

À lire, à voir



GAUDART C, VOLKOFF S

Le Travail pressé - Pour une écologie des temps du travail

Le modèle de la hâte tend à s'imposer dans le monde professionnel. Les exigences d'intensité, de réactivité, d'adaptabilité dessinent un faisceau de contraintes pesant sur les temps du travail.

Cet ouvrage rend compte d'histoires de travail cumulées lors d'études menées dans de multiples secteurs : ouvriers de l'automobile, de la sidérurgie ou du BTP, pâtisseries, horticulteurs, infirmières et aides-soignantes, agents administratifs et encadrants...

Ces femmes et ces hommes vivent des expériences communes relatives aux injonctions contradictoires de faire « vite et bien », à l'impossibilité de prendre le temps nécessaire pour acquérir et faire circuler des savoirs professionnels... tout en ayant le sentiment que les difficultés qu'ils éprouvent leur sont personnelles.

Les auteurs décrivent les rouages de ce modèle de la hâte, ses méfaits, mais aussi les stratégies et les ruses déployées dans l'activité quotidienne, individuelle et collective, pour le contrer. De ces histoires se dégagent les temps essentiels, ceux grâce auxquels on peut faire vivre son expérience, défendre sa santé et redonner au travail tout son sens : le temps pour transmettre, pour construire avec les autres, pour créer.

En partageant ces tranches de vie, les auteurs veulent susciter une réflexion collective sur les manières d'agir autrement, plaidant pour une « écologie des temps du travail ».

Éditions Les petits matins, 2022, 208 p.

(<https://www.lespetitsmatins.fr/collections/essais/292-le-travail-presse.html>)



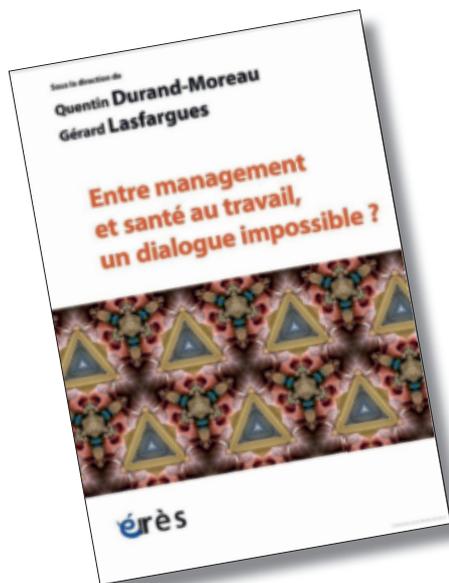
VILBROD A

Travailler en étant malade. Enquête auprès de salariés du champ sanitaire et social présentéistes et de médecins du travail

Un coin du voile se lève à peine depuis quelques années sur un phénomène que l'on nomme le présentéisme, pour qualifier le comportement de salariés qui se rendent à leur travail en étant souffrants. Les connaissances sur le sujet sont encore balbutiantes et elles n'explorent que fort peu les raisons profondes qui amènent des travailleurs à rejoindre leur poste alors que leur santé est défaillante. Après une présentation des multiples facettes du présentéisme, l'auteur détaille les entretiens qu'il a eus avec des professionnels du champ sanitaire et social dits de première ligne pour tenter de saisir ce qui les pousse à ainsi demeurer à leur poste contre vents et marées. L'étude se tourne aussi vers les médecins du travail, dès lors qu'ils sont en relation avec ces travailleurs qui, à les entendre, « jouent avec leur santé ». Ce livre apporte des éléments de réponse à ce qui peut apparaître de prime abord comme une énigme : être souffrant, pouvoir obtenir un arrêt de travail et pas même le solliciter, voire aller au travail alors que cet arrêt, pris dans un premier temps, court encore, sans oublier celles et ceux qui s'évertuent à revenir au travail après un arrêt maladie, alors qu'ils sont toujours mal en point.

Éditions L'Harmattan, Collection Le travail du social, 2022, 236 p.

(https://www.editions-harmattan.fr/livre-travailler_en_etant_malade_enquete_aupres_de_salaries_du_champ_sanitaire_et_social_presenteistes_et_de_medecins_du_travail_alain_vilbrod-9782140279164-74087.html)



DURAND-MOREAU Q, LASFARGUES G (Ed)
Entre management et santé au travail, un dialogue impossible ?

Les médecins du travail entendent fréquemment des salariés en situation de souffrance au travail dire « si on avait moins de directeurs, ça irait bien mieux dans la boîte », ou bien « mon patron est nul, il a besoin d'être formé ». Certes, les méthodes et les choix managériaux peuvent avoir un effet pathogène sur les salariés. Mais peut-on régler ces problèmes de santé au travail uniquement en formant mieux les directeurs, ou bien simplement en supprimant leurs postes ? Les services de santé au travail peuvent-ils constituer une réelle ressource pour les managers ?

Sur la base d'enquêtes de terrain menées par des sociologues et des ergonomes, cet ouvrage explore quelques aspects du management dans une perspective d'exigence, et non uniquement pour les dénoncer. Les managers doivent pouvoir mieux faire : ils doivent porter un regard critique sur leurs propres pratiques, mais aussi questionner les systèmes dans lesquels ils déploient leur activité. Les services de santé au travail, pris entre le risque d'être perçus comme des menaces et leur volonté de non-ingérence dans la gestion d'entreprise, peuvent-ils leur venir en aide ? Un véritable dialogue entre employés, employeurs et professionnels de la santé est-il possible pour transformer le travail ?

