychoéducateurs et criminologues).

Pezet, Villatte et Logeay, 1993

Titre : *De l'usure à l'identité professionnelle : le burn-out des travailleurs sociaux.*

Auteur(s) : V. Pezet, R. Villatte, P. Logeay

Description : 236p.

Méthodologie :

Approche qualitative et quantitative. Méthode de collecte de données : entretiens collectifs et questionnaires.

Échantillon : 329 éducatrices et autres personnels socio-éducatifs en travail social (20 par entretien collectif et 309 par questionnaire).

Ravon et al., 2008¹⁸⁵

Titre : *Usure des travailleurs sociaux et épreuves de professionnalité. Les configurations d'usure : clinique de la plainte et cadres d'action contradictoires.*

Auteur(s) : B. Ravon, G. Decrop, J. Ion, C. Laval et P. Vidal-Naquet

Description : 30p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthodes de collecte de données : observation participante et entretiens (n'est pas précisé s'il s'agit d'entretiens collectifs ou individuels).

Échantillon : Deux territoires d'action sociale de conseils généraux, un service de la petite enfance, un centre d'accueil de jour en crise, et différents dispositifs d'analyse de la pratique ont été arpentés et étudiés. Le nombre de travailleurs sociaux interviewés n'est cependant pas précisé.

c. Médecins**Maranda et al., 2006**

Titre : *La détresse des médecins : un appel au changement.*

Auteur(s) : M.-F. Maranda, M.-A. Gilbert, L. Saint-Arnaud et M. Vézina

Description : 174p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthode de collectes de données : entretiens de groupe.

Échantillon : 13 médecins généralistes et spécialistes.

Soulier, Grenier et Lewkowicz, 2006

Titre : *La crise du médecin généraliste : une approche cognitive de la profession.*

¹⁸⁵ Les résultats de cette recherche se retrouvent également dans l'article intitulé *Repenser l'usure professionnelle des travailleurs sociaux* (Ravon, 2009). Les deux publications ont alimenté notre analyse.

Auteur(s) : E. Soulier, C. Grenier et M.Lewkowicz

Description : 9p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthode de collectes de données : entretiens semi-directifs, accompagnés d'un guide d'entretien.

Échantillon : 23 médecins généralistes et spécialistes exerçant dans les grandes villes et les régions rurales de la France.

Davezies et Daniellou, 2004

Titre : *L'épuisement professionnel des médecins libéraux. Une approche compréhensive en Poitou-Charentes.*

Auteur(s) : P. Davezies et F. Daniellou

Description : 145p.

Méthodologie :

Approche qualitative. Méthodes de collectes de données : observation directe, entretiens semi-directifs et entretiens d'instruction au sosie.

Échantillon : Observation de 140 consultations médicales et entretiens semi-directifs avec des médecins libéraux et leurs conjoints (leur nombre exact n'est pas indiqué).

RÉFÉRENCES

- Aballéa, F. 1987. *Le besoin de santé. Les déterminants sociaux de la consommation*. Thèse de doctorat. Paris : Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations.
- Ahsberg, E. 1998. *Perceived Fatigue Related to Work*. Stockholm: National Institute for Working Life, University of Stockholm, no 19.
- Aubert, N. 2008. «Violence du temps et pathologies hypermodernes». *Cliniques méditerranéennes*, no 78, p. 23-38.
- Aubert, N. et V. de Gaulejac. 2007. *Le Coût de l'excellence*. Paris : Éditions du Seuil.
- Aubert, N. 2006. «Hyperperformance et combustion de soi». *Études*, 10/2006, tome 405, p.339-351.
- Aubert, N. 2003. *Le culte de l'urgence. La société malade du temps*. Paris : Éditions Flammarion.
- Baaker, A.B, C.H. Killmer, J. Siegrist et W.B. Schaufeli. 2000. « Effort-reward Imbalance and Burnout ». *Journal of Advanced Nursing*, vol. 31, p.884-891.
- Badin, L. 2003. « L'analyse de contenu et de la forme des communications ». In *Les methodes des sciences humaines*, sous la dir. de S. Moscovici et F. Buschini, p.243-270. Paris : Presses universitaires de France.
- Bastide, R. 1965. *Sociologie des maladies mentales*. Paris : Éditions Flammarion.
- Baudelot, C. et M. Gollac, (dir.). 2003. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Éditions Fayard.
- Beard, B. 1881. *American Nervousness. Its Causes and Consequences*. New York: William Wood.
- Beck, U. 2003. *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*. Paris : Éditions Flammarion.
- Beck, U. 1998. «Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités». *Liens social et politiques*, no 39, p.15-25.
- Bégoin, Dr. 1958. *Le travail et la fatigue*. Paris : Éditions La Raison, no 20-21.
- Bélair-Cirino, M. 2011. « Le travail comme plan de retraite », *Le Devoir*, 5 janvier.
- Bensaïd, N. 1976. « La construction du fait médical ». *Psychologie médicale*, 8, p. 709-715.
- Bernier, D. 1994. *La crise du burnout. S'en remettre, c'est refaire sa vie*. Montréal : Éditions Stanké.
- Bertaux-Wiame, I. et D. Linhart. 2006. « Travail moderne, rien ne va plus : les jeux sont défaits ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1, no 1, p. 138-148.
- Bibeau, G. 1985. « Le burnout : 10 ans après ». *Santé mentale au Québec*, vol. 10, no 2, p. 30-43.
- Bibeau, G. et al. 1988. *Certains aspects culturels, diagnostiques et juridiques du burnout*. Rapport de recherche. Montréal : CSN/GIRAME.

- Billiard, I. 2001. *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*. Paris : Éditions La Dispute.
- Biron, L. 2005. « La souffrance des intervenants : perte d'idéal collectif et confusion sur le plan des valeurs ». *Revue québécoise de psychologie*, vol. 26, no 2, p.163-177.
- Bize, R. et P. Goguelin. 1956. *Le surmenage des dirigeants*. Paris : Les Éditions de l'entreprise moderne.
- Boissonnat, J. (rapport de commission présidée par). 1995. *Le Travail dans vingt ans*. Paris : Odile Jacob et La documentation française.
- Boltanski, L et E. Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Éditions Gallimard.
- Boltanski, L et L. Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris : Éditions Gallimard.
- Bosma, H., R. Peter, J. Siegrist, et al. 1998. «Two Alternative Job Stress Models and the Risk of Coronary Heart Disease». *American Journal of Public Health*, vol. 8, p.68-74.
- Bouffartigue, P. et J. Bouteiller. 2005. *Mesure et dé-mesure du temps de travail. Les enquêtes de 1995 et 2001 sur la durée du temps de travail*. Notes de synthèse, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, UMR no 6123, CNRS- Université de Provence et Université de la Méditerranée.
- Bouffartigue, P. et J. Bouteiller. 2004. « Étudier le travail des cadres ». In *Ce que font les cadres*, sous la dir. de Y.-F. Livian, Les cahiers du GDR-Cadres, n° 6, Journées du GDR-Cadres, 8 décembre 2003, Lyon.
- Boulin, J.-Y., M. Lallement et S. Volkoff. 2006. «Introduction – Flexibilité, disponibilité et nouveaux cadres spatio-temporels de la vie quotidienne». *Temporalités*, no 4, p. 1-12.
- Bourbonnais, R. et al. 1999. «La vie professionnelle et la santé des infirmières depuis la transformation du réseau de la santé ». *Santé mentale au Québec*, vol. XXIV, no 1, p.136-153.
- Bourdieu, P. 1993. *La Misère du monde*. Paris : Seuil.
- Bourgault, D. et M. Meloche. 1981. «Le Burn-out ou mourir d'épuisement comme un caméléon sur une jupe écossaise». *Intervention*, no 61, p. 58-66.
- Boyer, R. et J.-P. Durand. 1993. *L'après-fordisme*. Paris : Éditions Syros.
- Brun, J.-P. et J. Martel. 2003. *L'ampleur du problème. L'expression du stress au travail*. Rapport de recherche R-362-1. Québec : Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, 24p. <http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-362-1.pdf>, consulté le 28 août 2008.
- Brun, J.-P. et al. 2003. *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Rapport R-342. Québec : IRSST.
- Budd, J.W. 2004. *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca: Cornell University Press.

