

Facteur de protection – Santé mentale et travail

Le sens au travail

- Donner du sens au travail, c'est :
- Le sens au travail, facteur de protection et de développement
- Le manque de sens au travail, facteur de risque
- Pour l'organisation
- Les formes de sens au travail
- Donner du sens au travail et le contexte social
- Les limites du fait de donner du sens au travail
- Trucs et exercices
- Suggestions de lectures

Donner du sens au travail c'est :

- C'est le fait qu'il ait un **but, une fonction, de la valeur et de l'importance** (May et al. 2004) pour la personne qui l'exécute.
- C'est aussi la cohérence entre les valeurs et les attentes de la personne qui travaille et le travail accompli quotidiennement.

Le sens varie en fonction de l'identité des personnes et du milieu de travail (Pratt et Ashforth).

■ **Les six composantes du sens du travail**

(Estelle Morin, (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543)

1. La rectitude morale

Un travail qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité, dans un environnement sain et sécuritaire, qui témoigne de la considération pour la dignité

humaine, où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.

2. Les occasions d'apprendre et de se développer

Un travail que vous avez du plaisir à faire, qui vous permet d'atteindre vos objectifs, qui vous permet d'atteindre un équilibre avec votre vie privée, qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance, qui vous permet d'apprendre, qui vous permet de vous épanouir.

3. L'autonomie au travail

Un travail qui vous permet d'assumer des responsabilités, qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes, qui vous permet de prendre des décisions, qui vous permet de travailler efficacement

4. Les relations au travail

Un travail qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres, qui vous permet d'avoir de bonnes relations avec les autres, qui vous permet de développer une complicité avec vos collègues, qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu

5. L'utilité du travail

Un travail qui est utile à la société, qui est utile aux autres

6. La reconnaissance au travail

Un travail qui correspond à vos compétences, qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins, où l'on reconnaît vos compétences

■ La différence entre sens du travail et sens au travail

Morin, Gagné et Cherré (2009) distinguent le sens du travail et le sens au travail :

■ **Le sens du travail se rapporte aux tâches** ou aux activités qui s'inscrivent dans un rôle, une fonction.

■ **Le sens au travail s'applique aux relations** qu'une personne entretient dans son milieu de travail avec ses supérieurs, ses collaborateurs, ses collègues et la clientèle.

On retrouve par conséquent différentes possibilités de situations :

- 1) Faire un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas
- 2) Faire un travail qui n'a pas de sens dans un milieu qui en a
- 3) Idéalement, faire un travail qui a du sens dans un milieu qui en a

■ Le sens selon la psychologie

«En psychologie, ce qui a du sens est associé à une expérience empreinte de cohérence, de consistance, d'équilibre, voire de complétude. Cette notion est aussi associée à la raison d'être et de vivre. Dans cette perspective, le sens du travail serait tributaire de la cohérence entre la personne et le travail qu'elle accomplit, ses attentes, ses valeurs et les gestes qu'elle pose quotidiennement dans son milieu».

(MORIN, Estelle. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement

organisationnel, Rapport R-543, IRSST, 62 pages).

Pour avoir du sens, le travail doit procurer :

- Un sentiment d'accès aux différentes dimensions sociales
- Du plaisir
- Une satisfaction quant à l'utilisation de ses compétences
- Des relations professionnelles positives

■ **Le rôle de chacun dans la construction du sens**

Au sein de l'organisation, les gestionnaires peuvent :

- Faciliter l'accomplissement des projets
- Faciliter l'apprentissage
- Faciliter la gestion des tensions et conflits
- Démontrer un intérêt pour le bien-être des employéEs
- Reconnaître et enrichir les tâches
- Faire connaître l'utilité sociale du travail
- Développer une qualité de relation
- Avoir une rectitude morale dans le fonctionnement et la gestion

Les travailleurs et les travailleuses peuvent agir sur le plan :

- De leurs intérêts et de leurs capacités
- Des leurs caractéristiques individuelles
- De la gestion de leur temps
- Des liens sociaux qu'ils tissent dans leur milieu de travail

Références :

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M.** (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Morin, E** (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543
- Morin, Gagné, Cherré** (2009) Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique
- Morin** (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543, IRSST
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E.** (2003). Fostering meaningfulness in working and at work, In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E (Eds). *Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler, 309-327.

Le sens du travail, facteur de protection et développement

Si l'individu perçoit positivement :

- son **travail** (les activités quotidiennes, concrètes)
- les **conditions** dans lesquelles il accomplit son travail (les conditions de santé et de sécurité, l'environnement physique, les relations de travail, etc.)
- et les **relations** que donne lieu son travail (avec son supérieur, ses collègues, la clientèle, etc.)

Alors il aura tendance à trouver du sens dans son travail et à son travail, et par conséquent, à se sentir bien physiquement et mentalement.

(Estelle Morin, (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543).

Selon Morin (2008), donner du sens au travail c'est :

- comme les **valeurs et les idéaux** : le sens donné au nous permet d'orienter nos attitudes et nos conduites
- comme un **boomerang** : le sens donné au travail nous confronte aux épreuves et aux passages de notre vie, afin de nous forcer à nous accomplir
- comme un **miroir** : le sens donné au travail nous permet la compréhension de notre existence et l'intégration de notre personnalité

Il est bon de noter que le fait de donner du sens au travail ne dépend pas du fait que le travail en lui-même ait un sens. Ainsi, chacun peut agir de façon à faire émerger le sens de son travail.

Le sens que les individus donnent à leur travail et aux relations qu'il engendre dépend de plusieurs facteurs ou différences individuelles dont le sexe, le trait affectif et le style d'attribution (Nelson et Simmons, 2003). Par conséquent, il faut contrôler ces facteurs pour comprendre les relations entre le travail, la santé et des indicateurs de performance individuelle.

Le travail a un sens pour les employéEs dans les organisations où :

- règne la **qualité** de vie au travail (QVT)
- l'**accomplissement** des tâches requiert la mobilisation de compétences complexes et l'exercice du jugement
- la Direction nourrit une **culture de gestion participative**, encourageant la coopération et facilitant la gestion des conflits, stimulant
- l'**engagement** des employéEs, leur efficacité personnelle tout autant que l'efficacité organisationnelle. (Olafsdottir, 2004)

(Estelle Morin, (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543).

