

Valentine Hélaridot

CIRUS-Cers, Université de Toulouse-Le Mirail

Mutations du monde du travail et renouvellement des pénibilités*

Communication au Forum Santé-Travail, 16 mai 2006, Toulouse

Cette présentation propose un bref tour d'horizon sociologique des questions de définition et d'interprétation sociologique qui se posent autour de la notion de « pénibilité ».

Je commencerai par présenter brièvement les grands axes de transformation du monde du travail contemporain, autour de 4 phénomènes centraux ; puis je proposerai quelques éléments de réflexion sur la définition de la (ou des) pénibilités ; et enfin je proposerai un début de réponse à la question de savoir en quoi les transformations du travail et de l'emploi font évoluer la question des pénibilités - et là dessus nous verrons que le constat global est celui d'un renouvellement : j'ai choisi ce terme car il évoque à la fois des choses qui continuent, qui persistent, et des choses nouvelles, qui apparaissent.

1. Un monde du travail en mutation

Si l'on se réfère à l'histoire du salariat, le dernier quart de siècle est caractérisé (en France et dans l'ensemble des sociétés post-industrielles) par un ensemble de transformations qui se déploient à la fois dans le registre de l'**emploi** et dans celui du **travail**. Ces processus, constitutifs du « néo-capitalisme », peuvent être résumés en quatre lignes de force principales.

* Diapo 1

1. Une **précarisation structurelle des conditions d'emploi** : outre la pérennisation d'un chômage de masse et, souvent, de longue durée, le modèle salarial construit sur l'emploi stable et à temps plein est doublement remis en question :

* Ce texte est destiné à être lu avec la présentation Power Point qui l'accompagne.

- d'une part, on assiste à une **normalisation des emplois précaires**, dont l'usage est désormais inscrit de façon permanente et structurelle dans l'organisation du monde productif. Ce n'est pas (plus) une variable d'ajustement, une main-d'œuvre utilisée de façon ponctuelle selon les besoins : l'emploi précaire est prévu et inscrit dès le départ dans les organisations productives.

De ce fait, les trajectoires professionnelles sont de plus en plus fréquemment discontinues, marquées par l'intermittence en emploi, le chômage récurrent et la mobilité professionnelle ;

- d'autre part, la période récente se caractérise par une recrudescence de l'emploi à **temps partiel**, par une **flexibilité croissante des temps et des horaires de travail**, et par une progression des horaires décalés ou atypiques. A cette irrégularité accrue des rythmes professionnels s'adjoint fréquemment leur imprévisibilité, ce qui rend plus difficile pour les salariés l'organisation de la vie hors travail et développe des formes de corvéabilité (celle-ci étant définie une sociologue comme la « mise à disposition permanente et aléatoire de la force de travail »).

Ces processus contribuent à rendre les conditions d'emploi dans leur ensemble plus incertaines et plus instables pour une part croissante du salariat.

2. Nouvelles divisions dans le monde productif :

* Diapo 2

Le modèle salarial dual classique (relation bipartite salarié-employeur) est aujourd'hui concurrencé par le développement des formes alternatives de mobilisation de la main-d'œuvre que sont la sous-traitance, l'intérim, et plus généralement l'externalisation du travail, avec une sophistication très grande de ces formes d'externalisation : il ne s'agit pas seulement de confier un travail précis à une entreprise extérieure, mais de plus en plus, de lui déléguer des pans entiers de l'activité : production, mais aussi DRH et recrutement, communication & marketing...

Ces nouvelles répartitions du travail inter-entreprises se conjuguent avec la précarisation de l'emploi pour donner lieu à une **dissolution des collectifs de travail**, qui sont en effet de plus en plus éclatés entre salariés permanents et temporaires, salariés du « noyau dur » et salariés extérieurs, salariés du jour et de la nuit...

3. « Citius, altius, fortius », le travail sous le règne de l'intensité :

* Diapo 3

Une grande majorité des entreprises de tous les secteurs ont mis en place dans les dernières décennies de nouveaux modes d'organisation du travail, qui se sont traduits par une intensification du travail massivement observée dans la plupart des pays européens. Non seulement les risques et les pénibilités physiques se maintiennent (voire augmentent), mais les efforts demandés aux salariés en termes de charge mentale et surtout de rythme de travail se sont considérablement accrus : l'obligation de travailler dans l'urgence et le **resserrement drastique des contraintes de temps** caractérisent les conditions de travail d'un nombre croissant de salariés.

4. Néomanagement et enrôlement des subjectivités :

* Diapo 4

De nouvelles pratiques de management « participatif » se sont développées, visant à mobiliser individuellement les salariés, à s'assurer leur loyauté, à obtenir leur adhésion subjective aux valeurs et aux intérêts de l'entreprise, et à accroître leur motivation et leur engagement personnel dans le travail.

