



Social

Liege Airport : un dilemme emploi-environnement

Emploi

La discrimination en raison de l'incapacité : le paradoxe du retour au travail

Social

Le droit social pour sortir du modèle productiviste
Quels leviers pour les syndicats ?

Interview

Thomas Périlleux : « Le temps psychique n'est pas le temps administratif »

démocratie

Mensuel
du MOC-CIEP

La discrimination en raison de l'incapacité: le paradoxe du retour au travail

Dans un contexte où la pression pour faire reprendre le travail aux personnes en maladie de longue durée s'accroît, le Service d'études de la Mutualité Chrétienne (MC) s'est posé la question suivante: comment ces personnes vivent-elles leur retour au travail? En particulier, sont-elles victimes de comportements de discrimination lorsqu'elles reprennent le travail suite à une période d'incapacité? Pour répondre à cette question, 506 membres de la MC concernés ont été interrogés à deux reprises via un questionnaire en ligne. Sur base des résultats obtenus, diverses recommandations ont été formulées afin de favoriser un retour au travail durable et de qualité.

La croissance très rapide ces dernières années du nombre de personnes en maladie de longue durée (526 507 en 2023, contre 221 417 en 2004)¹ a fait de l'incapacité de travail une question politique de premier plan. Depuis plusieurs années, les gouvernements belges prennent des mesures visant à remettre une partie de ces personnes au travail. Cependant, la question se pose de savoir comment le marché du travail belge peut les réintégrer. Alors que ces mesures visent à responsabiliser tous les acteurs et actrices du retour au travail, les personnes qui souhaitent reprendre après une période d'incapacité peuvent en effet se heurter à différents obstacles, comme la difficulté

d'obtenir des aménagements du travail², mais aussi, à des comportements de discrimination en raison de leur absence pour incapacité de travail³.

Malgré ce constat, la discrimination vécue en raison de l'incapacité, spécifiquement lors du retour au travail, semble avoir été peu étudiée jusqu'à présent. Ce sont justement ces situations – où les

individus rapportent avoir été victimes à leur reprise d'un traitement différencié négatif en raison de leur incapacité de travail – qui ont fait l'objet de cette étude. Les effets potentiellement négatifs de ce type de discrimination vécue, et la manière dont ils pourraient varier en fonction des caractéristiques des personnes (par exemple, l'âge, le sexe ou l'origine) ont également été étudiés.

Qu'entend-on par «discrimination en raison de l'incapacité de travail»?

Nous avons évalué ce type de discrimination, en demandant aux personnes interrogées via un questionnaire en ligne, dans quelle mesure elles ont été victimes des situations suivantes lors de ou depuis leur retour au travail, en raison de leur incapacité de travail:

Avoir été ou avoir eu, en raison de l'incapacité de travail:

- ... injustement écarté·e pour un rôle/une tâche
- ... des contributions qui n'ont pas été appréciées à leur juste valeur
- ... moins d'occasions d'exprimer leurs idées
- ... injustement évalué·e
- ... moins de support social
- ... traité·e comme moins capable
- ... traité·e avec moins de respect
- ... des demandes retardées ou ignorées

S'être vu:

- ... reprocher des échecs ou des problèmes

¹ INAMI. (2024, 12 19), Statistiques sur les indemnités d'incapacité de travail en 2023. Récupéré sur <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/statistiques-2023>

novembre 2023, *Santé & Société*, 11, 42-70.

³ Voir par exemple Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Omey, E. (2014): First Depressed, Then Discriminated Against? IZA Discussion Papers, 8320, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn; et Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2021), As if it weren't hard enough already : Breaking down hiring discrimination following burnout, *Economics and Human Biology*, 43, 101050.

² Henry, H., Avalosse, H., & Vancorenland, S. (2024), Comment les membres de la MC perçoivent-ils l'accompagnement vers le retour au travail? Résultats de l'enquête menée par la MC auprès de ses membres en incapacité de travail ou en invalidité en

Figure 1. Pourcentage de répondant·es rapportant avoir vécu parfois, souvent ou toujours, de la discrimination en raison de leur incapacité, lors du retour au travail, selon la forme de discrimination (Source: MC)

Résultats des analyses⁴

Les personnes se sentent-elles discriminées en raison de leur incapacité, lors du retour au travail ?

Parmi les 506 répondant·es aux deux questionnaires (novembre 2023 et juillet 2024), en fonction de la forme de discrimination, entre 9 % et 26 % affirment avoir été victimes (parfois, souvent ou toujours) de discrimination en raison de leur incapacité de travail, lorsqu'ils·elles ont repris le travail (voir figure 1). Par exemple, 26 % des répondant·es ont répondu avoir eu moins d'occasions d'exprimer leurs idées en raison de leur incapacité de travail, et 21% ont déclaré que leurs contributions n'ont pas été appréciées à leur juste valeur en raison de leur incapacité de travail.

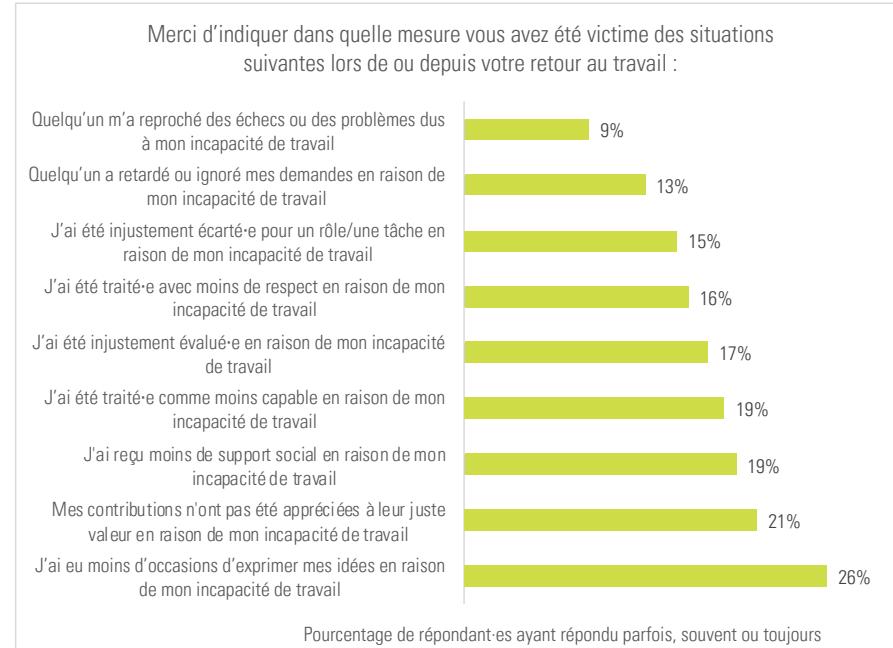
Quels sont les effets de cette discrimination vécue, sur la manière dont les personnes perçoivent leur avenir professionnel, et sur leur risque de rechute en incapacité ?

Les personnes confrontées à ce type de discrimination lors de la reprise du travail perçoivent moins positivement leur avenir professionnel. Par exemple, elles ont le sentiment que moins d'opportunités les attendent dans leur futur professionnel. Une telle discrimination peut donc nuire durablement à la manière dont la personne se projette dans sa carrière.

Concernant la rechute en incapacité, au deuxième temps de mesure, 433 personnes (86 %) ont déclaré qu'elles étaient toujours au travail, tandis que 73 (14 %) ont déclaré qu'elles étaient de nouveau en incapacité. Nous n'avons pas trouvé que le fait de se sentir discriminé·e lors du retour au travail est lié à un plus grand risque de rechute en incapacité.

⁴ Les hypothèses de recherche ont été testées à l'aide d'analyses statistiques descriptives, de régressions linéaires multiples et de régressions logistiques multiples.

⁵ Baert, S., Caers, R., De Couck, M., Sharipova, A., & Sterkens, P. (2023). Hoe kijken Vlaamse



En revanche, les résultats montrent que les personnes exerçant des métiers intellectuels sont moins susceptibles de rechuter que celles exerçant des métiers manuels, et que plus les personnes évaluent leur santé comme étant bonnes, moins elles sont susceptibles d'être de nouveau en incapacité par la suite.

Ces effets sont-ils les mêmes pour tous·tes, ou varient-ils selon certaines caractéristiques des personnes ?

Sur base d'études scientifiques suggérant que les femmes, les personnes plus âgées, et les personnes souffrant de troubles mentaux pourraient être davantage affectées par la discrimination en raison de l'incapacité de travail, l'étude a également testé si l'effet de ce type de discrimination varie selon le sexe, l'âge et le type de pathologie, mais ce n'était pas le cas. En revanche, l'effet de ce type de discrimination sur la perception de l'avenir professionnel et, indirectement, sur le risque de rechute varie en fonction de l'origine. En particulier, lorsqu'elles subissent de la discrimination en raison de leur incapacité de travail, les personnes non belges ou belges d'origine étrangère perçoivent plus négativement leur avenir professionnel que les personnes d'origine belge. Indirectement, ce processus va augmenter le risque de rechute en incapacité des personnes d'origine étrangère pour qui le pourcentage de rechute en incapacité (29 %)

était plus élevé que celui des personnes d'origine belge (13 %). Ce résultat doit donc être compris dans le cadre large et intersectionnel des discriminations, et en aucun cas comme s'il existait un lien de causalité direct entre l'origine et la propension à rechuter.

