

L'articulation de savoirs experts et profanes dans l'émergence de la thématique du malaise des cadres

Corinne Delmas

Maître de conférences Université Lille 2

Centre d'Etudes et de Recherches Administratives, Politiques et Sociales

(CERAPS - UMR 8026)

« Malaise des cadres », « fatigue des élites », la question du mal-être d'un « groupe professionnel sous tensions » suscite aujourd'hui de nombreux discours (savants, politiques, médiatiques...), recherches, publications.

Cette abondance invite à l'exploration et à examiner les modalités différenciées de construction et de traitement médiatiques de ce supposé « malaise », les conditions d'émergence de cette thématique sur la scène publique et la mobilisation de divers savoirs et acteurs, parmi lesquels les organisations syndicales de cadres, des « experts » et des chercheurs en sciences sociales¹.

La multiplication de travaux et publications sur le « malaise des cadres » confirme l'émergence de cette thématique sur la scène publique (I). De multiples savoirs, champs disciplinaires et registres discursifs sont mobilisés de manière contrastée ; leur usage pragmatique en font des savoirs d'expertise, qu'il s'agisse d'une expertise institutionnelle ou de contre-expertise voire d'expertise profane (II). Ces usages contrastés d'un thème qui peut être perçu comme un enjeu source d'enjeux multiples, en soulignent en même temps les limites (III).

I. L'émergence de la thématique du malaise des cadres sur la scène publique

La thématique du « malaise des cadres », ancienne, connaît depuis une quinzaine d'années un succès certain (A). Le développement d'études sur le travail et la santé mentale en milieu professionnel (B) et la mobilisation syndicale sur ce terrain (C) ont, ces dernières années, particulièrement alimenté les recherches et publications sur ce « malaise des cadres ».

A. L'émergence et le succès d'une thématique

La référence au « malaise des cadres » est ancienne et récurrente (Dupuy, 2005)². Expression du supposé « mal-être » d'une catégorie socio-professionnelle « sous tensions », en raison de sa position d' « entre-deux » (ni salariés comme les autres, ni patrons), ce sentiment de « malaise » serait accru à l'heure où ces salariés sont particulièrement touchés par la crise économique et où l'existence même du statut de cadre est remise en cause. C'est dire en

¹ Nous nous appuyons ici sur les matériaux (études de contenu, entretiens, observations) et les premiers résultats d'une enquête en cours. Sur les terrains et la méthodologie de l'enquête, cf. encadré 1.

² Il faudrait revenir sur la généalogie du thème, sa récurrence, ses usages à partir des années soixante-dix.

même temps combien la référence à un supposé « malaise des cadres » agrège de multiples discours et analyses.

Tantôt l'accent est mis sur la rupture du « contrat de confiance » qui liait ce « salariat de confiance » à l'entreprise (Bouffartigue, 2001) et sur sa conséquence, la démobilisation et le retrait des cadres. La presse économique, particulièrement *Les Echos*³ et *l'Expansion*, diffusent ce constat d'un manque de reconnaissance des cadres, pour en souligner les dangers pour l'entreprise elle-même :

« Mais, et il y a un mais je le disais, un malaise plutôt : les cadres n'en sont pas heureux pour autant. Ils se sentent de plus en plus comme les mal-aimés de l'entreprise. Il y a, entre les eux et leur société, une distance croissante, une distance qui menace de conduire au divorce. Les trois millions de cadres que compte la France ont le sentiment d'avoir été évincés du pouvoir, d'être devenus, eux aussi, des « serviettes jetables » dans des affaires désormais motivées par une logique uniquement financière. [...] Fusions, rachats, restructurations, délocalisations : à chaque fois, ils ont l'impression d'être les jouets de forces qui leur échappent. S'ils ressentent encore, d'après cette enquête, un « certain plaisir à aller travailler », ils souffrent, unanimes, d'un manque de reconnaissance personnelle. De nombreux patrons le reconnaissent d'ailleurs volontiers, pour s'en inquiéter : leurs cadres sont démobilisés » Situation présentée comme inquiétante pour les entreprises et l'économie. » (blog lesechos.fr 21 09 05)

Côté syndical, le constat du retrait des cadres est également unanime, particulièrement de part de la CFDT-Cadres.

La presse généraliste et politique de gauche (principalement *l'Humanité*) ainsi que la presse économique alternative (*Alternative économique*) se font en la matière l'écho de travaux de sociologues (tel P. Bouffartigue) et de constats syndicaux présentant les cadres de plus en plus comme des salariés « comme les autres », avec pour particularité cependant d'être particulièrement touchés par la crise, mobilisés et mobilisables syndicalement⁴. Ce constat n'est d'ailleurs pas sans intérêts stratégiques pour les organisations de cadres au sein de l'espace syndical, à l'heure de la désyndicalisation. L'UGICT-CGT s'appuie ainsi sur les exemples de mobilisation de cadres, devant être perçus comme des salariés comme les autres et particulièrement revendicatifs, pour légitimer son existence au sein de la CGT et son action (Kotlicki, Bolzinger, 2007). Le recours à des outils tels que le baromètre « Réalités cadres » Csa/Ugict permet surtout de souligner les difficultés rencontrées par ces salariés qui « sont de plus en plus des salariés au même titre que les autres »⁵.

³ Sur la presse, cf. encadré 1. *Les Echos*, très lu par les dirigeants et les cadres des grandes entreprises, en particulier dans les directions générales et les directions financières, ainsi que dans l'administration économique, constitue le premier quotidien économique en France et un support publicitaire très recherché. Les éditoriaux très patronaux et les informations sont directement traitées en vue de l'usage qui peut en être fait dans les entreprises ou les administrations ; les *Echos* peuvent ainsi être perçus comme un « service public d'informations » au sein du monde économique (Duval, 2004).

⁴ Cf. Marc Mousli, « F. Dupuy, *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres* », *Alternatives économiques*, n° 237, juin 2005 ; id., « *Les cadres, fin d'une figure sociale* par Paul Bouffartigue », *Alternatives économiques*, n° 195, septembre 2001 ; Olivier Piot, « La nouvelle alliance cadres-ouvriers », *Alternatives économiques*, Hors-série n°29, juillet 1996 ; Jacques Bouchaud, « Un défi mais aussi une chance... », *Alternatives économiques* n° 34, février 1996. Concernant *l'Humanité*, qui se fait particulièrement le relais de l'action et des prises de position syndicales : Fanny Doumayrou, « Deux suicides lèvent le voile sur le malaise à Renault Technocentre », *L'Humanité* 1er février 2007 ; « Pourquoi donc bougent les cadres ? », *L'Humanité*, 17 décembre 1998 ; « Social : le constat du président de la CGC », *L'Humanité*, 13 janvier 1994 ; Dominique Bari, « Les Français sont-ils de plus en plus mal dans leur peau », *L'Humanité*, 10 mai 1994 ; Lucien Legoy, « Le stress, stigmate d'une société de précarité », *L'Humanité*, 11 octobre 1996.

⁵ Eric Thouzeau, secrétaire national de l'UGICT-CGT, « Réalités cadres – octobre 2005. Quelques enseignements d'un sondage », conférence de presse UGICT-CGT, 19 octobre 2005. Parmi les difficultés signalées, le stress est évoqué comme justification de la RTT.

La presse économique et la presse « grand public » à fort lectorat cadres font également référence, *mezza voce*, à ce potentiel revendicatif. « Désormais, le cadre qui s'estime licencié à tort se comporte comme n'importe quel salarié de base : il attaque. Faut-il y voir le signe avant-coureur d'une révolte des cadres ? » souligne un article de l'*Expansion*⁶.

