

Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail ?

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail ?. Second forum de l'Association Internationale de Sociologie, Aug 2012, Buenos-Aires, Argentine. <halshs-00726017>

HAL Id: halshs-00726017

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00726017>

Submitted on 28 Aug 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les « risques psychosociaux » :
quels enjeux de démocratie et de justice au travail ? *

Paul Bouffartigue

<paul.bouffartigue@univ-amu.fr>

Résumé. La montée de la thématique des « risques psychosociaux » (« RPS ») offre potentiellement un nouvel enjeu pour que des objectifs de démocratie et de justice s’emparent du contenu et du sens du travail. Car ces objectifs se sont, historiquement, largement réduits, dans le cadre du « compromis fordiste », à la recherche de contreparties - en argent, en temps et en stabilité d’emploi - de l’aliénation du travail. Ce compromis salarial, qui a conduit à une dépolitisation des enjeux du travail lui-même, est aujourd’hui rompu. Mais on a tendance à n’en voir que les aspects de décomposition et de crise, qui évidemment dominent fortement la situation, et non les recompositions qui y sont aussi à l’œuvre. La présence sur la scène publique des thèmes liés au mal-être au travail exprime un retour du travail, aux côtés de l’emploi, dans les préoccupations sociales. Mais la manière de le mettre en forme sous la notion de « RPS » est discutable et discutée. Elle tend à annuler leur portée critique en lui imposant les limites et les impasses de l’approche traditionnelle de la santé au travail en termes de « Risques professionnels ». Si à l’inverse on identifie la source des malaises au travail dans la disjonction entre les modes de contrôle et d’évaluation des performances, et la réalité du travail, alors il s’agit d’ouvrir de nouveaux espaces de dialogue et de démocratie permettant que s’exprime la controverse sur la qualité, le contenu, et l’organisation du travail. Si les obstacles sur ce chemin sont fort nombreux, il peut aussi s’appuyer sur des ressources, qu’elles soient juridiques, ou sociales plus larges .

Abstract . The rise of the theme "psychosocial risks" ("SPR") offers potentially a new space in which the objectives of democracy, and of justice can be transposed onto the questions of content, and the sense of work. These demands were, historically, largely reduced, in the frame of "a Fordist compromise", in the research of counterparties - in silver, in time, and in job security - , of the alienation of the work. This "Fordist compromise ", which led to a depoliticisation of the stakes in the work, itself, is today broken. But we tend to see only the aspects of decomposition and crisis, which obviously strongly dominate the situation, and not the reorganizations which are also present there. The presence on the public scene of the themes connected to the ill-being in the workplace expresses a return of the work, besides the employment, in social concerns . But the way of shaping it under the notion of "SPR" is debatable and is discussed. It tends then to cancel their impact critically by imposing on it the limits and the impasses of the traditional approach of health in the workplace, in terms of "Occupational hazards". If, on the contrary, we identify the source of feeling faint at work in disjunction between the ways of controlling and evaluating the performances, and the reality of the work, then it is a question of opening new spaces of dialogue and democracy allowing one to express themselves about the controversy on the quality, the contents, and the organization of the workplace. If the obstacles on the road are numerous, there are also some interesting resources - legal, or wider social resources - to take up this challenge.

Resumen. El aumento de la temática de los " riesgos psicosociales " ("RPS ") ofrece potencialmente un nuevo espacio de discusión en el cual los objetivos de democracia y de justicia pueden ser asociados a las cuestiones de contenido y de sentido del trabajo. Las reivindicaciones concernientes a esta cuestión se redujeron, históricamente, en el marco del "compromiso fordista", a través de compensaciones, en tiempo y dinero, de la alienación del trabajo. Este compromiso salarial, que condujo a una despolitización de las encrucijadas del trabajo mismo, hoy se ha quebrado. Pero tendemos a ver sólo los aspectos de descomposición y de crisis, que evidentemente dominan fuertemente la situación, y no las recomposiciones que también están allí manos a la obra. La presencia sobre la escena pública de los temas vinculados al malestar en el trabajo expresa un retorno de las cuestiones del trabajo, y del empleo, a las preocupaciones sociales . Pero su expresión a través la noción de "RPS" es discutible y controvertida. La misma tiende a anular su aspecto crítico imponiéndole los límites y los problemas del enfoque tradicional de la salud laboral en términos de "Riesgos profesionales" . Si por el contrario buscamos identificar la fuente de los malestares en el trabajo en la disyunción entre las formas de control y de evaluación de las tareas, y la realidad del trabajo en si misma, entonces es posible abrir nuevos espacios de diálogo y de democracia permitiendo expresar las controversias sobre la calidad, el contenido, y la organización del trabajo . Si los obstáculos en este camino son muy numerosos, es posible también apoyarse en recursos jurídicos o sociales más amplios .

