

Anomie sociale et recrudescence des problèmes de santé mentale au travail

Social anomy and the renewed increase of mental health problems in the workplace

Marie-Claire Carpentier-Roy

Volume 20, numéro 2, automne 1995

L'étiologie psychosociale en santé mentale

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/032356ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/032356ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Carpentier-Roy, M.-C. (1995). Anomie sociale et recrudescence des problèmes de santé mentale au travail. *Santé mentale au Québec*, 20(2), 119–138.
<https://doi.org/10.7202/032356ar>

Résumé de l'article

A Plusieurs études en santé mentale au travail témoignent d'une recrudescence des problèmes de santé mentale. Ces problèmes, reliés aux rapports de travail, ont toutefois des causes sociales plus larges dans la mesure où l'anomie sociale qui frappe le Québec, à l'instar de plusieurs autres sociétés industrielles de cette fin de siècle, a des échos dans le monde du travail. La frileuse régulation sociale dont sont responsables, en principe, les institutions sociales et l'État, a permis à l'entreprise d'occuper une place centrale et au travail, de devenir le lieu privilégié de la quête identitaire que poursuit tout individu. Cette centralité du travail est porteuse de lourdes contradictions et déceptions car, malgré le discours qui peut faire illusion, l'entreprise, fidèle à sa logique économique, récupère et pervertit ce qu'il y a de plus noble chez l'individu, sa quête et son désir de se définir comme sujet et d'être reconnu comme tel, le laissant ainsi fragilisé et parfois déconstruit psychiquement.



Anomie sociale et recrudescence des problèmes de santé mentale au travail

Marie-Claire Carpentier-Roy*

Plusieurs études en santé mentale au travail témoignent d'une recrudescence des problèmes de santé mentale. Ces problèmes, reliés aux rapports de travail, ont toutefois des causes sociales plus larges dans la mesure où l'anomie sociale qui frappe le Québec, à l'instar de plusieurs autres sociétés industrielles de cette fin de siècle, a des échos dans le monde du travail. La frileuse régulation sociale dont sont responsables, en principe, les institutions sociales et l'État, a permis à l'entreprise d'occuper une place centrale et au travail, de devenir le lieu privilégié de la quête identitaire que poursuit tout individu. Cette centralité du travail est porteuse de lourdes contradictions et déceptions car, malgré le discours qui peut faire illusion, l'entreprise, fidèle à sa logique économique, récupère et pervertit ce qu'il y a de plus noble chez l'individu, sa quête et son désir de se définir comme sujet et d'être reconnu comme tel, le laissant ainsi fragilisé et parfois déconstruit psychiquement.

Étudier le travail, c'est donc prendre un engagement face aux dérives d'une civilisation.

Y. Clot

La question de la santé mentale au travail se pose de façon de plus en plus visible. En effet, la recrudescence des problèmes d'équilibre psychologique reliés au travail n'est pas une fiction, comme le rappelle le Bureau international du Travail (BIT) dans son rapport annuel de 1993 en affirmant que c'est devenu l'un des graves problèmes de santé de notre temps. Le rapport du BIT quantifie les conséquences en termes de coûts sociaux qui, à l'évidence, témoignent de l'ampleur du problème. Par exemple, aux États-Unis, le coût relié au stress au travail est de 200 milliards \$ par an et en Grande-Bretagne, il représente 10 % du PNB. Bref, l'intérêt que portent praticiens, cliniciens et chercheurs à la santé mentale au travail est largement justifié par la réalité de cette fin de siècle.

* L'auteure, Ph.D., est sociologue, chercheure invitée au département de Relations industrielles de l'Université de Montréal, et chercheure au GRASP de la même université.

Parler de santé mentale au travail, c'est affirmer le statut social de la santé et c'est refuser la conception de la santé comme un don de Mère Nature malgré, bien sûr, la reconnaissance des inscriptions singulières qui prennent place dans le patrimoine génétique de chacun. De plus, affirmer le caractère social de la santé, c'est postuler l'influence de facteurs sociaux sur l'état de santé des individus et d'une population. Si cette affirmation se retrouve dans l'ensemble des réflexions sur la santé physique, elle ne fait pas consensus quand il s'agit de santé mentale, et encore moins s'il s'agit de santé mentale au travail.

Dans cette réflexion sur l'influence des facteurs sociaux sur la santé mentale au travail, clarifions d'abord la conception de la santé qui la fonde et qui est celle que produit la psychodynamique du travail en tant qu'approche clinique de la santé mentale au travail (Dejours, 1993). La psychodynamique du travail est une approche multidisciplinaire qui s'alimente à la fois à la sociologie du travail, de la santé, de la communication et à la psychanalyse. Se situant dans l'axe de la prévention, elle tente de conjuguer, en évitant le syncrétisme, les corpus théoriques de ces disciplines afin de saisir les rapports complexes qu'entretiennent les individus avec leur travail et qui mettent en jeu des dynamiques inter-subjectives et une dialectique acteurs-sujets qui agit à différents niveaux de l'organisation du travail. Dans cette approche, la notion de santé n'est pas réduite à l'absence de maladie mais renvoie plutôt à un état, jamais stable, où les conduites et les comportements «normaux» témoignent d'une lutte perpétuelle pour protéger cet équilibre psychologique dont l'évaluation fait appel à des référents normatifs socialement et culturellement construits. Cette conception s'éloigne de la définition que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) donne de la santé ou plus précisément, elle en spécifie le sens pratique. Car, si la définition de l'OMS est, à certains égards, séduisante en ce qu'elle aborde la santé en termes positifs, elle la pose néanmoins comme un idéal-type, tellement idéal qu'en s'y référant, on pourrait déduire que personne n'est en santé, tant la notion de «bien-être» y est indéfinie ou, a contrario, que tous sont en santé tant qu'ils n'entrent pas dans les pathologies répertoriées par la nosologie.

