



L'orientation scolaire et professionnelle

37/4 | 2008
Identités & orientations - 2

C. Dejours. (Éd.). *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*

Paris : Éditions Payot & Rivages

Valérie Moreau



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1814>

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2008

Pagination : 573-574

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Valérie Moreau, « C. Dejours. (Éd.). *Conjurer la violence. Travail, violence et santé* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 37/4 | 2008, mis en ligne le 08 décembre 2009, consulté le 01 mai 2019.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1814>

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.

© Tous droits réservés

C. Dejours. (Éd.). *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*

Paris : Éditions Payot & Rivages

Valérie Moreau

RÉFÉRENCE

Paris : Éditions Payot & Rivages

- 1 L'objectif de cet ouvrage coordonné par Christophe Dejours est de définir une problématique des relations entre travail (ici entendu comme travail vivant au sens ergonomique du terme), violence et santé à partir de la thèse de « la centralité du travail » et d'éclairer 1) ce qui, dans le travail, provoque la violence ou l'entente et donc corrélativement la maladie (voire le suicide) ou la santé et, par déduction, 2) ce qui dans le chômage provoque la violence et donc la maladie individuelle ou collective. Le but étant de préconiser une action de prévention de la violence à partir des travaux de la commission : « Violence, travail, emploi, santé ».
- 2 Dans un premier temps, sont étudiés les ressorts de la santé au travail par le truchement de l'entente. Le travail peut être bon pour la santé : il participe en effet au développement de l'identité en permettant à la personne de « trouver », c'est-à-dire de faire des trouvailles pour combler l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Encore faut-il que cette activité soit reconnue. C'est en effet la reconnaissance qui permet de transformer la souffrance engendrée par l'activité de « trouver » en plaisir : celui-ci étant constitutif de la santé au sens de l'OMS (qui la définit non seulement par l'absence de maladie mais aussi par le bien-être physique, psychique et social). Cette reconnaissance passe par deux jugements : celui d'utilité économique et/ou sociale fait par la hiérarchie et celui de beauté fait par les pairs. Pour être efficace, cette reconnaissance dépend de la qualité non seulement de la hiérarchie qui doit mettre en place les conditions d'un espace de coopération, mais aussi du collectif de confiance qui doit délibérer. Ainsi, l'espace de discussion de l'organisation du travail est un lieu

d'apprentissage du vivre ensemble, « de l'entente », donc de la citoyenneté et de la démocratie.

- 3 Cette première partie permet de mieux saisir les ressorts de la maladie au travail et au chômage par le truchement de la violence abordée dans un deuxième temps. Avec le tournant néolibéral, plusieurs changements ont eu des impacts sur l'organisation du travail et sur les rapports sociaux de travail. Parmi ces évolutions, on trouve la baisse des effectifs, les réformes de structures, la flexibilité et l'évaluation des performances qui provoquent sentiment d'injustice et destruction des collectifs. Dans ce contexte, la reconnaissance n'est plus possible et l'activité déontique qui permet de transformer la violence « banale » en règles de métiers est empêchée. L'enchaînement est donc le suivant : injustice, absence de solidarité collective et réaction violente comme stratégie de défense contre la souffrance. Celle-ci est soit tournée vers autrui (collègues, employeurs, usagers ou clients) dans un contexte de décompensations psychopathologiques avec apparition de délires, confusions mentales, raptus, ivresses, etc., soit tournée vers soi, dans les cas de tentatives de suicide ou de suicides. La violence est ici un symptôme de la destruction du vivre ensemble.
- 4 Dans la situation du chômage, le sujet perd la reconnaissance sur les deux tableaux. Il est renvoyé à son inutilité en perdant son affiliation sociale et à sa solitude, en perdant son appartenance au collectif. À cela peut venir s'ajouter le mépris social : l'identité vacille alors, profilant des décompensations psychopathologiques. Dans ce contexte, la violence peut constituer un mécanisme de défense contre la souffrance en vue d'empêcher la crise d'identité. Deux solutions psychopathologiques sont possibles : le débordement maniaque ou le repli dépressif que Christophe Dejours appelle la « psychose sociale maniaco-dépressive » (c'est l'exemple des débordements dans les cités où l'on observe un taux de chômage très élevé et des dépressions de la part d'adultes au chômage).
- 5 Dans un troisième temps, des préconisations sont proposées pour prévenir la violence. Du point de vue de la responsabilité politique, il s'agit de revenir à une politique de plein emploi et de respecter le droit du travail. Du côté de la responsabilité des salariés, il s'agit de faire fonctionner l'activité déontique, qui consiste en la construction d'accords et de règles de travail remplaçant la violence. « Pour le dire autrement, ce qui permet de prévenir la violence, c'est fondamentalement la discussion, la parole, l'écoute et l'agir communicationnel ». Les dirigeants d'entreprise, de leur côté, doivent reconnaître que productivité et rentabilité sont des critères insuffisants pour diriger rationnellement une entreprise, car travailler c'est produire et vivre ensemble. Les organisations syndicales et paritaires – et en particulier les CHSCT – doivent jouer leur rôle, comme espace institutionnalisé de délibération. Un effort particulier du côté des liens existants entre le travail ordinaire et la culture doit être envisagé dans les espaces de délibération. Enfin, la place des médias dans la sensibilisation à la responsabilité collective du vivre ensemble doit être davantage développée.
- 6 Dans un quatrième temps sont évoquées les différentes approches de traitement de la violence. Pour traiter les conséquences de la violence, sont à l'œuvre aujourd'hui : la victimologie, les dispositifs assurantiels, la gestion du stress, la psychopathologie du travail et les consultations « souffrance et travail ». Les interventions en entreprise concernent les CHSCT, les services de santé au travail des grandes entreprises, l'inspection du travail, les services spécialisés de certaines entreprises publiques, etc. Les interventions à l'extérieur de l'entreprise relèvent du travail social, du droit du travail, de la police, de la prison ou, de façon générale, des activités de service qui jouent un rôle

important dans l'entretien du lien social. Pour conclure, Christophe Dejours préconise de développer la recherche pour mieux connaître les phénomènes de violence dans le travail et dans la cité, afin de pouvoir agir sur les causes.