Recommandations

Prendre des mesures pour réduire la discrimination en raison de l'incapacité de travail

Au moins 9 % des participant·es à cette étude affirment avoir été victimes de situations de discrimination en raison de leur incapacité de travail, lorsqu'ils·elles ont repris le travail. C'est presque une personne sur dix. Pour certains comportements de discrimination, ce pourcentage était plus élevé. Cette discrimination les conduit à percevoir plus négativement leur avenir professionnel, et ce, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur niveau d'études et des autres variables contrôlées dans les analyses.

Bien qu'en Belgique, la discrimination en raison de l'état de santé soit interdite, cette étude confirme, à l'instar d'autres études⁵, que de nombreuses personnes qui recherchent ou qui reprennent le travail après une période d'incapacité, sont victimes de discrimination. Des études suggèrent également que certaines personnes qui reviennent après une absence



© iStock

de longue durée n'osent pas demander les aménagements dont elles auraient besoin, par crainte d'être négativement discriminées⁶. Ces préjugés négatifs et ces comportements de discrimination peuvent entraver la réussite du retour au travail des personnes malades de longue durée. Il est donc grand temps de reconstruire un climat davantage bienveillant envers ces personnes.

Par ailleurs, il pourrait être utile de rappeler aux travailleur·ses et aux employeur·ses l'élargissement de la loi anti-discrimination à l'état de santé antérieur: en 2022, le critère «état de santé actuel ou futur» a été élargi, en étant remplacé par le terme «état de santé», afin de protéger non seulement l'état de santé actuel ou futur, mais également l'état de santé antérieur⁷. Désormais, il est donc non seulement interdit de discriminer sur base de l'état de santé actuel ou futur de l'employé·e, mais également sur base des antécédents de maladie⁸. En cas de discrimination, la personne qui en est victime peut effectuer un signalement auprès d'UNIA sur son site web⁹.

Sensibiliser les acteurs et les actrices du retour au travail aux effets encore plus négatifs de la discrimination, en raison de l'incapacité, sur les personnes d'origine étrangère

La discrimination en raison de l'incapacité a des effets encore plus négatifs lorsque les victimes sont des personnes d'origine étrangère. Il est donc important de sensibiliser les acteur·rices du retour au travail (employeur·ses, médecins traitants, médecins du travail, médecins-conseils, coordinateur·rices de retour au travail) à cette problématique. Afin de créer un climat de retour au travail inclusif et équitable pour toutes et tous, des formations visant à sensibiliser les managers, les professionnel·les de la santé et les accompagnateur·rices au retour au travail à leurs

propres biais pourraient être organisées au sein des entreprises, ou intégrées dans les cursus de formation.

Mettre en place des politiques de réintégration pour un retour durable au travail

Pour favoriser un retour durable au travail et éviter les rechutes en incapacité, il est important que les entreprises mettent effectivement en place des politiques de réintégration pour un retour durable au travail. Cependant, alors que la mise en place d'une politique de réintégration collective au sein des entreprises est obligatoire en Belgique depuis octobre 2022, selon une enquête de Mensura, 93 % des entreprises ne disposaient toujours pas d'une telle politique en 2024¹⁰. Il est donc important que la mise en place de ces mesures au sein des organisations soit contrôlée. De plus, des études scientifiques¹¹ recommandent d'impliquer suffisamment le·la manager et les collègues lors du retour au travail de la personne qui revient d'incapacité. D'une part, il est important qu'il·elle communique bien ses attentes au travailleur·se qui reprend le travail, et qu'il·elle mette en œuvre les aménagements nécessaires à la reprise du travail. D'autre part, les collègues qui sont aussi impacté·es par l'absence de la personne malade pourraient également être davantage impliqué·es lors de son

6 Stergiou-Kita, M., Qie, X., Yau, H. K., & Lindsay, S. (2017). Stigmatisation et discrimination au travail des survivants du cancer: Examen de la portée et recommandations, *Canadian journal of occupational therapy*, 84(3), 178-188.

7 Janssens, Y. (2024). Het onderscheid tussen ziekte en handicap in het licht van het re integratietraject 2.0, *Arbeidsrecht Journaal*.

8 «Une distinction ou différence de traitement sur base de ce critère ne peut avoir lieu que si elle est objectivement justifiée par un but légitime, à condition que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. Autrement, il s'agit d'une discrimination.» UNIA (2025), Discrimination sur base de l'état de santé. Récupéré sur <https://www.unia.be/fr/discrimintion-%C3%25A9tat-de-sant%C3%A9>

retour au travail, par exemple en participant à la redistribution des tâches de l'équipe, ou en ayant la possibilité d'exprimer toute préoccupation liée à ce retour. Ce genre de pratiques pourrait contribuer à éviter un effet domino sur les absences au travail dans l'équipe.

Conclusion

Malgré l'interdiction de la discrimination fondée sur l'état de santé ainsi que sur base de l'origine en Belgique, et bien que les entreprises soient censées élaborer une politique de réintégration efficace au niveau collectif, l'étude de la Mutualité Chrétienne démontre que de nombreuses personnes sont privées de la possibilité de reprendre le travail dans un contexte de travail adapté et respectueux. Ce constat de discrimination lors du retour au travail, dans un contexte où la pression est mise sur les personnes pour qu'elles reprennent le travail, peut sembler paradoxal. Des mesures doivent donc être prises par tous les acteurs et actrices du retour au travail, afin d'éviter les discriminations lors de la reprise du travail. Il est donc essentiel de lutter contre les stéréotypes négatifs véhiculés sur les personnes malades de longue durée, et contre la double discrimination que peuvent subir les personnes d'origine étrangère qui reprennent le travail. Il convient également de rappeler aux employeur·ses et aux travailleur·ses qu'il est interdit de discriminer sur la base de l'état de santé et que les entreprises ont l'obligation d'élaborer une politique collective de réintégration.

L'étude complète se trouve sur le site de la revue du service d'études du groupe MC-CM, « Santé et Société » : *Santé & Société 14 – La discrimination en raison de l'incapacité: le paradoxe du retour au travail*.

9 <https://www.unia.be/fr/signalier-discrimination>

10 MENSURA (2024, aout 30). Plus de 9 entreprises sur 10 doivent faire face au retour de travailleurs en maladie de longue durée. En ligne sur <https://news.mensura.be/plus-de-9-entreprises-sur-10-doivent-faire-face-au-retour-de-travailleur-en-maladie-de-longue-duree>

11 Par exemple, Corbière, M., Mazaniello-Chézol, M., Bastien, M., Wathieu, E., Bouchard, R., Panaccio, A.,...Lecomte, T. (2020), Stakeholders' role and actions in the return-to-work process of workers on sick-leave due to common mental disorders: a scoping review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(3), 381-419.

SOCIAL



© Photomontage Elsa Kbaier.



DOUGLAS SEPULCHRE

Historien et sociologue. Il poursuit actuellement une thèse qui interroge les transformations du travail et du syndicalisme à l'heure des crises écologiques.

Liege Airport: un dilemme emploi-environnement pour les syndicats

La gauche et les syndicats sont traversés par des débats – parfois larvés, parfois ouverts – autour de l'extension de Liege Airport, un aéroport de fret situé dans la province liégeoise, à Bierset. L'article suivant cherche à relever et discuter des différentes réponses

déployées depuis les années 1990 jusqu'aujourd'hui par les syndicalistes de la FGTB et de la CSC quand ils sont confrontés à des dilemmes, comme dans le cas de l'aéroport, entre la préservation de l'environnement et celle de l'emploi.

L'aéroport de Liège a une histoire qui remonte aux années 1990, concomitante au développement de préoccupations environnementales au sein de la CSC et de la FGTB. Depuis la fin du siècle dernier, les syndicats tant chrétien que socialiste ont cherché à porter des revendications environnementales qui dépassent les murs des entreprises. Elles témoignent d'une compréhension élargie développée par les syndicats vis-à-vis de leurs affilié·es, non plus seulement perçu·es comme des travailleur·ses mais également comme des citoyen·nes, riverain·es ou consommateur·rices exposé·es à différentes formes de pollutions environnementales¹. Les syndicats défendent de fait des propositions radicales pour faire face à la catastrophe écologique. Depuis les années 2010, une critique du productivisme apparaît même dans les discours des deux organisations syndicales : la FGTB dénonce dans son congrès de 2018 « le modèle capitaliste basé sur le surproductivisme et le surconsomérisme »² et la même année, Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC s'indigne de « la poursuite d'une croissance aveugle du PIB [qui] mène à des impasses sociales et environnementales »³. Ces discours nuancent l'image d'organisations syndicales tournées vers le partage des fruits de la croissance et ancrées dans un imaginaire productiviste indépassable⁴. Pourtant, dans le contexte précis de l'aéroport de Liège, depuis maintenant trente ans, la question environnementale

reste un sujet sensible. Les préoccupations relayées par des riverain·es de l'aéroport ou les activistes écologistes sont le plus souvent balayées par les organisations syndicales qui brandissent l'argument de l'emploi dans une région qui, il est vrai, en manque cruellement. Nous proposons ici de discuter des différentes manières dont les deux grands syndicats cherchent à répondre au dilemme entre l'emploi et l'environnement.