* Cette communication s'inscrit dans le cadre d'une recherche engagée fin 2011 au LEST, financée par l'ANR : *STRIPAP (Stress et risques psychosociaux au travail : acteurs et pratiques. Le développement de dispositifs liés au « stress » dans les entreprises)*. Décision n° 2011 BSH1 00801.

La montée des « risques psychosociaux » (« RPS ») offre-t-elle une opportunité pour que les questions du travail – organisation, conditions, contenu, qualité, finalité – deviennent un domaine où puisse être redéployés des objectifs de démocratie et de justice ? Ces objectifs se sont, historiquement, largement réduits, dans le cadre du « compromis fordiste », à la recherche de contreparties - en argent, temps et stabilité de l'emploi -, de l'aliénation du travail. On le sait, ce compromis salarial, qui a conduit à une dépolitisation des enjeux du travail lui-même - dépolitisation dans laquelle on peut voir une source majeure des difficultés contemporaines de la gauche syndicale et politique face aux mutations du capitalisme (Supiot, 2011 ; Trentin, 2012) -, est aujourd'hui rompu. Mais on a tendance à n'en voir que les aspects de crise et de décomposition, qui dominent si manifestement, et non les recompositions qui y sont aussi à l'œuvre.

Le thème de notre table ronde peut en effet provoquer d'emblée un constat lucide. On observe des contradictions croissantes entre d'une part, ces notions de « démocratie au travail » et « justice sociale », et, d'autre part, les grandes dynamiques des mondes du travail dans la mondialisation néo-libérale. On assiste en effet à la montée d'une sorte de « despostisme du marché », identifiée comme telle voilà bientôt 20 ans par T. Coutrot (1998). Cette domination de la rationalité marchande passe par des canaux multiples ; celui du marché *du travail*, via la peur du chômage ; celui du marché *des produits*, via l'élargissement de la concurrence entre travailleurs ; celui du marché *financier*, enfin, via l'hégémonie des logiques financières dans les modes de direction des entreprises. Cela se traduit par une évolution aux deux faces indissociables : la précarisation de l'emploi, et l'intensification du travail. Au delà, on peut repérer de nombreux liens entre la crise du travail et celle de la démocratie. Des reculs démocratiques s'observent non seulement dans la sphère du travail et des entreprises, où régressent les droits des travailleurs et où s'expriment plus difficilement la conflictualité et l'action collectives, mais dans celle de la société civile et politique, où la légitimité des institutions démocratiques est fortement questionnée. Les liens entre la précarisation du salariat et le retrait des classes populaires de la politique instituée, entre faible participation dans la vie de travail et faible participation dans la vie civile et politique, sont évidents. Mais, au-delà, si l'on suit I. Ferreras (2008), il existerait dans nos sociétés de services une expérience latente de la politique dans la sphère du travail, mais sa non reconnaissance par les acteurs organisés - c'est une expérience « avortée », car elle ne se développe pas au plan collectif - aurait des effets en termes de démobilisation démocratique en dehors de cette sphère ; et ce d'autant plus que les questions du travail sont absentes de cette dernière.

On peut donc poser l'hypothèse d'un lien intime entre crise du travail et crise de la démocratie. Ce lien se nouerait autour de l'occultation des questions du travail – organisation, conditions, contenu, sens – comme enjeu de débat, tant au sein de l'entreprise que de la scène publique. Le redoublement de ces deux crises, appuyées sur une mise sous tension généralisée du salariat, a de puissants effets de déstructuration. Mais ces logiques ne sont pas les seules à l'œuvre. C'est ce que montrent l'ambivalence et de la conflictualité dont est porteuse la thématique des « RPS » : offrent-elles une occasion pour faire reculer cette occultation des enjeux du travail ?

Tout laisse à penser que la présence sur la scène publique des thèmes liés au mal-être au travail exprime un certain retour du travail, aux côtés de l'emploi, dans les

préoccupations sociales (1). Mais la manière de le mettre en forme ce mal-être avec la notion de « RPS » est discutable et discutée. Elle tend en effet à en annuler la portée critique en lui imposant les limites et les impasses qui sont celles de l'approche traditionnelle de la santé au travail en termes de « Risques professionnels » (2). Si, à l'inverse on identifie la source des malaises au travail dans la disjonction entre les modes de contrôle et d'évaluation des performances, et la réalité du travail, alors il s'agit d'ouvrir de nouveaux espaces de dialogue et de démocratie permettant que s'exprime la controverse sur la qualité, le contenu, et l'organisation du travail (3). Les obstacles sur cette voie sont fort nombreux, , mais elle peut aussi trouver des ressources dans les dynamiques en cours, qu'elles soient d'ordre juridique, ou sociales plus larges (4)

1- La montée de la thématique des « RPS »

