

Evolution de la prise en compte de la souffrance psychique au travail

Indemnisation du chômage :

Les prochains ENTRETIENS DE L'IRES

Sujet au coeur de l'actualité sociale depuis plusieurs mois, la nouvelle convention d'assurance chômage a fait l'objet d'une négociation dont le contenu est désormais fixé. Dans le même temps, l'Ires portait un regard sur la situation des systèmes indemnitaires du chômage dans une douzaine de pays : (Union européenne, Amérique du Nord).

Ce travail comparatif, qui fait l'objet du numéro spécial de la *Chronique internationale fin 2008*¹, montre que les disparités nationales restent sensibles, pour ce qui concerne le niveau et l'étendue de la protection indemnitaire. De même, l'organisation institutionnelle de l'indemnisation du chômage (articulation placement-indemnisation, rôle des partenaires sociaux, de l'Etat et des collectivités territoriales) demeure tributaire de fortes singularités qui conditionnent largement les termes du débat national. Cependant, l'ensemble des contributions des chercheur(e)s met en évidence l'ampleur des ajustements à l'oeuvre : durcissement des critères d'éligibilité, renforcement des contrôles, redéfinition de l'« emploi convenable », etc.

Pour en débattre (chercheurs, responsables syndicaux, etc.) et en tirer des enseignements pour le cas français, nous vous invitons à nous retrouver le 12 février prochain au matin, au CESE.

Une belle année 2009 à toutes et à tous.

Jean-Louis Levet,
Directeur Général de l'Ires

(1) Indemnisation du chômage : débats sur les réformes, numéro spécial, *Chronique internationale* n° 115, Ires.

L'IRES s'est engagé, depuis mars 2008, avec l'ANACT dans une recherche-action sur les « Risques Psycho-Sociaux » (RPS) au travail, intitulée « Stratégies et politiques des grandes entreprises en matière de prévention des RPS ». Elle vise à mieux appréhender et analyser les politiques et stratégies des entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux. Cette recherche-action se traduit dans un premier temps par un cycle de rencontres, amorcé le 9 décembre 2008.

De nouveaux enjeux

Ce sujet des RPS n'est pas nouveau. Depuis plusieurs années, il est bien connu et exploré par les sciences de la santé et de la société, ainsi que de la part des organisations syndicales. Mais, du côté des décideurs et des organisations patronales, sa reconnaissance s'est faite de manière beaucoup plus lente, en particulier pour les liens avec les conditions de travail et donc avec l'organisation du travail. Cette approche va actualiser les travaux antérieurs au sein de l'IRES qui soulignaient que « le dialogue social sur les conditions de travail connaît des difficultés structurelles en France » (cf. *Lettre de l'IRES* n°73, octobre 2007). Les différentes négociations menées récemment sur ce sujet en France, par leur processus comme par leurs conclusions, traduisent bien cette nouvelle prise de conscience :

- la Conférence tripartite sur les conditions de travail, lancée en octobre 2007, a fait des propositions sur le « droit d'alerte » des salariés et sur la création du « Conseil d'Orientation des Conditions de Travail » (COCT) ;

- les négociations interprofessionnelles sur la lutte contre le stress au travail, la violence et le harcèlement ont été menées en 2008, sous l'impulsion de l'« accord-cadre sur la lutte contre le stress au travail, la violence et le harcèlement »⁽¹⁾. Elles ont abouti, le 2 juillet 2008, à un **premier accord sur la prévention du stress au travail**, qui prévoit d'engager ensuite une négociation spécifique sur le harcèlement et la violence au travail.

Les principaux résultats des enquêtes

L'évocation de la **souffrance psychique au travail** s'est faite progressivement à partir du milieu des années quatre-vingt, quand elle y a émergé comme un problème de premier plan, en parallèle avec la crise du travail et l'accentuation considérable de la pression sur les salariés. Depuis la fin des années 1990, un débat de grande ampleur a été amorcé, en particulier par les ouvrages de M.-F. Hirigoyen (1998) avec sa contribution à la « révélation » du « harcèlement » dans la société au travail, et de C. Dejourné (1998) avec la dénonciation de la souffrance générée par les pressions dans l'organisation même du travail.

