

ANXIÉTÉ ET TRAVAIL

par

le docteur Christophe DEJOURS

PRÉSENTATION :

Dans une étude réalisée pour le compte du ministère du Travail sur « l'organisation du travail et ses effets pathogènes », le docteur Dejours s'est efforcé, à partir de son expérience de psychiatre et de médecin du travail, de mettre en forme une approche théorique globale de la santé physique et mentale dans ses rapports avec le travail en se fondant sur les travaux psychanalytiques ainsi que sur les connaissances récentes apportées par l'école psychosomatique de Paris.

Une première partie de la recherche montre comment le travail peut être source de plaisir, de satisfaction et d'équilibre mental, lorsqu'il s'exerce dans des conditions bien définies : lorsqu'il a été librement choisi, lorsque les tâches peuvent être librement organisées et, à défaut, lorsque l'organisation du travail laisse un espace réactionnel suffisant. A l'inverse, le travail peut s'accompagner d'une souffrance morale qui ne saurait être tenue pour négligeable. Souffrance ou plaisir résultant de l'activité exercée font partie de la charge de travail.

Puis, après avoir étudié les conséquences inégales des conditions et de l'organisation du travail sur la santé psychosomatique, selon les mécanismes de défense mis en œuvre par les différents types de personnalité que retient la psychopathologie (névrose mentale, de caractère, de comportement, névrose actuelle et psychose), le docteur Dejours aborde le problème de l'anxiété éprouvée dans les situations de travail.

L'anxiété provoquée par le travail a été peu étudiée jusqu'à ce jour. Les auteurs, psychiatres ou psychologues, qui se sont intéressés à l'anxiété ont orienté leurs recherches vers l'angoisse individuelle des travailleurs, provenant de la structure de leur personnalité et de leur psychopathologie propre. On mentionne rarement l'angoisse à propos du travail déqualifié. L'angoisse du travail a surtout été étudiée chez les cadres et les dirigeants d'entreprise et semble implicitement liée à la notion de responsabilité à un niveau élevé de la hiérarchie professionnelle : responsabilités humaines (direction du personnel, commandement) et responsabilités matérielles (organisation du travail, rentabilisation financière et économique).

Nous allons essayer de mettre en évidence l'existence de l'anxiété dans l'activité de la majorité des travailleurs, d'apprécier son importance qualitative et son intensité, enfin de préciser ses caractéristiques et ses formes symptomatiques en fonction des métiers.

Deux mots différents ont été employés : anxiété et angoisse. Ces deux termes ne sont pas synonymes : l'anxiété est un état de tension interne, éprouvé comme déplaisant et pénible par le sujet, c'est un état d'attente d'un événement potentiel qui en surgissant mettrait en danger l'intégrité de la personne. L'anxiété répond à un risque, c'est-à-dire à un danger latent qui n'est pas encore actuel mais qui peut le devenir. La dernière caractéristique de l'anxiété est son origine extérieure. La menace est effectivement située en dehors du sujet et demeure en grande partie indépendante de sa volonté. Dans cette mesure, l'anxiété a une valeur adaptative parce qu'elle constitue en quelque sorte une préparation psychologique à la menace, et oriente les efforts du sujet pour y parer grâce à l'attention et la prudence. L'angoisse est également un état d'attente péniblement ressenti, mais cette fois la menace est subjective et vient de l'intérieur. Le sujet sait reconnaître son origine individuelle et endogène. Elle est relativement indépendante de la situation extérieure et de ses modifications. L'angoisse résulte d'un conflit intrapsychique, c'est-à-dire d'une contradiction située à l'intérieur de l'appareil mental. Le conflit peut opposer deux pulsions contradictoires, ou deux instances (Ça et Surmoi par exemple) ou deux systèmes (Inconscient et Conscient). L'angoisse est donc fonction de la structure de personnalité de chaque sujet et de son histoire passée.

On étudiera essentiellement l'anxiété provoquée par le travail comme résultat d'une menace portant sur l'intégrité du corps et sur l'intégrité mentale.

I. L'ANXIÉTÉ ET LES « RISQUES DU MÉTIER »

Certaines professions sont exposées à des dangers pouvant porter gravement atteinte à l'intégrité corporelle des travailleurs. C'est le cas par exemple du bâtiment et des travaux publics, de la pêche en haute mer, du travail en atmosphère comprimée,

des industries de fabrication des produits toxiques, etc. Le risque dans tous les cas porte sur le corps physique. Il peut s'agir d'asphyxie, de brûlures, de fractures, de blessures, de mort violente, de noyade, d'accident neurologique. La cause matérielle du dommage corporel peut être l'incendie, l'explosion, la fuite de gaz toxique, l'accident de décompression, les circonstances atmosphériques, l'anomalie de fonctionnement d'un instrument, d'une machine.

Plusieurs caractéristiques de ces risques peuvent être relevées :

1. Le risque est extérieur et en grande partie inhérent au travail, donc indépendant de la volonté du travailleur ;

2. Le risque est souvent (mais pas toujours) collectif : dans une industrie de processus, une fuite de gaz peut occasionner l'intoxication ou la mort de plusieurs ouvriers simultanément. C'est ce que l'on observe souvent dans ce type d'accident. Parfois, le risque est personnalisé : c'est en faisant un faux pas que l'ouvrier tombe de son échafaudage. Mais même dans le cas du bâtiment, l'accident survenant à un ouvrier peut par contrecoup en atteindre plusieurs : un grutier reçoit une décharge électrique et la charge s'effondre sur un groupe d'ouvriers travaillant au sol. Dans l'ensemble des situations de travail où plusieurs ouvriers travaillent ensemble, le risque doit être en règle considéré comme ayant un caractère collectif. Seules les tâches totalement individualisées ne comportent que des risques individuels (conducteurs de poids lourds par exemple) ;

3. Le risque est en partie combattu par des mesures ou des consignes de sécurité. Ce qui est fondamental pour comprendre l'anxiété suscitée par le travail, c'est que ce risque est toujours incomplètement prévenu par l'organisation du travail, soit parce que l'investissement financier qui serait nécessaire est refusé par la direction de l'entreprise (c'est le cas par exemple du bâtiment qui laisse persister une grande quantité de risques que l'on sait techniquement éviter) soit parce que le risque est mal connu (ou sa parade) [c'est le cas des industries de processus où bien souvent un accident révèle l'existence d'un risque jusque là inconnu] ;

4. Les véritables mesures de protection contre les risques du travail ont généralement un caractère collectif. Dans le bâtiment par exemple, pour éviter la chute des travailleurs on peut proposer des mesures collectives (mise en place de filets de protection tout le long des échafaudages) ou des mesures individuelles (port d'un harnais de sécurité). Seules les mesures collectives de prévention ont une action efficace sur la diminution du risque ;

5. Entre le risque total et le risque effectivement combattu par les mesures de sécurité collective, il y a une différence qui définit l'espace du risque collectif. Bien souvent on ne propose aux ouvriers que des mesures préventives individuelles : elles peuvent avoir un caractère matériel (dispositif de

protection) ou un caractère psychologique : consignes de sécurité. Parfois même, le risque demeure, sans qu'aucun moyen de lutte ne soit proposé. Quoi qu'il en soit, ce qui caractérise le risque résiduel c'est qu'il est assumé individuellement. C'est en attachant convenablement sa ceinture de sécurité, en respectant correctement la recommandation de ne pas laisser la température de la machine monter au-dessus de 80 °C, en concentrant son attention et sa prudence sur la surveillance de la situation que l'ouvrier tente de combattre le risque.

De cette opposition entre la nature collective et matérielle du risque résiduel et la nature individuelle et psychologique de la prévention surgit le problème de l'anxiété au travail.

Reste en outre le risque présumé mais inconnu dans ses détails. Dans les industries chimiques par exemple, les ouvriers savent qu'un accident peut provenir d'un point inconnu d'eux comme de la direction de l'entreprise. Ce risque attesté par les accidents qui surviennent de temps à autre, n'autorise aucune parade. L'anxiété qui en résulte est entièrement à la charge du travailleur.

Il faudrait pouvoir apprécier l'importance de l'anxiété résultant de la menace contenue dans la situation de travail. Pour ce faire, on peut essayer d'en rechercher les signes directs, c'est-à-dire l'anxiété telle qu'elle s'exprime dans le discours ouvrier. Nous en donnerons un exemple, celui des industries pétrochimiques.

A. — LES SIGNES DIRECTS DE L'ANXIÉTÉ ENGENDRÉE PAR LES RISQUES DE LA SITUATION DE TRAVAIL.

Lors d'une enquête dans des industries chimiques dont le thème était « organisation du travail et santé mentale » notre attention a été attirée par le paradoxe entre les *a priori* que nous avions sur la qualité relativement bonne des conditions de travail des opérateurs de salles de contrôle des processus et l'énormité de leurs préoccupations concernant la santé physique. Ceci nous a conduit à transformer en profondeur le point de vue sur les conditions de travail en particulier physico-chimiques qui sont loin d'être satisfaisantes même pour les opérateurs. (Les conditions de travail véritablement dangereuses atteignent surtout les ouvriers des entreprises sous-traitantes chargées de l'entretien des installations.)