D'autant que ce salarié serait particulièrement touché par le stress, la souffrance au travail, le harcèlement, la violence ou la « manipulation mentale » (Salengro, 2006). La référence au « malaise » des cadres recouvre ainsi particulièrement aujourd'hui la question du « mal être » au travail de ces salariés, de leur santé mentale au travail, abordée largement par le biais du stress, du harcèlement ou de la souffrance au travail, entendue dans le sens de « mal-être » ou de « malaise » au travail, ou en référence à la psychodynamique du travail. Ces notions ont connu, à partir de la fin des années 1990, un succès important dont sont symptomatiques les ouvrages de Marie-France Hirigoyen (1998) et de Christophe Dejours (1998).

L'intérêt pour les manifestations et les causes de la souffrance mentale au travail dépasse largement le monde des praticiens des maladies professionnelles. Il se développe parmi des publics diversifiés, dans un contexte où s'imbriquent des réflexions critiques sur les effets du néo-management et la promotion, plus diffuse, d'une culture psychologique de masse favorisant le recours à des catégories de perception psychologisantes.

L'introduction dans le code du travail en 2002 de la notion de « harcèlement moral », l'obligation pour les entreprises de plus de cinquante salariés de créer un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés mis à jour chaque année par le Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), et l'élargissement de la mission préventive de ce dernier à la santé mentale des salariés opéré en 2002 par la loi de modernisation sociale, ont contribué au succès de la thématique de la santé mentale au travail. Ils ont également obligé les syndicats à investir ce domaine, dans un contexte marqué par le développement de réflexions internes sur la nécessaire proximité à la réalité du vécu professionnel pour renouer avec la syndicalisation, à un moment où les salariés adressent de très nombreuses plaintes individuelles aux syndicalistes. D'autres raisons peuvent être évoquées dont la création, par l'accord de refondation sociale du 13 septembre 2000, des observatoires régionaux de la santé au travail (ORST). Diverses initiatives publiques se multiplient sur le terrain de la santé mentale au travail : mise en place d'un Observatoire de la santé mentale, création en 2002 de l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset), adoption d'un Plan national santé-environnement, lancement en janvier dernier d'un programme environnement-santé-travail, rapport sur les indicateurs des risques psychosociaux remis récemment au ministre du Travail par le magistrat P. Nasse et le psychiatre-conseiller du Médef Patrick Légeron... Enfin, au niveau européen, des accords visent à lutter contre le stress dès octobre 2004, et contre la violence et le harcèlement au travail en avril 2007. D'autres enjeux apparaissent, en particulier pour la médecine du travail, à l'heure de sa réforme et de la création en 2003 des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) ...

Pour toutes ces raisons et dans un contexte particulièrement favorable au débat des questions de santé mentale au travail, divers acteurs, dont les entreprises, les organisations syndicales et la presse, s'approprient le sujet de la santé mentale au travail des cadres, et ces notions de « souffrance au travail », « stress », « harcèlement »... que recouvre largement aujourd'hui la

⁶ L'*Expansion*, 1^{er} mai 2005, enquête d'Hélène Constanty, Quentin Domart, Sabine Syfuss.

notion protéiforme de « malaise des cadres ». Ils en explorent les différents contenus théoriques, la diffusent, par des formations, rencontres, permanences d'écoute, publication de guides, dossiers, mobilisant les approches scientifiques.

B. La multiplicité des approches scientifiques

Le succès du « malaise des cadres » et les publications sur ce thème se nourrissent de nombreux travaux et recherches sur les cadres, leurs conditions de travail, le néo-management et la santé mentale dans le milieu professionnel...

Les sciences sociales sont particulièrement mobilisées, dont l'économie, les sciences de gestion, la sociologie... Certains succès éditoriaux, symptomatiques, suscitent les commentaires journalistiques, entretiens avec l'auteur et publications de dossiers sur le sujet. On peut en particulier citer le succès de l'ouvrage de l'économiste Philippe Askenazy (2004) ou du sociologue des organisations, professeur en écoles de commerce et consultant François Dupuy (2005). Une nébuleuse d'experts de la santé mentale au travail regroupe pour sa part nombre de cabinets d'expertise et de formation, des réseaux d'experts, chercheurs, universitaires et/ou praticiens (associations telles l'ASMT – association santé et médecine du travail –, laboratoires tels ceux du changement social, créé en 1989 à Paris VII, ou les laboratoires du CNAM, syndicats de médecins du travail tel le SGMT...). Médecins du travail et ergonomes se situent en première ligne. Leur approche varie selon leur affinité avec la psychopathologie, la psychodynamique, l'ergonomie de langue française, la clinique de l'activité...

La psychopathologie, née en France au sortir de la Seconde Guerre Mondiale (Billiard, 2001), décrit une pathologie mentale du travail. Tombée en désuétude en raison des ses difficultés à « mettre en évidence des maladies mentales spécifiques au travail » (Dejours, 1994 : 114), elle reprend au début des années quatre-vingt, avec la psychodynamique que propose Christophe Dejours, sur la base d'un retournement de question ; on ne part plus de la maladie mentale mais de la normalité, sans renoncer pour autant à « l'idée fondamentale que le travail peut être dangereux, nocif, délétère pour la santé mentale » (Dejours, 1994 : 114). La création en 1983 de l'association pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique (AOCIP) qui organise son premier colloque en 1984 au ministère de la Recherche (Wisner, Dejours : 1985) puis organise un séminaire interdisciplinaire avec le concours du CNRS (PIRTTEM) réunissant une vingtaine de chercheurs de disciplines différentes (Dejours : 1988) débouche sur la création au CNAM, en 1990, du laboratoire de psychodynamique du travail qui entre dans le programme d'enseignement de la chaire occupée par C. Dejours. Il s'agit désormais de « comprendre les mécanismes, les régulations [...] qui permettent aux gens à peu près de résister à la folie, d'éviter de basculer dans la maladie mentale » (Dejours, 1994 : 115), d'où une recherche se concentrant d'abord sur l'analyse des défenses.

La clinique de l'activité, l'ergonomie (littéralement : clinique du travail), voire l'ergologie (science du travail)⁷ étudient pour leur part la sémiologie du travail, les tâches et les activités afin de remonter aux facteurs explicatifs. L'ergonomie dite de langue française vise ainsi à rendre compte de la diversité des situations de travail et de l'activité réelle des salariés ainsi qu'à développer une méthode d'intervention. Il s'agit ici, quels que soient l'approche privilégiée et les outils mis en œuvre, de « redonner sa place au travail » (Guérin, 2006 ;

⁷ Terme employé par exemple par le philosophe Yves Schwartz (1998 ; 2001)

Durauffourg, 2004), et d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. La vocation normative de cette discipline d'intervention ainsi que ses évolutions, dont les rapprochements avec la psychologie clinique, ont été soulignés (Pillon, Vatin, 2003 : 34-40).

Si les travaux scientifiques se développent sur l'activité professionnelle, la souffrance et le plaisir au travail, les organisations de cadres s'approprient également ces questions, dans le cadre d'une mobilisation syndicale contrastée.

C. Une mobilisation syndicale contrastée

Au sein de l'espace syndical, les organisations de cadres sont particulièrement mobilisées, à partir de la fin des années 90, contre le « malaise » de cadres (Dupuy, 2005) placés dans des situations génératrices de souffrance, stress, « burn-out », avec l'émergence de nouveaux modes de management et d'organisation du travail déstabilisateurs et l'affirmation d'un capitalisme patrimonial... Les cadres constitueraient aujourd'hui un groupe à l'« activité professionnelle sous tensions » (Bouffartigue et alii (dir.), 2001) dans un contexte de remise en cause des classes sociales (Boltanski, Chiapello, 1999, p. 384sq).

Sur fond de multiplication des plans sociaux qui n'épargnent plus les cadres et de concurrence de la CFDT (qui la distancie aux prud'hommes de 1997), de remise en cause du syndicalisme catégoriel cégéciste et de la catégorie « cadres », contestée, en particulier par le Médef, la CFE-CGC se réoriente et met l'accent sur la dimension catégorielle qu'elle incarne. Cette confédération se démarque particulièrement de la CFDT et se radicalise.