En France, depuis le milieu des années 1990 cette thématique est très présente sur la scène publique. Cette thématique s'y exprime, notamment, mais pas seulement, sous l'appellation de « RPS ». C'est la plus récente – elle est utilisée seulement depuis le début des années 2000¹ - d'une longue liste de mots, qui continuent d'ailleurs d'être employés à ses côtés, dans le débat public ou dans le langage ordinaire² : « souffrance mentale », « violences », « mal-être », « stress », « burn-out », « harcèlement », « suicides », les « TMS » y étant parfois inclus. Mais, du moins sur la scène politique et médiatique nationale, il s'agit d'une présence à éclipse : le travail a ainsi été remarquablement absent de la dernière campagne électorale, contrairement à celle de 2007, même si c'était alors sous le visage pervers du « travailler plus pour gagner plus ». En tout état de cause, au travers de tous les thèmes liés au mal-être au travail et à l'intensification du travail, ce sont bien les questions du travail qui ont fait un certain retour sur la scène publique, après avoir été totalement occultés tout au long des années 1980 et jusqu'au début des années 1990. Seules les questions d'emploi, de chômage, d'exclusion étaient omniprésentes. Même si, notons-le d'emblée, La focalisation sur ces « nouveaux risques » peut servir à occulter ou à minimiser ces derniers, à sous-estimer le contenu psychosomatique des atteintes à la santé, et à psychologiser les enjeux de la santé au travail.

Les « RPS » sont devenus une appellation officielle, largement utilisée par les professionnels de la prévention des risques professionnels. Cette catégorie fait

¹ Sous l'effet notamment : d'un « accord cadre européen », signé par les organisations syndicales et patronales en 2004 ; suivi d'un « accord national interprofessionnel » (ANI), signé en 2008 pour l'ensemble des « partenaires sociaux », et d'une commande par le Ministre du Travail d'un rapport sur « La mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » (Nasse et Légeron, 2008). Fin 2009, devant l'absence de dynamique créée dans les entreprises par l'A.N.I. signé en 2008, le ministre du travail lance un « plan d'urgence » sur le stress au travail, et demande à toutes les entreprises de plus de 1000 salariés d'engager des négociations ou des « plans d'action » sur le stress au travail et les « RPS ». La médiatisation de plusieurs suicides intervenus dans de grandes entreprises au cours des années 2005-2008 a joué un rôle clef dans la montée de la thématique « RPS ».

² C'est probablement la catégorie de « stress » qui est la plus courante dans le langage commun. Les groupes professionnels qui l'utilisent le plus volontiers pour décrire leurs difficultés au travail – notamment les cadres – ne sont pas nécessairement les plus « stressés » au sens du « job strain » défini par le modèle de Karasek, un des plus couramment utilisés en épidémiologie (Bué et al., 2008 ; Buscetto et al., 2008 ; Karasek ; 1979 ;

partie d'un ensemble de trois risques professionnels dits « émergents », ou « nouveaux ». Les deux autres sont les « TMS » (troubles musculo-squelettiques) et les « CMR » (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques). Ils sont dits « nouveaux », parce « qu'ils renouvellent le cadre de pensée hérité des premières lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles » (Mias, 2010, p. 44). Ils se distinguent en effet sous trois aspects de la *vision*³ dominante des risques professionnels plus anciens: leurs effets sont *différés* (et non immédiats, ou à court terme) ; ils sont liés à *plusieurs facteurs*, et non à un seul ; et ils sont dus à *plusieurs expositions* qui se succèdent dans le temps, au cours de carrières professionnelles plus instables et complexes. Ces trois caractéristiques aiguissent donc les difficultés traditionnelles d'imputabilité et de responsabilité des atteintes à la santé par le travail. Ils sont par conséquent plus difficilement reconnus officiellement comme risques professionnels, à ce titre susceptibles de donner lieu à réparation. Les « TMS » ne le sont que depuis 1972, mais de manière croissante, au point qu'ils sont devenus rapidement la première cause de « maladie professionnelle » (Hatzfeld, 2008 ; 2009). Les « CMR », notamment les cancers d'origine professionnelle, sont considérablement sous-estimés. Quant aux « RPS », qui sont les derniers nés, ils ne sont pour l'heure reconnus que très partiellement, sous le visage du « harcèlement » au travail (loi en 2002), et de la qualification comme « accidents du travail » de quelques suicides .

3- Une notion controversée, des interprétations hétérogènes

Il existe en France une controverse scientifique sur la notion de « RPS », sur son appellation-même, et entre les approches hétérogènes des phénomènes qu'elle vise. Cette controverse entre en résonance avec une controverse sociale et politique indéniable, mais dont l'ampleur reste, quant à elle, à étudier⁴. Cette absence d'accord était déplorée par le rapport de Nasse et Légeron (2008),⁵ qui est orienté vers la tentative de construction hâtive d'un consensus, *via* l'artifice d'un accord sur un instrument unique de mesure. Cette tentative a échoué puisque le rapport du collège des experts qui a été désigné pour remplir cette mission a refusé de s'engager dans cette voie (Gollac et Baudier, 2011). Ce collège a pris acte de la grande diversité des approches, y compris des outils de mesure de type épidémiologique, et il propose une pluralité de dimensions possibles du phénomène et une diversité d'instruments de mesure⁶ (Bouffartigue, 2012). La dénomination de « RPS » elle-même est débattue par les chercheurs. Car « RPS »

³ *Vision*, car en grande partie inadéquate à la réalité des risques « traditionnels » eux-mêmes.