- Canouï, P. et A. Mauranges. 2008. *Le burn out à l'hôpital: le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris : Masson.
- Canouï, P. 1996. *Approche de la souffrance des soignants par l'analyse du concept de l'épuisement professionnel, le burnout. Considérations psychologiques et éthiques en réanimation pédiatrique*. Thèse pour le doctorat d'éthique et de biologie, Université Paris V.
- Carpentier-Roy, M.-C. 1992. *Organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire*. Rapport de recherche. Montréal : Central de l'enseignement du Québec.
- Castel, R. 1995. *La métamorphose de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Éditions Fayard.
- Cathébras, P. 1997. « Qu'est-ce qu'une maladie? ». *Revue de médecine interne*, vol. 18, p.809-813.
- Cathébras, P. 1991. « Du "burnout " au "syndrome des yuppies": deux avatars modernes de la fatigue ». *Sciences sociales et Santé*, vol. IX, no 3, p.65-94.
- Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). 1989. *L'épuisement professionnel chez le personnel enseignant*. Revue de littérature. Montréal : CEQ.
- Chabaud, D. et O. Germain. 2006. « La réutilisation de données qualitatives en sciences de gestion : un second choix ? ». *M@n@gement*, vol. 9, no 3, p. 199-221.
- Cherniss, C. 1980. *Staff Burnout : Job Stress in the Human Services*. Beverly Hills : Sage Publications.
- Chombart de Lauwe, P.-H. 1956. *La vie quotidienne des familles ouvrières*. Paris : Éditions du CNRS.
- Claes, V. et P. Selleslagh. 2001. «Entre l'épuisement et le burnout». *Le Journal du Médecin*, no 86.
- Clot, Y. 1999. *La Fonction psychologique du travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- Clot, Y. 1995. *Le travail sans l'homme*. Paris : Éditions La Découverte.
- Cohidon, C. 2007. *Prévalence des troubles de santé mentale et conséquences sur l'activité professionnelle en France dans l'enquête Santé mentale en population générale : image et réalité*. Institut de veille sanitaire, collection Santé travail, numéro d'août.
- Comte, A. 1975. *Positivism and the Essential Writings*. New York : Gertrude Lenzer.
- Convert, B. et M. Pinet. 1982. « Femmes au foyer, femmes à l'usine ». *Annales de la recherche urbaine*, no 15.
- Corcuff, P. 2007. *Les nouvelles sociologies*. Paris : Éditions Armand Colin.
- Corti, L. et P. Thompson. 2004. « Secondary Analysis of Archived Data ». In *Qualitative Research Practice*, sous la dir. de C. Seale *et al.*, p.327-343. London : Sage.

- Cousin, O. 2007. « Quelle place accordée au travail ? », *L'Homme et la société*, no 162, p.59-77.
- Crépeau, C. 2003. « L'Association médicale canadienne veut aider les médecins victimes d'épuisement ». *L'Actualité médicale*, vol. 24, no 32, p. 8.
- Crozier, M. 1963. *Le phénomène bureaucratique : essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*. Paris : Éditions du Seuil.
- CPSSTQ. 1996. *Le burnout*. Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.
- D'Amours, M. et L. Kirouac. 2011. « Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte ? ». *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, no 1, p. 59-78.
- D'Amours, M. avec la coll. de L. Kirouac. 2009. *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés*. Rapport de recherche, Québec, Université Laval, 93p.
- D'Amours, M. et F. Lesemann. 1999. « Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité ». *Lien social et Politiques*, no 42, p.121-133.
- Dale, J. et R. Weinberg. 1990. « Burnout in Sport: A Review and Critique ». *Journal of Applied Sport Psychology*, vol. 2, p.67-83.
- Daloz, L., M.-L. Balas et H. Bénony. 2007. « Sentiment de non-reconnaissance au travail, déception et burnout : une exploration qualitative ». *Santé mentale au Québec*, vol. 32, no 2, p. 83-96.
- Damon J. 2006. « La valeur "famille" en tendances. Un modèle en évolution ». *Informations sociales*, vol. 8, no 136, p. 112-120.
- Dardot, P. et C. Laval. 2009. *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*. Paris : Éditions La Découverte.
- Dargentas, M. et al. 2007. « Sur les perspectives de la recherche qualitative en France : capitalisation et ré-utilisation d'entretiens de recherche ». *Recherches qualitatives*, Hors Série, no 3, p. 156-173.
- Davezies, P. et F. Daniellou. 2004. *L'épuisement professionnel des médecins généralistes. Une étude compréhensive en Poitou-Charentes*. Rapport de recherche présenté à l'Union régionale des médecins libéraux de Poitou-Charentes.
- Davoine, L. et D. Méda. 2008. *Place et sens du travail en Europe : une singularité française?* Documents de travail. Centre d'étude de l'emploi, no 96-1, février.
- Davoine, L. et D. Méda, 2009. « Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? ». *Informations sociales*, vol. 3, no 153, p.50.
- de Gaulejac, V. 2011. *Travail, les raisons de la colère*. Paris : Éditions du Seuil.
- de Gaulejac, V. 2005. *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement moral*. Paris : Éditions du Seuil.

- Dejours, C. 2005. *Commission Violence, travail, emploi, santé*. Rapport final. http://www.sante.gouv.fr/htm/dossiers/violence_sante/travail.pdf, consulté le 1^{er} septembre 2008.
- Dejours, C. 2000. *Travail, usure mentale*. Paris : Éditions Bayard.
- Dejours, C. 1998. *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dejours, C., P. Davezies, A. Raix et C. Peter. 1999. « Incidences psychopathologiques des nouvelles formes d'organisation du travail, de management et de gestion des entreprises ». *Archives des maladies professionnelles de médecine du travail*, vol. 60, p.181-189.
- Delbrouck, M. 2007. « Burnout et médecine. Le syndrome d'épuisement professionnel ». *Selon les maladies*, vol. 1, no 28, p.121-131.
- Deschamps, A. 1908. *Les maladies de l'énergie, thérapeutique générale*. Paris : Alcan.
- Deschamps, F. et S. Boulanger-Deschamps. 2011. *Les 50 principales maladies professionnelles et environnementales émergentes*. Paris : Ellipses.
- Dessors, D., C. Teiger, A. Laville et C. Gadbois. 1979. « Conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques et conséquences sur leur santé et leur vie personnelle et sociale », *Archives des maladies professionnelles de médecine du travail*, vol. 40, no 3-4, p. 469-500.
- Dodier, N. 1993. « Les appuis conventionnels de l'action. Éléments de pragmatique sociologique ». *Réseaux*, vol. 11, no 62, p.63-85.
- Dubar, C. 2001. *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris : PUF.
- Dubet, F. 2009. *Le travail des sociétés*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dubet, F. 2007. « La plainte des travailleurs ». *Sciences humaines*, no 179, p.40-41.
- Dubet, F. 2006. *Injustices : L'expérience des inégalités au travail*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dubet, F. 2002. *Le déclin des institutions*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dubet, F. et D. Martuccelli. 1998. *Dans quelle société vivons-nous?* Paris : Éditions du Seuil.
- Duhaime, G. 2003. *La vie à crédit : consommation et crise*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Dujarier, M. 2006. *L'idéal au travail*. Paris : Éditions Le Monde et Presses universitaires de France.
- Dumazedier, J. 1962. *Vers une civilisation du loisir*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dumont, L. 1983. *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*. Paris : Éditions du Seuil.
- Duquette, A. et P. Delmas. 2001. « Le travail menace-t-il la santé mentale des infirmières ? ». *Soins-cadres*, no 38-39-40.
- Durand, J-P. 2004. *La chaîne invisible; travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Éditions Seuil.