Pour l'ensemble des organisations, les « cadres » seraient désormais des salariés comme les autres, solidaires mais dont il faut affirmer les spécificités, condition minimale à la survie de ces organisations. Le poids des personnels d'encadrement dans la population salariée ainsi que leur plus grande propension à se syndiquer contribue à renforcer la position et l'audience des organisations de cadres qui, toutes, se positionnent, peu ou prou, sur les questions de santé mentale au travail, en particulier de harcèlement moral et de stress. Le thème du « malaise des cadres » est très prégnant dans leurs discours, revendications et travaux.

« Lutter contre le harcèlement moral et le stress en négociant des actions de prévention et de formation au sein des entreprises » figure ainsi parmi les « revendications principales » de l'UCI-FO⁸. L'UGICA-CFTC organise des stages de formation syndicale juridique à destination des conseillers prudhommes de l'encadrement sur « les pathologies professionnelles chez les cadres et leurs conséquences sur le contrat de travail », ainsi qu'une formation à destination des adhérents de l'encadrement sur « les nouveaux défis des cadres »⁹. L'UGICT-CGT se positionne plutôt sur la baisse des charges de travail pesant sur l'encadrement, tandis que CFDT-Cadres vise les conditions de travail, le travail « soutenable » et l'identité cadre.

La mobilisation de la CFE-CGC vient pour sa part appuyer la revendication confédérale d'une reconnaissance du stress comme maladie professionnelle et d'une action auprès du Conseil supérieur de prévention pour faire avancer l'idée, l'intérêt étant la réparation de la personne, la motivation des entreprises par le jeu des cotisations majorées à une prévention qui

⁸ Cf. son site internet : www.uci-fo.com

⁹ *Lettre des cadres*, mai-juin 2007, n° 70 (supplément bimestriel de *Cadres CFTC* n° 108), p. 2, présentant le calendrier des formations pour l'année 2007 (6 stages proposés).

deviendrait rentable. Il s'agit de reconnaître le phénomène pour en faire un objet de négociation, mais également de former les salariés et les syndicalistes. Car la priorité, au niveau syndical, n'est pas de « jouer au psychologue » mais de promouvoir l'action collective classique (Salengro, 2006 : 205).

Pour ce faire, les experts sollicités, les références et les outils scientifiques utilisés ainsi que les dispositifs mobilisés sont multiples.

II. La mobilisation de savoirs d'expertise

Cette question du malaise des cadres agrège de multiples savoirs. Plusieurs champs disciplinaires sont mobilisés dont l'économie, les « sciences de gestion », la sociologie... L'équipement savant mobilisé et ces savoirs d'expertise servent à objectiver un supposé « malaise » dans une presse enquêtant sur le sujet et friande de sondages de toutes sortes. A cet égard, les résultats de « baromètres » divers, censés renseigner sur l'état d'esprit des cadres, sont particulièrement mobilisés (A). On peut citer en particulier le baromètre du stress de la CFE-CGC, caractéristique d'un certain « militantisme de dossier », ainsi que divers sondages et enquêtes syndicaux (B), voire une contre-expertise à l'expertise patronale (C).

A. L'objectivation d'un supposé « malaise » : la multiplication des sondages et le baromètre du stress de la CFE-CGC

La presse mobilise, à l'appui ou contre le constat d'un malaise des cadres, les résultats et pourcentages issus de sondages¹⁰, études diverses réalisées par tel ou tel cabinet de conseil¹¹, par l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC)¹²... Divers indicateurs sont cités dont l'indicateur mensuel de l'APEC sur l'emploi des cadres¹³, l'indice synthétique du moral des ménages publié par l'INSEE, l'indice synthétique du baromètre de LH2 (ex-Louis Harris) pour le Figaro Entreprise, HEC et France Inter mobilisé par *Capital* à l'affût des hausses et des baisses du « moral des cadres »¹⁴... La *Tribune* s'appuie sur le baromètre Axiva révélant « une démotivation des cadres européens, notamment français »¹⁵... Sur ces questions du stress et de la démotivation des cadres, la presse utilise également le baromètre du stress de la CFE-CGC¹⁶.

¹⁰ Par exemple, tel sondage de la Sofres montrant le « divorce des salariés avec leur entreprise » (« Le rejet du management à la française », *La Tribune*, 28/11/1996)

¹¹ Par exemple : étude réalisée par le cabinet de conseil Liebaut-Maubras-Prieur (« Il existe encore des cadres heureux », *La Tribune*, 16/06/1992)

¹² Telles celle de 2005 selon laquelle « le « malaise » des cadres s'est accentué en 2005 » (« Le stress des cadres s'accroît en 2005 », *l'Expansion.com*, 21 septembre 2005) ; celle de 2007 rendant compte d'un « malaise » « avec le type de management de son entreprise », trop directif (« Selon l'APEC, une majorité de cadres juge leurs supérieurs trop directifs », *Les Echos*, 13/07/2007). Cf. également « Le malaise des cadres », *Les Echos*, 21/09/2005.

¹³ « France : courant positif pour l'emploi des cadres », *Capital*, 25/08/2005.

¹⁴ « Le moral des cadres se redresse mais reste bas », 5/12/2005 ; « Petite rechute du moral des cadres en janvier », 06/02/2006 ; « Le moral des cadres français est reparti à la baisse », 06/03/2006 ; « Le moral des cadres contribue à fléchir », 05/02/2007 ; « Les cadres toujours aussi moroses, selon un sondage », 03/12/2007.

¹⁵ « Un cadre sur deux prêt à travailler à temps partiel », *La Tribune*, 03/03/1993.

¹⁶ Par exemple : *Capital* : « L'état d'esprit des cadres s'améliore en novembre », 06/12/2006

L'expertise et les analyses de la CFE-CGC reçoivent un certain écho dans la presse spécialisée¹⁷ et économique, en particulier *Les Echos*, *Capital*¹⁸ ou *L'Expansion*, qui consacre plusieurs dossiers au malaise des cadres depuis une dizaine d'années, et souligne de manière récurrente « la montée du stress professionnel » qui « ne frappe pas que les manuels : les cadres sont en première ligne »¹⁹, insistant sur le « risque de décrochage » de la part de « cadres moyens des entreprises » « nourrissant un des phénomènes les plus inquiétants de la France actuelle : le malaise et le laminage des classes moyennes »²⁰ ou consacrant en mai 2005, à l'occasion de la sortie de l'ouvrage de François Dupuy sur *La fatigue des élites* et des derniers chiffres du baromètre stress de la CFE-CGC, un long dossier au sujet sous le titre « Pourquoi 4 millions de cadres en ont marre »²¹.

Cette référence par la presse économique « dominante » (Duval, 2004) aux analyses et enquêtes cégécistes est favorisée par les proximités idéelles et de réseaux avec cette confédération qui incarne un syndicalisme catégoriel cadres. La CFE-CGC s'intéresse par ailleurs tôt et spécifiquement à la question du stress au travail, longtemps présenté et perçu comme la « maladie » des cadres, des métiers dits « à responsabilités »²², aujourd'hui également associé au travail relationnel. Une expertise confédérale est produite en la matière par l'Observatoire et le baromètre du stress qui permettent de « mesurer l'ampleur du phénomène par des enquêtes régulières auprès de l'encadrement » (Cazettes, 2001 : 80). La confédération recueille ainsi des témoignages, à travers « différentes enquêtes réalisées en interne à la CFE-CGC » (Salengro, 2006 : 37) ainsi que grâce aux cellules d'écoute téléphonique mises en place par un cabinet extérieur, Psya (prévention et gestion des risques psychosociaux) destiné à fournir aux adhérents un service d'écoute et d'accompagnement. Ces témoignages sont sans appel et attesteraient l'ampleur des problèmes de stress, de harcèlements ou de phénomènes voisins (Salengro, 2006).

