

Travail et santé mentale Une problématique à bâtir Work and mental health : an issue to construct

Alain Vinet

Volume 8, numéro 1, juin 1983

Structures intermédiaires ou alternatives?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/030160ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/030160ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Vinet, A. (1983). Travail et santé mentale : une problématique à bâtir. *Santé mentale au Québec*, 8(1), 21–29. <https://doi.org/10.7202/030160ar>

Résumé de l'article

Il est un domaine de la santé au travail où les connaissances sont des plus minces et où la recherche tarde vraiment à démarrer : c'est celui de la santé mentale. Après avoir effectué une synthèse rapide des connaissances acquises, l'auteur déplore les problèmes d'interprétation que posent les résultats des recherches empiriques en l'absence d'un encadrement théorique adéquat. À l'aide d'un examen critique du travail comme valeur sociale d'une part et comme élément de réalité d'autre part, il tente de poser quelques jalons d'une problématique nouvelle. Son hypothèse s'appuie sur l'observation d'un écart qui va croissant entre l'éthique du travail telle qu'enseignée et apprise à des générations de travailleurs et l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises modernes.

TRAVAIL ET SANTÉ MENTALE Une problématique à bâtir

*Alain Vinet**

Il est un domaine de la santé au travail où les connaissances sont des plus minces et où la recherche tarde vraiment à démarrer : c'est celui de la santé mentale. Après avoir effectué une synthèse rapide des connaissances acquises, l'auteur déplore les problèmes d'interprétation que posent les résultats des recherches empiriques en l'absence d'un encadrement théorique adéquat. À l'aide d'un examen critique du travail comme valeur sociale d'une part et comme élément de réalité d'autre part, il tente de poser quelques jalons d'une problématique nouvelle. Son hypothèse s'appuie sur l'observation d'un écart qui va croissant entre l'éthique du travail telle qu'enseignée et apprise à des générations de travailleurs et l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises modernes.

Depuis bientôt deux décennies, la santé des Québécois est devenue la source de nombreuses controverses sociales et politiques : l'assurance-maladie, l'implantation d'un réseau de C.L.S.C., le Code des professions, la ronde des négociations et la détermination des services essentiels en cas de grève en sont des exemples notoires parmi bien d'autres. Les problèmes de santé et de sécurité au travail se profilent désormais à l'avant-scène de ces questions controversées tout en présentant des analogies expressives avec les cas précédents : d'abord la trame, le déroulement des événements s'y ressemblent : un rapport ou livre blanc suivi d'un projet de loi, d'une consultation publique et d'une législation attirant de vives critiques en constituent le scénario; ensuite, un consensus existe et se maintient sur la présence d'un problème important mais non sur ses causes et encore moins sur les solutions possibles et souhaitables; enfin, la politique établie par le gouvernement au terme de débats passionnés où s'entremêlent les questions de fait et les arguments idéologiques représente un compromis entre les principes mis de l'avant initialement et les intérêts défendus par les groupes concernés.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail les intérêts en jeu sont considérables : la vie

et la santé des travailleurs d'une part, mais aussi les coûts et la détermination des responsabilités dans un système d'indemnisation et plus fondamentalement les droits traditionnels de gérance des entrepreneurs d'autre part. Aux grands principes se surimposent des impératifs plus immédiats de relations de travail et de coûts : qui décidera que tel poste de travail est dangereux? que telle amélioration doit être apportée aux conditions de travail? que tel produit ne doit plus être utilisé? que telle lésion doit être reconnue au titre de maladie industrielle et indemnisée? On comprendra aisément que la réponse à ces questions déborde considérablement le terrain de l'argumentation scientifique et que celle-ci soit utilisée sinon exploitée par les représentants patronaux et syndicaux pour défendre leurs intérêts respectifs ou pour infléchir le processus de négociation en leur faveur. Cette récupération des connaissances scientifiques pour utilisation dans une problématique politique est facilitée par le fait que ces connaissances sont fragiles, incomplètes et bien souvent contradictoires. Les certitudes y sont rares, les résultats dispersés et les experts parfois improvisés.

C'est que la tradition de recherche est très jeune. Au Québec, on considérait encore récemment la médecine industrielle comme une médecine patronale de surveillance de l'absentéisme des employés. Dans certaines universités les programmes de formation en santé au travail sont en phase

* Alain Vinet, docteur en sociologie, est professeur agrégé au département des Relations industrielles de l'Université Laval.

de démarrage. La recherche mobilise quelques dizaines de spécialistes dont la majorité depuis moins de cinq ans. Il n'est pas étonnant de constater dans ces conditions que la problématique de maladies industrielles exposée dans le Livre blanc se résumait à un aveu : «la connaissance des risques à la santé auxquels sont exposés les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions est très incomplète»¹. Concrètement le bilan est mince : accidents de travail et maladies industrielles demeurent des phénomènes peu analysés et mal connus. L'exemple le plus probant de cette ignorance se retrouve chaque année dans l'utilisation de milliers de nouveaux composés chimiques auxquels sont exposés les travailleurs sans qu'il soit possible, faute de fonds, de temps et de personnel qualifié, d'en évaluer la nocivité.