Références :

- Clavier, Dominique** (2001-2007) Le sens du travail, Devenir
- Court, Geneviève** (2001) Du travail pour quoi faire, Le sociographe, N°4, p.53-59
- Durand** (2006) Le paradoxe du travail Durand Jean-Pierre, « Le paradoxe du travail », Projet, 2006/2 n° 291, p. 85-90.
- Lhuillier, Dominique** (2005), Le « sale boulot », Travailler 2005/2, N° 14, p. 73-98
- 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
- Olafsdottir, L.** (2004). Prevention, health and safety program in companies provide a more successful and healthier workplace. Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 22, 27-30.

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 employéEs. 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 employéEs 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 supérieurEs, 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 meaningless. 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.

Pour l'organisation

Morin (2008) identifie les conséquences positives pour l'entreprise dans le fait de donner du sens au travail.

Elle constate en effet que dans les organisations où les travailleurs et les travailleuses considèrent que leur travail a un sens, ces hommes et ces femmes :

- présentent moins de problèmes de santé mentale ou physique
- sont assidus à leur travail et engagés dans ce qu'ils font
- prennent plus de responsabilités dans l'exercice de leur fonction
- tendent à se perfectionner pour mieux accomplir leur travail
- font preuve de créativité lorsqu'ils font face à des situations inhabituelles, ajoutant ainsi de la valeur à ce qu'ils font
- sont moins absents et moins souvent en retard

L'organisation, elle :

- réalise de meilleurs profits et une plus forte croissance

- attire des employéEs très talentueux.

(Estelle Morin, (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543).

Que pourraient faire les gestionnaires pour contribuer au sens du travail ?

10 pistes pour s'assurer d'être sur la bonne voie...

1. Respecter les employéEs, leur temps et leur bien-être
2. Promouvoir la santé et la sécurité, la justice et l'équité
3. Prendre des décisions en ce sens
4. Montrer de la considération pour la dignité humaine à travers les pratiques
5. Soutenir les efforts et les initiatives et encourager les uns les autres à s'entraider lorsqu'ils font face à des difficultés
6. Faciliter l'accomplissement des projets en clarifiant les objectifs, trouvant les ressources, fournissant les équipements adéquats, donnant des feed-back
7. Offrir des possibilités de formation et des occasions d'apprentissage
8. Reconnaître, en connaissant ses collaborateurs, leurs champs d'intérêts et leurs aspirations, témoignant son appréciation
9. Enrichir le travail en définissant les tâches, révisant les méthodes et les procédures de travail
10. Habilitier le personnel en mettant en place des procédures simples, en faisant le point régulièrement et en déterminant au préalable les ressources nécessaires pour mieux accomplir les tâches

Un travailleur ou une travailleuse pour qui son travail a du sens :

- Reconnaît ses intérêts, ses compétences et ses objectifs professionnels et les communique plus facilement à son gestionnaire.
- Apprend à s'affirmer en respectant les autres et sait refuser des demandes irréalistes,
- Développe son authenticité
- Se réserve du temps pour penser, planifier, rencontrer un collègue; exprimer sa reconnaissance
- Renforce son réseau
- Assure son développement professionnel
- Développe sa résilience
- Est optimiste
- Exerce son influence
- Est prévenant

Références :

Clavier, Dominique (1993) Le sens du travail, Revue Carriérologie, volume 5, no2 juillet 1993, p. 1 – 22

Court, Geneviève (2001) Du travail pour quoi faire Travail, activité et temps libre, Le

sociographe, 4, p.53-59

Durand, J-P (2006), Le paradoxe du travail, Projet, 2006/2 n° 291, p. 85-90.

Morin, E (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543

Les formes de sens du travail

Le sens du travail peut être considéré de **3 façons** :

1) Selon la signification du travail

La signification qu'on donne au travail représente la valeur qu'on lui donne, et la façon dont on le considère et qu'on se le représente.

On peut évaluer la signification du travail par les impacts importants qu'il produit, notamment sur le travail d'autres personnes (collègues, clientEs, etc) ou même sur notre bien-être personnel et dans d'autres sphères de notre vie que la sphère professionnelle.

2) Selon l'orientation du travail

L'orientation est définie par ce que l'on recherche dans notre travail, ce qui guide nos choix professionnels et la direction que nous souhaitons donner à notre vie professionnelle.

3) Selon la cohérence du travail

La cohérence du travail c'est le fait que le travail réponde à nos attentes, nos valeurs, et qu'il nous offre la possibilité d'avoir une concordance entre nos idéaux et nos actions. Parler de cohérence du travail suppose aussi que la relation que nous avons avec notre travail est relativement harmonieuse c'est-à-dire que nos activités et nos tâches correspondent aux différentes caractéristiques du poste que nous occupons (d'un point de vue intellectuel, émotionnel, comportemental, etc.).

Cela nous procure un sentiment de sécurité et de sérénité qui nous aide à faire face aux épreuves que comportent inévitablement l'exercice de nos fonctions.

Le sens du travail peut également se refléter à plusieurs niveaux de notre vie.

Sur le plan matériel

Un travail qui a du sens, sur le plan matériel, signifie qu'il nous permet de :

- Bénéficier d'une source de revenu suffisante pour répondre à nos besoins
- Jouir d'un certain confort, bien-être
- Subvenir à des dépenses (besoins vitaux, famille, loisirs, etc.).