Alors que le thème de l'enquête était connu des ouvriers, ils commencèrent par s'étendre longuement sur la santé physique : les ouvriers évoquent les « maladies professionnelles » et les « affections à caractère professionnel » (1). Les lésions eczématisées des doigts ne sont pas rares, les lésions de grattage et les prurits sont fréquentes. C'est ainsi que les ouvriers surnomment l'atelier du Pentachlorophénol : « atelier de la gale », parce que les ouvriers qui y travaillent se grattent presque tous.

L'angiosarcome du foie, causé par le chlorure de polyvinyle, a provoqué la mort de plusieurs ouvriers. Les morts par inhalation de phosgène, les malades hospitalisés en urgence (18 ouvriers en une seule fois), les malaises, les infarctus du myocarde; les quatre ouvriers tués dans l'atelier de défoliants; les ulcères gastro-duodénaux très nombreux dans l'usine; les infarctus du myocarde entre 30 et 35 ans, la diminution importante de la longévité (longévité moyenne : 57 ans), le vieillissement prématuré; l'éthylisme aussi est évoqué à plusieurs reprises; les troubles sexuels dans l'atelier de bromure d'isopropyl. Dès qu'il y a une blessure, il faut aller à l'infirmerie sinon il y a des risques de complications.

On peut encore citer : les conditions de température : froid ou chaleur continue, le bruit à 80-90 dB tout au long du poste, les vapeurs et poussières; il arrive souvent que, le temps de démarrer la réaction, les vapeurs s'accumulent dans tout l'atelier, jusques et y compris au poste de surveillance : « souvent on démarre, on en a déjà jusqu'aux cuisses ».

Le décroûtage est dangereux : il faut entrer dans la cuve ou dans l'autoclave et décroûter les parois au marteau. On est en plein dans les vapeurs et les concentrations de vapeurs sont importantes.

On cite également : fractures, brûlures, accidents des yeux, etc.

Les risques sur le corps physique sont donc encore plus importants, au point que dans certaines usines, ou pourtant il s'agit de processus, les questions relatives à la santé physique restent nettement plus importantes que celles concernant la santé mentale. Il apparaît nettement que ce qui est désigné comme cause des risques encourus par le corps physique, ce sont bien, et avant tout, les conditions de travail : il s'agit en effet toujours des vapeurs, des pressions, des températures, des toxiques, du bruit... en bref, des conditions physico-chimiques du travail.

Les ouvriers sont parfaitement conscients que les conditions de travail sont en cause. En témoignent :

● Le récit de certains cas d'intoxication : dans l'atelier de phosgène, la machine ne fonctionnait plus parce que l'alarme se déclenchait sans arrêt, le patron a alors décidé de débrancher l'alarme. Le phosgène pénétrait alors peu à peu l'atelier, il y eut plusieurs malaises, des crises de tachycardie et dix-huit ouvriers ont été hospitalisés pendant quinze jours;

(1) « Maladie à caractère professionnel » : maladie dont l'origine est bien située dans le travail mais qui n'est pas inscrite au tableau officiel des « maladies professionnelles ». De sorte que l'ouvrier atteint est pris en charge par la Sécurité sociale au titre de la maladie, comme pour toute autre affection n'ayant pas de rapport avec le travail, au lieu de bénéficier du régime de la « maladie professionnelle » qui donne droit au tiers payant et aux indemnités éventuelles d'invalidité.

● Le sentiment qu'ils expriment que l'on cherche par tous les moyens à masquer la responsabilité des conditions de travail dans l'apparition des maladies. C'est ainsi que le médecin du travail affirme que les ouvriers morts à l'atelier de PVC le sont par cirrhose et non par angiosarcome du foie;

● Le recours aux ouvriers d'entreprises sous-traitantes pour les travaux les plus dangereux pour la santé physique ou les plus pénibles : la plus grande partie de l'entretien, des réparations, le décroûtage, sont sous-traités et réalisés le plus souvent par des travailleurs immigrés, encadrés par des ouvriers de l'entreprise de processus.

Toute la morbidité qui se cristallise sur les travailleurs immigrés des entreprises sous-traitantes reste dans le silence et l'anonymat. Cette main-d'œuvre n'a aucune garantie d'emploi, est déplaçable à merci (à l'intérieur d'une entreprise sous-traitante si celle-ci étend ses activités sur plusieurs régions), est licenciée sans qu'aucune protection ne lui soit assurée du fait même d'un accord tacite de toute la collectivité.

Face à la santé physique, l'inégalité entre travailleurs français de l'usine donneuse d'ordres et le travailleur immigré de l'entreprise sous-traitante, apparaît bien dans ce petit accident, si fréquent et classique, relaté par un ouvrier français : « Dans la région, il y a beaucoup de Nord-Africains et beaucoup de racisme. A l'usine, l'Arabe de l'entreprise sous-traitante c'est le type qui n'est bon qu'à faire les saloperies. Lorsqu'il y a un travail à faire dans la chaleur, on appelle un Arabe, ils sont réputés être faits pour la chaleur. Il y a parmi eux beaucoup de blessés. Ils ont peur d'avouer qu'ils se sont blessés ou qu'ils sont malades. Moi quand je me coupe, pas d'histoire, je monte à l'infirmerie. Quand c'est un Noir, ça n'a aucune importance. Pour aller boire au robinet, ils nous demandent la permission, à nous, les ouvriers français ».

Ainsi, l'industrie de processus n'est pas une industrie propre, sans nuisance où tout se passerait en blouse blanche dans un bureau spacieux et bien éclairé. Les nuisances sont réelles, les conditions de travail sont dangereuses. Certes, les ouvriers de l'entreprise paient leur tribut en maladies et accidents mais c'est surtout sur la main-d'œuvre immigrée des entreprises sous-traitantes que s'abat l'essentiel de la morbidité engendrée par les conditions de travail. Selon les situations locales, les ouvriers français partagent en plus ou moins grande partie les risques avec les travailleurs immigrés.

Il est habituel à propos de ce discours ouvrier sur la santé physique, de faire porter l'analyse au plus près de ce qui est exprimé : les conditions de travail sont nocives pour le corps. Éventuellement, on rapproche ce discours des revendications ouvrières sur la sécurité, et en particulier des revendications syndicales sur ce sujet. Mais on néglige dans ce cas la parole elle-même, le moment où elle est prononcée, et le ton sur lequel elle est dite. Or cette parole est une parole d'anxiété. Tous les exemples qu'ils

citent, les images qu'ils évoquent sont destinés à souligner non seulement l'étendue du risque objectif, mais aussi l'intensité du vécu d'anxiété. Cela ressort en particulier dans la recherche de la cause du risque, ou plutôt dans le constat d'ignorance : à la suite d'un accident, l'enquête aboutit invariablement à la formule suivante, lorsqu'on impute des causes humaines : « c'est la faute à l'accidenté », lorsqu'on l'impute à des causes matérielles : « c'est la faute à pas de chance ».

Ainsi, le risque qui porte atteinte à la santé physique a son pendant psychologique : l'anxiété.

Souvent appelées psychosomatiques à tort (2), ces maladies font la jonction entre la souffrance physique et la souffrance psychique engendrées par le travail.

Voici ce que l'on peut extraire des discussions des ouvriers sur la « tension nerveuse » :

a. L'anxiété.

C'est indéniablement la question principale autour de laquelle se structure tout ce qui a trait à la souffrance psychique des travailleurs.

La sécurité, au nom de laquelle sont prises tant de mesures, de règles et de lois, recouvre en fait une autre réalité. Il ne s'agit pas de la sécurité mais des risques : risque d'incendie, risque d'explosion, risque d'accident, risque d'intoxication aiguë.

Tout rappelle la possibilité d'un incident ou d'un accident : affiches murales, signaux lumineux, alarmes sonores et visuelles, présence de casques, de masques, de gants (à portée de la main, certes, mais le plus souvent couverts de poussière), destinés plus à rappeler le danger qu'à constituer une véritable

(2) Par psychosomatique, on sous-entend souvent que la maladie est de nature psychique, par opposition aux maladies somatiques vraies. Ainsi, les maux de tête par opposition à la tumeur du cerveau. Il y a dans cette conception du terme une notion péjorative qui signifierait que la maladie est fautive ou simulée. De la sorte, la notion de psychosomatique est employée à tort. Pour plus de clarté, il faut distinguer :

— la simulation d'une maladie qui consiste à mimer une maladie qu'on n'a pas, pour des raisons diverses;

— la « conversion hystérique » : en dépit de l'absence de lésion organique sous-jacente, le malade souffre effectivement d'une douleur ou d'un trouble fonctionnel comme s'il y avait effectivement une maladie somatique. L'origine du symptôme doit alors être recherchée dans sa valeur symbolique et significative par référence à un conflit qui est bien de nature psychique. La guérison ne peut résulter que d'un traitement psychothérapique;

— la maladie psychosomatique correspond à une véritable lésion organique. A ce titre, toutes les maladies du corps font partie de cette catégorie. Psychosomatique désigne ici une modalité d'approche de la maladie somatique et non la maladie elle-même. Des travaux récents montrent en effet qu'aux désordres biologiques correspond, en général, un certain type d'altération du fonctionnement mental. En agissant sur ce versant psychique, il est parfois possible d'améliorer l'état somatique, ou de guérir la maladie. C'est à ce traitement qu'est réservé le nom de psychosomatique.

protection; l'aspect enfin de l'usine suffit à lui seul à exprimer ou à symboliser le risque : « c'est très impressionnant, la nuit surtout. On est seul, dans la nuit, avec le bruit, les odeurs, ça crache des flammes... ». Qu'on se représente ces usines qui s'étendent sur plusieurs kilomètres, crachant le feu et la vapeur, couvertes la nuit par le bruit des machines, éclairées par les lampes, les lumières et les feux qui déforment la silhouette des bâtiments, des cheminées, l'atmosphère baignée d'odeurs nauséabondes ou suffocantes.