Ce néomanagement s'appuie au moins autant sur le « savoir-être » que sur le « savoir » ou le « savoir-faire » et mobilise moins des qualifications au sens traditionnel du terme que des compétences, des qualités personnelles (on parle aussi de « compétences douces ») telles que l'autonomie, la mobilité, la pluricom pétence, la convivialité, l'ouverture aux autres et aux nouveautés, la disponibilité, la créativité...

De cet « enrôlement des subjectivités » résulte un rapport au travail de plus en plus individualisé, fondé sur la mobilisation des compétences personnelles, et dans lequel les salariés, plus isolés, sont aussi plus démunis face aux dysfonctionnements et aux aléas - par ailleurs de plus en plus fréquents dans les modèles productifs « innovants ».

On peut souligner que cet appel à l'individualité, à la personnalité est contradictoire avec ce qui se passe sur le plan de l'emploi : d'un côté les salariés ont de moins en moins d'assurance par rapport à leur contrat de travail, ils sont en quelque sorte interchangeables et à la disposition des entreprises qui les utilisent selon leurs besoins ;

et d'un autre côté, on leur demande d'être subjectivement investis et engagés dans leur travail.

* Diapo 5

Au passage, cette remarque de T. Coutrot met bien en évidence un phénomène transversal qui est celui de la dissociation entre l'axe de l'emploi et l'axe du travail. Cette dissociation a été théorisée par S. Paugam, qui identifie 4 types d'intégration professionnelle.

* Diapo 6

Voilà donc les quatre principales mutations du capitalisme contemporain : précarisation de l'emploi, des temps et des horaires de travail ; nouvelles divisions dans le monde productif ; intensification du travail ; néomanagement.

Ces 4 phénomènes de fond caractérisent ce qu'on peut appeler le « capitalisme flexible », ou « néolibéral ». L'ensemble de ces transformations peut être résumé sous les termes « précarisation du travail » (en ayant à l'esprit que cela inclut aussi la dimension emploi).

Tout cela situe la toile de fond dans laquelle les questions de pénibilité doivent aujourd'hui être pensées.

2. La notion de pénibilité

Si on regarde l'origine étymologique, on voit que le terme pénibilité vient de « peine » et désigne ce qui fait du mal, qui est difficile à supporter. Appliqué au travail, qu'est-ce que cela signifie ?

On peut dire au moins que, dans tous les cas, la pénibilité est l'**opérateur intermédiaire entre l'expérience du travail et la santé**. La pénibilité, c'est donc ce par quoi le travail nuit (ou risque de nuire) à la santé des salariés. Mais une fois qu'on a dit ça, tout dépend alors de la définition de la santé que l'on se donne, ou des composantes de la santé auxquelles on s'intéresse.

Sur ce point, il semble indispensable d'adopter une définition extensive de la santé, qui ne se réduit pas à son sens strictement biomédical ou qui ne se limite pas à la seule santé physique.

* Diapo 7

a) Première mise à plat des réalités désignées sous le terme de pénibilité

A partir de ce point de départ - la pénibilité comme intermédiaire entre travail et santé, celle-ci étant définie de façon large -, on peut déjà repérer dans diverses études et textes de cadrage 4 angles d'approche de la pénibilité au travail, correspondant à 4 types d'atteinte à la santé : les premières, les plus radicales, sont les atteintes qui réduisent l'espérance de vie ; viennent ensuite les atteintes à la santé et au bien-être physique ; les atteintes à la santé mentale ou « nerveuse » ; et enfin les atteintes à la santé morale-mentale et à l'identité.

* Diapo 8

1. La pénibilité peut d'abord être définie comme l'**exposition à des nuisances physico-chimiques** susceptibles d'altérer à court ou long terme la santé physique des salariés et de réduire leur espérance de vie sans incapacités (cf. rapport Struillou).

On ne prend en compte ici que les atteintes irréversibles, celles qui vont avoir un effet sur la durée de la vie et sur la qualité de vie et notamment de la fin de vie.

Dans cette optique que l'on peut qualifier d'hygiéniste, l'accent est mis sur les composantes matérielles des environnements de travail (poussières, toxiques, agents biologiques, vibrations, bruit, radiations, etc.), et sur les risques d'accident du travail.

On a vu que ce type de nuisances, même s'il a fortement régressé sous l'effet conjugué des efforts de réglementation et de prévention et de la disparition des travaux les plus dangereux, reste présent dans des proportions non négligeables.