La réflexion présentée dans cet article se situe donc plutôt du côté de la notion de normalité entendue comme «un état réel [et non idéal] où les maladies sont stabilisées et les souffrances [...] compensées» (Dejours, 1994, 3). Cette notion de normalité conduit à considérer les éléments qui entourent la santé et la maladie comme des éléments qui ne sont pas passivement subis par les individus mais plutôt comme le résultat d'une dynamique dans laquelle les travailleurs agissent pour

éviter la dérive vers la pathologie que pourraient produire certaines situations de travail si les acteurs-sujets ne faisaient que les subir. En effet, les acteurs sont aussi des sujets, c'est-à-dire qu'ils mettent en place toutes sortes de mécanismes conscients ou inconscients mais intentionnels (pour reprendre les termes de Merleau-Ponty (1945) qui rappelle que toute activité humaine a une intentionnalité d'acte qui est consciente et une intentionnalité opérante qui parle des désirs), pour survivre psychologiquement. Ces mécanismes – tels que démontrés dans différents milieux et différentes recherches – sont mis en place à partir de l'intelligence pratique des travailleurs, la *mêtis* des Grecs, pour reprendre les termes d'Aristote. Mais poursuivre sur le sens de ces mécanismes exigerait un détour qui nous éloignerait du but de la présente réflexion. Qu'il suffise de bien différencier la notion idéale de santé de celle de normalité et de montrer que la notion idéale et idéalisée de la santé ne donne pas prise à des réflexions pratiques et fécondes comme peut le faire la notion de normalité. D'abord la notion de santé exclut la souffrance alors que la normalité peut cohabiter avec elle. Et c'est par rapport au maintien de cette normalité que se situe la question de l'équilibre psychique au travail car c'est elle qui interpelle la subjectivité des acteurs-sujets au travail. Or, la notion appliquée de normalité renvoie nécessairement au social qui en définit les contours à partir de paramètres sociaux, économiques, politiques, culturels et psychologiques qui servent justement de référents pour définir un comportement «normal». Autrement dit, la normalité est un état de référence culturellement construit à travers des rapports sociaux globaux qui, à leur tour, structurent les rapports sociaux de travail. Ainsi, sur les lieux du travail, la normalité ne peut se définir qu'en relation avec l'Autre, les Autres; elle ne peut prendre sens que dans les rapports intersubjectifs vécus sur les lieux de travail. En somme, la normalité est un concept social: c'est un truisme de dire qu'il n'y a pas de normalité individuelle.

Après avoir posé la santé en ces termes, on peut problématiser la question de la santé mentale au travail à partir de ce qui en est le pivot: l'identité, c'est-à-dire ce par quoi l'individu se construit comme unique tout en étant lié à d'autres; ce par quoi l'investissement narcissique vital trouve sa satisfaction, ce par quoi il s'accomplit. Or, cette identité se construit certes d'abord dans la sphère privée – comme on la nomme en sociologie – où la construction se joue autour de l'Amour (de soi, de l'autre, des autres, par les autres), mais elle se construit aussi dans la sphère publique, plus particulièrement dans la sphère du travail à travers, cette fois, la reconnaissance.

On verra qu'en relation avec l'identité, le travail peut être un «opérateur de santé» ou, a contrario, une source de souffrance (puis de

possibles pathologies) dont les formes d'expression varient, de l'insomnie chronique au burn-out en passant par le désinvestissement, la démobilité ou différentes formes de somatisation.

En acceptant les deux voies par lesquelles se construit l'identité, le privé et le social, on est forcément conduit à remettre en question la non-étanchéité de ces deux sphères et leur influence sur la santé mentale au travail. À la lumière des recherches faites en psychodynamique du travail, il est permis d'établir très clairement un lien entre les problèmes de santé mentale au travail et ce qui se passe dans le tissu social général. Et c'est dans ce sens qu'œuvrer dans le champ du travail, c'est aussi «prendre un engagement face aux dérives d'une civilisation» (Clot, 1993, 61).

Parler, énoncer, réfléchir sur l'influence des facteurs sociaux sur la santé mentale au travail n'est recevable que depuis peu, aussi bien par la communauté scientifique et les entreprises que par les syndicats eux-mêmes. Si, à la suite de recherches, de conflits, de lois en matière de santé et de sécurité au travail, on a dépassé la vision individualisante des problèmes de santé physique au travail, la «preuve», aux yeux de plusieurs, reste encore à faire en ce qui concerne la santé mentale. En effet, la réflexion et l'action en regard de la santé mentale au travail sont encore largement entachées par cette idéologie qui rend l'individu seul responsable de son bien-être psychologique dans la sphère du travail. Parfois, on arrive à nommer, à pointer certaines contraintes organisationnelles comme facteurs déterminants pour l'équilibre psychique, mais c'est toujours finalement l'individu qui est convoqué pour trouver des mécanismes d'adaptation ou de résistance – terreau, fragilisant pour l'équilibre psychique, de la responsabilité individuelle, culpabilisante.

Pour dépasser cette notion individualisante, il faut interroger la relation entre les facteurs d'ordre social et la recrudescence des problèmes de santé mentale au travail. Comment ce qui se passe dans le social rebondit-il sur les lieux du travail? Comment les facteurs socio-culturels, politiques et économiques interfèrent-ils dans la quête identitaire qui se joue sur les lieux du travail? L'hypothèse qui soutient ces questions est «qu'actuellement la profonde anomie sociale (et la frileuse régulation sociale qui en signe l'existence) rend problématique la construction de l'identité et pose alors le travail comme axe central de la quête identitaire; toutefois, cette position ne peut qu'être paradoxale car le travail devient à la fois lieu d'espoir et d'énormes déceptions, étant donné les échos que l'anomie sociale a nécessairement dans les rapports sociaux de travail».

Anomie sociale : quelques indicateurs significatifs

Les problèmes sociaux que vit le Québec de cette fin de siècle sont bien sûr partagés par les sociétés modernes, industrialisées. Ils sont principalement reliés à des problèmes d'anomie sociale profonde, l'anomie étant entendue, à la suite de Durkheim (1960), Merton (1957) et autres, comme l'absence ou l'extrême faiblesse des règles, des normes, des lois communes – en langage du 20^e siècle, on parlera de régulation sociale. C'est aussi dans ce sens qu'en parlent Durand et Weil quand ils affirment : «La perte d'un sens des valeurs collectivement partagées engendre cette "maladie de l'infini", l'anomie qui défait les solidarités collectives, et marque l'affaiblissement de la cohésion du système social.» (1989, 500).

Cette profonde anomie est visible à travers différents phénomènes sociaux et a des répercussions dans le travail. Mais voyons d'abord, de façon succincte, quelques indicateurs qui fondent cette affirmation.

