

ALIÉNATION ET CLINIQUE DU TRAVAIL

Christophe Dejours

P.U.F. | *Actuel Marx*

**2006/1 - n° 39
pages 123 à 144**

ISSN 0994-4524

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-actuel-marx-2006-1-page-123.htm>

Pour citer cet article :

Dejours Christophe , « Aliénation et clinique du travail » ,
Actuel Marx, 2006/1 n° 39, p. 123-144. DOI : 10.3917/amx.039.0123

Distribution électronique Cairn.info pour P.U.F..

© P.U.F.. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Aliénation et clinique du travail

Christophe DEJOURS

Discuter la notion d'aliénation à partir de la psychodynamique du travail c'est se mettre, d'entrée de jeu, en conflit avec deux traditions : avec la tradition psychiatrique, qui réserve à l'aliénation un sens excluant toute référence à la clinique du travail ; avec la tradition politique, qui cultive la méfiance à l'égard du psychologisme. Pourtant, la psychodynamique du travail repose sur une clinique qui se situe empiriquement entre pathologie et organisation du travail, entre sujet et rapports sociaux.

Si le travail est *en* cause dans les pathologies mentales, l'est-il à titre *de* cause ? Comme travail aliéné ou travail aliénant s'opposant à l'homme en tant qu'être générique : « Dire que l'homme est un être générique, c'est dire que l'homme s'élève au-dessus de son individualité subjective, qu'il reconnaît en lui l'universel objectif et se dépasse ainsi en tant qu'être fini. Autrement dit, il est individuellement le représentant de l'Homme » (E. Bottigelli, 1972, p. 61) ? Soit ! Mais comment, alors, définir le travail aliéné ? Et à supposer qu'on soit en mesure d'en donner les caractéristiques, est-il certain que le travail aliéné soit toujours aliénant ? L'être humain, en effet, ne se laisse pas si facilement aliéner qu'on pourrait le croire. Et de surcroît, il s'avère que, même aliéné, le travail est souvent moins délétère que la privation de travail. Et si l'on pousse plus loin encore la contradiction, on trouvera aussi des situations où le travail, même dominé, apparaît comme un moyen d'accomplissement de soi, voire comme un médiateur de l'émancipation.

Est-il possible de mettre de l'ordre dans les données tellement contradictoires de la clinique ? L'exercice n'est pas évident, mais la notion d'aliénation chez Marx et les post-marxistes est suffisamment

ouverte pour qu'on ose demander si la clinique du travail peut apporter une contribution à l'élaboration de son sens.

Je partirai de quelques difficultés soulevées par les suicides au travail. J'examinerai ensuite les nouvelles pathologies qui surgissent actuellement dans le monde du travail pour introduire la notion « d'aliénation sociale ». Dans un troisième temps, je discuterai les rapports entre aliénation et rupture du lien avec le réel dans le champ du travail. J'aborderai, dans un quatrième temps, la critique de la raison fonctionnaliste avec laquelle on tente de rendre compte de l'aliénation et j'envisagerai les rapports entre aliénation et servitude volontaire dans le travail. Enfin, je reviendrai sur la quiddité de l'aliénation à la lumière de la clinique du travail.

Les suicides sur les lieux de travail

Depuis une petite dizaine d'années, les suicides ont fait leur apparition sur les lieux du travail. Une enquête menée récemment en Basse-Normandie (Gournay *et alii*, 2004) suggère qu'il y aurait chaque année, en France, plusieurs centaines de suicides et de tentatives de suicide avec séquelles graves, sur les lieux de travail. Le suicide semble de prime abord signer l'aliénation rendue à son extrémité : la mort du sujet.

À y regarder de plus près, toutefois, les résultats de l'analyse sont plus nuancés. Car si le suicide peut être le signe d'une aliénation mentale totale, ce n'est pas toujours le cas. Si, par aliénation mentale, on entend l'effacement de la raison, alors, pas plus dans le suicide que dans les autres configurations psychopathologiques, elle n'est vraiment totale.

Dans le cas de Madame VB (Dejours, 2005), une femme cadre particulièrement brillante qui s'est suicidée à proximité de son lieu de travail en se jetant du haut d'un pont et qui a laissé par écrit des indications précises sur le sens qu'elle entendait donner à son geste, il est clair que les formes spécifiques du management dans l'entreprise high-tech où elle travaillait sont *en cause*. La discussion de ce cas montre comment les injustices dont elle a été victime ont peu à peu fait décompenser une vulnérabilité psychologique qui, jusque-là, était précisément combattue avec succès par sa passion du travail et par la réussite de sa vie professionnelle. Elle avait, matériellement, les moyens d'échapper à l'injustice dont elle était la cible et pouvait non

seulement quitter son entreprise, mais prendre le nouvel emploi qui lui avait été proposé ailleurs. Seulement, elle avait effectivement « décompensé ». Et, à partir de cette rupture de l'équilibre psychique dont l'entêtement est un symptôme, elle s'obstine à lutter contre l'injustice. Elle ne peut pas faire place, psychiquement, à une capitulation qui aurait pu être le premier pas d'un processus de dégagement. En ce sens, elle montre des signes d'aliénation mentale au sens psychopathologique du terme. Mais, dans un autre sens, son geste apparaît comme parfaitement délibéré et se donne, selon ses propres explications, comme un refus souverain d'accepter l'inacceptable, de laisser triompher l'injustice et de contribuer ainsi à faire perdurer l'iniquité qui étend son empire sur l'ensemble des salariés. Elle fait donc aussi preuve d'une volonté bouleversante de résistance. En se suicidant elle signifie, ô terrible paradoxe, sa volonté de ne pas déroger à la dignité humaine, elle cherche à honorer une valeur qui a quelques connexions avec « l'essence » générique de l'homme.

Si aliénation mentale il y a dans le cas de Madame VB, il faut quand même reconnaître que le drame pris dans sa totalité a aussi une dimension morale et politique : l'isolement de Madame VB par ses collègues qui, eux, acceptaient la soumission à un management injuste, a joué un rôle majeur dans l'issue suicidaire. En ce sens, le suicide a bel et bien une signification vis-à-vis de l'aliénation au sens politique, dans le monde social et professionnel contemporain. Il marque un pas de plus dans l'effondrement de l'amour du monde, au sens que lui donnait Hannah Arendt, un pas de plus dans la décadence du politique et dans la progression du « désert » (Arendt, 1993).

Les nouvelles pathologies dans le monde du travail

D'autres pathologies affectent aujourd'hui les travailleurs dans des proportions croissantes.

