Document generated on 06/06/2025 10:47 a.m.

Management international
International Management
Gestiòn Internacional

Les limites des analyses et préconisations pour la gestion des « risques psychosociaux » dans les organisations en France : quel apport la pensée anthropologique de Georges Bataille pourrait-elle constituer ?

The Limitations of Analyses and Recommendations for the Management of “Psychosocial Risks” in Organizations in France: is Georges Bataille’s Anthropological Thinking of any Relevance?

Límites de los análisis y preconizaciones para la gestión de los «riesgos psicosociales» en las organizaciones francesas: ¿qué aporte podría constituir el pensamiento antropológico de Georges Bataille?

François DE MARCH

Volume 20, Number 2, Winter 2016

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1046569ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1046569ar

See table of contents

Publisher(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)
1918-9222 (digital)

Explore this journal

Cite this note

DE MARCH, F. (2016). Les limites des analyses et préconisations pour la gestion des « risques psychosociaux » dans les organisations en France : quel apport la pensée anthropologique de Georges Bataille pourrait-elle constituer ? *Management international / International Management / Gestiòn Internacional, 20*(2), 157–167. https://doi.org/10.7202/1046569ar

Article abstract

The development of psychosocial disorders in organizations, sometimes resulting in work-related suicide, has lately given rise to a spate of publications, analyses and recommendations (often in official reports) and to decisions both contractual and statutory. Could their limitations be overcome by referring to the works of the French writer Georges Bataille (1897-1962)? His anthropological notions of ‘expense’, ‘sovereignty’ and ‘communication’ are used in this paper to rethink ‘psychosocial risks’ and to suggest ways of management which respect the humanity of the working-man.

Tous droits réservés © Management international / International Management / Gestión Internacional, 2016

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Les limites des analyses et préconisations pour la gestion des « risques psychosociaux » dans les organisations en France : quel apport la pensée anthropologique de Georges Bataille pourrait-elle constituer ?

The Limitations of Analyses and Recommendations for the Management of "Psychosocial Risks" in Organizations in France: is Georges Bataille's Anthropological Thinking of any Relevance?

Límites de los análisis y preconizaciones para la gestión de los « riesgos psicosociales » en las organizaciones francesas : ¿qué aporte podría constituir el pensamiento antropológico de Georges Bataille ?

FRANÇOIS DE MARCH
LIRSA-CNAM, EA 46-03

RÉSUMÉ

Le développement de troubles psychosociaux dans les organisations pouvant aller jusqu'au suicide au travail a donné lieu ces dernières années à de nombreuses publications, analyses et préconisations (souvent dans des rapports officiels) et à des décisions conventionnelles ou réglementaires. Leurs limites pourraient-elles être dépassées par le recours à la pensée de l'écrivain français Georges Bataille (1897-1962)? Ses notions anthropologiques de « dépense », de « souveraineté » et de « communication » sont sollicitées dans cette note de recherche pour penser autrement les « risques psychosociaux » et pour suggérer des pistes pour un management respectueux de l'humanité des hommes au travail.

Mots clés : Risques psychosociaux, stress au travail, suicide au travail, dépense improductive, Georges Bataille

ABSTRACT

The development of psychosocial disorders in organizations, sometimes resulting in work-related suicide, has lately given rise to a spate of publications, analyses and recommendations (often in official reports) and to decisions both contractual and statutory. Could their limitations be overcome by referring to the works of the French writer Georges Bataille (1897-1962)? His anthropological notions of 'expense', 'sovereignty' and 'communication' are used in this paper to rethink 'psychosocial risks' and to suggest ways of management which respect the humanity of the working-man.

Keywords: Psychosocial risks, stress at work, suicide at work, unproductive expense, Georges Bataille

RESUMEN

El desarrollo de trastornos psicosociales en las organizaciones que pueden dar lugar a suicidios en el ámbito laboral, viene dando lugar estos últimos años a numerosas publicaciones, análisis y preconizaciones (a menudo en informes oficiales) y a ciertas decisiones convencionales o reglamentarias. ¿Se podrían superar los límites de éstos recurriendo al pensamiento del escritor francés Georges Bataille (1897-1962)? Sus nociones antropológicas de « gasto », « soberanía » y « comunicación » son solicitadas en esta nota de investigación para pensar de forma diferente los « riesgos psicosociales » y para sugerir pistas para una Ciencia Administrativa respetuosa de la humanidad de los hombres en el trabajo.

Palabras claves: riesgos psicosociales, estrés en el trabajo, suicidio en el ámbito laboral, gastos improductivos, Georges Bataille

L'accroissement dans la plupart des pays des risques psychosociaux (RPS) dans les organisations semble être une des conséquences de ce « moment libéral » (Pesqueux, 2007) apparu au début des années 1980. Malgré toutes les initiatives privées et publiques prises en France ces dernières années pour les combattre, ils ne semblent pas régresser (Brunet, 2013), ce qui renvoie aux multiples limites de la problématique des RPS. L'objet de cette note de recherche est d'interroger ces limites

Pour citer cet article : De March, F. (2016) Les limites des analyses et préconisations pour la gestion des « risques psychosociaux » dans les organisations en France : quel apport la pensée anthropologique de Georges Bataille pourrait-elle constituer ? *Management international*, 20(2), 157-167.

et de se demander si elles ne pourraient pas être levées grâce à certaines notions anthropologiques de l'écrivain français Georges Bataille (1897-1962). Ce faisant, elle représente une tentative de confrontation entre une problématique gestionnaire et un discours philosophique.

La première partie évoque les difficultés de définition des RPS, la diversité des modèles d'évaluation et explicatifs et les rapports officiels souvent riches en descriptions et en explications mais pauvres en préconisations. La seconde partie montre comment une interprétation avec les notions de *dépense*, de *souveraineté* et de *communication* de Bataille permet d'éclairer le phénomène sous un angle anthropologique original et de suggérer des pistes pour une autre gestion, plus respectueuse de l'humanité des hommes au travail.

Sur le plan méthodologique, trois étapes ont été nécessaires : une analyse exploratoire de la littérature sur le thème des risques psychosociaux, une interprétation compréhensive de l'œuvre de Bataille à partir d'une exégèse précise des textes, et enfin une interprétation des constats de l'analyse des RPS avec les notions de Bataille. Cette dernière étape était la plus risquée car sa pensée recherche « l'impossible » renvoyant à l'infinité du désir humain, qui est dans une proximité avec la mort. Elle recourt aussi volontiers à une forme poétique (et aphoristique) pour tenter d'exprimer cet impossible avec des mots. La transposition des notions « impossibles » de Bataille dans le domaine du « possible » de la gestion des organisations a été effectuée en s'inspirant de la méthode interprétative évoquée par Claude Mouchot (1990, p. 59-60) :

> « … elle permet de rattacher certains phénomènes visibles à des processus non perceptibles qui les rendent compréhensibles et (…) elle fournit ainsi une sorte de lecture de ces phénomènes. Elle fournit aussi une appréhension globale, des principes d'orientation et une structuration dynamique de la totalité réelle qu'elle interprète ».

Par exemple, certains concepts issus des modèles explicatifs des RPS ont été considérés comme des « indices » ou des formes « mineures » des notions de Bataille : la « latitude organisationnelle » comme indice de la « souveraineté », l'intensification du travail comme indice de la négation de la « dépense improductive », la destruction des collectifs de travail comme indice de la négation de la « communication ».

Seuls, les résultats de ces travaux sont présentés dans cette note de recherche.