Sur le plan social :

Un travail qui a du sens permet, sur le plan social et dans de nombreux cas de :

- Rencontrer des gens
- Participer et développer l'action collective

- Se sentir intégréE dans la société
- Jouer un rôle
- Contribuer à améliorer la société
- Laisser une trace, un signe de soi
- Promulguer de l'aide aux autres dans leur recherche de sens
- Se positionner socialement (acquisition d'un statut)
- Profiter d'une certaine protection sociale

Sur le plan individuel

Un travail qui a du sens nous permet de :

- Construire notre identité
- Fonder notre autonomie
- Nous sentir reconnuE, pour nous-même et aux yeux des autres
- Nous sentir libre
- Nous sentir fierE
- Sentir que nous existons
- Nous découvrir
- Nous épanouir
- Nous sentir indispensable
- Nous extérioriser
- Réaliser notre raison d'être
- Respecter nos valeurs et nos idéaux
- Contrôler notre vie professionnelle

Sur le plan des capacités

Un travail qui a du sens permet de développer :

- Ses capacités
- Ses habiletés
- Ses compétences
- Sa créativité
- Ses qualifications
- Son savoir faire
- Ses talents

Sur le plan plus de la santé mentale

Un travail qui a du sens permet de :

- Se sentir heureux
- Lutter contre ses angoisses
- Stabiliser ses émotions
- Lutter contre sa culpabilité
- Mieux supporter le stress

Sur le plan de l'organisation de la vie :

Un travail qui a du sens sur le plan de l'organisation est un travail qui est suffisamment prévisible pour permettre de :

- Gérer son temps
- S'occuper
- Passer à l'action
- S'enraciner et de se connecter dans la réalité
- Se structurer
- Se fixer un but

Il est aidant de considérer son travail relativement positivement comme contribuant au bien-être au lieu de le percevoir simplement comme un moyen de subvenir à des besoins, voir comme une expérience aliénante.

Références :

Morin (2008), Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche

Morin, Estelle, Charles Gagné et Benoît Cherré (2009) Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique, IRSST

Donner du sens au travail et le contexte social

Actuellement, le travail est une activité perçue majoritairement dans son aspect pratique.

Il s'agit pour beaucoup d'un lieu de :

- **confrontation**
- **dépassement**
- **réconciliation**
- rapport avec les **ressources** (matérielles, nature, culture, etc.)
- rapport avec les **autres**

Le travail vise alors à :

- la **reproduction économique**
- l'**intégration sociale**
- la **construction de soi**
- la **constitution de soi**

Le travail, pour nos sociétés :

- a beaucoup de poids
- est un **lieu important de socialisation** et ceux qui en sont exclus, sont souvent perçus, malheureusement, comme privés de la socialisation
- est une **activité très valorisée** socialement

Cependant, des travaux d'ethnologie et d'anthropologie font ressortir que

l'importance accordée au travail dans son aspect pratique tel que décrit précédemment, est plus importante dans les sociétés industrielles que dans celles qui fonctionnent de façon traditionnelle. En effet, dans ces dernières, le travail n'est pas perçu comme un moyen de répondre à un besoin profond, plus axé sur un sentiment subjectif, mais plutôt une réponse à des contraintes extérieures (répondre aux besoins vitaux tels que manger, avoir un logement, etc.).

■ Les dimensions sociales en jeu dans le sens du travail

«La construction du sens du travail implique celui qui le réalise, avec ses pairs et les autres professionnels œuvrant à la même « production », mais aussi le système social dans lequel le travail en question s'inscrit, et enfin la société, à travers la répartition des grandes fonctions qui contribuent à son entretien».

Cabé et Robert-Tanguy (2008), proposent des méthodes pour **redonner du sens au travail se basant sur différentes dimensions.**

Le diagnostic du système social de l'organisation, basé sur l'analyse d'éléments comme notamment les ressources, les contraintes, les stratégies déployées par les acteurs, les identités professionnelles en jeu, permet de comprendre le monde du travail dans lequel on évolue, et par la-même de penser globalement l'organisation et son environnement, pour percevoir les liens qui existent entre chacune des dimensions.

Les résultats du diagnostic permettent ensuite d'apporter un regard neuf sur les problèmes ou la réalité perçue.

Pour ce faire, 6 dimensions peuvent être prises en compte :

1-Le plaisir

Pour faire en sorte que le travail ait un sens et qu'il procure ainsi un certain plaisir, plusieurs conditions peuvent être identifiées. Parmi celles-ci, on peut noter :

- Correspondance avec ses champs d'intérêts
- Mise en pratique des compétences
- Stimulation et développement de son potentiel
- Atteinte d'objectifs

2-Les compétences

Pour que le travail ait un sens, il doit nous permettre :

- D'exercer nos compétences et notre jugement
- De faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes
- D'avoir notre mot à dire dans les décisions qui nous concernent.

Il est donc très important d'instaurer des modes de gestion qui priorisent la confiance et le respect de la dignité humaine dans les pratiques managériales.

3-Les relations professionnelles

Pour que le travail ait un sens, il doit être fait dans un milieu qui stimule le

développement de relations professionnelles positives. Exercer un travail doit en effet nous permettre :

- D'avoir des contacts intéressants,
- De développer et d'entretenir de bonnes relations avec les autres
- De développer une complicité avec ses collègues, ses collaborateurs et

collaboratrices ou clientEs

- D'exercer son influence dans son milieu

Les gestionnaires peuvent en ce sens veiller à la qualité des relations dans leur service et donner l'exemple par leurs propres attitudes et leurs comportements. Ils peuvent aussi fixer des règles de bonne conduite au sein de leur équipe, en encourageant chacun à se respecter et à tenir ses engagements. Diriger implique également l'exercice d'un leadership moral, c'est-à-dire une utilisation pour le bien commun du pouvoir détenu. La valeur du leadership s'exprime dans la capacité du leader de préserver et promouvoir les valeurs fondamentales.

4-La conjoncture économique

Il serait difficile de considérer le travail comme une source d'épanouissement dans un contexte où les exigences d'efficacité prennent une place considérable, sans nécessairement tenir compte des autres besoins des employéEs.

La conjoncture économique actuelle crée souvent de l'insécurité. Dans le domaine de l'emploi, cette insécurité peut se manifester par la menace de perdre un emploi, ou même de ne pas s'insérer correctement dans le marché du travail. Dans un tel contexte, le travail est plus porteur de craintes et de pression que de sens, et il devient difficile dans ce contexte de se projeter dans un avenir professionnel.

5-La conjoncture sociale

Royer (2002), décrit le contexte actuel comme caractérisé par un paradoxe.

D'un côté, les gestionnaires intensifient le rapport au travail en accordant beaucoup d'importance à l'activité professionnelle...

D'un autre côté, le chômage de masse et le sous-emploi deviennent de plus en plus communs.