⁴ Si l'ensemble des syndicats – ce qui est rare en France – a signé l'accord national interprofessionnel de 2008 sur le stress au travail, ce n'est pas toujours le cas au niveau des entreprises. Suite au « plan d'urgence » incitant les 1300 entreprises de plus de 1000 salariés à engager des négociations sur le stress au travail, 250 « plans d'action concertés » et 234 « accords » sont signés en 2010. 59% de ces accords sont signés par tous les syndicats présents, mais les 4/5 de ces derniers sont de simple accords de méthode.

⁵ Ce rapport prend comme modèle à suivre les pays scandinaves dans lesquels il tel consensus existerait.

⁶ Le rapport établit la liste de huit types de facteurs de risques à identifier : intensité et temps de travail ; exigences émotionnelles ; autonomie ; rapports sociaux au travail ; conflits de valeurs ; insécurité de la situation de travail ; dispositifs de prévention des RPS ; caractéristiques individuelles.

désigne à la fois des facteurs et des symptômes, des causes et leurs effets en termes d'atteinte à la santé. D'ailleurs ils sont souvent présentés sous la forme d'une liste, hétérogène, principalement composée d'atteintes à la santé mentale.

On peut identifier au moins trois visions hétérogènes de ce qui est en cause, visions associant un modèle d'intelligibilité des phénomènes en cause, à prétention scientifique, et un type de préconisation pratique visant l'amélioration de la santé mentale au travail

La première est celle qui domine institutionnellement. C'est celle du « stress professionnel », au sens de sa définition de l'Agence européenne de santé et de sécurité au travail : perception par un sujet d'un déséquilibre entre les contraintes auxquelles il doit faire face et les ressources dont il dispose pour y parvenir. D'une certaine manière, et selon la formule d'Yves Clot (2010) travailleur y est donc vu comme « trop petit » par rapport aux exigences organisationnelles. Cette vision entre en résonance avec nombre d'initiatives managériales. Cette première vision s'alimente à certains courants de la psychologie, notamment de la psychologie cognitive (Lazarus et Folkman, 1984) .

Une seconde approche se présente de manière critique par rapport à la première. Elle est centrée sur la notion de « souffrance » au travail. Le travailleur y est surtout vu comme une victime de mécanismes organisationnels et managériaux. Bien qu'elle ait rencontré un grand succès dans les milieux syndicalistes, elle peut être compatible avec la précédente, dans la mesure où l'accent est mis dans les deux cas sur la nécessité de soigner les travailleurs plus que le travail. Cette seconde vision est notamment influencée par la psychodynamique du travail (Dejours, 80 et 87).

Une troisième approche se formule en termes de difficulté ou d'impossibilité de réaliser un travail de qualité, de débattre de la qualité et du sens du travail. Elle met l'accent sur l'organisation du travail, mais à l'inverse de la première vision, le travailleur y est vu comme « trop grand » par rapport aux ressources que l'organisation met à sa disposition pour réaliser le travail. Cette dernière vision est portée par l'ergonomie francophone et par la clinique de l'activité (Hubeault, 2011 ; Clot, 2010 ; Lhuillier, 2010).

La définition retenue par le collège des experts a le mérite d'être très ouverte, de en mettant l'accent sur des causes, elles-même très larges, en ne limitant pas les effets à la seule santé mentale, et en envisageant une interaction entre causes et santé mentale : les « RPS » sont des « Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac et Baudier, 2011)

Mais cette définition ne reste-t-elle pas prisonnière de la notion de « risque » ? Or cette notion de « risque » possède au moins trois défauts, dont on va voir qu'ils la rendent inadéquate à saisir tout ce qui se joue dans les liens travail-santé mentale.

- historiquement le risque professionnel, comme tout risque, est fondamentalement aléatoire : l'employeur est vu comme « responsable » - notion fondatrice du droit du travail et du principe de la subordination du salarié dans le contrat de travail, née en France en même temps que la première loi sur les accidents du travail - , mais pas « coupable ». En effet il ne peut garantir un lieu de travail entièrement sécurisé. Certes, l'organisation

du travail relève de son autorité, le salarié est subordonné à cette autorité, il met à disposition ses capacités en échange d'un salaire. S'il y a accident du travail ou maladie professionnelle, il y a une simple réparation financière forfaitaire dans une logique d'assurance, mais pas de réparation totale comme dans le cas où la responsabilité pénale du fautif engagée.⁷

- elle suppose une extériorité entre un « opérateur », fondamentalement passif et initialement sain, et un « environnement » hostile, où existent des facteurs ou agents d'atteinte à la santé auxquels le corps est *exposé* ; or l'ergonomie – du moins l'ergonomie de l'activité prépondérante dans les pays francophones – montre que la construction de la santé se joue dans l'*appropriation* d'un milieu de travail au travers de l'action singulière d'un sujet humain singulier.
- la santé au travail est appréhendée par les atteintes, les dégradations : le travail est vu d'abord comme facteur de danger avant de l'être, éventuellement, comme source de santé ; et la santé elle-même est d'abord vue comme la simple absence de maladie, et non dans une vision globale et dynamique qui est celle de sa définition aujourd'hui par l'OMS, longtemps après les travaux pionniers du grand médecin et philosophe Georges Canguilhem (1985 ; 2002).