Les « risques psychosociaux » : un sujet qui reste polémique

Les phénomènes rassemblés sous le vocable générique de « risques psychosociaux » ont donné lieu ces dernières années en France à une médiatisation croissante à la suite de différents drames ayant touché des entreprises à forte notoriété (France Télécom, Renault…). Ils ont conduit également à plusieurs actions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Mais ils font encore l'objet de multiples controverses. Il y a d'abord une incertitude dans la terminologie utilisée et dans les définitions. Il y a aussi et surtout des divergences sur les causes et sur les outils d'évaluation. Enfin les préconisations mises en avant dans les divers rapports officiels apparaissent très modestes relativement au diagnostic présenté.

Les « risques psychosociaux » dans les organisations : un débat terminologique et sémantique

Sous le terme générique de « risques psychosociaux », sont regroupés plusieurs phénomènes se produisant au travail ou en relation avec lui : le stress, les violences (y compris le stress post-traumatique suite à des violences externes et le suicide comme violence dirigée contre soi-même), les harcèlements moral ou sexuel, les conduites addictives, l'épuisement professionnel, la souffrance au travail (Sahler, 2007). Certains auteurs (Nasse & Légeron, 2008) rajoutent l'anxiété, la dépression et les troubles musculo-squelettiques (TMS). Cette notion de « risques psychosociaux » a soulevé de nombreuses controverses, et elle ne connaît toujours pas de définition légale et officielle en France.

Le fait qu'il y ait risque indique seulement la survenue potentielle de troubles. La pratique internationale distingue les dangers porteurs de risques, les risques eux-mêmes et les dommages causés (cf. la définition du Health Safety Executive de Grande Bretagne citée par Nasse-Légeron, 2008, p. 8). S'intéresse-t-on aux risques ou aux troubles psychosociaux avérés ?

Par ailleurs, le regroupement de multiples phénomènes sous la même appellation peut conduire à des confusions entre les déterminants et les effets. Toutefois, le caractère circulaire ou systémique de plusieurs troubles et de leurs interactions interdit une causalité linéaire (l'anxiété peut par exemple être la conséquence du stress ou de violences au travail, les addictions peuvent aussi bien être la cause que la conséquence des autres phénomènes).

Ce terme de « risques psychosociaux » n'a d'ailleurs pas été adopté immédiatement. On a parlé dans un premier temps de souffrance au travail (Dejours, 2009; 2008) ou de violence au travail en relation avec le harcèlement moral (Hirigoyen, 1998). La notion de souffrance a été critiquée doublement (Gaulejac, 2011) : certains y voyaient une concession à la logique compassionnelle au détriment d'une action sur les causes économiques, sociales et politiques (marxistes, foucaldiens…), d'autres, à l'inverse, considéraient qu'elle déresponsabilisait les individus (libéraux). La « violence au travail », surtout la violence interne, avait le tort, pour le management ou les actionnaires, de trop pointer leur responsabilité. La difficulté de trouver un terme reconnu par les diverses parties prenantes provenait donc des causes présupposées que chaque terme véhiculait. Les accords interprofessionnels signés par les partenaires sociaux et l'évolution de la réglementation témoignent de ces conflits terminologiques et des compromis qui ont dû être réalisés (Annexe 1).

Mais l'évaluation du phénomène et de ses causes a aussi donné lieu à des analyses divergentes renvoyant en partie à des intérêts contradictoires des parties prenantes.

Les modèles d'évaluation se sont concentrés sur la notion de stress au travail (voir tableau 1)

C'est à partir de la notion de stress au travail que l'évaluation des risques psychosociaux retenus comme occurrences qu'un trouble puisse se produire a été effectuée. Cette notion de stress renvoie aux premiers travaux de Hans Selye (1975). Les recherches récentes (Lyon, 2012; Davezies, 2001) ont amené un certain nombre de critiques à ce modèle. D'autres modèles de stress furent développés mais ils furent peu à peu abandonnés au profit du modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984). Celui-ci présente toutefois l'inconvénient pour certains psychologues du travail de renvoyer les RPS au seul manque d'adaptation des salariés. En revanche, les modèles élaborés par les sociologues retenus en épidémiologie, en particulier dans les enquêtes SUMER (Arnaudo & alii, 2012) et les expertises effectuées auprès des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) par différents cabinets de consultants, présentent l'avantage sur les précédents de se concentrer sur les causes spécifiques de stress au travail et de permettre d'interroger l'organisation du travail et le management. Le modèle « Demande-Latitude-Support » de Karasek-Theorell (Demand-Control-Support ou Job Strain model) est le plus utilisé (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Il est souvent complété par le modèle « Déséquilibre-Effort-Récompense » de Siegrist (Siegrist, 1996; Siegrist & alii, 2004).

Les approches psychanalytiques et ergonomiques : critiques des modèles d'évaluation (voir tableau 2)

Pour plusieurs auteurs, le recours aux modèles d'évaluation, comme ceux de Karasek et de Siegrist, dans des organisations en crise, s'ils peuvent être utiles dans un but pédagogique et aider à convaincre des changements à opérer dans le management, présente des inconvénients : durée importante de la collecte des données et de l'exploitation des résultats pendant lesquels la crise à l'origine de la demande d'enquête va perdurer, résultats de l'évaluation donnant des explications générales et décontextualisées masquant les mesures correctrices à mettre en œuvre (Davezies, 2001).

Yves Clot (2006; 2008; 2010) va plus loin en dénonçant la tentation hygiéniste visant à évaluer ou faire évaluer par des experts les risques psychosociaux dans l'entreprise et à ensuite prendre des mesures prophylactiques. Le résultat est parfois l'inverse de celui espéré parce que justement, la question essentielle, le débat avec les salariés concernés sur la

TABLEAU 1
Les principaux modèles d'évaluation du stress

MODÈLE DU STRESS DE HANS SELYE	MODÈLE TRANSACTIONNEL OU DU « COPING » DE LAZARUS ET FOLKMAN	MODÈLE « DEMANDE-LATITUDE-SUPPORT » DE KARASEK-THEORELL	MODÈLE « DÉSÉQUILIBRE-EFFORT-RÉCOMPENSE » DE SIEGRIST
L'individu disposerait dans sa vie d'une quantité donnée d'énergie d'adaptation qu'il ne peut recharger. Chaque fois qu'il fait face à un stress, il va chercher dans ces réserves qui s'épuisent progressivement. « Lorsque toute énergie d'adaptation est consommée, alors seulement se produit l'épuisement général et définitif et la mort. » (Selye, 1975, p. 96). **Critiques :** Cadre purement physiologique, négligence des facteurs de perception cognitive et de la diversité des réactions individuelles à un même stresseur, incapacité à expliquer le stress psychologique et à différencier les réactions physiologiques selon les stresseurs (peur, colère ou anxiété) (Lyon, 2012). Transposition difficile d'un modèle biologique à l'entreprise, les résultats étant obtenus sur des animaux quasiment torturés (Davezies, 2001).	Le stress ne peut pas être mesuré en lui-même, il résulte de l'interaction entre les exigences de l'environnement (les agents stressants), les ressources individuelles et sociales pour faire face à ces demandes et la perception que l'individu a de cette relation. Mais surtout, c'est d'abord le « coping » de l'individu (ses réactions face aux prédicteurs de stress) qui va déterminer son processus d'adaptation à long terme. **Critiques :** modèle surtout favorable aux employeurs car si le stress dépend de la perception de la situation par les individus, il suffit de changer cette perception pour empêcher le stress au travail (Davezies, 2001).	Le stress au travail résulte des effets conjoints des exigences psychologiques de la situation de travail (quantité de travail, exigences intellectuelles, contraintes de temps) et de la latitude laissée au travailleur pour faire face à ces exigences (autonomie décisionnelle, marges de manœuvre dont il dispose, possibilité qui lui est laissée d'exprimer sa créativité et de développer son savoir-faire au travail). Plus les exigences sont fortes et la latitude faible, plus le stress est important. Une troisième dimension sera rajoutée par la suite, le soutien social, c'est-à-dire l'aide que le travailleur peut recevoir de ses collègues et le soutien de sa hiérarchie. Sa faiblesse est un facteur de stress. **Critiques :** modèle déterministe, long à mettre en œuvre alors que période de crise, explications générales et décontextualisées (Davezies, 2001), tentation hygiéniste, modèle d'expert court-circuitant le débat avec les salariés sur la qualité du travail (Clot, 2010; Dejours, 2008)	Le stress au travail et ses conséquences sur la santé, en particulier cardio-vasculaire, résultent d'un déséquilibre entre l'effort des salariés au travail et les récompenses sociales reçues. Siegrist fait remarquer que par rapport au modèle de Karasek, il transfère l'attention du contrôle (la latitude décisionnelle) vers la récompense. **Critiques :** Idem modèle de Karasek