L'effritement des dimensions affectives des rapports sociaux

On assiste, actuellement, à un effritement des rapports sociaux où l'individu est de plus en plus invité à une satisfaction réduite – de manière importante – à la consommation. L'individu est de plus en plus traité comme *homo oeconomicus*, *homo rationalis*, mais peu comme *homo credens*, homme de croyances, habité par des affects, des désirs, des passions qui le relient à l'Autre dans des rapports d'échange, de solidarité. Il y a, il est vrai, tout un discours à la mode qui peut faire illusion si on l'entend au premier degré, c'est-à-dire qu'il est porteur, en apparence, d'un désir d'intégrer aux rapports sociaux la dimension humaine, plus près de la vie affective : «penser à soi», «prendre soin de soi», «vivre sa vie», «être à l'écoute de ses besoins», etc.. Mais dans la pratique quotidienne des rapports sociaux, la dimension affective est de plus en plus mince. Le verbe narcissique tente de remplir le vide. C'est l'ère de l'individualisation des rapports à l'autre. Les relations affectives sont très minces, étant justement centrées sur le JE, alors les rapports JE-NOUS présentent une forme déséquilibrée, expression de l'anomie de la vie collective. Le *cogito* cartésien, mettant l'accent sur le JE, signifiait un changement de la place de l'individu dans la société – le rapport JE – NOUS se présentant sous une forme où le JE prédomine – (Elias, 1987). Le discours actuel sur le «penser à soi» signifie un renforcement de la solitude du JE, sans que soit tari, pour autant, le besoin élémentaire des rapports affectifs à l'autre. L'individu est alors conduit au repli sur le JE et sur la satisfaction de ses besoins et désirs qui, vécus solitairement, trouvent trop souvent satisfaction dans la con-

sommation, valorisée par un État et des institutions qui ont fait de la finalité économique la finalité collective prioritaire. C'est le «je consume, donc je suis», c'est l'ère de l'*homo clausus* dont parle Elias (1987), c'est le JE sans NOUS.

L'effritement des systèmes référentiels sécurisants

L'ère du pluralisme idéologique de cette deuxième moitié du 20^e siècle a évacué le modèle unique rassurant. A pris place, en effet, un pluralisme des valeurs, des religions, des croyances, des modèles référentiels et d'identification qui légitime une pluralité de comportements, et cela rend évidemment la construction de son identité plus difficile. Pensons, à titre d'exemple, aux modèles sexués où la masculinité n'a plus comme seul modèle social d'expression la virilité; où la féminité ne se réduit plus à sa construction sociale de jadis, la maternité. Ces modèles, critiquables bien sûr, étaient toutefois rassurants et guidaient chacun dans sa quête identitaire. Ce n'est plus le cas. On est dans une phase de transition où la multiplicité de modèles identificatoires non hiérarchisés rend plus exigeante et problématique la construction de l'identité.

L'éclatement des réseaux de solidarité et la prédominance de l'idéologie néo-libérale du droit individuel

· Malgré les efforts fragmentaires faits récemment par certains groupes communautaires, il faut bien admettre que, depuis les trois dernières décennies, les réseaux de solidarité se sont, sinon effrités, pour le moins largement fragilisés. La famille, par exemple, ce noyau important de référence et lieu premier de la construction de son identité, a vu son dernier modèle traditionnel, la famille nucléaire, éclater et alors la pluralité des modèles dans laquelle elle s'inscrit actuellement ne lui permet, pour l'instant, de remplir cette fonction que de manière problématique. C'est là une fragilisation importante d'un lieu privilégié où peuvent se tisser les liens affectifs.

Il y a aussi l'éclatement de la solidarité de classe, jadis prônée mais qui ne peut plus avoir le même sens aujourd'hui. D'abord, parce qu'elle est largement occultée par un discours idéologiquement unificateur (qui a pris force mondialement avec la chute du mur de Berlin), puis, à cause de la complexification de la réalité de classes dans les sociétés industrialisées où le rapport travail-capital, sans perdre sa forme cardinale d'intérêts divergents, ne se vit plus sous la forme dichotomique simple et du coup rend les solidarités plus fragiles.

Cette fragilisation des réseaux traditionnels de solidarité s'accompagne de l'idéologie néo-libérale du droit individuel comme facteur d'anomie sociale et joue donc aussi sur la question de l'identité.

Nous vivons dans une société de droits: droit à l'éducation, au plaisir, droit d'accès à la consommation, droit à la parole, au travail, etc., et cette société a de ce fait créé d'énormes attentes auxquelles les institutions sociales – et l'État en premier lieu – n'ont pas su répondre. Sans nier, cela va de soi, les progrès sociaux soutenus par ces «droits» de la personne, on ne peut s'empêcher de rappeler que «le droit a lui-même une propension à se déployer comme violence» (Brodeur, 1989, 58), propension d'autant plus violente qu'elle repose justement sur le droit. Il faut, en effet, se rappeler que l'exercice du droit s'articule à des revendications, des contestations et dès lors l'hypothèse de conflits se profile. Conflits entre droits individuels et collectifs, entre droits de la minorité et ceux de la majorité, entre droits du patronat et ceux des travailleurs et conflits «entre des groupes qui sont en compétition pour revendiquer les mêmes droits» (Brodeur, 1989, 69). Et ces conflits, comme le rappelle encore Brodeur (1989), occupent de plus en plus le champ du social et donnent lieu à différentes formes de violence (oubli, isolement, marginalisation, exclusion, rejet, etc.). Ainsi, on a une société de plus en plus divisée: les privilégiés / les exclus; les travailleurs / les sans-travail, les chômeurs, les assistés sociaux, etc. Cette société duale devient un terrain fertile à l'éclosion de la compétition, du soi pour soi, et alors, dans le rapport à l'Autre, la construction de son identité implique souvent le rejet, la violence, le soi d'abord et contre l'autre plutôt qu'à côté et différent de l'autre. On est loin des liens d'amour essentiels à la construction de l'identité. Ces quelques éléments, présentés pour fonder l'affirmation de l'anomie sociale, sont tributaires d'un facteur qu'on peut qualifier de premier en regard de l'anomie sociale: la crise des institutions.

La crise des institutions sociales

Les différentes institutions sociales, à la suite de l'État, n'arrivent plus à réguler les rapports sociaux. Prenons comme exemple l'État, dont le rôle principal en tant que gouvernement de la Cité est «de rechercher de façon permanente la concorde entre les citoyens et de réguler de façon équitable les antagonismes relatifs au droit» (Pharo, 1991, 9). Depuis les dernières décennies, le rôle de l'État en matière de régulation sociale a quelque peu échoué (politiques de l'éducation, de la santé, de l'emploi, etc.) et alors la priorité politique ne fut certes pas donnée à la concorde dont parle Pharo. Au contraire, dans les faits, les choix politi-

ques ont conduit à l'augmentation des antagonismes sociaux (augmentation des chômeurs et des exclus; stratification des travailleurs: permanents, temporaires, précaires; paupérisation de la population, etc.). Bref, on est loin de l'État régulateur qui favoriserait paix et justice sociale. Dans les faits – il faut nommer la réalité – les pratiques étatiques reproduisent une violence sociale, celle qui se fonde sur les écarts grandissants entre les privilégiés et les autres, violence d'autant plus forte qu'elle cohabite avec un discours de droit, le droit de tous à tout! C'est l'illustration de la propension qu'a le droit à se redéployer comme violence.