B. « Militantisme de dossier » et usages syndicaux de l'expertise

Le « militantisme de dossier » (Ollitrault, 2001) est particulièrement caractéristique de l'activisme cégéciste. L'action des médecins et de leur syndicat (le SGMT, syndicat général

¹⁷ Telle l'*Usine nouvelle*. Cf. par exemple Emmanuelle Souffi, « Syndicalisme, le réveil des cadres », *Usine nouvelle*, 8 janvier 2007.

¹⁸ Par exemple : « Le stress, une nuisance trop souvent ignorée », les *Echos*, 24/02/2006 ; « Jean-Luc Cazettes : « Pour les cadres, il n'y a pas de contre-indication à participer à la vie syndicale de leur entreprise », *Les Echos*, supplément management, 22/02/2005 ; « La CFE-CGC interpelle les candidats sur les cadres », *Capital*, 22/02/2007.

¹⁹ Cécile Allegra, Lionel Steinman, Sonya Faure, « Santé au travail : ça ne va pas beaucoup mieux », *L'Expansion*, 20 juillet 2000. Cf. aussi : « Le stress des cadres s'accroît en 2005 », *L'Expansion.com*, 21 septembre 2005.

²⁰ Georges Valance, directeur de la rédaction de *L'Expansion*, « Le risque de décrochage », *L'Expansion*, 1^{er} mars 2005.

²¹ « Pourquoi 4 millions de cadres en ont marre », Enquête d'Hélène Constanty, Quentin Domart, Sabine Syfuss-Arnaud, *L'Expansion*, 1^{er} mai 2005.

²² Lors même que cette assimilation prête à discussion voire réfutation. Cf. Neboit, Vezina, 2002. Pour une analyse comparée des facteurs de risques en fonction des catégories sociales montrant que ces risques se cumulent différemment selon les catégories de salariés, on se reportera à l'étude de la Dares sur la base de l'enquête Sumer (surveillance médicale des risques professionnels). Cf. www.travail.gouv.fr. D'autres facteurs expliquent sans doute cette mobilisation de la CFE-CGC sur la question du stress : le succès d'un thème souvent considéré comme le mal du siècle (idée véhiculée par nombre d'ouvrages généraux sur le sujet), qui est d'abord une catégorie du sens commun, les fondements philosophiques et paradigmatiques des théories du stress marquées plus souvent du sceau du positivisme, du behaviorisme et du scientisme, faisant appel largement aux méthodes quantitatives (questionnaires...) et à des batteries de mesures (Chanlat : 1990), congruentes à l'approche des spécialistes de la question au sein de la CFE-CGC etc.

des médecins du travail, affilié à la CFE-CGC), particulièrement mobilisés sur la question de la réforme les concernant, ainsi que celle de Bernard Salengro, en charge du dossier au sein de la CFE-CGT, contribuent à expliquer son positionnement sur les questions de stress et de santé au travail. B. Salengro débute sa carrière comme médecin des mines, publiant des études ergonomiques et épidémiologiques, et rejoint dans les années 1980 le pôle « santé » de la CFE-CGC. Elu en 1997 au conseil exécutif de la Centrale, il se voit confier le dossier de l'accord sur la santé au travail lancé dans le cadre de la « refondation sociale ». L'accord, qu'il signe avec la CFDT et la CFTC, prévoit une présidence alternée de l'Institut national de la Recherche et de Sécurité (INRS) entre représentants des salariés et des employeurs. B. Salengro est le premier représentant des salariés à accéder à cette présidence en 2001. Ce responsable du pôle santé et travail à la CFE-CGC, particulièrement investi dans les thématiques du stress, des cancers professionnels et des troubles cognitifs, y devient le spécialiste, y organisant des séminaires, rencontres, colloques ; représentant de la confédération sur ces questions à l'extérieur, il est sollicité à titre d'expert par la presse. Il publie sur le « stress des cadres » et sur le « management par la manipulation mentale », deux ouvrages s'appuyant largement sur l'expertise confédérale (baromètre du stress, cellules d'écoute...). Il étaye également son analyse sur les résultats de sondages et enquêtes diverses, sur de longs témoignages de cadres, et un corpus assez hétérogène de références théoriques (Salengro, 2005 ; Salengro, 2006). La tendance à un tel décloisonnement disciplinaire est assez fréquente chez des militants intégrant des méthodes savantes dans une logique militante, mobilisant ainsi des connaissances émanant du monde savant sans souci de distinction entre les disciplines (Pernot, 2002 : 196).

La CFE-CGC propose en outre une formation technique et juridique pour les RCHSCT, organise des journées, colloques et séminaires sur le stress au travail à la demande des Unions territoriales, des sections syndicales et des fédérations²³. Il ne s'agit pas ici de formation, insiste un responsable interrogé, en raison du caractère incertain et évolutif des connaissances scientifiques en la matière, qui invitent à la « prudence » et à choisir d'autres formes de divulgation de savoirs mieux « adaptés »²⁴. La forme du colloque ou séminaire savant filmé et conviant la presse peut également être perçu comme le choix tactique d'une forme collective de mobilisation scientifique oscillant entre expression de savoir-faire sociaux et engagement sur le terrain du savoir²⁵. Le large recours cégéciste au droit (actions juridiques et judiciaires) s'inscrit dans une même logique d'engagement.

La CFDT-Cadres fait également œuvre de recherche et de production d'expertise en la matière, à travers des enquêtes et les séminaires de l'Observatoire des cadres (ODC). Cette structure créée en 1995, associe chercheurs et syndicalistes et « doit permettre la relation entre le travail théorique, conceptuel et l'action des cadres face aux difficultés du quotidien »²⁶. L'ODC lance ainsi en 2002 une réflexion sur « les cadres et la violence dans les

²³ Ainsi de la table ronde du 3 juillet 2007 sur le stress (« quelle politique de prévention »). Cf. *Encadrement magazine* n° 146, juillet 2007, p. 16.

²⁴ Entretien avec Bernard Valette, responsable du pôle développement, action, communication, études de la CFE-CGC, le 11 décembre 2007, au siège de la CFE-CGC, à Paris.

²⁵ Les enjeux de ces formes collectives de mobilisation scientifique (quelle que soit leur dénomination : « journée », « colloque », « séminaire », « assises », « forum ») par la CFE-CGC mais aussi par d'autres organisations syndicales (qui les assimilent cependant parfois à de la formation syndicale) sont tout autant tactiques que cognitifs ; il s'agit en particulier de rendre visibles des argumentaires, de se rassembler et de construire les groupes.

²⁶ Intervention de Bernard Massingue, président de l'ODC, au séminaire « Cadres, la tentation du retrait », Paris, siège de la CFDT, 7 décembre 2007.

organisations »²⁷ à un moment où la CFDT-Cadres est confrontée à « de nouvelles sollicitations relatives au harcèlement moral, à l'augmentation du stress au travail et des tensions individuelles pour les cadres » et où elle propose une approche plus qualitative de « la question des conditions de travail et de la santé au travail des cadres (qui) s'est beaucoup focalisée, ces dernières années, sur les aspects liés au temps de travail, à la charge de travail »²⁸. Ce rôle d'expertise et ces choix thématiques s'expliquent par sa position renforcée au sein de la CFDT et par la réflexion menée sur l'identité cadre et la « responsabilité sociale des cadres (RSC) »²⁹. Cette production d'expertise est également congruente au statut de cette organisation et à son affirmation au sein de la CFDT par sa fonction intellectuelle. Il faudrait s'attarder sur la trajectoire des militants qui, au sein de l'organisation, s'affirment également comme des « militants experts » aux côtés des chercheurs et universitaires plus ou moins « compagnons de route », membres du conseil scientifique etc³⁰.