TABLEAU 2
L'analyse des RPS par les ergonomes et psychologues du travail d'orientation psychanalytique ou non

ERGONOMES ET PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL (CLOT, DAVEZIES…)	PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL (DEJOURS)
Les risques psychosociaux proviennent d'une qualité empêchée ou d'une impuissance à agir des salariés entrainées par les nouvelles organisations du travail, et il conviendrait de leur permettre de soigner le travail plutôt que d'être soignés, d'utiliser les ressources dont ils disposent plutôt que de les brider. Ces auteurs dénoncent donc le recours à des experts pour évaluer les risques psychosociaux et les mesures prophylactiques relevant d'un nouvel « hygiénisme » pour y faire face. C'est pourquoi les accords d'entreprises signés en application de l'accord national interprofessionnel de 2008 leur semblent (Clot & Davezies, 2011) inadéquats. Ils rassurent voire dédouanent les directions, et leur permettent d'éviter le débat social nécessairement conflictuel sur l'organisation du travail. Pire, la mise en place d'un repérage et d'une prise en charges des salariés fragiles plus ou moins externalisée (numéro vert, ticket Psy..) conduirait à l'instauration d'une « police sanitaire » très discutable : « La personne doit se soigner alors qu'elle fait justement une maladie de ne pas pouvoir soigner son travail » (Ibid., p. 29).	La psychodynamique du travail d'inspiration psychanalytique considère le travail comme source de souffrance mais aussi de plaisir. Le travail réel, qui diffère du travail prescrit conformément aux leçons de l'ergonomie, échappe au machinal, crée du nouveau, de l'inédit et exprime « l'intelligence ouvrière » (également indispensable dans les tâches « intellectuelles » ou scientifiques). Il nécessite une coopération entre les travailleurs pour « la construction d'accords, de normes et de règles encadrant la façon d'exécuter le travail » (Dejours, 2008, p. 231) : c'est la déontique (dimension éthique du travail). Elle ne saurait, elle non plus, être prescrite, elle relève de la liberté des sujets et de la formation d'une volonté commune basée sur des relations de confiance. Le désir de coopérer, très puissant chez la plupart des sujets, ne doit pas être brisé. Il dépend de la dynamique entre contribution et rétribution, ce qui pose le problème de la reconnaissance, c'est-à-dire d'une rétribution symbolique. Cette reconnaissance donne du sens au vécu du travail (qui est souffrance parce que tout travail qui se confronte à la dureté du réel implique nécessairement une souffrance) et permet la transformation de la souffrance en plaisir (triangle de la psychodynamique du travail). « Cette dynamique de la reconnaissance peut être rattachée à celle de la sublimation en psychanalyse » (Ibid., p. 237). Si le mécanisme de la reconnaissance est paralysé, cette transformation est impossible et la souffrance va s'accumuler jusqu'à la maladie mentale ou bien conduire à des stratégies défensives pour l'éviter pouvant amener à la paralysie de l'organisation du travail. Trois facteurs se conjuguent pour expliquer les pathologies psychosociales et les crises suicidaires au travail : L'introduction et la généralisation des techniques d'évaluation individuelle des performances qui engendre une mise en concurrence générale des salariés et contribue à la destruction des collectifs de travail en faisant fondre la confiance entre les salariés (Dejours, 2003). Les objectifs de qualité totale impossibles qui conduisent les salariés à tricher, ce qui mine « les bases de l'estime, de la loyauté et de la confiance sur lesquelles reposent le collectif et la coopération. » (Dejours, 2008, p. 11-12). La tolérance de l'Etat vis-à-vis des transgressions en matière de droit et de protection de la santé au travail.

qualité du travail, sur les buts des réorganisations n'a pas été mené et les choses ont été imposées d'en haut.

Christophe Dejours (2008) consacre lui aussi une analyse critique au phénomène des risques psychosociaux et aux approches basées sur les seuls résultats épidémiologiques. Ses travaux d'inspiration psychanalytique l'ont amené à créer la « psychodynamique du travail ».

Les rapports officiels sur les RPS : leurs causes et la faiblesse des préconisations

En France, de 1995 à 2013, pas moins de douze rapports officiels sur les RPS ont été réalisés avec une intensification les dernières années (neuf rapports entre 2005 et 2013 soit plus d'un par an en moyenne). On ne fera pas dans le cadre restreint de cette note une analyse détaillée de ces rapports. L'un des derniers (Brunet, 2013) représente une bonne synthèse des causes du phénomène et des préconisations mises en avant dans les rapports précédents (voir tableau 3).

Ces diagnostics sur les causes soulignent clairement la responsabilité de l'organisation du travail en relation avec les mutations macro-économiques, même s'ils manquent de hiérarchisation et n'insistent pas sur les causes structurelles (Gaulejac, 2011).

En revanche, les préconisations des rapporteurs en regard de ces diagnostics sont restées bien modestes (voir tableau 4). Elles se limitent à la mobilisation des managers de proximité, à la responsabilisation des acteurs de prévention et des représentants syndicaux. Il y a beaucoup de vœux pieux exhortant les Directions à se préoccuper de la santé au travail de leurs salariés, à mettre l'humain au centre de leurs préoccupations, à signer des accords collectifs. Aucune mesure contraignante n'est envisagée en dehors des législations existantes. On est dans une logique de soin et d'accompagnement. Quant aux pouvoirs publics, il semble que leur rôle se limite à une fonction d'information. Les restructurations et réorganisations avec leur cohorte de licenciements, l'intensification du travail pour accroitre productivité et compétitivité coûts, dans un contexte de capitalisme financier pourtant désignés comme causes des RPS ne donnent lieu à aucune recommandation de contrôle, même modeste.

La sollicitation de la pensée de Bataille pourrait-elle permettre de poser le problème des RPS autrement et de dégager d'autres voies pour y faire face ?

