



Extrait du Atelier chômage

<http://alterdemocratie.11vm-serv.net/think-tank/anti-dossiers-archives/chomage/article/l-organisation-du-travail-et-la>

Psychologie sociale

L'organisation du travail et la psychologie

- THINK TANK - ANTI-DOSSIERS - CHÔMAGE ET TRAVAIL -

RÉCALCITRONS-NOUS

Date de mise en ligne : mardi 18 novembre 2014

Description :

La psychologie n'a pas analysé en détail les causes sociales de certains faits psychologiques, et, inversement, elle n'a pas analysé l'origine psychologique de certains faits sociaux, notamment le chômage. D'où une nouvelle dérive et un nouvel enfermement. Constat et perspectives, remèdes.

Copyright © Atelier chômage - Tous droits réservés

La psychiatrisation du chômage et de certains chômeurs est scandaleuse. Elle horrifie. Mais il ne faut pas pour autant empêcher la psychologie de s'occuper des chômeurs. C'est le fait qu'elle ne s'en est pas occupée, ou très peu, comme le dénonce par exemple Alain Erhenburg [1] du F.N.R.S., qui permet aujourd'hui de décréter que des chômeurs feraient partie d'une catégorie à part : les MMPP. [2]

Quel meilleur incitant au travail que le fait de prétendre que l'on se transforme en handicapé si l'on ne travaille pas !

Ceux qui se battent le plus efficacement contre la psychiatrisation des marginaux, de certains groupes cibles de la société, sont aussi des psychologues. Des gens comme Roland Gori, qui a écrit *De quoi la psychanalyse est-elle le nom ? Démocratie et subjectivité* (Denoël, 2010) mènent une lutte de premier plan.

Bref, il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain.

Comme toutes les sciences, la psychologie a tendance à ne rien produire d'original, à en rester à des découvertes qui datent et à leurs commentaires. Pendant longtemps, les psychologues ont étudié Freud et quelques autres, et ils ont écrit des livres à leur sujet, ou au sujet de leurs théories. Or, la société évolue, elle produit de nouvelles affections. Le mode de vie contemporain produit une maladie qui s'appelle la dépression dont on connaît moins bien les causes que l'on ne connaît celles de la névrose, et qu'on ne réussit pas plus à soigner qu'à prévenir. Le chômage, pas seulement le chômage de longue durée, est probablement un des symptômes les plus marquants de cette maladie. Mais bien sûr, d'autres causes servent à l'expliquer, ses causes économiques, qui servent donc à dissimuler une partie de la réalité.

Il serait navrant qu'à cause de cette psychiatrisation abusive qui tend à considérer que des chômeurs de longue durée souffrent d'un handicap mental, l'on se refuse à traiter de la psychologie du chômage. Du reste, c'est en analysant cette psychologie que l'on montre à mon avis que les considérations visant à sanctionner ou à soigner au moyen de psychotropes certaines soi-disant anormalités, sont abusives.

Il s'agit à mon avis de distinguer les causes psychologiques du chômage de la psychologie du chômeur à proprement parler.

Il y a une psychologie propre du chômage, ou en tout cas des chômeurs de longue durée. Comme il y a une psychologie du travail, de la souffrance au travail. Comme il y a une psychologie de l'apprentissage. Il est curieux du reste que l'institution scolaire mette si peu l'accent sur cette dernière, sur la psychologie de l'élève et de l'étudiant.

Là encore, la psychologie sert à détecter les anormalités, à traiter de capacités cognitives, d'orientation cognitives et comportementales, au lieu de traiter du fond du problème, du rapport de l'élève à l'institution et des conséquences psychologiques des méthodes d'apprentissage et de l'idéologie du savoir contemporaine. L'on découvrirait par exemple que tous ne traitent pas les informations, la matière qui fait l'objet d'un apprentissage, de la même manière, ne la décortiquent pas de la même façon, ne vivent pas de la même manière cet apprentissage. Voilà encore une soi-disant science à laquelle on fait dire ce qu'on veut bien lui faire dire.