- Durand, J.-P. 2000. « Combien y a-t-il de souffrances au travail ? ». *Sociologie du travail*, no 42, p. 313-322.
- Durkheim, É. 1996 [1930]. *De la division du travail social*. Paris : Presses universitaires de France.
- Durkheim, É. 2007 [1897]. *Le suicide : étude de sociologie*. Paris : Presses universitaires de France.
- Durkheim, É. 1968. *Les formes élémentaires de la vie religieuse : le système totémique en Australie*. Paris : Presses universitaires de France.
- Duxbury, L. et C. Higgins. 2001. *Work-Life Balance in the New Millenium: Where are We? Where Do We Go from Here?* Document de travail W-12. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Edelwich, J. et A. Brodsky. 1980. *Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
- Ehrenberg, A. 2010. *La société du malaise*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- Ehrenberg, A. 2000. *La fatigue d'être soi*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- Ehrenberg, A. 1996. *L'individu incertain*. Paris : Éditions Hachette.
- Ehrenberg, A. 1991. *Le culte de la performance*. Paris : Éditions Hachette.
- Esnard, C., A. Lecigne et M.-L. Félonneau. 2009. « Effets des représentations et des conditions d'activités sur l'épuisement professionnel des policiers français dans un contexte de réformes », *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1, 15.
- Fassin, D. 2006. « Souffrir par le social, gouverner par l'écoute. Une configuration sémantique de l'action publique ». *Politix*, vol. 1, no 73, p.137-157.
- Fecteau, D. 1999. « Le "burnout" ou les attentes déçues ». *Intervention*, no 109, p.7-17.
- Ferreras, I. 2007. *Critique politique du travail : travailler à l'heure de la société des services*. Paris : les Presses de Sciences Po.
- Ferrero, G. 1896. « Les formes primitives du travail ». *Revue scientifique*, p.331-335.
- Fielding, N. 2000. « The Shared Fate of Two Innovations in Qualitative Methodology : the Relationship of Qualitative Software and Secondary Analysis of Archived Qualitative Data ». *Forum: Qualitative Research*, vol. 1, no 3, www.qualitative-research.net/fqs-texte/03-00/3-00fielding-e.html. Consulté juillet 2011.
- Flahault, F. 2008. *Le crépuscule de Prométhée. Contribution à une histoire de la démesure humaine*. Paris : Éditions Mille et une nuits.
- Fournier, M. 2007. « Travail : ce douloureux objet de désir ». *Sciences humaines*, no 179.
- Frenette, J. 2008. « Préface ». In *Le burn-out du soignant. Le syndrome d'épuisement professionnel*, sous la dir. de M. Delbrouck. Bruxelles : De Boeck.
- Freudenberger, H.J 1974. « Staff Burn-out ». *Journal of Social Issues*, vol. 30, p. 159-165.

- Freudenberger, H.J. 1975. « The Staff Burn-out Syndrome in Alternative Institutions ». *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, vol. 12, p.73-82.
- Freudenberger, H. J. 1980. *Burn-out: the High Cost of High Achievement*. New York: Anchor Press, (tr.f. *La brûlure interne, le prix élevé du succès*. Ottawa : Iredi.
- Freudenberger, H.J. 1987. *L'épuisement professionnel : la brûlure interne*. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Friedman, M. et R.H. Rosenman. 1974. *Type A: Your Behavior and Your Health*. New York: Knopf.
- Friedmann, G. 1963. *Où va le travail humain ?* Paris : Éditions Gallimard.
- Friedmann, G. 1964. *Le travail en miettes*. Paris : Éditions Gallimard.
- Galam, É. 2007a. « Burnout des médecins libéraux. 1^{ère} partie : Une pathologie de la relation d'aide ». *Médecine*, novembre, p.419-421.
- Galam, É. 2007b. « Burnout des médecins libéraux. 2^e partie: Une identité professionnelle remise en question ». *Médecine*, décembre, p.474-477.
- Galam, É. 2007c. « Burnout des médecins libéraux. 3^e partie : Des conséquences pour le médecin, mais aussi pour ses patients ». *Médecine*, janvier, p.43-46.
- Galam, É. 2007d. « Burnout des médecins libéraux. 4^e partie : Un problème individuel, professionnel et collectif ». *Médecine*, février, p.83-85.
- Gershon, E. et al. 1981. *Genetic Research Strategies in Psychobiology and Psychiatry*. Boxwood Press: Pacific Grove.
- Gervais, C. 1991. *Comprendre et prévenir le burnout*. Ottawa : Éditions Agence d'arc.
- Geurts, S.A.E., C. Rutte et M. Peeters. 1999. « Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents ». *Social Science & Medicine*, vol. 48, no 9, p. 1135-1148.
- Giddens, A. 2004. *Les transformations de l'intimité : sexualité, érotisme et amour dans les sociétés modernes*. Rodez : Le Rouergue/Chambon.
- Ginsberg, S.G. 1974. « The Problem of the Burned Out Executive ». *Personnel Journal*, p.598-600.
- Glaser, G.B. 1962. « Secondary Analysis: A Strategy for the Use of Knowledge from Research Elsewhere ». *Social Problems*, vol. 10, no 1, p.70-74.
- Glaser, G.B. et A.L. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing.
- Gleizes, M. et A. Razavet. 2001. *Évaluation du stress chez le médecin généraliste et recherche de ses causes en Haute Garonne et à Paris*. Thèse de médecine. Toulouse.
- Goldthorpe, H. J. et al. 1972. *L'ouvrier de l'abondance*. Paris : Éditions du Seuil.
- Gollain, F. 2001. « Penser le travail dans son historicité. Quelques réponses à Yolande Benarrosh ». *Revue du MAUSS*, vol. 2, no 18, p.176-195.
- Grantham, H. 1985. « Burn out or not burn out ? », *Le courrier médical*, 26, mars, 27.