Les pathologies de surcharge

Ce sont, pour nous, les plus surprenantes parce qu'on nous avait annoncé qu'avec le progrès technique, l'automatisation et la robotisation surtout, se profilait sinon la fin du travail, du moins une diminution considérable de la charge de travail. Et curieusement, c'est le contraire

qui se produit, c'est-à-dire qu'on voit apparaître beaucoup de pathologies de surcharge.

Ces pathologies de surcharge, dont le premier tableau connu est caractérisé par le *burn out*, touchent toutes les professions impliquant une relation d'aide, d'assistance ou de soin. En premier lieu, les travailleurs sociaux, les personnels soignants, les services de proximité et, d'une façon plus générale, les services au public. Cependant, le *burn out* commence à s'étendre ou, en tout cas, à être reconnu comme tel dans d'autres professions et atteint donc plus généralement le travail dit de « relation de service ».

Autre pathologie de surcharge : le *Karôshi*, qui est une maladie connue en Europe et aux États-Unis, mais qui a été re-décrite par les Japonais. C'est une mort subite, en général par accident vasculaire cérébral, quelquefois par accident vasculaire cardiaque, qui survient chez des sujets âgés de moins de 40 ans, qui ne présentent aucun facteur de risque vis-à-vis des maladies cardio-vasculaires. En d'autres termes, la seule cause que l'on peut retenir, c'est la surcharge de travail, avec des horaires qui dépassent en général 70 heures par semaine. Précisons qu'il s'agit de la comptabilité japonaise, qui ne tient pas compte notamment du temps consacré aux cercles de contrôle de qualité et de tout ce qui est en plus du temps de travail. Cela fait quand même une quinzaine d'années que cette maladie est reconnue au Japon et provoque toute une série d'initiatives en termes d'association pour lutter contre le *Karôshi* et pour indemniser les familles des victimes de cette maladie.

Autres pathologies de surcharge : *les troubles musculo-squelettiques*, également appelés lésions par efforts répétitifs. Je tiens à préciser que ce sont des pathologies du corps et non des pathologies mentales. Ce sont des pathologies des extrémités, qui atteignent les gaines, les tendons eux-mêmes et les articulations, avec des épanchements et des inflammations, nécessitant des soins parfois importants (par exemple en cas de syndrome du canal carpien).

Néanmoins, et ceci est très important, on ne peut pas comprendre l'augmentation considérable de ces troubles musculo-squelettiques sans faire une place, au centre du processus, à une atteinte qui porte d'abord sur le fonctionnement psychique (Grenier-Pezé, 2000). Ce sont des manifestations périphériques dont le centre est constitué par une maladie psychique. D'ailleurs, ces troubles musculo-squelettiques apparaissent dans quantités de situations dont on ne se serait pas attendu à ce

qu'elles provoquent ce genre de troubles. Le travail de bureau dans le tertiaire ne devrait pas donner ce type de maladies.

On les connaissait avant, mais elles touchaient seulement les travailleurs exposés à des tâches à fortes contraintes de manutention ou les travailleurs soumis aux vibrations, comme les marteaux-piqueurs. Trouver cela chez des employés de bureau pose quelques problèmes. Il faut aussi préciser que cela touche plus les femmes que les hommes. Il y a beaucoup de choses à analyser et à commenter dans ce domaine. Aujourd'hui, environ 500 000 personnes en France sont atteintes de T. M. S. (Gollac et Volkoff, 2000).

- Les pathologies du harcèlement

Elles sont aussi en augmentation. Elles prennent essentiellement la forme soit de syndromes dépressifs, soit de syndromes confusionnels. Ces syndromes confusionnels associent des troubles de la mémoire, qui sont souvent les premiers symptômes, à une désorientation dans l'espace et dans le temps et à des troubles du cours de la pensée. C'est une des formes majeures par laquelle se manifestent les pathologies du harcèlement à la phase aiguë. Enfin, les pathologies du harcèlement peuvent aussi, plus rarement, revêtir la forme de syndromes de persécution – difficiles à soigner – et la forme de troubles psychosomatiques. Il semble, à partir des différents éléments rassemblés, que ce sont essentiellement des pathologies qui touchent la sphère utérine, mammaire et thyroïdienne. Des explications commencent à être esquissées pour comprendre pourquoi ce sont ces pathologies-là qui apparaissent plus souvent que d'autres.

Le harcèlement au travail n'est pas nouveau. Il est vieux comme le travail. Ce qui est nouveau, ce sont les pathologies. C'est nouveau parce qu'il y en a beaucoup maintenant, alors qu'il y en avait beaucoup moins autrefois. Entre le harcèlement, d'un côté, et les pathologies, de l'autre, il faut bien invoquer une fragilisation des gens vis-à-vis des manœuvres de harcèlement. Cette fragilisation peut être analysée. Les résultats sont assez précis. Elle est liée à la déstructuration de ce que l'on appelle les ressources défensives, en particulier les défenses collectives et la solidarité. C'est l'élément déterminant de l'augmentation des pathologies. En d'autres termes, les pathologies du harcèlement sont, avant tout, des pathologies de la solitude.

Je laisserai de côté pour simplifier l'exposé des pathologies post-traumatiques, consécutives aux agressions par les clients, les usagers, les délinquants (hold-up).

L'augmentation de ces pathologies procède-t-elle d'une ou de plusieurs causes indépendantes ? La question est en débat, mais j'aurais tendance personnellement à leur trouver un dénominateur commun, à savoir : une évolution des méthodes d'organisation du travail qui correspond aussi à un progrès sensible dans les moyens et les méthodes de la domination dont je préciserai plus loin les tenants et aboutissants. Avec, en regard de cette transformation de la domination, l'apparition de nouvelles formes de servitude.

Si cette analyse pouvait être validée, elle conduirait à admettre que les nouvelles pathologies en rapport avec le travail sont bel et bien l'expression symptomatique d'une évolution en profondeur des modalités de la domination, dont le travail serait en quelque sorte le fer de lance. Il serait alors justifié de soutenir l'idée que ces pathologies – formes spécifiques d'aliénation mentale au sens psychiatrique d'abord – pourraient être l'indice de nouvelles formes d'aliénation – au sens marxien du terme, cette fois – par le truchement du travail.

Si cette analyse des symptômes d'aliénation au sens psychiatrique du terme est tenue pour vraisemblable ou acceptable, elle suggère qu'au principe de leur accroissement quantitatif dans la population des travailleurs, il n'y a pas seulement un progrès de la domination mais, corrélativement, un processus de déstructuration du vivre-ensemble et une dégradation en profondeur du « monde » au sens arendtien du terme, c'est-à-dire de l'espace d'intelligibilité commune où se déploie la pluralité des êtres humains : pathologie de la solitude (« solitude ») et de la désolation (« *loneliness* ») (Arendt, 1951 et 1978).

