

Depuis quelques temps maintenant, les journaux nous parlent régulièrement de véritables « *épidémies* » de suicide dans les grandes entreprises, d'abord chez Renault, maintenant chez PSA ou Areva.

« Autrefois, les suicides au travail étaient rarissimes. Le phénomène correspondait à des situations très précises, comme lors de l'exode rural, qui s'est accompagné d'une crise effroyable dans le monde agricole. Mais, depuis une dizaine d'années, les troubles musculo-squelettiques, le nombre de pathologies liées à la surcharge au travail, ce qu'on appelle aussi les karoshis ("mort par surtravail" en japonais) se multiplient à un rythme inquiétant. »

Le suicide est, depuis les origines, un thème classique de la sociologie. Même si celle-ci ne peut prétendre expliquer chaque suicide individuel - il faut en effet recourir à la psychologie par exemple -, elle a cependant pu montrer qu'il s'agissait d'un acte qui s'inscrit dans un état donné de la société et des liens sociaux. Ce sujet est l'occasion de montrer l'intérêt des auteurs classiques de la sociologie - et notamment Emile Durkheim - pour comprendre le monde contemporain.

1. Le triomphe de Durkheim

Un premier point qu'il me semble intéressant de souligner, c'est la facilité avec laquelle les personnes interrogées dans la presse sur les causes de ces suicides réutilisent la théorie durkheimienne, sans doute sans toujours la connaître spécifiquement. Les « *épidémies* » de suicide dans les grandes entreprises sont systématiquement reliées à un délitement du lien social. Ainsi, chez PSA, les employés se disent « *inquiets de la disparition du lien social* ». De même pour Christophe Dejours, le psychiatre interrogé par Le Monde : « *Le suicide est l'aboutissement d'un processus de délitement du tissu social qui structure le monde du travail. Une organisation du travail ne peut pas être réductible à une division et à une répartition des tâches, froides et rationnelles, évaluables à tout instant. Dans le réel, les choses ne fonctionnent jamais comme on l'avait prévu. Elle doit reposer également sur le "vivre ensemble".* »

On serait donc en plein dans ce que Durkheim appelle le suicide « *égoïste* », c'est-à-dire le suicide par manque d'intégration au groupe. Les collectifs dans lesquels s'insèrent normalement les individus, en leur donnant des obligations, les protègent du suicide. C'est précisément pour cette raison que Durkheim, « *libéral inquiet* » de la modernité selon Raymond Aron, s'était intéressé au suicide, dont il voyait l'augmentation comme une conséquence inquiétante du développement de l'individualisme à la fin du XIX^e siècle. « *Nous arrivons donc à cette conclusion générale : le suicide varie en fonction inverse du degré d'intégration des groupes sociaux dont fait partie l'individu* ».

D'ailleurs, Durkheim proposait, pour faire face à une augmentation des taux de suicide qu'il considérait comme pathologique, la mise en place de nouvelles structures d'intégration : des groupements professionnels, qui pourraient fournir à l'individu une identité et des relations capables de le protéger du suicide. Là encore, lorsque Christophe Dejours parle de la casse des collectifs de travail, on est très proche de l'analyse durkheimienne : « *Que quelqu'un souffre dans son travail n'est ni nouveau ni exceptionnel. Mais avant, la communauté de travail offrait des contreparties aux conditions de travail difficiles, aux injustices, aux harcèlements, à travers des systèmes de solidarité assez forts, qui permettaient de tenir le coup. On ne laissait pas l'autre s'enfoncer. Le problème, c'est qu'aujourd'hui, souvent, le lien*

social a été liquidé, on ne peut plus compter sur les autres, parce que la communauté est divisée et désorganisée. »

De ce point de vue, il ne me semble pas exagéré de parler de triomphe de Durkheim. Son idée, que le suicide renvoyait aux liens sociaux, n'avaient rien d'évidente lorsqu'il l'a formulé. Après tout, c'est rarement l'explication qu'en donne directement les suicidés lorsqu'ils laissent des explications de leur geste. Dans le cas qui nous intéresse ici, il semble que certains évoquent le stress ou la pression. Pour tout suicide, on pourrait trouver des causes individuelles et personnelles – « *sa femme l'a quitté* », « *son enfant est mort dans un accident de voiture* », « *il a été viré* », « *elle est ruinée* », « *on l'a écarté du dossier Mac Dougall* » – qui pourrait éclipser les causes proprement sociales, voire sociétales, de cet événement individuel. Cela ne veut pas dire, bien sûr, que ces causes sont fausses et n'ont pas joué. Simplement, elles ne sont pas les seules en jeu, ne serait-ce que parce que d'autres individus dans la même situation n'ont pas le même comportement. La théorie de Durkheim est donc parvenue à s'imposer comme allant de soi, au moins dans ces situations particulières où une série de suicides prend place au même endroit.