Arrêtons-nous un instant aux discours étatiques sur la croissance économique et au recours récurrent, dans ces discours, à la mondialisation des marchés dans laquelle – à bon droit, dira-t-on – les États veulent s'inscrire. Mais quel en est le prix social? S'inscrire dans cette mondialisation, c'est entrer dans les créneaux de la performance, de la surcompétence, de la compétition, jeux où il y a toujours des perdants et des gagnants et à propos desquels la réalité actuelle démontre que le nombre des perdants augmente au profit de quelques gagnants. Si on tient la mondialisation des marchés pour incontournable, et si cette mondialisation de l'économie pose de façon aiguë le problème de la cohésion sociale, l'exclusion n'en est pas une fatalité. Il faut, pour l'éviter, des pratiques étatiques serrées pour baliser le fonctionnement économique et la concurrence qui l'accompagne afin que soient pris en compte leurs effets néfastes possibles, dont celui de l'exclusion.

Car l'exclusion a des effets pervers plus grands en regard de la santé mentale d'une population (et bien sûr de la santé mentale au travail) que ceux de l'exploitation qui furent largement nommés dans la seconde moitié de ce siècle. Dans l'exploitation, il y a un rapport social contre lequel peut s'organiser une action collective de défense, alors que dans l'exclusion, le rapport social disparaît, les individus sont seuls, individualisés, aux prises avec une identité humiliée.

Bref, il y a là une fracture entre le «champ du politique» et la société. Et cette fracture fragilise l'effort de tout citoyen pour se construire une identité, pour se réaliser comme sujet individuel et sujet du social. Cette impuissance donc des institutions rebondit dans les milieux de travail et y influence les problèmes psychologiques qu'on y rencontre; c'est dire qu'il y a un lien entre cette anomie sociale et les problèmes de santé mentale vécus au travail.

Tissu social et centralité du travail en regard de la santé mentale

Examinons maintenant l'influence de tous ces facteurs, reliés à l'anomie sociale, sur les rapports sociaux de travail et la santé mentale.

Il est évident qu'il ne peut y avoir de coupure radicale entre le tissu social (normes, valeurs, contraintes, etc.) et ce qui se vit sur les lieux du travail. De plus, à la lumière de ce qui a été avancé, on peut imaginer qu'avec les valeurs érodées, les cohérences et solidarités fragilisées, l'absence de projets sociaux clairement définis, le lit est fait pour que la finalité économique devienne la finalité principale des sociétés (Beaud, 1993) et qu'alors l'entreprise apparaisse comme l'institution capable de prendre en charge la démobilisation des citoyens. On assiste, en effet, à la réhabilitation de l'entreprise, tant décriée dans les années 70 comme haut lieu d'exploitation, d'aliénation et d'injustice. Elle devient l'organisme qui prétend «donner un sens à la société pour pallier aux défaillances des autres institutions» (Enriquez, 1993, 29). Elle va promouvoir une certaine image de l'homme créateur, responsable et engagé et alors, elle apparaît comme porteuse d'une réponse à la quête identitaire. Ainsi, le travail retrouve sa centralité dans l'univers personnel et social. En cette fin de siècle, «force est de dire que le temps n'est plus aux "états d'âme" quant à la place du travail dans la société. [...] L'heure est à la lutte pour l'emploi» (Linhart, 1991, 47). L'injustice la plus décriée aujourd'hui étant celle d'être exclu du travail.

Bref, une des hypothèses qui soutient la grande relation entre le tissu social et la santé mentale au travail est reliée à cette centralité du travail: le milieu du travail devient un lieu privilégié où peut s'exprimer ce que Todorov nomme «sa pulsion d'exister» (Todorov, 1995). Le travail, plutôt que d'être un endroit où se poursuit la quête de l'identité commencée dans la vie hors travail, devient un lieu de cristallisation de la quête identitaire, un lieu surinvesti suite à la désagrégation du tissu social qui ne peut satisfaire le désir d'y tisser des liens d'amour.

Cette hypothèse générale s'appuie sur les résultats de recherches faites au Québec et en France en psychodynamique du travail (Brun, 1992 et 1995; Carpentier-Roy, 1992 et 1995; Davezies, 1991; Dessors, 1994; et plusieurs autres), dans différents milieux de travail, différents secteurs et types d'emploi (travail professionnel, qualifié, non qualifié, etc.). Ce qui ressort de ces études, c'est l'expression de cette quête, qui se traduit par l'importance pour les travailleurs, en regard de la santé mentale, de ce qui se passe dans le registre symbolique, c'est-à-dire l'ensemble des représentations que l'acteur-sujet a de lui, des autres, de son travail et qui forment un sentiment de reconnaissance. En effet, la reconnaissance émerge comme élément cardinal de l'équilibre au travail et elle est reliée à la charge psychique du travail qui décline largement la charge physique au chapitre de la satisfaction, du plaisir ou de la souffrance au travail. Cette reconnaissance s'actualise, en grande partie,

par l'autonomie qui est laissée au travailleur et à son corollaire, le pouvoir sur l'acte pour lequel il est formé et responsabilisé.

*Identité et reconnaissance*¹

Précisons que la reconnaissance dont il est question, et qui traverse tous les terrains étudiés, ne doit pas se réduire à la «tape dans le dos» ou au «stylo» ou autres objets offerts après 15 ou 20 ans de travail. La véritable reconnaissance traduit un jugement favorable porté sur le travail réel (Dejours, 1993; Brun, 1995). Jugement porté sur la beauté et l'utilité du travail fait, et qui reconnaît la connaissance, la compétence et l'expérience dérivées de la culture de métier que contient ce travail. On parle, dès lors, d'une valorisation de la culture de métier, qui, elle, conjugue règles, valeurs et normes construites à partir de connaissances spécifiques communes (livresques ou empiriques) qu'ont les travailleurs de leur métier et de leur travail. La véritable reconnaissance des travailleurs suppose que leur culture de métier soit perçue comme étant l'articulation concrète de leur intelligence théorique et de leur intelligence pratique qui, elle, combine ruse, sagesse, habileté et éthique entendues au sens donné par les Grecs à ces mots: «*mêtis, phronèsis et deinotès*»².