Lorsque le désert progresse dans le monde du travail, ce ne sont pas seulement les défenses collectives et la solidarité qui régressent. Celui qui s'implique subjectivement dans le rapport à la tâche et s'affronte honnêtement aux difficultés que soulève la gestion du décalage entre le travail prescrit et le travail effectif, acquiert progressivement une expérience du monde qui est d'abord une expérience du réel. L'expérience du réel, c'est-à-dire de ce qui se fait connaître au sujet qui travaille par sa résistance à la maîtrise, est aussi une expérience subjective de l'échec, de l'incertitude, de l'impuissance, du doute. Dans le monde désolé, la connaissance du monde révélée au sujet par l'expérience du réel devient difficile à soumettre à l'appréciation ou au

jugement de l'autre parce que, avec la désolation, ont disparu non seulement le « sol » du sens commun, mais aussi la *confiance*. Or la confiance est un réquisit pour oser parler de son expérience du réel. Le « retour d'expérience » ne consiste pas seulement à exhiber ses exploits, mais aussi à parler de ses échecs par lesquels la résistance à la maîtrise technique se révèle, justement. Mais parler de ses difficultés dans le travail, de ses échecs, de ses doutes, c'est aussi prendre le risque de passer pour incompetent et non pour détenteur d'une expérience critique du monde. Et lorsque, bravant cet obstacle, le travailleur conscient de ses responsabilités prend le risque d'exposer aux autres son expérience, il ne reçoit souvent comme réponse, dans le monde désolé, que le silence, voire le désaveu. Surtout lorsqu'il fait état d'une expérience qui entre en contradiction avec la prétendue maîtrise attestée par les certifications de la qualité totale ou avec la prétention affichée par les contrats d'objectifs, de résultats et de rentabilité.

En d'autres termes, l'expérience authentique du monde obtenue par le truchement de l'expérience du réel devient incommunicable dans le monde désolé des nouvelles techniques de domination du travail. Cette situation peut tourner au tragique. Alors même que le travailleur en cause possède un lien authentique avec le réel, qui le conduit par exemple à douter de la sécurité, de la sûreté ou de la qualité, il se retrouve seul et désavoué, quand il ne devient pas, pour cette raison même qu'il ne consent pas à se taire, la cible d'une manœuvre de déstabilisation stratégique (harcèlement professionnel). Il se trouve alors dans une position psychologiquement scabreuse : ou bien, sous l'effet du désaveu des autres, il finit par douter de la validité de son expérience et il risque alors la dépression, ou bien il continue de plaider seul contre tous les autres et il est alors guetté par les effets délétères de l'auto-référence. Et il risque de dériver vers la paranoïa.

Cette situation a été décrite par François Sigaut (1990) sous le nom d'« *aliénation sociale* ». L'aliénation au sens psychopathologique du terme trouve bel et bien, ici, son assise dans la non-reconnaissance (par les autres qui se soumettent à la loi du silence et de l'obéissance à la domination managériale) de la qualité et de la véracité du rapport qu'un sujet entretient avec le réel.

L'analyse exige un pas de côté pour porter le regard sur ce qui se passe chez les collègues, ceux qui se dérobent, ceux qui savent la vérité mais la dénie, ceux qui refusent d'apporter leur soutien ou leur solidarité, ceux qui refusent de témoigner.

La passivité vis-à-vis du processus dans lequel se trouve pris le collègue isolé dans le processus d'aliénation sociale joue un rôle essentiel dans le développement du processus pathogène. Dans de nombreux cas, il est possible de montrer que la spirale dans laquelle se trouve entraînée la victime est non seulement connue des autres, mais qu'elle est même l'objet d'une véritable publicité, laquelle est destinée à impressionner et à faire peur. Le harcèlement fonctionne alors pour les témoins comme un moyen d'intimidation efficace. Et de surcroît, cette publicité fait d'eux, insensiblement, des complices de ces techniques de déstabilisation psychologique.

C'est pourquoi l'aliénation au sens psychiatrique du terme, lorsque son principe est l'aliénation sociale, implique de fait les autres qui, en se déroband, se nient et se trahissent eux-mêmes. Dans une certaine mesure, le consentement par la dérobade est aussi une contribution à l'aliénation. Car, en fin de compte, en se déroband à la lutte collective pour la reconnaissance du réel, ils s'éloignent d'eux-mêmes, ils commencent déjà à se nier eux-mêmes. Ainsi l'aliénation sociale ne concerne-t-elle pas que la victime la plus visible du processus, c'est-à-dire le sujet qui devient fou, mais bel et bien le collectif. Et, dans le silence, c'est le vivre-ensemble qui se désagrège progressivement. Il semble bien, si l'on examine la clinique, que les dégâts soient plus sérieux encore, mais on n'y prête guère d'attention parce qu'ils se jouent dans l'ombre. L'aliénation des autres n'est pas seulement une perte du rapport à soi et à l'essence générique de l'homme dans ce processus. L'effacement des liens que les individus du collectif fondent sur leur connaissance partagée du réel, conféré par l'expérience commune du travail, laisse un *vide*. Et ce vide se remplit insensiblement par la *peur* et la défiance, sinon par la méfiance entre les individus d'un groupe qui a perdu la trame constitutive d'un collectif, d'une équipe ou d'une communauté d'appartenance. Prendre la mesure de tous ces processus qui s'articulent rigoureusement entre eux suppose de ne pas faire l'impasse sur la dimension irréductiblement affective de l'aliénation. La désolation est aussi une régression dans l'ordre de la *vie* : une régression du vivre-ensemble et de l'une de ses expressions concrètes dans le monde ordinaire, la convivialité. Le désert, sous la loupe de la clinique, est aussi un désert affectif.

Aliénation et déni du réel

Selon l'approche que nous avons adoptée en nous inspirant de l'anthropologie des techniques de François Sigaut, l'aliénation apparaît comme étroitement liée à la mise en impasse de la reconnaissance. Et, pour la clinique du travail comme pour l'anthropologie des techniques, la reconnaissance d'ego par autrui dans le monde du travail ne se réduit pas à un procès intersubjectif d'ego à autrui et vice-versa. La reconnaissance par autrui ne s'applique pas à un ego isolé. Elle porte sur l'authenticité ou la véracité du *rapport d'ego au réel médiatisé par le travail*. La reconnaissance vise une connaissance d'ego, une expérience d'ego, un rapport d'ego avec le réel. La reconnaissance en clinique du travail est toujours aussi et indissociablement une reconnaissance du réel.