Le chômeur a un comportement spécifique. Il met du temps à mettre au point ce comportement. Ce dernier évolue. Lorsqu'il se retrouve au chômage, le chômeur doit d'abord affronter des problèmes de décompensation. Il tente parfois l'impossible pour trouver un job et échoue d'autant plus. Il essaie plusieurs fois, se heurte à toutes sortes de difficultés et abandonne. Comme dans le théorème du singe, il renonce alors à chercher un emploi. Et quand on lui

demande de le faire, et qu'on le harcèle pour qu'il en cherche un, sans doute en partie, parce que, sinon, la société devrait admettre qu'elle exclut des gens, qu'elle en fait des chômeurs, qu'elle les met à l'écart, pour plein de raisons, et qu'elle ne cherche pas à résoudre ce problème, il fait semblant d'en chercher. Probablement parce qu'il pense que la société ne lui demande pas sincèrement de trouver un emploi, qu'elle s'amuse à le faire d'autant plus échouer. A-t-il raison ? Est-ce bien ainsi que les choses se passent ? Il a en partie tort, en partie raison. Certains projets de vie, et psychologies de chômeurs produisent des échecs à répétition. Dans les causes du chômage, on trouve souvent celles des échecs ultérieurs. Les psychologues ont surtout analysé la dépression qui surprend les chômeurs presque immédiatement après avoir perdu leur travail. Mais elle n'en analyse pas toutes les causes. Elle considère que la cause en est une décompensation due au manque de rapports, d'activité, de sens. Ne voyant dans le chômeur qu'une force de travail, que du capital humain, et ayant tendance à l'objectiver, elle n'analyse pas certains aspects de sa personnalité, de son existence. Elle tente de positiver le système qui cherche à l'exploiter, qui se définit par ses performances en matière de P.I.B., de nombre d'actifs, d'emplois, d'heures de travail, de productivité, etc., et d'I.D.H., soi-disant. Elle distingue les chômeurs qui sont employables (qui réussissent à soigner leur dépression), des autres, qui ont l'air irrécupérables. Si la société a pour but de désespérer certains chômeurs, les psychologues n'ont pas été très clairvoyants, ni à même de le faire constater. Confrontés au désespoir, certaines philosophies sont plus utiles. Sans doute, les psychologues sont-ils très démunis face à certains mécanismes. Mais ils ne sont pas plus démunis que les philosophes qui se contredisent tous.

L'entreprise classique est selon moi un corps vivant qu'à force de tenter de rationaliser, on rend de moins en moins souple, capable de résoudre un certain nombre de problèmes. D'où, en partie, les restructurations, licenciements massifs et délocalisations systématiques, le choix de recourir à la main d'oeuvre la plus servile possible. Ce choix est économique, mais il n'est pas seulement économique. Si l'on réussissait à organiser le travail d'une autre manière, ce choix ne serait peut-être pas nécessaire. La qualité pourrait l'emporter sur la quantité, le productivisme. Cette souplesse des entreprises est également limitée par le formatage de ceux qui sortent de l'école, ou par celui que contractent ceux qui travaillent. Les psychologues d'entreprise ne s'occupent pas de ces questions. Ils considèrent a priori que le formatage est valable. Ils attribuent les conséquences de ce formatage, autrement dit des dégâts qu'ils causent, à des traits individuels. Mais ils ne tiennent pas compte de tous les aspects de la personnalité. Ils fabriquent une personnalité psychologique neutre, partent du point de vue que chacun accède à la même formation, part du même point. C'est évidemment faux. On crée des institutions qui sont censées servir à compenser les différences initiales qui caractérisent les individus. Mais, à partir d'elles, elles en créent de nouvelles. Elles taillent en quelque sorte dans la masse.

À ce problème, s'additionne les contradictions propres au travail, et celles de l'entreprise, qui diffèrent souvent en fonction des entreprises.

L'organisation économique moderne nécessite des structures très organisées. Mais certains craquent cependant dès qu'ils sont censés s'impliquer dans un monde très ordonné. Cette organisation provoque dispersion, inadhérence.

