

## Document 1 : Le retour du malaise au travail

Epanouissement, enrichissement du travail, motivation caractériseraient donc le productivisme réactif. Pourtant sondage après sondage, enquête après enquête, il se confirme qu'un malaise au travail se développe en Europe. On résume souvent ce malaise à la montée du stress dans les entreprises privées ou le secteur public. [...] Les efforts physique augmentent sensiblement dans l'ensemble des secteurs. Rester longtemps dans une posture pénible, porter des charges lourdes, effectuer de longs ou fréquents déplacements à pied concernent de 5 à 12% de salariés supplémentaires ; même dans le tertiaire, la proportion de travailleurs effectuant ces efforts dépasse le tiers en 1998. Cette pénibilité accrue se retrouve dans la plupart des professions, dans le privé comme dans le public. [...] Loin de reculer la pénibilité physique semble donc s'accroître dans les années 1990. L'enquête permet également de suivre l'évolution de la charge mentale[...] ainsi les exigences de qualité et la concurrence par la qualité se traduisent logiquement par des sanctions et par la conscience de conséquences

Le titre, c'est une citation des *Animaux malades de la peste*, de Jean de la Fontaine. Ici aussi, il est question d'être rongés par un mal inavouable, et où personne à proprement parler ne porte de responsabilité. Mais le parallèle s'arrête là. La maladie elle-même ne porte pas de nom. *Ils ne mourraient pas tous...* permet d'en dessiner le contour : ce mal être qui naît de conditions de travail de moins en moins humaines. Mal que l'on garde pour soi, parce qu'on a honte de ne pas résister, parce que la famille ne comprend pas toujours, et duquel on souffre, jusqu'à la rupture. Quatre entretiens, un débat pour conclure. Les réalisateurs voulaient prolonger le travail de Christophe Dejours, auteur de *Souffrance en France* (éditions du Seuil, 2000).

## Document 2

« Étant donné la place consacrée au travail dans l'existence, c'est du type d'hommes que fabrique la société dont il est question au travers de l'organisation du travail.

Il ne s'agit toutefois point de créer des hommes nouveaux, mais plutôt de trouver des solutions qui permettraient de mettre un terme à la déstructuration d'un certain nombre d'entre eux par le travail. »

Christophe Dejours, in *Travail, usure mentale*.

« Mon corps s'est adapté au rythme de la machine du travail... ça m'énerve chez moi quand tout le monde ne bouge pas vite à ma façon, quand tout le monde ne fait pas ce que je demande. Bon pour ainsi dire, je me suis aperçue comment j'étais demandée à mon travail ce qu'il faut faire – il faut aller vite, il faut accélérer, il faut... –, excusez-moi je suis devenue une machine... chez moi faut que ça se passe pareil ! »

Mme Alaoui, ouvrière sur chaîne de montage

importantes pour l'entreprise en cas d'erreur dans le travail. a polyvalence implique d devoir fréquemment abandonner une tâche pour en effectuer une autre. [...] Plus fondamentalement, le travail semble sous tension, voire désorganisée. Ainsi les salariés sont de plus en plus nombreux à considérer qu'une erreur dans leur travail peut impliquer des risques pour leur sécurité, et à déclarer manquer de temps, ne pas avoir la possibilité de coopérer, vivre des situations de tension avec le public ou travailler dans l'urgence. Plus du tiers des travailleurs déclarent même recevoir des ordres contradictoires. Enfin, l'intensification se retrouve partout, quel que soit le statut du salarié (CDD, CDI, Intérim, etc.), quelle que soit la taille de l'entreprise et même si les plus petites, à profession et secteur donnés, présentent généralement des conditions de travail moins bonnes que les plus grandes.[...]

Source : Philippe Askenazy « Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme », Seuil, 2004, pp. 20-24.

De Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil, 2005, France Documentaire, Sortie le 8 février 2005, durée 1h20.



## Document 3

Chaque semaine, dans trois hôpitaux publics de la région parisienne, une psychologue et deux médecins reçoivent des hommes et des femmes malades de leur travail.

Ouvrière à la chaîne, directeur d'agence, aide-soignante, gérante de magasin...

Tour à tour, 4 personnes racontent leur souffrance au travail dans le cadre d'un entretien unique. Les trois professionnels spécialisés écoutent et établissent peu à peu la relation entre la souffrance individuelle du patient et les nouvelles formes d'organisation du travail.

À travers l'intimité, l'intensité et la vérité de tous ces drames ordinaires pris sur le vif, le film témoigne de la banalisation du mal dans le monde du travail.

***Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés*** est un huis clos cinématographique où prend corps et sens une réalité invisible et silencieuse : la souffrance au travail.