Mais il est un domaine de la santé au travail où les connaissances sont encore plus minces et où la recherche tarde à vraiment démarrer : c'est celui de la santé mentale. Question de priorité naturellement : quand tout un secteur est en friche, il convient de parer aux urgences d'abord. Les spécialistes de la santé mentale connaissent bien ce refrain. Question de visibilité aussi : une dépression nerveuse ou l'aggravation d'une névrose sont des incidents moins spectaculaires qu'une fracture, une mort violente ou un cancer de la peau. Il est également infiniment plus difficile d'établir un lien convaincant entre un problème de santé mentale et un événement ou un caractère précis de la situation de travail. Question d'intérêt et de gros sous enfin : s'il fallait indemniser le travailleur pour une dépression nerveuse, un ulcère, un infarctus associé à son travail... Il est des vérités qu'il vaut mieux ignorer, surtout si par chance, elles sont difficiles à démontrer.

La santé mentale paraît donc condamnée à demeurer l'enfant pauvre de la santé au travail. Le Livre blanc sur la santé et la sécurité au travail cité précédemment consacre trois paragraphes, soit une demi-page aux agents psychosociaux susceptibles d'affecter le bien-être du travailleur. Pourtant, un simple raisonnement de sens commun incite à affirmer que les horaires de travail aussi bien que la charge mentale imputée à une tâche et le climat humain dans lequel elle s'exécute ne sont pas sans effet. Mais quels sont exactement ces effets, quels sont les risques, quels sont les facteurs les plus no-

cifs? Faute de résultats précis et vérifiés, ce raisonnement de sens commun est facilement écarté par l'employeur. Sans compter les difficultés énormes que présente le contrôle des variables au moment où se dessine un résultat : la responsabilité de la situation incombe-t-elle au milieu de travail, à la vie familiale, aux problèmes financiers de la personne; à ses antécédents médicaux? L'agent agresseur n'est pas ici un produit chimique présent seulement sur les lieux de travail. Toutes les dimensions de la vie d'une personne sont en cause.

Aussi ressent-on plus vivement qu'ailleurs la nécessité d'une problématique de départ, d'un encadrement théorique minimal facilitant la formulation d'hypothèses. Il s'agit d'expliquer, au moins provisoirement, pourquoi et comment les conditions de travail, à travers l'ensemble des conditions de vie, pourraient affecter la santé mentale d'un individu. Sans une explication provisoire, il demeure difficile, voire impossible, de rassembler des résultats épars, de leur donner une cohérence, d'identifier les axes de recherche les plus prometteurs. On ne peut davantage émettre d'hypothèses sur l'importance future de cette question, sur une augmentation ou une diminution éventuelle des problèmes de santé mentale liés au travail. Bref, il est toujours possible de continuer à juxtaposer des projets de recherche empirique, de tenter avec plus ou moins de succès de relier statistiquement deux ou quelques variables parmi un ensemble très vaste de conditions de travail, de modifications du comportement et de symptômes cliniques. Mais je suis convaincu que l'accumulation de données empiriques ne prendra toute sa signification qu'au moment où une problématique de la question, aussi provisoire soit-elle, aura été établie. Pour l'instant, cette problématique fait cruellement défaut.

Le but de cet article est d'établir quelques jalons pour une problématique de la santé mentale au travail. Tout au plus, s'agit-il ici d'amorcer la discussion en posant certaines balises susceptibles de guider les cheminements théoriques ultérieurs. L'objectif est modeste : souligner les problèmes d'interprétation que pose la recherche empirique en cours dans ce domaine et fonder ce qui m'apparaît être, au strict plan sociologique, le point de départ d'une problématique à bâtir.

LES CONNAISSANCES ACQUISES

Les travaux antérieurs peuvent être divisés en deux catégories. La première regroupe les nombreuses études qui s'attachent aux liens entre le statut socio-économique ou la classe sociale d'origine et la santé mentale. Elles sont toutes plus ou moins bâties sur le même modèle : il s'agit d'établir la liste des personnes hospitalisées en psychiatrie dans une région donnée, pour une période limitée, et d'associer le diagnostic, la durée ou la fréquence des hospitalisations avec l'occupation. Ces études arrivent à des conclusions à peu près identiques, soit que le taux des admissions en psychiatrie est inversement proportionnel au niveau socio-économique.