Il est inutile d'insister sur la réalité et l'importance de ce risque. Il existe, bien sûr. En témoignent les explosions, les émanations, les incendies et le nombre de morts et de blessés. *Réel, ce risque, mais inquantifiable.* Sur quel argument peut-on affirmer que telle usine présente plus de risques que telle autre? Sur son nombre de blessés? C'est certes insuffisant, un seul accident étant susceptible de jeter le désordre dans la hiérarchie statistique.

b. « Anxiété » et « tension nerveuse ».

Dans le discours des ouvriers de la pétrochimie, lorsqu'il est question de la « tension nerveuse », d'être « comme des piles électriques », de se sentir « à bout de nerfs », etc., il apparaît que le contenu de ces notions courantes c'est, avant tout, *l'anxiété* et non pas, comme on pourrait le croire, ce qui est habituellement compris dans les études des spécialistes de l'homme au travail sous la notion de « charge psychosensorimotrice ». Les ouvriers ne se plaignent jamais dans les différentes enquêtes d'un malaise, d'un trop-plein de travail, ou d'une souffrance résultant d'une charge psychosensorimotrice trop élevée, par exemple d'avoir trop de cadrans à surveiller. *Au contraire, bien souvent, et ce n'est pas l'aspect le moins paradoxal de ces enquêtes, les ouvriers affirment qu'ils ont peu de travail, qu'ils ne sont pas surchargés par la tâche elle-même.* Le temps leur est souvent laissé pour discuter entre eux, pour organiser des jeux, pour jouer au scrabble, etc., pendant le travail, au poste même. Toutefois, même pendant ces activités où la charge de travail est faible (mais non nulle, car ils continuent sans effort apparent à repérer les bruits et certaines alarmes), la tension nerveuse ne les quitte pas. « Tant qu'on est dans l'usine, même quand on ne travaille pas, on ne peut jamais être détendu ». L'anxiété, elle, persiste.

c. « Anxiété » et « représentation ».

Corrélativement à cette anxiété permanente, on peut tenter de cerner la représentation que se font les ouvriers de l'entreprise.

« Tout le monde sait qu'on travaille sur une poudrière ». Tantôt il s'agit d'un « volcan » sur les flancs duquel on travaille, sans savoir à quel moment il risque d'entrer en « éruption ». Tantôt on dit que tout se passe comme s'il s'agissait « d'une bête

énorme qu'on fait marcher tant bien que mal, sans savoir ce qui se passe à l'intérieur de son ventre, et qui peut à chaque instant devenir furieuse et détruire toute la ruche qui s'acharne sur elle ».

Toutes ces représentations mettent en évidence :

— l'ignorance douloureuse dans laquelle sont les ouvriers de ce qui se produit effectivement dans les « réactions chimiques »;

— le sentiment pénible que l'usine est susceptible d'échapper au contrôle des ouvriers;

— la conviction que l'usine cache en elle une violence explosive et mortelle. Enfin, et surtout, elles montrent l'étendue de l'anxiété qui répond au niveau psychologique à tout ce qui dans le risque n'est pas contrôlé matériellement par la prévention collective.

B. — LES IDÉOLOGIES DÉFENSIVES DE MÉTIER : LES SIGNES INDIRECTS DE L'ANXIÉTÉ.

Bien qu'existant aussi dans les industries chimiques, les défenses contre l'anxiété seront illustrées à partir d'enquêtes dans le bâtiment. Dans cette branche d'activité, les dangers sont particulièrement importants comme en témoignent les nombreux accidents invalidants et mortels. Pourtant, la résistance des ouvriers aux consignes de sécurité y est particulièrement connue, comme si les ouvriers du bâtiment étaient inconscients de ces risques, ou au contraire aimaient les encourir. C'est ce qui fait dire à certains auteurs que la psychologie des ouvriers du bâtiment est très particulière, et se caractériserait par un goût prononcé du danger et de la performance physique, par des traits de caractère dominés par la fierté, la rivalité, la valeur attachée aux signes extérieurs de la virilité, la bravoure, mais aussi la témérité, voire l'inconscience devant la réalité, l'absence de discipline, la tendance à l'individualisme, etc. Ce qui est visé correspond bien à une certaine réalité. Les attitudes de défi vis-à-vis du risque d'accident sont bien connues; le refus de certaines consignes de sécurité aussi.

Cette attitude de mépris du risque ne peut être prise à la lettre comme c'est trop souvent le cas. Elle a une signification qui, comme on va le voir, n'est pas sans gravité. Mépris, ignorance et inconscience face au risque ne sont qu'une parade. On ne peut admettre sans autre questionnement que les ouvriers du bâtiment soient en quelque sorte les plus ignorants du risque qu'ils encourent.

Nos enquêtes ont, en effet, montré que cette parade peut s'effondrer et laisser émerger une anxiété imprévue, bouleversante, et dramatique. Lorsque le moment de la crânerie et du défi est passé, les ouvriers parlent des chantiers qu'ils ont connus, et racontent un nombre invraisemblable d'accidents auxquels ils ont assisté, ou dont ils ont été victimes. Ils parlent de leurs amis tués au travail. Ils évoquent aussi les

familles des blessés, des invalides. Le risque ? Mieux que tous les autres ils le connaissent, ils le vivent au plus profond de leur vie quotidienne. Lorsqu'éclatent les révélations, la tonalité de l'expression et l'émotion ne peuvent laisser d'hésitation chez l'interlocuteur. Et il faut avoir assisté à ce déchaînement de paroles dans un groupe ouvrier pour mesurer le vécu très intense d'anxiété face au danger, à l'accident, aux blessures, aux fractures, aux intempéries traîtresses, à la mort enfin. Ce vécu existe effectivement, mais il n'apparaît qu'exceptionnellement à la surface. C'est qu'il est contenu autant que faire se peut par les systèmes de défense. Ces derniers sont absolument nécessaires, et j'affirme même que si l'anxiété n'était pas neutralisée de cette façon mais était toujours prête à surgir pendant le travail, alors les ouvriers ne pourraient continuer leur tâche plus longtemps. La conscience aiguë, même sans majoration émotionnelle anormale du risque de chute obligerait l'ouvrier à prendre tant de précautions individuelles qu'il deviendrait inefficace au plan de la productivité. Pour d'autres, la juste évaluation du risque empêche totalement l'exercice d'un travail dans le bâtiment. Ce cas n'est pas rare d'ailleurs et la peur est une cause importante « d'inadaptation professionnelle » dans le bâtiment. Cette peur n'est pas toujours immotivée. Mais elle doit, même en dehors du travail, n'apparaître que travestie : c'est la kyriade des symptômes médicalisés de l'anxiété que sont les vertiges, les céphalées, les impotences fonctionnelles diverses.

Les attitudes de dénégation et de mépris du danger sont une simple inversion de la proposition relative au risque. Cette stratégie ne suffit pas. Conjurant le risque exige des sacrifices et des témoignages plus probants. C'est ainsi que les ouvriers ajoutent au risque du travail celui de performances personnelles et de véritables concours d'habileté et de bravoure. Dans ces épreuves, ils rivalisent entre eux, mais ce faisant, tout se passe comme si c'étaient eux qui créaient le risque de toute pièce et non plus le danger qui s'abattait sur eux indépendamment de leur volonté. Créer la situation, ou l'aggraver, c'est dans une certaine mesure en être maître. Ce stratagème a une valeur symbolique contenant l'initiative et la maîtrise des travailleurs sur le danger et non plus l'inverse.

Le premier caractère de ce comportement — la pseudo-inconscience du danger — résulte en réalité du système défensif destiné à contrôler l'anxiété.

La deuxième spécificité est son caractère collectif. Il est partagé par la profession du bâtiment tout entière. Pour fonctionner, ce système défensif a en effet besoin de trouver des confirmations. Seule la participation de tous à cette stratégie défensive en assure l'efficacité symbolique. Personne ne doit avoir peur. Personne ne doit laisser paraître. Personne ne doit rester en marge de ce code professionnel. Personne ne doit refuser sa contribution individuelle au système défensif. On ne doit jamais parler de danger, de risque, d'accident, ni de peur. Et ces

consignes implicites sont respectées; les ouvriers n'aiment pas qu'on leur rappelle ce qu'ils cherchent si coûteusement à conjurer. C'est une des raisons pour lesquelles les campagnes de sécurité rencontrent une telle résistance parmi les ouvriers.