On peut noter que dans cette définition, la pénibilité n'est pas nécessairement perçue comme telle par les salariés (cas d'école : amiante). Et aussi que même là, il n'y a pas de consensus, pas de vérité absolue même au sein du monde scientifique : les seuils, les normes varient selon les moments et selon les pays...

2. Un deuxième niveau de définition de la pénibilité renvoie aux atteintes à la santé physique liées non plus aux nuisances physico-chimiques présentes dans les environnements de travail, mais à la **nature des activités elles-mêmes** et à leurs **modes d'accomplissement**. Il s'agit alors d'examiner les différentes formes d'usure corporelle et les pathologies d'hypersollicitation pouvant résulter des gestes, des postures, des déplacements effectués au cours des activités de travail.

Sur ce point, comme l'indique notamment la fréquence croissante des troubles musculo-squelettiques et la reprise à la hausse des accidents du travail, il ne fait pas de doute que l'intensification du travail se traduit par une recrudescence des atteintes à la santé des salariés.

* Diapo 9

Il faut signaler aussi que les TMS sont une forme d'atteinte relativement exceptionnelle par leur côté massif et collectif et bien repéré (notamment parce qu'ils font l'objet de déclaration en maladies professionnelles) : la plupart des atteintes sont beaucoup plus diffuses, plus individualisées, donc moins visibles...

Dans cette approche de la pénibilité, l'organisation du travail est directement questionnée, en particulier la dimension des contraintes temporelles : on sait en effet que l'obligation de travailler vite, le manque de coopération dans le travail ou l'inadéquation des moyens techniques mis à la disposition des salariés peuvent rendre pathogènes des activités qui ne le seraient pas si elles étaient effectuées dans d'autres conditions.

Cela montre bien d'ailleurs qu'il est plus pertinent de parler de *conditions de travail* pénibles plutôt que métiers pénibles.

→ Diapo 10

3. Un troisième axe d'appréhension de la pénibilité correspond aux approches centrées sur le **stress au travail**, dont on a pu montrer qu'il constitue un facteur de risque de maladie cardiovasculaire. Le stress est généralement appréhendé selon deux modèles principaux : celui de R. Karasek, qui combine la dimension de l'autonomie dans le travail et celle de la demande mentale ; et celui de J. Siegrist qui met en regard la charge de travail et l'investissement personnel d'une part, la reconnaissance du travail

d'autre part. Sont considérées comme « stressantes » (donc pénibles) des conditions de travail marquées par un déséquilibre autonomie/demande, ou demande/reconnaissance.

* Diapo 11

4. Enfin, si l'on place au centre de l'analyse les dimensions de la **santé « morale »**, de l'**identité**, du **bien-être** et du **mal-être**, en adoptant une définition extensive de la santé qui ne se réduit pas à son acception biomédicale, on peut définir la pénibilité comme une caractéristique des expériences du travail marquées par l'insatisfaction, la souffrance, le sentiment de dévalorisation et les atteintes à l'estime de soi.

Les travaux de référence sont ici issus de la psychodynamique du travail, dont les principes s'éloignent des paradigmes biomédicaux et épidémiologiques pour proposer une compréhension plus qualitative, fondée sur l'enquête clinique, des expériences vécues du travail.

On voit donc qu'il existe plusieurs définitions possibles, et que chacune suppose de s'intéresser à des aspects différents de la réalité qu'est le travail.

b) La pénibilité comme construction-objectivation

Et justement, il faut souligner que le fait que l'on mette en cause tel ou tel aspect du travail n'a rien d'une évidence. Toute l'histoire de la santé au travail est celle d'une progressive mise en visibilité sociale d'une multitude de risques, d'atteintes, de pénibilités qui étaient précédemment considérés comme « normaux », « légitimes », ou plutôt : qui faisaient partie du travail, c'est-à-dire qui n'étaient pas isolés du reste et constitués comme conditions de travail.

* Diapo 12

* Diapo 13

La sociologie et l'ergonomie ont bien montré qu'il existe des freins à la reconnaissance, par les salariés eux-mêmes, des risques du travail. C'est la notion de « risques du métier », qui suppose l'idée qu'il y aurait des risques inéluctables, inhérents à l'activité que l'on fait, et inévitables. Tomber d'un toit est le « destin » des ouvriers du bâtiment,

être atteint de silicose est le « destin » des mineurs, etc. Ces risques sont (ou ont été) considérés comme des caractéristiques « naturelles » du métier.

* Diapo 14

En plus de cette naturalisation des conditions de travail, deux autres processus peuvent expliquer que certains aspects du travail ne sont pas désignés, considérés par les salariés comme des pénibilités :

- les effets de compensation mis en place par les salariés eux-mêmes, qui spontanément s'arrangent pour se soulager des pénibilités, pour les contourner... et donc les rendre invisibles.