La reconnaissance de ces savoirs théorique et expérientiel fait largement défaut dans tous les milieux étudiés en psychodynamique du travail. En fait foi la parole entendue des travailleurs de différents milieux de travail. Au delà des conditions parfois très pénibles de travail (efforts physiques et répétitifs, bruit, poussière, vapeurs toxiques, travail posté, contraintes thermiques, risques de brûlures, explosion, etc.), là où le risque et la peur sont pain quotidien, il est troublant de constater que c'est d'abord et avant tout l'absence de reconnaissance de ce qu'ils font, de ce qu'ils sont, et la dévalorisation qu'elle engendre qui tissent la souffrance des travailleurs, minent leur équilibre psychologique et créent des situations très fragilisantes pour la santé mentale.

Ce manque de reconnaissance s'exprime souvent par le refus d'autonomie et de pouvoir pour les travailleurs. Encore une fois ici, les données de terrain convergent pour mettre en lumière le besoin qu'a tout individu au travail (cadre et travailleur) de contrôler minimalement l'acte pour lequel il s'est formé et pour lequel il est responsabilisé. C'est l'acte-pouvoir dont parle Mendel (1985). Il ne s'agit pas d'une soif de pouvoir in abstracto, mais plus simplement d'un besoin qui s'étaye sur la pulsion de connaissance propre à tout être humain. C'est l'acte «connaissant» à la recherche d'une rétribution autre qu'économique, à la recherche du sens.

Le poids de cet acte-pouvoir, et de l'autonomie à laquelle il se conjugue, augmente dans nos sociétés où le travail se complexifie et où les pratiques managériales des différentes formes d'organisation du travail ont tendance à intensifier les processus de responsabilisation des travailleurs. Cette responsabilisation ne s'accompagne toutefois pas d'un pouvoir réel sur l'acte de telle sorte qu'on lui enlève son potentiel valorisant et qu'on ne lui laisse que l'effet anxiogène généré par les possibles sanctions et la culpabilisation. Dès lors, comme le rappelle Enriquez, on

«comprend fort bien que certaines personnes n'assument pas ou même fuient les responsabilités qui leur sont confiées car elles ont saisi la logique de l'organisation: tout responsable est un suspect constant et un coupable probable» (Enriquez, 1993, 27).

C'est devenu banal de rappeler l'importance de ces vecteurs, toutes les études en parlent, mais ce rappel est nécessaire pour bien montrer le lien entre le social (hors-travail) et le travail. S'il est vrai que le registre symbolique demeure important, en tout temps au travail, ce qui frappe actuellement, c'est la place capitale que prend le travail dans la recherche de l'accomplissement de soi et dans la construction d'une image valorisante de soi. Cela ne peut se comprendre si on fait l'économie de l'analyse du vide laissé par l'anomie sociale au chapitre de l'identité. Habités par ces attentes, les travailleurs sont d'autant plus vulnérables aux différentes pratiques reliées au travail qui sont, évidemment, sous la tutelle des choix économiques que l'État et les entreprises font, et que la société entérine en établissant la finalité économique comme finalité première.

Pratiques managériales, identité et santé mentale

Si le discours «politically correct» fait partie du discours néo-libéral, il en est un autre qu'on peut qualifier d'«economically correct» qui a pris racine dans les sociétés modernes actuelles; il s'agit du discours sur «la gestion des déficits». Les États en parlent (fédéral et provinciaux), les entreprises en parlent, les institutions et les organismes en parlent et les syndicats également. Que signifie ce discours, largement intériorisé, en regard des rapports sociaux de travail et de la santé mentale?

Pour y réfléchir, nous aborderons certaines pratiques managériales légitimées – non pas justifiées – par cette gestion des déficits et les modes de gestion «nouvelle vague» qui les accompagnent.

La polyvalence

Que dire de cette pratique managériale de plus en plus collée aux exigences, disent les entreprises, de la productivité dans un contexte de compétition liée à la mondialisation des marchés? Les données de terrain forcent l'interrogation. Cette pratique managériale n'est certes pas nouvelle mais elle semble retrouver une certaine vigueur, aidée en cela par des études ergonomiques qui, avec raison, en démontrent l'efficacité en regard de la diminution des problèmes musculo-squelettiques reliés à certains types de travaux répétitifs. Qu'en est-il lorsqu'il s'agit de la santé mentale?

La polyvalence est vécue, dans un premier temps, comme une source de bienfaits car elle vient briser la répétitivité des tâches et la monotonie. Toutefois, son action bénéfique semble éphémère et contrée par des éléments néfastes plus importants comme l'a démontré Bernier (1990) à partir de plusieurs études de cas. Selon ces études, les effets positifs de la polyvalence ne peuvent contrebalancer le fait qu'elle détruit le métier chez les travailleurs qualifiés et ne valorise pas, de manière générale, le travailleur non qualifié. Pour leur part, les études en psychodynamique du travail ont mis en lumière les effets de la polyvalence au niveau du registre symbolique. D'une part, par l'interchangeabilité des travailleurs qu'elle suppose, par la multiplication des postes et codes de travail, elle banalise la valeur de l'expérience et du métier et attaque la fierté reliée au jugement de beauté et d'utilité que peut générer le métier et qui est nécessaire à l'estime de soi. D'autre part, elle rend plus problématique la construction de son identité: n'importe qui pouvant faire le travail, c'est le Moi et l'Autre confondus.

La semi-autonomie ou les équipes semi-autonomes

Cette pratique de travail, telle que décrétée par le «management» est aussi liée à la diminution des coûts de gestion, à la «gestion des déficits» et influence également la santé mentale au travail. Dans les différents milieux où des enquêtes en psychodynamique du travail ont été menées, on a pu observer que les travailleurs ont été d'abord séduits par la semi-autonomie dans la mesure où elle est porteuse de promesses d'autonomie et de valorisation. Rapidement toutefois, ils se sont sentis piégés par les exigences contradictoires qu'elle contient. D'abord, il leur a fallu sortir de l'état d'assujettissement et d'aliénation qui leur servait, souvent, de stratégie défensive et de refuge pour survivre à l'obligation de faire taire leur intelligence créatrice; et cela ne peut se faire sans douleur. Puis, cette autonomie, telle que pratiquée, les met dans une situation tellement paradoxale qu'elle leur apparaît insoutenable psy-

chologiquement. En effet, la disparition de la contremaîtrise, ou du palier hiérarchique qui y correspond, les rend responsables de décisions qu'ils doivent prendre au nom des intérêts de l'entreprise. Dans la réalité quotidienne, cela veut dire qu'on leur demande de poser des gestes en ne tenant compte, pour reprendre les termes d'Habermas (1987), que des logiques instrumentale et sociale en taisant la logique subjective qui les habite. On structure leur subjectivité en faisant appel à leur sens de l'engagement et de la responsabilité envers l'entreprise. De telles situations génèrent de l'anxiété car dans tous les cas où il y a conflit d'intérêts, voire d'éthique, entre gestionnaires et travailleurs, obligation est faite à ces derniers, sous peine d'en payer le prix, de faire taire leurs intérêts au profit de ceux de l'employeur. À moins d'en repenser la forme, afin que puissent cohabiter responsabilité et acte-pouvoir, ce sont là des pratiques managériales qui servent peut-être à court terme la santé économique de l'entreprise mais qui pèsent lourd sur l'économie psychique des individus.