On voit que le système défensif requiert une grande cohésion et une solidité à l'épreuve de la mort. C'est sans doute pour cette raison qu'il atteint la dimension d'une tradition du métier, voire d'une véritable « idéologie défensive » caractéristique de la profession. Cette idéologie a besoin de ses sacrifiés et de ses martyrs. Il est parfaitement exact que certains accidents résultent de ces conduites dangereuses et de ces compétitions dans le défi lancé au risque. Mais qu'on mesure ce que permettent ces sacrifices : « s'il s'est tué, c'est qu'il le voulait, c'est qu'il le cherchait. Il a exagéré ». C'est peut-être vrai, mais cela permet surtout de penser qu'il suffit de ne pas le vouloir pour ne pas être victime, ce qui est une formule hautement capable de calmer l'anxiété. On ne pourrait comprendre sans cette analyse pourquoi les ouvriers qui savent les imprudences qu'ils commettent peuvent en même temps, si souvent, avouer que l'accident « c'était la faute du gars ».

Troisième caractéristique de l'idéologie défensive : sa valeur fonctionnelle par rapport à la productivité. Elle est fonctionnelle pour les ouvriers du chantier qui la partagent mais elle l'est aussi, d'une autre façon, par rapport à ceux qui n'y participent pas. En effet, si un ouvrier ne parvient pas à reprendre cette idéologie défensive à son propre compte, s'il n'arrive pas à surmonter son appréhension, il devra cesser le travail. Le groupe, armé de l'idéologie-défense, élimine celui qui ne supporte pas le risque. C'est ainsi que le plus fragile d'entre eux est l'objet de la risée des autres. S'il n'abandonne pas sa position timorée par rapport au groupe, il sera éliminé tôt ou tard, il sera rejeté. Ce faisant, non seulement le groupe a opéré une véritable sélection qui garantit la valeur opérationnelle de chaque ouvrier qui reste sur le chantier, mais, en outre, il s'est défendu contre l'anxiété que vient raviver, au niveau des individus, et au niveau collectif les propos et le comportement du « trouillard ».

On conçoit donc que l'idéologie-défense joue un rôle de très grande importance dans la continuité du travail.

Un autre exemple peut être fourni dans ce même sens. C'est ce que l'on pourrait appeler « le bizuthage » des jeunes ouvriers qui arrivent sur le chantier. Il n'est pas rare en effet qu'ils fassent l'objet d'une véritable mise à l'épreuve : on le « chahute » pendant les repas sur ses qualités d'homme, on exige de lui certaines performances physiques, on l'observe, on le soumet à l'épreuve de l'idéologie défensive. S'il en sort victorieux, il entre dans le groupe à part entière, en même temps qu'il reprend à son compte les éléments constitutifs de la défense collective. S'il ne supporte pas ce climat, il doit se démettre, et cela arrive de temps à autre.

L'idéologie défensive est donc fonctionnelle au niveau du groupe, de sa cohésion, et de son courage, elle l'est aussi au niveau du travail, car c'est elle qui est le garant de la productivité.

Éclairée de cette façon, l'apparente « inconscience » des ouvriers change de signification, elle est le prix qu'ils doivent payer pour surmonter la charge d'angoisse que suppose le travail. Le rôle du vin et de l'alcool peut être articulé sur cette idéologie. Le vin, le « calva », c'est la bouffée d'énergie, pas tant physique que psychologique, qui aide à affronter les conditions de travail. Le rôle psychologique dévolu au vin rencontre de façon non fortuite et la tradition et les habitudes de vie des ouvriers. Elle s'harmonise en outre avec la soif engendrée par l'effort physique.

Ainsi l'anxiété suscitée par le risque n'apparaît pas toujours directement au grand jour dans le discours ouvrier. Il faut la chercher derrière les édifices défensifs. Pour être constituée, l'idéologie défensive requiert la participation d'un groupe ouvrier, c'est-à-dire non seulement d'une collectivité travaillant dans le même lieu, mais d'un travail exigeant une répartition des tâches entre les membres d'une équipe. Dans le cas du travail morcelé et répétitif, où il y a peu de communications entre les ouvriers, et où l'organisation du travail est très rigide, il n'y a que peu de place pour l'élaboration d'une idéologie défensive.

II. DIVERSES SITUATIONS CRÉATRICES D'ANXIÉTÉ

A. — L'ANXIÉTÉ DANS LES TÂCHES SOUMISES A CADENCE.

Il existe des travaux répétitifs dangereux, en raison du produit manipulé (émanation de gaz, métal à haute température) ou en raison de la machine (massicots, presses, rotatives, etc.). Mais dans certains cas, il n'y a pas de risque émanant de la tâche elle-même, ou du moins pas de risque d'accident brutal. Par exemple, dans une tâche répétitive de positionnement d'une pièce ou dans un vissage de boulon. Pourtant dans ces cas existe aussi une anxiété spécifique. Elle est en rapport avec le rythme et la cadence. Ici la difficulté c'est de faire le quota, c'est d'accomplir la performance. Or, on le sait, parvenir au résultat exigé par l'encadrement n'est jamais définitivement acquis. Lorsqu'un ouvrier est affecté nouvellement à un poste, l'anxiété peut atteindre un très haut niveau. Elle procède cette fois non seulement de la cadence, mais du mode opératoire. Il y a peu ou pas de formation dans les tâches déqualifiées. Pourtant, elles requièrent toujours un coup de main et une habileté qu'il faut conquérir, comme le montrent R. Linhart dans « L'établi » (Éd. de Minuit, 1978) et J.L. Leblanchet dans « La coupe sur continu » (Centre de Sociologie historique, 1975). Mais, même lorsque

une certaine habitude a été acquise avec le temps et l'expérience, le résultat obtenu sera remis en cause par la montée en cadence qui surviendra un jour ou l'autre, ou en raison des changements de postes inopinés imposés par la maîtrise pour « boucher les trous », là où manquent des ouvriers en arrêt de travail.

L'anxiété répond ici au rythme, aux cadences, à la vitesse, et à travers eux au salaire, aux primes, aux boni. La situation de travail des ouvriers aux pièces est entièrement traversée par le risque de ne pas tenir la cadence et de « couler ».

Sur cette anxiété, on n'a jamais insisté, voire on n'en a jamais explicitement parlé. Pourtant elle fait partie de la charge de travail, et de la souffrance. Elle s'exprime aisément dans le discours des ouvriers, au travers de ce qu'ils nomment la tension nerveuse, ou de ce que l'on appelle la fatigue industrielle. Autant que la charge physique de travail, elle participe à l'épuisement progressif des ouvriers, et à leur usure.

A la différence de ce qu'on observe dans les métiers où le travail se fait en groupe, il n'y a que peu de moyens pour produire des défenses collectives. Ici l'essentiel de l'anxiété doit être assumé individuellement. La seule défense collective que nous avons pu mettre en évidence, est ce que l'on appelle la « remontée collective en chaîne ». Le mécanisme est illustré par le livre de R. Linhart. Dans « L'établi », il raconte comment un groupe d'ouvriers a réussi à s'organiser et à se répartir les tâches de telle façon qu'il y a souvent un d'entre eux, à tour de rôle, qui peut cesser de travailler pendant quelques minutes. Il fume alors une cigarette. Pratiquement et concrètement, cesser quelques minutes de travail n'est pas grand chose sur une journée de dix heures. Mais, symboliquement, le groupe d'ouvriers a vaincu le rythme, la vitesse et les temps. Lorsque l'un d'entre eux s'arrête, il n'est pas seul à en jouir. Tous en profitent, voire l'ensemble des ouvriers de l'atelier. Personne n'éprouve de jalousie, bien au contraire, tous participent à cette dérision symbolique de grande valeur significative et psychologique, tant par rapport à la victoire sur la hiérarchie que par rapport à la solidarité qui unit les ouvriers pendant cet instant.

On comprend que l'anxiété résultant de la lutte incessante avec le temps atteigne un degré tel, que lorsqu'un ouvrier a acquis une certaine habitude, un rudiment de contrôle à son poste, il mette un certain acharnement à ne pas en perdre l'avantage par un changement de poste. C'est ce que certains psychologues ignorant tout de l'anxiété et convaincus du bien-fondé de leur discipline, appellent la « résistance au changement ».