* Diapo 15

C'est aussi ce type de mécanisme qui fait que les salariés, qui occultent les gênes ou les douleurs pendant le travail, ne font pas nécessairement le lien entre leur activité professionnelles et les troubles qu'ils ressentent seulement après coup, dans leur vie hors travail (et dans leur vie d'après le travail : après la cessation d'activité professionnelle : ceci amène à souligner l'importance de l'approche longitudinale et la nécessité de penser la pénibilité à l'échelle des parcours et pas seulement des situations) ;

- les effets des stratégies défensives de métier consistant, par une sorte d'autocensure, à occulter les risques et les pénibilités. Ces stratégies ont été bien mises en lumière dans les milieux ouvriers : la fierté d'être résistant, « dur au mal », une conception virile de l'honneur consistant à ne pas se plaindre ; et aussi le déni des risques pour mettre à distance la peur, l'angoisse qu'ils pourraient engendrer ;

- (point signalé par un participant au forum) : l'invisibilisation des risques et des atteintes liés au travail peut également être le fait d'une occultation volontaire et intentionnelle de la part d'instances au pouvoir (cf. l'histoire de l'amiante et les mensonges institutionnels quant à sa nocivité).

Pour que les conditions de travail et les pénibilités deviennent visibles socialement, et d'abord aux yeux des salariés eux-mêmes, plusieurs types de facteurs peuvent jouer.

* Diapo 16

- un changement permettant comparaison avant/après (amélioration ou dégradation, du à des innovations techniques ou organisationnelles...),

- l'action syndicale : le travail de quelques salariés qui prennent du recul, comparent avec d'autres lieux ou entreprises...

des actions de l'État : par exemple, dans les enquêtes Conditions de travail (INSEE-DARES), tous les risques et tous les efforts déclarés par les salariés ont augmenté, surtout entre 1984 et 1991, et aussi - mais moins - entre 91 et 98. Pour certaines questions, on peut se demander s'il ne s'agit pas d'un effet de certaines campagnes menées à l'échelle nationale : par ex. on est passé entre 1984 et 1998 de 15 à 20% de salariés déclarant respirer des fumées dans leur travail (effet éventuel des campagnes anti-tabac), et de 17 à 29% de salariés déclarant risquer un accident de la circulation (campagnes pour la sécurité routière),

- des mouvements collectifs catégoriels (infirmières, cheminots, policiers...) : des conflits sociaux sont l'occasion de porter sur la scène publique des conditions de travail et de les faire reconnaître comme pénibles,

- des mouvements sociaux : on peut penser par exemple que l'action des écologistes a sensibilisé l'ensemble de la population aux risques chimiques,

- des discussions informelles qui permettent, par l'échange autour de sa propre expérience, de transformer cette expérience singulière en expérience collective,

- le développement de la prévention sur les lieux de travail : formations aux gestes et postures...,

- des recherches scientifiques - notamment en toxicologie (amiante, plomb...),

- l'évolution des modes de vie hors travail : si les normes sociales communes en matière d'hygiène, d'effort, de pénibilité dans le registre de la vie quotidienne évoluent, elles servent de référence pour les jugements sur le travail (par exemple pour les déplacements à pieds : généralisation de l'usage de la voiture, ou pour le port de charges lourdes : les valises et sacs à roulettes...).

Voilà donc tout un ensemble de facteurs qui contribuent à « dénaturiser » les conditions de travail et les pénibilités.

A tout cela il faut ajouter aussi quelque chose de plus large et de plus abstrait, mais important, qui est l'évolution des conceptions sociales de ce qui est acceptable ou non, de ce qui est légitime ou non. Parce que derrière la notion de pénibilité, il y a des enjeux éthiques très forts : si on considère que la pénibilité et les atteintes à la santé par le fait du travail ne sont pas acceptables, c'est parce qu'on accorde à la santé, à la

qualité de vie, à la durée même de la vie une valeur très fortement positive. Si la pénibilité est constituée comme problème social, c'est parce qu'elle met en jeu ces valeurs-là. La pénibilité n'est donc pas seulement quelque chose que l'on observe, que l'on constate, c'est quelque chose que l'on construit socialement comme inacceptable. Désigner la pénibilité n'est donc pas une démarche seulement rationnelle, consistant à mettre en relation des causes dans le travail et des conséquences sur la santé : cela engage fondamentalement des jugements éthiques. Ce que nous considérons aujourd'hui en France comme inacceptable en termes d'atteintes à la santé était il n'y a pas si longtemps largement toléré, et l'est encore dans d'autres pays.