TABLEAU 3
Les principales « causes » des RPS selon les rapports officiels en France

EVOLUTIONS STRUCTURELLES MÉSO ET MACRO-ÉCONOMIQUES DU SYSTÈME CAPITALISTE	EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	EVOLUTIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL ET RÔLE DU MANAGEMENT	EVOLUTIONS « CULTURELLES »
Mutations et mondialisation du système capitaliste conduisant au remplacement du modèle fordiste par un capitalisme financier privilégiant la valeur actionnariale au détriment des salaires, de l'emploi, de la protection sociale et des conditions de travail et intériorisation par le management de cette financiarisation de l'économie.	Evolutions technologiques amenant des modifications fréquentes des processus de travail. Exigences des clients mises au centre des objectifs organisationnels. Développement des technologies de l'information et de la communication conduisant à un accroissement des informations traitées par chaque salarié, notamment les cadres.	Individualisation des relations de travail, affaiblissement des collectifs de travail, explosion des techniques d'évaluation et mise en concurrence des salariés.	Perte de sens du travail et conflits éthiques : objectifs financiers de court terme, injonctions paradoxales dans les structures matricielles, manque de reconnaissance du travail accompli, valeurs du service public mises à mal...
Conséquences de ces mutations : concurrence exacerbée par les coûts, les délais et la qualité conduisant à renforcer les pressions sur les salariés, concentrations accélérées par fusions, acquisitions, réorganisations amenant à supprimer des emplois, à augmenter leur précarité à organiser des chocs entre cultures d'entreprises différentes et à accroître l'incertitude des salariés sur leur avenir, centralisation des organisations mondialisées éloignant les salariés des centres de décision et décridibilisant le management de proximité tout en créant un sentiment d'impuissance individuelle et collective.	Intensification du travail et charge de travail trop élevée.	Insuffisance du management (et particulièrement des DRH et du management de proximité) et son manque de formation.	
Chômage de masse qui engendre la peur de perte d'emploi, du déclassement, la perte des repères et des protections sociales et qui fragilise les capacités de résistance des salariés en les enfermant dans leur travail...			

TABLEAU 4
Propositions des rapports officiels pour remédier aux RPS

MESURES DU PHÉNOMÈNE ET INFORMATION	SANTÉ	FORMATION ET MOBILISATION DES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE	MESURES JURIDIQUES
Construire des indicateurs (global ou partiels) de mesure des RPS et augmenter la fréquence des informations fournies, mesurer les conditions de travail et de santé dans l'entreprise, recenser les suicides de salariés au travail et procéder à leur analyse psychosociale.	Faire de la prévention des RPS une priorité de la politique de santé publique.	Former les acteurs (et notamment les managers) au sein de l'entreprise et renforcer leur rôle	Stabiliser le cadre juridique de protection de la santé des salariés au travail (interdiction du harcèlement moral, responsabilité des risques professionnels pour l'employeur).
	Améliorer l'organisation des services de santé au travail.	Réhumaniser le monde du travail.	
Créer un Observatoire national des suicides et des conduites suicidaires.	Améliorer la détection et la prise en charge des salariés en souffrance ou victimes.	Valoriser le collectif de travail voire renforcer son rôle en revitalisant les groupes d'expression de la loi Auroux.	
Lancer une campagne publique d'information sur le stress au travail avec portail internet.	Impliquer la Direction générale, le CA, les managers et les partenaires sociaux dans la santé au travail, voire dans la « construction des conditions de santé » (ne pas l'externaliser).	Promouvoir les bonnes pratiques et les comportements vertueux dans l'entreprise (boîtes à outils, certifications, actions symboliques, signatures d'accords collectifs).	
		Renforcer et mobiliser davantage les acteurs de la prévention des risques professionnels.	

L'interprétation des RPS avec les notions de Georges Bataille

Trois notions de Bataille sont mobilisées ici pour l'analyse des RPS : la « dépense », la « souveraineté » et la « communication ». (Annexe 2).

RPS et « dépense »

Dans le cas des risques psychosociaux, la dépense intervient à plusieurs niveaux.

D'abord, la surcharge de travail (intensification du travail) présente dans la plupart des cas de stress au travail, signifie une augmentation de la part de dépense productive au détriment de la dépense improductive. Elle résulte d'une volonté d'augmenter la productivité du travail et la rentabilité avec des buts divers : soit répondre à d'autres diminutions de dépenses et il y a là enchaînement, contagion des baisses de dépenses improductives (faire face à une concurrence par les coûts de la part d'autres entreprises, à la diminution des capacités de consommations des ménages, à une limitation ou une diminution des dépenses publiques des administrations…) soit accroître les profits distribuables aux actionnaires ou augmenter la valeur actionnariale (licenciements « boursiers »…).

D'autre part, cette réduction de la dépense improductive se traduit, non seulement par des licenciements, donc potentiellement par une dépense passive de chômage, mais également par un accroissement du stress des salariés restant employés. Celui-ci entraîne à son tour diverses dépenses passives et actives.

Parmi les dépenses passives, on comptera toutes les maladies psychosomatiques, dans lesquelles les salariés perdent ou dépensent une grande quantité d'énergie individuelle, et les dépenses prises en charge par les systèmes de protection sociale (santé, indemnisation du chômage, de l'absentéisme pour maladie…). Le cas du « burn out » dans lequel le salarié après une quantité de travail intense prolongée se retrouve dans l'incapacité d'aucune activité est spécifique. S'agit-il d'une pure dépense passive au sens où le salarié ne pourrait plus continuer à travailler, bien qu'il le souhaite, ou d'une dépense active consistant à dire : « maintenant, ça suffit, j'arrête » ? Peut-être y a-t-il un peu des deux comme me le faisait remarquer, lors d'un entretien, un médecin du travail.

Parmi les dépenses actives, on doit compter les suicides de salariés, surtout ceux se produisant sur le lieu de travail et/ou s'accompagnant de lettres explicatives mettant en cause le management. Ces suicides ont fortement augmenté depuis la mise en place des nouvelles formes de management. Le suicide peut être analysé avec les trois notions de Bataille comme on le verra plus loin. Sur le plan de la dépense qui nous intéresse ici, il s'agit d'une destruction dirigée volontairement contre soi qui désigne ouvertement aux tiers (management, autres salariés et public en général) ce qui semble au suicidé la cause de son geste. On peut considérer le suicide du salarié surtout s'il s'accompagne d'une lettre d'explications, moins comme un acte désespéré, comme on le présente souvent, que comme un moyen de dépenser le surplus de violence et d'agressivité que le salarié a accumulé en lui. On peut se demander pourquoi le « choix » d'un mode de dépense aussi radical et définitif. Pourquoi ne pas tourner ce surplus de violence contre ceux que le salarié estime responsables de sa situation ? Il semble que plusieurs raisons puissent être invoquées. La première est la situation d'isolement du salarié produit par les stratégies managériales, qu'il y ait eu harcèlement moral ou pas. Il y a aussi le fait que les salariés concernés sont, dans plusieurs cas, des cadres, « éduqués » dans un esprit de compétition, faiblement syndiqués et peu habitués à mener des conflits avec leur hiérarchie. Les plus fragiles sont d'ailleurs ceux qui n'ont jamais mis en cause la légitimité des dirigeants, ne contestent pas l'ordre établi et ne font pas partie des « rebelles ». Il y a probablement également une réflexion sur les conséquences de l'acte pour la famille du salarié. Le suicide engendre une culpabilité plus ou moins consciente et douloureuse chez les proches mais entraîne moins de conséquences financières négatives pour la famille qu'une agression plus ou moins grave (a fortiori un meurtre) d'un tiers conduisant à des indemnités civiles ruineuses. Il y a enfin l'effet puissant de l'acte suicidaire mettant en cause le management, et, indirectement les collègues qui n'ont pas réagi. Intuitivement, le suicidant sait que l'absence de dommage physique infligé à des tiers va entrainer beaucoup plus facilement une solidarité posthume. La mise en accusation du management sera plus grave et plus profonde, permettant aussi des indemnisations financières pour les proches. Deux des suicides du Technocentre de Renault en 2006 et 2007 ont par exemple conduit la Cour d'appel de Versailles à condamner Renault pour faute inexcusable. Préalablement, ces suicides avaient été déclarés accidents du travail par la Sécurité Sociale, ce qui ouvrait la voie à des indemnisations pour les familles. L'acte suicidaire peut même susciter la réaction collective qui avait fait défaut auparavant : les suicides au Technocentre de Renault et plus encore ceux de France Télécom ont fortement contribué à susciter le débat public en France sur les suicides au travail. On pourrait objecter que considérer ces suicides comme des formes de dépenses improductives et en pure perte semble contradictoire avec les effets plus ou moins recherchés qui viennent d'être évoqués. En réalité, Bataille s'est assez tôt rendu compte que la pure dépense improductive était très rare et ne pouvait advenir que par chance ou hasard. Les orgies agraires étaient par exemple motivées par la recherche d'un climat favorable aux récoltes, les sacrifices visaient à plaire aux dieux. Les hommes avaient toujours besoin de trouver des raisons de dépenser, c'est-à-dire finalement d'approcher la mort car, comme l'écrivait déjà Hegel dans un passage que Bataille aimait citer, « la mort (…) est ce qu'il y a de plus terrible et maintenir l'œuvre de la mort est ce qui demande la plus grande force. » (Hegel, 1999, p. 29)

Ces rapides évocations militent pour un lien direct entre l'apparition des RPS dans une organisation et la tentative par le management de réduire la dépense improductive au minimum. Cette tentative a en retour pour effet de faire réapparaître cette dépense en pure perte sous d'autres aspects non souhaités, parfois non supportés par l'organisation

et transférés aux salariés eux-mêmes ou aux organismes sociaux, mais toujours « catastrophiques ».

