

Suicide vindicatif : à propos des suicides sur le lieu de travail

Christian Baudelot

Parmi les effets du suicide sur l'entourage, un point mérite d'être étudié de près, celui de sa contagion. Le phénomène a frappé depuis longtemps les esprits et nombreux sont les cas observés, dans tous les pays et à toutes les époques. Il frappe tout particulièrement les jeunes ainsi que certaines populations comme les détenus, les élèves ou étudiants en internat, les militaires et les policiers. On parle alors de vague de suicides, d'épidémie, d'imitation, voire, plus récemment, de mode, comme l'a fait Didier Lombard, DG de France Télécom, entreprise où 25 salariés se sont suicidés au cours des dix-huit derniers mois.

Le plus célèbre de ces cas est celui de la vague apparemment déclenchée par la publication par Goethe en 1774 des *Souffrances du jeune Werther*. Goethe lui-même déclara à ce propos : « L'effet de ce petit livre fut grand, monstrueux même, mais surtout parce qu'il est arrivé au bon moment ». Deux cent ans après, en 1974, le sociologue américain, David Philipps, a forgé l'expression « effet Werther » pour qualifier le phénomène selon lequel la médiatisation d'un suicide entraînerait, par contagion, une vague de suicides dans la population. Perçu par les lecteurs, auditeurs ou téléspectateurs, comme une solution parmi d'autres à une série de problèmes personnels, le suicide serait ainsi « légitimé » par les médias. Et par conséquent adopté par des personnes rencontrant des problèmes personnels. Emile Durkheim consacre à cette question un chapitre entier de son livre sur *Le suicide*. Il évoque un couloir où quinze invalides vinrent successivement se pendre ainsi qu'une fameuse guérite du camp de Boulogne qui fut en peu de temps, le théâtre de plusieurs suicides. Pinel raconte aussi qu'un prêtre se pendit dans le voisinage d'Etampes, quelques jours après, deux autres se tuaient et plusieurs laïcs les imitaient. Emile Durkheim signale que dès son époque « certains auteurs attribuant à l'imitation un pouvoir qu'il n'a pas ont demandé que la relation des suicides soit interdite dans les journaux. » Il est très douteux, ajoute aussitôt le sociologue, que cette interdiction puisse modifier le taux social de suicide. Depuis, les mises en cause de la responsabilité de la presse et des médias dans la diffusion du phénomène n'ont pourtant pas manqué. Des voix émanant d'autorités morales, politiques et religieuses s'élèvent régulièrement pour demander à la presse et aux médias d'être davantage « conscients de leurs devoirs d'information et de discrétion » en cessant par l'écho qu'elles réservent à ces drames individuels de mettre de l'huile sur le feu.

Au cours des cinq dernières années, des « vagues de suicides » ont pu être observées en France dans plusieurs grandes entreprises, Renault-Guyancourt, Psa, France Télécom, diverses banques, entre autres. Se posent aussitôt à leur propos trois questions. Quelle est au juste la relation de causalité entre les conditions de travail dans l'entreprise et le suicide ? Quel est l'effet exercé sur le suicide des uns par les suicides des autres ? Quel rôle jouent les médias dans cette « contagion » ?

Deux arguments sont souvent invoqués par les directions des entreprises pour briser le lien de causalité apparent entre les suicides intervenus sur le lieu de travail et les conditions de travail des salariés dans les entreprises où ils se sont produits.

Le premier, d'ordre qualitatif, s'inspire de l'expérience des psychiatres. La causalité d'un suicide est toujours multifactorielle ; il est en général impossible de l'imputer à une cause unique, comme par exemple la détérioration du climat psychologique dans l'entreprise. Les personnes

qui passent à l'acte ont souvent plusieurs raisons de le faire, un dernier événement constituant seulement la goutte qui fait déborder le vase. Cet argument est ancien. Il a déjà été utilisé pour nier la responsabilité des entreprises dans les décès consécutifs à l'exposition à l'amiante. On invoquait alors les pratiques tabagiques ou les fragilités pulmonaires antérieures des personnes décédées. Les personnes décédées par cancer du poumon ou par suicide seraient des personnes très vulnérables en raison de contextes sanitaires ou psychologiques antérieurs, les autres personnes normales n'en mourant pas.