Les études sur les **conditions de travail**⁽²⁾ ont confirmé cette dégradation de ces conditions, due en partie à l'intensification du travail, qui porte sur les rythmes, les objectifs, l'autonomie (avec contrainte de temps, cadences élevées, manque de maîtrise des tâches, relations hiérarchiques difficiles...) et à la flexibilité de l'emploi, qui s'applique à tous les domaines : temps de travail (temps partiel subi), organisation du travail (polyvalence, travail en équipe, prise de responsabilités), statut de l'emploi (contrats à durée déterminée, intérimaires...). Ainsi, le risque de troubles psychologiques est plus important si les contraintes dans le travail sont élevées (et si la rétribution est perçue comme insuffisante), et plus faible quand la personne peut bénéficier d'autonomie de décision, d'accès aux informations internes, d'appui par les collègues ou la hiérarchie.

En parallèle, les enquêtes sur la **santé au travail** ont fait apparaître un accroissement des problèmes de santé, clairement reliés à cette intensification du travail et la flexibilité de l'emploi⁽³⁾. Ainsi, la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound), estime que **22% des salariés de l'Union européenne souffrent de stress au travail**, alors que 5% ont subi un harcèlement et 5% sont victimes de violence physique. Elle estime que ces deux tendances entrent parmi les causes principales des problèmes de santé pour les travailleurs européens, à côté des risques physiques sur le lieu de travail : **plus de la moitié des travailleurs doivent suivre des cadences élevées ou respecter des délais rigoureux pendant au moins un quart de leur temps de travail**, tandis que l'autonomie n'a pas augmenté de manière significative (un tiers des travailleurs déclarent avoir peu ou pas de contrôle sur leur travail).

L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) estime que **400 000 maladies et près de 3,5 millions de journées d'arrêt de travail sont provoquées par le stress au travail**, qui présente donc également de fortes répercussions économiques. Le Bureau International du Travail estime son coût économique entre 3 et 4 % du PIB.

Davezies (2001) décrit trois types d'atteintes à la santé au travail, celles contre l'intégrité physique, provoquées par des agents physiques ou chimiques, celles par l'hyper-sollicitation des personnes, celles contre la dignité et l'estime de soi. La souffrance psychique correspond à ces deux dernières atteintes, et s'exprime donc dans un registre à prédominance soit psychique (dépressions professionnelles, troubles du sommeil, conduites addictives...) soit psychosomatique (Troubles Musculo-Squelettiques TMS, douleurs diverses,...).

L'enquête SUMER (« Surveillance Médicale des Expositions et des Risques ») 2002-2003, qui décrit les contraintes d'organisation et les expositions professionnelles auxquelles sont soumis les salariés, montre que **pénibilité physique et pénibilité psychologique affectent l'ensemble des salariés**. Alors qu'un cliché fréquent tend à différencier les ouvriers qui seraient soumis à une pénibilité physique et les cadres qui subiraient une pénibilité psychologique, cette situation existe dans tous les milieux professionnels, même ceux qui devraient *a priori* y échapper (car non tournés vers la production à but lucratif de biens ou de services). De même, il serait illusoire et dangereux de croire que les conditions de travail des salariés ont changé, comme si avant les problèmes de santé au travail étaient pour des ouvriers en souffrance physique, et aujourd'hui ils seraient pour des employés du tertiaire sans souffrance physique. Au premier trimestre 2009, une nouvelle édition de l'enquête SUMER devra couvrir davantage de champs professionnels, et donc affiner ces analyses.

De nombreuses études internationales ont montré que, parmi les RPS, le « **stress** » est l'expression la plus fréquente. La notion de « stress » est évoquée depuis les années 1950 comme « mécanisme adaptatif de l'organisme » à une situation d'urgence. Si les stratégies individuelles de défense ne peuvent plus fonctionner, alors l'individu est submergé par la réalité du danger, et sa souffrance psychique peut se décompenser en

crise majeure, jusqu'au **suicide** (Dejours, 2000 et 2005), ainsi que l'actualité récente l'a montré.

D'un point de vue **qualitatif**, les approches de la souffrance psychique au travail se sont développées à partir de celles opérant déjà sur la souffrance psychique en général, et en suivant leurs débats et évolutions théoriques⁽⁴⁾. La mise en évidence des effets psychiques des situations de travail et la compréhension de leurs causes peut puiser dans une grande variété de théories. Cette disparité s'explique en partie par des options épistémologiques différentes ; mais elle correspond aussi à l'extrême diversité des situations de travail, et provient également du caractère assez récent du domaine.

La « psychodynamique du travail » s'est récemment constituée, en opérant un déplacement de la psychiatrie vers la psychologie clinique, de la médecine vers les sciences humaines, d'une science « d'expertise » vers une science fondée sur une approche compréhensive⁽⁵⁾. Elle met en évidence les processus inconscients que les individus et les groupes développent pour se protéger contre la menace des risques dans leur travail : les « stratégies défensives de métier », collectives ou individuelles, qui consistent à contourner le danger, en le niant ou en le travestissant.

