

Eclatement de la centralité du travail

Un colloque vient d'être annoncé. Il a pour thème l'éclatement de la centralité du travail. Comme je ne suis pas certaine de ce que cela peut vouloir dire, je propose d'y réfléchir dans cet article.

Pour commencer, je comprends « l'éclatement de la centralité du travail » selon deux sens opposés :

- La multiplication des centralités : à côté de celle du travail il y a maintenant celle des loisirs, de la famille, du groupe....
- Ou au contraire, c'est la vérité de la centralité du travail qui éclate ?

1 - La multiplication des centralités

L'envie de limiter la place du travail.

Le modèle assimilant « réussir sa vie » à « réussir sa carrière professionnelle » et à « s'enrichir » suppose généralement une implication importante des professionnels dans le travail. Ce modèle a fait l'admiration de certains notamment après-guerre, à l'époque de la reconstruction et du grand développement économique. Les travailleurs sont toujours scrutés selon cet axe, mais ils sont maintenant soumis à d'autres contraintes qui se superposent : être un bon parent n'est plus seulement gagner de l'argent. Celui qui fait « des heures » se voit ainsi reprocher de négliger sa famille ou de ne pas participer aux corvées domestiques. Par ailleurs, le modèle de consommation dans lequel nous vivons implique que l'argent gagné soit dépensé en partie dans des biens et en partie dans des loisirs. Ceux-ci nécessitent du temps. Ces deux facteurs viennent réguler le temps de travail et dégagent une place pour vivre d'autres expériences et d'autres priorités que celles professionnelles.

Valeurs divergentes.

Nous subissons tous également l'injonction à s'épanouir, à trouver du sens. Et bien sûr aussi à être écolo et social. Cet épanouissement, ce sens, peut se trouver dans le cadre professionnel. C'est notamment le cas lorsque les valeurs du salarié et l'objet de l'entreprise se recoupent. Encore faudrait-il que le salarié ait l'impression de pouvoir y faire du bon boulot. L'objectif d'une entreprise est de faire du profit, même les sociétés publiques ont réorienté leurs fonctionnements de l'accompagnement vers la limitation des coûts et le rendement des flux... Il ne s'agit pas ici de juger les entreprises, mais la productivité, la vitesse, la rentabilité à tout prix fait souvent mauvais ménage avec les crédos écologiques et sociaux : sobriété, prendre le temps, qualité, protection, partage... Ainsi les travailleurs sont pris entre deux attentes, celles des entreprises et celles des valeurs du moment. Chacun arbitrant entre les diverses voix. Ainsi les valeurs de l'entreprise peuvent devenir insupportables à certains salariés plus ouverts aux valeurs sociétales. Dès lors, le travail ne fait plus sens, il fait même souffrir, il convient de le minimiser, de le décentraliser en investissant d'autres sphères de la vie.

Emplois insuffisamment qualitatifs

On a toujours appartenu simultanément à des identités diverses, professionnel et parent et joueur de pétanque et membre d'une communauté, etc. Certaines de ces identités étant plus prégnantes, influentes, centrales que d'autres. Habituellement le travail, comme la famille, fait partie centralités principales : les plus impactantes, les plus présentes, celles auxquelles l'individu se réfère le plus spontanément... Parfois l'emploi occupé est rejeté par le travailleur : emplois vides de sens ou emploi se référant à des valeurs qui ne sont pas celles de celui qui y travaille. Ces emplois ne remplissent pas leurs rôles et laissent de la place pour que l'on s'identifie non pas à son métier, mais comme cavalier, parent d'élève ou motard. Toutefois, peut-on dire qu'ils ne sont pas centraux pour l'individu, rien n'est moins sûr. En effet, le salarié va se construire autour du rejet et de la honte qu'il éprouve pour son emploi. Cela va effectivement l'inciter à surinvestir les autres sphères de sa vie, toutefois, à l'origine de ce mouvement, au centre, il y a bien le travail et ce qu'il peut apporter de souffrance.