Le second, d'ordre quantitatif, celui-là, consiste à comparer le taux de suicide observé dans une entreprise, par exemple France Télécom, au taux de suicide général de la population française. Il oscille aujourd'hui entre 16 et 17 pour 100 000 pour la France entière alors que calculé à partir des données disponibles il serait de 16,3 chez France Télécom (25 suicides en 18 mois, soit 16,3 pour 100 000 en un an, le nombre de salariés recensés chez France Télécom est de 102 254 personnes employées en France). Les grandeurs étant du même ordre, on en conclue soit qu'on ne se suicide pas plus chez France Télécom que dans l'ensemble de la France, soit même qu'on s'y suicide moins. Et se trouve ainsi déconnectée la cause sociale de l'effet individuel.

Cette comparaison serait plus convaincante si elle était menée de façon plus rigoureuse. La population constituée des 102 254 personnes salariées chez France Télécom n'est en rien représentative de la population générale de la société française. Il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes dans un proportion proche de 70 hommes pour 30 femmes. Tous les salariés ont moins de 65 ans, l'immense majorité se situant en dessous de 60 ans. La main d'œuvre employée à France Télécom est en moyenne plus instruite et plus diplômée que la population française. Ils sont tous actifs, par définition.

Cherchons à démêler l'effet probable de chacune de ces dimensions démographiques sur les risques du suicide au sein de la population salariée de France télécom. La prépondérance masculine de la population permet d'attendre un taux de suicide supérieur chez France Télécom à celui de la population générale constituée à parts à peu près égales d'hommes et de femmes. Les hommes se suicident près de trois fois plus souvent que les femmes (25,5 hommes pour 100 000 contre 9 femmes pour 100 000 en 2006, source Inserm). Cette prépondérance masculine renforcerait la thèse selon laquelle on se suicide moins à France Télécom que dans l'ensemble de la population. Les trois autres dimensions, l'âge, le diplôme et l'activité, vont dans le sens contraire. Les taux de suicides les plus élevés s'observent, dans la population générale, aux âges les plus élevés : 30 hommes pour 100 000, entre 55 et 64 ans, 37 pour 100 000 entre 65 et 74 ans, 60 pour 100 000 entre 74 et 85 ans, 102 pour 100 000 au-delà de 85 ans. Le taux de suicide des personnes âgées contribue donc à faire monter fortement le taux de suicide moyen. On sait d'autre part que le taux de suicide diminue avec le niveau d'instruction et qu'il est toujours beaucoup plus élevé chez les inactifs que chez les actifs. Toutes tendances de nature à faire baisser sensiblement le taux de suicide attendu chez France Télécom.

On peut aussi adopter à l'égard des suicides chez France Télécom le même raisonnement que celui qui a été adopté pour l'amiante et qui a fini par emporter l'adhésion de toutes les parties. Cette façon de raisonner refuse d'entrer dans les composantes psychologiques et sanitaires individuelles ; elle raisonne globalement en termes de fait social. Depuis la mise en place du nouveau management a-t-on ou non observé une hausse des suicides au sein de l'entreprise ? Ces taux de suicide sont-ils ou non supérieurs à ceux que l'on observe dans des entreprises comparables où les formes de management seraient plus « humaines » ? La réponse semble être OUI.

Cette façon de calculer est statistiquement plus rigoureuse. Reste à savoir si elle a beaucoup de sens. L'observation des suicides en France repose sur les déclarations des médecins relatives aux causes des décès qu'ils constatent. La transmission des constats de décès est systématique, même si l'imprécision de certaines déclarations entraîne une sous-estimation, qu'on évalue à 20% environ. Au contraire, personne n'est obligé de préciser à la direction ou aux syndicats de France Télécom que le décès d'un salarié de l'entreprise, intervenu au domicile ou sur la voie publique, est un suicide. La sous-évaluation est inconnue, mais peut être considérable.