On ne passe pas non plus d'une non routine à une routine, ou d'une routine à une autre. Certains peuvent croire qu'ils accèdent à l'égalité en accédant à un travail, mais c'est le contraire. Il en est ainsi de certains chômeurs. Lorsque certains chômeurs ou d'autres personnes qui n'ont pas d'expérience professionnelle trouvent un emploi, ils s'attendent à trouver directement un statut, le même que les autres. Ils pensent accéder à un statut social, avant d'avoir réussi à faire leur trou ! Une telle attitude est vouée à l'échec. Vouloir du travail est une chose, accéder à un mode de vie normal est autre chose. En fait, on n'accède jamais à un mode de vie normal. En accédant au travail, on accède au contraire à une organisation hiérarchisée, et donc à une inégalité. Il s'agit d'admettre des limites, mais aussi de les reconnaître. Or ces limites ne sont pas aisées à reconnaître. Ces dernières sont difficiles à admettre pour certains. Lorsque certains ne peuvent prendre directement un rôle de leader, ils ont tendance à laisser tomber les bras. Ce n'est pas un problème aisé à soigner.

L'entreprise accepte volontiers des jeunes, mais beaucoup de jeunes sont très mal préparés à une emploi. Ayant vécu sous la férule de gens ambitieux, addicts au succès, et à sa logique, ils ont un comportement contradictoire. Ils se rendent compte que ce comportement n'est pas efficace. D'autres jeunes sont heureux de se laisser formater par une entreprise, mais ils sont alors tributaires de ce formatage pendant toute leur vie.

Si un nouveau cadre conçoit aisément tous les enjeux de son job dans une entreprise, qu'il comprend ses objectifs, et s'adapte bien à la structure d'entreprise, il sera jugé normal. Si un autre cadre se soucie par contre de certaines injustices sociales, des dégâts causés à l'environnement, qu'il essaie de trouver des alternatives, qu'il conteste le bien-fondé de certaines décisions, la psychologie d'entreprise s'intéressera aux conflits qu'il suscite et verra en lui un individu moins bien adapté à la culture d'entreprise. Il est évident qu'elle fera abstraction des causes concrètes des problèmes. Bref, à la longue, la plupart des récalcitrants se retrouvent à l'écart et se font stigmatiser. La plupart ne parviennent même pas à contester le bien-fondé de l'ordre existant et sont mis à l'écart dès la première réticence.

C'est probablement, tout cela qui dysfonctionne.

Dans le monde du travail, les anomalies, ou soi-disant anormalités, sont systématiquement traquées et rendues responsables des problèmes. La mise à l'écart des travailleurs commence bien avant la mise au chômage. Au lieu d'aider les victimes de cette mise à l'écart, la psychologie d'entreprise bien souvent la renforce, lui fournit de nouveaux arguments. Ou provoque la faute qui servira à justifier la mise au rebut, et la stigmatisation qui l'accompagne, qu'elle rend en quelque sorte incontournable. Telle est la réalité, et la nature du chômage. Lorsque des gens sont massivement licenciés, ils font l'objet en quelque sorte par association, de la même stigmatisation. C'est ainsi que la psychologie entend préserver les intérêts de l'entreprise.

Les psychologues critiquent certains comportements réellement abusifs, mais pas systématiquement.

Le chômage représente en même temps une alternative à cette psychiatrisation abusive et déplacée, mais implacable, du travail et de la vie en général, lorsqu'elle tourne à son désavantage. Il met fin au harcèlement, aux poursuites directes. Enfin, il en était ainsi jusqu'à ce qu'on parle de psychiatriser des chômeurs de longue durée.

La psychologie du travail prépare la psychologie du chômeur, anticipe sur ses échecs ultérieurs. Ce n'est pas le chômeur, mais la société et sa manière de considérer le chômage et le travail, qui génèrent des handicaps sur le plan social.