Au plan méthodologique, ces études paraissent bien menées. Elles utilisent des instruments simples et fondent leurs résultats sur des questions de fait : échelle de classification des occupations, pourcentage d'admission en psychiatrie par catégorie, pourcentage de rechute, etc. Par ailleurs, l'interprétation des résultats demeure délicate compte tenu du fait que le statut socio-économique est précisément aux États-Unis un déterminant du type de services auxquels l'individu peut recourir : la personne riche et éduquée peut recourir à la psychanalyse, à la psychiatrie en cabinet privé ou à l'hospitalisation dans une clinique privée et anonyme et ne pas figurer sur les statistiques recueillies dans les hôpitaux d'État. Cependant, la répétition de telles études utilisant des sources variées d'information a conduit à une généralisation empirique aujourd'hui facilement admise. De plus, certaines recherches ont associé des diagnostics ou des groupes de diagnostics à des niveaux socio-économiques particuliers. Enfin, cette inégalité des classes sociales devant la maladie mentale est confirmée par des études concernant d'autres maladies ainsi que par les statistiques de mortalité. Bref, il vaut mieux être riche et en santé que pauvre et malade. Cet aphorisme popularisé par Yvon Deschamps est démontré depuis 1955 (Frumkin; Hollingshead et Redlich, 1958, et plusieurs autres par la suite).

La seconde catégorie d'études concerne davantage l'environnement immédiat du travail. L'accent y est mis sur une hypothèse de sens commun associant satisfaction au travail et santé mentale. Le

nombre d'études dans cette catégorie est plus petit et la tradition de recherche est moins bien établie. De plus, la validation des instruments de mesure pose des problèmes complexes : au lieu d'examiner des faits, le chercheur évalue des attitudes et des opinions ; la situation de travail et l'état de santé ne sont jamais appréciés objectivement par le chercheur mais subjectivement uniquement par le répondant ; ces appréciations qui font l'objet de manipulations statistiques savantes proviennent des réponses données à un questionnaire qui est le fruit d'une opération parfois simpliste de réduction de réalités aussi complexes et aussi mouvantes que la satisfaction au travail et le bien-être personnel. Ces difficultés méthodologiques seraient atténuées ou prendraient une signification particulière si les résultats de ces études étaient convergents. Tel n'est pas le cas de sorte que la plus grande prudence s'impose avant de formuler quelque relation entre la satisfaction au travail et la santé mentale. Cette absence de cohérence dans les résultats n'est pas sans rappeler les nombreuses recherches tentées en sciences humaines et en administration pour établir un lien entre la satisfaction au travail et le rendement des travailleurs. Ce lien n'a pas davantage tenu. Les études de Gavin (1975) et de Gechman *et al.* (1975) sont parmi les plus citées de ce deuxième groupe.

À ces deux catégories de travaux se sont ajoutées depuis quelques années de nombreuses études sur la très populaire notion de stress au travail. Bien que ces études soient à la fois périphériques et englobantes par rapport aux problèmes de santé mentale — le stress est présumé jouer un rôle également dans l'apparition de certaines lésions du système cardio-vasculaire et du système digestif — elles méritent qu'on s'y arrête quelque peu. La notion de stress au travail présente plusieurs analogies avec celle de satisfaction au travail, à la fois par sa position au plan théorique et par les opérations de recherche qu'elle commande. Au plan théorique, elle occupe une position de courroie de transmission entre diverses conditions de travail et de nombreux problèmes de santé. La notion de satisfaction a occupé cette position-pivot et joué ce rôle-clé en sciences humaines entre les conditions de travail et de nombreux problèmes de comportement : absentéisme, roulement, rendement, etc. Dans les deux cas, faute de pouvoir associer avec

certitude des conditions précises à des problèmes non moins visibles, on érige un état subjectif en médiateur universel : tour à tour l'insatisfaction et le stress expliquent tout. Mais à tout vouloir expliquer à l'aide d'une seule notion, on n'explique rien. Je crois qu'on serait tout aussi avancé au plan théorique en disant que chacun s'adapte du mieux qu'il le peut aux conditions de travail qui lui sont imposées et que cette adaptation peut comporter des comportements non approuvés comme l'absentéisme ou des symptômes cliniques de divers ordres.

Au plan des opérations de recherche, la similitude entre les notions de stress au travail et de satisfaction au travail est aussi frappante : la notion de stress est traduite dans des questionnaires et appréciée subjectivement au même titre que celle de satisfaction ; les difficultés méthodologiques sont identiques ; les résultats obtenus posent des problèmes d'interprétation ; les modèles d'analyse du stress au travail présentement disponibles demeurent flous : la définition des variables, leur position dans le modèle, leur importance ou leur « poids » respectif sont peu précisés et varient, dans certains cas, d'un modèle à l'autre (cf. Murrel, 1978 ; Cooper et Marshall, 1976 ; Beehr et Newman, 1978 ; Dolan et Arsenault, 1980).