L'aéroport de Liège : histoire et contestations

L'histoire de l'aéroport de Liège, comme aéroport de transport de marchandises, débute dans les années 1990. Son développement ne peut être compris indépendamment d'un double contexte. D'une part, celui du déclin de l'industrie lourde (et plus particulièrement la sidérurgie) qui a affecté le bassin liégeois dès les années 1970. D'autre part, par l'essor spectaculaire d'une autre industrie, celle de la logistique, dont la Région wallonne a pensé pouvoir profiter en misant sur son insertion favorable dans les réseaux internationaux d'échanges de marchandises. Si le projet de développement de l'aéroport a principalement été porté à l'époque par des acteurs politiques, le rôle des organisations syndicales reste important. Comme acteur spécifique de représentation des intérêts des travailleur·ses, les deux syndicats mènent à cette époque un important travail de négociation pour convaincre CAL Cargo Airlines (devenu Challenge) puis la société néerlandaise Livraison express TNT (depuis rachetée par FedEx) de s'implanter à Liège, tout en leur expliquant les règles sociales en vigueur en Belgique. Deux dirigeants métallurgistes liégeois des années 1990, René Piron (pour la FGTB) et Louis Smal (pour la CSC) parviennent à convaincre TNT de choisir l'aéroport en s'engageant, par le biais d'un « projet de charte sociale », à garantir un « climat favorable au développement de l'activité dans le respect des dispositions légales et conventionnelles »⁵.

Les syndicats entendent ainsi se défaire du stigmate de « gréviculteurs » et convaincre l'entreprise de la pertinence du choix de Liège. Ces démarches rappellent « la quête des organisations syndicalistes cherchant désespérément patron », dans la mesure où la soumission aux revendications patronales illustre les fissures du

compromis social au terme de la période fordiste⁶. La délocalisation des activités de TNT depuis Cologne vers Liège suscite pour les travailleur·ses liégeois·es un énorme élan d'espoir à cette époque, dans une région engluée depuis longtemps dans une crise sociale. Le dirigeant syndical métallurgiste René Piron se montre enthousiaste en avançant que « Bierset sera probablement, à l'Horizon 2000, l'investissement le plus important en termes d'emplois que l'on ait fait dans la région liégeoise depuis 20 ans »⁷. En dépit des montants publics conséquents investis, l'histoire de l'aéroport de Liège peut se présenter comme une forme de « success story » (pour reprendre les termes de communication de Liege Airport) : il génère actuellement 11 000 emplois directs et indirects et a de fortes perspectives de croissance. Par ailleurs, les organisations syndicales sont bien implantées dans un site qui semble être devenu un nouveau « bastion syndical ».

Malgré ce qui s'apparente à une réussite, l'histoire du développement de l'aéroport a donné lieu à des formulations contrastées. Depuis la fin des années 1990, il est en effet la cible de différents collectifs de riverain·es, militant·es environnementaux ou agriculteur·rices opposé·es à son développement. Ces derniers ont fait remarquer les dégâts environnementaux générés par les infrastructures aéroportuaires et logistiques : émissions de gaz à effet de serre, artificialisation des sols, pollution sonore, etc. L'hiver 2023-2024 a été marqué par différentes mobilisations autour du site de l'aéroport : en décembre 2023, plusieurs centaines de militant·es de Code Rouge, un rassemblement d'organisations issues de la gauche écologique et sociale, ont occupé un entrepôt de l'aéroport pour dénoncer sa contribution au réchauffement planétaire. En mars 2024, dans le contexte du mouvement social des agriculteur·rices, des dizaines d'entre eux ont bloqué l'aéroport, présenté comme symbole de la mise en concurrence mondiale de la production agricole.

Notre recherche vise à comprendre la chose suivante : comment se construisent les réponses au dilemme emploi-environnement au sein des deux organisations syndicales ? Nous proposons ici d'interroger trois stratégies, trois manières différentes dont les syndicats se sont saisis d'un tel dilemme.

¹ Sepulchre, D. (2023), Belgique, Des syndicats partagés entre défense de l'environnement et de l'emploi, *Chronique Internationale de l'IRES* 184(4), 67-84.

² FGTB, « Rapport statutaire », 2018.

³ Ska M-H. (2018), Une transition juste, *Politique, revue belge d'analyse et de débat*, 104.

⁴ Mercoeur, G. (2023), Enjeux écologiques et syndicalisme Stratégies, perspectives et limites de l'environnementalisme syndical, *Les Mondes du travail*, 29, 63-78.

⁵ TNT s'installe à Liège Airport. Une éclaircie dans la grisaille, (8 mars 1996) Syndicats, p. 2.

⁶ Piret, C. (2022), *En quête de conscience de classe. Étude de cas élargie des subjectivités de classe des anciens ouvriers de la sidérurgie liégeoise face aux restructurations*, Thèse de doctorat, Université Libre de Bruxelles, p. 147.

⁷ TNT s'installe à Liège Airport. Une éclaircie dans la grisaille, (8 mars 1996) Syndicats, p. 2.

Défendre l'emploi à tout prix

La première réponse s'illustre le plus clairement par les mobilisations syndicales en 2022 et 2023 à propos du renouvellement du permis d'exploitation de l'aéroport. Ces mobilisations ont fait suite à une décision de l'administration de la Région wallonne d'introduire des mesures de régulation environnementale. Celles-ci ne cherchaient pas à réduire le trafic aéroportuaire, mais à limiter sa croissance future ainsi qu'à mettre en place des normes de bruit plus contraignantes (pour écarter certains modèles d'avions jugés trop bruyants). Pressées par les directions de plusieurs entreprises (FedEx, Challenge, Liege Airport, ASL) présentes sur l'aéroport trouvant le permis trop contraignant et menaçant de délocaliser, les fédérations, centrales et délégations syndicales se sont mobilisées auprès du gouvernement wallon pour obtenir un permis moins restrictif.

Les syndicalistes, lorsqu'ils défendent l'aéroport et s'opposent aux projets de régulation écologique, mobilisent plusieurs arguments. D'une part, ils avancent que la concurrence aéroportuaire intra-européenne est telle qu'il est dangereux de perturber l'activité économique des exploitants de l'aéroport par des règles environnementales trop contraignantes. D'autre part, ils estiment qu'il est inutile de limiter l'extension de l'aéroport puisque l'activité, et donc la pollution, serait simplement délocalisée en dehors de Liège, les aéroports de Cologne et Maastricht n'étant qu'à une courte distance de celui de Bierset. Autrement dit, pour reprendre une expression souvent mobilisée par plusieurs représentants syndicaux lors d'entretiens: «Liège ne doit pas laver plus blanc que blanc.» Enfin, ils défendent qu'il faut être modéré et graduel dans les mesures de régulation environnementale afin de ne pas brusquer les entreprises, dont il est attendu qu'elles s'engagent sur le chemin de la transition, principalement par une amélioration de leur flotte. Le développement de la multimodalité (principalement par le renforcement des réseaux ferroviaires) est également vu comme une piste. Tous ces arguments sont mobilisés par des syndicalistes qui refusent dès lors de défendre des mesures de régulation écologique, perçues

comme une menace. La préoccupation qui sous-tend l'ensemble de ces arguments est bien entendu celle de l'emploi qu'il s'agit de préserver pour des travailleur·ses et syndicalistes évoluant dans une région heurtée depuis des années par la désindustrialisation.

Les mobilisations des syndicalistes, et plus singulièrement la dernière ayant rassemblé un millier de travailleur·ses en janvier 2023 à Namur, débouchent sur la signature d'un nouvel accord entre les partis du gouvernement wallon, moins restrictif que le premier permis. Les organisations syndicales se félicitent de l'accord et du rôle qu'elles ont joué. Elles présentent comme une victoire le recul de la Région wallonne et se réjouissent du fait que l'aéroport continuera de croître. Ces mobilisations sont un exemple typique de transaction entre le syndicat et les partis politiques qui garantissent la prolongation législative des revendications du premier. Elles révèlent cependant comment les syndicats peuvent être instrumentalisés par des employeurs qui comprennent bien la puissance de leurs relais politiques et... comment ils peuvent devenir une force hostile à l'écologie et de soutien au capitalisme fossile.