La précarisation de l'emploi

La création d'emplois précaires est aussi une pratique de plus en plus répandue et présentée comme une fatalité des lois et des impératifs économiques qu'impose aux PME et aux entreprises multinationales la logique économique de cette fin de siècle. En effet, la précarisation dont l'effet premier, visible, est de créer une main-d'œuvre mobile, disponible et jetable après usage, devient une pratique de plus en plus normalisée des sociétés actuelles; le nombre de travailleurs précaires, marginalisés, puis exclus grandit chaque jour. Plusieurs auteurs (Rebérioux, 1994; Dessors et al., 1994; Collectif de médecins du travail, 1994) ont démontré les effets néfastes de la précarité sur la santé et on est en droit de penser que ces effets, dont le plus visible est la fragilisation de l'estime de soi, sont exacerbés par la centralité du travail dont on a parlé. Les études en psychodynamique du travail vont dans le même sens et font voir comment ces travailleurs fragilisés ont intériorisé l'idée «de la chance qu'ils ont de ne pas être au chômage» et alors, pour protéger cette chance, ils apprennent vite, sur les lieux du travail, à se taire, à s'adapter, à nier ou refouler leur désir d'autonomie. C'est la main-d'œuvre docile dont parlait Karl Marx, il y a plus d'un siècle! Ce sont des travailleurs paralysés par le spectre de la mise à pied, de la perte du peu qu'ils ont et pour lesquels la quête identitaire ne peut se faire au travail sans souffrance. Et, à cette souffrance s'ajouteront, une fois qu'ils seront rejetés du monde du travail, toutes celles qu'ont en partage les exclus et qui affectent également leur équilibre psychologique. Évidemment, ces

pratiques managériales qui affectent l'identité du sujet au travail ne sont pas sans relation avec la finalité économique que les sociétés modernes se donnent comme prioritaire; bien au contraire elles sont sous sa tutelle et inféodées à la gestion des déficits qui lui sert d'idéologie. On développe alors des modes de gestion des ressources humaines fondée sur l'idée impérative de faire plus avec moins. Et pour ce faire, les travailleurs et les cadres sont convoqués à de nouvelles relations de travail qui rendraient possible l'acceptation de contraintes de plus en plus serrées. L'écho du social imprègne les modes de gestion «nouvelle vague» et joue sur la santé mentale des individus au travail. Qu'en est-il exactement?

Mode de gestion nouvelle vague et santé mentale

On assiste, dans les entreprises et organismes, à une fusion ou au remplacement des modes de gestion néo-taylorien ou techno-bureaucratique par des modes en apparence plus démocratiques, qu'on regroupe sous l'appellation de «gestion par l'excellence». C'est une approche qui valorise l'action engagée, la responsabilisation, l'adaptation permanente, la canalisation de l'énergie individuelle dans les activités collectives, le défi permanent (Chanlat, 1992). C'est une approche séductrice qui conjugue, dans ses propos théoriques, besoins de l'entreprise et désirs des travailleurs. Elle ne régent plus les gestes mais les désirs des individus-sujets au travail (Aubert, 1992). C'est l'assujettissement des individus par séduction plutôt que par coercition.

Si plusieurs recherches empiriques ont démontré les influences néfastes des gestions taylorienne et bureaucratique, peu, à ce jour, ont analysé les conséquences de la «culture d'excellence» qui fonde les nouveaux modes de gestion. Et pourtant les résultats de plusieurs études actuelles faites auprès de différentes catégories de travailleurs soumis à ce type de gestion, témoignent de ses effets fragilisants importants sur la santé mentale, d'autant plus importants qu'ils sont moins visibles, moins facilement identifiables car ils sont masqués par la puissante séduction que possède la «culture de l'excellence». Cette culture joue, en effet, «le rôle de «relais» entre des objectifs qui sont «désirables» du point de vue de l'entreprise et des objectifs qui sont personnellement séduisants» (Du Guay et Salaman, 1991, 142): autonomie, responsabilisation et accomplissement de soi.

Ce type de gestion fascine et séduit en faisant appel au désir du «beau» et de «l'utile» qui fait partie intégrante de la fierté des travailleurs mais il en pervertit le sens en l'orientant dans le créneau de la compétition, c'est-à-dire du «plus beau», du «plus utile», du «toujours

plus avec toujours moins». Cette gestion séduit, mais elle exploite cette «soif psychologique» d'épanouissement personnel (Miller et Rose, 1990). C'est un management par la passion qui invite l'acteur-sujet au plaisir mais en lui imposant une mobilisation psychique et affective si grande qu'après la période d'euphorie, les travailleurs ressentent le poids de cette passion «planifiée» qui exige l'autodiscipline puisqu'elle se vit sous haute surveillance, celle du management.

«Se développe alors une grande anxiété qui s'ajoute à la perte de capacité chez les travailleurs de reconnaître leur propre désir et d'orienter leurs actions dans ce sens. Le danger le plus évident observé dans plusieurs milieux de travail réside dans l'aliénation, et alors la performance au travail remplace le sens du travail: ce n'est plus la quête du sens mais celle de la performance par laquelle le sens adviendra! Mais ce qui advient, trop souvent, c'est la perte de son identité, et du même coup, la perte du sens qui conduit ou à l'aliénation – l'acteur devient sujet de quelqu'un d'autre³ – ou à la dérive vers différentes formes de pathologies (détresse psychologique, épuisement professionnel, somatisation, etc.)» (Carpentier-Roy, 1995, 180-181).

Cette manière de gérer les rapports sociaux du travail a évacué toute véritable éthique du travail⁴, car sa fonction première est le contrôle social au sein de l'entreprise en récupérant le désir le plus noble qui habite tout individu au travail: celui de se définir comme sujet et d'être reconnu comme tel.