De plus, la pénibilité est également définie sur le plan politique. En effet ce concept répond à un double statut : il est à la fois un **outil descriptif** dans l'analyse des situations et des activités de travail - et utilisé à ce titre dans le champ scientifique (sociologie du travail, ergonomie...) ; et un **enjeu de luttes** politiques autour de la connaissance et de la reconnaissance sociale des atteintes à la santé et au bien-être d'origine professionnelle (par exemple pour retraite...). Ainsi, la définition de la pénibilité n'est pas seulement un enjeu de connaissance scientifique, c'est aussi un objet de controverses dans le débat social, en particulier lorsque, comme c'est le cas dans la période actuelle, les mutations dans le travail brouillent les repères habituels.

Finalement donc, 3 niveaux de construction sont nécessaires pour que la pénibilité du travail existe comme problème social :

* Diapo 17

- niveau biomédical : il faut associer une ou plusieurs caractéristiques du travail à une ou plusieurs pathologies,
- niveau éthique : il faut juger de la légitimité ou non des atteintes, de leur caractère acceptable ou non,
- niveau politique : il faut porter une revendication sur la place publique.

Il faut tout cela pour que la pénibilité *existe* socialement.

Après cet ensemble de remarques, j'en viens maintenant à un bilan (très partiel, les réalités étant multiples et complexes) de ce que l'on peut dire aujourd'hui de la question des pénibilités du travail. Je vais moins présenter des données précises (déjà exposées précédemment) que des tendances, et aborder des questions d'interprétation.

3. Transformations du travail et renouvellement des pénibilités

a) Préliminaire : sur les « types » de pénibilité

Je propose d'aborder la question des pénibilités en distinguant 2 types de pénibilité : les pénibilités à dominante physique et les pénibilités à dominante mentale ou morale. J'ajoute tout de suite que je fais cette distinction parce qu'il faut bien en faire une, on ne peut pas parler de tout en même temps, il faut choisir un ordre... mais en réalité les différents aspects sont profondément liés.

Donc d'un côté, des pénibilités-contraintes qui se font sentir dans le registre corporel, celui des sensations physiques, et d'un autre côté, des pénibilités-contraintes qui s'expriment dans le registre moral, psychique. Avant d'aller plus loin je voudrais insister sur le fait que cette distinction physique/psychique ne recoupe pas la distinction que l'on pourrait être tenté de faire entre pénibilités « objectives » et pénibilités « subjectives ». Cette distinction là n'a, en fait, aucun sens.

Que serait la pénibilité « objective » ? Souvent, on veut désigner par là un aspect du travail que l'on pourrait mesurer, quantifier de façon exhaustive et sans passer par le biais de la perception des salariés. Si on prend l'exemple du port de charges lourdes, vouloir être absolument objectif, ce serait décider par exemple qu'il y a pénibilité à partir du moment où la personne porte au moins 5 fois par journée de travail une charge supérieure à 20 kilos. Même en supposant que cette mesure soit possible, elle n'approcherait que de très loin la réalité de la tâche : M. Gollac note qu' « on pourrait multiplier les instruments de mesure, la mesure ne serait pas objective pour autant, le nombre des variables à prendre en compte étant trop grand. Il serait possible de spécifier le poids de la charge, la fréquence des manipulations, mais l'avantage resterait mince si on ignore la posture, l'ambiance thermique, les dimensions et le mode de préhension de l'objet manipulé, l'amplitude du mouvement, la répétitivité des manipulations, etc. ». Donc une variable qui peut paraître relativement simple à première vue (« port de charges lourdes ») est en fait extrêmement complexe si on veut prendre en compte tous les éléments pertinents.

De plus, à tâche égale, les effets sur la santé du salarié varient d'une personne à l'autre, selon son âge, son état de santé ou d'usure générale, etc. Donc même en supposant

qu'on puisse décrire de façon exhaustive l'activité « port de charges lourdes », du point de vue des effets sur la santé ça ne nous avancerait pas à grand-chose.

D'autre part, il est évidemment illusoire d'imaginer mesurer ce type d'activité de façon directe : à moins de disposer de milliers d'enquêteurs qui iraient observer les individus au travail, en situation, compter le nombre de gestes, peser les charges etc., on est bien obligé de s'en remettre aux réponses des salariés interrogés par questionnaire, donc à leur « ressenti »... (ou bien, dans le cas d'enquêtes comme SUMER, à l'évaluation faite par les médecins du travail, qui est peut-être plus « scientifique » que celle des salariés, mais qui n'est pas plus « objective » : les médecins du travail sont, comme tous les êtres humains, des *sujets*, leurs jugements sont donc « subjectifs », ce qui ne signifie pas arbitraire ni erroné...).

Finalement, la formulation « charge lourde » est entendue par les salariés comme : porter des charges *trop* lourdes, et c'est justement cela qu'il est pertinent de savoir.