RPS et « souveraineté »

On peut relier les RPS et la souveraineté de plusieurs façons. On a vu que l'apparition des RPS était souvent associée à une diminution des marges de manœuvre et d'autonomie des salariés, voire à des exigences contradictoires du management : phénomène de l'injonction paradoxale ou du « double bind » (Gaulejac, 2011). L'accroissement de l'assujettissement des salariés aurait donc un effet délétère sur leur santé mentale pouvant dans certains cas les conduire à une mort violente. On pourrait se demander si le processus d'asservissement n'atteint pas un tel degré que la mort devient même préférable à la survie en tant qu'esclave. Autrement dit, le ressenti du salarié ferait qu'il n'arrive même plus à assumer la soumission qu'il avait initialement acceptée. Celle-ci atteint un tel niveau qu'elle empêche non seulement le salarié de pouvoir faire son travail, mais même d'envisager sa survie.

Le deuxième aspect correspond au phénomène de reconnaissance. On a vu dans la première partie que son absence est un facteur essentiel dans la genèse des RPS. Elle est aussi bien verticale (absence de reconnaissance par la hiérarchie) qu'horizontale (absence de reconnaissance par les pairs). La première devient même une reconnaissance négative avec les phénomènes de harcèlement moral, dont le but est d'exclure le salarié du collectif de travail en le poussant à la démission. Non seulement, les qualités du salarié sont niées, mais tout est fait pour le pousser à la faute. Quant à l'absence de reconnaissance par les pairs, elle est encouragée par la mise en compétition et l'isolement des salariés.

Les réactions de ceux-ci, face à ces mises en cause, sont diverses. Elles vont du retrait et de la dépression à des attitudes actives de résistance, collectives si elles trouvent un soutien auprès des autres salariés, mais le plus souvent individuelles. Ces cas de résistance peuvent être analysés comme des tentatives de récupération de leur souveraineté par les salariés et d'un refus d'une soumission devenue impossible. La démission apparaît elle aussi comme une forme de résistance, non pas à la stratégie du management, mais à la destruction mentale que les RPS peuvent engendrer. Le suicide sur le lieu de travail représente enfin une reconquête ultime de sa souveraineté par le salarié. En organisant sa propre mise à mort, il indique au management que rien ne pourra plus l'atteindre et qu'en revanche celui-ci devra rendre des comptes. Le suicide apparaît alors, moins comme un moyen d'abréger les souffrances mentales (la démission serait en effet un moyen moins coûteux), qu'une tentative d'accéder à une sorte de gloire posthume et un refus de la soumission, surtout si ce suicide est mis en scène sur le lieu de travail ou accompagné d'une lettre explicative.

Le cas et l'analyse du suicide au travail de Madame V.B. par Christophe Dejours (2010) sont significatifs de ce rapport entre suicide et souveraineté. Cette femme de 43 ans, cadre dans une entreprise high tech, mathématicienne de formation, qui « aimait les études et dévorait les bouquins », très appréciée et respectée dans son milieu de travail se retrouve soumise à des humiliations et des atteintes caractéristiques d'un harcèlement moral suite à son passage à temps partiel pour élever un enfant qu'elle et son mari ont adopté. Après une dépression causée par ce harcèlement ayant nécessité un congé maladie, elle reprend son travail mais ne se voit proposé qu'un travail subalterne de secrétariat. Elle se suicide huit jours plus tard en laissant une lettre à la déléguée du comité d'entreprise en lui demandant de la rendre publique après sa mort. Elle y explique son geste par son refus des conditions de travail qui lui sont proposées qui représentent « placardisation, manque de respect, humiliation (publique), souffrance morale, aucune reconnaissance professionnelle ». Elle termine sa lettre en écrivant :

> « *Alors je dis non, je ne reviendrai pas, certains acceptent l'humiliation, certains sont soumis, certains fuient dans d'autres services, l'ambiance du service est pleine de frustration (…) Moi j'arrête tout, car je ne crois pas qu'une amélioration soit possible. J'aime beaucoup trop mes collègues et mon travail pour accepter ces conditions.*
>
> *Je regrette de faire ce geste pour mes enfants, mais je ne leur imposerai pas une maman frustrée, humiliée.* (Dejours, 2010, p. 141) »

La lettre est évidemment assez éloquente. Les conclusions qu'en tire Christophe Dejours illustrent bien cette sorte de dialectique moderne et tragique du maître et de l'esclave dans laquelle une lutte à mort s'est engagée et où il apparaît clairement que Mme V.B. a préféré la mort et donc la souveraineté plutôt que d'être réduite à l'état d'esclave :

« Si l'on déstabilise Mme V.B., ce n'est pas parce qu'elle n'est plus performante, ce n'est pas parce qu'elle serait devenue inutile, c'est parce qu'elle n'est pas suffisamment soumise. La servitude allant jusqu'à la soumission comme enjeu de l'organisation du travail est plus importante que le travail et la rentabilité. Son indépendance d'esprit est intolérable et il faut qu'elle cède à tout prix. » (Dejours, 2010, p. 161).

RPS et « communication »

La part émotionnelle, affective, voire passionnelle ou « maudite » de la communication au sens de Bataille est reconnue comme faisant partie des relations de travail et notamment de la coopération au travail. Sa négation serait importante dans la genèse des RPS, elle peut être repérée de diverses façons en reprenant les observations déjà faites dans la première partie de cet article : évaluation individuelle des salariés sans base scientifique les isolant et les soumettant à des objectifs souvent irréalisables, affaiblissement des collectifs de travail, absence de soutien par la hiérarchie et les pairs et toutes les formes d'individualisation des relations de travail et de compétition entre salariés reconnues comme potentiellement anxiogènes.