Les éléments en débat

Ainsi, différentes descriptions et définitions se sont formées autour de cette question de la souffrance psychique au travail. Pour l'évoquer, l'expression de « Risques Psycho-Sociaux » est maintenant passée dans le langage commun, mais elle est impropre et source de confusion. En effet, le terme de « risque » suggère un déterminant en amont, susceptible de provoquer une action néfaste pour la santé (comme on parle de risque cardio-vasculaire, par exemple). « RPS » devrait donc se référer aux « facteurs de risque » dans l'apparition de souffrance psychique, mais en fait il englobe leurs conséquences, les manifestations de la souffrance que ceux-ci entraînent.

De fait, les éléments compris dans les RPS sont le stress (qui en est l'expression la plus fréquente), les harcèlements, les violences au travail, contre autrui ou contre soi-même (suicide, addictions,...).

Ces ambiguïtés contribuent à entretenir la confusion autour de la souffrance psychique au travail, donc à retarder sa compréhension, et la mise en place concertée de mesures contre elle. Cela permet de ne pas aborder de front la question de l'organisation du travail comme déterminant de la souffrance psychique au travail.

Ainsi, le rapport Nasse & Légeron (mars 2008) sur « la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail », se focalise encore sur une prétendue absence de définition et de délimitation des RPS, pour affirmer qu'il faut encore davantage de réflexion pour aboutir à des indicateurs « consensuels ». En cela, il a certes répondu à la commande du ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, qui disait ne pas disposer d'indicateurs fiables, et qui s'est appuyé sur ces conclusions pour confier à l'INSEE une enquête nationale sur le stress au travail (ses premiers résultats devraient arriver en 2009).

Bien que le milieu de travail soit repéré depuis longtemps comme fournissant une forte proportion des problèmes de santé mentale⁽⁶⁾, il a donc fallu de longues années pour que le monde politique se saisisse de ces démonstrations. Ainsi, les RPS

émergent seulement maintenant après une longue période de déni, mais restent encore très souvent instrumentalisés pour renforcer l'individualisation des réponses par les services de Ressources Humaines, au lieu de prendre en compte la globalité du phénomène.

Pendant longtemps, la position des organisations patronales étaient de différencier le « bon stress » (censé permettre une meilleure performance) du « mauvais stress », (censé venir de l'incapacité des salariés à se contrôler). D'où une longue pratique de discours et d'actions autour de « la gestion du stress », stratégie perverse permettant de banaliser le phénomène, de culpabiliser le « mauvais stresser » et d'évacuer la question de l'origine et des conséquences délétères du stress.

La prévention des risques psychosociaux

Après plusieurs années d'expérimentations et d'analyse, quelques principes peuvent être dégagés dans la recherche et la prévention des RPS⁽⁷⁾ :

- prendre en compte la nécessité du dialogue social ;
- éviter la généralisation comme la théorisation, et s'efforcer d'agir au niveau local, à partir d'une recherche sur le terrain ;
- tenir compte des autres expériences européennes, en particulier des différences significatives entre certains pays.

La médiatisation actuelle sur les RPS ne doit pas faire oublier que, les autres problèmes de santé au travail persistent toujours aujourd'hui, en particulier les atteintes à la santé physique dues à de

mauvaises conditions de travail « physiques ». Les risques psychiques et les risques physiques sont imbriqués entre eux, de même que leurs conséquences en terme de souffrance psychique et physique.

Ainsi, il serait illusoire de penser que les RPS seraient un problème passager et dangereux d'accepter la fatalité à leur encontre, sous prétexte qu'il serait impossible d'agir, ou au motif que le nouveau modèle de management serait constitutif du « progrès ».

Etienne Lecomte, IRES

(1) signé au niveau européen le 8 octobre 2004, il devait être ensuite retranscrit dans les droits nationaux, sur un délai de trois ans.

(2) en particulier les enquêtes de la DARES (2002), puis Bué et al., 2004.

(3) Gollac M., Volkoff S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.

(4) Gaulejac V. de, 2005, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005 et Clot Y. (dir.), 2002, *Les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octares Editions (3^e éd).

(5) Lhuillier D., 2005, *Cliniques du travail*, Paris, Erès ; Molinier P., 2006, *Les enjeux psychiques du travail, Introduction à la psychodynamique du travail*, Paris, Payot.

(6) Jusqu'à plus du tiers, selon Karasek R., Theorell T., 1990, *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York : Basic Books

(7) Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ANACT, 2007.

