

Le manque de sens du travail, facteur de risque

Le manque de sens au travail peut entraîner :

- Ennui
- Apathie
- Absentéisme
- Distraction
- Conflits
- Contre-productivité
- Désaffection à l'égard du travail et de l'organisation
- Désir de changer de profession
- Dégradation d'autres sphères de la vie que celle du travail
- L'absence de raison d'être
- La dépendance
- Épuisement
- Anxiété

Le manque de sens du travail peut être induit par :

- La compétition (au sein de l'organisation)
- Le « chacun pour soi »
- Les dilemmes moraux liés à l'organisation du travail
- La survalorisation de l'économie, des aspects financiers par rapport à la qualité du travail
- L'instabilité du travail, l'insécurité
- L'augmentation du rythme de travail
- La trop grande flexibilité du travail
- La culture de l'urgence et de la performance

Voici des détails à propos des éléments qui peuvent compromettre le sens du travail

:

■ La compétition

Un travail qui a du sens est utile pour la société ou pour les autres.

Dans les organisations où la logique d'excellence et de dépassement de soi et des autres prévaut, on voit se renforcer les valeurs de compétition et d'individualisme alors que les valeurs de coopération et de communauté s'effritent (Freeman et Rogers, 1999; Morin, 1996).

Le travail est alors réduit au simple fait de « faire mieux » que précédemment, que l'autre, que la concurrence, etc.

■ **Le chacun pour soi**

Les modes de gestion et d'organisation qui favorisent le chacun pour soi ont des effets dévastateurs sur le climat de travail et l'engagement des employés. Comme le montrent bien des recherches sur les orientations au travail, les individus recherchent davantage un travail qui leur permette de se sentir utiles, de se réaliser comme personnes humaines et de participer à une œuvre commune (Morin, 2008). L'absence de ces éléments rend le travail dénué d'intérêt et lui enlève par la même, tout son sens.

■ **Les dilemmes moraux**

Il devient de plus en plus difficile pour bien des employés de concilier les exigences de l'entreprise avec leurs valeurs personnelles. Cette contradiction des modes de pensées peut affecter le sens du travail et par la même occasion le sens que chacun donne à sa vie. Ainsi, Morin (2008) soulève quelques exemples issus de la littérature scientifique sur le sujet :

Jackall (1996) décrit le dilemme moral dans lequel se trouvent des gestionnaires alors qu'ils sont témoins de la médiocrité des décisions prises à l'égard des salariés; ils se voient coincés entre leurs valeurs personnelles de justice et d'honnêteté et leurs ambitions de carrière. Tandis que certains font le choix d'agir comme le dicte leur conscience, d'autres sacrifient leur moralité et jouent le jeu de la « survie.

Courpasson (1997) a observé le même phénomène auprès des cadres français : si un cadre veut progresser dans l'entreprise, il est essentiel qu'il maîtrise l'art de bien se faire voir et reconnaître par ses supérieurs, quels que soient les moyens utilisés pour y parvenir.

L'intégrité personnelle peut parfois en être ébranlée.

Ainsi, Morin (2008) affirme que «Le travail a du sens lorsqu'il s'accomplit dans un contexte qui respecte les valeurs humaines, dans un milieu qui respecte la justice, l'équité et la dignité humaine.»

■ **La survalorisation des aspects financiers par rapport à la qualité au travail**

Selon Liot (2010), lorsque l'on valorise l'objectif financier par rapport à l'objectif qualité, il y a forcément un recul du sens donné au travail et encore plus de l'utilité de ce que l'on produit. On se met en situation d'exploitation renforcée où l'objectif financier remplace celui de la qualité.

■ **L'instabilité du travail**

Selon Leemput et Salengros (2007), la culture du travail est aujourd'hui profondément modifiée sur le plan des perspectives d'emploi et de carrière ; l'instabilité des postes de travail est devenue banale, les emplois intermittents ou atypiques deviennent un mode courant de gestion industrielle. On peut comprendre dès lors que le sens du travail change et que des rapports contradictoires naissent entre les vœux individuels pour un emploi stable et durable, et la réalité, qui elle, ne le permet pas toujours.

Enriquez (2005) identifie des caractéristiques sociales du travail qui seraient négatives pour la construction du sens au travail :

■ L'augmentation du rythme de travail

L'augmentation des rythmes de travail introduit la notion d'usure au travail et par là même, la question du « pourquoi? ». Chacun peut être amené pour quelle raison il usa sa santé et ses forces dans son travail, et trop d'épuisement puis estomper le sens réel du travail en le réduisant à son simple aspect de facteur d'épuisement.

■ La flexibilité généralisée des heures de travail

La flexibilité généralisée des heures de travail, oblige certains travailleurs et certaines travailleuses à être continuellement disponibles, ce qui a des conséquences sur les autres aspects de leur vie, les empêche de gérer leur temps, et éclipse la possibilité de voir le sens du travail.

■ Le culte de l'urgence et de la performance

Le culte de l'urgence, de la performance empêche bon nombre de travailleurs et de travailleuses de fixer leur attention sur les objectifs à long terme, les met dans un état de surexcitation. Cette situation peut en amener certains et certaines à recourir à l'utilisation de substances médicamenteuses pour « tenir le coup ». Le travail apparaît alors comme dénué de sens et source de mal être.

Références :

- Bugental, J. F. T.** (1969), Intentionality and ambivalence, In MacLeod, R. B. (Ed). William James: Unfinished business, Washington, DC, US: American Psychological Association. 93-98.
- Courpasson, D.** (1997). Le retour de la domination. Les invités de l'École de Paris, 19.
- Enriquez, E.** (2005), Perte de travail, perte d'identité, Revue internationale de psychosociologie 2005/1, Volume XI, p. 9- 20
- Frankl, V. E.** (1963). Man's Search for Meaning. (Version originale publiée en 1959). Boston: Beacon Press.
- Frankl, V. E.** (1967), Psychotherapy and existentialism, Selected papers on logotherapy, New York: Washington Square Press
- Freeman, R. B., Rogers, J.** (1999). What workers want? Ithaca (NY): Russell Sage Foundation
- Jackall, R. (1996). Moral mazes: Managerial work and personal ethics. In Errmann, M. D. & Lundman, R. J. (Eds.), Corporate and Governmental Deviance: Problems of Organizational Behavior in Contemporary Society, New York: Oxford University Press, 61-76.
- Liot, Dominique** (2010) Perte de sens au travail – Dossier Le travail, espace de l'intime, Empan n° 77, p. 26-30
- Morin, E. M.** (1996) L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In Pauchant, T.C. et coll. (coord.), La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, 257-286.

- Morin, Estelle** (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, IRSST, Étude et recherche
- Morin, Estelle, Charles Gagné et Benoît Cherré** (2009) Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique, IRSST
- Ruffin, J. E.** (1984), The anxiety of meaninglessness. *Journal of Counselling and Development*, 63(1), 40-42.
- Van de Leemput C. et Salengros P.** (2007), Le concept d'incertitude : du constat à l'espoir., *Le travail humain* 2007/3, Volume 70, p. 201-208.
- Yalom, I. D.** (1980), *Existential Psychotherapy*, New York: Basic Books.