

Si on ne repense pas le travail, il faut s'attendre à pire que des suicides.

Auteur de "*Suicide et travail : que faire ?*" (PUF, 2009), [Christophe Dejours](#), psychanalyste, appelle à repenser le travail pour sortir des logiques gestionnaires qui détruisent le tissu socio-professionnel tout en faisant croire qu'elles traitent les problèmes des salariés.

Pourquoi parle-t-on plus aujourd'hui du suicide au travail ?

Christophe Dejours : Parce que les suicides sur les lieux de travail n'existaient pas avant. Ils sont apparus il y a une douzaine d'années, sans avoir été relayés. Le tournant s'est opéré en 2007, avec les cas de suicides chez Renault et Peugeot.

Les premiers suicides dont j'ai entendu parler constituaient pour moi une forme de décompensation psycho-pathologique parmi d'autres. C'est la répétition des choses qui est devenue hallucinante. Non seulement, il y avait un suicide sur les lieux de travail mais généralement il ne se passait rien après. Ces suicides au travail marquent incontestablement une sorte de bascule qui frappe le monde du travail.

Pour un suicide lié au travail combien de tentatives de suicide et de personnes internées en raison du travail ?

On ne peut pas le chiffrer car on n'a pas fait d'enquêtes épidémiologiques. Le ministère du travail fait la sourde oreille à mes demandes. Grâce à la commission mise en place par le gouvernement et dirigée par David Le Breton et dont je suis membre, nous avons réussi à obtenir que dans les statistiques sur les conditions de travail, il y ait désormais un item lié au suicide-travail. D'après une étude réalisée en 2005 en Basse-Normandie, on arrive à un taux de suicide, quand on l'extrapole à l'ensemble de la France, de 300-400 suicides par an. Mais le chiffre ne change rien.

Dans votre ouvrage, vous invalidez la défaillance individuelle comme seule raison du suicide...

Il y a des cas de suicides que l'on ne peut imputer à des difficultés dans l'espace privé : troubles névrotiques, psychotiques, dépressifs, des symptômes précurseurs, ni à un terrain de vulnérabilité particulière. C'est même là aussi une bascule pour la psychopathologie générale.

Ce qui est surprenant c'est que nous avons des personnes qui vont très bien et qui se suicident. On ne peut les expliquer avec les références habituelles de la psychiatrie. Il y a une bascule dans l'ordre social, dans le fonctionnement de la société, c'est aussi le signe d'une rupture dans la culture et la civilisation : les gens se tuent pour le travail. Cela oblige à repenser les catégories habituelles de notre discipline et à revoir ce que les sociologues du suicide disent, en particulier [Emile Durkheim](#) dans son livre *Le Suicide* qui contestait les positions des psychopathologues. Du coup, on est obligé de revenir à ce qui se dit sur la solitude. On avait donc un peu raison.

Vous écrivez qu'il y a trente ans, il n'y avait pas de suicide au travail pour deux raisons : la résistance à l'effort et des solidarités plus fortes...

Oui, il y avait les autres, un collectif de travail, des stratégies de défense. On ne laissait pas un type s'enfoncer. J'ai vu des ouvriers alcooliques qui ne pouvaient pas monter sur les toits pour travailler. Les copains lui demandaient de rester en bas. Ils faisaient le boulot à sa place. Vous vous rendez compte de ce que cela veut dire en termes de prévention de l'accident, de prévention du suicide, de prévention des troubles psychopathologiques ? C'est impensable aujourd'hui ! On apprend aujourd'hui le pire alors qu'on apprenait le meilleur hier : la solidarité. C'est parce qu'on a adopté de nouvelles méthodes au travail que l'on a aujourd'hui un désert au sens arendtien du terme : la solitude totale.

C'est ce que vous appelez le passage du critère "travail" au critère "gestion du travail"...

A partir des années 1980, les gestionnaires se sont imposés dans le paysage, en introduisant l'idée que l'on pouvait faire de l'argent non pas avec le travail mais en faisant des économies sur les stocks, les ratés, les retouches, les effectifs. Tout ce qui est à la marge peut être l'objet d'économies. Partout, on vous apprend que la source de la richesse c'est la gestion des stocks et des ressources humaines, ce n'est plus le travail. Nous le payons maintenant ! Cette approche gestionnaire croit mesurer le travail, mais c'est conceptuellement et théoriquement faux ! Il n'y a pas de proportionnalité entre le résultat du travail et le travail. C'est très grave, car cela signifie que la comptabilité est fautive. D'où la contestation.

C'est donc le décalage entre la réalité du travail et la vision gestionnaire qui augmente le stress des salariés ?

Les gestionnaires qui ne regardent que le résultat ne veulent pas savoir comment vous les obtenez : c'est un contrat d'objectif, disent-ils. C'est comme ça que les salariés deviennent fous, parce qu'ils n'y arrivent pas. Les objectifs qu'on leur assigne sont incompatibles avec le temps dont ils disposent.

Cette logique gestionnaire se rapproche-t-elle de la logique totalitaire selon la conception d'[Hannah Arendt](#), que vous citez dans votre bibliographie ?

C'est assez difficile d'être affirmatif mais la question est posée, car les gens sont amenés à faire des tâches qu'ils réprouvent et il y a une machinerie très puissante qui est mise en œuvre et qui a avec le totalitarisme ce point commun qu'on traite l'humain comme quelque chose d'inutile, d'interchangeable. On lance des slogans pour faire croire qu'on fait des ressources humaines mais dans la réalité, c'est la gestion kleenex : on prend les gens, on les casse, on les vire. L'être humain au fond est une variable d'ajustement, ce qui compte, c'est l'argent, la gestion, les actionnaires, le conseil d'administration.

Ce qui pose forcément la question de la responsabilité...