Contester l'aéroport

Malgré ces prises de position, des voix discordantes se font entendre au sein du monde syndical. Elles sont principalement portées par les organisations de jeunesse de la FGTB et de la CSC ou, de manière plus larvée, dans les structures syndicales de formation. Les Jeunes FGTB, l'organisation de jeunesse de la FGTB, s'oppose depuis 2022 aux projets d'extension de l'aéroport. Plusieurs de ses militant·es ont participé à des manifestations et ont planté des arbres sur le site. Les Jeunes FGTB ont soutenu une manifestation organisée par le collectif Stop Alibaba & Co, mouvement d'activistes opposés à l'extension de l'aéroport, en septembre 2022. Les Jeunes CSC, l'organisation de jeunesse de la CSC, a mené des débats concernant les projets d'extension de l'aéroport. Certain·es de ses militant·es ont participé à des manifestations et actions organisées par le collectif Stop Alibaba & Co. Plus

généralement, certains syndicalistes issus de structures interprofessionnelles ou de formations se montrent eux aussi critiques vis-à-vis de l'aéroport.

De manière générale, la stratégie critique et d'opposition relative à l'extension de l'aéroport s'appuie sur les éléments suivants: les activités aéroportuaires directes (vols d'avions) et indirectes (camions de transport des marchandises) génèrent différentes pollutions, au premier rang desquelles les gaz à effet de serre, incompatibles avec les principes écologiques défendus par l'organisation syndicale; par ailleurs, l'extension de l'aéroport s'inscrit dans une perspective d'accroissement des échanges internationaux en contradiction avec les principes de relocalisation de l'économie défendus par les syndicats au niveau interprofessionnel. De telles stratégies visent par ailleurs à réconcilier les préoccupations écologiques et sociales en dénonçant non seulement les conséquences suscitées par la logistique et la logique du flux-tendu (qui favorise la sous-traitance et la flexibilisation du travail) sur les conditions d'emploi et de travail (horaires flexibles, travail de nuit, conditions de travail éprouvantes et dégradées), mais également les pertes d'emploi générées par le développement de l'e-commerce (au cœur du modèle économique de l'aéroport). Les promoteurs de cette stratégie critique tentent par ailleurs de créer des ponts en affirmant leur double solidarité d'une part vis-à-vis des travailleur·ses et d'autre part vis-à-vis des collectifs opposés à l'aéroport (comme Stop Alibaba & Co) ou des préoccupations des riverain·es.

Ces stratégies sont rendues possibles par le fait qu'elles sont portées par des activistes situé·es à la marge des organisations syndicales (au sein des organisations de jeunesse, des structures de formation). Ces personnes ne sont dès lors pas impliquées dans la négociation collective et se retrouvent peu contraintes par des rapports de représentation vis-à-vis de travailleur·ses avec lesquel·les elles ont peu d'interaction. Ces stratégies sont également rendues possibles par les trajectoires individuelles de militant·es disposant de nombreux capitaux (militant, culturel, scolaire) et sont perçue·s comme relativement atypiques par rapport aux autres syndicalistes. De telles stratégies



Décembre 2023, des activistes de Code Rouge ont occupé le site du géant de l'e-commerce Alibaba, situé dans l'aéroport de Liège / © Leo Wagemans.

témoignent des possibilités de convergences entre la «fin du monde» et la «fin du mois», mais elles ne parviennent pas à s'ancrer dans les organisations syndicales et à s'insérer dans les répertoires d'action syndicaux usuels.

La piste de la santé

La troisième stratégie est nettement plus minoritaire, mais mérite d'être détaillée tant elle paraît féconde.

Elle constitue en fait un véritable «environnementalisme ouvrier», c'est-à-dire qu'elle exprime des revendications environnementales s'appuyant sur l'expérience de travail des syndicalistes⁸. Elle s'illustre le mieux à travers le cas d'une personne que nous appellerons ici Yann, ouvrier au sein de la multinationale FedEx présente sur l'aéroport. Le travail de Yann se déroule exclusivement en piste: comme

manutentionnaire expérimenté, il a pour mission d'œuvrer à la sécurisation des avions lors des chargements et déchargements. Yann est également militant syndical; dès son arrivée chez FedEx, il rejoint le syndicat majoritaire dans l'entreprise. Il devient dans un premier temps délégué (il ne l'est plus) et participe au plus grand nombre de formations possible. Il fait la rencontre d'un formateur syndical (dont il devient un ami) proche de la gauche radicale liégeoise. Ce sont ces réseaux qui le sensibilisent aux dégradations environnementales générées par les activités aéroportuaires. La critique environnementale qu'il formule s'appuie

certes sur ces réseaux syndical et militant, mais se renforce ensuite sur base de son expérience de travail et des connaissances qu'il développe concernant le fret aérien. En tant que travailleur sur la piste, il fait le constat que les activités aéroportuaires et leur lot de dégradations environnementales affectent directement sa santé et celle de ses collègues: le bruit des avions dégrade l'ouïe et provoque des acouphènes; l'exposition au kérosène et à différents

question de la décroissance aéroportuaire et des dégradations environnementales lui paraît inaudible pour ses collègues. Par la question de la santé, il pense pouvoir faire un pont entre le travail et l'environnement.

On voit comment, face à un tel dilemme, différentes réponses se construisent au sein des organisations syndicales. La première se propose de défendre l'emploi à tout prix et de laisser faire l'industrie du fret aérien dans l'attente de transformations technologiques qui peinent à émerger et paraissent largement utopiques. La seconde réponse se nourrit des connaissances et critiques issues des mouvements de la gauche écologique et sociale. Néanmoins, alors qu'elle se développe dans les marges des organisations syndicales, elle échoue à se rendre audible pour les travailleur·ses et paraît parfois hors-sol.

La troisième réponse, bien que très minoritaire, nous semble être la plus prometteuse. Elle constitue un véritable environnementalisme ouvrier qui permet de développer une rigoureuse critique écologique s'appuyant sur les besoins et réalités concrètes des travailleur·ses que les syndicats entendent organiser. Elle seule nous paraît pouvoir réellement faire la jonction nécessaire entre la «fin du monde» et la «fin du mois».

⁸ Barca, S. et Leonardi, E. (2018), Working-class ecology and union politics: a conceptual topology, *Globalizations*, 15(4), 487-503.

Le droit social pour sortir du modèle productiviste

Quels leviers pour les syndicats ?

La poursuite de l'augmentation continue de la production et de la productivité se fait au détriment du vivant, des écosystèmes et exacerbé les inégalités. Le droit social présente un rapport très ambivalent au productivisme. D'une part, il fait vraiment partie de ce modèle productiviste, et le soutient au nom de l'emploi et de la croissance économique. Mais on y trouve aussi des mécanismes qui reposent sur d'autres rationalités que la logique productiviste et qui peuvent donc être mobilisés par les syndicats pour essayer de la contrecarrer, et de favoriser la transition écologique.

Aujourd'hui, l'approche syndicale traditionnelle de la transition juste s'articule essentiellement sur la question du verdissement des économies, et du basculement des emplois vers des secteurs moins polluants. Dans ce cadre-là, le droit social – qui inclut le droit du travail et le droit de la sécurité sociale – est mobilisé comme amortisseur pour accompagner le changement, à travers des systèmes d'assurance chômage forts pour les travailleur·ses qui vont perdre leur emploi dans ces secteurs très polluants, mais aussi via la formation professionnelle pour pouvoir rééquiper les travailleur·ses dans des secteurs moins polluants. Pour préparer ce basculement, est également mise en avant en avant la nécessité d'accompagner les restructurations, à travers un dialogue social, et d'impliquer les travailleur·ses sur les adaptations à venir et sur la planification économique et industrielle de la transition écologique. Les syndicats attirent aussi l'attention sur la qualité des emplois dans les secteurs verts, qui comptent une moindre présence syndicale.

En complément de cette action qu'on voit déjà se déployer sur le terrain, il me semble que trois points méritent l'attention des luttes syndicales : s'opposer aux mesures qui tendent à réduire les espaces-temps non productivistes comme les congés parentaux, les mécanismes de réduction du temps de travail, etc.

(ce qui se fait déjà quand les syndicats dénoncent les mesures de l'Arizona) ; se battre pour l'extension de ces mécanismes et veiller à la question de l'égalité d'accès aux espaces-temps non productivistes dans la population active. Ces combats peuvent être menés sur différents plans, que je vais exemplifier. D'abord dans le cadre des négociations collectives au niveau interprofessionnel et sectoriel dans les entreprises ; ensuite, via un travail de lobbying auprès du législateur pour tenter d'obtenir des réformes en droit social ; enfin, via les services juridiques dans le cadre de procédures judiciaires intentées par des travailleur·ses ou des allocataires sociaux.