2 – La vérité de la centralité du travail éclate

- Se mettre dans un état pareil ... c'est que du travail

Lorsque ça va mal au boulot, que vous rentrez chez vous déprimé ou en colère, vous rencontrez toujours une personne bienveillante pour vous dire « il ne faut pas se mettre dans un état pareil, c'est que du travail. » Mais précisément, c'est du travail et le travail ce n'est pas rien. Et si c'était rien, ce serait pire ! Explications : nous investissons beaucoup de chose dans notre travail, du temps, de l'intelligence, de l'énergie physique ou mentale, de la sociabilité. Alors si le travail n'est pas important, qu'il n'est rien, à quoi bon les efforts et les sacrifices ? Cela fait encore plus mal de consentir à donner ce qu'il faut pour travailler si le travail n'a aucune valeur. En effet s'il n'est rien, il n'y aura pas de reconnaissance possible de ce qui a été engagé par le travailleur. D'ordinaire, à mesure que le professionnel acquiert des compétences, réussit à franchir les obstacles pour « faire du bon boulot » sa fierté se développe. Si le travail n'est rien comment la souffrance consentie pourra-t-elle se transformer en estime de soi ?

- La centralité du travail dans la société.

Le moindre formulaire, qu'il soit pour les parents d'élèves ou pour une demande de crédit, contient l'item « profession ». Par cette question il ne s'agit pas uniquement de s'intéresser au métier mais surtout de tenter d'en déduire des caractéristiques de l'individu qui l'occupe. Ainsi un lien est fait entre le travail et l'identité de la personne. Son travail est donc central.

La société définit les modèles du bon parent, du bon citoyen et celui-ci comme celui-là sont de bons travailleurs, actifs, « utiles à la société ». C'est lorsque l'un des éléments manque que l'on en voit l'importance : les chômeurs se satisfont rarement d'attendre des allocations. Les chômeurs de longue durée ressentent la dévalorisation de leurs compétences et la baisse de leur attractivité professionnelle. Cela engendre souvent une baisse de l'estime de soi. Si l'absence de travail atteint la représentation que l'on a de soi et de notre valeur, c'est qu'il est un élément central de notre construction.

Le salarié « moderne » lecteur ou spectateur de magazines santé, bien-être, *etc.* sait qu'il « doit » s'épanouir dans son travail. Lorsque ce n'est pas le cas la souffrance est double, celle d'un travail sans attrait pour lui et celle de ne pas répondre aux attentes.

Se conformer au modèle c'est aussi progresser socialement par le travail. L'investissement dans le travail devient ainsi un outil de promotion. L'intérêt du travail n'est plus alors intrinsèque mais sert un objectif extérieur : l'acquisition de biens et la recherche de respect à l'extérieur de l'entreprise.

- L'entreprise

Le bon citoyen doit trouver au travail des relations sociales, de la stimulation, de l'occupation. Avec un travail génial et des collègues formidables il semble inutile de ressortir de chez soi après le travail... Pourquoi chercher ailleurs ce que le travail fournit déjà ? Et lorsque ce n'est pas totalement le cas, l'entreprise conditionne le temps libre du salarié par le montant des rémunérations versées ou par l'organisation des temps. Elle l'influence aussi par l'intermédiaire de la cantine, des avantages négociés pour vous, de ses clubs et bien sûr du CE qui choisit la chaîne de cinéma, le parc d'attraction, jusqu'au lieu des vacances... Ainsi l'emprise de l'entreprise est importante et déborde sur la sphère privée des salariés.

Pour les lycéens et des étudiants, c'est l'employabilité future qui pousse à l'orientation. Ce sont les attentes des entreprises qui orientent les contenus des cours. L'intérêt pour l'étude de sujet ne débouchant pas sur un travail n'est pas encouragé. Dès l'enfance, le travail, le futur métier, les entreprises, sont au centre de la formation des individus.

Conclusion : La grande vague de démission.

Constatée depuis la reprise post-covid, de nombreux salariés démissionnent au motif qu'ils se sentent mal dans leur travail. Celui-ci ne correspond pas ou plus à leur valeur, alors ils partent. Ce phénomène peut s'interpréter en disant « ce travail ne m'apporte rien, je le quitte pour trouver ailleurs une source de fierté. Cet épanouissement ne viendra pas forcément du travail ». Ce qui correspondrait à un rejet de la centralité du travail. Mais il me semble que cela signifie au contraire « le travail est trop important pour que le salarié reste en poste lorsque l'emploi ne résonne pas avec ses valeurs ».

Nathalie Wienin – psychologue du travail