Le suicide sur le lieu de travail peut alors apparaître comme une tentative ultime et tragique de rétablir une « communication ». Avec une mise en scène théâtralisée comme en témoigne le suicide au Technocentre de Renault d'octobre 2006 d'un ingénieur se jetant dans le vide devant de nombreux salariés témoins, il s'apparenterait aux

TABLEAU 5
La gestion « humaine » des possibles et les deux impossibles (bataillien et gestionnaire)

IMPOSSIBLE BATAILLIEN	GESTION « HUMAINE » DES POSSIBLES	RATIONALISATION TOTALE DES COMPORTEMENTS (IMPOSSIBLE GESTIONNAIRE)
Dépense improductive (sacrifices, méditation, érotisme, rire…)	Pauses et diminution du temps de travail, fêtes d'entreprise, augmentation des salaires et des niveaux de vie, normes de productivité définies en commun avec les salariés, reconnaissance de certaines transgressions des normes…	Dépense exclusivement productive, optimisation des moyens (intensification maximale du travail, strict respect des normes et procédures…)
Souveraineté (aucune contrainte, liberté totale, attitude glorieuse)	Reconnaissance du travail effectué, réelle autonomie	Robotisation des hommes, totalitarisme organisationnel
Communication : rupture de la discontinuité entre les individus (monde des amants, orgies…)	Solidarité intra et inter-organisationnelles (transferts financiers, relations d'aide…), rôle central des collectifs de travail	Isolement absolu (évaluation, mise en concurrence généralisée des hommes au travail et des organisations, guerre économique et guerre tout court)

sacrifices humains, l'initiative venant ici de la victime et non des sacrifiants. Il n'est pas anodin que l'épouse de cet ingénieur déclare après le jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Nanterre condamnant l'entreprise pour faute inexcusable : « On rend enfin justice à mon mari (…) J'espère que ce sera un signal fort pour toutes les entreprises qui *sacrifient* (c'est moi qui souligne) tout sur l'autel de la rentabilité. » (cité par Gaulejac, 2011, p. 117).

Ces sacrifices, autour desquels se rassemblaient les communautés archaïques, étaient très ritualisés. Outre qu'ils étaient l'occasion d'une dépense improductive intense, ils étaient analysés par Bataille comme un moyen d'établir une communauté sacrée entre les participants. Il se situait ainsi dans la continuité de l'analyse freudienne de *Totem et Tabou* : le meurtre du père de la horde primitive par les frères coalisés et la culpabilité qui s'ensuivait, aboutissaient à la création du lien social autour du totem du père mort. De même la crucifixion christique était à l'origine de la création de la communauté chrétienne et la messe avait pour fonction de rétablir périodiquement la commémoration de cet évènement fondateur en faisant participer les fidèles par le biais de l'eucharistie. Dans cette perspective, les suicides en entreprises représenteraient un retour des sacrifices humains, retour sur le mode catastrophique d'une exigence de « communication » que les modes contemporains du management ont tenté d'extirper du monde des organisations dans un souci de rentabilité et de rationalisation.

Comment lutter contre les RPS en s'appuyant sur la pensée de Bataille ?

Pour Bataille, l'apparition du travail et des interdits (sexuels, de propreté et ceux liés à la mort, notamment celui du meurtre) avait permis aux hommes de se séparer de l'animalité (Bataille, 1987d). Mais ces interdits étaient « destinés à être violés » (dans les fêtes, l'érotisme, la mise à mort des rois…). Leur transgression périodique correspondait à ces trois notions de « dépense », de « souveraineté » et de « communication » évoquant des situations limites de proximité avec la mort, d'une vie « à hauteur de mort ». C'étaient elles qui paradoxalement donnaient à la vie sa pleine humanité, si bien que leur absence pouvait conduire les hommes à la mort symbolique ou réelle. Mettre ces notions relevant de l'impossible et de l'irrationnel en face de situations réelles de travail dans une démarche compréhensive, permet d'interpréter aussi bien les décisions et les politiques qui prétendent rationaliser ce travail que leurs conséquences sur le stress et les pathologies psychosociales des salariés. Cette démarche, en montrant que les RPS sont la conséquence d'une négation plus ou moins profonde de l'humanité des hommes au travail, permet aussi de dessiner en creux ce qui permettrait de maintenir cette humanité, à savoir, la mise en place d'une gestion « humaine » des possibles. Elle se situerait à distance de deux impossibles : celui d'un certain rêve gestionnaire de rationalisation totale des comportements au travail et celui des notions de Bataille auxquelles il faudrait néanmoins faire une place sur un mode « mineur » (voir tableau 5).

Discussion et conclusion

Les mesures qui permettraient de lutter contre les RPS en donnant une place à la « dépense », la « souveraineté » et la « communication » dans les organisations ne relèvent pas de décisions purement organisationnelles. Elles ne peuvent donc être évoquées que partiellement par les consultants ou « experts » qui sont amenés à se pencher sur les RPS et à proposer des « remèdes ». Ceux-ci sont contraints de se situer dans un contexte réaliste d'adaptation aux contraintes externes de l'organisation, voire de « gestion de crise » et s'interdisent de remettre en cause les données sociétales (Tirmarche, 2010). De même, les divers outils d'évaluation, analyses explicatives et préconisations évoqués dans la première partie, qui mettent en cause l'organisation du travail et le management (Karasek, Siegrist, Clot, Dejours…) fournissent des éléments de compréhension et de remèdes aux RPS compatibles avec la pensée de Bataille. Mais ils restent notoirement insuffisants car ils se limitent la plupart du temps à proposer des changements intraorganisationels y compris lorsque ceux-ci sont préconisés par les acteurs et les collectifs de travail eux-mêmes (comme le suggèrent Clot et Dejours).

En revanche, le recours à une pensée anthropologique comme celle de Bataille permet de considérer les RPS comme un « fait social total » au sens de Marcel Mauss et de mettre en cause les données économiques, politiques et culturelles qui structurent le champ d'intervention des organisations. L'apport spécifique de la pensée de Bataille consiste alors dans la possibilité de relier les divers constats partiels à une analyse anthropologique et de « changer de point de vue » sur les faits en mettant en cause l'idéologie de la rareté et des « économies nécessaires » qui domine les sciences de gestion comme les sciences économiques et les diverses politiques publiques. Elle invite à des changements assez substantiels qui ne relèvent pourtant pas d'une « utopie ». Certains d'entre eux consisteraient simplement à revenir sur des décisions prises à partir des années 1980-1990 libérant les mouvements de capitaux, érigeant la libre concurrence en dogme sacré, interdisant les subventions publiques, déréglementant les activités financières et le marché du travail, privatisant des entreprises et services publics, supprimant des emplois et recherchant systématiquement la « baisse du coût du travail ». Ces préconisations seraient en phase avec celles que Bataille suggérait déjà dans *La Part maudite (I La Consumation)* en 1949 en évoquant une économie mondiale qui puisse être aussi basée sur le don et la dépense pour exsuder les excès inégalitaires.

Ces premiers travaux appelleraient des prolongements. Je me suis appuyé sur des études empiriques existantes basées sur les modèles partiels vus plus hauts (notamment ceux de Karasek et Siegrist). Je ne les ai pas évoquées dans le cadre limité de cette note mais j'ai constaté qu'elles n'invalidaient pas l'essentiel de l'interprétation des RPS avec les notions de Bataille. En revanche, mon hypothèse d'interprétation des suicides au travail comme des opérations sacrificielles nécessiterait une étude à elle-seule s'appuyant sur des cas, comme l'avait fait en son temps Jean Baechler (2009) dans sa très documentée étude générale sur les suicides.

Bibliographie

Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, http : //www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2009/0002/CCO_20090002_0002_0020.pdf, [Consulté le 25/05/14].

Arnaudo, Bernard; Léonard, Martine; Sandret, Nicolas; Cavet, Marine; Coutrot, Thomas; Rivalin, Raphaëlle (2012). *L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER*, Dares Analyses, mars, n° 23, http : //travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-023-2.pdf, [Consulté le 8/09/2013].

Baechler, Jean (2009). *Les suicides*, nouvelle édition augmentée, Paris, Herrmann, 652 p.

Bataille, Georges (1987a). « La notion de dépense », dans *Œuvres Complètes (Vol. I)*, Paris, Gallimard, p. 302-320.

Bataille, Georges (1987b). « Dossier de l'œil pinéal », dans *Œuvres Complètes (Vol. II)*, Paris, Gallimard, p. 11-47.

Bataille, Georges (1987c). « Dossier de la polémique avec André Breton », dans *Œuvres Complètes (Vol. II)*, Paris, Gallimard, p. 49-109.

