

Cabinet de Psychologie du Travail

Bordeaux le 26/05/10,

43 Cours de l'intendance

33000 Bordeaux

Tel : 06 70 63 80 40

Mail : marie-line.renard@orange.fr

Objet : Texte de présentation de l'intervention du 14/06/10

« L'humanisme en institution : un mirage ou un possible »

Là où l'institution laisse la logique économique gestionnaire s'hypertrophier au détriment de la logique sociale, l'humanisme devient un mirage. Quand on voit à quel point le libéralisme actuel tente de ramener les hommes à des quantités (de performance, de profit) mesurables, on se dit que c'est une idée qui reste à méditer... Pourrait-on passer d'une gestion des ressources humaines à une gestion humaine des ressources ?

Tout d'abord, on ne peut que relever la signature peu réjouissante de l'importance de la généralisation et de la recrudescence des problèmes de santé mentale dans le monde du travail. D'autre part, l'intérêt pour la santé mentale au travail s'est manifesté tardivement tant chez les travailleurs, syndicats que dans la communauté scientifique. Il a fallu attendre la fin des années soixante et le début des années soixante-dix pour que soit mis en lumière l'impact de l'environnement de travail sur le bien-être psychique des individus au travail.

Dans nos sociétés occidentales industrialisées, le travail représente pour l'individu une béquille identitaire puissante. Du fait de sa centralité, il est impliqué dans l'affiliation sociale des personnes, dans la construction identitaire des sujets, dans la structuration des rapports sociaux, dans la construction des appartenances et dans la médiation entre le sujet singulier et l'organisation sociale. Il est donc au cœur de la subjectivité.

La fin du 20^{ème} siècle représente une altération profonde de la subjectivité au travail à mettre en lien avec une transformation de l'organisation du travail et une dégradation sociale des conditions de travail, du vivre ensemble. Les environnements de travail, les salariés sont de plus en plus soumis à une logique de formatage qui vise l'homogénéisation des méthodes de travail et des comportements humains. Yves CLOT rappelle que la souffrance des salariés est en grande partie liée à la perte de prise sur leur propre travail. Elle apparaît lorsque l'institution n'offre plus les ressources aux travailleurs pour faire un travail de qualité : « Accepter de sacrifier la qualité du travail aux objectifs prescrits rend malade et l'origine des suicides est à chercher de ce côté là ». La santé, c'est maintenir le « pouvoir d'agir » sur son travail c'est-à-dire le rayonnement sur son milieu pour ne pas subir. L'individu fait autorité sur son travail en appartenant à un collectif, en supportant les désaccords entre collègues sur le travail car le métier est à réinventer

continuellement. Pour sauver le métier, il faut s'y attaquer afin de retrouver le plaisir de faire autrement ce que l'on sait faire. Il ne s'agit pas de tricher avec le travail réel mais d'être exigeant avec l'organisation du travail, le travail prescrit. Nous devons négocier sur les critères d'évaluation de la performance, de la qualité du travail car la rentabilité ne doit pas être l'unique critère.

Il semble important au sein des institutions d'élargir la définition de l'efficacité. Elle ne se réduit pas à la seule logique financière et donc à la rentabilité, mais concerne aussi la place laissée à la créativité des salariés dans leur travail. Il semble fondamental de rendre compatible ses deux définitions de l'efficacité pour conserver le lien avec la santé.

La responsabilité au travail c'est supporter le dissensus ou le consensus temporaire autour du métier pour penser notre devenir et l'efficacité des collectifs de travail. Le métier n'appartient à personne mais chacun en est comptable pour se reconnaître dans quelque chose.

Marie-Line RENARD

Psychologue du Travail et des Organisations