Cette précision importante étant faite, que peut-on dire des pénibilités du travail aujourd'hui, dans le contexte des mutations du monde du travail décrites précédemment ?

b) État des lieux, tendances, questions...

La nouveauté tient surtout au cumul, à la superposition de 3 types de contraintes :

- contraintes de type industriel : rythmes imposés par des cadences ou des machines, contraintes de quantité de production par unité de temps, protocoles très précis de qualité...,

- contraintes de type marchand/commercial : réponse rapide à la demande du client (ou d'autres unités dans l'entreprise : pilotage par l'aval, développement de relations clients-fournisseurs au sein même des établissements...),

- contraintes de type relationnel : de plus en plus le modèle d'organisation laisse le champ plus libre aux arrangements entre salariés, sollicite leur coopération, exalte le « travail en réseau »... mais introduit du même coup une plus grande dépendance à l'égard du travail d'autrui (cf. enquêtes Conditions de travail).

Exemple de cumul des trois types de contrainte : un salarié de fast-food doit tenir compte à la fois du temps et de la procédure de préparation des produits (contrainte

industrielle, machinique), de la demande (voire de l'impatience) du client à la caisse (contrainte commerciale), et des pressions de son chef d'équipe (contrainte relationnelle).

Il est très important de souligner que la tendance au cumul de contraintes concerne toutes les catégories de salariés : on observe une pénétration des contraintes marchandes dans les milieux industriels, et inversement. Cela infirme complètement l'idée encore présente dans les esprits selon laquelle il y aurait d'un côté des salariés qui font l'expérience du travail physique et des pénibilités physiques « à l'ancienne », et de l'autre les salariés « modernes » qui seraient confrontés à des pénibilités mentales... Des différences demeurent, bien sûr, entre les catégories de salariés, mais la tendance dominante est à l'interpénétration des logiques organisationnelles.

On observe globalement un déclin des caractéristiques tayloriennes classiques au profit d'une « servicisation » du monde du travail (modèle des services) : moins de prescriptions strictes, une gestion orientée plutôt sur des objectifs à atteindre avec une plus grande liberté laissée aux salariés pour les atteindre (cf. enquête Conditions de travail 1998 : 86% des salariés à qui on indique seulement l'objectif à atteindre, mais pas les façons de faire). Plus d'autonomie, cela pourrait apparaître comme un point positif pour les salariés, mais en réalité, en contrepartie, l'accroissement des contraintes transforme cette autonomie en pénibilité.

Pénibilités physiques, conditions de travail, organisation du travail

Sur le plan des pénibilités physiques, beaucoup de choses ont déjà été dites.

* Diapos 18 & 19

La persistance des risques traditionnels invalide l'idée d'une « dématérialisation » du travail (le travail serait de plus en plus « intellectuel », de moins en moins physique...). Mais ces chiffres n'ont pas vraiment de valeur en eux-mêmes. L'explication passe surtout par l'observation des contraintes de temps.

Une dimension transversale : la règle de l'urgence

En effet, les efforts déclarés par les salariés sont à rapporter à l'autonomie temporelle dont ils disposent. Car ce n'est pas l'effort en lui-même qui est pénible, c'est surtout lorsqu'on le fait en étant obligé d'aller vite, ce qui empêche de choisir son rythme, sa position, ce qui oblige aussi à se passer des aides techniques (outils de levage etc.) qui épargneraient l'effort mais qui prennent du temps à installer, à utiliser...

Les contraintes de temps se déclinent en plusieurs types :

* Diapo 20

- contraintes liées au rythme des machines
- contraintes liées à l'obligation de se dépêcher, au travail dans l'urgence
- contraintes liées à l'organisation concrète du travail : les salariés décrivent leur travail comme de plus en plus fragmenté, ils n'ont pas le temps de finir une chose avant d'en commencer une autre...

On parlait de « civilisation de la peine » pour le travail ouvrier traditionnel, puis de « civilisation de la panne » (avec le développement de l'automatisation et l'idée que le travail consiste de plus en plus à surveiller, régler, réparer des machines...), et aujourd'hui S. Volkoff parle d'une « civilisation de la hâte ».

Il faut bien voir que c'est essentiellement cette pression temporelle qui rend tout le reste plus pénible.

* Diapo 21

Il faudrait aussi mentionner le développement de la polyvalence, mais pas la polyvalence organisée, réglée selon des rotations régulières, mais la polyvalence « bouche-trou », c'est-à-dire gérée à chaud en fonction des besoins momentanés et qui génère chez les salariés le sentiment d'être débordés et constamment interrompu dans leurs activités.