Savante, profane, militante, l'expertise produite et mobilisée ici peut être perçue comme une sorte de « contre-expertise », face à l'expertise patronale.

C. Expertise patronale et contre-expertise syndicale

L'entreprise « gère » le « malaise » et le « stress » de ses cadres en leur offrant des aides et du soutien personnalisés. La prise en charge de la souffrance passe largement par des approches individualisées voire psychologisantes, via la gestion du stress, les cellules d'écoute, l'accompagnement. Ces outils sont généreusement proposés par les cabinets de consultants en psychologie sollicités par les entreprises et animés par des psychiatres, des psychologues et des psychanalystes, cliniciens ou comportementalistes, qui ont pris pied sur le créneau du stress. On peut citer Stimulus et l'Ifas (Institut français sur le stress), respectivement dirigés par Patrick Légeron et Eric Albert ; ils recensent parmi leurs clients les plus grandes entreprises en France notamment la Poste, où des formations de gestion du stress ont été largement dispensés depuis 1999, auprès des médecins du travail, des managers et des guichetiers. Les entreprises ont également recours aux observatoires du stress, souvent présentés comme des outils de compréhension du terrain afin d'élaborer des pistes d'action ; ils laissent toutefois sceptiques certains médecins et représentants syndicaux soulignant à titre d'exemple l'expérience peu probante d'un Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression (Omsad) chez Renault, mis en place par l'Ifas en 1998, et le caractère trop global des données prises en compte (Mahiou, 2007 : 33).

Face à cette expertise patronale et à cette approche individualisante du problème, les organisations syndicales peuvent produire une contre-expertise, comme en atteste l'initiative de la CFE-CGC et de SUD-PTT, qui décident de mener leur propre enquête sous la forme d'un observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom créé en juin 2007. Cet observatoire est chargé de « surveiller les conditions de travail en tenant le baromètre de niveau du stress afin de mettre au devant et à jour l'information afférant à la situation ». Sa première initiative est le lancement via un site internet³¹ d'un questionnaire en direction du personnel, dont les résultats « confirment amplement le sentiment de stress, de souffrance au

²⁷ Cf. *Cadres Plus*, n° 82, 2002.

²⁸ *Ibid.*, p. 4 : « Santé au travail des cadres ».

²⁹ Cf. responsabilitesocialesdescadres.net.

³⁰ Sur l'expertise des « intellectuels de proposition » et la construction d'une posture neutre à la CFDT, cf. Defaud : 2006

³¹ <http://www.observatoiredestressft.org>

travail, de mobilités forcées ». L'observatoire, présenté comme « un outil de formation, d'information, de résistance et d'initiatives contre la souffrance au travail », organise dès décembre des « assises nationales » à Paris, fortement médiatisées. Il se dote dès novembre d'un comité scientifique pour « affiner son analyse », et réalise une enquête complémentaire par entretiens, sous la responsabilité d'un cabinet d'études. Ce comité pluridisciplinaire, chargé « d'analyser et d'apporter des réponses » mais aussi de « recentrer (nos) préoccupations dans un cadre plus large que la simple entreprise France Télécom », réunit une majorité de sociologues³² (sociologie du travail et sociologie politique). Particulièrement mobilisés en tant qu' « experts indépendants », l'un d'entre eux souligne cette « position intéressante sur le plan de l'affichage » dans le cadre de la bataille d'expertise qui se joue entre les organisations syndicales et France Télécom sur la question du stress et des mobilités forcées. La perspective sociologique permet en outre de libérer la parole, comme en attestent les échanges au cours d'une table ronde des assises où avait été souligné combien le stress et le harcèlement sont consubstantiels à l'organisation du travail³³.

On retrouve ici le souci de proximité avec le terrain, particulièrement prégnant à Sud (Pernod, 2002), l'utilisation tactique de questionnaires et de l'autorité sociale et intellectuelle de la science. Le recours à la forme collective d'assises largement médiatisées permet de « faire foule », de s'appuyer sur le nombre, de mobiliser, voire de « conscientiser » les militants de France télécom et de créer un « effet de scandale ».

Ce souci de proximité est largement partagé aujourd'hui par toutes les organisations mobilisent sur les questions de malaise des cadres et de souffrance au travail l'expérience vécue des salariés par le biais de recherches-actions, questionnaires, travaux d'écoute, actions de formation, séminaires...

La CFDT-Cadres privilégie la recherche-action, qu'elle mène actuellement sur le travail des cadres, sous la conduite de trois universitaires, deux sociologues et un ergonomiste. Le thème est congruent à l'orientation de cette organisation et à la réflexion qu'elle mène sur l'identité cadre à partir du métier et non du statut (Cornu : 2007). Cette recherche s'inscrit par ailleurs dans la continuité d'une précédente recherche-action pluridisciplinaire de la CFDT sur les questions d'intensification menée à la demande de Laurence Théry, inspectrice du travail et secrétaire confédérale chargée des conditions de travail à la CFDT (Théry : 2006)³⁴. Enfin, elle prolonge l'enquête TEQ (« travail en question ») – Cadres « réalisée par la CFDT auprès de 6500 cadres d'entreprise et d'administration » et dont les premiers résultats paraissent en 2002 (Karvar, Rouban : 2004). L'entrée se fait ainsi par le travail et les recherches sociologiques et d'ergonomie de langue française sont privilégiées chez des cédétistes réticents à l'égard de la « victimologie » (Davezies, 2005) et relativisant l'idée d'une « souffrance » au travail des cadres : « Si nous connaissons des situation de souffrance au travail, nous ne pensons pas que les cadres souffrent ou soient hyper-stressés. Nous savons aussi qu'il y a du plaisir au travail »³⁵. Cette distanciation par rapport à la thématique de la souffrance est également une manière de se positionner par rapport à l'approche

³²Quatre sociologues (une sociologue consultante, trois chercheurs en sociologie du travail et sociologie politique), deux ergonomes, un consultant économiste ingénieur très investi dans le mouvement altermondialiste, une consultante politiste par sa formation initiale, une formatrice en ressources humaines.

³³ Assises précitées, 13 décembre 2007. Les deux tables rondes qui se déroulaient alors en parallèle, étaient toutes deux animées par deux sociologues du conseil scientifique de l'Observatoire.

³⁴Une seconde phase en cours de réalisation, les « 100 », associant surtout des chercheurs ergonomes ou ayant étudié l'ergonomie contactés (Bernard Dugué, Corinne Gaudard, Philippe Davezies, François Daniellou), consiste à préparer à ce type d'intervention des « gens de l'appareil », souligne P. Davezies, pour qu'ils puissent eux-mêmes former des militants en interne par la suite.

³⁵ *Cadres Plus* n° 82, 2002, p. 4. Cf. aussi Ehrenberg, 2003.

psychodynamique privilégiée au sein de la CGT (Valette : 2002). Le thème n'en est pas moins présent sur le terrain, très prégnant dans le discours de participants à la recherche-action, comme le souligne l'un des chercheurs investis dans cette recherche.

Les divergences de vocabulaire, d'approches, de sensibilités, s'expliquent par le positionnement des organisations entre elles, leur histoire, leurs orientations, leurs vocations et le profil contrasté de leurs adhérents. L'apparente faible mobilisation de l'UGICT sur les questions qualitatives de santé et de conditions de travail (comparativement à la CFDT-Cadres ou à la CFE-CGC) est sans doute à mettre en relation avec les prises de position et revendications de la CGT, sa tradition ouvriériste, le profil des adhérents de l'UGICT, son histoire et sa position au sein de la CGT. Cette organisation représente particulièrement des salariés du secteur public, des techniciens et agents de maîtrise dans le secteur de la santé, et une population de salariés plus féminisée. Ceci permet de comprendre pourquoi elle se positionne davantage sur les questions de reconnaissance des techniciens et de mixité, comme l'attestent ses prises de position et le choix des thèmes de formation. Elle s'appuie par ailleurs sur les exemples de mobilisation de cadres, devant être perçus comme des salariés comme les autres et particulièrement revendicatifs, pour légitimer son existence au sein de la CGT et son action (Kotlicki, Bolzinger, 2007). Le recours à des outils tels que le baromètre « Réalités cadres » Csa/Ugict permet surtout de souligner les difficultés rencontrées par ces salariés qui « sont de plus en plus des salariés au même titre que les autres »³⁶.