- Greenberg, J., M-É. Roberge, V.T. Ho et D.M. Rousseau. 2006. « La justice des arrangements idiosyncrasiques au travail : quelle justice à l'ère de l'individualisation ? ». In *Comportement organisationnel*, vol. 2, sous la dir. de A. El Akremi, S. Guerrero et J.-P. Neveu. Bruxelles : de Boeck, p.89-112.
- Groulx, L.-H. 1997. « Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale ». In *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, sous la dir. de J. Poupart et al. Boucherville : Gaëtan Morin, p.55-82.
- Guériault, V. 2004. *La fatigue émotionnelle et physique des mères : le burn-out maternel*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- Hacking, I. 2002. *Les fous voyageurs*. Paris : Les Empêcheurs de penser en rond.
- Hakim, C. 1982. *Secondary Analysis in Social Research: A Guide to Data Sources and Methods with Examples*. London: Allen & Unwin.
- Hanson E., G. Godaert, C.J. Maas et T.F. Meijman. 2001. « Vagal Cardiac Control Throughout the Day : The Relative Importance of Effort-Reward Imbalance and Within-Day Measurements of Mood, Demand and Satisfaction ». *Biological Psychology*, vol. 56, p.23-44.
- Heaton, J. 2004. *Reworking Qualitative Data*. London: Sage Publications.
- Hoggart, R. 1970 [1957]. *La culture du pauvre*. Paris : Éditions de Minuit.
- Hollet, S. 2006. *Une application du modèle de déséquilibre "effort-récompense" à la compréhension des comportements de retrait des commerciaux*. Cahier de recherche, Institut de Recherche en Gestion – Université Paris XII. <http://www.univparis12>, consulté le 23 novembre 2008.
- Houlfort, N. 2010. *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement*. Rapport de recherche, École nationale d'administration publique, janvier. 82p.
- Hughes, E.C. 1996. *Le regard sociologique*. Paris : Éditions de l'EHESS.
- Hughes, K., G.S. Lowe et G. Schellenberg. 2003. *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*. Document de recherche, W19. Réseau du travail, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Huguet, M. 1983. « La fatigue. L'énigme d'un phénomène évident ». *Prévenir*, no 8, p. 5-13.
- Inglehart, R. 1977. *The Silent Revolution Changing Values and Political Styles among Western Publics*. Princeton : Princeton University Press.
- INVS. 2009a. « Santé mentale et travail ». *4e journée scientifique du département Santé travail*, résumé des communications, 26 mars 2009.
- INVS. 2009b. « Santé mentale et travail : une journée pour faire le point ». *Communiqué de presse du 26 mars 2009*.
- Ion, J. 1997. *Le travail social au singulier*. Paris : Dunod.
- Ioteyko, J. 1920. *La fatigue*. Paris : Éditions Flammarion.
- Ioteyko, J. 1903. Comptes rendus du Congrès, 5, sec. 4, Bruxelles.

- Israel, J. 1972. *L'aliénation de Marx à la sociologie contemporaine : une étude macrosociologique*. Paris : Anthropos.
- Jodelet, D. 2003. « Aperçus sur les méthodologies qualitatives ». In *Les méthodes des sciences humaines*, sous la dir. de S. Moscovici et F. Buchini, p.137-162. Paris: Presses universitaires de France.
- Karasek, R. et T. Theorell. 1990. *Healthy at work : stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books.
- Kergoat, D. 1978. « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale ». *Critique de l'économie politique*, no 5, p. 65-97.
- Kergoat, D. 1982. *Les ouvrières*. Paris : le Sycomore.
- King, A. J. C. et M.J. Peart. 1992. *Le personnel enseignant au Canada, travail et qualité de vie*. Rapport de recherche. Ottawa : Fédération canadienne des enseignantes et enseignants.
- Kornblith, G.J. 1998. *The Industrial Revolution in America*. Boston : Houghton Mifflin.
- Lagny, Mlle. 1963. « Remèdes à la fatigue professionnelle des assistantes sociales », dans *Surmenage et repos*, Acte du 7^e Congrès médico-social protestant. Paris : Éditions Delachaux et Niestlé, p.149-152.
- Lallement, M. 2007a. « Qualités du travail et critique de la reconnaissance ». In *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, sous la dir. de A. Caillé. Paris : Éditions La Découverte.
- Lallement, M. 2007b. *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris : Éditions Gallimard.
- Lallement, M. 2001. « Daedalus Laborans ». *Revue du MAUSS*, vol. 2, no 18, p.29-49.
- Lantheaume, F. et C. Hérou. 2008. *La souffrance des enseignants : une sociologie pragmatique du travail enseignant*. Paris : Presses universitaires de France.
- Larouche, L.M. 1985. « Manifestations cliniques du "burnout" chez les médecins ». *Santé mentale au Québec*, vol. 10, no 2, p.145-150.
- Lasch, C. 2006. *Le seul et vrai paradis*. Paris : Éditions Flammarion.
- Lavallée, Y.-J. et al. 1988. *Le syndrome d'épuisement professionnel. Enquête auprès de trois corps de police*. Rapport de recherche. Sherbrooke et Montréal : Université de Sherbrooke et Institut Philippe Pinel de Montréal.
- Lazear, E. P. 1981. « Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions ». *American Economic Review*, 71, p.606-620.
- Le Breton, D. 1990. *Anthropologie du corps et modernité*. Paris : Presses universitaires de France.
- Le Goff, J.-P. 2003. *La barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. Paris : Éditions La Découverte.
- Lefort, C. 1978. *Les formes de l'histoire : essais d'anthropologie politique*. Paris : Éditions Gallimard.

- Légeron, P. 2001. *Le stress au travail*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- Leiter, M.P. 1993. « *Burnout as a Developmental Process: Consideration of Models* ». In *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, sous la dir. de W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek. Washington: Taylor and Francis Editors.
- Levasseur, G. 2003. *Les médecins bretons et leur santé*. Rapport présenté à l'URML Bretagne.
- Levinson, H. 1989. « When Executives Burn Out », dans *Designing and managing your career* (sous la dir. de H. Levinson), Boston: *Harvard Business School Press*, p.297-304.
- Linhart, D. 2010. *La modernisation des entreprises*. Paris : Éditions La Découverte.
- Linhart, D. (dir.). 2008. *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.
- Linhart, D. 2007. « Les multiples ressorts de la subjectivité au travail, du sentiment d'injustice au don de soi », dans *Le Travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques* (sous la dir. de P. Durand et W. Gasparini) Toulouse, Éditions Octarès, p. 41-50.
- Linhart, D., B. Rist et E. Durand. 2002. *Perte d'emploi, perte de soi*. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.
- Linhart, D. 1991. « Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social/ Work and its Centrality in the Personal and Social Sphere », *Sociologie et sociétés*, vol. 23, no 2, p.47-49.
- Linhart, R. 2008. *L'établi*. Paris : Éditions de Minuit.
- Lordon, J. 1963. *Les conditions de travail : le problème des effectifs*. Congrès national de Pâques, Vichy.
- Loriol, M. 2003. « Donner un sens à la plainte de fatigue au travail ». *L'Année sociologique*, 2, vol. 53, p.459-485.
- Loriol, M. 2000. *Le temps de la fatigue : la gestion sociale du mal être au travail*. Paris : Éditions Anthropos.
- Lourel, M. et N. Gueguen. 2007. « Une méta-analyse de la mesure du burnout à l'aide de l'instrument MBI ». *L'Encéphale*, no 33, p.947, 953.
- Lourel M. et C. Mabire. 2008. « Le déséquilibre efforts-récompenses et les débordements entre vie au travail, vie privée chez les éleveurs laitiers : leurs effets sur l'épuisement professionnel ». *Santé publique*, no 20, p.89-98.
- Magdalini, D. et al. 2007. « Sur les perspectives de la recherche qualitative en France : capitalisation et ré-utilisation d'entretiens de recherche ». *Recherches qualitatives*, Hors Série, no 3, p.156-173
- Maranda, M.-F., M.-A. Gilbert, L. St-Arnaud et M. Vézina. 2006. *La détresse des médecins : un appel au changement*. Québec : Presses de l'Université Laval.