Après les vagues de licenciements massifs des années '90, plusieurs travailleurs et travailleuses ont perdu leurs idéaux concernant le monde du travail et ont eu des difficultés à voir le travail comme une voie à part entière d'expression. C'est ainsi que, selon Mercure (2002), quelque chose s'est brisé depuis une dizaine d'années à cause de l'écart entre le discours des entreprises, valorisant l'appartenance et l'épanouissement au travail d'un côté, et de l'autre côté, les mises à pied massives d'employéEs.

6-La nature du travail

Le travail dégradant : Pour les travailleurs et les travailleuses qui ont un travail abrutissant, routinier, d'exécution servile, etc., la question du sens se pose crument. Les employéEs peuvent davantage être portéEs à décrocher plutôt que d'assumer ce type d'emploi.

Le travail bureaucratisé : La bureaucratisation qui a d'ailleurs le développement des sociétés industrielles, engendre le fait que les travailleurs et travailleuses sont souvent

obligés de réaliser des tâches où de d'agir d'une façon qu'ils considèrent négativement ou comme étant injuste. On peut penser par exemple au fait d'accepter un ordre du supérieur ou de la supérieure pour mettre en place un plan de licenciement.

■ Travail privé/Travail public

Nous travaillons plus qu'auparavant et cela ne s'exprime pas nécessairement par une augmentation du temps de travail sur les lieux de travail. **Les heures de travail informelles**, en dehors des heures normales, ont **considérablement augmenté** (Durand, travail et mieux-être).

Les frontières entre le travail et le « hors travail » sont moins bien établies que par le passé, et de ce fait, la quête de sens devient également moins délimitée.

Les attentes de reconnaissance, d'épanouissement qui sont des valeurs caractérisant nos sociétés actuelles sont quant à elles élargies et recherchées à l'intérieur du travail.

L'une des seules alternatives à ce phénomène, pour ceux dont l'accès au travail devient difficile, est l'investissement dans l'espace privé; mais malgré ce phénomène de repli vers l'espace privé, le contexte de cette conjoncture économique, et le fait de considérer le travail comme l'un des seuls moyens de socialisation, fait en sorte que ceux qui sont exclus du travail, sont alors exclus de la socialisation.

Dans un même ordre d'idée, placer le travail comme seul et unique moyen de socialisation peut faire en sorte que les autres activités (domestique, bénévolat, activités de loisirs, etc.) s'en trouvent dévalorisées et que l'on distingue une sphère privée et une sphère professionnelle, qui fonctionnent toutes deux de façon différente alors que dans les deux cas, il s'agit d'activités similaires.

C'est parce que nous séparons les sphères d'activités, entre le travail salarié et le reste, que les tâches effectuées dans d'autres sphères ne sont généralement pas reconnues comme expérience, comme compétence ou comme qualification permettant une assimilation au travail.

Dans un tel contexte, **«la qualification sociale» est, par nature, difficile à juger.** Les employeurs et employeuses ont des difficultés à définir les compétences dont ils ont besoin et comme le travail occupe une place centrale, chacun a d'importantes pressions à faire la preuve de sa compétence, de son utilité et de sa qualité pour exister socialement.

Cette division modifie également nos perceptions : **il y a le travail, qui est un temps contraint il y a le travail libre, le travail pour soi, plus souvent associé au plaisir.** Il ne serait alors pas étonnant que l'on assiste à une modification plus profonde du sens du travail dans nos sociétés, surtout si le travail exercé n'est pas synonyme d'épanouissement.

■ Les différentes perceptions du travail

Le travail comme punition

«Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front»...

Royer (2002) identifie des expressions telles que celle-ci, ayant une connotation religieuse et qui sous-tendent un aspect de dureté dans le travail. Rappelons qu'à l'origine, le mot travail est issu du latin populaire tripaliare, signifiant « tourmenter, torturer avec le trepalium ». Sous l'Antiquité, le terme bas latin trepalium est une déformation de tripalium, un instrument formé de trois pieux (deux verticaux et un placé en transversale), auxquels on attachait les animaux pour les ferrer ou les soigner, ou les esclaves pour les punir. Pour les Grecs de l'antiquité, le travail manuel était d'ailleurs la peine des esclaves et l'activité intellectuelle et politique était réservée à l'homme libre.

Le travail comme récompense

Lorsque l'on travaille (trop), il arrive inévitablement le moment où l'on commence à faire des erreurs. A ce moment-là, on a souvent le sentiment d'être à bout et certains d'entre nous en arrivent même à se demander s'ils ne devraient pas faire un autre travail. La plupart du temps, ce sentiment naît de la peur que l'on a de s'entendre dire que l'on fait du « mauvais travail », et de ne pas voir ses efforts récompensés. Le travail ne doit pas être considéré comme le passage obligé par la douleur pour ensuite être récompensé!

Le travail comme vocation

Au sens étymologique, la vocation est un appel (le mot vocation est issu du latin vocare, qui signifie appeler). Pendant de nombreux siècles, il a désigné la volonté de s'engager dans une vie religieuse (prêtrise, vie monacale, etc.). Aujourd'hui le mot vocation est utilisé dans un sens plus large pour désigner l'appel que peuvent ressentir des personnes à une mission particulière : humanitaire, professionnelle, scientifique, etc. On a tendance à penser que ressentir son expérience de travail comme une vocation augmente la satisfaction, la motivation et l'épanouissement.

Le travail comme source de souffrance et d'exploitation

Est basé sur l'idée que «le travail est une force impersonnelle que le capitaliste exploite» car il s'approprie une partie du travail par le profit. En d'autres termes, il s'agit du fait que les fruits du travail ne bénéficient pas dans un premier temps aux travailleurs mais plutôt à l'entreprise. Dans ce contexte, le travail est souvent divisé en plusieurs tâches et travailleurs, ce qui fait en sorte de créer de l'aliénation.

Le travail comme moyen de moralisation

La moralisation correspond à un processus d'inculcation de normes et des valeurs morales. Faire tel ou tel travail introduit parfois une notion de bien et de mal. Cette notion de bien et de mal dépend du contexte socioculturel dans lequel chacun évolue, mais peut influencer le sens donné au travail.

Le travail comme moyen de régulation

Dans nos sociétés, le seul travail reconnu comme tel est le travail salarié, c'est-à-dire que les autres formes d'activités qui ne sont pas rémunérées ne sont pas considérées comme un travail. Dans ce sens, on peut dire que pour que le travail bénéficie d'une reconnaissance sociale, le travail doit acquérir un statut juridique et politique particulier,

il n'est pas, par conséquent, une activité libre.