Éditions Éres, Collection Clinique du travail, 2022, 208 p.
<https://www.editions-eres.com/ouvrage/4925/entre-management-et-sante-au-travail-un-dialogue-impossible>

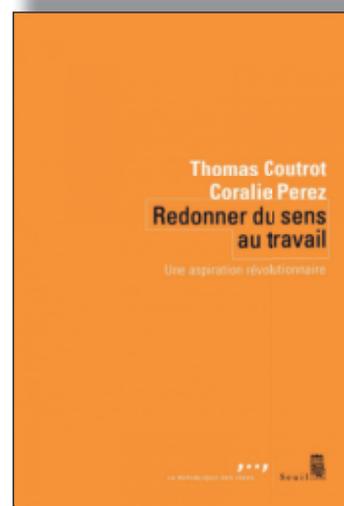


Épidémiologie en santé-travail : au-delà des tableaux et des chiffres

La surveillance épidémiologique des risques professionnels ne se résume pas à enregistrer la survenue de certaines pathologies, elle doit identifier les facteurs professionnels qui leur sont potentiellement associés. Cette action est menée en pluridisciplinarité, en articulant les dispositifs, avec l'appui d'experts, en interaction avec les équipes de santé au travail.

À l'occasion du 20^e colloque de l'Association pour le développement des études et recherches épidémiologiques en santé au travail – ADEREST –, organisé à Roubaix les 20 et 21 octobre 2022, l'Institut de santé au travail du nord de la France – ISTNF – a interrogé enseignants et acteurs de prévention sur leurs motivations à agir et sur la nécessité d'inscrire l'épidémiologie en santé-travail au cœur de la société.

Édition ISTNF, Institut de santé au travail du nord de la France : 235, avenue de la recherche, 59120 Loos. 2022, 126 p. (www.istnf.fr)



COUTROT T, PEREZ C
Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire

Dans la première moitié de l'ouvrage, les auteurs clarifient les concepts, posent un diagnostic et pointent des éléments d'explication de ce phénomène

de dégradation du rapport au travail. Pour ce faire ils s'appuient notamment sur les données issues des grandes enquêtes publiques sur les conditions de travail, mettant ainsi en valeur leur richesse. Les auteurs rappellent que ce qui donne du sens au travail peut être assez précisément décrit et objectivé à travers trois dimensions : le fait de se sentir utile aux autres, le respect de ses valeurs éthiques et professionnelles, la possibilité de développer ses capacités. L'analyse de ces dimensions montre que tous les travailleurs ne sont pas logés à la même enseigne. Les réponses collectées et la finesse des croisements réalisés, permettent aux auteurs de démontrer quelques idées reçues (non, il n'y a pas que les cadres qui peuvent se payer le luxe de s'interroger sur le sens de leur travail) et de pointer les corrélations les plus significatives (les contextes de sous-traitance et les objectifs chiffrés s'avèrent défavorables). Dans cette interrogation sur le sens du travail, la notion de conflit éthique environnemental prend une importance croissante. Elle a été introduite dans l'enquête condition de travail de 2019 à travers la question : « avez-vous l'impression que votre travail a des conséquences négatives pour l'environnement ? ». Les résultats mettent en évidence une association entre le remord écologique et des conditions de travail dégradées (exposition à des risques chimiques, faible autonomie...). Les moins diplômés sont donc les plus concernés, les jeunes y sont également plus sensibles mais les cols blancs n'y échappent pas ; ainsi, environ 10 % des professionnels de la communication, des chercheurs, des ingénieurs du BTP ou des cadres commerciaux sont concernés.

La seconde partie de l'ouvrage explore différentes pistes de « reconquête » du sens au travail. Les premières s'avèrent être de fausses pistes. À la question de savoir si l'existence d'une politique RSE (responsabilité sociale des entreprises) dans l'entreprise contribue à donner plus de sens au travail, la réponse est non. L'instauration par la Loi PACTE du statut « d'entreprise à mission » donnera-t-il de meilleurs résultats ? Les auteurs en doutent au regard du sort réservé par les actionnaires aux PDG idéalistes tels Paul Polman évincé de chez Unilever en 2019 ou Emmanuel Faber qui a dû quitter Danone en 2021. La codétermination, largement pratiquée en Allemagne et en Scandinavie, semble être une piste bien plus prometteuse bien qu'elle n'apporte pas forcément de garantie sur la responsabilité environnementale, salariés et actionnaires plaçant généralement tous

les deux les objectifs de croissance au premier plan. De même, l'espoir placé dans les « entreprises libérées » semble déçu ; un certain nombre de travaux et d'observations amenant à relativiser la portée libératrice de ces nouvelles formes d'organisation, fortement dépendantes de l'engagement du chef d'entreprise, dont le fonctionnement démocratique peut être discuté et qui peuvent contribuer à une intensification du travail.

En fin d'ouvrage, les auteurs confirment le poids déterminant des conditions de travail (plus important que la rémunération) dans le choix des travailleurs de quitter un emploi et recensent des initiatives venues « d'en bas » à travers lesquelles les travailleurs cherchent à reprendre la main sur le travail. Certaines évolutions des pratiques syndicales sont signalées. De nouvelles formes de mobilisation sont également mentionnées. Enfin l'essor des différentes formes d'entreprises coopératives est décrit comme la principale manifestation de cette volonté des travailleurs de gagner en pouvoir de décision.

Les Éditions du Seuil, Collection La république des idées, 2022 : 160 p.

(<https://www.seuil.com/ouvrage/redonner-du-sens-au-travail-thomas-coutrot/9782021503234>)