D'une façon générale, il faut bien voir que l'intérêt n'est pas d'isoler telle ou telle variable, mais de penser l'activité de travail dans son ensemble : les tendances sont transversales, et les différentes composantes des activités et des conditions de travail sont à envisager dans leur globalité, dans leur interdépendance.

Pénibilités morales

Au-delà des atteintes à la santé et à l'intégrité physique des salariés, la précarisation du travail interagit avec le sentiment général de bien-être ou de mal-être en perturbant le rapport au travail lui-même et en réduisant les possibilités d'y trouver des sources de satisfaction, d'intérêt et d'épanouissement personnel. Plusieurs phénomènes peuvent être à l'origine de ces multiples formes de « souffrance au travail » étudiées en particulier par la psychodynamique du travail. Citons seulement quelques formes de ces souffrances :

1. la *crainte d'être incompetent* provient de ce que les travailleurs sont sans cesse confrontés à des incidents et des dysfonctionnements, impliquant parfois la sécurité des personnes ou la sûreté des installations. Cela provoque en eux une angoisse liée à la « crainte de ne pas être à la hauteur ou de se révéler incapables de faire face convenablement à des situations inhabituelles ou erratiques » (C. Dejours) ;

* Diapo 22

2. la *contrainte à mal travailler*, à bâcler son travail ou à tricher apparaît lorsque les caractéristiques de l'organisation du travail ne permettent pas de faire correctement le travail demandé - situation de plus en plus fréquente dans la mesure où l'accroissement des cadences, la polyvalence imposée et la fragmentation extrême des tâches impliquent non seulement de travailler plus vite, mais également de travailler moins bien, ce qui n'est pas le moindre des enjeux du travail.

* Diapo 22 (bas du tableau)

Sont en cause ici notamment les injonctions contradictoires auxquelles les salariés sont soumis : double exigence de qualité et de résultats quantitatifs ; de rapidité et de respect des normes de qualité ; évaluation quantitative, comptable de tâches et d'activités qualitatives...

Nombreuses sont les études de terrain qui mettent en lumière ces dégradations du rapport au travail sous l'effet de contraintes organisationnelles qui obligent le salarié à « ravalier son métier » (Y. Clot). Les salariés ont le sentiment de ne pas se reconnaître dans le travail qu'ils font, à cause de la façon dont ils sont obligés de le faire).

Exemple : pour un agent d'une caisse d'allocations familiales ou de l'ANPE, « bâcler » un usager pour atteindre les objectifs de quantité ; R. Sennett (*Le travail sans qualités*) parlent des boulangers de Boston pour qui « le pain n'est plus qu'une image sur un écran » et qui, à cause de dysfonctionnements informatiques, jettent chaque jour des fournées entières de pain calciné ; S. Paugam (*Le salarié de la précarité*) cite les

salariés d'une usine de meubles en restructuration, où les défauts de fabrication sont fréquents et où de nombreux produits sont mis au rebut, un salarié dit : « on travaille pour la chaudière ».

Avec cette perte de sens du travail, finalement, « ce qui est attaqué, c'est l'identité et, au-delà, la santé. Faire du mauvais travail dégrade l'image personnelle, mine l'estime de soi » (P. Davezies): on touche bien ici à des équilibres qui ressortissent au registre de la santé mentale et morale ;

3. *L'absence de reconnaissance dans le travail* est une source majeure de souffrance au travail : « lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. Toute cette souffrance n'aura donc pas été vaine. (...) La reconnaissance du travail, voire de l'œuvre, le sujet peut la rapatrier ensuite dans le registre de la construction de son identité. (...) Faute des bénéfices de la reconnaissance de son travail et de pouvoir accéder ainsi au sens de son rapport vécu au travail, le sujet est renvoyé à sa souffrance et à elle seule » (C. Dejours).

Or, avec l'assouplissement (apparent) des hiérarchies, le travail en équipe, la transformation des modes d'évaluation, etc., les salariés ont parfois du mal à savoir si leur travail convient. Ce n'est pas qu'ils sont trop contrôlés, c'est qu'ils ne savent pas sur quels critères :

* Diapo 23

Il faut souligner que ces souffrances sont d'autant plus délétères qu'elles sont vécues sur un mode essentiellement individuel, dans un sentiment d'isolement et de culpabilité éprouvé par les salariés. L'individualisation du rapport au travail va de pair avec une privatisation des expériences de la souffrance : la précarisation sape en effet les appuis collectifs qui permettraient de socialiser cette souffrance, c'est-à-dire de faire en sorte qu'elle soit partagée, reconnue publiquement, et éventuellement combattue collectivement. C'est donc l'individu qui porte personnellement (qui « prend sur lui ») le poids des échecs et des défaillances rencontrés au travail.