Mais les ouvriers soumis aux cadences de travail ne doivent pas assumer la seule angoisse de la performance et de la vitesse. Ils doivent en outre, comme les ouvriers des autres industries, inhaler des vapeurs toxiques, éviter les brûlures de la soudure ou du métal chauffé au rouge, prendre garde de ne pas se

faire happer la main dans une machine en rotation, ou supporter le bruit dangereux pour l'organe de l'audition et pour leur système circulatoire, etc. Contre ces risques, il y a peu de défenses possibles; aussi l'anxiété qui en résulte apparaît-elle au premier plan des revendications concernant la santé, sous formes de signes directs. On parle sans travestissement des risques pour le corps et de l'anxiété qui en résulte. Nous avons surtout insisté sur les risques d'accidents ou d'incidents, c'est-à-dire d'événements violents ayant un caractère subit. Mais il convient également d'ajouter l'anxiété qui répond au risque à long terme : risque d'infarctus, d'ulcère, de bronchite chronique, de maladie cutanée, d'intoxication chronique, de surdité professionnelle, etc. Les ouvriers savent qu'ils ont un degré de morbidité supérieur au reste de la population, et surtout que leur durée de vie est de dix ou quinze ans inférieure à celle des instituteurs. L'impression d'être mangé de l'intérieur, érodé, dégradé, corrodé, usé, intoxiqué est éprouvée par la très grande majorité des ouvriers. Cette anxiété patente, les ouvriers de toutes les industries où nous avons enquêté l'ont exprimée directement, sous cette forme dépouillée. Aussi peut-on s'étonner qu'en matière de psychopathologie du travail, on ait pu passer à côté de cette anxiété massive. Certes, elle n'explose que rarement sous forme de maladie psychiatrique patente. Mais l'anxiété demeure et même avant toute maladie mentale caractérisée, elle participe activement à la souffrance ressentie. L'anxiété est massive parmi les travailleurs. Justifiée par les faits, elle est partie intégrante de la charge de travail.

B. — ANXIÉTÉ ET RELATIONS DU TRAVAIL.

Dans le cas des industries où le travail est soumis à cadence, on peut considérer que les relations avec la hiérarchie sont une source d'anxiété superposable à celle dont nous avons parlé à propos du rythme, de la productivité, des quotas, du rendement, des primes et des boni. Superposable dans la mesure où la surveillance a pour effet de produire cette anxiété vis-à-vis du rendement.

Il convient toutefois, d'insister plus particulièrement sur les tactiques de commandement. Le chef d'équipe et le contremaître peuvent user de brimades et de favoritisme pour diviser les ouvriers, de sorte que non seulement il faut faire face à l'anxiété de la performance, mais en plus, il faut éviter l'agressivité, l'hostilité voire la perversité d'un chef, qui peut transformer la journée de travail en un véritable calvaire. On a coutume de présenter ces relations de travail du point de vue politique ou du point de vue du pouvoir. Mais on a peu insisté sur la souffrance psychique de cette épreuve quotidienne. La frustration, la révolte et l'agressivité réactionnelle ne peuvent le plus souvent être déchargées. On connaît mal les effets de la répression de cette agressivité

sur le fonctionnement mental des travailleurs et pourtant il y a indéniablement à ce niveau un des problèmes essentiels du rapport santé/travail.

La discrimination qu'opère la hiérarchie parmi les travailleurs ne peut être considérée comme un épiphénomène, ou comme une question accessoire. Elle fait partie, en effet, des tactiques de commandement, bien qu'elle ne soit pas explicitement incluse dans le rôle de la hiérarchie. Elle peut prendre des proportions démesurées dans certains cas. La situation la plus exemplaire à cet égard est celle du secteur tertiaire et des employés de bureau. Ici la taylorisation n'est pas toujours effective ni efficace. Parmi les sténodactylos par exemple ou dans les énormes services de comptabilité que l'on retrouve dans toutes les entreprises et administrations, la technique de commandement par la discrimination et même la manipulation perverse est un fait courant. La souffrance des employés et leur anxiété atteignent, surtout parmi les femmes, un niveau invraisemblable. Les moyens de discrimination sont relativement nombreux : ils portent sur l'appréciation du chef sur les points entrant dans le calcul du salaire, sur l'avancement, les demandes de mutation, la répartition des tâches, les absences, les retards autorisés ou sanctionnés, les faux espoirs habilement entretenus, etc.

Une autre technique est également utilisée *largamano* : l'érotisation par le chef des relations avec les employés. Les cadres dans les administrations, recourent souvent à la convocation individuelle dans un bureau : là, ils changent d'attitude, deviennent bienveillants ou paternalistes. Le but de ces manœuvres est en définitive l'extorsion de confidences qui serviront par la suite à la manipulation psychologique.

De la même façon, il arrive que la direction ou l'encadrement cherche avec beaucoup de méticulosité les causes d'arrêt de travail, la nature des traitements suivis par les employés, ce qui leur permet une fois de plus de se servir du secret comme levier de manipulation psychologique : honte, culpabilité peuvent être suscitées à n'importe quelle occasion.

Cette atmosphère a pour effet d'intoxiquer les relations entre employés et de créer suspicion, rivalité, perversité chez les uns et les autres. Ce climat psychologique est loin d'être exceptionnel, il est plutôt la règle dans les emplois de bureau. Dès lors qu'existent de telles rivalités entre employés, le chef a beau jeu d'y participer avec le pouvoir que lui confère sa position hiérarchique.

On peut se demander pourquoi la manipulation psychologique prend de telles proportions dans le secteur tertiaire. Les temps, les rythmes de travail sont plus difficiles à faire respecter que sur la chaîne, où tous les ouvriers sont attachés à la même cadence par la vitesse propre de la chaîne. Dans le travail de bureau, la surveillance n'est pas relayée par le métronome bruyant de l'usine. Aussi sa permanence doit-elle être rappelée par n'importe quel moyen. Les rivalités, les discriminations réactualisent la

toute puissance de la surveillance. S'il n'y a pas de chronomètreur comme à l'usine, en revanche, il suffit à l'employée de lever les yeux sur sa voisine pour se souvenir de toutes les discriminations faites entre elles et se persuader de la présence et de la puissance de la hiérarchie.

Le chef peut aussi faire parler les employées sur leurs voisines. Ce qu'il ne peut obtenir directement de l'intéressée, il l'extorque de la collègue malveillante. Ainsi se constitue tout un système de relations de suspicion, d'espionnage. Ce qu'il faut comprendre, c'est qu'il est difficile voire impossible d'échapper à cet emprisonnement relationnel. N'envisager dans le travail de bureau que les dorsalgies ou la charge psychosensorielle est une grossière erreur. A l'absence d'intérêt du travail, s'ajoute l'anxiété résultant des relations humaines de travail profondément parasitées par la suspicion et la division.

Dans les bureaux, enfin, comme dans les usines, il ne suffit pas de mentionner les relations avec la hiérarchie dont le caractère pénible et agressif est imposé par l'organisation du travail. Il faut aussi mesurer les répercussions de ce système de pouvoir sur les relations entre les ouvriers et employés eux-mêmes. Dans les bureaux, nous avons vu qu'elles sont gravement contaminées. Mais dans d'autres lieux, l'existence même des relations est interdite. Dans certaines usines, on interdit les communications entre ouvriers. Parler au voisin est interdit et sanctionné. Chez les téléphonistes, la surveillante use d'une table d'écoute pour empêcher les relations entre standardistes et interdire les échanges non codifiés avec les abonnés qui demandent des renseignements. Dans certaines usines automobiles de la région parisienne, on constitue la chaîne selon la séquence : un ouvrier arabe puis un Yougoslave, un Français, un Turc, un Espagnol, un Italien, un Portugais, etc. de façon à empêcher toute communication pendant le travail.

Si l'on admet que la vie affective est un besoin, on comprendra que l'atelier puisse signifier pour l'ouvrier neuf heures par jour de solitude affective au milieu du vacarme et de la multitude. La répression et l'autorépression des relations humaines est une source de frustration et, à long terme, d'anxiété. La souffrance et l'anxiété doivent être vécues dans l'isolement et la solitude affective, ce qui a pour effet de les majorer encore.

III. L'ANXIÉTÉ : SES DIFFÉRENTES FORMES, SES VARIATIONS

1. L'anxiété relative à la dégradation du fonctionnement mental et de l'équilibre psycho-affectif.

De ce qui a été dit précédemment, il est possible d'extraire deux types d'anxiété : la première résulte de la destructuration des relations psycho-affectives spontanées avec les collègues de travail ; ou de leur

intoxication par la discrimination et la suspicion ; ou de l'implication forcée dans des relations de violence et d'agressivité avec la hiérarchie. L'organisation du travail est la cause de ce bouleversement de l'économie affective des employés et à ce titre il est licite de parler d'anxiété et non d'angoisse. Lorsqu'il s'agit de cette situation, à l'occasion des vacances ou d'un arrêt-maladie, l'ouvrier ou l'employé récupère généralement sa disponibilité psycho-affective, du moins en partie.

Le bouleversement des investissements affectifs provoqués par l'organisation du travail met en péril l'équilibre mental des travailleurs. De ce risque ils ont en général une conscience aiguë. Le besoin de décharger l'agressivité conduit à la contamination des relations familiales. Parfois le recours aux boissons alcoolisées est un moyen d'atténuer la tension intérieure. Enfin, la consommation de psychotropes destinés à une meilleure contention de l'agressivité et de la tension intérieure est un dernier expédient.

Aussi faut-il reconnaître l'existence d'une anxiété résultant de la mise en péril de l'équilibre psycho-affectif des travailleurs par la nocivité des relations humaines qui peuvent être engendrées par l'organisation du travail salarié.