2. Suicides égoïstes ou anoniques ?

Il faut cependant signaler que l'on parle beaucoup plus des suicides comme des « *suicides égoïstes* » que comme des « *suicides anoniques* », ceux causés par un manque de régulation, c'est-à-dire un moment où la société ne parvient plus à imposer des règles à l'individu et à limiter ses désirs. Durkheim parle en effet de l'anomie comme du « *mal de l'infini* ». C'est pourtant ce type de suicide qui inquiétait le plus Durkheim. Pour lui, « *l'homme individuel est un homme de désir, et dès lors la nécessité première de la morale et de la société est la discipline* ». La progression de l'individualisme laisserait l'homme en dehors de toute inscription fournissant des limites à ses désirs, ce qui mènerait finalement au suicide.

Cette explication est-elle à rejeter ? En reprenant certaines idées développées précédemment, il me semble que cette idée n'est pas totalement absurde, et elle peut au moins être posée comme hypothèse. Non pas que les travailleurs se suicident par trop plein de désirs qu'ils ne pourraient pas réaliser. Mais plutôt par le fait qu'ils se trouvent pris dans des incitations contradictoires, que les groupes sociaux dans lesquels ils s'inscrivent leur fixent des objectifs incompatibles entre eux.

Comme je l'ai présenté, l'équipe de François Dubet est parvenu à montrer, dans *Injustices*, que les individus organisent leurs jugements de justice au travail en fonction de trois principes : l'égalité, le mérite, l'autonomie. Ce dernier principe, l'autonomie, est important : il est particulièrement valorisé, et ce aussi bien par les employés que par les employeurs. Le « *nouvel esprit du capitalisme* » s'articule largement autour de l'idée d'un travailleur très compétent et autonome, le capitalisme ayant digéré, selon Luc Boltanski et Eve Chiapello, la « *critique artiste* » d'un capitalisme destructeur de l'individualité et de l'originalité. Il est d'ailleurs notable que l'essentiel des suicidés recensés par la presse soit des employés et non des ouvriers peu qualifiés : ce sont les premiers qui sont le plus soumis à ce « *nouvel esprit du capitalisme* », incités à une très forte implication personnelle dans leur travail.

On peut alors faire l'hypothèse suivante : les salariés sont incités, socialement, à être le plus autonome, les plus inventifs, les plus créatifs, bref les plus individuels possibles. Dans le même temps, ils subissent de fortes contraintes liées aux impératifs de l'entreprise en termes de rentabilité et d'efficacité. La contradiction entre ces deux principes amène un manque de régulation, pourvoyeur d'une forme de suicide « *anonique* ».

On peut rappeler, afin d'illustrer ces contradictions, quelques uns des paradoxes relevés par Jean-Louis Laville dans le secteur des services : exigence d'un contact personnel avec le public ou la clientèle, mais évaluation des performances toujours calée sur des normes

quantitatives, appel à l'innovation constante mais absence de moyens et de reconnaissance pour transformer le travail, réorganisation des activités sous couverts de polyvalence et durcissement en fait des vieilles pratiques tayloriennes.

Cette approche n'est pas contradictoire avec les problèmes que pose la déstructuration – beaucoup plus qu'une destruction sciemment organisée – des collectifs de travail. Au contraire. D'une part, il faut se souvenir que les types de suicide élaborés par Durkheim sont des idéaux-types : dans la réalité, ils se trouvent toujours mêlés, bien qu'à des degrés divers, comme le rappelle Dominique Schnappe : « *L'intensité des relations entre les individus conduit à l'élaboration de règles communes dont l'existence, à son tour, renforce l'intensité des relations interpersonnelles à l'intérieur du groupe, qui à leur tour, accroissent le contrôle que le groupe exerce sur les individus. Lorsque l'intégration s'affaiblit, le taux de suicide augmente, c'est ce que Durkheim qualifie de « suicide égoïste », l'individu ne pensant plus qu'à lui-même. Lorsque la régulation s'affaiblit, le taux de suicide augmente, parce que l'individu ne connaît plus les règles qui contrôlent ses désirs infinis, c'est ce que Durkheim qualifie de « suicide anémique ». Mais, dans les faits, l'intégration et la régulation sont étroitement et nécessairement liées ».*

Suicide « *égoïste* » et suicide « *anémique* » vont ici de pair, et ce d'autant plus que cette déstructuration des collectifs est liée à ce « *nouvel esprit du capitalisme* », à une valorisation de l'individu y compris dans l'entreprise². Surtout, les normes s'établissent dans les groupes, et l'individualisation croissante des tâches a aussi à voir avec cette valorisation de l'autonomie et les limites concrètes qu'elle rencontre.