Ces trois défauts étaient déjà présents s'agissant de risques professionnels plus anciens – mécaniques, chimiques, bactériologiques – et d'atteintes à la santé *physique*. Mais ils deviennent plus évidents d'agissant de ces nouveaux « risques », et d'atteintes à la santé *mentale*. On peut penser qu'ils ne disqualifient pas une approche quantitative, épidémiologique, quant elle est finalisée avant tout par la connaissance (« mesurer pour connaître »), mais qu'ils deviennent paralysants ou négatifs s'agissant de transformer les situations de travail génératrices de difficultés psychologiques au travail (« mesurer pour agir ») (Bouffartigue, 2012).

Malgré ces défauts, ce n'est pas un hasard cette notion de « RPS » qui a été retenue. La principale raison est que c'était le meilleur moyen de l'institutionnaliser sur le plan du droit et de la négociation collective, d'en faire un objet de régulation sociale. En effet il a pu ainsi être inscrit dans le domaine, cognitif et institutionnel pré-existant, de la santé au travail, construite historiquement comme gestion et prévention de « risques professionnels » (Ughetto, 2011). Avec le danger qu'on retrouve à son propos la force des préoccupations d'adaptation de l'homme au travail et de mesure quantitative des « risques » (Lhuillier, 2010). Tout le problème est alors de savoir si ce nouvel objet va ainsi se trouvé « digéré » par cette problématique traditionnelle, ou si, se trouvant à l'étroit dans ce corset, il contribuera à son dépassement.

⁷ D'où la portée révolutionnaire des inflexions récentes de la jurisprudence qui admet la notion de « faute inexcusable » de l'employeur, par la suite de son non respect de « l'obligation de sécurité de résultat » : ici sa responsabilité pénale est engagée. Le paradoxe étant que cette accentuation de la responsabilité de l'employeur s'accompagne de l'extension de la responsabilité individuelle des salariés dans le travail, et dans l'extension au moins potentielle de leur responsabilité collective au travers du rôle des instances représentatives du personnel (cf. plus loin). Tout se passe comme si on assistait à un durcissement de la notion de subordination d'un côté, et à son dépassement possible de l'autre.

4- Un enjeu potentiel de redéploiement d'une critique sociale du travail

La critique sociale du travail, forte jusque la seconde guerre mondiale a été depuis largement étouffée sous l'effet du compromis fordiste autour du salaire et du temps de travail. Elle est réapparue un court moment, au tournant des années 1960/1970, époque où se manifeste une insubordination ouvrière, avant que la montée du chômage de masse discipline cette dernière. Les risques professionnels ont été « gérés » de manière dominante en privilégiant la culpabilité individuelle des travailleurs, et sur le mode de la compensation financière (versement de primes liées au danger ou à la pénibilité de certains postes et horaires de travail). La France est un cas exemplaire des freins à la reconnaissance sociale des atteintes à la santé par le travail, liée à son cantonnement dans le domaine « privé » des relations patronat-syndicats, dans lequel le rapport de force est tendanciellement défavorable aux seconds.⁸ Et la logique de l'adaptation de l'homme au travail l'a toujours disputé à la logique d'adaptation de la situation travail à l'homme, comme le montre la double mission traditionnelle du médecin du travail : juger de l'aptitude du salarié au poste de travail, prévenir la dégradation de sa santé.

L'approche dominante des « RPS » tend à reproduire et à radicaliser ce mode de gestion de la santé au travail. Comme le montrent la plupart des « plans d'action » de directions d'entreprise, et même de dispositifs négociés avec les syndicats – et ainsi que le reconnaît le bilan officiel du « plan d'urgence » lancé fin 2009⁹ –, elle met le travail à l'abri de la controverse, et se focalise vers la détection des travailleurs les plus fragilisés mentalement et leur orientation vers un soutien psychologique individuel.¹⁰ Mais on voit mal comment cette approche pourrait inverser le processus de dégradation de la santé mentale au travail.