En déstructurant les bases de la reconnaissance du travail, les nouvelles méthodes d'organisation du travail poussent d'abord les hommes vers une forme d'aliénation individuelle caractérisée par le terme « d'aliénation sociale ». Mais elles impliquent aussi, au-delà, le risque d'une aliénation collective qui s'installe lorsque se produit une rupture collective du lien avec le réel, que Sigaut propose de nommer « aliénation culturelle ».

Les normes de la qualité totale, par exemple, contraignent les travailleurs à dissimuler, plus encore que naguère, les infractions qu'ils doivent faire par rapport aux prescriptions, pour atteindre les objectifs (gestion de l'écart entre la conception de l'organisation du travail et la réalité du procès de travail). Tout le monde est ainsi progressivement appelé à participer à une description déformée et enjolivée de la réalité, qui occulte les infractions mais aussi le réel. Jusques et y compris au niveau des bilans comptables. Ainsi les rapports d'activité risquent-ils de s'écarter de plus en plus de la réalité du travail et de la production.

C'est là certainement une des dimensions les plus inquiétantes de « l'aliénation culturelle » qui consiste en ceci que les dirigeants d'entreprise s'auto-congratulent et s'auto-félicitent sur la base de descriptions qui ont perdu le rapport avec le réel. Ils se trouvent alors dans une position similaire à celle de l'état-major de l'armée française, dont les généraux se félicitaient mutuellement de l'invincibilité de la ligne Maginot pendant que les Nazis préparaient les *Panzer Divisionen* ; ou à celle du comité central d'un parti politique qui a perdu le contact avec le peuple ; ou encore dans une position similaire à ce qui se produit dans une secte.

À l'aliénation culturelle, on peut légitimement penser que le réel viendra à résister. C'est effectivement ce qui se passe et l'on assiste depuis quelques années à des retours particulièrement bruyants du réel. Ainsi en va-t-il pour AZF à Toulouse, usine qui possédait toutes les certifications de qualité totale, dont l'explosion a quand même causé la mort de quarante personnes, pour Vivendi, pour Enron, pour Worldcom, pour le Crédit Lyonnais, etc.

La conjoncture actuelle a ceci de particulier que ces retours du réel, même lorsqu'ils font la une de la presse, ne provoquent pas de véritable remise en cause de l'organisation du travail. On s'en tient généralement à imputer la catastrophe à un responsable qu'on traîne devant les tribunaux, mais les rapports entre le désastre et les nouvelles méthodes d'organisation que sont la qualité totale et l'évaluation individualisée des performances, avec les distorsions de la communication qu'elles génèrent, ne sont pas remises en question.

L'aliénation, quand elle prend la forme d'un déni *collectif* du réel, annonce le risque d'un retournement de l'action humaine contre elle-même.

Lorsqu'elle s'installe, l'aliénation culturelle peut acquérir une emprise si puissante sur l'esprit qu'elle résiste aux épreuves de réalité les plus radicales. À côté des effets « ligne Maginot » et autres désastres à dimension politico-militaire, quelle place faut-il faire aux errements contemporains qui affectent le monde économique-gestionnaire ? Les catastrophes industrielles et financières récentes conduisent à une question nouvelle concernant les limites du domaine de l'aliénation : si les retours du réel ne suffisent pas à interrompre la spirale de l'aliénation, qu'est-ce donc qui pourra l'arrêter ?

Et si nous revenons maintenant à la souffrance *stricto sensu*, il apparaît que l'aliénation culturelle a aussi un coût psychique considérable. L'aliénation culturelle est une dérive qui passe par la distorsion des descriptions de la réalité (*cf.* les rapports d'activité enjolivés) d'une part, par l'euphémisation ou la dissimulation de l'expérience du réel et des fraudes commises pour obtenir ou sauver les certifications qualité (normes ISO). Tous sont impliqués dans la participation au mensonge sur lequel repose l'aliénation culturelle. La clinique montre que beaucoup de décompensations psychopathologiques sont liées à l'obligation de participer à la distorsion communicationnelle ou à taire les réticences ou le désaccord personnels avec la fraude sur la qualité. Le ressort psychologique de ces décompensations est la « souffrance éthique », c'est-à-dire la souffrance que fait naître le conflit entre les convictions

morales et l'injonction à participer à des actes qu'on réprouve. Il en résulte un sentiment de trahison de soi-même qui, dans le contexte de la désolation, peut conduire au pire. On remarquera toutefois que ces décompensations ont ceci de pathétique qu'elles résultent justement d'une défaite subjective dans la lutte que mène un individu contre l'aliénation.

Les nouvelles formes de domination dans le monde du travail

Prendre au sérieux la régression dans l'ordre de la vie consiste à prendre appui sur la clinique elle-même pour décrire le monde du travail, voire le monde social. Décrire le monde à partir de l'expérience subjective du travail, c'est peut-être se donner les moyens de décrire le monde en partant du *réel* tel que, précisément, il se révèle, au mieux, par l'expérience du travail, qui est aussi une expérience de souffrance. Partir de la souffrance subjective consiste donc à inverser la flèche de la description par rapport à la tradition sociologique. Y compris par rapport à la démarche marxienne. Selon Marx, l'origine de l'aliénation est dans la propriété privée qui désapproprie l'homme du produit de son activité. La propriété privée est première par rapport à tous les autres chaînons intermédiaires de l'aliénation. L'analyse subjective, à partir de la clinique, suggère que l'élément déterminant serait plutôt la domination et les formes spécifiques du pouvoir par lesquelles elle passe pour devenir efficiente. Et si l'on reste toujours au plus près de la clinique, il faudra peut-être corriger cette première approche trop sommaire encore. Au départ de l'aliénation du travail, il n'y aurait pas tant la propriété privée que la domination et il n'y aurait pas tant la domination que la forme spécifique que prennent, à un moment donné, les rapports entre domination et servitude, entre domination et résistance.

En prenant appui, donc, sur la clinique et la psychopathologie du travail, on parvient à une description particulière des nouvelles formes de la domination qui n'est congruente ni avec celle des sociologues ni avec celle des économistes, sans parler bien sûr de celle des gestionnaires, qui est pourtant celle qui, en fin de compte, inspire aujourd'hui toutes les autres. La description sociologique dominante reprend sans écart signifiant l'idée « d'autonomie » et, avec elle, la « prescription d'autonomie », de « savoir être », etc. (Périlleux, 1998 ; Zarifian, 1998 et, en sens inverse, Ehrenberg, 1998). En revanche, la description des

nouvelles formes de la domination à *partir de la clinique* conduit à identifier comme *primum movens* l'évaluation individualisée des performances et son couplage avec les normes de la qualité totale.