Porté par les organisations de cadres et divers acteurs (chercheurs, experts, consultants...), le thème du « malaise des cadres » serait largement médiatisé, à tel point qu'il fonctionnerait parfois comme une évidence. Cette médiatisation et ce succès sont cependant plus apparents que réels.

III. Les limites d'un thème flou et polysémique

Le supposé « malaise des cadres », tel qu'il est traité et diffusé par les organisations syndicales, les chercheurs, experts, consultants, et la presse, se décline donc selon plusieurs registres : emploi, salaires, conditions de travail, charge de travail, et, particulièrement, santé mentale au travail et stress. Qu'il soit constaté ou remis en cause, ce malaise fonctionne comme une incantation mais semble, concrètement, se traduire difficilement en action et revendication collectives (A). Cette notion aux déclinaisons multiples s'avère floue et atteste de la prégnance d'une approche psychologisante (B), d'autant que la médiatisation du thème s'inscrit dans un marketing et une dépolitisation (C).

A. La difficile conversion en action et en revendication collectives.

Globalement, le malaise des cadres semble donc être un thème porteur tant dans l'espace public, médiatique, politique, scientifique que syndical. Il recouvre des questions particulièrement débattues telles que la souffrance au travail, le déclassement social, le sort des classes moyennes, et semble non dénué d'une portée critique à l'égard du capitalisme financier, du néo-management et du « néo-productivisme » (Askenazy, 2004). Suscitant des

³⁶Eric Thouzeau, secrétaire national de l'UGICT-CGT, « Réalités cadres – octobre 2005. Quelques enseignements d'un sondage », conférence de presse UGICT-CGT, 19 octobre 2005. Parmi les difficultés signalées, le stress est évoqué comme justification de la RTT.

expertises et la mobilisation de divers « experts », ce thème est particulièrement traité par des chercheurs, des militants syndicaux, voire des « militants experts ». Le thème semble cependant être, à y regarder de plus près, difficilement approprié par les organisations syndicales elles-mêmes.

Nombreuses sont les critiques, émanant en particulier du monde de la recherche, adressées à des organisations syndicales qui resteraient encore trop fermées aux apports scientifiques sur la santé mentale au travail. Les chercheurs leur reprochent souvent de ne pas suffisamment tenir compte de leurs travaux. « La grande majorité des syndicalistes, sensibles à ces questions, ne parviennent pas à tirer les conséquences de nos analyses que, pourtant, ils approuvent. Il en va de même du côté des cadres supérieurs » souligne Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac (Aubert, Gaulejac, 2007 : vi)³⁷.

Nombre d'auteurs soulignent la difficulté à convertir des problèmes d'organisation du travail en revendications³⁸ qui resteraient ainsi souvent encore très quantitatives dans des organisations syndicales où dominent la question de l'adhérent et du recrutement, ainsi que des échéances électorales.

La portée critique et mobilisatrice du thème se heurte enfin à son caractère protéiforme et à la prégnance d'une approche psychologisante.

B. Flou d'une notion, prégnance d'une approche psychologisante

Le succès du thème tient à ce caractère protéiforme, qui en constitue en même temps une limite, avec la prégnance d'une approche psychologisante sous-jacente aux notions de « malaise », de santé mentale, de souffrance au travail, stress et harcèlement.

La négociation collective et le dialogue social rendent compte de cette approche psychologisante des problèmes. Le vocabulaire est révélateur : on parle des « risques psychosociaux ». Les partenaires sociaux choisissent de ne pas définir le stress dans le cadre de l'accord européen de 2004. Du côté patronal et au sein des directions des ressources humaines, on insiste sur les « spécificités » de ces risques qui feraient intervenir le facteur individuel. Les négociations sont souvent longues et difficiles³⁹, les solutions adoptées très individualisantes. Les échanges organisés récemment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sont révélateurs. Son directeur général, Jean-Baptiste Obeniche, formule comme première hypothèse pour expliquer que « peu d'entreprises, peu de partenaires sociaux se sont emparés du sujet au sein de l'entreprise pour

³⁷ Ce constat renvoie à la question des modalités d'importation et de réappropriation des discours savants dans l'activité militante. Il nécessiterait également d'orienter la focale vers les motivations et caractéristiques des chercheurs contribuant à la diffusion du thème et intervenant dans l'espace syndical en tant qu'expert de la question. Ceci impliquerait d'étudier l'articulation entre les formes des investissements savants et militants des experts mobilisés (en particulier les universitaires), leur position dans l'espace scientifique, leurs disciplines (et le recrutement social de ces disciplines), la structure des rétributions symboliques.

³⁸ Cette difficile conversion des problèmes de santé mentale au travail et d'organisation du travail en en action et en revendications collectives interroge également les conditions d'émergence de ces thématiques sur la scène publique et renvoie à la question plus large de la naissance et de la perception d'un risque professionnel et sanitaire, des conditions de possibilité de sa dimension collective, et du lancement de l'alerte (Chateauraynaud, Torny, 1999).

³⁹ Les syndicats peuvent abandonner la thématique face à la présentation, par les entreprises, des problèmes de santé mentale comme des problèmes relationnels quand ils ne sont pas mobilisés pour justifier une réorganisation ou une politique de suppression de postes (Buscatto, Lorient, Weller (dir.), 2008).

« négocier », « les spécificités du sujet du stress et des risques psycho-sociaux » ; « le sujet est classiquement individuel ; ce n'est pas un sujet collectif ; c'est rarement un sujet d'entreprise. » Le médecin conseil du Medef insiste sur les spécificités de ces sujets, qui ne peuvent être traités « par un empilement de réglementations », au motif que « le risque psychosocial est un problème complexe », un « phénomène éminemment subjectif », dont l'approche est difficile, « forcément idéologique » : les « individus se sentent incapables de combler ces exigences ». Le facteur individuel et la difficulté à distinguer ce qui relèverait de la vie personnelle des salariés ou de problèmes liés à l'environnement de travail constituent des antennes des discours sur la santé mentale au travail, qui placent aujourd'hui d'emblée le débat au niveau psychologique et plutôt individuel.

C. Marketing et dépolitisation ; les enjeux commerciaux d'un thème porteur

Le thème du « malaise des cadres » est principalement porté par les organisations syndicales de cadres et relayé par la presse. Les premières mettent l'accent sur le travail sous contrainte des cadres et les problèmes de santé qui en résultent. La presse généraliste, en particulier le *Monde* et dans une moindre mesure *Libération*, relaie ce thème à un moment où cette presse est pleinement entrée dans la « dynamique des cadres » (Duval : 141-148 ; 192) et où sa manière de traiter l'information s'est considérablement rapprochée de celle de la presse destinée aux cadres et aux décideurs⁴⁰. Pour sa part, la presse économique médiatise le thème à un moment où elle se développe tout particulièrement. Le poids des sources patronales, les enjeux commerciaux et les contraintes inhérentes aux attentes du lectorat dans un contexte concurrentiel éclairent les particularités et disparités qui caractérisent le traitement médiatique du « malaise des cadres ».

Le point commun à tous les titres véhiculant le thème du malaise des cadres est d'intervenir sur un même sous-marché de lecteurs, celui des patrons, cadres, épargnants.