Agenda

Indemnisation du chômage : un défi pour les acteurs sociaux

A l'occasion de la parution du numéro spécial de *La Chronique internationale de l'IRES* n° 115, l'Institut tient « **LES 9^{èmes} ENTRETIENS DE L' IRES** » **le jeudi 12 février 2009 de 9 heures à 12 heures 45** au Conseil économique, Social et Environnemental.

Organisés autour de deux tables rondes :

**Les singularités nationales de l'assurance chômage :
Allemagne, Belgique, Espagne, Etats-Unis, Suède**

**Les enjeux des réformes de l'assurance chômage en
France et dans l'Union européenne**

Discussions :

- sous les présidences de Jacques Freyssinet et de Jean-Pierre Revoil ;
- avec les interventions de chercheurs : Jean Faniel, Annie Jolivet, Philippe Pochet, Florence Lefresne, Carole Tuchsirer, Mechthild Veil, Catherine Vincent ;
- avec les interventions de représentants des confédérations syndicales

Programme complet et inscription sur : www.ires.fr

La 1^{ère} Université de printemps de l'IRES : mardi 28 et mercredi 29 avril 2009 à Montreuil

**Thème : le capitalisme demain, du capitalisme
financier au développement durable**

L'IRES, associant l'ensemble des organisations syndicales représentatives, organise un nouveau rendez-vous qui est une occasion exceptionnelle de réunir pour un débat ouvert entre l'ensemble des acteurs économiques et sociaux (syndicalistes et responsables d'entreprises, élu(e)s et militant(e)s associatifs, chercheur(e)s et représentant(e)s d'instances nationales et internationales) sur un thème majeur.

Première journée

- **Matin : du capitalisme financier au développement durable : les enjeux de cette mutation**

- **Après-midi : les regards croisés depuis l'entreprise et son (ses) territoire(s) d'implantation**

Deuxième journée

- **Matin : les impacts sur l'emploi et le travail au travers des transformations en oeuvre dans les entreprises et des relations au sein des systèmes productifs**

- **Après-midi : les stratégies nationales des Etats, leurs réalités et leurs perspectives**

Programme complet et pré-inscription sur : www.ires.fr

Pour commander nos publications : www.ires.fr/-Publications

Centre d'analyse stratégique. Commission « France 2025 ». Intervention de Jean-Louis Levet « Production, quelles perspectives ? ». (Paris, 1er octobre 2008)

Centre d'histoire sociale de la Haute Loire. Inauguration. Conférence de Jean-Marie Pernot « Les grèves, mai 1968 et avant ». (Le Puy en Velay, 1^{er} octobre 2008).

RH&M. Convention « Performance des entreprises et rémunérations ». Intervention de Jean-Louis Levet « Politique sociale et performance des entreprises ». (Paris, le 7 octobre 2008)

CNAM. « Rencontres annuelles des territoires ». Intervention de Jean-Louis Levet « De l'aménagement du territoire au développement des territoires ». Publication des Actes (en cours). (Paris, le 10 octobre 2008)

Rendez-vous de l'histoire. Table ronde organisée par la revue « Le mouvement social ». Participation Jean-Marie Pernot « Bruxelles, les mouvements sociaux et les syndicalismes européens », (Blois, 10 octobre 2008).

Institut Syndical européen. Colloque sur la syndicalisation. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur les caractéristiques des relations professionnelles françaises. (Bruxelles, le 14 octobre 2008)

COR (Conseil d'Orientation des retraites). Colloque annuel sur « Le système de retraite suédois ». Intervention d'Antoine Math « La réforme suédoise : des choix novateurs ? » (Paris, 16 octobre 2008)

Centre d'histoire sociale du XXe siècle. Contribution de Jean-Marie Pernot sur l'ouvrage « Le syndicalisme dans la France occupée ». (Paris, 16 octobre 2008).

CSQ. Intervention de Christian Dufour lors de la conférence de rentrée de l'exécutif syndical. (Québec, 22-24 octobre 2008)

IDHE-CNRS. Colloque « Les restructurations industrielles entre politiques, droit et relations professionnelles » : - communication de Florence Lefresne et Catherine Sauviat « Restructurations comparées au sein d'Alstom » ; - communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS) « Restructurations et comités d'entreprise européens dans l'automobile ». (Cachan, 23-24 octobre 2008)

Institut Syndical Européen (ETUI). Forum mensuel. Intervention de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS) « Transnational collective bargaining at company level: Historical developments in the automobile industry ». (Bruxelles, 29 octobre 2008)

CGT Nettoyage Ile-de-France. Soirée d'information et débat. Intervention d'Antoine Math « Les droits sociaux des vieux migrants ». (Paris, 31 octobre 2008)