- Marchand, A., P. Durand et A. Demers. 2006. « Un modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre ». *Revue canadienne de santé mentale et communautaire*, vol. 25, no 2, p.11-30.
- Marchand, A. 2004. *Santé mentale au travail*. Thèse de doctorat. Montréal : Université de Montréal.
- Marcil, M. 1992. « Stress et burnout ». *Revue de l'association canadienne pour la santé mentale*, filiale de Montréal, no novembre.
- Martuccelli, D. 2010. *La société singulariste*. Paris : Éditions Armand Collin.
- Martuccelli, D. et F. de Singly. 2009. *Les sociologies de l'individu*. Paris : Éditions Armand Collin.
- Martuccelli, D. 2008a. « L'égalité à l'épreuve du singularisme (1/2) ». *Vacarme*, no 43.
- Martuccelli, D. 2008b. « L'égalité à l'épreuve du singularisme (2/2) ». *Vacarme*, no 44.
- Martuccelli, D. 2007a. « La sociologie aux temps de l'individu ». *Interrogations*, no 5, <http://www.revue-interrogations.org>.
- Martuccelli, D. 2007b. « Les trois voies de l'individu sociologique ». *EspacesTemps.net*, Textuel, <http://espacestems.net/documents1414.html> consulté le 8 juin 2009.
- Martuccelli, D. 2006a. *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*. Paris : Éditions Armand Colin.
- Martuccelli, D. 2006b. « Penser l'intermonde, ou comment oublier le problème de l'ordre social ». *Revue du MAUSS*, vol. 1, no 27, p.431-443.
- Martuccelli, D. 2005. *La consistance du social. Sociologie pour la modernité*. Rennes : Presses Universitaire de Rennes.
- Martuccelli, D. 2004. « Figures de la domination ». *Revue française de sociologie*, vol. 45, no 3, p.469-497.
- Martuccelli, D. 2002. *Grammaire de l'individu*. Paris : Éditions Gallimard.
- Martuccelli, D. 2001. *Dominations ordinaires. Explorations de la condition moderne*. Paris : Éditions Balland.
- Marx, K. 1972. *Manuscripts de 1844. Économie politique et philosophie*. Paris : Éditions sociales.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli et M.P. Leiter. 2001. « Job Burnout ». *Annual Review of Psychology*, vol. 52, p.397-422.
- Maslach, C. 1982. *Burn Out, the Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. 1976. « Burned-out ». *Human Behavior*, vol. 5, p.16-22.
- Maslach, C. 1978. « The Client Role in Staff Burnout ». *Journal of Social Issues*, vol. 34, p.11-24.
- Maslach, C et S. Jackson. 1986. *Maslach Burn Out Inventory*. Palo Alto : Consulting Psychologist's Press.
- Maslach, C. et M.P. Leiter. 1997. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Méda, D. 2010. « Comment mesurer la valeur accordée au travail? ». *Sociologie*, vol. 1, no 1, p.121-140.
- Menut, Dr. 1963. « La fatigue professionnelle ». In *Surmenage et repos*, Actes du 7^e Congrès médico-social protestant. Paris : Éditions Delachaux et Niestlé, p.156-168.
- Mercure, D. et M. Vultur. 2010. *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Mills, C.W. 1966. *Les cols blancs, les classes moyennes aux États-Unis*. Paris : Éditions François Maspero.
- Mindus, E. 1955. « Esquisse d'une conception de la psychiatrie industrielle ». *Bulletin de l'organisation mondiale de la santé*, vol. 13, no 4.
- Moede, W. 1926. « Kraftfahrer-Eignungsprüfungen beim deutschen Heer 1915-1918 ». *Industrielle Psychotechnik*, 3, no 1.
- Montandon, F. 1963. « Remèdes à la fatigue professionnelle des assistants sociaux ». In *Surmenage et repos*, Actes du 7^e Congrès médico-social protestant. Paris : Éditions Delachaux et Niestlé.
- Morin, E. 2008. *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Études et recherches / Rapport R-543, Montréal, IRSST.
<http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-543.pdf>, consulté le 28 août 2008.
- Mosso, A. 1905 [1895]. *La fatigue intellectuelle et physique*. Paris : Félix Alcan.
- Munroe, V. et N. Brunette. 2001. « L'épuisement professionnel (burn-out) : un problème réel ». *Revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 7, no 1, p. 165-191.
- Naville, P. 1956. *Essai sur la qualification du travail*. Paris : Marcel Rivière.
- Naville, P. 1957. *Le nouveau Léviathan. De l'aliénation à la jouissance*. Paris : Anrhoropos.
- Neveu, J.-P. 1995. « Épuisement professionnel. Concept et méthodologie ». *Le travail humain*, vol. 58, no 3, p.209-228.
- Otero, M. à paraître. *L'ombre portée. L'individualité à l'épreuve de la dépression*. Montréal: Boréal.
- Otero, M. 2003. *Les nouvelles règles de l'individualité contemporaine*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Osty, F. 2003. *Le désir de métier*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Pelletier, M.-C. 1986. *Burnout chez les infirmières travaillant en milieu psychiatrique*. Mémoire de maîtrise, Faculté des Sciences infirmières, Université de Montréal.
- Périlleux, T. 2003. « La subjectivation du travail ». *Déviance et société*, vol. 27, no 3, p.243-255.
- Périlleux, T. 2001. *Les tensions de la flexibilité : l'épreuve du travail contemporain*. Paris : Éditions Desclée de Brouwer.