Enfin, l'engouement dont bénéficie la notion de stress au travail chez les diplômés en administration et en sciences humaines n'est pas sans rappeler la vogue encore récente des études sur la satisfaction et celle non moins vive des études plus anciennes sur les relations humaines dans l'entreprise. Ni les unes ni les autres n'ont modifié de manière substantielle les paramètres fondamentaux de l'organisation du travail. S'inscrivant dans une philosophie managériale de gestion visant à adapter l'homme à son travail, ces études ont eu pour effet, le plus souvent, de distraire l'attention des vraies questions. Elles sont aujourd'hui tombées en désuétude. Que des gestionnaires « progressistes » accumulent désormais des données sur les variations du niveau de stress des employés plutôt que sur les variations de leur niveau de satisfaction ne m'apparaît pas à cet égard un progrès significatif.

En résumé, les connaissances présentement disponibles sur la santé mentale au travail demeurent limitées à des résultats de recherche empirique, résultats le plus souvent épars et difficiles à vérifier. À l'exception des recherches portant sur l'admis-

sion ou le traitement en psychiatrie, les travaux antérieurs sont fondés sur des opinions et des attitudes, recueillies à l'aide de questionnaires. Les savantes manipulations statistiques auxquelles se prête ce type de résultats cachent mal les difficultés fondamentales du processus : réduction d'une réalité riche et complexe à quelques réponses précodées ; absence de consensus sur les définitions et les modèles d'analyse ; bricolage des instruments qui interdit bien souvent la comparaison des résultats.

La démarche qui sous-tend ce genre de recherches postule qu'en accumulant des données individuelles il sera possible de comprendre et d'expliquer un phénomène global. La réalité dément cette illusion : à l'exception de l'influence du niveau socio-économique, on ne dispose d'aucune généralisation empirique en santé mentale au travail. Faute d'une conception préalable des liens entre le travail et la santé mentale, faute d'une problématique de départ, les résultats de recherches existants posent des problèmes d'interprétation parfois insurmontables. Un exemple suffira à illustrer ces difficultés.

LE CAS DE LA FONCTION PUBLIQUE

En 1979, le Département de santé communautaire de l'Hôpital du St-Sacrement de Québec nous demandait d'effectuer une recherche sur la santé des fonctionnaires québécois. Avant d'élaborer des programmes de santé à l'intention de cette population, il importait en effet de connaître ses besoins. À défaut d'une hypothèse suffisamment étayée sur les agresseurs psychosociaux susceptibles d'affecter la santé des fonctionnaires, une étude de prévalence s'imposait.

Un échantillon de 1 300 fonctionnaires québécois fut donc soumis à des examens médicaux incluant une prise de sang et, pour les personnes âgées de 40 ans et plus, un électrocardiogramme. Une histoire médicale de chaque participant fut établie dans laquelle une attention particulière fut accordée à la prise de médicaments, au traitement pour le diabète, l'hypercholestérolémie ou la tension artérielle, et aux antécédents personnels et familiaux. Des questionnaires furent complétés par les participants concernant leurs habitudes de vie (activité physique, tabac, alcool, médicaments) et

leur appréciation du milieu de travail. Avant d'être exécuté, ce projet fut soumis pour évaluation scientifique au Conseil de la Recherche en Santé du Québec, qui l'approuva. Un rapport de recherche comprenant les résultats détaillés de l'étude et les informations méthodologiques pertinentes fut publié en 1982².

Les résultats de cette étude furent étonnants : contrairement aux préjugés concernant les populations sédentaires, le système cardio-vasculaire des fonctionnaires s'est avéré en excellent état. Comparés aux participants à des études-témoins, les fonctionnaires ne présentèrent pas d'excès d'obésité, de cholestérol ou d'hypertension ; par contre, ils présentèrent un niveau de bien-être psychologique plus faible et une consommation plus forte de somnifères et de tranquillisants. De plus, les médecins examinateurs notèrent un pourcentage élevé de troubles psychiques parmi cette population. Nous avons aussitôt sensibilisé les instances patronales et syndicales à ces résultats et recommandé au département de santé communautaire concerné de considérer la santé mentale comme un volet prioritaire dans ses interventions auprès de cette population. Voilà pour l'enquête de prévalence.

Mais au terme de cette première étape, que faire de ces résultats ? Que signifient-ils ? Nous ne disposons d'aucun cadre de référence pour les interpréter. Par ailleurs, l'enquête indique que les fonctionnaires sont, dans l'ensemble, satisfaits de leurs conditions de travail. Et de fait, leurs conditions de travail sont avantageusement comparables à celles qui prévalent dans d'autres secteurs : conditions physiques relativement inoffensives, horaires de travail réguliers, sécurité d'emploi, salaires et avantages sociaux. Enfin, les fonctionnaires consommateurs de somnifères et de tranquillisants ne se sont pas révélés plus insatisfaits de leur travail que les fonctionnaires non consommateurs. Dans ces conditions, quelle hypothèse convient-il de formuler ?