2. L'anxiété relative à la dégradation de l'organisme.

La deuxième cause d'anxiété résulte du risque pesant sur la santé physique des travailleurs. Les mauvaises conditions de travail mettent en péril le corps de deux façons : risque d'accidents à caractère soudain et d'emblée grave : blessure, brûlure, fracture, mort ; risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, augmentation de l'indice de morbidité, raccourcissement de la durée de vie, maladies « psychosomatiques ». L'affirmation selon laquelle les conditions de travail ont le corps pour impact tandis que l'organisation du travail a l'appareil psychique pour cible doit être complétée : les mauvaises conditions de travail ont non seulement une nocivité pour le corps mais aussi pour l'esprit. L'anxiété relative aux menaces contre l'intégrité de l'organisme est de nature mentale. L'anxiété est le rejeton psychique du risque que fait courir au corps la nocivité des conditions de travail.

Toutefois, le rapport entre conditions et organisation du travail doit être repris à propos de la sécurité. En effet, les risques et les dangers du travail sont bien partie intégrante des conditions de travail. Mais la prévention des accidents, les protections contre les nuisances relèvent de l'organisation du travail. La sécurité collective doit, pour être réelle, être incluse dans la conception de l'usine, dans la répartition des tâches et dans la fabrication des machines. En effet les machines contiennent une part importante de l'organisation du travail qui lui est en quelque sorte incorporée.

Si l'on considère l'anxiété relative aux risques comme c'est le cas dans le bâtiment, on constate

qu'elle renvoie bien, dans le discours ouvrier, à l'anarchie de l'organisation du travail, aux délais impartis à la construction, au mépris ou à la négligence de l'entrepreneur à l'égard de la sécurité et de la prévention collective. A ce titre on peut considérer que l'anxiété (qui est de nature psychique) renvoie comme toutes les formes de souffrances psychiques occasionnées par le travail, à l'organisation et non aux conditions de travail seulement.

3. L'anxiété engendrée par la discipline de la faim.

Les deux types d'anxiété qui ont été analysées ci-dessus suscitent un vécu profondément désagréable. La conduite adaptée qui résulte de cette souffrance devrait être le refus, la fuite ou la révolte. Or on observe que les ouvriers non seulement restent à leur poste mais qu'en outre ils défendent leur affectation et font preuve de « résistance au changement ». Ces deux caractéristiques ont permis à certains auteurs de considérer l'anxiété et la souffrance comme résultant de la personnalité même des ouvriers et non de l'organisation du travail. C'est sur cette base que se développent les travaux et les théories psychosociologiques vis-à-vis de la sécurité et des relations humaines.

En fait, si les travailleurs restent à leur poste, c'est qu'ils ne peuvent guère l'abandonner en raison de la discipline de la faim. Au niveau du vécu, la discipline de la faim apparaît elle aussi sous une forme déguisée. Intériorisée, elle est parfois tellement travestie qu'elle ne s'exprime plus directement. Elle peut être encore verbalisée mais sous une forme où on ne voit plus clairement le rôle qu'elle joue dans l'économie interne du travailleur. Les salariés exposent leur équilibre psycho-affectif et leur fonctionnement mental à l'anxiété provoquée par la menace que contient le travail, pour échapper à une anxiété encore plus dévastatrice, celle de la survie : anxiété de la mort. Cette anxiété est réactivée en période de crise économique. Le chômage, le débauchage, les licenciements réactualisent l'anxiété de la mort et effacent ou occultent les anxiétés relatives à la santé physique et mentale. Tout se passe comme si avant de protéger le corps contre la maladie et l'esprit contre l'anxiété, il fallait d'abord assurer la survie du corps. Le calcul est juste et se fait à l'intérieur de l'appareil mental. Cette opération d'évaluation des risques est un processus intrapsychique. La discipline de la faim, comme l'injonction hiérarchique au poste de travail, est relayée à l'intérieur de l'appareil mental. Imputer les attitudes et les comportements aux seuls événements réels de la situation extérieure est une simplification qui permet de court-circuiter toute la souffrance relative à l'anxiété.

4. Les variations de l'anxiété.

La connaissance ou la méconnaissance du risque et des moyens de lutter contre lui peut faire considé-

ablement varier l'anxiété. Ainsi est-il possible de rencontrer des ateliers où règne une véritable terreur en raison d'un risque réel mais nettement surévalué par ignorance. A l'inverse, la sous-estimation d'un risque de maladie professionnelle se rencontre tout aussi bien, et le calme apparent des travailleurs n'est pas sans étonner. Si nous insistons sur cette amplification de l'anxiété que constitue l'ignorance, c'est parce que, comme nous le verrons, elle est savamment utilisée dans certaines activités industrielles où l'anxiété est utile à la productivité.

IV. L'ANXIÉTÉ ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Dans le bâtiment, l'anxiété des ouvriers suscite la formation d'une idéologie défensive de métier qui est une sorte d'idéologie de courage, et de goût du risque. Nous avons dit que cette stratégie défensive était nécessaire à la poursuite du travail. Mais, nous avons aussi mentionné son efficacité par rapport à la sélection des ouvriers opérationnels sur le chantier : la non-participation à l'idéologie défensive équivaut à l'exclusion de la collectivité ouvrière. Mais en plus cette idéologie du risque est largement utilisée par l'entreprise dans la mesure où la conscience même sereine des dangers effectivement encourus sur le chantier rendrait le travail impossible, l'anxiété patente conduisant à des réactions de sauvegarde ou de fuite. Cette idéologie du risque justifie aux yeux de certains entrepreneurs le refus d'investir dans la prévention qui ne serait pas respectée. A tous les niveaux l'employeur a intérêt à ce que l'idéologie du courage et du défi persiste : grâce à elle, les ouvriers affrontent le risque et négligent de se plaindre des mauvaises conditions de travail. Enfin, plus l'anxiété est grande, plus l'idéologie défensive s'accroît et plus les ouvriers travaillent vite, défiant les risques encore davantage. Ce fait est central et fondamental car on le retrouve pratiquement dans toute activité du travail. Ainsi, par exemple, chez les téléphonistes, l'exacerbation de l'anxiété et de l'agressivité des opératrices par la surveillance, l'interdiction d'être agressif avec les interlocuteurs malveillants, conduit comme l'ont montré L. Le Guillant et J. Begoin, en 1953, puis D. Dessors en 1975 (CNAM) à une accélération des cadences. La seule façon de se débarrasser d'un correspondant est de lui répondre plus vite. De sorte que le nombre d'appels traités augmente. Ce phénomène, très bien connu des surveillantes, est couramment employé en période de pointe d'activité.

D'autres modalités d'exploitation de l'anxiété ouvrière existent. Ainsi, dans les industries chimiques, l'ignorance règne sur le processus et ses incidents. La direction ne peut fournir d'organigramme en raison de la nature même du travail qui se structure autour des incidents auxquels il faut parer.

L'ignorance des ouvriers.

Dans la plupart des cas, les ouvriers ignorent le fonctionnement exact du processus, des différents appareils, etc. Ils n'ont que des bribes d'un savoir discontinu : le nom du produit d'entrée et du produit de sortie, le nom de l'installation, son tonnage, ses performances globales, sa date d'installation, quelques données quantitatives concernant les limites de température, de pression, etc., telles qu'elles sont fournies sur le tableau de la salle de contrôle. Mais il n'y a pas de connaissance cohérente ni sur le processus lui-même, ni sur le fonctionnement des installations. Il n'y a aucune formation à ce sujet destinée aux ouvriers dans les entreprises. Le savoir circule au niveau des ingénieurs, de leurs études, du bureau central à Paris, etc.

Pas de savoir continu, et pourtant un savoir quand même. Les ouvriers détiennent en fait sur l'entreprise des connaissances considérables. Ils apprennent spontanément, à la longue et par habitude, une quantité de « ficelles ». La ficelle, c'est la forme pragmatique et opératoire du savoir ouvrier. Les ouvriers apprennent peu à peu à intervenir sur les étapes intermédiaires : pour que la température ne dépasse pas tel niveau, il maintient un débit d'arrivée de réactif qui « pompe la chaleur ». De même, tel niveau de bruit correspond à un PVC qui coule bien, tel autre signifie qu'il « fait des boules ». C'est à la longue que l'ouvrier associe les remarques des ouvriers en aval, sur la qualité du produit reçu, avec le bruit de la machine. Ce savoir ne s'écrit pas, ne s'officialise pas, il circule entre les ouvriers lorsqu'il y a « une bonne ambiance ». Sa transmission est purement orale. La somme des ficelles ainsi accumulées et possédées collectivement par les ouvriers fait tourner l'usine. L'essentiel du savoir est véhiculé et utilisé d'ouvrier à ouvrier, sans intervention de la direction de l'usine, à l'inverse de l'OST.

Toutefois, ce savoir pragmatique est incomplet, et peu rassurant. Il est remis en cause par un changement de poste, par l'installation d'un nouveau vapo-crackeur, ou de nouveaux autoclaves. Les ficelles « fonctionnent » certes, mais ne représentent ni un métier avec son savoir-faire acquis une fois pour toute comme chez les artisans, ni une véritable formation, ni un moyen de maîtrise complète de l'instrument de travail.