Il s'agirait de mettre en place une organisation différente du travail. Nombreux sont ceux qui en parlent. Mais laquelle ? Il faudrait procéder à une enquête approfondie. Des chercheurs comme Bernard Friot s'efforcent de concevoir une organisation différente du travail, mais peu intègrent certains aspects psychologiques.

Le travail lui-même pourrait représenter une forme de thérapie. Du reste, il sert déjà à remettre d'aplomb toutes sortes de gens victimes du racisme ou d'autres comportements asociaux, mais il s'agit d'en préserver les caractéristiques qui en font une valeur, à laquelle est attachée un droit universel, et pas une cause de souffrances, d'handicap. Certains devraient concevoir le travail sous cet angle. Mais, évidemment, il faut pour cela que le travail concoure réellement à faire de l'individu quelqu'un d'équilibré et d'autonome. Il s'agirait de traiter, de corriger toutes sortes de comportements qui provoquent des mises à l'écart et de prévoir des périodes de chômage pour certains travailleurs. Imaginons par exemple que, dans toute entreprise, tous les travailleurs aient droit chacun à leur tour à une année sabbatique.

Dans sa vie, tout travailleur devrait passer au moins un an au chômage et y réaliser une série de tâches. Une sorte d'année sabbatique, mais financée par le système, ladite solidarité, éventuellement complétée par une partie des impôts.

Pour certains, le travail représente une addiction. Comme le chômage représente une thérapie pour d'autres. C'est du reste en partie la fonction du travail.

Il s'agirait à mon avis de créer des jobs pour chômeurs. Mais ces derniers devraient être normalement rémunérés. Ce devraient être des jobs comme les autres, des jobs qui n'auraient rien de spécial, mais qui ne nécessitent pas au départ d'énormes prises de responsabilité et de risque. Le travail serait organisé de manière à accroître progressivement autonomie et sens des responsabilités.

Il s'agirait de corriger certains modes de fonctionnement absurdes.

Réhabiliter des chômeurs ou des travailleurs n'est pas facile. Leurs échecs successifs, et ceux qui sont suscités par le refus de subir un traitement dégradant et d'autres échecs, conditionnent toutes sortes de comportements. Dans certains cas, il conditionne le refus d'agir par exemple, l'impuissance comme l'explique Alain Ehrenburg. Il s'agirait de mettre en échec l'impuissance, de restaurer chez certains, par l'expérience des faits, l'absolue certitude de ne pas être les victimes de la situation. Cela nécessite un rejet circonstancié, et limité, du monde de la production, bref le recours à l'autogestion, mais aussi l'acceptation de la partie active de la société. Une telle organisation ne devrait pas non plus surprendre les chômeurs, ou plutôt les travailleurs. Elle s'expliquerait tout simplement par leur état de fortune et par les préjugés existants, nullement par une affection psychologique.

Il s'agirait donc pour que certains chômeurs retrouvent un emploi, de travailler avec eux, non pas leur handicap, mais leurs rapports à des a priori, de provoquer progressivement de nouveaux besoins, de tenir réellement compte des besoins existants, de cesser pour commencer de les stigmatiser..

Il suffit de se servir du bon côté de la psychologie. Cette dernière a des côtés positifs quand elle prétend s'occuper de problèmes et de clients, plutôt que de malades, comme le faisait Karl Rogers, un psychologue américain du 20ème siècle.

D'un autre côté, la plupart des organismes, des associations qui pratiquent l'autogestion font état d'un manque de soutien, de la nécessité de prévoir une structure qui servirait à atténuer les conflits que l'autorité ne peut régler. Au Canada, si je ne m'abuse, des médiateurs spécialisés sont à la disposition des coopératives d'habitation pour résoudre, trancher les conflits.

[1] Auteur de plusieurs livres parmi lesquels *Le culte de la performance* (1991), *L'individu incertain* (1995), *La fatigue d'être soi* (1998).

[2] Les personnes affectées de troubles Médicaux, Mentaux, Psychologiques ou Psychiatriques. Lire notamment : [MMPP : médicaliser le chômage pour mieux exclure de Frédérique Van Leuven](#).