Cet exemple illustre bien l'inconfort de la position du chercheur en santé mentale au travail. Là, comme ailleurs, un résultat original n'a de signification qu'en regard d'une problématique d'ensemble qu'il confirme ou qu'il contredit. Un dialogue constant doit s'établir entre les faits et la théorie, celle-ci suscitant les idées, les hypothèses et ceux-

là assurant la discipline. En santé mentale au travail, cette théorie est à construire. Est-il possible d'en poser les fondations ?

Le sociologue n'est pas particulièrement compétent dans l'étiologie des maladies mentales. Je ne saurais associer des symptômes ou des diagnostics à des facteurs ou à des déterminants. C'est le rôle de la recherche clinique et des théories qui la supportent. Mais dans le cas présent, une étape préalable doit être franchie qui consiste à identifier des éléments, des raisons, des faits aptes à soutenir l'hypothèse d'une relation entre travail et santé mentale. Il importe également de qualifier cette relation, de lui donner une signification, une direction susceptible d'ouvrir des pistes à la recherche clinique. En d'autres termes, il s'agit de répondre d'abord à la question générale « Pourquoi le travail affecterait-il la santé mentale ? »

Un examen critique du travail comme valeur sociale d'une part et comme élément de réalité d'autre part peut contribuer à répondre à cette question. Concrètement, j'appuierai mon hypothèse sur l'observation d'un écart qui va croissant entre l'éthique du travail telle qu'enseignée et apprise à des générations de travailleurs et l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises modernes.

L'ÉTHIQUE DU TRAVAIL COMME IDÉOLOGIE DOMINANTE

Ma démarche implique un renversement de perspective par rapport aux travaux antérieurs : il ne s'agit plus d'accumuler des données individuelles en espérant formuler par voie de généralisation des explications globales mais bien au contraire d'aborder le travail comme phénomène social global et de déduire de cet examen des hypothèses sur ses effets individuels. Cette perspective exige tout d'abord que soit réaffirmée et démontrée la position centrale du travail comme valeur sociale, position contestée dans divers milieux qui prétendent s'affranchir du travail d'une manière ou d'une autre. Il m'appartient donc de démontrer que cette contestation est à la fois marginale et superficielle, sans effet sur l'engagement fondamental des populations des sociétés industrielles à l'égard du travail.

Je passe rapidement sur le fait que la plupart des travailleurs sont présents sur les lieux de travail environ huit heures par jour. En ajoutant au temps de présence le temps de restauration et de transport, il n'est pas exagéré de dire que chacun passe près de la moitié de sa vie éveillée au travail. Sans compter le travail supplémentaire pour certains, les soucis ramenés à la maison pour d'autres sous forme de dossiers à réviser, de la crainte de perdre un emploi, de la frustration accumulée dans un conflit interpersonnel, etc. En temps et en énergie, le travail est l'élément le plus accaparant de l'existence, que cela plaise ou non.

Encore plus fondamental le fait que le travail demeure, au-delà des critiques et des désenchantements, la source principale de l'identité d'une personne. Loin de diminuer, cette fonction sociale du travail prend plus d'importance dans les sociétés industrielles avancées où la famille, la religion, le voisinage sont des points d'ancrage très affaiblis. On pourrait objecter que le travail ne présente plus qu'une valeur instrumentale, c'est-à-dire un moyen de se procurer les biens de consommation nécessaires à la vie et que cette vie, la «vraie vie», débute après les heures de travail. Mais que le travail ne soit pas le moment le plus plaisant de la journée ne réduit en rien son apport dans la construction de l'identité d'une personne. De la même manière, le fait pour un travailleur de détenir un emploi pénible ou ennuyant ne modifie en rien la fonction sociale du travail pour lui comme pour les autres.

C'est que le travail revêt une importance qui dépasse largement sa fonction économique. Dans les sociétés industrielles il détermine le statut social d'une personne. Il est également demeuré la principale source de relations humaines, le lieu de sociabilité par excellence. Il suffit de constater avec quel effroi chacun de nous envisage la perspective du chômage, il suffit de se mettre à l'écoute des chômeurs, pour comprendre l'importance du travail comme source d'estime de soi.

Un exemple suffira. Une question apparemment anodine qui figure inévitablement dans une conversation entre deux personnes que les hasards d'un voyage ou d'une soirée sociale ont mis en présence : «Que faites-vous dans la vie?» Cette seule question illustre bien l'importance prise par le travail dans l'identité de la personne. Elle

signifie le plus souvent : «Qui êtes-vous dans la vie?» Alors, en répondant on embellit quelque peu la réalité, on la présente sous son jour le plus favorable. Si c'est trop difficile, l'interrogé sera le premier à dénigrer son emploi ou à le ridiculiser de manière à créer une distance entre son identité et son emploi. Personne n'aime répondre «Je suis chômeur, j'ai perdu mon emploi». Personne ne répond sans autre commentaire «J'occupe un emploi minable» de peur que l'autre comprenne «Je suis minable». Enfin, que dire du malaise de la femme qui renouant avec d'anciennes compagnes est la seule à répondre «Moi, je reste à la maison...»

