

« Suicide au travail : la cote d'alerte »

Par Jean-Marc Le Gall

Directeur d'études à Entreprise et personnel, professeur associé au Celsa

Tout concourt habituellement à une espèce d'omerta autour des drames personnels que constituent les suicides au travail : l'angoisse ressentie face à cet acte irrémédiable, la difficulté d'en comprendre les multiples raisons, et le sentiment de culpabilité des proches et de la hiérarchie des salariés disparus. Pourtant, les directions générales des groupes concernés par les suicides récemment survenus ont réagi en communiquant avec doigté, et surtout en engageant des réflexions de fond, à partir d'"écoute et compréhension", à EDF et chez Renault par exemple. Ces dirigeants ont perçu combien ces suicides constituent un très fort signal d'alerte, au moment même où de multiples innovations organisationnelles et managériales visent à mobiliser plus fortement leurs collaborateurs.

Si chacun pressent, à l'origine de tels actes, des motivations complexes et intimes, décider de mettre fin à ses jours dans son entreprise n'est jamais fortuit. Le travail pionnier mené à ce sujet voici plus d'un siècle par le sociologue Emile Durkheim apparaît à bien des égards éclairant. Dans son livre intitulé *Le Suicide*, il distingue en effet parmi ses causes possibles des facteurs psychologiques et des facteurs sociaux. Les premiers ne concernent qu'une personne prise isolément, les seconds tiennent au contraire à l'organisation sociale, et son étude, très documentée, l'amène à considérer ces derniers comme déterminants, car facilitant le passage à l'acte. "Plus la communauté est fortement intégrée, plus aussi elle a de vertu préservatrice", conclut-il.

Le relâchement des liens sociaux déploré par ce défenseur des corporations professionnelles n'est-il pas fortement à l'oeuvre aujourd'hui dans le monde du travail ? De nombreux constats l'attestent nettement : moindre encadrement des équipes, fréquente solitude des opérateurs en usine ou des prestataires de service face aux clients, faiblesse aggravée des syndicats, et bien sûr développement de la sous-traitance et de l'intérim. Cette dégradation du "vivre ensemble", selon l'expression du psychiatre Christophe Dejourné, pèse sur de nombreux salariés, également nombreux en tant que citoyens à déplorer les changements accélérés de la société française, comme l'ont rappelé les besoins de protection exprimés au cours de la campagne présidentielle.

Durkheim identifie de manière prémonitoire une autre évolution de nature à fragiliser le monde du travail, et que le management contemporain exacerbe : la course permanente au progrès économique et au dépassement de soi. Les salariés apparaissent donc aujourd'hui non seulement moins protégés, mais aussi soumis à plus de pressions : "Dès lors, que le moindre revers survienne et l'on est sans forces

pour le supporter." La rupture peut alors survenir, jusqu'à l'extrémité du suicide, apparu depuis moins d'une dizaine d'années dans l'entreprise.

Ce détour par l'analyse sociologique ne fonde bien sûr pas l'acte d'accusation de l'entreprise. Mais il pointe la nécessité de bien connaître les situations de travail et les personnes, et de dialoguer plus avec elles. Marc Banet, consultant, psychosociologue et ancien médecin du travail du groupe Alcan, rappelle opportunément qu'"une politique de prévention du stress et de protection de la santé est un projet très complexe, à construire dans la durée et sur la base d'une bonne connaissance du réel". Mieux reconnaître les personnes, leurs contributions et leurs difficultés est la condition impérative de ce travail de fond, à l'opposé des solutions rapides, dictées par la seule actualité.