L'évaluation

Premièrement, l'évaluation individualisée des performances a été rendue possible par le suivi informatisé de l'activité, qui permet le suivi individualisé de chaque opérateur, de ses gestes et de ses modes opératoires. Il faut souligner que ce contrôle n'est pas passif, mais suppose la collaboration de l'agent, qui doit périodiquement ou continûment saisir des données sur son activité dans le terminal ou l'ordinateur. L'auto-contrôle en est la forme achevée, qui est d'ores et déjà répandue aussi bien dans l'industrie que dans les services.

L'évaluation individualisée, lorsqu'elle est couplée à des contrats d'objectifs ou à une gestion par objectifs, lorsqu'elle est rassemblée en centre de résultats ou encore en centre de profits, conduit à la mise en concurrence généralisée entre agents, voire entre services dans une même entreprise, entre filiales, entre succursales, entre ateliers, etc.

Cette concurrence, lorsqu'elle est associée à la menace de licenciement conduit à une transformation en profondeur des rapports du travail. Elle peut déjà dégrader les relations de travail lorsqu'elle est associée à des systèmes plus ou moins pervers de primes. Mais lorsque l'évaluation n'est pas couplée à des gratifications, mais à des sanctions ou des menaces de licenciement, ses effets délétères deviennent patents. L'individualisation dérive alors vers le chacun pour soi, la concurrence va jusqu'aux conduites déloyales entre collègues, la méfiance s'installe entre les agents. Ceci s'observe très bien chez les employés, les ouvriers et les techniciens, mais aussi chez les cadres, y compris les cadres dirigeants qui sont contraints de se surveiller constamment les uns les autres pour ne pas se laisser distancer et risquer ainsi de perdre le pouvoir dont ils disposent, bien sûr, mais aussi leur sécurité d'emploi.

Le résultat final de l'évaluation et des dispositifs connexes est principalement la déstructuration en profondeur de la confiance, du vivre-ensemble et de la solidarité. Et, au-delà, c'est l'abrasion des ressources défensives contre les effets pathogènes de la souffrance et des contraintes de travail. L'isolation et la méfiance s'installent et ouvrent la voie à ce qu'on appelle *les pathologies de la solitude*, qui me semblent être un des dénominateurs communs des nouvelles pathologies dans le monde du travail.

Ensuite, les évaluations peuvent être utilisées comme moyens de pression et génèrent donc des risques importants de *surcharge de travail*, avec dans leur sillage tout le cortège des pathologies de surcharge que j'ai évoquées auparavant. Les évaluations en question, évaluations individualisées des performances, sont au demeurant critiquables parce qu'elles sont arbitraires. L'évaluation quantitative et objective du travail, en effet, ne peut être que prétexte à l'arbitraire parce qu'il est facile de montrer que l'essentiel du travail n'est pas évaluable objectivement et quantitativement. Il s'ensuit forcément un sentiment confus d'injustice qui a aussi sa part dans l'apparition des décompensations, notamment à forme de syndromes dépressifs et de syndromes de persécution.

La qualité totale

C'est l'autre secteur, à côté de l'évaluation, qui peut être identifié comme source ou cause de l'aggravation des pathologies mentales au travail. On peut montrer par de multiples approches, aussi bien psychologiques qu'ergonomiques ou sociologiques, que la qualité totale est impossible. Il y a en effet un décalage irréductible entre les prévisions, la planification, les méthodes, c'est-à-dire les prescriptions, d'un côté, le travail effectif ou concret, de l'autre. Contrairement à ce que prétendent de nombreuses doctrines, il n'y a jamais de production parfaite dans le travail, pas plus dans les secteurs industriel ou agricole que dans les secteurs financier ou commercial. Tout le monde en a l'expérience.

En imposant la qualité totale, qui est en fait une chimère, on génère inévitablement une course aux infractions, aux tricheries, voire aux fraudes. Car il faut bien satisfaire aux contrôles et aux audits pour obtenir une certification ISO 9 000 ou 13 000, etc. Annoncer la qualité totale, non pas comme un objectif, mais comme une contrainte, génère toute une série d'effets pervers qui vont avoir des incidences désastreuses. Ces fraudes inévitables générées par la qualité totale ont, en effet, un coût psychique énorme, non seulement en termes d'augmentation de la charge de travail – tout le monde peut en témoigner –, mais aussi en termes de problèmes psychologiques. La contrainte à mentir, à frauder, à tricher avec les contrôles met beaucoup d'agents en porte-à-faux avec leur métier, avec leur éthique professionnelle et avec leur éthique personnelle.

Il en résulte une souffrance psychique qui est en cause dans les syndromes de désorientation, de confusion, de perte de confiance en soi et de perte de confiance dans les autres, dans les crises d'identité et dans les dépressions pouvant aller jusqu'au suicide, notamment lorsqu'un agent se voit entraîné malgré lui à participer à des pratiques que, moralement, il réprouve.

L'analyse clinique des causes d'accroissement de la pathologie mentale au travail renvoie donc, en définitive, à des causes organisationnelles. Aux principes du *Scientific Management*, avec ses méthodes de surveillance, de contrôle et d'encadrement, s'est bel et bien substitué, jusque sur les chaînes de montage, un nouveau dispositif qui, lorsqu'il associe les deux principes de l'évaluation individualisée des performances et de la qualité totale, engendre des pathologies de surcharge et des pathologies nouvelles.

Cette description des nouvelles formes d'organisation du travail, qui sont aussi des méthodes nouvelles de la domination, aboutit à des résultats éloignés de la description sociologique en termes d'autonomie prescrite et de flexibilité du travail. Tout au contraire, la description subjective plaide d'emblée pour la réduction drastique de l'autonomie, aussi bien individuelle que collective, sous l'effet de l'évaluation individualisée et de la qualité totale (Dejours, 2004). En fait, les nouvelles méthodes d'organisation du travail mobilisent encore d'autres moyens qui tendent depuis quelques années à venir compléter le dispositif initial. Ces moyens sont au nombre de trois :

Le coaching

L'évaluation individualisée des performances casse les solidarités, ce qui, bien sûr, est son objectif premier dans le registre de la domination du travail. Mais elle tend aussi, via la déstructuration de la confiance et les conduites déloyales entre collègues en concurrence, à saper les bases de la coopération. La désolation atteint aussi les cadres et pas seulement les « exécutants ». Le cadre, coupé des autres par l'isolation, seul face à son contrat d'objectifs, ne peut plus bénéficier de l'entraide ni de la coopération. Et il craint de couler. L'entreprise aussi. Un nouveau moyen peut être mis en œuvre : l'assistance individualisée. Modalité nouvelle d'aide à la performance qui fait l'économie de la coopération interne, apportée de l'extérieur par un « coach », en général formé à la psychologie. Peu importent les théories de référence, peu importent les techniques utilisées. Seule compte l'efficacité du coach à

entretenir le moral du chef qui vacille, c'est-à-dire en termes plus triviaux, à entretenir son *zèle* de cadre.