A l'inverse si l'on définit ce qui se joue derrière les « RPS », comme « le travail empêché », c'est-à-dire par l'impossibilité de réaliser un travail de qualité et d'en débattre des critères, on ne peut soigner les travailleurs sans soigner d'abord le travail. Dans cette perspective la santé mentale au travail est d'abord menacée par les effets de la disjonction croissante entre les modes de contrôle et d'évaluation des performances – toujours plus quantifiés et individualisés – et la réalité du travail, des efforts faits par les salariés pour le mettre en œuvre. C'est parce que

⁸ Ce qui explique largement par exemple le scandale de l'amiante. Ce scandale, aux côtés de l'influence de l'Union Européenne, joué son rôle dans la prise en main par l'Etat d'un certain nombre d'aspects de la santé au travail, qui s'intègre désormais bien davantage dans des préoccupations de santé publique, avec la montée d'un paradigme épidémiologique le disputant au paradigme ergonomique (Verdier, 2012).

⁹ « Un nombre très faible d'accords organise l'expression des salariés en dépit d'un engagement fort de l'ANI sur le stress au travail : « donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail » (...) Il s'agit pourtant d'un axe structurant qui devrait être exploré à la fois lors du diagnostic par la participation directe des salariés et dans le programme d'actions (...) prendre en compte l'expression des salariés implique la mise en place d'espaces de régulation et de discussion sur le travail : organiser des lieux, des temps, mais aussi un climat favorisant la prise de parole, et une écoute pour qu'elle soit entendue dans sa singularité et sa portée. Ce faisant on touche au partage du sens du travail, à la place du collectif, à l'organisation du travail et à la ligne managériale. Très peu d'accords explorent cette piste sous toutes ces dimensions » (Direction Générale du Travail, 2011, p. 5)

¹⁰ Il faut y ajouter les efforts pour respecter, souvent formellement, les nouvelles normes de la prévention des risques professionnels, et se protéger ainsi du « risque juridique ».

ces derniers peuvent alors de moins en moins se *reconnaître dans le travail* qu'ils réalisent que s'exprime une forte demande de *reconnaissance interpersonnelle*, et que situer les réponses uniquement sur ce dernier registre est voué à l'échec (Clot, 2010).¹¹

Il s'agit donc de rendre possible la controverse sur le contenu, le sens et l'organisation du travail, sur les critères-même de performance etc. Ce qui suppose la création de nouveaux espaces de dialogue et de démocratie dans l'entreprise. Mais aussi une révolution culturelle dans le mouvement syndical le mettant en capacité d'accompagner l'intervention des salariés sur ces enjeux, de stimuler leur pouvoir d'agir. De s'éloigner donc à la fois de la posture du syndicalisme de service – dans laquelle syndicalistes et salariés sont dans une relation d'instrumentalisation réciproque - comme du syndicalisme purement défensif et protestataire – où la dénonciation de l'ordre social peut aller de paire avec l'incapacité à agir sur les situations concrètes. D'abandonner les attitudes paternalistes pour se mettre à l'écoute des salariés. Non pas à l'écoute compassionnelle de leur mal-être, mais de l'écoute et du dialogue autour de ce qui, derrière le malaise et les conflits inter-personnels, renvoie aux dilemmes l'expérience du travail. De manière à ce que « la réflexion se déplace à un niveau où la personne possède une expertise : celui des contradictions et dilemmes qu'elle affronte quotidiennement dans son activité » (Davezies, 2009). D'une certaine manière donc, d'animer une démocratisation participative de la vie de travail.

La montée des RPS tend donc à pousser à son terme les limites des tentatives mises en place depuis plus d'un siècle pour gérer et prévenir les « risques professionnels ». Le travailleur ne peut plus être réduit au statut d'opérateur passif qu'il s'agirait de protéger d'un environnement nocif. On ne peut plus faire l'impasse sur sa propre expérience du travail pour identifier et évaluer ces « risques ». Il doit être considéré comme un expert à part entière et la place qu'accorderont aux savoirs de ces « experts bruts » (Odonne, 1984) les dispositifs et spécialistes de la santé au travail dans leur intervention préventive sera un critère décisif de la qualité de cette dernière. Et la nécessité de cette revalorisation substantielle du rôle des travailleurs dans une dynamique de (re)construction de leur santé au travail interpelle également non seulement les pratiques des directions d'entreprises, mais celles des organisations syndicales.

5- Obstacles et ressources pour que les « RPS » élargissent la démocratie au travail

On le devine, les obstacles sur la voie de cette approche alternative des « RPS » sont nombreux. Citons : tous ceux qui poussent au déni des atteintes à la santé au travail, ou au fatalisme devant la puissance des phénomènes macro-économiques ; la force des processus d'individualisation et à de psychologisation des problèmes

¹¹ Il faudrait ici débattre avec les thèses d'A. Honneth - mettant au premier plan des luttes contemporaines les « luttes pour la reconnaissance » – en réfléchissant à la manière dont l'action pour changer le travail peut participer à une ré-articulation féconde des « luttes pour la reconnaissance » et des « luttes pour la redistribution », soit une conception élargie de l'objectif de justice sociale.

contemporains du travail, favorisés par le recul apparent des pénibilités physiques au bénéfice de pénibilités mentales ; les capacités d'initiative des directions d'entreprise allant dans le sens du contournement des institutions représentatives du personnel et d'une prise en charge individualisée de la souffrance mentale ; l'affaiblissement du mouvement syndical et l'héritage culturel « fordien » qui continue de marquer ses pratiques, dans un contexte où les enjeux du chômage et de l'emploi seront probablement, de leur côté, de plus en plus sensibles ; le fait que les questions du travail sont potentiellement très conflictuelles non seulement entre dirigeants et salariés, mais au sein du salariat.

