

Le travail peut-il devenir supportable ?, Y. Clot, M. Gollac. Armand Colin, Paris (2014). 240 pp.

Susciter le débat sur les « enjeux d'une authentique réforme du régime politique de l'entreprise », tel est le but de cet ouvrage. Pour cela, Yves Clot et Michel Gollac invitent à se rapprocher du travail réel et à donner voix au chapitre à ceux qui le connaissent le mieux mais le supportent de moins en moins. Face à cet objectif d'ampleur, les deux chercheurs ont fait le choix d'allier et de confronter leurs disciplines respectives, la psychologie et la sociologie, dans un essai dont la forme rajoute à l'originalité d'une démarche résolument militante.

La première des quatre parties décrypte les approches de la santé au travail, actuellement dominantes, visant à agir sur l'individu à l'instar des pratiques de sélection des travailleurs — selon leur résistance à tel facteur de risque — et d'adaptation — améliorant la résistance psychologique des individus. Outre leur faible efficacité, ces méthodes soulèvent des enjeux éthiques et pratiques importants allant de la difficulté à traiter au cas par cas des maux devenus légion à des risques d'exclusion de ceux jugés fragiles, en passant par l'absence de vue à long terme des effets de ces pratiques psychologisantes, notamment quand l'environnement de travail potentiellement nocif reste inchangé. En trame de fond de la question que posent les auteurs — « adapter ou libérer ? » — se dessine la partition entre domination et émancipation, dont les conséquences se jouent aussi en dehors de l'entreprise. En effet, améliorer la qualité du travail en favorisant l'autonomie des travailleurs, c'est s'assurer de leur engagement dans la réalisation d'un travail de qualité co-défini et donc efficace économiquement et socialement puisque favorable au consommateur en bout de chaîne.

Reprenant dans une seconde partie les analyses de Robert Castel sur la psychologisation des rapports sociaux, Y. Clot et M. Gollac dénoncent le développement d'une « psychologie positive du travail » empreinte d'hygiénisme et promouvant une « compétence psychosociale » — défendue par l'OMS —, c'est-à-dire la capacité de l'individu à gérer ses affects et surmonter les épreuves quotidiennes de la vie comme du travail. Outre l'injonction au bien-être et à la résilience émotionnelle que suppose cette approche, elle conduit une fois encore à esquiver toute interrogation sur le travail pour se centrer sur l'individu et ses émotions devenues pathologiques. Surtout, elle présente le défaut de refouler toute forme de conflictualité au motif que celle-ci ne peut que dégénérer. Le regard doit alors être déplacé vers l'organisation du travail, et c'est l'objet de la troisième partie de l'ouvrage.

Examinant les risques pour la santé que suscitent les dysfonctionnements et changements organisationnels, les auteurs rappellent qu'aucune organisation n'est parfaite et que le changement n'est pas systématiquement synonyme de progrès. La surcharge de travail que ces transformations entraînent n'est dépassable que si l'entreprise limite l'incertitude et favorise la participation de tous. Pour cela, les auteurs préconisent de « tenir compte des avis des personnes concernées, [d']assurer des retours d'expérience permanents [...] et [d']en tenir compte ». C'est là le leitmotiv de l'ouvrage : nouer dans une relation de réciprocité le prescrit (management) et le réel (opérateurs) au sein d'une vision renouvelée de l'entreprise, davantage participative, servant à la fois l'autonomie, la santé des travailleurs et l'efficacité économique et sociale. À ces principes correspondent les « organisations apprenantes » issues des pays nordiques qui, pourvu que l'on tienne compte du contexte historique et socio-économique national, constituent une piste solide incitant à réinterroger les rapports au travail.

La dernière partie en appelle alors à une transformation du travail par la voie de la clinique de l'activité, dont Y. Clot est une figure de proue. Au cœur de cette approche se situe la notion

de « qualité empêchée », laquelle ne pourrait être contrecarrée que par une prise en compte du travail réel et une augmentation du pouvoir d'agir des travailleurs par l'ouverture de controverses professionnelles dans un esprit coopératif. Restaurer l'autonomie et la capacité d'action des opérateurs, c'est à la fois réduire les risques pour leur santé et se donner les moyens d'une réflexion sur le travail bien fait. Militant ainsi pour un « professionnalisme délibéré », les auteurs le considèrent comme une voie de sortie d'un dialogue social embourbé et stérilisé par le refoulement de la conflictualité inhérente au travail. Mais la clinique de l'activité a ses risques : récupération favorisant l'intensification du travail au nom de l'autonomie ; surcharge de travail par le fait même d'engager les travailleurs dans un débat sur l'activité ; « polarisation » du collectif de travail, voire échec en cas de stabilité salariale insuffisante ; ou encore réification d'un idéal professionnel qui, même délibéré, laisserait peu de place à l'autonomie au profit d'un certain corporatisme.

Se soumettant eux-mêmes à l'exercice de la dispute créative qu'ils défendent, Y. Clot et M. Gollac appliquent cette logique dialectique à la clinique de l'activité qu'ils promeuvent comme réponse aux maux du travail contemporain. À organisations imparfaites, solutions imparfaites — car toute transformation du travail comporte des risques, d'où l'importance d'ouvrir le débat dont les auteurs posent ici les bases. On pourra alors regretter l'absence de réponse claire à la question que pose le titre : certes, le travail doit devenir supportable ; mais le peut-il vraiment ? Quant au choix assumé de l'essai, il implique une interrogation sur la cible de ce travail. Si cet ouvrage vise un public large invité à se saisir des propositions faites, la critique mériterait d'être davantage armée empiriquement pour en faciliter l'appropriation. Par ailleurs, l'examen minutieux des vices et vertus des diverses applications concrètes issues de la psychologie du travail semble également viser ses praticiens, enjoins à réhabiliter une discipline régulièrement instrumentalisée au nom de la lutte contre les risques psychosociaux, les cas de suicides au travail en ayant fait un sujet criant d'actualité et d'urgence.

Aurélie Gonnet

Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE),

UMR 3320 CNRS – CNAM, 2, rue Conté, 75003 Paris, France

Adresse e-mail : aureliegonnet@gmail.com

Disponible sur Internet le 17 juillet 2015

<http://dx.doi.org/10.1016/j.soctra.2015.06.017>

De la mort volontaire au suicide au travail. Histoire et anthropologie de la dépression au Japon, J. Kitanaka. Les Éditions d'Ithaque, Paris (2014). 316 pp.

Traduit de l'américain et présenté au public français par Pierre-Henri Castel¹, cet ouvrage de Junko Kitanaka, professeur d'anthropologie de la médecine et de la psychiatrie à l'université Keio de Tokyo, propose une histoire et une anthropologie de la dépression et du suicide au Japon. Contrairement à la thèse répandue selon laquelle nul ne peut résister à la mondialisation de la psychiatrie biologique américaine et à ses approches de la dépression, l'étude du cas japonais montre une « réappropriation locale » (p. 13) des courants globaux que l'on suppose tout-puissants. Selon l'auteur, au lieu d'effacer les savoirs locaux concernant les liens entre corps et esprit, la mondialisation de la dépression donne naissance à des discours hybrides sur ce que signifie « être

¹ Voir Kitanaka (2012) pour l'édition originale.