Le travail comme moyen d'intégration sociale

Dans les sociétés industrialisées, le travail salarié est si valorisé et occupe tellement de temps pour la plupart des individus, qu'on le conçoit bien souvent comme le lieu le plus important de socialisation, de rencontre.

Paradoxalement, si on perçoit le travail comme une des seules façons de s'intégrer socialement, d'un autre côté, le modèle mis au premier plan serait davantage celui du travailleur et de la travailleuse qui doit se prendre en charge seul (Sennett, 1999) bénéficiant du coup, de moins de protections et de moins de soutien offerts par la communauté dans laquelle il-elle évolue.

Selon Royer (2002), avoir un travail, c'est avoir une place dans la société.

Le travail définit non seulement la position sociale, mais il est devenu un marqueur du niveau de compétences sociales aux yeux des autres.

Selon St-Pierre (1992), dans des «sociétés industrielles porteuses d'une culture et d'une éthique fondées sur le travail et où le sens de l'action et de la vie humaine s'est construit autour du travail et de la productivité», la reconfiguration du monde du travail atteint les fondements mêmes de la construction de l'identité professionnelle et sociale.

Plusieurs droits ont d'ailleurs été élaborés sur la base de la «possession» d'un travail (comme par exemple l'assurance emploi). Ainsi, si l'attachement au travail est si fort, s'il suscite une telle levée de boucliers dès lors qu'on entend donner à celui-ci une place moins centrale, c'est évidemment parce que l'organisation de la société autour du travail est allée de pair avec la construction de droits associés, qui sont des acquis considérables.

Références :

Clavier, Dominique (1993) Le sens du travail, Revue Carriérologie, volume 5, no2 juillet 1993, p. 1 – 22

Court, Geneviève (2001) Du travail pour quoi faire Travail, activité et temps libre, Le sociographe

Durand (2003) Entre la performance et la consommation, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, volume 9, numéro 2, automne 2003 p.24-31

Godelier, Éric (2009), La culture d'entreprise. Source de pérennité ou source d'inertie ? , Revue française de gestion 2009/02, n° 192, p. 95-111

Gollain, Françoise (2001), Penser le travail dans son historicité – Quelques réponses à Yolande Benarrosh, Revue du MAUSS, 2001-2, no18 p.176-195

Lallement, Michel (2002) Daedalus Laborans, Revue du Mauss, 2001-2, no18
La prévention du risque organisationnel psychosocial par l'écoute compréhensive du travail, CGT, mercredi 30 novembre 2005 <http://www.cgt.fr/spip.php?article331>

Lhuillier, Dominique (2005), Le « sale boulot », Travailler 2005/2, N° 14, p. 73-98

Linhart, Danièle (2008) Que fait le travail au salariés, Que font les salariés du travail – Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail

Mercure, Danièle (2008), Penser autrement le nouveau monde du travail, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, vol. 14, n° 1, 2008, p. 26-35.

Morin (2008), Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche

Morin, Estelle, Charles Gagné et Benoît Cherré (2009) Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique, IRSSST

Rhéaume, Jacques (2001) La fin du travail ou le travail sans fin Texte d'une conférence publié dans Crise de société... recherche de sens. Actes du colloque du 10 mai 2001, pp. 31-48. Montréal: L'Association canadienne pour la santé mentale, section Montréal, 2001, 123 pp.

Riverin-Simard, D. (2001). Les nouveaux du travail et de la carrière: La formation continue et les nouveaux sens du travail et de la carrière, The 20th Anniversary Conference of Canadian Association for the study for adult education (CASAE) / The 70th Annual Congress of the Social Sciences and Humanities. Quebec: Université Laval

Royer, Dominique (2002) Qu'en est-il de la «valeur travail» dans notre société contemporaine, Empan, 2002-2, no46, p.18-25

Les limites du fait de donner du sens au travail

■ Le sens que chacun donne à son travail peut avoir des **effets positifs ou négatifs sur sa santé mentale et sur son engagement envers l'organisation.**

■ L'environnement de travail est un **déterminant majeur de la santé mentale** d'une personne et est à l'origine d'une partie importante des maladies dites de civilisation.

■ La question est de savoir si ces maladies sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de notre économie. S'agit-il en d'autres termes du prix à payer pour assurer la productivité de nos entreprises?

À cette interrogation, il faut fort heureusement répondre par la négative, mais l'augmentation de la productivité des entreprises passe par l'augmentation de la charge de travail de bon nombre de travailleurs et de travailleuses et l'impossibilité pour eux de toujours donner du sens aux tâches effectuées.

Donnons du sens à notre vie et à notre travail!

On travaille pour une entreprise, pour un salaire, pour une promotion, pour payer l'hypothèque, pour faire vivre ses enfants, pour acheter une piscine. On travaille pour ... La carotte au bout du bâton. Une drogue dont le dosage doit sans cesse augmenter. On fonctionne par stimuli-réponse, comme le chien de Pavlov. Et on finit - comme le chien de Pavlov ! - par ne plus sentir le choc électrique, aussi intense soit-il.

Et si on travaillait «parce que» plutôt que «pour»? Dans ces deux petits mots, on voit apparaître la notion de sens. «Carl Jung disait que la possibilité de donner un sens à quelque chose permet de supporter presque tout, et que l'absence de sens conduit à la maladie», rappelle Serge Marquis, qui a écrit une fable sur ce thème dans son livre Bienvenue parmi les humains.

La Truite et le Clochard raconte l'histoire d'un sans-abri rejeté par tous, y compris par ... les poubelles. Devant cet échec, le malheureux doit faire un choix: pleurer sur son triste sort ou travailler à sa propre réalisation. Il décide de se consacrer à la dépollution d'une rivière parce qu'il sait qu'ainsi il pourra se sentir utile. Morale de l'histoire? **C'est en nous engageant dans un projet qui nous ressemble, et sur lequel nous avons un certain contrôle, que nous pouvons trouver un sens à notre vie.**

Références :

Association canadienne pour la santé mentale (1999), Dossiers, Donner du sens à sa vie, <http://www.acsm.qc.ca>

Suggestions de lecture

Benarrosh, Yolande (2001) Ambigüités d'une catégorie anthropologique : naturalité du travail – Le travail : normes et signification

Ce travail se veut un questionnement sur le sens du travail aujourd'hui qui dépasse la superficialité d'une analyse en termes de fonction normative pour interroger davantage son sens profond.