Bataille, Georges (1987d). *L'Erotisme*, dans *Œuvres Complètes (Vol. X)*, Paris, Gallimard, p. 7-270.

Bataille, Georges (1991). *La Souveraineté*, dans *Œuvres Complètes (Vol. VIII)*, Paris, Gallimard, p. 243-456.

Bataille, Georges (1992), *La Part maudite : I- La Consumation*, dans *Œuvres Complètes (Vol. VII)*, Paris, Gallimard, p. 17-179.

Bataille, Georges (1999a). *L'Expérience intérieure*, dans *Œuvres Complètes (Vol. V),* Paris, Gallimard, p. 7-189.

Bataille, Georges (1999b). *Méthode de méditation*, dans *Œuvres Complètes (Vol. V)*, Paris, Gallimard, p. 191-228.

Brunet, Sylvie (2013). *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique social et environnemental présenté par Madame Sylvie Brunet, rapporteure, au nom de la section du travail et de l'emploi*, séance du 14 mai 2013, http : //www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2013/2013_12_prevention_risques_psycho.pdf, [consulté le 11/07/2014].

Chalon, Madeline (2012). « Quand le ciel bas et lourd », dans *Georges Bataille*, *Le Portique*, n° 29, p. 73-82.

Clot, Yves (2006). *La fonction psychologique du travail*, 5e éd., Paris, Presses Universitaires de France, 248 p.

Clot, Yves (2008). *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte/Poche, 299 p.

Clot, Yves (2010). *Le travail à cœur - Pour en finir avec les risques psychosociaux,* Paris, La Découverte, 190 p.

Clot, Yves; Davezies, Philippe (2011). « Des accords sur le stress qui sonnent faux », *Santé et Travail*, n° 74.

Cox, Thomas; Griffiths, Amanda; Rial-Gonzalez, Eusebio (2006). *Recherche sur le stress au travail*, Agence européenne pour la sécurité au travail, collection Issue, n°203, 167 p.

Davezies, Philippe (2001). « Le stress au travail : entre savoirs scientifiques et débat social », *Performances. Stratégies et facteurs humains*, n° 1, p. 4-7.

Dejours, Christophe (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel - Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, INRA Editions, 82 p.

Dejours, Christophe (2008). *Travail, usure mentale - Essai de psychopathologie du travail*, 4e édition augmentée, Paris, Bayard, 304 p.

Dejours, Christophe (2009). *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, nouvelle édition, Paris, Editions du Seuil, collection Points Essais, n° 549, 246 p.

Dejours, Christophe (2010). « Nouvelles formes de servitude et suicide », dans C. Dejours, *Observations cliniques en psychopathologie du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 131-162.

Gaulejac, Vincent (de) (2011). *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Le Seuil, collection Economie humaine, 336 p.

Hegel, GeorgWilhelm Friedrich (1999). *Phénoménologie de l'esprit*, Vol. I, trad. Jean Hyppolite, Paris, Aubier, 360 p.

Hirigoyen, Marie-France (1998). *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, Editions La Découverte & Syros, 212 p.

Karasek, Robert (1979). « Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, n°24, p. 285-308

Karasek, Robert; Theorell, Töres (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books, 384 p.

Kojève, Alexandre (1990). *Introduction à la lecture de Hegel*, Paris, Gallimard, collection Tel, n° 45, 602 p.

Lazarus, Richard S.; Folkman Suzan (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, New York, Springer Publishing Company, 456 p.

Lyon, Brenda L. (2012). « Stress, Coping, and Health – A Conceptual Overview », dans V. Hill Rice, *Handbook of Stress, Coping and Health – Implications for Nursing Research, Theory and Practice*, 2nd éd., Chapter 1, New York, Sage Publications Inc, p. 2-20

Mouchot, Claude (1990). « Décision et sciences sociales », dans A.C. Martinet (coordonné par), *Epistémologies et Sciences de Gestion*, Paris, Economica, collection Gestion, p. 31-79

Nasse, Philippe; Légeron, Patrick (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, remis à Monsieur Xavier Bertrand, Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, 12 mars 2008, http : //www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/084000156/0000.pdf, [Consulté le 2/8/2013]

Pesqueux, Yvon (2007). *Gouvernance et privatisation*, Paris, Presses Universitaires de France, collection La politique éclatée, 264 p.

Sahler, Benjamin; en collaboration Berthet, Michel; Douillet, Philippe; Mary-Cheray, Isabelle (2007). *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*, Lyon, Editions du réseau ANACT, 274 p.

Selye, Hans (1975). *Le stress de la vie – Le problème de l'adaptation*, trad. Pauline Verdun, nouvelle édition, Paris, Gallimard, collection Les essais, 436 p.

Siegrist, Johannes (1996). « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology,* vol. 1, n° 1, p. 27-41

Siegrist, Johannes; Starke, Dagmar; Chandola, Tarani; Godin, Isabelle; Marmot, Michaël; Niedhammer, Isabelle; Peter, Richard (2004). « The measurement of effortreward imbalance at work : European comparisons », *Social Science and Medicine*, vol. 58, n°8, p. 1483-1499

Tirmarche, Olivier (2010). *Au-delà de la souffrance au travail - Clés pour un autre management*, Paris, Odile Jacob, 288 p.

ANNEXE 1
Le cadre réglementaire et conventionnel sur les risques psychosociaux en France : un compromis boîteux

L'accord national interprofessionnel signé le 2 juillet 2008 par les partenaires sociaux, transposant l'accord européen du 8 octobre 2004, parlait de « stress au travail ». Il apparaissait clairement comme un compromis. D'une part, la définition du stress reprenait celle de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao qui s'inspirait elle-même des travaux de Lazarus et Folkman (1984) sur le coping mettant en cause une difficulté individuelle des salariés à s'adapter aux contraintes du travail.

Mais d'autre part, l'accord indiquait que, même si toute manifestation de *stress au travail* ne devait pas être considérée comme *stress lié au travail*, celui-ci pouvait être « provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. » (*Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008*, p. 118). Il recommandait clairement d'engager une action « dès qu'un problème de stress au travail est identifié (...) pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire » en indiquant que « La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur » mais que « Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures. » (Ibid., p. 119)

Le terme de « risque psychosocial » a permis un autre compromis, peut-être plus favorable aux salariés. Pour le management ou les actionnaires, il désignait des phénomènes qui n'étaient pas nécessairement en relation avec le travail et son organisation. Pour les syndicats, il présentait le double avantage de mettre en cause des facteurs sociaux (et non individuels comme la notion de stress) et d'obliger les employeurs à prévenir ces risques dans le cadre de la préservation de la santé au travail. La loi du 31 décembre 1991 avait en effet modifié le Code du travail et le Code de la santé publique pour évaluer a priori et prévenir les risques professionnels : l'employeur était tenu sous peine d'emprisonnement et d'amende de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'adjectif « mentale » ne fut ajouté que par la loi de modernisation sociale de 2002. Mais le document unique sur les risques professionnels prévu par le décret du 5 novembre 2001 avait insisté explicitement sur la prévention des risques « psychosociaux » depuis sa circulaire d'application du 18 avril 2002.