Les négociations collectives

La négociation collective en matière de temps de travail est une voie historique pour pouvoir maintenir, voire libérer du temps hors de la production. Il n'est bien sûr pas évident de négocier ces réductions du temps de travail, en raison de moindres gains de productivité. Il s'agit d'abord de refuser, dans la mesure du possible, d'activer les possibilités légales d'augmentation individuelle du temps de travail. Historiquement, le droit du travail fixait la limite maximale du temps de travail. Les syndicats allaient ensuite décrocher des accords, des conventions collectives de travail « conquêtes », pour

diminuer ce temps de travail, et donc mieux protéger les travailleur·ses. Aujourd'hui, il y a toute une série de cas où la loi fixe une règle, mais permet aux partenaires sociaux d'y déroger par les CCT sectorielles ou d'entreprise, et donc d'augmenter la flexibilité. Ces derniers temps, on a vu par exemple le développement des crédits d'heures non récupérables ou des heures supplémentaires volontaires. Il s'agit d'une augmentation individuelle du temps de travail. Cela signifie que certain·es travailleur·ses peuvent accepter de prêter un nombre beaucoup plus important d'heures de travail que la limite fixée légalement sans les récupérer. Nous devons rester attentifs à ces dispositifs. Ils ont souvent été pensés pour des secteurs qui, de façon momentanée, faisaient face à un manque de main-d'œuvre afin que les travailleur·ses déjà présent·es dans le secteur puissent prêter plus d'heures pour répondre à la demande. Au départ, il s'agit de mesures d'exception qui sont temporaires, pour faire face à une situation d'urgence, et centrées sur des secteurs spécifiques. Mais une fois qu'on les accepte, il est très difficile de faire marche arrière et elles tendent à se normaliser. On l'a vu par exemple avec les heures supplémentaires de relance – acceptées à la base dans les secteurs essentiels pour le COVID – qui, cinq ans plus tard, non seulement toujours là mais ont été élargies à tous les secteurs.

Les revendications politiques

La question de la démocratisation des entreprises est dans l'ADN des syndicats. Dans les années 1920, il y a eu des revendications très fortes, comme celles du «contrôle ouvrier» qui visait à ce que les travailleur·ses puissent exprimer un veto sur des questions spécifiques à l'égard de l'entreprise, concernant essentiellement l'organisation du travail. Finalement, cela a abouti à la mise en place des CE et CPPT, qui sont pour l'essentiel des organes d'information et de consultation. Dans les années 1965 – 1975, cette revendication a été ravivée et a débouché sur le renforcement de l'info-consultation sur les questions économiques et financières au sein des conseils d'entreprise.

Aujourd'hui, 50 ans plus tard, il me semble que la question de la démocratisation des entreprises pourrait être remise à l'agenda des syndicats. Et je suggère de se centrer d'abord sur la question de la santé au travail.

Pendant la pandémie de COVID-19, on a toutes et tous pu observer que les travailleur·ses ont mis en jeu leur santé sur leur lieu de travail et qu'ils sont aussi les mieux placé·es pour appréhender les mesures les plus adaptées à mettre en place pour la protéger. Il serait donc juste que les premier·ères concerné·es puissent participer aux décisions qui concernent leur santé; il s'agit par ailleurs de la meilleure manière d'assurer une protection effective de celle-ci sur le lieu de travail.

La santé au travail repose sur une logique non-productiviste puisque l'enjeu n'est pas la production, mais la protection du corps et de la santé des travailleur·ses, autrement dit le droit à la vie, et au bien-être. Travailler sur la santé au travail permet de brasser des questions très larges. En effet, la santé au travail dépend de l'organisation du travail mais aussi du temps de travail. Elle permet aussi de questionner la cadence au travail qui, si elle augmente, peut endommager la santé des travailleur·ses, mais également le sens du travail et sa nocivité sur le plan social et écologique. Je soumets deux propositions de revendications syndicales pour que les travailleur·ses acquièrent plus de maîtrise sur leur

santé. Premièrement: demander que la délégation du personnel au sein du CPPT ait un droit de veto sur les plans annuels et globaux de prévention. S'il y a un blocage, cela pourrait remonter au niveau de la commission paritaire et puis au niveau de la DG du SPF emploi en cas de problème. Deux: revendiquer la baisse du seuil d'institution des CPPT de 50 travailleur·ses tel qu'il est fixé pour le moment à 20 travailleurs. Certes, quand il n'y a pas de CPPT, il faut quand même consulter les travailleur·ses de l'entreprise, mais on sait que c'est beaucoup moins efficace que quand il existe un organe spécialisé sur ces questions. D'autres pays comme l'Allemagne ou la Finlande l'ont fait. Au Danemark, le seuil est à 10 travailleur·ses.

Les leviers juridiques

Des leviers juridiques pourraient aussi être activés par des syndicats en vue de défendre des interprétations moins productivistes du droit social. Exemple avec la question de l'emploi convenable. Il s'agit d'une notion clé en droit de l'assurance chômage. C'est à travers cette notion que le gouvernement dresse la frontière entre les «bons emplois» – c'est-à-dire ceux qui doivent être acceptés par les chômeur·ses quand le service de l'emploi leur fait une proposition d'emploi – et les «mauvais» emplois. Pour l'instant, à partir du moment où un emploi répond aux exigences du droit du travail et est productif, il passe le test du «bon emploi». Il n'y a aucune question sur le sens et l'utilité des emplois proposés au chômeurs par les services de l'emploi. Mais à nouveau, on peut relever quelques embryons qui permettent aux chômeur·ses de refuser certains types d'emplois, par exemple pour des convictions politiques et philosophiques. On voit aussi se développer progressivement une jurisprudence autour de la possibilité pour les chômeur·ses de refuser un emploi pour des convictions environnementales. C'est une piste pour les services juridiques dans les syndicats: interroger le type d'emploi proposé et essayer de défendre que le refus d'un emploi qui n'est pas socialement ou écologiquement utile ne peut pas être sanctionné.

« La santé au travail repose sur une logique non-productiviste puisque l'enjeu n'est pas la production, mais la protection du corps et de la santé des travailleur·ses, autrement dit le droit à la vie, et au bien-être. »

Pendant les cinq années à venir, je vais travailler, avec trois chercheuses, à l'élaboration de scénarios et de propositions concrètes visant à libérer le travail de l'impératif productiviste, dans le cadre d'un projet de recherche européen. Je suis très consciente que la recherche, pour être pertinente à la fois sur les plans scientifique et sociétal, doit s'appuyer sur les connaissances et l'expérience du terrain. J'espère donc pouvoir multiplier les rencontres et collaborations avec les syndicats durant les années à venir.

Pour en savoir plus sur le projet de recherche: <https://rethinkingwork.droit.ulb.be>



Politiques d'emploi: des effets psychosociaux à prendre en compte

À l'heure où les politiques d'emploi convergent vers un durcissement pour les personnes sans emploi et les organismes qui les accompagnent, il importe de revenir sur les conséquences psychosociales du chômage et sur le travail social opéré par les centres d'insertion. À rebours des discours à l'emporte-pièce et des orientations politiques actuelles, voici une synthèse des résultats de plusieurs études approfondies et éclairantes.

Au cœur de l'analyse des effets psychosociaux du chômage se trouvent les questions d'identité sociale et de stigmatisation. Certaines personnes ont parfois tendance à véhiculer une image du·de la demandeur·se d'emploi (DE) se complaisant dans l'inactivité, la réalité est cependant très différente : les chômeur·ses ont un niveau de détresse mentale plus élevé, montrent plus de difficultés à se concentrer, à prendre des décisions, et souffrent plus de surmenage et de perturbation du sommeil que les travailleur·ses¹. Dans ce contexte, la manière dont les demandeur·ses d'emploi se sentent perçu·es par les structures qui les accompagnent devient un enjeu central.

Métareprésentations

Comment les demandeur·ses d'emploi perçoivent-ils la manière dont les centres d'insertion les considèrent? Ce questionnement est à la base d'une recherche récente menée par la Commission insertion du MOC BW en partenariat avec l'UCL consistant à observer comment la «conscience du stigmate»—le fait de se savoir dans une situation dévaluée au chômage—implique des effets sur le bien-être et l'insertion professionnelle des stagiaires en formation². Il en ressort que le ressenti de la stigmatisation intègre différentes dimensions :

- Des métastéréotypes positifs : les DE

ont le sentiment d'être perçu·es par les organismes d'insertion (OI) avec des caractéristiques de sociabilité, de moralité, de compétence et de persévérande élevées ;

- Des métatributions dévolues aux causes du chômage issues davantage du manque d'emplois disponibles : les DE pensent que les OI considèrent que le chômage est davantage issu de causes structurelles que d'éléments personnels ;
- Des métareprésentations des politiques d'emploi considérant qu'il est nécessaire d'accorder plus d'importance à la conciliation vie professionnelle/vie familiale ;
- Des DE qui pensent que les centres d'insertion ont une perception très «humaine» du travail de leur propre situation.

Ces différents points sont essentiels dans la manière dont les DE vont vivre l'absence d'activité et envisager les démarches de recherche d'emploi.