Il interroge par conséquent la situation du travail et de la reconnaissance dans un contexte caractérisé par le chômage. Sur un plan plus historique, il présente comment le travail a su développer un certain niveau d'attachement auprès des salariés, notamment de par le fait que dans le contexte ayant caractérisé le développement de «l'État providence», le travail a souvent été lié au développement des droits économiques et sociaux. Malgré cette situation, il considère que le salariat mène également à un rétrécissement de la démocratie. A cet effet, il pose la question à savoir si nous ne devrions pas plutôt valoriser la personne plutôt que son travail. Il oppose ainsi deux visions du travail : une axée sur le lien social et l'autre sur le contrat. Il oppose également les concepts d'utilité et de production de sens. Il questionne également la trop grande place que semble occuper les exigences d'employabilité dans nos sociétés. La construction de sens est abordée sous différents angles : efficacité de l'intériorisation ; expression de soi versus souffrance ; construction de sens dans et hors travail ; sens du collectif du travail. Il termine par des questionnements généraux sur le sens du travail.

Bouquin, Stephen (2008) Fin du travail ou crise du salariat, Espace Marx, 19 février 2008

www.espaces-marx.net/spip.php?article357

Il s'agit d'un texte critique sur les hypothèses portant sur la fin du travail, hypothèses importantes dans le discours des années '90.

Parmi ces hypothèses, il identifie quelques catégories.

L'information qui transformerait la production qui deviendrait de plus en plus immatérielle

La fin de la centralité du travail et l'avènement d'une société du temps libre

L'utopie d'une société post-laborieuse, une société de l'autoréalisation

Le changement du sens du travail qu'aurait provoqué l'utopie managériale

Il positionne le travail à l'intérieur du rapport social et de sa domination sur les conceptions sociales que nous nous faisons du travail. Cette appropriation du lien social devrait être remise en question afin de se libérer de la relation sociale, contribuant ainsi à faire un travail véritablement porteur de sens.

Parmi les thématiques plus spécifiques abordées, soulignons la chasse aux temps morts qui semblent prédominante ; la trop grande sacralisation du travail ; la récupération marchande du hors travail ; la jouissance versus les injonctions à participer et finalement, l'importance de l'émancipation.

Clavier, Dominique (1993) Le sens du travail, Revue Carriérologie, volume 5, no2 juillet 1993, p. 1 – 22

www.devenirconsultant.fr/fic_bdd/pdf_fr_fichier/12291671580_ScolaConsult-bilan-sens-du-travail.pdf

Ce texte s'articule autour de trois grandes questions : Que représente le travail pour l'homme ; Quel sens a-t-il pour celui-ci en dehors du seul fait de lui permettre de gagner de l'argent ; Mais en quoi cela peut-il servir de s'interroger est évidente – gagner de l'argent – et qu'il se trouve bien d'autres sujets qui en apparence apporteraient des réponses concrètes au problème du travail et des travailleurs

Plusieurs raisons pouvant donner du sens et tirés de travaux des psychologues du travail sont soulevées.

L'auteure traite également des dimensions négatives du travail.

Elle présente également ce à quoi référerait le travail pour l'individu, notamment sous l'angle du lieu, de l'action, du résultat, de l'évaluation, de l'objet, du territoire, de l'État et du temps.

Clot, Yves Psychopathologie du travail et clinique de l'activité

www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2007/psychopathologie_travail_clinique_activite_yves_clot_chsct.pdf

Ce texte porte principalement sur différentes approches de la santé mentale au travail telles que la psychopathologie, la psychologie et la psychodynamique.

Il traite de questions telles que les capacités non réalisées; la notion de qualité d'activité; la santé et la santé comme pouvoir d'action.

Court, Geneviève (2001) Du travail pour quoi faire Travail, activité et temps libre, Le sociographe, 4, p.53-59

www.irts-lr.fr/sociographe-article-du-travail-pour-quoi-faire-travail-activite-et-temps-libre-63.html

Ce court texte présente les avantages et les inconvénients du travail perçu comme un

moyen de socialisation. Elle présente certains éléments faisant du travail, un mode de socialisation contraint. Elle questionne également comment on peut percevoir le travail comme source d'accomplissement personnel dans le contexte social actuel. Elle apporte certains éléments sur l'histoire du travail et de la perception de développement personnel qui lui a été rattachée. Elle explique la notion de place. Elle positionne également le travail comme devant prendre en considération l'hétérogénéité des personnes et des situations et la possibilité de repenser la socialisation non pas seulement en termes de temps d'emploi et de travail mais également en prenant compte davantage du temps libre.

Durand, Jean-Pierre (2006) Le paradoxe du travail, Projet 291, p.85-90

www.ceras-projet.org/index.php?id=875

Dans ce texte sur le paradoxe du travail, Jean-Pierre Durand aborde différentes questions ayant trait notamment au statut social lié au travail ; à la réalisation de soi et au sens abordé dans une dynamique entre individu et société

Gollain, Françoise (2001), Penser le travail dans son historicité – Quelques réponses à Yolande Benarrosh, Revue du MAUSS, 2001-2, no18 p.176-195

www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=RDM_018_0176

Ce texte aborde la question du travail dans son contexte historique en misant sur une définition du travail comme rapport social. Ce texte est intéressant dans la mesure où il questionne non seulement la place prédominante qu'occupe le travail dans les sociétés actuelles mais aborde également la place du hors travail.