P. Davezies note que l'enjeu est de « saisir ce qui, dans leurs souffrances individuelles, fait potentiellement cause commune (...), de ramener dans le registre de la conflictualité sociale les dilemmes que les agents vivent chacun comme un drame personnel ».

Contrairement aux pénibilités physiques qui certes ont des effets pathogènes différenciés selon les individus mais qui sont attribuables à des caractéristiques factuelles de l'organisation du travail, les pénibilités morales relèvent plus spécialement du vécu du sujet, elles ne sont pas seulement liées à des aspects matériels ou organisationnels, mais aussi au sens du travail, à sa signification au sein des perspectives d'existence de chacun, à sa valeur morale, éthique, à la notion de justice sociale, aux aspirations de la personne... Tout cela concerne la santé si l'on admet qu'elle n'est pas seulement l' « espérance de vie sans incapacités ».

Pénibilités physiques et mentales-morales sont étroitement liées. Ma thèse (et d'autres recherches) montrent par exemple que la désignation du travail comme « pathogène » est à comprendre comme un révélateur du rapport subjectif au travail. Les plaintes ou les inquiétudes exprimées dans l'ordre de la santé sont en effet le plus souvent associées à la description d'une expérience de travail insatisfaisante, disqualifiante et marquée par des formes d'intensification et d'exploitation. Ces aspects semblent finalement davantage liés à des verbalisations dans le domaine de la santé que ne le sont les dimensions « classiquement » pathogènes du travail (pénibilités, efforts, exposition à des risques ou à des toxiques). Dès lors, il semble que la santé constitue un registre privilégié d'expression d'un rapport négatif au travail. Le champ de la santé, très au-delà de son substrat biomédical, s'affirme ainsi comme un lieu d'expression du rapport au monde professionnel et social. Autrement dit, les déterminismes biologiques qui construisent le rapport santé-travail comptent moins que ce que les salariés en *font*, et les conduites adoptées répondent moins à une évaluation probabiliste des risques respectifs pour la santé et pour l'intégration professionnelle qu'à une *hiérarchisation des valeurs* (éthique du travail, désir de justice, souci de soi, identité, bien-être...).

c) La précarisation de l'emploi comme variable aggravante

Les enjeux de santé en lien avec le travail sont complexifiés par les effets spécifiques de la précarisation de l'emploi :

- on sait que les salariés « précaires » (qu'ils soient en contrats non durables ou employés en sous-traitance) sont surexposés aux tâches les plus dangereuses et les plus pénibles, et aux accidents du travail. Ils ont moins d'information sur les risques et sur les moyens de les prévenir, et ils ont moins que les autres la possibilité d'acquérir les

savoir-faire de préservation de leur santé au cours du travail (ils doivent être opérationnels immédiatement et en permanence).

La division du travail se double donc d'une division sociale des risques et des atteintes ;

- la complexité des liens entre travail et santé est renforcée par le fait que la précarisation de l'emploi rend encore plus difficile la connaissance de ces liens : le suivi médical est incertain, le nomadisme des salariés au fil de leur parcours professionnel empêche de connaître précisément l'ensemble de leurs expositions professionnelles (multiples et parfois simultanées)...

- à cela s'ajoute le problème de la sous-déclaration des atteintes (accidents du travail notamment) et de l'absence de plainte chez les salariés les plus précarisés, qui cherchent avant tout à préserver leur emploi. On assiste donc à une hiérarchisation des priorités : l'emploi avant tout, au risque de sa santé,

- la précarité de l'emploi est en elle-même porteuse d'une forme de pénibilité liée au fait de n'avoir aucun avenir dans l'entreprise, de se savoir « jetable », d'être en incertitude permanente...

Conclusion : « reposer le travail »

Le bilan n'est certes pas très brillant... Mais il faut souligner qu'il n'y a dans les tendances actuelles aucune fatalité : cf. le travail de P. Askénazy (*Les désordres du travail*) qui montre comment les accidents du travail et les maladies professionnelles ont spectaculairement régressé aux États-Unis au cours des 15 dernières années, notamment à cause de leur coût pour les entreprises. Protection de la santé au travail et rentabilité ne sont *pas* contradictoires...

Cf. également les approches européennes autour des notions de « travail soutenable » ou « travail décent » : ces réflexions défendent une problématique qualitative de l'emploi et du travail, et soutiennent l'idée qu'il ne s'agirait pas (ou plus) de travailler à n'importe quel prix, et en particulier au prix de sa santé. Elles soulignent la nécessité de « reposer le travail » (P. Askenazy), au double sens du terme : le rendre moins intensif, et reposer la question du travail et de son sens à l'échelle des parcours professionnels dans leur durée.