Mais on peut aussi relever des ressources mobilisables par les acteurs qui peuvent se saisir de la question des « RPS » pour investir le domaine du travail. On en trouve au plan du droit, des caractéristiques du salariat contemporain et de son expérience du travail, enfin du syndicalisme et des mouvements sociaux .

Depuis 1982 et la création des CHSCT, est reconnue l'idée que la prévention des risques professionnels ne relève plus exclusivement du pouvoir unilatéral de l'employeur. Plus récemment la jurisprudence a consacré une « obligation de sécurité de résultat » à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail : le manquement de l'employeur à cette obligation revêt le caractère de « faute inexcusable » : faute de procéder à une évaluation-prévention des risques professionnels, l'employeur est exposé au « risque juridique » de devoir indemniser totalement, et non plus forfaitairement une victime d'AT ou de MP¹² ; elle a élargi la notion de harcèlement en posant qu'elle pouvait renvoyer à une méthode de gestion collective¹³ ; plusieurs suicides ont été reconnus comme « accidents du travail ». « Apparaissent ainsi les linéaments d'un droit des salariés à débattre du contenu et de l'organisation du travail, droit qui puise dans l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur une force normative infiniment plus grande que celle dont pouvait disposer le « droit d'expression directe » (...) [et où] le travail est appréhendé dans ses modalités singulières d'organisation et d'exécution, et non plus seulement comme une simple quantité d'énergie physique et mentale (Supiot, 2011, p. 1156). Ces éléments nouveaux de droit du travail offriront donc les bases d'un dépassement de la subordination salariale.

La majorité du salariat des sociétés développées économiquement est aujourd'hui plus ou moins impliqué dans des activités de service. L'activité professionnelle s'effectue donc de plus en plus dans l'espace public, où les travailleurs sont donc en droit d'attendre des interactions propres au « régime civique-démocratique » – avec les principes de justice qui vont avec -, et non des interactions propres au « régime domestique » (Cf. I. Ferreras, 2007). Par ailleurs c'est un salariat plus éduqué, plus féminisé, plus âgé, attaché au travail, en particulier comme vecteur de réalisation personnelle, et socialisé dans une culture démocratique : autant de traits qui peuvent favoriser à la fois les aspirations à améliorer les conditions de travail et à démocratiser le milieu de travail.

Du côté des syndicats il y a quelques expériences prometteuses en matière d'intervention sur les conditions et la qualité du travail. On peut citer deux « recherches-action », à la fois comparables et différentes, initiées par la CFDT et par la CGT, mêlant syndicalistes, ergonomes, et dans ce dernier exemple des

¹² Arrêt de la cour de cassation du 3 février 2010.

¹³ Le 5 juillet D. Lombard, PDG de France-Télécom au moment où cette entreprise a connu une « vague » d'une trentaine de suicides, en 2008-2009, a été inculpé pour « harcèlement moral ».

spécialistes de clinique médicale.¹⁴ Selon l'initiatrice de la première recherche-action « le syndicaliste vient souvent à la rencontre des salariés pour dire quelque chose, informer. Or, il s'agissait ici d'écouter, de comprendre pour ensuite agir. En outre, la construction de l'action avec les salariés a été un outil de lutte contre l'intensification, notamment à travers les moments de restitution aux salariés, qui leur ont permis de se rendre compte qu'ils ne sont plus dans une situation isolée, individuelle, avec le sentiment d'être indigne par rapport à leur travail, mais qu'ils sont bien dans un collectif où le voisin subit et ressent des choses comparables » (Théry, 2009, p. 124). Quant au rapport final de la seconde recherche-action, il note que « quand les militants écoutent les salariés parler ainsi de leur travail, quand il les interrogent pour mieux comprendre, les salariés n'apparaissent pas comme des victimes passives de l'organisation du travail. Ce sont au contraire des acteurs de la production industrielle, qui par leurs compétences et leurs tentatives apportent une plus-value essentielle, quoique rarement reconnue. L'intelligence et la résistance que les salariés déploient face à l'organisation, à la standardisation, suggèrent une autre description que celle du salarié écrasé, soumis » (Chassaing et al., 2011). Enfin il faut noter, toujours du côté du mouvement syndical, des tentatives intéressantes afin de relier ces enjeux de qualité du travail aux enjeux environnementaux. Ces orientations peuvent donc donner lieu à des coalitions avec d'autres types de mouvements sociaux, soucieux de qualité des produits, d'écologie et d'environnement. Quand « ce ne sont pas seulement les machines et les produits utilisés qui sont dangereux, mais la manière dont le travail est organisé, ce n'est pas seulement la sécurité des travailleurs qui est affectée mais celle des tiers. [avec un] lien étroit qui unit la sécurité du travail et celle du service rendu » (Supiot, 2011, p. 1156). Nombre d'accidents industriels récents peuvent être analysés sous cette lumière.