Le développement très rapide du coaching montre qu'il répond à une demande exprimée par les cadres et les dirigeants qui sont en souffrance. Le coaching est effectivement pour eux un besoin et est devenu, pour l'entreprise, le moyen acceptable de contrebalancer les effets délétères de l'évaluation individualisée des performances qui déstructure la coopération.

La gestion du stress

L'autre méthode largement utilisée est la « gestion du stress ». Elle vise aussi à corriger les effets pervers de l'organisation du travail qui poussent tendanciellement vers la surcharge de travail, le surmenage, l'épuisement et leur cortège de dégradations de l'activité, d'irritabilité dans les relations avec les collègues et de risque de décompensations psychopathologiques (*cf.* les pathologies de surcharge).

Le stress professionnel

Le recours à la phraséologie du stress peut être tenu pour un des moyens de la domination du travail. Elle permet de canaliser la pensée critique vers un comportementalisme qui évacue et l'analyse de la domination et l'analyse de la souffrance, pour ne laisser en scène que la mondialisation, *fatum* intangible, d'un côté, le coût pour les systèmes d'assurance santé, de l'autre. Curieusement, les coûts engendrés par le coaching et la gestion du stress qui, pourtant élevés, sont financés directement par les entreprises, ne sont pas pris en considération dans la phraséologie du stress.

Il faudrait procéder à une analyse trop longue ici pour montrer aussi comment le modèle de l'homme véhiculé par la phraséologie du stress sert d'ingrédient dans la production du consentement, en ceci qu'il aide les agents à ne pas penser leur commune humanité et à rendre vain ou impossible l'effort pour penser le remaniement des principes qui gouvernent l'organisation du travail. En assimilant la phraséologie du stress, les agents renoncent à se penser eux-mêmes comme sujets. Cette capitulation de la pensée est pour une bonne part volontaire, dans la mesure où penser la condition qui leur est faite, ainsi que leur devenir, en tant que promesse de réappropriation, passe d'abord et inévitablement par une prise de conscience qui accroît la souffrance. Le

simplisme de la phraséologie du stress n'est pas seulement imposé par la « communication » d'entreprise et par les médias, elle est appelée par les stratégies de défense contre la pensée. On retrouve ici une figure supplémentaire du consentement qui confine à la thématique de l'aliénation, en tant qu'elle désigne une façon de l'homme de se nier soi-même.

Critique de la raison fonctionnaliste

L'apparition des nouvelles pathologies dans le monde du travail témoigne de l'effectivité de mutations importantes dans les méthodes de la domination dans notre société. Dans la mesure où ces méthodes sont parvenues à déstructurer les solidarités, force est de reconnaître la pertinence de la thèse dite de la « centralité du travail » vis-à-vis du politique. En déstructurant jusqu'à la solidarité syndicale, ces méthodes déséquilibrent fortement le pouvoir de la critique sociale et la lutte contre ladite domination dans tous les secteurs de la société.

Seulement, le succès des nouvelles méthodes de la domination, que sont l'évaluation individualisée des performances et la qualité totale, couplées éventuellement au coaching et à la gestion du stress, ne peuvent pas être imputées, comme on le pense souvent, à l'implacable logique du système économique, à la loi du libre marché, à la mondialisation et à la guerre économique.

En effet, la mise en œuvre de l'évaluation individualisée des performances passe par des techniques extrêmement lourdes au plan pratique. L'analyse précise des différentes formes concrètes de l'évaluation montre qu'elles impliquent en tant que telles un cahier des charges qui accroît significativement la charge de travail.

Le succès de ces nouvelles méthodes de domination n'est donc possible que si une fraction significative des travailleurs, aussi bien parmi les cadres que dans la base, s'implique fortement dans son succès. Au-delà, même, il faut que ceux qui la subissent y apportent aussi activement leur concours.

Aucune organisation, aucune administration, aucune institution, aucune entreprise ne fonctionne si les agents s'en tiennent à exécuter strictement les prescriptions. Car si tel était le cas, il s'agirait d'une grève du zèle et le système tomberait en panne. Or, dans le cas de l'évaluation, le zèle à la faire fonctionner est d'autant plus important qu'il est facile de montrer que, quelles que soient les méthodes mises en

œuvre, elles sont toujours fausses et injustes. Elles ne doivent donc pas leur succès à leur pertinence technique vis-à-vis du *travail*, mais bel et bien à ce qu'elles apportent comme supplément de puissance à la *domination*.

C'est pourquoi on ne peut tenir pour vraie l'hypothèse selon laquelle la progression de méthodes injustes et réprouvées par les travailleurs serait imposée à ces derniers contre leur gré. C'est tout le contraire. Ils en sont au contraire les serviteurs zélés.

Nous atteignons ici la question des *rappports entre aliénation et servitude volontaire*. Récemment, les magistrats eux-mêmes se sont vus imposer l'introduction de l'évaluation individualisée des performances couplée à un système de primes au rendement ! Plus récemment encore, le plan d'orientation en matière de santé mentale publié par le ministère de la santé impose, sous la houlette de la Haute autorité de santé, l'introduction généralisée à tous les psychiatres français de l'évaluation individualisée des pratiques professionnelles (EPP). Nul ne sait sur quelle base elle peut être conçue, puisqu'on ne sait même pas décrire, en termes de travail, en quoi consiste l'activité d'un psychiatre, tant elle est complexe et variable d'un praticien à l'autre, d'une clientèle à l'autre, d'un registre de soin à l'autre.

Peu importe, elle est imposée par la loi, elle sera donc mise en place.