«Et alors, quand se produit la fin du rêve d'un travail source de plaisir et d'épanouissement qu'a entretenu, par la force de son idéologie, la culture de l'excellence, les travailleurs se retrouvent plus démunis, fragilisés et souvent «déconstruits» psychiquement» (Carpentier-Roy, 1995, 181).

C'est aussi ce que rappelle Le Goff quand il dit que les travailleurs peuvent

«se laisser griser un moment par le plaisir que leur procure la sensation de participer au pouvoir, à la puissance du maître. Poussée jusqu'au bout, cette logique entraîne l'individu dans une course harassante, sans cesse reprise, qui finit par dissoudre les repères du réel et l'estime de soi. Elle est proprement logique de destruction et de mort symbolique de l'individu, qui se laisse capter par l'image de l'autre disposant idéalement de la puissance lui faisant défaut» (Le Goff, 1992, 111).

Si les résultats de recherche qui soutiennent cette réflexion permettent une certaine compréhension de la complexité des rapports entre anomie sociale, relations de travail et santé mentale, ils mettent aussi en évidence plusieurs questions auxquelles cet article ne peut répondre. Deux commentaires, concernant les multiples questions restées en suspens, tiendront lieu de conclusion.

CONCLUSION

La première interrogation concerne le fait que malgré les liens qui ont pu être démontrés entre les facteurs sociologiques, politiques et économiques et la souffrance vécue au travail, il ne s'agit pas là d'une fatalité dont seraient porteuses les sociétés de cette fin de siècle; en effet tous ne sont pas malades du travail. Les travailleurs sont toujours à la fois des acteurs et des sujets et, comme tels, ils ne sont pas que déterminés par une organisation du travail, ils en orientent aussi le déroulement. Cela nous renvoie aux notions de *mètis* et de *phronèsis* qui rappellent l'intelligence rusée, pratique et la sagesse des travailleurs développant des stratagèmes opératoires (Brun, 1995) et des stratégies défensives individuelles et collectives pour contrer la perception de la souffrance et survivre psychologiquement. Ce n'est pas l'objet de cet article d'élaborer sur ce sujet, rappelons simplement que ces mécanismes défensifs prennent différentes formes dont le sens donné est souvent réducteur parce que donné justement et non pas construit à partir d'une réflexion herméneutique. C'est le cas des stratégies défensives telles l'absentéisme, l'individualisme, l'adaptation paralysante, le désinvestissement, etc.

Une deuxième réponse à l'interrogation posée prend racine dans la présence de collectifs de travail, autre manifestation de la *mètis* des travailleurs. Ces collectifs, quand ils existent, permettent la visibilité et l'expression de la culture de métier, créent un sentiment d'appartenance et dès lors, ils agissent comme élément important dans la construction de l'identité et donc de l'équilibre psychologique. Sans élaborer plus avant sur l'importance de ces collectifs, signalons que sans eux, les travailleurs sont privés d'un soutien cognitif et affectif et d'une clé précieuse pour le processus sublimatoire: la valorisation par les pairs; rappelons de plus que leur construction et leur maintien sont néanmoins conditionnés par les pratiques managériales et l'organisation du travail dans laquelle elles s'inscrivent.

Une deuxième réflexion touche l'évidence à laquelle est forcé le chercheur de terrain et à laquelle résiste encore fortement le management. Cette évidence, pour tout autre que celui qui souffre de cécité, est celle de la cohabitation chez tout être humain de l'*homo oeconomicus* et de l'*homo credens*: la négation de ce dernier, l'homme de croyances, de désirs et d'affects, ne peut que rendre inopérant le premier. En effet,

«ce n'est pas avec des travailleurs infantilisés, enclins aux conduites régressives, en proie au ressentiment né de la mise en concurrence généralisée et de la culpabilisation permanente [...] que l'on peut atteindre les buts officiellement fixés d'accroître l'initiative, la créativité, la responsabilité.» (Andréani, 1995, 113).

Et cela, tous les terrains étudiés par la psychodynamique le démontrent clairement. Alors pour expliquer cette résistance du monde managérial à s'interroger sur le sens de cette cohabitation, on est conduit à émettre quelques hypothèses. D'abord, celle d'un substrat idéologique et politique aux pratiques managériales courantes qui exprime une peur, la peur d'une perte de parcelle de pouvoir, la peur aussi du pouvoir créateur de l'autre, enfin, la peur de rapports de travail plus égalitaires. Puis, une deuxième explication possible concernerait l'aliénation culturelle des gestionnaires et de cadres pour lesquels le réel reste forclos, en ce sens qu'ils «débattent des questions de gestion, de management et de doctrine tout en étant coupé du réel du travail» (Dejours, 1993, 249). C'est l'aliénation culturelle comme l'a définie Sigault, quand le monde psychique dans lequel on vit a perdu ses liens avec le monde du réel (1990). La négation de cette évidence semble, en effet, refléter l'expression de la *mêtis* des gestionnaires mais d'une *mêtis* sans *phronèsis* et sans *deinotès*.

Bref, la mise en évidence des liens serrés qui existent entre l'univers du social et l'univers de la santé mentale au travail revivifie le sens profond de cette phrase déjà citée de Clot: «Étudier le travail, c'est donc prendre un engagement face aux dérives d'une civilisation».

Le défi du monde du travail du 21^e siècle sera celui de trouver un compromis entre santé et productivité. Pour y arriver, on ne pourra faire l'économie d'un questionnement de fond de part et d'autre, c'est-à-dire en se détachant et du pathos de l'exploitation et du pathos de la distance dont parlait Nietzsche dans sa *Généalogie de la morale*. Cela suppose écoute, parole partagée, recherche commune du sens du travail; cela suppose également qu'on rompe avec cette vision sociale qui célèbre davantage l'entreprise que le travail.

Cette réalité invite tous les intervenants dans le champ du travail, y compris évidemment les chercheurs, à collaborer afin que puisse émerger, à partir de leur compétence et de leur champ disciplinaire respectifs, une compréhension plus complète de l'action des facteurs à l'œuvre sur les lieux du travail. C'est au prix de ces efforts conjugués qu'on peut espérer une réflexion collective féconde sur les enjeux sociaux des rapports de travail, sur le sens du travail comme lieu d'inscription de toute existence humaine, et par là contrer ou tout au moins diminuer les multiples aveuglements et les souffrances qui les accompagnent. N'est-ce pas déjà à cela que nous conviait Husserl quand il rappelait que la théorie scientifique excluait trop souvent les questions les plus importantes, «les questions qui portent sur le sens ou l'absence de sens de toute existence humaine» (Husserl, 1976, 10)?