L'Expansion, en particulier, vise dès ses débuts, dans les années soixante, à l'instar de *L'Express* depuis quelques années, le public des cadres, et constitue le premier titre spécialisé qui cherche à attirer de façon systématique une catégorie dont les effectifs connaissent une forte croissance. A l'origine, cette revue contribue par là même à la politisation de l'économie. « Moins bien intégré à l'ordre économique que les patrons, les actionnaires et les professionnels de la finance qui forment le lectorat traditionnel de la presse économique, le public des cadres favorise, en matière d'information économique, une politisation et une moralisation qui ne sauraient, par conséquent, être exclusivement imputés à des initiatives et des dispositions vertueuses. » (Duval, 2004 : 63).

De nouvelles façons de traiter l'économie apparaissent donc dans les médias. Les syndicats, naguère très distants à l'égard de journaux économiques perçus comme l'incarnation du « grand capital », se préoccupent de faire connaître leurs opinions et accordent un intérêt particulier à la presse économique. Ils deviennent, aux côtés de l'INSEE, d'institutions officielles, des cabinets ministériels, des sources majeures d'information, à côté des sources

⁴⁰ Le thème est finalement peu traité en tant que tel par *Le Monde* qui l'aborde à partir de cas spécifique (telle entreprise, tel conflit social) et à propos de catégories professionnelles spécifiques (particulièrement, dans les années quatre-vingt-dix, la fonction publique) Aujourd'hui, le thème y est surtout abordé, comme à *Libération*, à propos des suicides au travail.

traditionnelles que sont les services de presse des grandes entreprises et les organisations patronales (Riutort, 2000).

Un renversement de tendance et une forme de dépolitisation s'opèrent cependant depuis une vingtaine d'années, avec le développement d'une presse commerciale traitant de sujets concrets à destination des cadres avec le succès de *Capital* qui privilégie, dans le choix de ses sujets de reportage, des sujets « vendeurs ». Procédant à une certaine dépolitisation, ce type de journalisme économique n'en développe pas moins des thèses politiques libérales, mais présentées comme des « évidences » dont on ne discute pas, d'autant qu'elles sont suffisamment consensuelles dans les catégories où se recrutent les lecteurs potentiels du mensuel.

Les problèmes sociaux sont désormais largement envisagés, dans la presse économique « dominante » du point de vue du chef d'entreprise et de l'entreprise, sous un angle de lecture économique. On peut citer l'exemple du traitement du malaise des cadres par la *Tribune* à partir d'un cas particulier, une entreprise particulière, un secteur donné (secteur bancaire, public...) ⁴¹, sous l'angle plutôt économique, la *Tribune* traitant d'ailleurs proportionnellement peu et de manière nuancée cette question (sauf à insister surtout sur le malaise des cadres du secteur public). Elle tend à épouser les critères de perception qui prévalent dans les directions des entreprises privées ; l'accent est souvent mis sur la croissance, plus présente que celle du « chômage », la reprise (de l'emploi des cadres), les oscillations du moral des cadres, le plaisir qu'ils conservent au travail ⁴².

Cette orientation est favorisée par la relative proximité, voire appartenance de ces médias au monde économique. Ces derniers véhiculent ainsi des visions economicistes très souvent familières, en raison des origines sociales, formations scolaire, voire trajectoires professionnelles des journalistes (Duval, 2004 : 167).

Cette presse économique est par ailleurs largement conçue pour la lecture utilitaire dont elle fait l'objet dans un cadre professionnel, d'où le traitement des informations qui ont un intérêt pratique pour les dirigeants économiques, les cadres et les épargnants et la place plus marginale faites aux informations relatives à la politique, la macro-économie, et l'actualité sociale qui peuvent avoir des répercussions dans le champ économique.

C'est à la lumière de ces évolutions et particularités que la médiatisation contrastée et proportionnellement limitée du malaise des cadres doit être appréhendée. S'adressant, au moins partiellement, à des lecteurs demandeurs, par leur profession ou leur statut, d'informations sur le monde économique, cette presse peut développer des rubriques dont la mise en place et la croissance dans les autres médias sont plus difficiles et renforcer sa clientèle, son prestige et son crédit, par sa capacité à produire de l'information. C'est la presse s'adressant aux « cadres », presse économique ou généraliste, qui diffuse particulièrement des analyses sur le « malaise des cadres », étant entendu que la recherche de la reconnaissance professionnelle et de la captation des « cadres » tend à s'imposer à toutes les rédactions qui aspirent à peser dans le champ, même dans les médias grands publics ou alternatifs. L'enjeu est la captation d'un public au rôle économique reconnu et donc d'un segment du lectorat à forte valeur publicitaire.

⁴¹ Pour des exemples : *La Tribune*, 09/11/1995 (« Le doute s'introduit chez les cadres ») ; 18/01/1995 (« Une vie de « dingues » stress des cadres »), *Le Nouvel économiste*, 22/06/2006 (« La rémunération du dirigeant : un peu d'économie simpliste »), 10/12/2004 (« Entreprise et citoyens. Les 3 divorces »).

⁴² Cf. les articles précités, particulièrement ceux de la *Tribune* et de *Capital*.

Le « malaise des cadres » semble donc a priori un thème connaissant un succès médiatique certain si on décompte les articles qui lui sont consacrés, particulièrement nombreux et nourris depuis une quinzaine d'années. Le bilan est en revanche plus modeste si on s'intéresse à la presse portant ce thème (presse généraliste et économique dont les cadres constituent une grande part du lectorat), à la proportion (limitée) des articles qu'elle lui consacre et au traitement du thème.

Il faut ajouter enfin le fonctionnement souvent circulaire de l'espace journalistique (journalistes qui se lisent et se reprennent les uns les autres, chacun tendant à voir sa vision confirmée du fait que ses confrères la partagent). Le fonctionnement du champ et les habitudes de travail peuvent susciter de véritables fictions (Champagne, 1991) faisant l'objet de croyances dans la mesure où elles ont l'autorité de tous les confrères qui les ont alimentées et ont « enquêté » sur le sujet. Comment discuter de la portée et de la réalité de quelque chose dont « tout le monde a parlé » ?

Demeure le paradoxe d'un thème qui est plutôt traité en tant que tel par une presse économique, attentive au point de vue de l'entreprise et au point de vue economiciste, dans une démarche commerciale et dépolitisante. Cette presse aborde davantage les manifestations que les causes du supposé « malaise » et s'intéresse peu aux aspects sociaux et sanitaires du sujet. Le thème semble en revanche être assez largement abandonné par la presse de gauche ou antilibérale (presse généraliste ou presse économique alternative), plus soucieuse de traiter des difficultés de l'ensemble des salariés (parmi lesquels figure l'encadrement) dans le cadre d'une critique du capitalisme financier et du « néoproductivisme » (Askenazy, 2004)...

Encadré 1 : Terrain et méthodologie de l'enquête

Cette communication s'appuie en partie sur les premiers résultats d'une recherche en cours sur la formation syndicale, financée par l'Agence Nationale de la Recherche et gérée dans le cadre du CERAPS, laboratoire CNRS de science politique de l'Université Lille 2. Cette communication s'inscrit donc dans une recherche plus large sur la formation syndicale, sur la santé mentale au travail des cadres et sur l'appropriation de cette thématique par les organisations de cadres.

Nous orientons ici la focale sur le thème du « malaise des cadres », sa circulation dans l'espace syndical et sa construction médiatique.

- La circulation de la thématique dans l'espace syndical :

Il se fonde sur des échanges et entretiens avec des formateurs, responsables syndicaux, militants et chercheurs ainsi que sur l'analyse de contenu d'ouvrages, articles, tracts, conférences de presse, revues syndicales [*Encadrement magazine* (CFE-CGC) ; *Options* (UGICT-CGT) ; *Cadres-CFDT* ; *Lettre FO Cadres*] sur la santé au travail. Il repose également sur l'observation de stages de formations syndicales, réunions et manifestations, dont : les Assises contre le stress et les mobilités forcées à France Télécom (Paris et Saint-Denis, 13-14 décembre 2007), le séminaire de l'Observatoire des cadres de la CFDT-Cadres « Cadres : la tentation du retrait » (CFDT, Paris, 7 décembre 2007), le forum « Travail et syndicalisme » organisé par l'Institut de recherche de la FSU (Conseil Régional d'Ile de France, Paris, 22-23 janvier 2008), la réunion RDS-ANACT sur « Le Dialogue Social et le stress au travail » (Maison de l'Europe, Paris, 23 janvier 2008).