Morin, Estelle (2008) Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Études et recherches

www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-543.pdf

Document de L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail portant essentiellement sur le sens du travail. On y retrouve différentes définitions permettant de constater les différences entre l'emploi et le travail. On y retrouve une analyse des programmes offerts par les organisations afin d'accroître la perception de sens chez les travailleurs. On y retrouve également des éléments conceptuels concernant les différentes formes (signification, orientation, cohérence) que peut prendre le sens ainsi que des indicateurs du sens. On y présente également différentes fonctions du sens de même que ses principales caractéristiques. L'auteur présente également les liens entre les besoins à combler et le sens. On y énonce également des éléments pouvant "donner du sens" ainsi qu'une énumération de situations qui n'auraient pas de sens. L'auteure présente également des relations à établir entre la prise en considération du sens au sein de l'organisation et la performance et autres conséquences positives pour l'entreprise ainsi qu'une brève présentation des facteurs organisationnels importants. Cependant, certaines nuances sont apportées, notamment par une présentation des effets négatifs de la compétition. Le texte présente des éléments pouvant orienter le rôle des gestionnaires ainsi qu'un certain nombre de mesures.

Lallement, Michel (2001) DAEDALUS LABORANS, Revue du MAUSS, 2001-2, no18
www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RDM_018_0029

Les dimensions du sens du travail doivent être prises en compte comme facteur de stress

www.technologia.fr/la-dimension-sens-du-travail-doit-etre-prise-en-compte-comme-facteur-de-stress

Cet article met en relief le fait que certaines études importantes en matière de santé mentale au travail, dont celles de Siegrist et Karasek, ne prennent pas en considération le sens du travail.

L'auteure donne des exemples concrets des difficultés rencontrées par les travailleurs en ce qui a trait au sens du travail. Elle propose également un questionnaire de 13 questions sur les deux dimensions qui sous-tendraient le sens du travail à savoir l'intérêt des tâches et de l'activité de même que le rapport entre le sens attribué au travail et l'identité des travailleurs.

Lhullier Dominique (2005) Le «sale boulot», Travailler, 2005 vol. 2, no14, p. 73-98

Ce texte s'inscrivant dans la clinique du travail analyse la division morale du travail, c'est-à-dire la division entre les travaux qui sont socialement bien reconnus et les autres. Ces mêmes distinctions sont également analysées à l'intérieur de ce même cadre professionnel. Elle s'inspire de la notion de sale boulot de E.Cé Hughes. L'analyse est principalement descriptive. Elle y présente entre autres les professionnels de l'ordure; les ouvriers du nettoyage; les emplois liés aux soins et les surveillants de détenus.

Linhart, Danièle (2008) Que fait le travail aux salariés, Que font les salariés du travail – Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail www.cairn.info/pourquoi-travaillons-nous--9782749208794.htm

Tel que le titre l'indique, cet article a trait à la subjectivité au travail.

Cette dernière est perçue ici comme mobilisée par les managers. Elle dresse une liste à cette fin des éléments de subjectivité qui sont ainsi accaparés.

Elle expose sur le plan historique, l'intérêt développé par les managers pour cette dimension et comment cette récupération de la subjectivité s'inscrit maintenant comme une norme avec toutes les dérives possibles en termes d'instrumentalisation.

Elle déconstruit également le mythe de l'entreprise responsable. Elle questionne également les frontières entre le travail et le non-travail.

Malenfant, Larue, Vézina, April, Parent (2002) L'intégration durable en emploi et la mouvance du marché du travail, 103 pages

<http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/actionConcerte/rapintegration.pdf>

Cet article sur l'intégration en emploi présente entre autres choses certains éléments critiques face aux discours et aux analyses économiques du travail. Il met également

l'accent sur les difficultés à définir de façon juste le concept d'intégration. Le texte met également l'accent sur les dimensions positives du travail, le tout en lien avec les «dangers» d'exclusion hors de la sphère salariale

Liot, Dominique (2010) Perte de sens au travail – Dossier Le travail, espace de l'intime, Revue, empan, 2010-1,

www.cairn.info/revue-empan-2010-1.htm

Cet article traite de la perte de sens au travail, notamment sous l'angle des valeurs sociales et de leurs répercussions sur les conceptions du travail de même que sur l'importance trop grande que prendrait la finance par rapport à la qualité.

Maheu, Louis et Paul-Antoine Bien-Aimé (1996) « Et si le travail exercé sur l'humain faisait une différence... », Sociologie et sociétés, vol. 28, n° 1, 1996, p. 189-199.

www.erudit.org/revue/socsoc/1996/v28/n1/001465ar.html

Cet article aborde notamment les limites des thèses sur le déclin de la centralité du travail de même que sur l'autonomie et le manque de ressources.

Mercure, Danièle (2008) Penser autrement le nouveau monde du travail, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, vol. 14, n° 1, 2008, p. 26-35.

www.erudit.org/revue/ref/2008/v14/n1/018853ar.html

Ce texte porte essentiellement sur le sens donné par les acteurs dans la sphère du travail. Il traite également du danger d'instrumentaliser la réalisation de soi ainsi que la question des paradoxes relatifs au développement du sentiment d'appartenance.

Minary, Jean-Pierre (2006) Collectifs et cadres de travail dans les impossibles métiers de la relation à l'autre, Nouvelle revue de psychosociologie, 2006-no1, p.87-101

Cet article aborde entre autre le rôle de la psychosociologie dans l'analyse du sens du travail. On y retrouve également une présentation de la confiance telle que définie par la psychodynamique du travail.

Morin, Estelle (2000) Bilan de la recherche sur le sens du travail, Cahiers de recherche no 00-31, Novembre 2000

[neumann.hec.ca/pages/estelle.morin/documents/Cahier%20de%20recherche%20-%20Bilan%20de%20la%20recherche%20sur%20le%20sens%20du%20travail%20\(00-31\).pdf](http://neumann.hec.ca/pages/estelle.morin/documents/Cahier%20de%20recherche%20-%20Bilan%20de%20la%20recherche%20sur%20le%20sens%20du%20travail%20(00-31).pdf)

Comme le titre l'indique, cet article présente essentiellement des éléments de recherche sur le sens du travail. Parmi les éléments présentés, on y trouve quelques éléments du contexte social, notamment à l'égard de la perte du sens. L'auteur présente des éléments de signes de détresses psychologiques; des caractéristiques des programmes d'aide aux employés. Elle met l'accent sur les problèmes au travail à trouver dans l'organisation. Elle identifie un déficit de connaissance en matière de psychosociologie du sens du

travail. L'article fait également état de questions et problématiques des variables du sens du travail; des caractéristiques personnelles qui influenceraient le sens; les façons de concevoir le travail; les effets de l'excellence sur l'organisation du travail; l'image positive et le bénéfice pour les employeurs; les raisons de la centralité du travail; les valeurs liées au sens du travail. On y retrouve également quelques catégorisations de valeurs issues des recherches. L'article porte également sur des caractéristiques qui donnent du sens du travail. Les autres éléments ont trait au travail responsable; une vision positive et la satisfaction personnelle; certains facteurs de risque; souffrance; le rôle de l'identité; la charge de travail, l'autonomie et la qualité des relations professionnelles; l'adaptation à un travail absurde ainsi que des enjeux spécifiques.

