

Face à la peur, les stratégies collectives de défense.

Philippe Davezies

Mots clés : peur, stratégies collectives de défense.

Encadré dans Santé et Travail, n° 3, 70, 1992.

Les enquêtes sur les situations de travail qui impliquent des risques graves pour le personnel révèlent généralement chez celui-ci un comportement paradoxal.

Contrairement aux attentes de l'enquêteur, les salariés apparaissent peu concernés par les dangers auxquels ils sont exposés. Spontanément, ils ne parlent pas du risque et encore moins de la peur qu'ils peuvent en avoir. A un degré de plus, le visiteur peut, s'il insiste sur la réalité du danger, susciter des réactions d'irritation, d'hostilité.

Ces phénomènes, mystérieux au regard de l'objectivité du risque, ne peuvent être compris que si l'on envisage la situation du point de vue des salariés eux mêmes. Les contradictions auxquelles ils doivent faire face, lorsqu'un risque majeur ne peut être maîtrisé par l'action sur la réalité, apparaissent alors redoutables.

Face au danger, la réaction normale est une réaction de peur. Réaction souvent utile dans la mesure où elle pousse le sujet à transformer la situation. En revanche, lorsqu'aucune action n'apparaît possible pour diminuer significativement le risque, la peur perd sa valeur de stimulant. Elle constitue un poids qui paralyse le travail et, à un degré de plus, un danger pour la santé. Dans ce cas, l'ennemi qui doit être immédiatement maîtrisé est la peur elle-même. Et pour maîtriser la peur, il faut cesser de penser au risque.

La mobilisation se déplace de la prévention du risque à la lutte contre la perception du risque. Ne pas parler du risque, ne pas y penser, apparaissent alors comme des moyens de se défendre contre la peur. Faute de pouvoir supprimer le risque dans la réalité, c'est d'un pan de leur histoire que les salariés vont s'amputer.

Ne pas penser au risque lorsqu'il constitue un élément majeur de la situation de travail, ça ne va pas de soi. Ça ne se fait pas tout seul. Pour s'assurer que la peur ne revienne pas, on peut utiliser un moyen de défense très généralement accessible en situation de travail : l'activisme. Avoir toujours quelque chose à faire. Être débordé. Investir très fortement un secteur de l'activité. Ne plus avoir le temps de penser...

Mais cela ne suffit pas. Pour être efficace, une telle stratégie défensive suppose que les collègues jouent le même jeu, que chacun évite tout comportement susceptible de faire resurgir la peur. Elle suppose une stricte "discipline" de la part des membres du groupe de travail. Elle suppose enfin le respect des mêmes interdits au sein de la cellule familiale.

Evidemment un tel travail comporte un coût. Tout individu n'est pas capable à tout moment de faire ainsi l'impasse sur un élément majeur de la situation de travail. Des événements de la vie personnelle ou professionnelle - au premier rang desquels

on trouve la survenue de l'événement redouté - sont susceptibles de réduire à néant la capacité du sujet à participer à la stratégie collective de défense contre la peur.

Les "issues" sont alors la sortie de l'entreprise et/ou la maladie.