Driré région PACA. Séminaire des acteurs de l'industrie du nettoyage. Intervention de Jean-Louis Levet « Quelle politique industrielle pour la compétitivité des entreprises ? ». (Avignon, 3 novembre 2008)

IDIES. Colloque. Participation de Pierre Concialdi à la table ronde : « Les informations fournies par la statistique publique française sont-elles suffisantes pour nourrir un débat informé sur l'état de l'économie et de la société ? ». (Paris, 5 novembre 2008)

Association française de Sociologie/IRES. Groupe de Travail « Relations Professionnelles » (GT18). Séminaire de recherche sur la démocratie industrielle. Intervention de Udo Rehfeldt « Démocratie économique dans le système allemand de relations professionnelles ». (Paris, CNAM, 7 novembre 2008)

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Conférence annuelle des Observatoires. Intervention de Benoît Robin à l'Observatoire sur les restructurations (ERM) sur « l'augmentation des cas inhérents aux crises ». (Dublin, 13 novembre 2008)

Département de l'action sociale du Canton de Genève. Communication de Florence Lefresne « Insertion professionnelle des jeunes et politiques d'emploi et de formation en Europe ». (Meyrin, 11 novembre 2008)

Présidence française de l'Union européenne. Conférence sur les accords transnationaux d'entreprises. Présentation par Udo Rehfeldt du thème « Anticipation et restructurations dans les accords transnationaux ». (Lyon, 13-14 novembre 2008)

Université de Fribourg. Colloque « Etat-industrie, quelles protections pour les entreprises ? ». Intervention de Jean-Louis Levet « analyse comparée des politiques industrielles françaises et allemande ». Publication des Actes (en cours). (Fribourg, 14 novembre 2008)

Bourse du travail de Marseille. Stage de formation syndicale sur la précarité organisé par la FSU des Bouches-du-Rhône. Intervention de Pierre Concialdi. (Marseille, 18 novembre 2008)

Ecomusée de Fresnes. « Des solutions pour les travailleurs pauvres ? ». Michel Husson, débat avec Christine Black-Charlec (Medef) et Gilles Desbordes (CFDT). (Fresnes, 18 novembre 2008)

Légifrance. Colloque sur « la réforme de la représentativité ». Contribution de Jean-Marie Pernot. (Paris, 20 novembre 2008).

Université Paris 1/ISST. Stage CGT-FO « Economie 2^{ème} degré. Mieux saisir les enjeux du libéralisme » : - Intervention de Pierre Concialdi « Chômage et précarité » ; - intervention de Catherine Sauviat « Réformes des retraites, capitalisation et épargne salariale ». (Paris, 25 novembre 2008)

Centre de gestion de l'Isère. Séminaire « Prendre en compte l'avance en âge dans les collectivités territoriales ». Communication d'Annie Jolivet « Construire la deuxième partie de carrière et la fin de carrière : pistes de réflexion, dispositifs existants, exemples d'expériences ». (Saint Martin d'Hères, 25 novembre 2008)

Fédération de la Banque CFDT. Assemblée générale des syndicats. Participation de Jean-Marie Pernot à un débat « syndicalisation et avenir du syndicalisme ». (Le Touquet, 25 novembre 2008).

Centre d'analyse stratégique. Commission « France 2025 ». Intervention de Jean-Louis Levet « Quel avenir pour le made in France? ». (Paris, 26 novembre 2008)

Centre d'Etudes de l'Emploi/IRDES. Colloque PENSARE (Pénibilité, Santé Retraite). Communication d'Annie Jolivet « Pénibilité, emploi, retraite : quelques enseignements des accords collectifs en France ». (Paris, 28 novembre 2008)

FONGECIF. Colloque « L'emploi des seniors, agir ensemble ». Communication d'Annie Jolivet « Emploi, formation, conditions de travail : les multiples enjeux de la seconde partie de carrière ». (Lille, 1er décembre 2008)

Ministère du travail. Comité d'histoire. Conférence débat « des accords de Grenelle à la section syndicale d'entreprise ». Communication de Jean-Marie Pernot « Mai 68, données historiques sur le contexte économique et social, une mise en perspective », (Paris, 4 décembre 2008).

AMIE/CCI de Casablanca (Maroc). Deuxièmes Annuelles de l'intelligence économique. Intervention de Jean-Louis Levet « Le rôle des organismes de recherche dans la production et la diffusion des savoirs ». Publication des Actes (en cours). (Casablanca, 5-6 décembre 2008)

ANACT. Séminaire de travail sur « politiques et stratégies d'entreprises en matière de risques psychosociaux ». Interventions d'Etienne Leconte et Benoît Robin. (Paris, 9 décembre 2008)

Confédération FO. Colloque « Force ouvrière acteur de la vie contractuelle et du paritarisme – fin des années 1950 – début des années 1980 ». Jean-Marie Pernot, rapporteur de la dernière demi-journée sur « Branches et territoires ». (Paris, 11-12 décembre 2008).