Morin, Estelle, Charles Gagné et Benoît Cherré. Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique

www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/r-624.pdf

Document pratique qui prend différentes dimensions relatives au sens du travail. L'auteure y présente des définitions (façons de donner du sens; différences entre le sens du travail et le sens au travail; les liens entre le sens et l'identité; l'adéquation entre le sens et le travail; les formes que peuvent prendre l'aliénation au travail. Elle traite également des moyens pris par les employés pour faire face aux situations ne permettant pas de donner un sens au travail et des conséquences possibles d'une dégénérescence. Elle présente aussi différentes formes que peuvent prendre le sens et les moyens pouvant être pris par les gestionnaires et les employeurs pour permettre le sens au travail. On y retrouve également des façons de donner un sens ; une définition du sens tel que défini par la psychologie ; la différence entre sens du travail et sens au travail. Pour l'auteure, le sens serait lié à l'identité ; des éléments de cohérence sur le plan du sens ; des manifestations de l'aliénation ; comment se manifeste le sens de la part des employés; les moyens que les employés prennent pour contourner le manque de sens.

Entrevue avec Daniel Mercure, Le travail, un monde de plus en plus exigeant, Revue Notre-Dame, décembre 2002

www.revue-rnd.qc.ca/retro/0212.html

Cet entretien répond à plusieurs questions notamment sur les changements survenus dans le domaine du travail. Il pose également la question à savoir si le travail permet l'épanouissement ou au contraire, serait un fardeau. Il y aurait ainsi deux grandes tendances : subvenir à ses besoins ou s'épanouir. Il questionne également l'intégration de diverses valeurs de flexibilité évoquée pour mieux faire passer les crises économiques. Il traite également du licenciement massif et de la perte de confiance et de sens et par conséquent des discours contradictoires des entreprises. L'article aborde également les passages fréquents entre le travail satisfaisant et le travail aliénant notamment sous l'angle de l'accroissement des tâches, des sources de stress. Il tente également de répondre à la question des possibilités de rendre le travail plus épanouissant.

Rhéaume, Jacques (2001) La fin du travail ou le travail sans fin - Texte d'une

conférence publié dans Crise de société... recherche de sens. Actes du colloque du 10 mai 2001, pp. 31-48. Montréal: L'Association canadienne pour la santé mentale, section Montréal, 2001, 123 pp.

Ce texte s'articule autour de trois grandes questions soit : pourquoi travaillons-nous ; Pouvons-nous retrouver, dans le travail, un mode d'expression de notre créativité, de notre solidarité sociale, d'un sentiment d'utilité, d'un lieu de reconnaissance ? Serait-ce plus un lieu toujours plus subtil d'aliénation, d'un travail pour d'autres, qui éloigne toujours plus loin de soi ?

Il met également l'accent sur 3 ambiguïtés qui caractériseraient la fin du travail et le travail sans fin. Ces dernières peuvent se résumer dans le fait de questionner à savoir pourquoi courir autant ; le travail perdrait-il son sens ; finalement, il pose le paradoxe d'une société qui pose la question de la fin du travail alors que celui-ci ne semble jamais se terminer.

Il s'inspire des travaux de la psychodynamique du travail. Il présente un aperçu des caractéristiques du travail actuel, de la construction identitaire, de la reconnaissance abordée sous l'angle du plaisir et de la souffrance. Il traite également de confiance, des possibilités d'identifier soi-même les changements possibles afin d'améliorer la situation. Il envisage également le changement social. Il définit également le concept de conflictualisation impuissante et s'intéresse également aux questions relatives aux refus d'emplois dégradants dans un contexte marqué par l'exclusion sociale.

Riverin-Simard (2001) La formation continue et les nouveaux du travail

www.fse.ulaval.ca/danielle.riverin-simard/.../commuA.html

Cet article, bien qu'il traite principalement sur la formation continue, aborde également la question du sens du travail. Il aborde par conséquent les questions de la crise de société et de la crise de sens. L'auteure présente également une revue théorique sur le déficit de connaissance en ce qui a trait au sens du travail.

Elle aborde la question du sens de l'utilité et de l'engagement socio-professionnel, l'histoire du sens ainsi que les divers «sens» du sens du travail dans l'histoire. Elle présente également l'état des recherches actuelles, notamment en ce qui a trait au lien des relations entre sens du travail et cohésion sociale.

Royer, Dominique (2002) Qu'en est-il de la valeur travail dans notre société contemporaine, Empan, 2002-2, no46, p.18-25

www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=ERES_SANZ_2007_01_0021

S'interrogeant sur le sens du travail dans la société contemporaine, elle présente le sens comme être vivant, le sens du travail et l'activité économique. Elle définit le travail salarié. Historiquement, le travail a été défini comme punition ; comme récompense et rédemption ; comme vocation ; comme exploitation ; comme statut social. Elle questionne la société actuelle où tout semble être construit en fonction du travail. Elle oppose également le temps contraint et le temps pour soi. Elle traite également du sur-travail et du sous-emploi, de la régulation du temps dans le travail ; les caractéristiques de l'emploi keynésien ; la tertiarisation de l'économie; le rôle des compétences et de la formation dans le contexte actuel du travail et de même que certains enjeux autour de la

‘nécessité’ de reconnaissance.

Supiot (1999) Au-delà de l'emploi

membres.multimania.fr/cyberbobline/21.html

Ce texte aborde principalement la relation entre le droit du travail, la protection sociale et le sens du travail. Il insiste sur une analyse des droits collectifs. Il prône davantage l'idée selon laquelle il serait préférable de protéger les travailleurs plutôt que le travail.