- Peter, R., H. Geibler et J. Siegrist. 1998. « Associations of Effort-Reward Imbalance at Work and Reported Symptoms in different Groups of Male and Female Public Transport Workers ». *Stress Medicine*, vol. 14, p.175-182.
- Peuchaniel, B. 2000. « Entretien avec Yves Clot ». *Regards*, no 54. <http://www.regards.fr/idees/en-quoi-le-travail-a-change>, consulté le 15 mars, 2010.
- Pezet, V., R. Villatte et P. Logeay. 1993. *De l'usure à l'identité professionnelle. Le burnout des travailleurs sociaux*. Paris : TSA éditions.
- Pezet-Langevin, V. 2003. « Le burnout, conséquence possible du stress au travail ». In *Stress au travail et santé psychique*, sous la dir. de M. Neboit et M. Vezina. Toulouse : Octarès Éditions.
- Pillon, T. 2009. *Georges Friedmann. Problèmes humains du machinisme industriel. Les débuts de la sociologie du travail*. Paris : Éditions Ellipses.
- Pillon, T. et F. Vatin. 2003. *Traité de sociologie du travail*. Toulouse : Octarès Éditions.
- Pines, A. M., E. Aronson et D. Kafry. 1982. « Burnout » : *se vider dans la vie et au travail*. Montréal : Le Jour.
- Pires, A.P. 1997. « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales ». In *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, sous la dir. de J. Poupart et al., p.3-54. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Queval, I. 2004. *S'accomplir ou se dépasser. Essai sur le sport contemporain*. Paris : Éditions Gallimard.
- Quivy, R. et L.V. Campenhoudt. 1995. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Éditions Dunod.
- Rabinbach, A. 2004. *Le moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité*. Paris : La Fabrique.
- Rasclé, N. et M. Bruchon-Schweitzer. 2006. « Burnout et santé des personnels : déterminants et prises en charge ». In *Comportement organisationnel*, vol. 2, sous la dir. de A. El Akremi, S. Guerrero et J-P. Neveu, p.289-311. Bruxelles : de Boeck.
- Ravon, B. 2009. « Repenser l'usure professionnelle des travailleurs sociaux ». *Information sociale*, vol. 2, no 152, p.60-68.
- Ravon, B. et al. (dir.). 2008. *Usure des travailleurs sociaux et épreuves de professionnalité. Les configurations d'usure : clinique de la plainte et cadres d'action contradictoires*. Synthèse de la recherche, février – mai.
- Reynaert, C., Y. Libert, P. Janne et N. Zdanowicz. 2008. « Le stress professionnel et les stratégies d'adaptation du soignant ». In *Le burn-out du soignant. Le syndrome d'épuisement professionnel*, sous la dir. de M. Delbrouck, p.129-138. Bruxelles : De Boeck.
- Ribot, T. 1884. *Les maladies de la volonté*. Paris : Alcan.

- Riffault, H. et J.-F. Tchernia. 2002. « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel ». *Futuribles*, no 277, p.63-77.
- Rousselet. 1978 [1974]. *L'allergie au travail*. Paris : Éditions du Seuil.
- Sainsaulieu, R. 1977. *L'identité au travail*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Salengro, B. 2005. *Le stress des cadres*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Sartin, P. 1966. *Le surmenage professionnel*. Paris : Hachette.
- Scarfone, D. 1986. « Pour une approche psychosomatique de la santé au travail ». *Santé mentale au Québec*, vol.11, no 2, p.175-187.
- Scarfone, D. 1985. «Le syndrome d'épuisement professionnel (burnout) : y aurait-il de la fumée sans feu?». *Annales médico-psychologiques*, no 143, p.754-761.
- Schaufeli, W.B. et D. Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schneider, V. 2001. *La déprime des politiques*. Paris : Éditions du Seuil.
- Schraub, S. et E. Marx. 2004. « Burnout Syndrome in Onco-logy ». *Bulletin of Cancer*, no 9, p.673-676.
- Schwartz, O. 1990. *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du nord*. Paris : Presses universitaires de France.
- Sicherman, B. 1977. «The Uses of a Diagnosis : Doctors, Patients and Neurasthenia». *Journal of the History of Medicine*, vol. 32, p.33-54.
- Siegrist, J. 1996. « Adverse Health Effects of High Effort/Low Reward Conditions ». *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, p.27-41.
- Silverman, D. 2000. *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. London: Sage.
- Simmel, G. 1993. *La tragédie de la culture*. Paris : Éditions Rivages.
- Simmel, G. 2004. *Philosophie de la modernité*. Paris : Éditions Payot.
- Singly, F. de. 2003. *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*. Paris : Éditions Armand Colin.
- Sivadon, P. 1956. « Hygiène mentale du travail ». *Archives maladies professionnelles*, vol. XVII, no 6.
- Soulier, E., C. Grenier et M. Lewkowicz. 2006. « La crise du médecin généraliste : une approche cognitive de la profession ». *Revue médicale de l'assurance maladie*, vol. 37, no 2, p. 99-108.
- Stablein, R. 1996. « Data in Organization Studies ». In *Handbook of Organization Studies*, sous la dir. de S. R. Clegg, C. Hardy, et W. R. Nord, p.509-525. London : Sage.
- Stockner, P.K. 1981. « Burnout: Yes it Also Happens to Veterinarians ». *Modern Veterinary Practice*, vol. 62, no 10, p.751-755.
- Supiot, A. 2000. *Servir l'intérêt général*. Paris : Presses universitaires de France.
- Thévenot, L. 2006. *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*. Paris : Éditions La Découverte.

- Thorne, S. 2004. « Qualitative Secondary Analysis ». In *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, vol. III, sous la dir. de M.S. Lewis-Beck, A. E. Bryman, et T. F. Liao. London : Sage.
- Tissié, P.-A. 1919. *L'éducation physique et la race: santé, travail, longévité*. Paris : Éditions Flammarion.
- Touraine, A. 2005. *Un nouveau paradigme pour comprendre le monde aujourd'hui*. Paris : Éditions Fayard.
- Touraine, A., F. Dubet et M. Wieviorka. 1984. *Le mouvement ouvrier*. Paris : Éditions Fayard.
- Touraine, Q. 1966. *La conscience ouvrière*. Paris : Éditions du Seuil.
- Tournès, L. 2006. « Le durkheimisme face à ses contradictions : l'enquête sur le chômage de l'Institut scientifique de recherches économiques et sociales (1935-1937) ». *Revue française de sociologie*, vol. 47, no 3, p.537-559.
- Tremblay, D.-G. et al. 2006. « Articulation emploi-famille et temps de travail: De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? ». *Enfance, Familles, Générations*, no 4.
- Truchot, D. 2006. « Exigences professionnelles et implication au travail : leur rôle dans l'émergence du burnout ». In *Comportement organisationnel*, vol. 2., sous la dir. de A. El Akremi, S. Guerrero et J.-P. Neveu, p.313-334. Bruxelles :de Boeck.
- Truchot, D. 2004. *Épuisement professionnel et burnout: concepts, modèles, interventions*. Paris : Éditions Dunod.
- Truchot, D. 2001. *Le burn-out des médecins libéraux de Bourgogne*. Rapport de recherche présenté à l'Union des Médecins libéraux de Bourgogne.
- Veil, C. 1952. *La fatigue industrielle et l'Organisation du Travail*. Thèse de doctorat, Paris.
- Veltz, P. 2008. *Le nouveau monde industriel*. Paris : Éditions Gallimard.
- Vézina, M. 2008. « La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail : nouveau défi pour la santé publique ». *Santé publique*, no 20, p.121-128.
- Vézina, M., R. Bourbonnais, C. Bisson et L. Trudel. 2006. « Définir les risques ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 3, no 163, p.32-38.
- Villermé, L.R. 1989. *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Paris : Études et documentation internationales.
- Wagner, P. 1996. *Liberté et discipline: les deux crises de la modernité*. Paris : Éditions Métailié.
- Weick, K. E. 1993. « The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, no 4, p.628-652.
- Yonnet, P. 1999. *Travail, loisir, temps libre et lien social*. Paris : Gallimard.
- Weil, S. 1951. *La condition ouvrière*. Paris : Gallimard.

- Zedelin, T. 1977. « Intelligence, Taste and Anxiety ». *France 1848-1945*, vol. 2, p.831-832.
- Zeldin, T. 1979. *Histoire des passions françaises : anxiété et hypocrisie*. (Tome V). Paris : Éditions Encre.