ANNEXE 2
Les notions de dépense, souveraineté et communication dans la pensée de Georges Bataille

La « dépense » est la première « notion » que Bataille a mise en avant dans ses écrits, celle qui ordonne l'ensemble de l'œuvre. Elle est apparue dans ses premiers textes non publiés de son vivant (Bataille, 1987b; 1987c) et dans son fameux article, « La notion de dépense » (Bataille, 1987a), paru en 1933 dans la revue *La Critique Sociale* dirigée par le communiste dissident Boris Souvarine. C'est une notion polysémique qui évoque une perte d'énergie sans retour, une dilapidation de celle-ci sous forme de chaleur inemployée. Elle est apparue fréquemment sous d'autres appellations : « dépense improductive ou inutile », « dépense en pure perte », « consumation ». Initialement référée à la métaphore solaire (le soleil donne ses rayons en pure perte), Bataille va ranger sous cette notion une multitude de phénomènes biologiques et culturels concernant les végétaux, les animaux et les humains : la prolifération de plantes sur un terrain limité, la manducation d'espèces végétales ou animales par des prédateurs, les guerres, le chômage, l'érotisme (la sexualité humaine envisagée en dehors de la reproduction de l'espèce), la construction de cathédrales et de lieux sacrés, la consommation ostentatoire et de luxe, les jeux, les sacrifices animaux et humains, le « potlatch » etc.

Ce qui importe est la mise en perspective de la dépense avec son contraire : la dépense productive, l'accumulation, la croissance, le travail... C'est ce que Bataille a fait dans *La Part maudite* (Bataille, 1992) (en réalité son premier volume, *La Consumation*), en montrant le conflit historique entre la dépense et l'accumulation depuis les sociétés archaïques jusqu'aux sociétés contemporaines. Mais son propos ne se limitait pas à un effort descriptif, il s'agissait de favoriser l'accès des hommes à la « conscience de soi » dans une perspective décalquée (et en même temps très démarquée) de la phénoménologie hégélienne, du moins celle présentée dans le séminaire d'Alexandre Kojève (1990) que Bataille, comme d'autres dans les années 30, avait suivi avec passion.

Toutes les activités humaines (y compris le travail) intègrent en une proportion variable dépense improductive ou inutile et dépense productive ou utile. Concrètement, le problème posé est rarement de choisir entre les deux types de dépenses mais quelle part chacune d'elle occupe dans une activité humaine donnée.

La dépense improductive est inévitable pour exsuder les excès d'énergie provenant du rayonnement solaire d'autant que les êtres vivants (et les êtres humains plus que les autres) créent à leur tour plus d'énergie que celle dont ils ont besoin pour vivre et se reproduire.. Le véritable problème « économique » qui se pose alors à l'homme n'est donc pas de faire face à la rareté (qui lorsqu'elle existe n'est que locale) mais de dépenser les excédents. Si ceux-ci ne sont pas dépensés parce qu'il y a auto-entretien ou accroissement de l'excès par de nouvelles dépenses productives en vue de la croissance, il vient toujours un moment où la « pression » et l' « ébullition » sont telles que la dépense improductive a nécessairement lieu pour résorber l'excès. Et sa quantité ne peut être réduite. Toutefois, ses formes peuvent varier et sont en partie substituables sous l'effet des décisions humaines. L'excès de marchandises peut conduire à leur destruction physique, à leur don gratuit ou à une dépense monétaire au profit de ceux qui peuvent ainsi les acheter. L'excès peut aussi amener des destructions humaines, physiques et matérielles d'équipements (cas de l'excès d'armements conduisant à la guerre, destructions, mises au rebut ou bradages de matériels devenus inutiles...), des dévalorisations d'objets, de titres ou de monnaie, ou des destructions d'emplois (chômage en cas de surinvestissement ou de surcapacités de production). Mais l'excès peut aussi donner lieu à une diminution du temps de travail (sans baisse de rémunération) par une autre répartition du travail, à l'augmentation des salaires par réduction des excédents que sont les profits... Il s'agit alors de dépenses improductives plus favorables aux salariés.

En revanche, si les hommes ne sont pas conscients de cette nécessité de la dépense et qu'en particulier une idéologie de la rareté et de l'économie nécessaire domine leur conscience, la dépense s'imposera à eux sous des formes et des modalités qu'ils n'auront pas choisies, et qui seront le plus souvent considérées comme des « catastrophes » (chômage, guerres, effondrement des prix et des revenus dans une période de dépression économique...). Bataille est ainsi amené à distinguer les « dépenses actives » (volontaires) et les « dépenses passives » (subies).

Enfin, comme le rappelle Madeline Chalon (2012), il y a un lien (une « contagion ») entre dépense, communication et souveraineté. Par exemple, les pauses dans le travail représentent une *dépense* improductive qui est aussi l'occasion d'une *communication* non utilitaire ayant une dimension affective en même temps qu'elles permettent au salarié d'exprimer une part de *souveraineté* et d'autonomie.

La « souveraineté » a d'abord été évoquée dans *L'Expérience intérieure* (Bataille, 1999a) et dans *Méthode de méditation* (Bataille, 1999b), deux essais appartenant à l'autre grand ensemble (qui faisait pendant à *La Part maudite*), *La Somme athéologique*, mais c'est surtout dans *La Souveraineté* (Bataille, 1991) (troisième volume inachevé et publié de manière posthume de *La Part maudite*) que Bataille s'est expliqué avec cette notion dans une perspective historique.

La « souveraineté » est elle-aussi décalquée et démarquée du concept hégélien de « maîtrise » fondé sur le refus de la servitude dans la dialectique du maître et de l'esclave. Elle implique le mépris et l'acceptation du risque de mort. Mais à la différence de la maitrise, elle ne résulte pas d'un processus de domination. Elle souligne plutôt le fait de n'être subordonné à rien ni à personne ce qu'expriment sur un mode mineur les concepts courants d'autonomie et d'indépendance. Elle subsume également la recherche de la gloire, l'exposition à l'admiration d'autrui entretenant ainsi une parenté avec le concept hégélien de reconnaissance.

Le souverain s'est présenté sous une double figure dans l'histoire humaine, celle du chef religieux et celle du chef militaire, mais c'est le premier qui, lié au sacré, et dispensé du pouvoir sur les choses, a été la figure la plus représentative de la souveraineté. Le véritable souverain qui n'a pouvoir sur rien ni sur personne n'est pas un maître, c'est un être profondément libre qui est en particulier délié de la nécessité de travailler. Les opérations souveraines sont celles qui ne rentrent pas dans l'enchaînement des fins et des moyens, qui ne renvoient qu'à elles-mêmes comme le rire et les larmes. La souveraineté entretient donc un lien étroit avec la dépense, c'est-à-dire avec la perte. Elle est proche aussi d'une notion nietzschéenne, celle de « volonté de puissance », mais dont Bataille s'est aussi démarqué en lui substituant celle de « volonté de chance ».

La notion de « communication » est aussi liée étroitement aux deux précédentes. Il ne s'agit évidemment pas de celle que l'on évoque couramment, qui a même donné lieu à une science, et qui réfère à un message à transmettre avec des canaux de communication, un émetteur et un récepteur etc. La communication est pour Bataille ce qui crée du lien social, pas un lien social basé sur une communauté territoriale, culturelle ou de liens de sang, mais une communauté de cœur. Les tentatives de Bataille dans l'entre-deux guerres de constituer de telles communautés « électives », notamment à travers la société *Acéphale* et le *Collège de Sociologie*, se sont soldés si l'on veut par un échec ou plutôt, on pourrait dire que leur échec fut leur réussite, leur chance, car la « communication » est toujours un phénomène extrême et fugace. Les modèles de communauté évoqués par Bataille sont la communauté des amants (érotisme des corps et érotisme des cœurs) et la communauté sacrificielle (érotisme sacré), c'est-à-dire celle qui naît dans les transes extatiques des participants au sacrifice dans les sociétés archaïques.

Cette communication au sens de Bataille semble assez contradictoire avec les échanges supposés être rationnels dans le monde du travail. Toutefois comme pour les autres notions, il s'agissait pour Bataille, non d'exclure la part rationnelle de la communication, mais de mettre à jour et de souligner l'importance de sa part « émotionnelle », « passionnelle » voire « maudite ».