Les variantes de ce petit rituel sont infinies et s'adressent à tous les groupes sociaux et non seulement à ceux qui détiennent un emploi hautement valorisé. L'ouvrier dira sa fierté de travailler pour une compagnie très réputée et développera un sentiment d'appartenance à son égard; la secrétaire s'identifiera à son patron, etc. Bref, de différentes façons et sous divers vocables, tous participent à une éthique de la réussite dont le travail est de loin le principal pivot. D'où un sentiment d'échec et de privation pour certains, le report sur les enfants des aspirations et des projets pour d'autres. Même le fait pour une personne d'être ou de se dire indifférente à cet égard n'interdit pas aux autres de porter jugement sur elle.

Cette façon de démontrer la permanence de la valeur «travail» est quelque peu anecdotique. Il en est une autre, plus académique, qui consiste à examiner avec quelle facilité cette éthique du travail en vigueur dans les sociétés industrielles résiste aux crises sociales et politiques les plus vives. Le Québec de la Révolution tranquille et la France de mai 68 serviront d'illustration.

La Révolution tranquille a modifié bien des habitudes au Québec et balayé de nombreuses certitudes. Il est devenu banal de parler de cette période comme d'un moment de crise : crise de l'autorité tout d'abord, mais aussi crise plus fondamentale des valeurs, de l'éducation, de la religion, de la famille. Par contre, on souligne plus rarement le fait que cette crise n'a pas vraiment touché la vie au travail. Si l'on excepte la montée du syndicalisme et des revendications économiques des travailleurs, le paysage du travail et de la vie dans les entreprises n'a guère changé. On admettra volontiers qu'un travailleur des années 50 trans-

planté dans une entreprise d'aujourd'hui serait moins dépaycé qu'un enfant de cette époque dans une école ou une famille des années 80. Je ne cherche pas à nier les changements survenus dans le monde du travail mais à rappeler que cette crise n'a pas eu sur l'entreprise, le bureau ou l'usine l'effet de mutation qu'elle a produit sur la famille, sur l'école ou sur l'Église.

Le cas de la France est encore plus frappant. À l'origine, l'explosion de mai 68 était dirigée notamment contre les conditions de travail en vigueur et contre le patronat. Le pays a été paralysé par des grèves, le travail est apparu au cœur d'une contestation générale de l'autorité. Au terme de la crise, l'échiquier politique français a été modifié mais non les conditions de travail qui sont demeurées substantiellement les mêmes.

L'objectif n'est pas d'effectuer ici une analyse socio-politique de ces événements. Qu'il suffise donc de souligner que dans les deux cas, la relation entre l'homme et son travail, l'importance accordée à celui-ci par rapport aux autres dimensions de la vie, bref l'éthique du travail sort relativement indemne d'une crise d'importance. Dans les deux cas, il s'agit d'une crise de l'autorité et des valeurs. Au Québec par exemple, de nouvelles valeurs guident désormais l'éducation familiale et scolaire : développement des capacités individuelles, réalisation de soi, épanouissement personnel et participation se sont substitués aux impératifs de discipline, de respect des aînés et d'obéissance. Certains critères de la réussite ont par conséquent été modifiés. Mais tous les éléments du processus de socialisation concourent à une actualisation de ces nouvelles valeurs dans le travail comme auparavant. L'objectif est identique, *le lieu de la réussite* est le même.

En pratique, la montée de nouvelles valeurs axées sur la réalisation et l'épanouissement de l'individu ne fait qu'accroître l'importance du travail comme activité sociale. En plus d'être la principale source de revenu, de statut social et de relations humaines, le travail est perçu comme l'occasion privilégiée de mettre à profit ses aptitudes, de réaliser son potentiel, de participer aux décisions, toutes valeurs désormais mises de l'avant en éducation. Tandis que les anciennes valeurs contribuaient plutôt à former un travailleur discipliné et satisfait de son sort, les nouvelles valeurs aug-

mentent considérablement les attentes de l'individu à l'égard du travail. L'éthique du travail s'en trouve transformée mais non affaiblie. Au contraire, l'engagement fondamental de l'homme envers le travail est ainsi renforcé.

C'est cette somme d'espoirs et d'attentes qui m'incite à considérer l'éthique du travail comme une idéologie dominante à laquelle peu de personnes sont en mesure d'échapper. La démocratisation de l'enseignement a pour beaucoup contribué à cette situation. Le jeune travailleur est plus instruit et mieux préparé que ses aînés. Il est plus conscient de ses aptitudes et de ses aspirations, plus exigeant également. Malheureusement l'organisation du travail, obéissant à d'autres impératifs, a évolué d'une façon diamétralement opposée aux attentes ainsi créées chez les travailleurs.