CGT-FO. Intervention de Benoît Robin au stage de formation syndical fédéral sur « le transport dans l'économie et l'économie du transport ». (Compiègne, 17 décembre 2008)

FGTB Liège. Formation-débat par Michel Husson sur « chômage, financiarisation, crise ». (Liège, 17 décembre 2008)

IHEDN (Institut des hautes études de défense nationale). Cycle de sensibilisation à l'intelligence économique, conférence conclusive de Jean-Louis Levet. (Paris, 19 décembre 2008)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jacky Chorin
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 1er trimestre 2009 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, *mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical.* Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



De l'intégration à la scolarisation des élèves handicapés : état des lieux et nouveaux besoins de formation des enseignants

Philippe Mazereau

Deux ans après l'institution du droit à la scolarisation par la loi du 11 février 2005 pour tous les élèves handicapés, notre recherche présente un état des lieux de l'offre et des nouveaux besoins de formation pour les enseignants. A partir des plans de formation continue et spécialisée de trois académies et d'entretiens semi-directifs avec des enseignants récemment formés, ce travail analyse la situation française en l'inscrivant dans les dynamiques observées dans l'Union européenne.

L'offre de formation apparaît travaillée par les spécificités territoriales : chaque académie tente de répondre aux nouveaux besoins sans que les formations spécialisées des IUFM soient vraiment associées à cette réflexion. Les différents opérateurs de formation - IUFM, rectorat, inspections académiques - font des offres, de manière peu concertée, réagissant aux éléments les plus saillants de la demande. Les stagiaires en formation spécialisée évaluent positivement leur cursus mais soulignent les difficultés dans la gestion matérielle de l'alternance. Globalement, si les plans de formations spécialisées ont su adapter leurs modalités et leurs contenus aux principales problématiques émergentes, les modèles de référence sur lesquels elles reposent sont bousculés par la nouvelle donne de la scolarisation des élèves handicapés.

Les enseignants généralistes accueillent plutôt favorablement la nouvelle loi, mais sans que l'aspect des apprentissages des élèves soit suffisamment pris en compte. De leur côté, les enseignants spécialisés restent structurés autour d'une identité combinant individualisation des démarches et référence à des structures collectives de scolarisation.

Sur le terrain, les contextes de la scolarisation individuelle gardent pour l'essentiel les caractéristiques du système antérieur de l'intégration scolaire. Ainsi en l'absence de mesures significatives en matière de formation et d'organisation scolaire, la scolarisation a induit une fixation sur la question des auxiliaires de vie scolaire : cette réponse d'urgence renforce le statu quo des pratiques pédagogiques.

S'agissant du contexte européen, on constate un essoufflement des pratiques inclusives, une fois passée la phase d'harmonisation de législations sur la base des principes de non discrimination. L'utilisation inégale de la notion de besoins éducatifs particuliers et la centration trop exclusive sur la gestion des classes semble être un frein à l'émergence d'un nouveau modèle identitaire d'enseignant spécialisé de soutien. En effet, selon différentes études européennes, une scolarisation de qualité des élèves handicapés exige de prendre en considération les divers niveaux de l'environnement scolaire : classe ordinaire, soutien, vie de l'établissement, implication des familles.



Le passage à la retraite au début du XXIème siècle, une analyse sociologique de ses conséquences psychosociales chez les cadres

Cécile Charlap, Sociologue

Si se présenter, répondre à la question « que faites-vous dans la vie ? » revient toujours, pour une part, à évoquer sa vie professionnelle, c'est parce qu'avec l'activité professionnelle se construit un faisceau de significations qui outrepassent la seule fonction de production. L'être intime, la relation à l'autre et le mode d'inscription de l'individu dans le monde y sont engagés. Que se passe-t-il lorsque ce faisceau de significations connaît un bouleversement ? C'est à cette problématique que confronte la question du passage à la retraite.

La présente recherche constitue une analyse du passage à la retraite et de ses conséquences psychosociales pour l'individu. Il s'est agi de comprendre ce qui se joue pour l'individu avec la cessation de l'activité professionnelle : de quelle(s) manière(s) le passage à la retraite est-il appréhendé ? En quoi ce moment constitue-t-il une césure ? Existe-t-il des facteurs qui déterminent la manière dont il est vécu ? Quelles transformations, dans les pratiques et dans les représentations, résultent du passage à la retraite ? Comment la possibilité d'un temps a-performant est-elle appréhendée ? Le corps social ne soumet-il pas le temps de la retraite et le statut de retraité à une injonction normative forte ?