Investir et subvertir le domaine des « RPS » pour en faire une occasion du redéploiement des objectif de justice et de démocratie sur le terrain du travail lui-même n'est, évidemment, qu'une des très nombreuses pistes de réflexion. Au moins deux autres sont incontournables à ses côtés. La refondation juridique de la notion d'entreprise, qui, à la fois, s'est évanouie derrière celle de société anonyme avec la « corporate gouvernance », devenant ainsi simple objet de spéculation, et dont les frontières se dissolvent (Segrestin et Hatchuel, 2011). Si le cadre institutionnel de l'entreprise se dissout, comment imaginer des progrès de la démocratie au travail ? Et la lutte contre la tendance à réduire la souveraineté des nations et le contrôle des peuples sur les politiques conduites via la multiplication de gouvernements d'experts : si le cadre institutionnel du contrôle des peuples sur leur gouvernement disparaît, comment penser que de tels progrès soient possibles ?

¹⁴ 22 équipes syndicales mobilisées dans six secteurs d'activité, autour du thème de l'intensification du travail, dans le premier cas. Cinq des 13 syndicats CGT des établissements du seul groupe Renault, autour du thème des « RPS » dans le second, thème venu à l'ordre du jour dans cette firme (5 suicides entre 2005 et 2009 de salariés du seul site du technocentre de Guyancourt).

Références

- Boltanski L., *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Gallimard, NRF Essais, 2009.
- Bouffartigue P. (2012), « Mesurer les « risques psychosociaux » ? », XIII^{ème} journées Internationales de Sociologie du Travail, *Mesures et démesures du travail*, Bruxelles-25-27 janvier 2012.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête *Sumer* », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°2.
- Buscatto M., Lorient M., Weller J.-M., (2008) Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics en contact avec les usagers, Ramonville-Saint-Agne, Érès.
- Canguilhem G. (1985), *Le normal et le pathologique. La connaissance de la vie*, PUF.
- Canguilhem G. (2002), « La santé : concept vulgaire et question philosophique », in G. Canguilhem, *Ecrits sur la science*, Seuil.
- Chassaing K., Daniellou F., Davezies P., Duraffourg J (+) (2011), *Recherche action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale*», Emergences-CGT-Ires.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Davezies P. (2009), « Souffrance au travail : comprendre avant d'agir », *Santé et Travail*, n° 38, Octobre.
- Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?* La Découverte.
- Dejours C. (1980), *Travail, usure mentale*, Bayard.
- Dejours C. (1987), *Plaisir et souffrance dans le travail*, AOCIP, 2 tomes.
- Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Direction Générale du Travail (2011), *Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Prévention des risques psychosociaux*, Avril.
- Ferreras I. (2007), *Critique politique du travail*, PFNSP.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Avril.
- Hatzfeld N. (2008), « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 141-160.
- Hatzfeld N. (2009), « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, N° 1, p. 177-196

- Hubeault F. (coord.) (2011), *Risques Psychosociaux : Quelle réalité, quels enjeux pour le travail ?*, Éditions Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse.
- Karasek R., (1979), « Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign », *Administrative science quarterly*, 24, 2, pp. 285-308.
- Lazarus et Folkman (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, Springer, New-York.
- Lhuillier D. (2010), « Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 2, p. 11-28.
- Mias A. (2010), *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ?* Ellipses.
- Nasse P., Légeron P. (2008), *Rapport sur la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales et de la solidarité, 12 mars.
- Odonne Y. (1984), redécouvrir l'expérience ouvrière, (Préface d'Yves. Clot), Editions Messidor.
- Segrestin, B. & Hatchuel, A. (2012). *Refonder l'entreprise*. Paris : Seuil.
- Trentin B. (2012), *La cité du travail*, Fayard.
- Supiot, A. (2011). « Fragments d'une politique législative du travail ». *Droit social*, p.p. 1151-1161.
- Thery L. (2009), « Face à l'intensification, quand les syndicalistes interrogent leurs pratiques », *Mouvements*, n° 58, p. 117-124.
- Ughetto P. (2011), « Qui a besoin des risques psychosociaux. « RPS », construction d'un problème public du travail » in Hubeault F. (coord.), *Risques Psychosociaux : Quelle réalité, quels enjeux pour le travail ?*, Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse, p. 49-75.
- Verdier E. (2012), « Risques », in A. Bévort, A. Jobert et M. Lallement, *Dictionnaire du travail*, PUF, 690-695.