- La construction médiatique du malaise des cadres :

Nous avons procédé à des sondages et analyses de contenu des publications suivantes :

. Quotidiens généralistes : *Le Monde* (1987-2008), *Libération* (1987-2008), *Le Figaro* (2005-2008), *L'Humanité* (1993-2008)

. Quotidiens économiques : *Les Echos* (1987-2008), *La Tribune* (1987-2008)

. Presse économique « grand public » : *Capital* (1987-2008), *Challenges* (2005-2008), *L'Expansion* (1987-2008), *le Nouvel Economiste* (2003-2008)

. Presse économique alternative : *Alternatives économiques* (2000-2008), *Politis* (2007-2008), *Monde diplomatique*

News politiques : *L'Express*, *Le Nouvel Observateur*, *Le Point*

. Titres spécialisés : *L'Usine nouvelle* (2001-2008)

Encadré 2 : Les organisations syndicales de cadres.

Cinq grandes organisations dominent le syndicalisme cadres en France : une organisation catégorielle et quatre confédérations interprofessionnelles :

- la CFE-CGC : la Confédération générale des cadres, instituée en 1944, devient en 1981 la Confédération française de l'Encadrement – CGC. Elle indique 125824 adhérents en 2004 (160000 fin 2006) et a obtenu 22,8% des suffrages aux élections prud'homales de 2002 (dans le collège « encadrement »).

- la CFDT-Cadres : l'Union confédérale Confédération française du travail des ingénieurs cadres, créée en 1967, devient en 2001 la CFDT-Cadres. Elle indique 70000 adhérents pour 2004 et a obtenu 28,6 % des suffrages aux prud'homales de 2002 (où elle devance la CFE-CGC depuis 1997).

- l'UGICT-CGT : l'Union générale des ingénieurs et cadres, créée en 1948 au sein de la Confédération générale du travail, devient l'Union générale des ingénieurs et cadres et techniciens en 1969. Elle indique 64000 adhérents en 2004 et remporte 15,8 % des suffrages aux prud'homales de 2002.

- l'UCI-FO : La Fédération nationale des ingénieurs et cadres Force ouvrière (FNIC) est créée en 1947 et devient l'Union des cadres et ingénieurs FO en 1977. Elle indique 60000 adhérents en 2004 et remporte 9,7 % des suffrages aux prud'homales de 2002.
- l'UGICA-CFTC : l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés-Condédération Française des Travailleurs Chrétiens, créée en 1974, indique 25000 adhérents pour 2004 et obtient 11,4 % des suffrages aux prud'homales de 2002.

Références

- Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil, La République des idées.
- Aubert N., Gaulejac V. de (2007), *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil (1^{ère} éd. : 1991).
- Billiard I. (2001), *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute.
- Boltanski L., Chiapello È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bouffartigue P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.
- Bouffartigue P. (dir.) (2001), *Cadres : la grande rupture*, La Découverte.
- Cazettes J.-L. (2002), *Qu'est-ce que la CFE-CGC ?*, Paris, Syllepse.
- Chanlat J.-F. (1990), « Théories du stress et psychopathologie du travail », *Prévenir*, n° 20, 1^{er} semestre, p. 117-125.
- Chateauraynaud F., Torny D. (1999), *Les sombres précurseurs. Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Cornu T. (2007), « Qu'est-ce qu'un cadre ? », *CFDT-Cadres*, n° 424, mai, p. 77-83.
- Davezies P. (2005), « Les impasses du harcèlement moral. L'ergonomie contre la victimologie », *Cadres-CFDT*, janvier, p. 15-22.
- Defaud N. (2006), *L'adaptation de la CFDT : sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, thèse, Université Paris Dauphine, 2 vol.
- Dejours C. éd. (1988), *Plaisir et souffrance au travail*, éditions de l'AOCIP.
- Dejours C. (1994), « Psychodynamique du travail », in : Société de médecine du travail et d'ergonomie de la région Poitou-Charentes, *Santé et travail : Premières rencontres. Médecin du travail, médecin d'avenir*, Poitiers, Futuroscope, 24-25 mars, p. 112-120.
- Dejours C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.
- Dupuy F. (2005), *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres*, Paris, Seuil, La République des idées.
- Duraffourg J. (2004), *Alain Wisner et les tâches au présent*, Toulouse, Octarès éditions.
- Duval J. (2004), *Critique de la raison journalistique. Les transformations de la presse économique en France*, Paris, Seuil.
- Ehrenberg A. (2003), « Peut-on parler d'une idéologie de la souffrance ? », *Le Bulletin de l'ODC*, n° 9, décembre.
- Guérin F. (2006), *Comprendre le travail pour le transformer*, Lyon, ANACT éditions.
- Hirigoyen M.-F. (1998), *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris,
- Karvar A., Rouban L. dir. (2004), *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, collection Entreprise et société.
- Kotlicki M.-J., Bolzinger (2007), *(R)évolutions cadres. 2007, pourquoi et comment il faudra compter avec les cadres*, Paris, Editions Pascal.
- Mahiou I. (2007), « Des outils psy à l'efficacité douteuses », *Santé et travail*, octobre, n°60, p. 32-35.
- Neboit M., Vézinat M. (dir.) (2002), *Stress au travail et santé psychique*, Toulouse, Octarès éd..
- Ollitrault S. (1996), « Science et militantisme : les transformations d'un échange circulaire », *Politix*, n° 36, quatrième trimestre, p. 141-162.
- Pernod, H. (2002), « Syndicaliste et savant, si loi si proche. Les militants SUD-PTT et leurs rapports avec les sciences sociales », in Hamman P., Méon J.-M., Verrier B. (dir.), *Discours savants, discours militants : mélange des genres*, Paris, L'Harmattan, p. 177-198.
- Pillon T., Vatin F. (2003), *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès éditions,

- Riutort P. (2000), « Le journalisme au service de l'économie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 131-132, mars, p. 41-55.
- Salengro B. (2005), *Le stress des cadres*, Paris, L'Harmattan, questions contemporaines
- Salengro B. (2006), *Le management par la manipulation mentale*, Paris, l'Harmattan.
- Schwartz Y. (1998), *Reconnaissance du travail, pour une approche ergologique*, Paris, PUF
- Schwartz Y. (2001), *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse, Octarès éditions.
- Théry L. dir (2006), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte, collection Entreprise et société.
- Valette J.-C. (2002), « Subjectivité et action collective », *Travailler*, 8, p. 73-85.

L'articulation de savoirs experts et profanes.....	1
dans l'émergence de la thématique du malaise des cadres.....	1
I. L'émergence de la thématique du malaise des cadres sur la scène publique.....	1
A. L'émergence et le succès d'une thématique.....	1
B. La multiplicité des approches scientifiques.....	4
C. Une mobilisation syndicale contrastée	5
II. La mobilisation de savoirs d'expertise	6
A. L'objectivation d'un supposé « malaise » : la multiplication des sondages et le baromètre du stress de la CFE-CGC	6
B. « Militantisme de dossier » et usages syndicaux de l'expertise	7
C. Expertise patronale et contre-expertise syndicale	9
III. Les limites d'un thème flou et polysémique	11
A. La difficile conversion en action et en revendication collectives.	11
B. Flou d'une notion, prégnance d'une approche psychologisante.....	12
C. Marketing et dépolitisation ; les enjeux commerciaux d'un thème porteur	13