Cette recherche repose sur une série d'entretiens réalisés avec des individus retraités,

femmes et hommes, tous anciens cadres, syndiqués et non syndiqués. La spécificité de la population interrogée a permis de mettre en lumière, à l'aune du passage à la retraite, le statut de cadre, en tant que référent pratique et symbolique, et la syndicalisation, en tant qu'espace social.

Le travail par entretiens individuels a constitué en un va et vient entre le dit et le non-dit, permettant d'accéder aux enjeux psychosociaux du passage à la retraite pour l'individu. L'analyse montre que si la manière dont est vécu le passage à la retraite n'est pas univoque, mais découle des trajectoires personnelles, des traits saillants peuvent se dégager des logiques individuelles permettant de construire différentes figures de passage à la retraite.

Les conclusions de cette recherche se proposent d'interroger la place du retraité au sein du corps social. Il s'est agi de mettre en lumière l'individu retraité, en tant qu'être vieillissant et, a priori, déchargé de fonction de production, et d'interroger l'espace de signification qui lui est imparti.



Les cadres et la justice du travail

Benoît Verrier, Ferruccio Ricciardi et Laurent Willemez.

Avec 25 472 nouvelles affaires, le contentieux de la section encadrement représente 16 % des affaires nouvelles en 2006. Depuis le début des années 2000, le contentieux prud'homal progresse de 6 % dans la section encadrement alors qu'il diminue de 11 % dans les autres sections. En 20 ans, la progression est de 78 % chez les cadres. À la veille des élections prud'homales, FO-Cadres a souhaité aller au-delà de ce constat et étudier au travers du contentieux prud'homal les pressions croissantes que subissent les cadres de la part des entreprises et la montée des motifs de licenciements ambigus pour contourner le droit du travail.

Cet angle d'attaque aide à comprendre de quelles façons les définitions du « bon » cadre sont susceptibles de « s'entrechoquer » devant les conseils de prud'hommes. De comprendre comment les catégories d'« insuffisance professionnelle », d'« absence de résultats » ou de « perte de confiance », qui sont couramment utilisées pour mettre en cause l'activité professionnelle des cadres, sont traduites et mises en

forme devant et par les prud'hommes. En d'autres termes de comprendre la manière dont les prud'hommes jugent les cadres et comment la reconnaissance de leurs compétences est l'objet d'un processus de « judiciarisation ». Les résultats de l'étude réalisée par Benoît Verrier, Ferruccio Ricardi et Laurent Willemez reposent sur l'analyse de 500 jugements des sections encadrement des conseils de Boulogne-Billancourt, Longjumeau et Grenoble entre 2000 et 2007.

Les cadres démontrent désormais une capacité de revendication qui nourrit l'activité prud'homale. Devant cette juridiction, ils n'hésitent pas à imputer à l'employeur le non respect de l'application du contrat de travail. L'analyse des recours et des jugements des trois conseils prud'homaux sur lesquels s'appuie l'étude témoigne d'un durcissement des litiges et d'un accroissement des contentieux d'où il ressort, qu'à défaut de réorganisation concertée d'une part, de rigueur dans la gestion et le fonctionnement de l'entreprise de l'autre, le licenciement devient un mode de dégageant des cadres. De fait, le rôle de la justice du travail est ici affirmé comme dernier rempart contre un pouvoir managérial de plus en plus agressif, qui réfute la spécificité de l'encadrement et l'étendue de sa fonction humaine indispensables à l'entreprise pour projeter ses besoins futurs.



Financiarisation des entreprises et dialogue social

Isabelle Chambost, Pascal Pons, Patrick Roturier, Emmanuel Tarrière (Syndex), Christian Hoarau (CNAM)

Dans le contexte actuel de financiarisation croissante des entreprises, la CFDT a souhaité apprécier la nature et l'ampleur des impacts que la financiarisation peut avoir sur les salariés et leurs représentants, notamment sur le dialogue social et les rapports de force dans l'entreprise.