La somme de ficelles permet à l'usine de fonctionner mais la somme des discontinuités dans ce savoir pragmatique laisse planer un profond mystère sur la marche de la production. La preuve en est la survenue des incidents qu'on n'avait pas prévus, qu'on ne pouvait pas prévoir, ou qu'on n'a toujours pas compris et qui risquent de se répéter.

L'ignorance des cadres.

Les ouvriers savent pertinemment que les cadres ignorent le fonctionnement de l'entreprise et de ses installations. Détenteurs d'un savoir théorique et

d'une formation dans les grandes écoles, ils débarquent dans l'usine mais ne connaissent rien. « Au début, la direction les envoie visiter les installations, alors nous on les envoie suivre des tuyaux qui ne mènent nulle part. Quelquefois ça dure pendant plusieurs jours ». Et puis « au bout de quelques jours de ce petit jeu, ils se rendent compte qu'ils ne s'en tireront pas. Quand la direction autorise à cesser ces visites, alors ils se réfugient dans les bureaux et on ne les revoie plus après ».

Sur des secteurs entiers règne la plus grande ignorance : « lorsqu'il y a un accident, on pond une nouvelle consigne ». Les procédures officielles avancent ainsi au coup par coup. Bien souvent, c'est aux ouvriers eux-mêmes que la direction demande de les mettre au point.

« Tout le monde sait qu'on ne sait pas ». Quand survient un incident, qui n'a pas été prévu, bien souvent ce n'est pas par défaut de précaution, mais parce que personne n'en avait auparavant l'expérience.

Cette ignorance qui recouvre le fonctionnement de l'entreprise joue un rôle fondamental dans la constitution du risque et dans l'anxiété. L'anxiété est utilisée par la direction comme un véritable levier pour faire travailler les ouvriers. En rappelant sans cesse de diverses manières l'existence d'un risque plus que d'un danger actuel, la direction maintient les travailleurs dans un état d'alerte. Effectivement, il s'avère que l'anxiété sert la productivité, car dans cette atmosphère, les ouvriers sont particulièrement attentifs à toute anomalie, à tout incident dans le déroulement du processus. Attentifs et actifs, de sorte qu'en cas de panne, de fuite ou de tout autre accident, les ouvriers interviennent immédiatement, même si ce qui surgit ne relève pas directement de leurs attributions. L'anxiété partagée crée une véritable solidarité d'efficacité. Le risque concerne tout le monde, la menace n'épargne personne, et il n'est pas question ici de « laisser couler » (comme sur la chaîne), ni de souhaiter une détérioration de l'outil de travail. Mieux tourne le processus et plus on est tranquille. Le risque crée spontanément l'initiative, favorise la multivalence et permet l'économie d'une véritable formation.

Anxiété et contrôle social dans l'entreprise.

L'anxiété est également un instrument de contrôle social dans l'entreprise. Le meilleur exemple en est fourni par l'extraordinaire forme que prennent les conflits. Qu'il s'agisse de salaires, de qualifications, de conditions de travail, les grèves de type classique sont rares et même impossibles dans certaines usines pétrochimiques. L'arrêt de la production entraînerait non seulement des dommages pour l'outil de travail, mais surtout risquerait de provoquer des accidents. De sorte que la grève prend le plus souvent la forme d'une réduction de la production, selon des quotas qui font l'objet de négociations

interminables entre la direction et les ouvriers. De même, la grève ne peut intervenir qu'à telle date, lorsque telle installation est en phase d'entretien, ou lorsqu'on atteint telle phase du processus. L'argument avancé par la direction et autour duquel tous les mouvements s'organisent est toujours celui de la sécurité.

Le débrayage, de même, est impossible, les grèves sauvages particulièrement rares, le sabotage définitivement exclu. Toutefois, il apparaît bien que ça et là les ouvriers transgressent les règles d'une sécurité qui a atteint le statut d'un véritable mythe. En cela ils démontrent que le mythe repose sur l'ignorance qui règne de part et d'autre sur les limites exactes qu'il ne faut pas dépasser. A cet égard, les luttes jouent un rôle important dans la dédramatisation du scénario de la sécurité et désamorcent une part de l'anxiété.

A travers ces différents exemples nous avons pu montrer que l'anxiété au travail existe. Que parfois elle s'exprime directement dans le discours ouvrier mais que parfois elle est masquée par les défenses collectives. Que cette anxiété n'est pas un effet indésirable du travail, mais qu'elle est effectivement utilisée par l'organisation du travail dont elle est l'un des leviers. Qu'enfin ce qui est manipulé, ce n'est pas toujours directement l'anxiété elle-même, mais les mécanismes de défense élaborés pour la contenir et la maîtriser.

V. ANXIÉTÉ ET ANGOISSE DU TRAVAIL

La menace contenue dans les conditions et l'organisation du travail est la même pour un groupe donné de travailleurs. Pourtant, la souffrance ressentie n'est pas identique d'un individu à l'autre, même lorsqu'il s'agit d'un travail collectif et qu'existe une idéologie défensive de métier. Personne ne contestera ce fait. Comment rendre compte de ces variations inter-individuelles? Pour ce faire, nous étudierons comment s'opère la rencontre de l'anxiété issue de la menace extérieure avec l'angoisse produite par les conflits intrapsychiques au niveau de chaque personne prise isolément.

1. « L'angoisse de base ».

L'angoisse résulte des conflits intrapsychiques, c'est-à-dire de l'opposition à l'intérieur de l'appareil psychique entre des besoins ou des désirs contradictoires, ou de la lutte entre les instances de la personnalité. Chaque individu est l'objet de conflits générateurs d'angoisse. Cette angoisse diffère de l'un à l'autre, en fonction de son histoire passée, ce qui confère à chaque personne son individualité, ses goûts, ses aspirations et ses points de fragilité.

Mis en mouvement par son angoisse, l'individu parvient mal à trouver la paix intérieure dans l'ois-

veté durable. Pour la plupart des gens, l'angoisse est source d'activité : activité physique, psychosensorielle, intellectuelle, créatrice, etc.

Aussi, est-on en droit, à l'instar de nombreux auteurs, de rechercher dans le travail, parmi ses multiples significations, celles qui sont en rapport avec l'angoisse de base. Ces significations font apparaître la valeur défensive du travail. Dans certains cas, on est autorisé à admettre que l'activité professionnelle joue un rôle « équilibrant » dans le jeu contradictoire des forces opposées à l'intérieur de la vie mentale. Certaines de ces forces trouvent là une issue, ce qui diminue d'autant la tension intérieure.

Dans certains cas, le travail est librement choisi et offre de bonnes issues sublimatoires. Mais, dans d'autres cas, c'est l'inverse : l'organisation du travail décidée par une instance hiérarchique, empêche la découverte par l'ouvrier de solutions à son angoisse de base. Dans cette mesure, une tâche peut plus qu'une autre être néfaste à son équilibre mental.

2. La fusion de l'anxiété et de l'angoisse.

Dans certaines circonstances, l'anxiété résultant du travail fait écho à l'angoisse de base du sujet. S'opère alors une fusion qui risque de mettre en échec les mécanismes de défense et de conduire le sujet à la décompensation.

Un exemple fera peut-être mieux comprendre ce dont il s'agit. Un malade est hospitalisé dans un service de médecine spécialisée pour des malaises dont on recherche la cause. L'absence d'étiologie somatique conduit les médecins à adresser le malade à une consultation de psychiatrie. L'investigation psychosomatique révèle l'existence d'une névrose bien mentalisée de structure hystéro-phobique. Mais il s'agit d'un maçon d'origine italienne travaillant dans le bâtiment. Les vertiges sur les échafaudages, les malaises au travail, témoignent d'une phobie des situations de travail. Certes, tout cela renvoie bien à l'histoire névrotique du patient, mais par ailleurs, il est clair aussi que les conditions de travail dont il parle sont objectivement dangereuses et source d'une anxiété qui jusque-là était à peu près contrôlée. La fusion entre l'angoisse phobique d'origine névrotique et l'anxiété résultant de la menace réelle place cet ouvrier dans une situation particulièrement difficile et ceci à deux niveaux :

- Au niveau de son vécu où la sommation de l'angoisse et de l'anxiété ne laissent pas beaucoup de repos ni d'issue. Il ne peut pas, comme beaucoup d'autres travailleurs, se servir de son travail pour fuir et oublier ses conflits conjugaux en raison de l'anxiété. A l'inverse, il ne peut trouver ni même rechercher dans sa compagne l'appui qui lui serait nécessaire en raison de son angoisse névrotique. L'anxiété réactive l'angoisse et l'angoisse réactive l'anxiété. Dans ce cercle vicieux une recrudescence

de symptômes est la seule issue : l'hospitalisation le soustrait à la fois à l'anxiété du travail et à l'angoisse de ses conflits affectifs.