On peut relier l'hypothèse que j'avance à certains aspects du travail de Christian Baudelot et Roger Establet. Reprenant les analyses de Durkheim, les deux sociologues montrent que la hausse des suicides qui inquiétait tant le fondateur, et qu'il liait à l'enrichissement des sociétés occidentales, s'est arrêté vers les années 1920. Le capitalisme parviendrait à produire des collectifs qui protégeraient les individus, notamment justement par la valorisation et la réalisation de soi dans le travail. On peut penser que c'est la poursuite à l'extrême de cette logique, mêlée à des conditions de travail de plus en plus contraignantes qui déstabilisent ces protections.

3. Le conflit, encore et toujours

Tout d'abord, on peut avancer que le suicide est une forme de manifestation du conflit, ou plus exactement d'échec de la formulation d'un conflit – dans une perspective simmélienne où le conflit est déjà une relation, ou une perspective tourrainienne où le conflit nécessite un minimum d'accords et d'intégration. Faute de pouvoir se défendre collectivement, les salariés se retrouvent sans aide, sans soutien et donc dans des situations à la fois « *égoïstes* » et « *anémiques* ». Le suicide est l'expression la plus forte d'un conflit qui ne trouve d'expression collective. De ce point de vue, il serait politiquement souhaitable de trouver des moyens de redonner des espaces d'expression aux conflits des salariés. C'est en confrontant leurs demandes – de protection, d'autonomie, de contrôle sur leur travail – et les exigences des entreprises que pourra s'élaborer une solution collective à un problème dont les suicides ne sont, finalement, qu'une expression extrême et malheureuse. Là encore, le champ est ouvert pour des solutions diverses, dont certaines sont encore à inventer.

Ensuite, on peut espérer que la reprise par la presse de ces différents cas de suicide serve, au moins, à faire émerger dans l'espace public un véritable débat sur cette question des conflits du travail. Ils permettront peut-être de mettre cette question sur l'agenda politique. Le risque demeure cependant que cette question reste cantonnée au cas des suicides alors que, j'espère l'avoir montré, le problème est plus large. Un numéro vert n'y suffira sans doute pas. Espérons que des associations ou les syndicats sauront prendre la mesure du problème.

4. Pour conclure : un peu de modestie

Double modestie en fait. La mienne toute d'abord : je ne dispose pas de suffisamment de données pour tester l'hypothèse que j'ai essayé de formuler. Je ne prétends donc pas qu'elle épuise le réel. Elle a pour première vocation de montrer que les constructions théoriques de la sociologie, y compris de la plus classique des sociologies, peuvent se montrer utile lorsqu'il s'agit d'approcher un phénomène contemporain.

Modestie de la sociologie ensuite : si cette science peut étudier le suicide, montrer qu'il existe des régimes de suicide différents selon les époques et les sociétés, elle ne fournit pas pour autant une réponse satisfaisante pour chaque suicide considéré individuellement. Elle peut expliquer pourquoi certains individus, ayant en commun un certain nombre de propriétés sociales, se trouvent, à un moment donné, dans une position particulièrement favorable au suicide. Pour savoir pourquoi telle ou telle personne s'est effectivement suicidé, il faut recourir à d'autres sciences humaines, avec d'autres méthodes et d'autres théories. La psychologie et la psychiatrie se trouvent ici au premier rang.

L'apport spécifique de la sociologie, outre de montrer comment l'acte le plus individuel et le plus intime est en fait profondément inscrit dans les relations sociales (ce qui était le projet de Durkheim), est d'attirer l'attention sur le fonctionnement de la société, sur le rôle que joue l'intégration et, ici, le mode d'expression des conflits.

Pourquoi ne se sont-ils pas suicidés plus tôt ? | D. Colombi, 15 octobre 2009

Lors d'une précédente vague de suicide frappant à l'époque l'entreprise Renault et son Technocentre, j'avais mobilisé l'analyse durkheimienne pour expliquer ce qui se passait : les suicides témoignaient d'une difficulté à transformer les problèmes du travail en enjeux collectifs, les difficultés individuelles en conflits sociaux. Le problème résidait donc dans une conflictualisation insuffisante que les vagues de suicides et leurs traitements médiatiques pouvaient, peut-être, contribuer à faire émerger.