La place qui revient au zèle est ici facile à identifier dans le succès ou l'échec de ces nouvelles prescriptions nationales. Il suffirait en effet que les psychiatres se laissent faire, *stricto sensu*, pour que le système meure dans l'œuf. Se laissent faire, c'est-à-dire acceptent de se faire évaluer, voire de s'auto-évaluer, mais s'en tiennent tout aussi rigoureusement au constat qu'ils ne savent pas comment faire et ne peuvent donc apporter aucune contribution à la concrétisation du projet. Ceci serait d'autant plus facile que non seulement l'évaluation leur est prescrite mais que, de surcroît, chaque psychiatre devra payer lui-même à un organisme centralisateur les coûts occasionnés par l'évaluation dont il va être l'objet.

Or, malgré ces obstacles, le système va sans doute se mettre en place. Comment ? Par le truchement précisément d'un petit nombre de psychiatres qui vont apporter leur zèle à l'évaluation. Rassemblés par des organisations proches du ministère et de la Haute autorité de santé, les URML – Union régionale de médecine libérale – certains praticiens parfaitement incompetents dans le domaine des sciences du travail, comme le sont pratiquement tous les praticiens en France, vont

cependant recevoir une habilitation par la Haute autorité de santé à devenir évaluateurs de leurs confrères. Il est par ailleurs évident que, parmi les praticiens, ceux qui sont les plus actifs auprès de leurs malades n'ont aucun goût ni aucun désir de s'impliquer dans ces techniques d'évaluation qui ne peuvent rien leur apporter par rapport aux problèmes cliniques et pratiques avec lesquels ils se débattent au quotidien et ne peuvent que leur faire perdre un temps précieux dont ils manquent déjà. Ainsi, inévitablement, ce sont les praticiens les moins investis dans la pratique clinique ou les moins talentueux qui répondent à l'offre de devenir évaluateurs, ce qui leur permet de s'éloigner des contraintes de la pratique de soin.

Ils seront donc payés pour exercer un pouvoir sur leurs confrères. On retrouve ici une forme concrète de ce que La Boétie désigne sous le nom de « tyranneaux » sans lesquels le pouvoir du tyran ne saurait perdurer. (La Boétie, 1574, pp. 213-214). « (...) dès qu'un roi s'est déclaré tyran, tout le mauvais, toute la lie du royaume, je ne dis pas un tas de petits friponneaux et de faquins perdus de réputation, qui ne peuvent faire mal ou bien dans un pays, mais ceux qui sont possédés d'une ardente ambition et d'une notable avarice se groupent autour de lui et le soutiennent pour avoir part au butin et être, sous le grand tyran, autant de petits tyranneaux ».

S'ils font preuve de zèle, et seulement à condition qu'ils fassent preuve de beaucoup de volontarisme, tant sont importants les obstacles qu'ils vont inévitablement rencontrer, l'évaluation des pratiques professionnelles en psychiatrie s'installera en France. Faute de ce zèle, le système s'effondrera de lui-même *in statu nascendi*.

Cela étant, il est important de remarquer que les psychiatres, même les plus critiques vis-à-vis de cette loi, semblent d'ores et déjà résignés à s'y soumettre. Le zèle des tyranneaux évaluateurs a donc toute chance d'être relayé par le consentement et la soumission de la majorité.

Quoi qu'il en soit, l'étape décisive dont dépend la réussite du projet est la mise en œuvre de l'EPP sur une partie, fût-elle quantitativement faible, de la profession. Dès lors qu'un petit nombre aura accepté de s'y soumettre, la Haute autorité de santé proclamera non seulement que l'EPP est possible, mais qu'elle a fait ses preuves. Cette étape sera décisive : réussir une première vague d'EPP, en l'absence de tout contenu, de tout fondement et de toute justification théorique et pratique, puisque sa visée n'est pas l'amélioration de la qualité, qu'on ne peut pas définir, mais l'accroissement de la domination des médecins.

C'est pourquoi les URML (Unions régionales de médecine libérale) proposent à tous les praticiens qui se présenteront spontanément pendant la première année à l'EPP d'être évalués sans avoir à payer les coûts de cette évaluation.

Conclusion

De tout ce qui a été évoqué précédemment, on pourrait retenir que les nouvelles pathologies surgissant dans le monde du travail témoignent de la désagrégation du « monde » et de la progression de la désolation. À la différence d'Hannah Arendt, toutefois, cette investigation qui part de la clinique conduit à une inversion du chemin causal. Pour Arendt, c'est la destruction du monde qui génère l'*animal laborans* et la condition de l'homme moderne. Selon la psychodynamique du travail, c'est le travail lui-même et, plus spécifiquement, son organisation, qui constituent l'instrument essentiel d'innovation, d'expérimentation et de transformation de la domination, grâce à laquelle le monde humain et la politique sont défaits.

Inhérente à toute stratégie d'organisation du travail, aussi bien dans le taylorisme et dans le modèle japonais (Ohnisme) que dans l'évaluation individualisée des performances, il y a en effet toujours la volonté de diviser les hommes et de contrôler toute velléité d'auto-organisation qui entrerait en concurrence avec l'organisation du travail prescrite.

Sous la loupe de la clinique du travail, l'aliénation ne se condense pas dans les nouvelles pathologies mentales qu'on observe aujourd'hui dans le monde du travail, dans la mesure où, paradoxalement, ces pathologies sont plutôt l'expression tragique d'une lutte contre l'aliénation. L'aliénation se caractériserait bien plutôt par l'effacement des signes de résistance à un processus qui, tendanciellement, s'oppose à l'essence générique de l'homme.

Pourtant, ces nouvelles pathologies témoignent de la progression d'un processus qui pourrait s'apparenter ou se confondre avec l'aliénation proprement dite, pour autant qu'on puisse s'accorder sur la quiddité de l'aliénation.

La clinique du travail peut-elle apporter une contribution à l'identification du contenu de la notion d'aliénation dans le contexte socio-historique qui est le nôtre actuellement ? Dans la perspective qui a été ici esquissée, l'aliénation ne serait pas à comprendre comme un processus s'incarnant dans les conduites individuelles. Il s'agirait plutôt

d'un concept situé à un certain niveau d'abstraction, indiquant avant tout un mouvement ou une orientation : une orientation vers le déni de l'essence générique de l'homme. Que signifie ici essence générique de l'homme ? C'est ce par quoi l'être humain a vocation à s'accomplir par le pouvoir d'inscrire son action et son œuvre dans l'accroissement de soi par la culture.

Au centre de l'essence générique de l'homme, il y a le pouvoir et le vouloir de travailler. A condition toutefois que, par travail, on entende rigoureusement le sens philosophique que Marx donne à ce terme, à savoir : le sens du *travail vivant*. Dans le concept marxien de travail vivant, il y a cette idée que l'accomplissement de l'essence de l'homme est culturel en ceci que la culture est précisément ce par quoi les hommes honorent la vie. Pour Marx, le travail est fondamentalement vivant, individuel et subjectif.