Impact des inégalités sociales sur la santé

Le lien entre inégalités sociales et état de santé a été démontré à de multiples reprises. Une enquête menée en 2019 auprès de 1000 personnes sans emploi habitant en Wallonie et à Bruxelles révèle par exemple que le chômage a des effets délétères sur la santé physique et psychique des demandeur·ses d'emploi (DE). Le chômage impacte négativement non seulement l'accès aux soins, les activités/habitudes de consommation (loisirs, tabagisme...), mais aussi l'estime de soi. Par exemple, 37,4 % des DE interrogé·es disent souffrir d'un état dépressif et 27,2 % des DE répondent à des offres ne correspondant pas à leur état de santé.

Source: Faure, L. (2019), *La santé des travailleurs sans emploi, enquête auprès des travailleurs sans emploi*, CSC-FTU.

¹ Bourguignon, D., & Herman, G. (2005), *La stigmatisation des personnes sans emploi: conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi*. *Recherches sociologiques*, 36(1), 53-78.

² Materne, N., Van Ingelgem, M., Stinglhamber, F. & Herman, G. (2023), *L'impact de la conscience du stigmate sur le bien-être et l'insertion professionnelle des chômeurs*, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, UCL.

De l'importance de la relation (de confiance) dans le travail d'insertion

À la suite de cette analyse, nous pourrions, dans un premier temps, paraphraser la question initiale en y intégrant les Services publics de l'Emploi: «Comment le Forem en Wallonie ou Actiris à Bruxelles se représentent-ils le·la demandeur·se d'emploi que je suis?» Les conclusions permettraient d'engager certaines réflexions au niveau de l'action publique... En effet, le contrôle de la disponibilité des DE, le décret orienté accompagnement et coaching (2021), la part belle laissée au numérique, l'image politisée du Forem... sont autant d'éléments pouvant enrayer le travail entre une institution et ses bénéficiaires.

Nous pouvons également repenser la question en nous interrogeant sur la manière dont le·la DE perçoit la représentation que l'opinion publique a de lui ou d'elle. Nous savons que le traitement médiatique de ces questions, les déclarations politiques autant que les commentaires apparaissant sur les réseaux sociaux nourrissent des points de vue caricaturaux très éloignés de la complexité des parcours des personnes concernées.

Dans un second temps, nous pourrions émettre une série d'hypothèses expliquant ces métareprésentations positives. Une première aurait trait à l'indépendance des structures d'insertion. Celle-ci faciliterait la relation de confiance avec les stagiaires. Le cadre de la formation, le contact avec le·la formateur·rice, la dimension «familiale» des CISP... sont autant d'éléments dans l'ADN de ces organismes. Il convient donc de souligner l'importance d'une formation dans une structure à taille humaine pouvant moduler une partie de ses contenus, mais aussi s'adapter à son public, ses difficultés, ses réalités. Les éventuelles conventions, transmissions d'informations induisant une traçabilité du parcours du DE intègrent de manière intrinsèque un risque d'ébranlement de la dimension d'aide. Il convient donc d'être extrêmement vigilant sur les réformes en cours et les volontés politiques de (ren)forcer les opérateurs à collaborer aux nouveaux dispositifs de contrôle.

³ Brotcorne, P. (2016), Formations professionnelles d'adultes en risque de précarité: une lecture en termes de capacité, *Dynamiques régionales*, 4(2), 29-40.

L'impact des dispositifs d'activation sur la santé des chômeur·ses

Les dispositifs d'activation, en particulier les obligations liées à la recherche d'emploi, peuvent paradoxalement freiner le retour à l'emploi des chômeur·ses. Plus les individus s'investissent dans cette recherche, plus l'absence de résultats engendre des effets délétères sur leur santé mentale et leur bien-être. Ce paradoxe soulève des questions fondamentales sur le sens et les modalités de l'accompagnement proposé, notamment lorsque celui-ci risque d'être perçu comme un prolongement du contrôle institutionnel plutôt que comme un soutien à la réinsertion.

Source: Donker Van Heel, P. (2018), *L'impact du Plan d'Accompagnement et de suivi sur la santé mentale des demandeurs d'emploi, Mémoire de Master en sciences psychologiques*, UCL, 2018.

Une deuxième hypothèse concerne l'importance du rôle de l'accompagnement psychosocial en lien avec le processus de formation au sein de ces structures. La prise en considération de l'ensemble des difficultés des individus (familiales, sociales, médicales...) joue un rôle dans l'approche pédagogique des formateur·rices, mais aussi dans le ressenti des apprenant·es. Si la mise à l'emploi est la clé de voute de ces structures, l'insertion sociale en est le pilier central. Une troisième hypothèse touche à l'adhésion à un collectif et l'attention à la dynamique de groupe. Cet aspect influerait sur l'identité sociale positive du·de la DE. De nombreux Ol s'appuient sur le groupe pour créer des formes de solidarité, d'émulation positive entre stagiaires, de liens, et ce, à travers l'organisation d'activités conviviales ou de «sorties» culturelles...

Travailler à l'insertion, un travail critique

Qu'ils s'en revendiquent ou non, les Ol défendent des valeurs qui impliquent «d'envisager la formation comme une "liberté" visant l'épanouissement socioprofessionnel des individus et non pas seulement l'adaptation de leurs compétences aux besoins des entreprises»³. Cette approche laisse à l'adulte en formation une large autonomie, une capacité d'expression sur sa formation et de modulation des finalités. Sans préjuger de ce qu'il ou elle en fera, de sa réinsertion ou non dans l'emploi salarié, l'objectif est de mettre en place les dispositifs pédagogiques pouvant faire des DE des acteur·rices de leur trajectoire. Demandons-nous également si la

digitalisation des services de première ligne au niveau des bureaux de chômage ou des organismes de paiement n'a pas un impact sur les perceptions qu'ont les DE vis-à-vis de leur propre situation... Une réflexion similaire se pose aussi dans le cadre de la numérisation des services du Forem et plus spécifiquement dans l'organisation des différents entretiens d'accompagnement. Enfin, interrogeons-nous sur l'impact des dispositifs visant à augmenter le taux d'emploi sur le bien-être ou la recherche d'emploi des chômeur·ses. La problématique des emplois en pénurie, par exemple, est souvent brandie comme étandard d'un dynamisme économique retrouvé. Recouvrant plus de 90 fonctions, du médecin généraliste à l'ouvrier·ère de voirie, le battage réalisé autour des difficultés de recrutement de certains employeurs contribue à renforcer la stigmatisation des sans-emploi en renvoyant l'image d'un chômage choisi et d'un·e DE incompétent·e...

Les effets psychosociaux du chômage ne peuvent être ignorés dans la construction des politiques d'insertion. Les représentations sociales, les stigmates associés au statut de demandeur·se d'emploi, et la manière dont les personnes perçoivent le regard porté sur elles influencent directement leur bien-être et leur parcours.

Il est donc essentiel de prendre en considération les dimensions psychosociales des décisions portées, d'éviter de réduire l'insertion à un simple appariement entre offre et demande d'emploi, et de travailler le social avec nuance et conviction. À l'opposé des mesures actuellement portées par les gouvernements Azur et Arizona...

THOMAS PÉRILLEUX	Sociologue et clinicien du travail, professeur à l'UCLouvain, intervenant dans l'équipe de clinique du travail du CITES (IsoSL) à Liège
	<p>« Le temps psychique n'est pas le temps administratif »</p> 

Sociologue, psychanalyste et clinicien du travail, Thomas Périlleux cherche à comprendre et déchiffrer les failles de l'organisation du travail qui conduisent au burn-out. Il le fait dans sa pratique, à la clinique du travail, lieu d'écoute et de soin à Liège. Il nous en ouvre les portes dans son livre *Le travail à vif*.

Souffrances professionnelles, consulter pour quoi ? (lauréat du prix « Penser le travail 2024 ») qui permet de saisir toute la complexité de la souffrance des personnes qu'il reçoit en consultation sans jamais cesser de faire le lien entre cet épuisement et la violence des conditions de travail.

Comment est née la clinique du travail et quelles sont ses spécificités ?

Elle a démarré d'une rencontre avec le directeur de ce qui était à l'époque une clinique du stress. J'ai pris place dans une équipe qui s'interrogeait sur le fait que les questions de travail, il y a plus de quinze ans déjà, devenaient majeures dans les demandes. On a pris alors deux ans pour réfléchir à ce que pouvait être un dispositif d'accueil et de suivi de personnes en demande d'accompagnement et d'aide par rapport à la « souffrance au travail ». Dès le départ, la question s'est posée si c'était cela qu'il fallait mettre en avant. Il nous était cher d'organiser des consultations individuelles – c'est-à-dire, un lieu d'écoute qui pourrait avoir un effet thérapeutique individuellement – en gardant la perspective de questions collectives et sociopolitiques afin de ne pas individualiser les questions de souffrance au travail. Nous avons finalement ouvert ces consultations dans un cadre qui reste hospitalier, car nous sommes inscrits dans une très grande institution de psychiatrie, mais nous avons appelé notre

lieu « clinique du travail » pour signifier que c'est aussi le travail qui doit être soigné. Notre équipe se compose de médecins, psychologues cliniciens et psychologues du travail, qui ont une pluralité d'approches, de formations et de parcours. C'est un lieu d'écoute et d'exploration – on y tient beaucoup – où l'on découvre avec la personne ce qu'il en est de son activité de travail et de son rapport au travail en cherchant à toujours faire le pont avec l'environnement, le contexte de l'organisation du travail et même, plus largement, avec les mécanismes du système politique et économique en présence.