NOTES

1. Cette partie reprend partiellement ce qui a été développé dans la postface de M.-C. Carpentier-Roy, *Corps et Âme*, Montréal, Liber, 1995, réédition augmentée.
2. Sur ces points, voir M. Détienne et J.-P. Vernant, *Les ruses de l'intelligence. La mêtis des Grecs*, Paris, Flammarion, 1974. Y est rappelé, par exemple, le sens de l'habileté, «*deinotès*», qui englobe la capacité de bien faire les choses et le souci de les faire «en vue d'un bien».
3. Voir M. Foucault, The Subject and Powers, in H. L. Dreyfus et P. Rabikov, *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*, Brighton, Harvester, 1982.
4. Pour un développement sur ce que pourrait être une véritable éthique, voir, entre autres travaux, celui de P. Pharo, *Politique et savoir-vivre*, Paris, L'Harmattan, 1991.

RÉFÉRENCES

- ANDRÉANI, T., 1995, Le management des illusions, in Bidet, J., Texier, J., eds., *La crise du travail*, PUF, Paris, 107-114.
- AUBERT, N., 1992, Le management psychique, *Revue internationale d'action communautaire*, 27, 67, 161-167.
- BEAUD, M., 1993, Sur les causes de la pauvreté des individus et des nations, in *Les frontières de l'économie globale*, LE MONDE diplomatique, 18.
- BERNIER, N., 1990, *Le travail en mutation*, édition Saint-Martin, Montréal.
- BIT (Bureau international du travail), 1993, Rapport annuel.
- BRUN, J.-P., 1992, *Les hommes de lignes: analyse des phénomènes sociaux et subjectifs dans l'activité de travail des monteuses de lignes électriques*, Thèse de doctorat en ergonomie, EPHE, Paris.
- BRUN, J.-P., 1995, *Gérer la ligne. Analyse du contexte de travail des contremaîtres de distribution*, rapport de recherche, Montréal.
- BRODEUR, J.-P., 1989, La manufacture des droits, *Cahiers de recherche sociologique*, 13, 53-72.
- CARPENTIER-ROY, M.-C., 1992, *Organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire*, rapport de recherche, CEQ, Montréal.
- CARPENTIER-ROY, M.-C., 1995, *Corps et Âme. Psychopathologie du travail infirmier*, réédition augmentée, Liber, Montréal.
- CLOT, Y., 1993, Disciplines et interdiscipline du travail, *La Pensée*, 293, 61-68.
- CHANLAT, J.-F., 1992, Modes de gestion et santé et sécurité au travail, communication présentée au colloque *Santé mentale et travail: qu'en dit la psychopathologie du travail?*, [texte non publié].

- Collectif, 1994, *Souffrances et précarité au travail. Paroles de médecins du travail*, Syros, Paris.
- DAVEZIES, P., 1991, *De l'épreuve à l'expérience du travail. Identités et différences*, texte ronéotypé.
- DEJOURS, C., 1993, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie du travail à la psychodynamique du travail*, Bayard, Paris.
- DEJOURS, C., 1994, *Problématiser la santé en ergonomie et en médecine du travail*, Conférence, Congrès de la SELF, Genève, texte ronéotypé.
- DESSORS, D., 1994, Dossier: Travail précaire, santé précaire?, *Travail*, 30.
- DESSORS, D., 1994, *Etude réalisée auprès des agents de recherche de la D.N.R.E.D.*, (douaniers), rapport de recherche, CNAM, Paris.
- DÉTIENNE, M., VERNANT, J.-P. 1974, *Les ruses de l'intelligence. La mètis des Grecs*, Flammarion, Paris.
- DURAND, J.-P., WEIL, R., 1989, *Sociologie contemporaine*, Vigot, Paris.
- DU GUAY, P., SALAMAN, G., 1991, La culture d'entreprise et la recherche de l'«excellence», *Sociologie et sociétés*, XXIII, 2, 129-149.
- DURKHEIM, E., 1960, *De la division du travail social*, PUF, Paris, 7^e édition.
- ELIAS, N., 1987, *La société des individus*, Fayard, Paris.
- ENRIQUEZ, E., 1993, Les enjeux éthiques dans les organisations modernes, *Sociologie et sociétés*, xxv, 1, 25-38.
- FOUCAULT, M., 1982, The Subject and Powers, in Dreyfus, H. L., Rabikov, P., eds., *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*, Brighton, Harvester.
- HABERMAS, J., 1987, *Théorie de l'agir communicationnel*, 2 tomes, Fayard, Paris.
- HUSSERL, E., 1976, *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendentale*, Gallimard, Paris.
- LE GOFF, J.-P., 1992, *Le mythe de l'entreprise*, La Découverte, Paris.
- LINHART, D., 1991, Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social, *Sociologie et sociétés*, XXIII, 2, 47-49.
- MENDEL, G., 1985, *La crise est politique. La politique est en crise*, Payot, Paris.
- MERLEAU-PONTY, M., 1945, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Paris.
- MERTON, R.K., 1957, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Illinois.
- MILLER, P., ROSE, N., 1990, Governing Economic Life, *Economy and Society*, 19, 1-31.
- NIETZSCHE, F., 1971, *La généalogie de la morale*, Gallimard, Paris.
- PHARO, P., 1991, *Politique et savoir-vivre*, L'Harmattan, Paris.
- REBÉRIOUX, M., 1994, Citoyens et travailleurs, *Hommes et libertés*, 76, 17-23.

- SIGAUT, F., 1990, Folie, réel et technologie, *Techniques et culture*, 15, 167-179.
TODOROV, T., 1995, *La vie commune*, Seuil, Paris.

ABSTRACT

Social anomy and the renewed increase of mental health problems in the workplace

Several studies on mental health in the workplace show a renewed increase of mental health problems. These problems, related to workplace relations, present social causes of a much larger degree; for instance, the social anomy afflicting Québec is rippling through the workplace, much like what many other industrialized societies are experiencing during this end of century. The sensitive social balance, in principle under the responsibility of social institutions and government, has given business the opportunity to occupy a central position and become the major forum for an individual's search for identity. This centrality carries with it a certain number of strong contradictions and disappointments because, in spite of the rhetoric and its illusions, corporations are loyal to economic logic and take a perverse ownership of one of the individual's most important values, namely the quest and desire to be defined as a person and to be acknowledged as such. As a result, individuals often find themselves in a fragile state, at times even left with deconstructed psyches.