L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Tandis que conformément à l'éthique du travail les personnes préparent mieux que jamais leur insertion sur le marché de l'emploi, tandis qu'elles investissent temps et énergie dans une scolarisation plus poussée, tandis qu'elles développent des aptitudes et des aspirations inconnues auparavant, le travail perd progressivement toute signification. Soumise à des impératifs d'efficacité et de rendement, l'organisation du travail impose un morcellement des tâches, une monotonie dans leur exécution, une spécialisation excessive des postes de travail qui caractérisent aussi bien les emplois de bureau que le travail en usine.

Contrairement aux espoirs formulés dans les années 50, la mécanisation et l'automatisation de la production ont provoqué une détérioration de la relation de la personne à son travail : perte d'autonomie, soumission au rythme de la machine sinon à la surveillance de celle-ci, ignorance des opérations et des tâches voisines de la sienne. Alors que les gestionnaires du personnel estiment les niveaux de satisfaction et de stress des employés, les ingénieurs industriels mesurent avec une précision qui dépasse le centième de minute les temps nécessaires pour accomplir une tâche. Ceux-ci dirigent les activités de production tandis que ceux-là y figurent à titre de «bonne conscience».

Les impératifs de l'organisation scientifique du travail sont identiques dans les régimes capitalistes et socialistes. J'insiste sur ce fait pour souligner que je ne désire aucunement faire le procès d'un système économique particulier. Toutes les sociétés industrielles poursuivent cette même démarche qui consiste à produire le plus possible au moindre coût. Les connaissances technologiques permettent d'améliorer sans cesse cette performance à la condition d'obtenir un rendement maximal de toutes les ressources, y compris des ressources humaines. Dans cette course, les attentes des travailleurs ne peuvent être prises en considération.

Le morcellement des tâches, plus efficace au strict plan du rendement, entraîne inévitablement une déqualification des travailleurs. En décomposant une tâche, on contourne l'habileté professionnelle. La vitesse d'exécution, la précision des gestes et la minutie deviennent les qualités recherchées. Même des professions considérées auparavant comme autonomes subissent présentement une mutation visible : certaines catégories de comptables aux prises avec la concurrence des programmes de gestion financière informatisés ; les infirmières soumises aux normes du système PRN dans la distribution des soins, etc.

L'espace fait défaut pour approfondir les conséquences de cette évolution sur la qualité des emplois. Mais le lecteur est, je crois, suffisamment sensibilisé à cette question pour estimer l'ampleur du problème. Au plan de la culture et des habitudes de vie, il s'agit d'un véritable divorce entre la conception du travail qui préside à la formation des enfants et des adolescents et les exigences qui prévalent sur le marché de l'emploi. De plus, cet écart va croissant, chacun des paliers fonctionnant selon un dynamisme qui lui est propre. Enfin, rien ne laisse prévoir à moyen terme une réconciliation de ces deux perspectives.

Cette rupture entre l'éthique du travail et l'organisation du travail constitue un problème social d'envergure. Une société peut difficilement survivre et progresser en sous-utilisant le potentiel humain qu'elle a développé. Les risques de tension sociale sont très élevés. Au plan individuel qui nous intéresse particulièrement ici, cette rupture peut se traduire par une dissonance cognitive

importante. Mais ici s'arrête la réflexion du sociologue, au seuil du langage clinique.

CONCLUSION

L'échec individuel est reconnu comme une source de tensions et de problèmes psychologiques. Dans le monde du travail, on pense immédiatement à la personne qui perd son emploi au profit d'une autre plus compétente ou plus efficace, ou encore à la personne qui perd sa santé en se surmenant dans sa tentative de réussite. Toutes deux ont adhéré à l'éthique du travail, ont joué le jeu et ont perdu. Ce sont des cas classiques.

La problématique esquissée dans les pages précédentes est différente. Elle est plus lourde de conséquences aussi. Elle insiste sur des conditions nouvelles d'échec, des conditions structurelles s'appliquant à de larges segments de la population, parfois indépendamment des qualités et des efforts des personnes. *Le jeu est faussé, mais le sentiment d'échec subsiste conformément à l'éthique enseignée.* Les jeunes travailleurs sont à cet égard les plus démunis : ils occupent les dernières places dans un marché du travail resserré et leur vision de l'avenir immédiat est étroite : peu de chances d'avancement ou de promotion, peu d'opportunité d'exercer des responsabilités et de prendre des décisions, fort risque de chômage.

Il est difficile de cerner avec précision les conséquences à long terme de cette situation. Les comportements au travail sont les premiers affectés : absentéisme, désintérêt à l'égard du travail, perte de productivité, sabotage et freinage sont des problèmes connus. Les employeurs se plaignent amèrement de la qualité de la main-d'œuvre, de son manque de zèle, de son insubordination. Ce n'est plus comme avant. Cependant ils ne cherchent de solution que dans un resserrement des contrôles et de la supervision bouclant ainsi le cercle vicieux³.

