

La Solastalgie systémique

Vous est-il déjà arrivé de ne plus reconnaître votre métier ? Ses outils ou ses valeurs ont changé, vous étiez au service d'un public et maintenant vous avez des objectifs commerciaux... Ce que vous ressentez est de la solastalgie systémique.

1 - De la nostalgie à la solastalgie

Commençons par un mot bien connu, la nostalgie. La **nostalgie** est la douleur d'une perte, mêlée paradoxalement à un élan vital. Elle contient de la douceur pour ce qu'il y a eu : désir, valeurs, attachements. Être nostalgique, c'est souffrir, mais c'est aussi vouloir retrouver ce qui a compté.

La **solastalgie** est un concept forgé par le philosophe Glenn Albrecht. La solastalgie ne concerne pas seulement la perte d'un passé, mais la perte de son **berceau d'origine**, de son *solas*. C'est une nostalgie de l'exil... Parfois sans l'exil. La personne n'a pas quitté le lieu, c'est le lieu qui s'est transformé au point de ne plus être reconnaissable. Le monde aimé et compris n'existe plus.

2- La solastalgie systémique : un mal contemporain du travail

En entreprise, on peut parler de **solastalgie systémique** lorsque les salarié·es éprouvent une nostalgie douloureuse face à la **destruction de leur environnement de travail**. Les règles, les outils, le langage, les priorités, parfois même la définition du « bon travail », se transforment sans que les personnes aient pu y consentir ou s'y préparer.

Je vous propose quelques exemples :

- Un chirurgien n'a plus forcément un bistouri à la main, mais opère avec une manette sur un écran.
- Une infirmière peut être tellement sollicitée par une réduction du personnel, qu'elle n'a plus de temps pour « bien traiter » son patient.
- Un agent de la poste n'est plus un acteur du service public mais un commercial, faire du bon travail c'est vendre des produits et plus satisfaire le besoin ou conseiller.
- Un garagiste « mécano » qui devient un garagiste « à mallette électronique ».

Ce que les salarié·es regrettent n'est pas « avant » par conservatisme, mais **ce qui rendait le travail habitable**, ce qui lui donnait du sens, ce pourquoi ils avaient choisi/aimé ce métier.

3 – Ce qui nourrit la solastalgie.

3.1 - La néoténie instrumentale : quand les outils ne suivent plus

Lorsque salarié·es sont sommé·es d'être autonomes, agiles, responsables, tout en étant privé·es des moyens concrets d'agir avec compétence et intelligence, on parle de **néoténie instrumentale**. Par exemple lorsqu'ils doivent utiliser un logiciel qui évolue en permanence, les salariés ne se sentent jamais autonome et compétents... La néoténie instrumentale s'installe lorsque les changements surviennent sans formation réelle, sans outils adaptés (physiques ou

conceptuels) ou avec des injonctions paradoxales (aller vite avec un déni de la complexité / des responsabilités sans pouvoir d'agir). Cette immaturité imposée par le système crée une insécurité profonde et alimente la solastalgie.

3.2 – L'effondrement du désir

La nostalgie, aussi douloureuse soit-elle, a une vertu fondamentale : elle **réactive la pulsion de vie**. Le désir est encore là, nommé, sensible. Quelque chose a compté, donc quelque chose pourrait encore compter.

Lorsque cette nostalgie ne peut pas être reconnue ni élaborée, la perte de désir s'installe avec un risque de dépression... Il y a transition d'une souffrance vivante à une souffrance morte.

Face à la perte du monde du travail tel qu'il était, les organisations oscillent souvent entre deux impasses : **Le déni**, qui nie la perte et impose l'adaptation forcée, et **la dépression**, individuelle ou collective, quand plus rien ne semble possible.

Entre les deux, s'installe une **mélancolisation du lien au travail** : on reste attaché à un idéal disparu, sans pouvoir ni le retrouver, ni le transformer. Le lien n'est plus vivant, il devient pesant, silencieux, résigné.

3.3- Taylorisme du travail, taylorisme de la formation

La solastalgie systémique est renforcée par une tendance lourde : le **taylorisme du travail**, doublé d'un **taylorisme de la formation**.

Le taylorisme est conceptualisé en 1911 comme une doctrine de travail organisé scientifiquement. Il correspond à un travail morcelé, normalisé, piloté par indicateurs. L'humain est interchangeable et doit s'adapter à la tâche. Contrairement aux idées reçues, il ne s'agit pas d'un concept passé, le taylorisme au travail est toujours très présent.

De son côté, la formation est souvent prescriptive, descendante, standardisée : adapté à la tâche à réaliser mais laissant de côté le sens du métier.

Dans ces deux mouvements, **la parole et la pensée sont les premières victimes**. Or, pour faire face aux évolutions des métiers, il faut du débat sur le travail réel, entre pairs comme avec les autres fonctions de l'entreprise.

3.4 - Quand l'excès d'organisation désorganise

Paradoxe majeur : la désorganisation actuelle ne vient pas d'un manque d'organisation, mais d'un **excès d'organisation**. En effet l'organisation cherche souvent à optimiser les temps et les relations de travail et ce faisant, elle fait disparaître ce qui donnait du jeu et huilait les rouages : le temps gratuit, les ajustements informels, la coopération, la créativité ordinaire, l'intelligence collective.

Sans ces espaces « non comptés », le travail devient mécaniquement inefficace et humainement invivable.

4 Reconnaître la solastalgie pour rouvrir des possibles

Nommer la **solastalgie systémique** en entreprise c'est rouvrir l'espace de reconnaissance des changements survenus. Cela permet d'accepter qu'à côté des progrès, il a pu y avoir des pertes. En ouvrant un espace de dialogue sur celles-ci, on permet par la même occasion la discussion sur le présent du métier et le travail réel, ainsi peuvent se mettre en place des valeurs professionnelles partagées et une meilleure appropriation des outils.

5 Conclusion

Dans ce travail d'élaboration, l'accompagnement par une **psychologue du travail** formée aux enjeux contemporains du travail prend tout son sens pour transformer la nostalgie paralysante en levier de reconstruction.

Reconnaître la solastalgie, ce n'est pas regretter le passé. C'est refuser de laisser mourir le désir de bien faire son travail.