## Document 4

**Qu'est-ce qui vous a particulièrement frappé à la lecture de «Souffrance en France» ?**

Une des idées fortes, pour nous, c'est que la peur et la menace au licenciement sont devenues des outils de management. Dejours explique particulièrement bien comment la peur est devenue une pièce maîtresse dans le fonctionnement du système néolibéral. Selon lui, ce maniement managérial de la peur et de la menace au licenciement pousse la main-d'œuvre à travailler à plein régime et c'est un des rouages essentiels à l'efficacité du système. On exige de ceux qui travaillent des performances toujours supérieures en matière de productivité, de disponibilité, de discipline et de don de soi. Beaucoup de ceux qui travaillent vivent dans une peur permanente. Peur de ne pas être à la hauteur, peur de perdre son statut, peur de perdre sa place. La peur s'est inscrite dans les rapports de travail. Elle engendre des conduites d'obéissance, de soumission et d'individualisme. Il explique que, dans ce nouveau système de management basé sur la peur, la tolérance à l'injustice, la souffrance personnelle et la souffrance infligée à autrui sont devenues des situations ordinaires. Ce qui est terrifiant, c'est que dans ce processus de banalisation du mal où l'on suspend la faculté de penser, l'homme devient étranger à ce qui est humain. Au nom de la compétitivité, on fait fi de la morale, raconte le livre «Souffrance en France». Mais les laissés-pour-compte sont de plus en plus nombreux, et on les retrouve dans les quelques rares consultations qui ne suivent plus la demande...

**Quels sont les aspects récurrents d'un patient à l'autre ?**

Toutes les personnes qui viennent à la consultation sont des personnes qui s'investissent beaucoup dans le travail. Elles le disent chacune à leur façon : elles ont beaucoup donné et elles ont toutes connu du plaisir et de l'épanouissement personnel avant que leur vie au travail bascule dans la souffrance. Ne nous trompons pas : ce n'est pas un film contre le travail ! Ensuite, le film aborde plusieurs aspects, plus ou moins développés selon les cas : le productivisme avec l'intensification et la taylorisation ou le système d'évaluation. Ce sont des aspects manifestes dans plusieurs situations, particulièrement chez l'ouvrière et le cadre. Les répercussions sur la vie privée apparaissent de façon dramatique et les trois femmes l'expriment avec beaucoup d'émotion. L'évolution des rapports de travail et l'apparition de nouvelles techniques de management s'égrènent au cours des quatre situations : la menace au licenciement, la peur, l'humiliation, le consentement des collègues face à l'injustice, l'absence d'écoute ou le silence, le changement de valeurs, la déqualification, l'éviction des anciens. Tout cela est plus ou moins présent. La crise de larmes ou le «pétage de plombs», comme le refus d'y retourner, s'expriment chez les quatre patients.

Ensuite, on pourrait développer chaque cas et faire des liens avec les autres. Ce qui nous intéresse ici, c'est davantage ce qui les relie : les ressemblances plutôt que les différences. Les protagonistes se parlent, d'une situation à l'autre, sans se voir, sans le savoir. Et cette parole transversale révèle ce qui se passe à l'extérieur, dans le monde du travail.

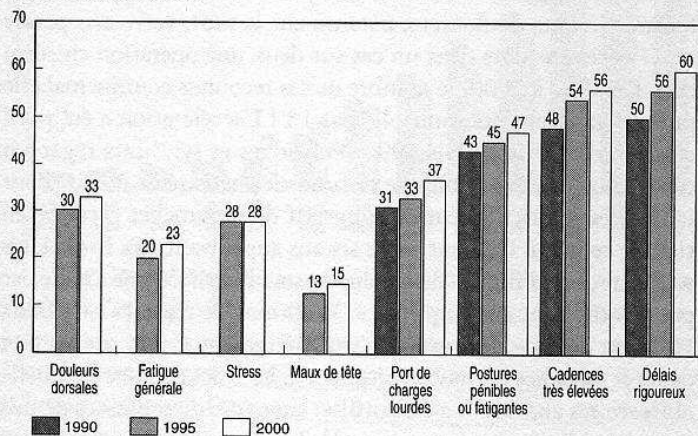
**Quels ont été vos choix au tournage ? Document 6**

D'abord, travailler en équipe réduite et dans la durée. Puis, un dispositif récurrent pour réunir et harmoniser des situations qui se déroulent avec des personnes et dans des lieux différents. La rigueur, la simplicité et la sobriété étaient, pour nous, la meilleure façon de restituer cette parole. Pas de fioritures ou de respirations illustratives. Un, deux ou trois axes principaux - avec des variantes selon la spécificité des lieux -, la caméra sur pied, des valeurs de plans similaires. Le système de champ/contre-champ exigeait d'anticiper rapidement pour écourter les temps de déplacement et de remise en place. Il s'agit d'une mise en scène de la parole qui suscite l'écoute dans une salle de cinéma, non seulement grâce à l'importance des détails dont on a déjà parlé mais aussi grâce à la proximité avec les protagonistes et à la longueur des plans et des séquences. Ces longueurs créent une forte dramaturgie et sont garantes de l'authenticité des témoignages et de la vérité des propos. Beaucoup de choses se passent dans la durée qui ne sont pas de l'ordre des mots.

**Problèmes de santé d'origine professionnelle et contraintes en Europe (1990-2000)**

## Document 7

% des travailleurs concernés



Sources : première, deuxième et troisième enquêtes européennes sur les conditions de travail.