Comment articulez-vous concrètement, en consultation, travail clinique et critique sociale de l'organisation du travail ?

C'est un lieu de tension dans la pratique. Très souvent, les personnes viennent sur recommandation d'un médecin traitant, avec une demande par rapport à leur impasse et aux difficultés qu'elles éprouvent. Elles pensent leur retour au travail comme un « retour à la normale ». On peut questionner la personne sur ce retour, mais on ne va pas l'en empêcher ou chercher à induire par là une forme de critique de ses options professionnelles prises. Là est la tension : nous sommes pris entre un questionnement critique sur l'évolution sociale générale qui a participé à conduire ces individus dans l'impasse et la singularité des situations individuelles.

C'est presque une question éthique qui touche au positionnement du thérapeute et à sa « neutralité »...

En effet. Il y a des situations par rapport auxquelles une neutralité est intenable. Je raconte dans le livre le cas d'une directrice des ressources humaines qui a licencié à plusieurs reprises des employé·es avec des méthodes à la limite de la légalité. Quand elle

« Il nous était cher d'organiser des consultations individuelles – c'est-à-dire, un lieu d'écoute qui pourrait avoir un effet thérapeutique individuellement – en gardant la perspective de questions collectives et sociopolitiques afin de ne pas individualiser les questions de souffrance au travail. »

me demande en consultation si « c'est normal », je pense qu'on ne peut pas laisser la question flotter. Cela pourrait redoubler la violence qu'elle a exercée et dont elle s'est sentie elle-même victime, en tant que petit rouge du système qui l'a amenée à exercer ce rôle qu'elle regrette aujourd'hui. Que faire alors ? Dire « Non, ce n'est pas normal », et à partir de là, rouvrir la question et formuler par exemple « Que serait pour vous une normalité juste ? »

À partir de cette posture clinique et sociétale, quel est votre regard sur les pressions actuelles de retour au travail des malades de longue durée ?

Plus de 500 000 travailleur·ses sont en arrêt de longue durée. Environ un tiers le sont pour des motifs psychosociaux. Je précise que le premier motif d'arrêt reste les troubles musculosquelettiques. On a tendance à parler beaucoup de burn-out, mais il faut nous rappeler que les gestes répétitifs et cadencés des travaux disqualifiés sont extrêmement destructeurs.

Si l'on revient aux atteintes dites psychiques, on voit se multiplier les arrêts de longue durée ces dernières années. Dans la majorité des cas, les patient·es qui consultent sont honteux·ses de leur arrêt de travail. Cette honte, ainsi que l'isolement et le doute qui lui sont liés, peuvent se creuser à mesure que l'arrêt se prolonge. Cette première observation fait déjà office de contre-argument au discours politique simpliste disant que les gens sont « confortables » dans leur arrêt, ou encore « qu'ils manquent de courage », etc.

Cette honte massive est difficile à défaire parce qu'elle tient aussi au regard de l'autre, lui-même conditionné par l'idéologie de l'activité productive et de la performance. Cette tendance à désapprouver les personnes à l'arrêt, au nom de l'activation, n'est pas neuve, mais s'accélère et se renforce.

J'observe aussi une très forte injonction intérieure à « être actif », à ne pas « peser » sur les mécanismes de la Sécurité sociale, etc.

À côté de cette honte, de l'isolement ou du manque de confiance, nous observons aussi que les personnes peuvent craindre leur retour – et les réactions des collègues – sachant que l'équipe a été surchargée en leur absence. Le problème est à relier évidemment avec le problème des sous-effectifs.

Enfin, sur cette question des malades de longue durée, la question de la temporalité est cruciale. Le temps psychique n'est pas le temps administratif. Quand vous êtes en arrêt, vous êtes conditionné·es par des échéances administratives incompatibles avec le temps psychologique. Certes, il s'agit d'une contradiction difficile à dénouer, mais qu'au moins soit reconnue la difficulté d'appréhender la temporalité plutôt que de culpabiliser les patient·es déjà honteux·ses.

Vous venez d'évoquer le caractère destructeur du travail ouvrier, pensez-vous que le burn-out ouvrier soit un impensé ?

Oui, peut-être, et l'on pourrait même considérer que, de façon générale, la condition ouvrière actuelle est impensée. J'évoque quelques profils ouvriers dans le livre, mais proportionnellement, nous avons moins d'ouvrier·ères en consultation que d'employé·es et de cadres. Cela s'explique sans doute par leurs freins

à venir consulter. Dans la tradition ouvrière – comportant encore une dimension collective –, on ne se plaint pas, et encore moins de maux psychiques. C'est plutôt l'éthos de la résistance qui prédomine. Je relève également chez les ouvriers et ouvrières que je reçois une dimension majeure : leur sentiment d'avoir perdu la dignité de leur métier et la possibilité de faire du travail de qualité, avec toute la méticulosité que cela nécessite.

Vous écrivez que le burn-out est un symptôme : le corps dit non, s'arrête pour se défendre. Mais alors, le terme du burn-out est-il encore utile pour décrire la souffrance ?

Cela dépend des lieux ou des scènes. En clinique, le burn-out est un signifiant, une référence que je questionne avec le·la patient·e sur le sens qu'il lui donne. Le terme a aussi selon moi toute son utilité sur la scène sociale et politique, notamment dans les imputations de responsabilité sur l'accroissement du nombre de burn-out. Cela nous raconte quand même quelque chose en termes de pathologie liée au travail et aux conditions de travail.

Le terme de burn-out est aujourd'hui très étendu. Que pensez-vous de son utilisation dans d'autres champs que celui du travail ?

Le terme de burn-out a été créé par un psychiatre qui vivait un épuisement professionnel, donc il est initialement lié au travail (relationnel). Même si le concept de burn-out peut nous éclairer pour d'autres sphères, j'ai quelques réserves. Si l'on perd le lien aux conditions de travail, il y a selon moi un risque de glissement vers une individualisation – tant dans le diagnostic que dans les réponses – que nous nous évertuons justement à éviter. Quand on parle de burn-out parental, par exemple, il y a un risque d'une part de tronçonner les sphères de vie, de perdre l'idée que ce qui se joue dans le travail va toujours avoir des incidences sur la sphère hors du travail. On pourrait dire l'inverse aussi, mais je ne suis pas sûr que cela soit adressé comme tel aujourd'hui.

Cela restreint alors le travail au travail salarié... Or, le burn-out, dans la foulée du concept de charge mentale, pourrait par exemple éclairer le travail domestique.

Effectivement. Il faut élargir la notion de travail au-delà de l'emploi, au-delà de la sphère productive, et tenir compte du travail domestique, du travail militant, du travail citoyen ou politique, tout à fait. Si l'on va dans cette direction-là, je pense qu'il faut partir du noyau dur : le concept du réel du travail, tel que l'a développé Christophe Dejours, psychiatre et spécialiste de la souffrance au travail. Il considère que tout travail est une activité orientée vers un faire, mais aussi un espace de confrontation au réel, où le sujet déploie ses compétences pour surmonter des obstacles auxquels il fait face. Ces obstacles sont par exemple les incidents techniques, les défauts organisationnels et donc les inattendus et les imprévus. D'après Dejours, ce sont ces obstacles qui mettent en échec. L'individu est face au défaut de maîtrise et cela peut générer un sentiment d'impuissance ou,

en tout cas, être une expérience pénible. S'il a maintenu sa définition dans la sphère professionnelle stricto sensu, ce serait intéressant de l'étendre à toutes les sphères du travail. Que ce soit dans le travail amoureux, associatif ou artistique, il y a toujours un réel sur lequel on bute.

Donc, dans cette définition, le travail s'oppose d'emblée au travailleur, à la travailleuse. Il lui est pénible. Ce qui va à l'encontre de l'idée aussi véhiculée du travail comme épanouissement.

Disons que Dejours affirme que le rapport premier au travail est un rapport de souffrance, mais que la souffrance peut être transformée et devenir transformatrice. Cette confrontation va susciter la création et mobiliser les forces de riposte.

La souffrance devient pathologique et destructrice quand elle ne trouve plus comment et où se transformer—par exemple, quand vous êtes dans un travail répétitif, vous faites face à des obstacles et qu'on vous dit « continue, ne pense pas à ce que tu fais, tu n'es pas là pour penser, tu exécutes ». Pour d'autres, la souffrance relève de l'ennui. Dans d'autres cas, ça peut être la peur qui s'accumule de façon pathogène. Donc, le danger pathologique n'est pas dans la souffrance en tant que telle, mais est plutôt relatif à la fixation dans un état qui ne permet plus la transformation.