Mais des attitudes plus fondamentales sont en cause : se résigner, se révolter, modifier sa conception du travail et de la réussite. Aucun de ces cheminement n'est facile. Devant la difficulté et parfois l'impossibilité d'atteindre les objectifs prévus, l'individu est susceptible de développer de l'anxiété, de se dévaloriser, de se décourager. La valeur «travail» est si forte et les attentes à son sujet sont

si élevées qu'il ne m'apparaît pas exagéré de parler d'une véritable crise d'identité qui correspondrait chez l'individu à la rupture observée au plan social entre les représentations du travail et la réalité.

La personne, pas plus que la société, ne peut fonctionner harmonieusement dans un tel état de dissonance. La plupart des individus réussiront à recréer une certaine harmonie autour d'un projet de vie réduit ou différent. D'autres éprouveront des difficultés plus grandes d'adaptation pouvant conduire à des désordres psychiques graves.

Le chômage endémique qui sévit présentement chez les jeunes risque fort d'aggraver cette crise d'identité. Non seulement le travail ne correspond pas aux aspirations développées par le processus de socialisation mais encore le nombre d'emplois disponibles est très insuffisant pour absorber la main-d'œuvre nouvelle. Est alors remis en cause le passage à l'âge adulte tel que symbolisé par l'indépendance financière, «la vie en appartement», le mariage, toutes valeurs soumises à l'obtention d'un emploi. Quels seront les cheminements de ces jeunes? Quels seront leurs points d'ancrage dans la vie? On ne le sait pas.

Malgré leur caractère spectaculaire, la récession, et le chômage qui l'accompagne ne sont pas seuls en cause. Ils ne font qu'ajouter des contraintes supplémentaires à une situation déjà nocive. Une éventuelle reprise économique ne modifiera les paramètres fondamentaux du problème qu'à la condition de créer des emplois intelligents et valorisants. Dans le cas contraire, l'impasse subsistera.

NOTES

1. *Santé et sécurité au travail, politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, éditeur officiel, 1978, p. 8.
2. Bégin Clermont, Thériault Gilles, Vinet Alain, Brisson Chantal, Deguire Louise, Gingras Suzanne. *Problèmes de la santé et facteurs psychosociaux chez les travailleurs de la fonction publique québécoise*, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, coll. «Instruments de travail», 1982, 350 p.
3. Quelques rares programmes d'amélioration de la qualité de la vie au travail ont été implantés dans de grandes entreprises. Leur succès mitigé et leur coût dans

une conjoncture économique difficile ne permettent pas de prévoir leur généralisation. De toute manière, ces programmes qui visaient notamment à diminuer le roulement de la main-d'œuvre ont perdu de l'intérêt aux yeux des employeurs depuis que la récession économique a réduit considérablement les possibilités de changer d'emploi.

RÉFÉRENCES

- BEEHR, T. A., NEWMAN, J. E., 1978, Job stress, employee health, and organizational effectiveness : a facet analysis, model, and literature review, *Personal Psychology*, vol. 31, p. 665-699.
- COOPER, C. L., MARSHALL, J., 1980, *White collar and professional stress*, University of Manchester Institute of Science and Technology and University of Bath, John Wiley and Sons, New York, 257 p.
- DOLAN, S., ARSENAULT, A., 1980, *Stress, santé et rendement au travail*, préface de H. Selye, monographie 5, École de relations industrielles, Université de Montréal, 186 p.
- FRUMKIN, R. M., 1955, Occupation and Major Mental Disorder, in ROSE, A. M. (ed.), *Mental Health and Mental Disorder*, New York, W.W. Norton, p. 136-160.
- GAVIN, J. F., 1975, Employee Perceptions of the Work Environment and Mental Illness, *Journal of Vocational Behaviour*, 6 (2), p. 217-234.
- GECHMAN, A. S., WIENER, Y., 1975, Job Involvement and Satisfaction as Related to Mental Health and Personal Time Devoted to Work, *Journal of Applied Psychology*, 60 (4), p. 521-523.
- HOLLINGSHEAD, A. B., REDLICH, F. C., 1958, *Social Class and Mental Illness*, New York, Wiley, 442 p.
- MURRELL, H., 1978, *Work Stress and Mental Strain, a Review of Some of the Literature*, Work research Unit Department of Employment, Steel House, 11 Tothill St., London, SW1 H9LN.

SUMMARY

This is a sphere of the field of health at work in which knowledge is extremely limited and where research is truly slow in getting of the ground – the sphere of mental health. After providing a rapid synthesis of acquired knowledge, the author deplors the interpretive problems caused by having empirical research results without an adequate theoretical framework. With the help of a critical examination of work as social value on the one hand, and as reality element on the other, he attempts to lay down some guidelines of the new problem area. His hypothesis is based on the observation of an increasing disparity between the work ethic as it was thought to generations of workers, and the evolution of work structures in modern enterprises.