Éléments de sociologie des épidémies de suicides

On peut reprendre un cadre d'analyse que j'ai déjà utilisé sur un problème tout à fait différent : celui de Mark Granovetter à propos des effets de seuil. Petit rappel : dans les modèles de seuil que propose le sociologue américain, on considère que chaque individu n'adopte un comportement donnée qu'à la condition qu'un certain pourcentage des personnes situées proches de lui l'adopte préalablement. Ce dernier point suggère bien qu'il peut convenir à une pathologie comme le suicide. Il y a de bonnes raisons de penser qu'un individu donné a d'autant plus de chances de se suicider qu'un certain nombre de personnes autour de lui l'ont déjà fait. Empiriquement, on constate souvent qu'un suicide dans une organisation ou un lieu de vie collective est souvent suivi par d'autres actes similaires. Gabriel Tarde avait proposé d'expliquer cela par l'imitation, hypothèse qu'Emile Durkheim avait rejeté avec la toute première force, la trouvant inacceptable. La solution ici proposée ne consiste pas à un retour à Tarde : les individus ne se contentent pas d'imiter, ils trouvent simplement leurs actes facilités par le fait que d'autres les ont précédés. Le fait que les seuils soient différents d'une personne à l'autre permet de prendre en compte, justement, que l'imitation n'est pas mécanique. On peut envisager des cas où le seuil est égal à 0% ou même négatif : l'individu se suicide alors quoi qu'il arrive. Symétriquement, le seuil peut être

supérieur à 100% : dans ces cas-là, l'individu ne se suicide jamais, même si tous ses proches le font.

On peut dès lors mieux comprendre la dynamique des vagues de suicides : chaque nouvel acte peut en entraîner un nouveau, puisqu'il peut atteindre le seuil d'un individu proche. L'intérêt d'un tel raisonnement est de souligner la fragilité d'une situation apparemment stable : il suffit qu'il arrive dans une organisation donnée un individu un peu plus sensible pour que se déclenche une vague importante de suicide.

Le lien entre suicide et conditions de travail

Ce que le raisonnement de Mark Granovetter nous permet de comprendre, c'est que entre une situation X et une réaction collective Y, les choses ne peuvent justement être mécaniques. Elles dépendent de la composition du groupe : il suffit d'une petite variation dans la distribution des seuils pour que le résultat soit totalement différent. Ainsi, tout dépend de la distribution des différents seuils à un moment T. La baisse des suicides chez France Telecom ne témoigne donc pas d'une amélioration de la situation de l'entreprise en termes de conditions de travail : elle peut très bien dépendre d'une simple variation dans la répartition du seuil du fait de l'épuisement des individus les plus sensibles ! De même, considérer que parce que l'on se suicide moins qu'ailleurs, c'est que les choses vont mieux, est également une erreur : tout dépend de la répartition des seuils ici et là.

Le normal et le pathologique

Reste donc un problème : l'analyse précédente, si elle permet de comprendre qu'une baisse ou une absence de suicide ne peut être imputé simplement à de meilleures conditions de travail, nous oblige également à dire qu'il n'est dès lors pas nécessaire qu'une augmentation des suicides signalent des conditions de travail plus mauvaises. La vague de suicide que la presse nous rapporte traduit-elle bel et bien un malaise, une maladie, une situation pathologique dans l'entreprise France Telecom, voire dans l'ensemble des entreprises ? C'est sur ce point d'analyse que s'affrontent désormais les acteurs : il s'agit de donner sens à ce qui se passe.

Quel critère retenir pour distinguer ainsi le normal et le pathologique ? Durkheim, après en avoir repoussé plusieurs, en propose un relativement simple qui s'applique aussi bien à l'individu qu'à la société : l'écart à la moyenne statistique.

C'est donc l'écart à une norme propre à une espèce donnée qui va permettre de réperer une situation pathologique. Cette distinction a des conséquences fondamentales. Pour établir si la situation est ou non pathologique, il convient donc de la rapporter au "type normal", selon l'expression durkheimienne, à la moyenne statistique. Une épidémie, même brève, de suicide témoigne bien d'un écart à la norme : elle est le symptôme d'un mal plus profond, anomie ou autre. L'analyse de Mark Granovetter vient utilement compléter cette définition en nous permettant de comprendre que ce symptôme ne sera pas forcément durable, du moins sous une forme donnée : les suicides peuvent se transformer par la suite en d'autres manifestations du malaise, dépressions, consultations auprès du médecin du travail, protestations et manifestations... Du coup, la baisse des suicides chez France Telecom témoigne peut-être plus d'une transformation des modes d'expression du malaise que d'une amélioration. Après tout, l'attention médiatique qui se porte sur cette entreprise peut venir modifier les seuils : certains individus se trouvent d'un seul coup un intérêt pour d'autres formes de mobilisation entraînant dans leur sillage d'autres personnes... Comme souvent, l'observation modifie l'objet observé. Au final, il convient de prendre ces affaires de suicides avec la plus grande prudence : il ne faut pas nier les problèmes, ni les surestimer.