Bibliographie sélective

- Arcand, M. et L. Brissette. 1998. *Échec au burnout. Guide à l'intention des intervenants sociaux*. Montréal : Éditions de la Chenelière.
- Arendt, H. 1983. *Condition de l'homme moderne*. Paris: Presses pocket.
- Audet, M. et al., (dir.). 2003. *Santé mentale au travail. L'urgence de penser autrement l'organisation*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Barel, Y. 1984. *La société du vide*. Paris : Éditions du Seuil.
- Bastid, F. et B. Bravo. 2006. « Réussir sa carrière : approche conceptuelle ». In *Comportement organisationnel*, sous la dir. de A. El Akremi. Bruxelles : Éditions De Boeck Université.
- Beck, R. 2005. « Les élites françaises face au problème du temps libre populaire au XIXe siècle ». In *La régulation sociale entre l'acteur et l'institution. Pour une problématique historique de l'interaction*, sous la dir. de J.-M. Fecteau et J. Harvey. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Becker, H. 2002. *Les ficelles du métier*. Paris : Éditions La Découverte.
- Berman, M. 1988. *All that Solid Melts into Air. The Experience of Modernity*. Baskerville: Penguin Books.
- Bourdieu, P. 1970. *La reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Éditions de Minuit.
- Bourbonnais, R., M. Comeau, G. Dion et M. Vézina. 1997. *Impact de l'environnement psychosocial de travail sur la santé mentale des infirmières en centre hospitalier au Québec*. Rapport de recherche. Québec : Université Laval et Centre de santé publique de Québec.
- Bourbonnais, R., M. Vézina, C. Brisson et J. Moisans. 1995. *Organisation du travail et santé mentale des cols blancs de la région de Québec*. Rapport de recherche du Québec : Groupe de recherche interdisciplinaire sur l'organisation, la santé et la sécurité au travail, Université Laval.
- Bourdieu, P. 1994. *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*. Paris : Éditions du Seuil.
- Brun, J.-P. et al. 2008. *L'ampleur du problème. L'expression du stress au travail. La santé psychologique au travail*. Rapport de recherche. Québec : IRSST, Université Laval. <http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-362-1.pdf>, consulté le 1^{er} octobre.
- Brun, J.-P. et C. Lamarche. 2006. *Évaluation des coûts du stress au travail*. Rapport de recherche. Québec : IRSST, Université Laval, 117p.

- Brunstein, I. *et al.* (dir.). 1999. *L'homme à l'échine pliée : réflexion sur le stress professionnel*. Paris : Éditions Desclée Brouwer.
- Brunstein, I. *et al.* 1996. *Le pouvoir dans les organisations : masques et mouvances*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Bugard, P. 1978. *Le dossier fatigue*. Paris: Stock.
- Burke R. 1985. «The Relationship between Type A Behavior, Role Stress, Job Enrichment and Burnout College Counselors». *Dissertation Abstracts International*, no 46, 3588 B.
- Buscatto, M., M. Loriol et J.-M. Weller. 2008. *Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.
- Caillé, A., (dir.). 2001. « Travailler est-il (bien) naturel ? Le travail après la "fin du travail" ». *Revue du MAUSS*, vol. 2, no 18.
- Canguilhem, G. 1979. *Le normal et le pathologique*. Paris : Presses universitaires de France.
- Castel, R. 2003. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris : Éditions du Seuil.
- Castel, R., F. Castel et A. Lovell. 1979. *La société psychiatrique avancée : le modèle américain*. Paris : Éditions Grasset.
- Challiol-Jeanblanc, H. 2006. « Famille et carrière chez les couples à double carrière ». In *Comportement organisationnel*, vol. 2, sous la dir. de A. El Akremi *et al.* Bruxelles : Éditions De Boeck Université.
- Chapoulie, J.-M. 1991. « La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière ». *Revue française de sociologie*, vol. 32, no 3, p. 321-634.
- Cordes C.L. et T.W. Dougherty. 2001. « A Review and an Integration of Research on Job Burnout ». *Academy of Management Review*, vol. 18, p. 621-656.
- Costandriopoulos, A. *et al.* 2005. *Savoir préparer une recherche*. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Courtial, J. et S. Huteau. 2005. « Le burn out des infirmières en psychiatrie : de la recherche à l'hôpital ». *Santé publique*, vol. 3, no 53, p. 385-402.
- Cultiaux, J. 2005. « Agir dans un monde flexible : une expérience singulière ». In *La société flexible : travail, emploi, organisation en débat*, sous la dir. de M. Nateuil et A. El Akremi. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.
- Dagenais, D., (dir.). 2003. *Hannah Arendt, le totalitarisme et le monde contemporain*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Dagenais, M. 2005. « Des espaces aux pratiques de récréation. La régulation des loisirs publics à Montréal et Toronto, 1870-1940 ». In *La régulation sociale entre l'acteur et l'institution, pour une problématique historique de l'interaction*, sous la dir. de J.-M. Fecteau et J. Harvey. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

- Daloz, L. 2007. « Épuisement professionnel et blessures de l'idéal. Réflexions cliniques sur la désillusion des soignants et la formation initiale ». *Pédagogie médicale*, vol. 8, no 2.
- Dargentas, M. et al. 2009. « Compte-rendu des journées internationales de l'analyse secondaire en recherche qualitative ». *Bulletin de méthodologie sociologique*, 90. Mis en ligne le 01 avril 2009. URL : <http://bms.revues.org/index678.html>. Consulté le 11 mai 2011.
- Dejours, C. 2009. « Si on ne repense pas le travail, il faut s'attendre au pire ». *Le Monde*, 16 septembre, http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/16/si-on-ne-repense-pas-le-travail-il-faut-s-attendre-a-pire-que-des-suicides_1241431_3224.html, consulté le 1^{er} février 2011.
- Delbrouck, M. 2008. *Le burn-out du soignant. Le syndrome d'épuisement professionnel*. Bruxelles : Éditions De Boeck.
- Des Roches, N. 2005. *Les impacts de l'organisation du travail sur la santé mentale des travailleuses et des travailleurs*. Mémoire de maîtrise. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Dubet, F. 2004. « Critique de la performance comme modèle de justice ». In *La performance, une nouvelle idéologie?* sous la dir. de B. Heilbrunn. Paris : Éditions La Découverte.
- Dubet, F. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris : Éditions du Seuil.
- Ehrenberg, A. 2005. « La plainte sans fin. Réflexion le couple souffrance psychique/santé mentale ». *Cahiers de recherche sociologique*, no 41-42, p.17-41.
- Ehrenberg, A. 2004. « Une nouvelle fragilité psychique ». *Le Magazine Littéraire*, no 436, p.28.
- Élias, N. 1991. *La société des individus*. Paris : Éditions Fayard.
- Estryn-Behar, M. 1997. *Stress et souffrance des soins à l'hôpital. Reconnaissance, analyse et prévention*. Paris : Estem.
- Fassin, D. et R. Rechtman. 2007. *L'empire du traumatisme. Enquête sur la condition de victime*. Paris : Éditions Flammarion.
- Fassin, D. 2004. *Des maux indicibles : sociologie des lieux d'écoute*. Paris : Éditions La Découverte.
- Fortin, P. (dir.). 1999. *La réforme de la santé au Québec : questions éthiques*. Québec : Éditions Fides.
- Foucault, M. 1979. *Histoire de la folie à l'âge classique*. Paris : Éditions Gallimard.
- Gilmour, H. et S.B. Patten. 2007. « La dépression et les problèmes au travail ». *Rapports sur la santé*, Statistique Canada, vol. 18, no 1, p. 9-23.
- Gollac, M. et S. Volkoff. 2000. *Les conditions de travail*. Paris : Éditions La Découverte.
- Gorz, A. 1988. *Métamorphoses du travail, quête du sens : critique de la raison économique*. Paris : Galilée.