L'aliénation ne désignerait pas un état, mais plutôt une direction, une orientation que peut prendre l'être humain lorsqu'il s'engage dans un chemin qui le conduit à nier son essence, c'est-à-dire à répudier la vie, à déshonorer la vie. L'aliénation désignerait moins le renoncement à la liberté que la distraction, voire l'oubli de la dimension axiologique du travail vivant.

Si le travail vivant est bien au principe de l'émancipation des êtres humains, alors l'aliénation aurait partie liée avec le risque diabolique de retourner le travail contre lui-même, c'est-à-dire de détourner l'activité humaine du travail vivant pour en faire un travail mort.

La domination n'est pas cause de l'aliénation. Tout travail vivant est toujours et partout en prise avec la domination et, si le travail vivant est l'essence générique de l'homme, c'est aussi parce qu'il est ce par quoi l'homme parvient à déplacer la domination, à s'émanciper aussi bien de la domination des autres hommes que de la domination de la nature. Et c'est encore en vertu de ce principe que le travail vivant produit de la liberté. Dans la perspective ici développée, l'aliénation est *première*. L'homme ne s'appartient pas. C'est bien par le truchement du travail vivant qu'il peut parfois s'arracher aux déterminations qui s'exercent sur lui et se réapproprier son essence.

Seulement, ce pouvoir de réappropriation de soi par le travail vivant, l'homme ne le tient pas que de lui-même. Il ne peut profiter de ce pouvoir, c'est-à-dire l'accroître, que si la force de son vouloir de vivre ne rencontre pas constamment et uniquement la domination, comme volonté de le désapproprier de ce pouvoir. C'est-à-dire s'il rencontre

des *alter ego* qui, comme lui, cherchent les voies pour honorer la vie et s'il peut avec eux établir et défendre les bases d'une coopération.

Les nouvelles formes de pathologie mentale au travail montrent que, aujourd'hui, c'est bien plutôt la désolation qui progresse. Parce que les hommes se sont engagés depuis quelques années dans le consentement zélé à développer des formes *d'organisation du travail* qui détruisent le monde, c'est-à-dire l'espace de la solidarité et du politique, la société d'aujourd'hui entretient un rapport ambigu avec l'aliénation.

Le ressort de l'aliénation ne réside pas dans la propriété privée. Il s'instaure bien en deçà, dans la servitude volontaire et ses formes contemporaines qui passent essentiellement par l'adhésion à l'évaluation individualisée des performances. Marx pourtant l'avait déjà montré. Le travail vivant est essentiellement subjectif. Il n'appartient pas au monde visible et, de ce fait, il ne peut pas être évalué objectivement et quantitativement.

L'aliénation commence par la défaite de la pensée qui apparaît comme un risque majeur à chaque fois que les hommes oublient que la vie de l'esprit et son hypostasie, la culture, n'ont de valeur que pour autant qu'elles entretiennent avec le réel un lien solide, lequel ne peut être tenu que par la référence et la révérence au travail vivant. « *La vie productive est la vie générique. C'est la vie engendrant la vie. Le mode d'activité vitale renferme tout le caractère d'une espèce (species), son caractère générique, et l'activité libre, consciente, est le caractère générique de l'homme* » (Marx, 1972, p 62). « *L'activité générique ou l'homme comme être générique c'est l'homme participant de l'humanité, c'est-à-dire l'homme capable de prendre conscience de son essence* »¹.

Les nouvelles formes de souffrance et de pathologie dans le monde du travail témoignent de la défaite de la pensée face aux prophéties contemporaines affirmant, d'un côté, que tout, en ce monde, est mesurable et doit être mesuré, annonçant triomphalement, de l'autre, que le travail est une valeur en voie de disparition.

1. Cette définition se trouve dans Feuerbach, *L'Essence de la religion*, cité par Aron R., 2002, page 104.

Bibliographie

Arendt H. (1951), *The Origins of Totalitarianism*, New York, Éd. Harcourt, Brace and World Inc. Trad. française : *Le Système totalitaire. Les origines du totalitarisme*, Paris, Éditions du Seuil, p. 225.

Arendt H. (1978), *The Life of the Mind*, New York, Éd. Harcourt, Brace Jovanovich New York and London Inc. Traduction française par Lucienne Lotringer : *La Vie de l'esprit*, PUF, 2 tomes, 1981, tome I, pp. 204- 230.

Arendt H. (1993), *Was ist Politik ?*, München, R. Piper GmbH & CoKG. Traduction française : *Qu'est-ce que la politique ?*, Paris, Éditions du Seuil, 1995, pp. 136-139.

Aron R. (2002), *Le Marxisme de Marx*, Paris, Éditions de Fallois, préface de J. C. Casanova.

Bottigelli E. (1972), note de bas de page in *Manuscrits de 1844* de Karl Marx, Éditions sociales.

Dejours C. (2004), « La fatigue d'être soi : revers de l'émancipation ou signe d'aliénation ? » in *Revue Française de Psychosomatique*, numéro spécial, *Vivre fatigué*, Paris, PUF, pp. 27-36.

Dejours C. (2005), « Nouvelles formes de servitude et suicide », *Travailler*, 13, pp. 53-74.

Ehrenberg A. (1998), *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob.

Gollac M., Volkoff S. (2000), *Les conditions de travail*, Paris, Éditions de La Découverte, pp. 28-30.

Grenier-Pezé M. (2000), « Chroniques de la violence ordinaire. Organisation psychique individuelle, organisation du travail, organisation du système de soins », *Travailler*, 4, pp. 123-139.

Gournay M., Laniece F., Kryvenac I. (2004), « Étude des suicides liés au travail en Basse-Normandie », *Travailler*, 12, pp. 91-98.

La Boetie É. (de) (1574), *Le discours de la servitude volontaire*, transcription par Charles Teste (1836), Paris, Payot, 1976.

Marx K. (1844), *Manuscrits de 1844*, Paris, Éditions sociales, 1972.

Perilleux T. (1998), « L'autonomie est-elle encore un idéal d'émancipation dans le travail », *Travailler*, 1, pp. 17-40.

Sigaut. F. (1990), « Folie, réel et technologie », *Techniques et culture*, 15, pp. 167-179.

Zarifian P. (1998), « Le travail sous l'emprise de la gestion », *Travailler*, 1, pp. 41-54.