

Colloque sur les individus et le travail à l'EPFL

Se battre pour progresser

Faut-il encore aller travailler ? De globalisation en rationalisation, de fusions en restructurations, l'économie change et le rapport au travail également. Dans l'industrie comme dans la distribution, dans les services comme dans l'administration. D'où l'intérêt du colloque réuni le 8 octobre par la chaire de pédagogie de l'EPFL. «Le boulot est en crise, ce n'est pas une raison pour laisser tomber», disent en substance les chefs d'entreprises et les chercheurs.

Le petit travail tranquille, cela n'existe plus. La mutation n'est pas uniquement imputable à la crise économique. «Même lorsque tout ira bien, nous travaillerons différemment», confie un patron, «c'est une question de technologie et de culture». Aujourd'hui, le poste de travail est parfois perçu comme poste de combat, pour le garder et pour faire progresser l'entreprise. Chez Migros-Genève, on se refuse au pessimisme: «Nous regroupons des métiers apparemment peu attrayants question horaires, pénibilité, salaires... Mais nous ne constatons ni inadéquation, ni divorce... Nous entretenons une forte culture d'entreprise, l'homme reste au centre de nos préoccupations... Demain, la relation entre l'homme et le travail sera certainement entre mariage et union libre, c'est-à-dire une formule qui laisse plus de place aux espaces sociaux tels que la famille, la culture et les autres engagements». Ainsi s'exprime le directeur Claude Hauser.

La lutte des places

Alors le syndicaliste Jean-Pierre Ghelfi (FTMH) précise les choses: «Si divorce il y a, c'est en raison de la mise en cause du dialogue social et des conventions collectives, le salaire au mérite et la montée de la valeur actionnariale... Ce système économique sera-t-il viable sur la durée?». Mais l'individu au travail ne se décline pas uniquement sur une base militante ou comptable. Les travaux de médecine psychosociale donnent du labeur une définition plus large, résumée par Raphaël Carron, chercheur à l'université de Fribourg et médecin-directeur des institutions psychiatriques du Valais romand: «...Le travail a une fonction majeure d'identité, c'est une source d'estime de soi et une voie importante de décharge pulsionnelle... Par lui, nous appartenons à la sphère publique, dans un réseau de relation... Donc, c'est une contribution majeure à l'équilibre psychique de l'individu... Nous sommes bien au-delà de la valeur marchande».

L'équation travail = emploi intéresse aussi l'Etat et la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage est une véritable «activation des chômeurs, on protège contre les risques d'exclusion et de déqualification... C'est éthiquement acceptable et économiquement judicieux» estime Roger Piccard, directeur du Service cantonal vaudois de l'emploi. On sent très bien que la plupart des entreprises ont envie d'aller plus loin, surtout à partir d'une certaine taille. Redéfinir le travail de manière dynamique, c'est le pari d'Alusuisse, dont 50% des 1700 collaborateurs travaillent dans les TAD. Ces Teams Auto-Dirigés sont des groupes de collaborateurs prenant des responsabilités au quotidien, un transfert de pouvoir qui a contribué au redressement de l'entreprise depuis trois ans, selon la Direction. Et depuis le début de l'année, Veillon SA tient des forums libres avec son personnel,

car «la parole doit aider les hommes à se rapprocher et de donner du sens au travail».

Justement, le sociologue Stéphane Haefliger suit attentivement les mutations internes du labeur dans les entreprises avec de sérieuses mises en garde : «Le pouvoir hiérarchique n'est pas forcément soluble dans le management moderne... Il y a le risque d'appliquer des macros-idées générales à un micro-vécu individuel... L'organigramme de l'entreprise devient alors un organi-drame...».

Maurice SATINEAU