● Au niveau thérapeutique ensuite : la fusion et la potentialisation de l'angoisse et de l'anxiété assombrissent le pronostic de ce jeune ouvrier. En effet, si nous tentons une psychothérapie de la névrose phobique, il faudra procéder à une analyse du système défensif élaboré par le patient contre son angoisse. Dans un premier temps, une telle démarche peut engendrer une majoration de l'angoisse. Tel est le prix à payer pour toute psychothérapie. C'est en avançant plus près de l'angoisse qu'on parvient à la dépasser et à lever les inhibitions. Mais, pendant cette phase de la psychothérapie, le patient ne pourra probablement plus affronter l'anxiété du chantier, ce qui signifie la perte de son travail, ou l'arrêt maladie, avec la réduction de salaire qui en résulte. De ce fait, c'est sa survie et celle de sa famille qui sont en cause. D'autre part, l'analyse des défenses contre l'angoisse amènera forcément l'élucidation de l'idéologie défensive de métier contre la menace des conditions de travail. Et, dans ce cas, nous l'avons vu, il ne pourra probablement plus jamais retourner sur un chantier. Étant donné l'absence de qualification et l'origine étrangère, le reclassement professionnel est quasiment impossible. Ce qui équivaut à l'invalidité inéluctable. La prise en compte de ces différentes données de la situation subjective et concrète condamnent la tentative de psychothérapie. L'administration d'anxiolytiques est également à rejeter étant donné ses effets sur la vigilance, et l'accroissement, dans ce cas, des risques d'accident.

On conçoit à partir de cet exemple la gravité particulière de la fusion de l'anxiété et de l'angoisse. Cette situation n'est pas rare en pratique courante. Elle est le résultat de la discipline de la faim qui ne permet pas le libre choix du métier. Dans d'autres cas, lorsqu'existe une certaine liberté de choix professionnel, les sujets angoissés et particulièrement ceux qui ont une structure phobique ont tendance à se jeter précisément dans des situations de risque, par une tentative souvent inconsciente de maîtriser précisément cette angoisse grâce au recours au système du défi. Ce comportement est décrit en psychiatrie sous le nom de « fuite en avant », couramment rencontrée chez les phobiques.

3. La faillite des défenses collectives contre l'anxiété.

Si nous prenons une fois de plus l'exemple du bâtiment, nous observons parfois l'effondrement de l'idéologie défensive de métier. L'élément déclenchant est en général un accident grave ou la survenue d'accidents en série sur un chantier. Dans une telle situation, l'idéologie défensive du défi au danger est ébranlée par la réalité des accidents. Apparaît alors une perception plus aiguë et plus juste des mauvaises conditions de travail. L'idéologie défensive

étant battue en brèche, l'anxiété doit être entièrement assumée par les mécanismes de défense individuels de chaque ouvrier. Il n'est pas rare dans ce cas de voir un ou plusieurs ouvriers qui, submergés par l'anxiété, deviennent l'objet de symptômes tels que vertiges, palpitations, douleurs, troubles de la vue qui les conduisent chez le médecin et à l'arrêt de travail. Bien souvent, l'arrêt de travail permet la restauration psychologique. Mais dans d'autres cas, c'est la spirale de la décompensation anxieuse aboutissant à l'installation de la maladie. Les médecins parlent de « troubles fonctionnels » pour désigner l'absence de cause organique à ces désordres. L'exaspération des médecins, la répétition des examens, les hospitalisations inutiles à la recherche d'une cause somatique, conduisent à un refus du médecin-conseil de la Sécurité sociale de prendre en charge les frais médicaux. La situation peut ainsi s'aggraver et déboucher sur une décompensation psychiatrique ou sur un vécu de déchéance qui ouvre parfois la voie à l'intoxication alcoolique.

4. L'ouvrier accidenté.

Un dernier point doit être examiné : la répercussion d'un accident sur la vie mentale d'un ouvrier. On décrit en médecine un syndrome très fréquemment rencontré chez les victimes d'accidents du travail : c'est le « syndrome subjectif post-traumatique ». Ce syndrome apparaît en général après la cicatrisation d'une blessure, la consolidation d'une fracture ou la guérison d'une intoxication aiguë. Il se caractérise par une grande variété de troubles fonctionnels, c'est-à-dire sans substrat organique, ou par la persistance anormale d'un symptôme apparu à la suite de l'accident. Ainsi, une plaie du cuir chevelu occasionnée par la chute d'une pierre est suturée et guérie en quinze jours. Pourtant, le blessé continue pendant des mois à se plaindre de céphalées, de picotements à la surface du crâne, ou d'impressions bizarres dans la tête, etc. Toutes les investigations cliniques et paracliniques n'aboutissent à rien. Souvent, ces symptômes subjectifs empêchent la reprise du travail. S'instaure souvent alors un dialogue de sourds entre l'ouvrier, le médecin, et la Sécurité sociale, conduisant en quelques mois à un état de revendication chronique chez le patient.

Habituellement, on interprète ce syndrome comme la décompensation hypocondriaque d'une structure névrotique sous-jacente et préexistante à l'accident. Le rôle de l'accident est limité à celui de « facteur réactionnel » ou d'élément déclenchant.

Nous pensons pouvoir donner une interprétation différente de ce syndrome, interprétation centrée sur le travail et non sur la structure mentale de l'ouvrier. L'effet principal du syndrome subjectif post-traumatique est d'interdire la reprise du travail, ou d'obliger un reclassement professionnel dans un métier sans risque physique. A nos yeux, c'est là que se situe la clef du syndrome subjectif. Tout se passe comme si la survenue de l'accident révélait

l'inefficacité de l'idéologie défensive de métier, comme protection contre le danger. Dans ces conditions la victime de l'accident garde une perception aiguë et consciente de la menace que contient le travail. Incapable de déguiser une anxiété justifiée, le seul but conscient ou inconscient de l'ouvrier est de ne plus retourner sur le chantier et de ne plus affronter le risque.

Dans le meilleur des cas, un reclassement professionnel est obtenu. Mais dans d'autres cas, la seule excuse recevable à l'impossibilité de retourner sur le chantier est la maladie. Maladie curieuse qui prend la forme du syndrome subjectif post-traumatique.

Ce syndrome est extrêmement fréquent et atteint chaque année des milliers de travailleurs accidentés. Ce syndrome serait donc, selon notre conception, essentiellement déterminé par le travail et non par la structure névrotique de la personnalité. A cette thèse nous apportons deux éléments de preuve qui nous semblent déterminants :

a. L'investigation psychosomatique des patients de syndrome subjectif post-traumatique montre que l'on rencontre une très grande variété de structures psychologiques différentes et non pas une structure névrotique préformée caractéristique de ce syndrome;

b. Les médecins et les psychiatres ont coutume d'attribuer le syndrome à cette hypothétique structure névrotique. Or, à la différence des autres domaines de la psychopathologie des névroses, le syndrome subjectif révèle une opiniâtreté exceptionnelle aux traitements psychiatriques. Enfin, et surtout, le syndrome subjectif post-traumatique est « inanalysable », c'est-à-dire qu'il ne peut être dénoué par un travail psychothérapique contrairement aux autres symptômes névrotiques. A notre connaissance, aucune psychothérapie de syndrome subjectif n'a jamais été publiée. L'inanalysabilité de ce syndrome résulte, à notre avis, de ce que son déterminisme est avant tout socio-professionnel et non psycho-affectif. Son sens, sa signification ne peuvent être trouvés dans l'histoire passée du sujet, ils résident au contraire, dans la nature des conditions et de l'organisation du travail.

CONCLUSION

Les recherches en psychopathologie du travail, après avoir connu un certain développement dans les années 50, ont pratiquement disparu des publications contemporaines. Il s'agit pourtant d'un domaine assez vaste pour justifier qu'on s'y penche à nouveau. On peut se rendre compte aujourd'hui de la très forte demande sociale concernant le développement de la psychopathologie du travail. Demande qui apparaît aussi bien du côté des syndicats que du patronat, et des spécialistes de l'homme au travail (ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs de sécurité, etc.).

Les difficultés premières en psychopathologie du travail sont l'observation, la mise en évidence et la description de la souffrance psychique engendrée par le travail.

Cette souffrance est bien souvent masquée, déguisée et assez maîtrisée par les travailleurs pour ne pas donner lieu à décompensation psychiatrique. Ainsi cette souffrance est-elle avant tout infraclinique. Il faut, pour la découvrir, déchiffrer le discours, le comportement et les attitudes actuelles mais aussi les traditions et « l'esprit » ou les codes d'échange et de comportement qui caractérisent chaque métier. Ces éléments contiennent les signes indirects de la souffrance psychique. Le premier résultat de cette démarche est d'apporter la preuve qu'en l'absence de lien simple de causalité entre travail et morbidité psychiatrique, le travail s'accompagne cependant d'une souffrance morale qui ne saurait être tenue pour négligeable. La deuxième acquisition de cette étude concerne l'origine de cette souffrance. C'est la forme de cette dernière plus que son contenu qui permet d'en imputer l'origine au travail lui-même.

A l'inverse, le travail peut être source de plaisir, de satisfaction et d'équilibre mental. Nous avons pu dégager au cours de la recherche les conditions qui président aux répercussions psychologiques du travail, et qui déterminent si la tâche sera source de plaisir ou cause de souffrance psychique.

La souffrance ou le plaisir du travail font partie intégrante de la charge de travail. A ce titre les émotions ressenties à l'occasion du travail ne doivent être ignorées par aucune analyse du rapport Homme/Travail, qu'il s'agisse d'analyse ergonomique, ou d'enquête sur le rapport Santé/Travail.