Quelles transformations du travail souhaiteriez-vous voir advenir ? Puisqu'il s'agit aussi d'une question collective, quelles pistes de réponses pourrait apporter l'action syndicale militante, politique ?

Avant tout, je pense qu'il est important de voir et regarder que ces organisations-là comptent aussi des gens qui craquent. Il n'y a pas d'institution à l'abri, qui pourrait être dans une cohérence telle avec elle-même, qui la protégerait des atteintes et des détériorations psychiques ou psychosociales.

La piste collective que nous soutenons est assez classique, mais très importante. Il s'agit de redonner du crédit à la parole des travailleurs et des travailleuses pour qu'ils et elles puissent déployer leur parole en prise avec le réel.

Donner du crédit signifie qu'il faut que cette parole soit prise au sérieux et soit suivie d'effets. Cela signifie aussi qu'il faut accepter des paroles discordantes, des idées divergentes, travailler ensemble—via la parole—les conflits et les oppositions, pas n'importe comment, et pas avec n'importe quelle suite.

Pour créer ces lieux de parole, il faut réfléchir au cadre. Dans quel cadre, on instaure un dispositif ? Comment est-ce qu'on le met en place ? Comment est-ce qu'on anime ces lieux ? Qu'est-ce qu'on en fait par la suite ?

Pour cela, il nous faut préserver et assurer des fondamentaux institutionnels sans lesquels les conditions de travail se dégradent. Dans les milieux de soins, par exemple, il y a des équipes de soignant·es qui n'ont plus de réunion d'équipe. L'absence de ces socles cause des risques à la fois pour les patient·es, mais aussi pour les soignant·es. En cas de problème, ils et elles n'auront plus d'accord collectif sur la manière de résoudre le problème et cela pourrait conduire à individualiser les responsabilités. Deuxième exemple : dans les institutions de psy dans lesquelles on n'assure plus de supervisions, ou uniquement quand l'évaluation a été négative. On marche sur la tête. Il faut être mauvais avec une patient·e pour accéder à une supervision.

Donc, avant même, je pense d'essayer de remobiliser, le point préalable est de se demander quelles sont les conditions minimales nécessaires. Et évidemment, ça amène aussi des questions sur les sous-effectifs qu'on évoquait tout à l'heure.

C'est donc aussi une question de temps...

En effet, l'inexistence de réunions d'équipe est souvent justifiée par le manque de temps, par la surcharge de tâches. Une réunion dans ce cadre peut être vue comme du temps perdu. Il y a vraiment une réflexion majeure à mener sur les temps. En ergonomie, on parle de « temps de recul ». C'est une expression que j'ai souvent reprise parce que je la trouve assez parlante. Les temps de recul—moments apparemment inefficaces et imprécis—permettent de repenser à son activité, de se redonner de l'air. On en est loin... Aujourd'hui, ces temps se font de plus en plus rares. Des personnes me rapportent en consultation qu'elles n'ont même plus le temps de faire le point sur leur surcharge, plus le temps de penser au temps qui manque.



Thomas Périlleux

Le travail à vif
Souffrances professionnelles, consulter pour quoi ?



érès

Sur la table

Le travail à vif part de l'expérience de Thomas Périlleux avec ses patient·es lors de consultations « souffrance et travail » qui se multiplient devant la violence des changements introduits dans l'organisation d'un travail mis à vif. Leurs récits éclairent des problématiques bien actuelles dans les milieux de travail : l'épuisement, la honte, le mépris, les violences sournoises, l'étouffement de la parole... De ces rencontres singulières émerge aussi un questionnement sur les « pathologies » du travail, leur prise en charge et ce qu'elles disent des mutations sociales.



Tribune

L'actualité en mouvement

ALIOU THIERNO BALDE
Permanent national JOC

Condamner un peuple à la colonisation, c'est le condamner à résister

Pour les Palestinien·nes, sans les Palestinien·nes – et donc contre les Palestinien·nes. L'essentiel est clair : la Palestine vit sous occupation coloniale. Tout « plan de paix » qui occulte cette réalité n'est qu'un leurre. Depuis 1948, et plus encore au cours des deux dernières années, le peuple palestinien a démontré sa capacité de résistance face à l'occupant. Cette ténacité mérite admiration et soutien inconditionnel. Nous continuerons de dénoncer l'alignement de la Belgique – non seulement le gouvernement israélien d'extrême droite, mais aussi des structures de ce pays fonctionnant dans la logique coloniale et raciste. Quand on évoque le « retour » des Palestinien·nes dans leurs quartiers, il convient d'être réaliste : comment parler de retour quand les infrastructures ont été massivement détruites par deux années de bombardements ? Le blocus de Gaza et le contrôle sur les moyens de subsistance des Gazaouis rendent tout « retour » illusoire.

Toute initiative susceptible de mettre fin à l'extermination des Palestinien·nes à Gaza mérite d'être soutenue. Mais le prétendu « plan de paix » présenté le 29 septembre par Donald Trump, en présence de Benyamin Netanyahu, n'a pas cet objectif. Sa renonciation apparente à certains projets de nettoyage ethnique ne doit pas masquer sa finalité réelle : parachever la dépossession palestinienne. Conçu sans la participation effective du peuple qu'il prétend concerter, ce plan institue une tutelle coloniale sur la bande de Gaza, la plaçant sous l'influence d'acteurs alignés sur l'extrême droite israélienne et accentuant la fragmentation du territoire palestinien.

Le plan présente comme concession un accès « libre » à l'aide humanitaire – alors qu'il s'agit d'une obligation internationale – et a été vidé de toute référence à la création d'un

État palestinien. Pire : sa mise en œuvre serait confiée à des acteurs au passé impérialiste et belliciste, ce qui révèle une volonté de confier l'avenir palestinien à des responsables manifestement biaisés. La bénédiction donnée par Trump à Netanyahu pour poursuivre l'offensive en cas d'échec révèle l'intention profonde : exonérer Israël de ses responsabilités et recréer un consentement international à la violence. La seule position cohérente avec nos engagements est de poursuivre l'isolement international d'Israël – y compris par un boycott total – jusqu'à la fin de ses crimes et la garantie du droit des Palestinien·nes à l'autodétermination. Nous saluons la résistance du peuple de Gaza, qui a arraché un cessez-le-feu au prix de lourds sacrifices. Ce cessez-le-feu ne doit pas être une parenthèse : il doit marquer le début d'une intensification de la mobilisation internationale pour la libération de la Palestine et de tous les prisonniers politiques. Il est impératif d'imposer une responsabilité internationale pour les crimes de guerre, de reconnaître le rôle central des prisonniers dans la résistance, de commémorer les martyrs et de poursuivre la lutte pour la libération de tous les territoires palestiniens.

En Belgique, la répression à l'encontre des réfugié·es palestinien·nes et des militant·es de solidarité s'est aggravée : arrestations, centres fermés, suicides en détention et grèves de la faim témoignent d'une politique de criminalisation et d'abus. Les rassemblements quotidiens à la Bourse de Bruxelles, devenus lieux de mémoire et de solidarité, montrent que la résistance se poursuit malgré la répression. Nous dénonçons l'usage des lois migratoires comme outil de répression et la complicité de l'État belge dans la négation des droits et de la dignité des Palestinien·nes. Face à cette répression, une réponse collective est urgente : quelles que soient les intimidations ou les détentions, nous n'abandonnerons jamais la Palestine. Par notre solidarité active, notre dénonciation des complicités et notre engagement pour le boycott intégral, nous affirmons que la lutte pour la libération de la Palestine continuera jusqu'à la fin de l'occupation et au respect du droit à l'autodétermination des Palestinien·nes.

Comité de rédaction

Oleg Bernaz, Dominique Decoux, Ariane Estenne, Juliano Ferreira, Julien Gras, France Huart, Jean Matthys, Thomas Miessen, Anne-France Mordant, Véronique Oruba, François Reman, Nabil Sheikh Hassan, Svetlana Sholokhova, Christine Steinbach, Tatiana Willems

Correctrice

Claudine Lienard

Rédactrice en chef

Stéphanie Baudot

Journaliste

Manon Legrand

Secrétariat

Lysiane Mettens

Graphisme

Elsa Kbaier

Photo Une

© Leo Wagemans

Éditrice responsable

Dominique Decoux – Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL)
BP50 – 1031 Bruxelles.

Retrouvez-nous aussi sur :
www.revue-democratie.be

Pour recevoir
démocratie

25€ /12 numéros

Pour les virements:
BE95 7995 8743 7658
(mention « démocratie »)

20€ /an par domiciliation

Pour demander un avis de domiciliation:
02 246 38 43
lysiane.mettens@ciep.be

Écrivez-nous :
democratie@moc.be