L'étude met en évidence que le cadre classique des entreprises dans lequel les représentants des salariés ont depuis longtemps situé leur rôle et leurs actions tend à être à la fois dilué et éclaté par une logique de financiarisation, qui réduit l'entreprise à un rouage d'une mécanique financière exogène. Celle-ci est de plus en plus pilotée par toute une « industrie de la finance », qui s'est déployée avec la montée en puissance de la finance de marché et qui est relayée en interne par le développement de la « corporate governance ». Elle est motivée par la recherche de liquidité et de rentabilité des placements sans cesse croissante, induisant un raccourcissement des horizons de gestion et un transfert des risques, tant au sein de la sphère fi-

nancière que vers la sphère productive. Cette industrie financière se distingue par la complexité croissante des montages financiers, profitant à de nombreux acteurs financiers, ainsi que par son aptitude à contourner les réglementations. Les pratiques des fonds d'investissement et les montages LBO, plus particulièrement étudiés, en sont l'illustration la plus aboutie.

Le sentiment d'être confronté à de nouvelles logiques de fonctionnement qui modifient les règles du jeu antérieures est unanimement partagé par les représentants des salariés enquêtés (dans une douzaine d'entreprises). La pression exercée sur les salariés prend des formes renouvelées, notamment à travers la politique d'individualisation des rémunérations, un puissant dispositif d'incitation à l'accroissement des performances financières et par le maintien de l'organisation en situation de sous-effectif permanent. L'intensification de la charge de travail et la mise en concurrence des salariés conduit à une fragmentation des collectifs et à une perte de sens du travail réalisé.

L'exercice des prérogatives syndicales devient plus difficile en raison de cette logique de fonctionnement, qui vise à contourner le collectif pour développer des relations bilatérales entre dirigeants et salariés, de la complexité et la volatilité des périmètres à prendre en compte, ainsi que de l'opacité de la mécanique financière d'ensemble. Face à ce besoin de nouveaux repères, des leviers d'actions sont esquissés, comme la mobilisation des droits existants en matière d'information et de consultation des représentants des salariés, l'utilisation des zones de vulnérabilité de ces nouveaux modes de propriété « financiarisés », ou encore l'utilisation des nouveaux champs de légitimité revendiqués par les entreprises (RSE) pour promouvoir une meilleure prise en compte des intérêts des salariés.



Economie solidaire : « Quel impact sur l'emploi ? »

André Jourjon

Alors que le capitalisme croule sous ses excès, se développe une nouvelle approche de la société, où solidarité, travail et éthique s'ajustent selon un nouvel équilibre. Construction utopique ou projet de société réaliste, l'économie solidaire séduit le citoyen, les médias... mais également les entreprises qui aspirent à une image respectable tant sociétale qu'environnementale. Chacun de nous est tenté d'applaudir, tout en méconnaissant les tenants et aboutissants de cette nouvelle économie. Quelle réalité recouvre-t-elle ? Quel lien avec l'économie sociale ou le développement durable ? Quelle concrétisation de ces idéaux politiques ? Quelle évaluation de ses expériences ?

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT

Emmanuel Mermet

4 bd de la Villette 75955 Paris
cedex 19

Tel : 01 42 03 80 84

E-mail : emermet@cfdt.fr

CFE-CGC

Emilie Rollet

59/63 rue du Rocher 75008 Paris

Tel : 01 55 30 13 83

E-mail : emilie.rollet@cfecgc.fr

CFTC

Antony Ratier

13 rue des Ecluses St Martin

75483 Paris cedex 10

Tel : 01 44 52 48 55

E-mail : aratier@cftc.fr

CGT

Fabrice Pruvost

Espace syndicalisme et société

263 rue de Paris 93516

Montreuil cx

Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266)

E-mail : f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO

Sébastien Dupuch - Secteur

économique 141 av. du Maine

75680 Paris cx 14

Tel : 01 40 52 84 47

E-mail :

sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA éducation

Jérôme Crozat

87 bis, av. Georges Gosnat

94853 Ivry/Seine

Tel : 01 56 20 29 524

E-mail :

jerome.crozat@unsa-education.org

André Jourjon s'attache, dans cette étude, à clarifier le concept d'économie solidaire en rappelant son contexte d'apparition et de réémergence ; il détaille les circuits financiers solidaires (ISR, Epargne solidaire, micro-crédit) ; il présente le lien entre économie solidaire et emploi ; enfin il pointe les faiblesses d'un « mouvement » hétérogène qui - en privilégiant le « quoi » au « comment » - risque, sous couvert de morale et de resocialisation, d'oublier la réalité des précaires, des « sans-statut », mais aussi des surqualifiés. C'est le rôle d'un syndicalisme responsable, moderne et soucieux tant du bien commun que de la dignité de la personne, de repenser la démarche de l'économie solidaire, afin de conjuguer au mieux les objectifs premiers de cette autre économie avec les impératifs sociaux des droits du travailleur.