- Gorz, A. 1997. *Misères du présent. Richesse du possible*. Paris : Éditions Galilée.
- Guilbert, M. 1966. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris : Éditions Mouton.
- Haber, S. 2007. *Aliénation : vie sociale et expérience de la dépossession*. Paris : Presses universitaires de France.
- Hanique, I. 2004. *Le sens du travail : chronique de la modernisation au guichet?* Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès.
- Heaton, J. 1998. « Secondary Analysis of Qualitative Data ». *Social Research Update*, no 22, www.soc.survey.ac.uk/sru/sru22.html, consulté le 15 mai 2011.
- Husson, M., (dir.). 2006. *Travail flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Paris : Éditions La Découverte.
- Jarjoura, S. 2004. *L'influence des stresseurs au travail sur l'épuisement professionnel chez les cadres intermédiaires des établissements de santé et des entreprises parapubliques québécoises*. Mémoire de maîtrise. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Lagacé, C. 2006. *Du patron au « leader » : La redéfinition des formes d'exercice d'autorité en milieu de travail dans le discours gestionnaire contemporain*. Thèse de doctorat. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Laville, A. 1991. « Explorer le travail ». *Sciences sociales et Santé*, vol. IX, no 3, p.95-98.
- Lazarsfeld, P.F. et al. 1981 [1932]. *Les chômeurs de Marienthal*. Paris : Éditions de Minuit.
- Lazarus, A. 1995. *Une souffrance qu'on ne peut plus cacher*. Rapport du groupe de travail Ville, santé mentale, précarité et exclusion sociale.
- Loriol, M. et al. 2004. *Constructions du stress, psychologisation du social et rapport au public : les cas des infirmières hospitalières, des conducteurs de bus et des policiers*. Rapport final de recherche. Paris : Centre national de la recherche scientifique de l'Université de Paris I, Laboratoire Georges Friedmann.
- Loriol, M. 2002. « Mauvaise fatigue » et contrôle de soi : une approche sociohistorique». *Pistes*, vol. 4, no 1.
- Marchand, A., A. Demers et P. Durand. 2005. « Does Work Really Cause Distress? The Contribution of Occupational Structure and Work Organization to the Experience of Psychological Distress ». *Social Science & Medicine*, vol. 60, p.1-14.
- Marchand, O. et C. Thélot. 1991. *Deux siècles de travail en France*. Paris : INSEE, Études.
- Marx, K. 1993. *Le capital*. Paris : Presses universitaires de France.
- Massé, R. et J. St-Arnaud. 2003. *Éthique et santé publique : enjeux, valeurs et normativité*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Maupeou-Abboud, N. 1968. *Les blousons bleus*. Paris : Éditions Armand Colin.

- Mauss, M. 1969 [1921]. *L'expression obligatoire des sentiments*, Œuvres, 3, Paris, Minuit.
- Mauss, M. 1968 [1924]. « Rapports réels et pratiques de la psychologie et de la sociologie ». In, *Sociologie et anthropologie*. Paris : Presses universitaires de France.
- Méda, D. 1998. *Le travail : une valeur en voie de disparition*. Paris : Éditions Flammarion.
- Mills, C.W. 2006. *L'imagination sociologique*. Paris : Éditions La Découverte.
- Mustard, C., Vermeulen, et J.N. Laveis. 2000. « Is Occupational Class a Determinant of Decline in Perceived Health Status? ». *Institute for Work and Health Working Paper*, no 125.
- Neboit, M. et M. Vézina, (dir.). 2003. *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse : Octares Éditions.
- Niedhammer I, Goldberg M, Levy D, David S, Degioanni S. 2007. « Exposition aux facteurs du modèle de Karasek en France: étude méthodologique à l'aide de l'enquête national SUMER ». *Travailler*, no 17, p.47-70.
- Niedhammer I, J. Siegrist, M.F. Landre, M. Goldberg et A. Leclerc. 2000. « Études des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre Efforts/Récompenses ». *Revue Épidémiologie et Santé Publique*, no 48, p.419-437.
- Niedhammer, I., M. Goldberg, A. Leclerc, I. Bugel, et S. David. 1998. « Psychosocial Factors at Work and Subsequent Depressive Symptoms in the Gazel Cohort ». *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, no 24, p.197-205.
- Observatoire de La Culture et des Communications du Québec (OCCQ). 2007. *Système d'indicateurs de la culture et des communications au Québec*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Oigny, M. 1991. *Stress et burnout en milieu policier*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Otero, M. (dir.). 2005. « Nouveaux malaises dans la civilisation ». *Cahiers de recherche sociologique*, no 41-42, p.65-89.
- Osty, F. R. Sainsaulieu et M. Uhalde. 2007. *Les mondes sociaux de l'entreprise : penser le développement des organisations*. Paris : Éditions La Découverte.
- Paillé, P. 2007. « La recherche qualitative ». In *Problèmes sociaux. Théories et méthodologies*, sous la dir. H. Dorvil. Québec : Presses de l'Université du Québec à Montréal.
- Paillé, P. 1996. « Qualitative (analyse) ». In *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, sous la dir. de A. Mucchielli. Paris : Éditions Armand Colin.
- Paradis, G. 1990. « Le burnout au temps de l'excellence ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, no 2, p. 187-193.

- Paterniti, S., I. Niedhammer, T. Lang et S.M. Consoli. 2002. « Psychosocial Factors at Work, Personality Traits and Depressive Symptoms: Longitudinal Results From the GAZEL Study ». *British Journal of Psychiatry*, vol. 181, p.111-117.
- Paugam, S. 2000. *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pinard, R. 2000. *La révolution du travail : de l'artisan au manager*. Montréal: Liber.
- Pines, A. 1993. « Burnout ». In *Handbook of stress*, sous la dir de L. Goldberger et S. Breznitz, p. 386-403. New York: The Free Press.
- Rifkin, J. 1997. *La fin du travail*. Paris : Éditions La Découverte.
- Robitaille, M.-J. 2001. « Épuisement professionnel chez les infirmières : rallier les points de vue ». *Objectif prévention*, vol. 24, no 4, p.18-19.
- Rosanvallon, P. 1989. *Le libéralisme économique. Histoire de l'idée de marché*. Paris : Éditions du Seuil.
- Schnapper, D. 1994. *L'épreuve du chômage*. Paris : Éditions Gallimard.
- Sennett, R. 2000. *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, Albin Michel.
- Smith, A. 1995. *Enquête sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Paris : Presses universitaires de France.
- Smith, A. 1999. *Théorie des sentiments moraux*. Paris : Presses universitaires de France.
- Sue, R. 1994. *Temps et ordre social*. Paris : Presses universitaires de France.
- Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal. 2001. *Rapport de recherche sur le stress, l'épuisement professionnel et la violence au travail*. Montréal : Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal.
- Vézina, M. et R. Bourbonnais. 2001. « Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale ». In *Portait social du Québec*, http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/port_soc2001-12.pdf, consulté le 1er octobre 2008.
- Vézina, M., M. Cousineau, D. Mergler et A. Vinet. 1992. *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Weber, M. 1995. *Économie et société*. Paris : Presses pocket.