Mais le raisonnement statistique rencontre dans ce domaine précis des limites évidentes. Il suffit pour s'en convaincre d'observer le grand décalage entre numérateur et dénominateur. Lorsqu'il est calculé sur 100 000 au niveau d'une société, le numérateur en France est supérieur à 10 000. Avec un numérateur de 25, voire de 17 sur un an et beaucoup d'incertitudes sur les cas échappant à la mesure parce que non-déclarés, la part des variations aléatoires est forte.

A supposé même que des mesures rigoureuses établies sur d'excellentes données (ce qui est loin d'être le cas) fassent état de taux de suicides comparables chez France Télécom et dans l'ensemble de la France, le lien entre suicide et condition de travail n'en serait pas brisé pour autant.

Un fait entièrement nouveau doit ici être pris en compte : la nature du lieu où se produit le phénomène, le lieu de travail. Christophe Dejours souligne avec force cet aspect dans tous les articles qu'il a consacrés à cette question. Et il a raison. D'un fait privé se produisant le plus souvent au domicile, le suicide fait une irruption brutale sur la scène publique, et pas n'importe laquelle, l'entreprise. Beaucoup des personnes étant passé à l'acte ont assorti leur geste de lettres ou de déclarations mettant directement en cause les conditions de travail, le climat de l'entreprise, les persécutions dont ils ont été victimes, etc..., toutes causes ayant provoqué chez eux de la souffrance. Ces deux comportements, rares, ne prouvent pas que le travail était la seule cause des suicides en question (ce n'est presque jamais le cas), mais ils suggèrent que la composante professionnelle du faisceau des causes est forte.

De fait, on retrouve aujourd'hui dans les mauvaises conditions de travail provoquées par les nouvelles formes de management beaucoup de traits dont Durkheim a démontré dès 1897, le caractère suicidogène dans la sphère privée. Les enquêtes européennes sur les conditions de travail montrent que la France se caractérise, à la différence d'autres pays, par des modèles d'organisation impliquant une forte pression sur les rythmes de travail et les indicateurs de résultats, sans que les ressources en termes d'information, de coopérations possibles, de participation aux décisions, soient suffisamment développées. Karazek et Siegrist, entre autres, ont montré combien la faible latitude décisionnelle associée à une intensification de la charge de travail et de faibles rémunérations, symboliques ou matérielles (la reconnaissance), exercent des effets pathogènes sur la santé des travailleurs. Les risques pour la santé inhérents à ces modèles sont démontrés par de multiples recherches. Tous les salariés de l'entreprise ne sont certainement pas en souffrance. Certains sont même sans doute heureux dans leur travail, du moins sur le moment. Mais l'existence de poches de souffrance suffit à créer des situations incontrôlables.

Les nouvelles formes de management développées à France Télécom minent à la base tout processus d'intégration de l'individu au groupe et du groupe lui-même. La solitude, l'isolement, l'individualisation des tâches et des évaluations, l'anonymat, les pressions exercées sur la mobilité, détruisant tous les trois ans les liens noués dans l'entreprise et son environnement vont dans le sens d'un déficit criant d'intégration et de solidarité entre les personnes. Chacun, ramené à soi-même, est considéré comme seul responsable de tout ce qui arrive. Le sentiment d'exclusion, ressenti sur le *lieu* même de son *travail*, peut anéantir un individu. De Durkheim à

Serge Paugam, l'importance du lien social dans la santé mentale des individus aussi bien que dans la vie sociale a été plus d'une fois établie et démontrée.

Ce type de suicide, public et argumenté, tranche avec le suicide ordinaire qui la plupart du temps se produit sur un mode à la fois privé et silencieux. Il rappelle un mode de suicide que Durkheim, faute d'information à son époque, n'avait pas identifié. C'est l'ethnologue britannique, Bronislaw Malinowski, qui en a offert la première description aux îles Trobriand et lui a donné son nom : le suicide vindicatif.

Une personne montait tout en haut du palmier de la place publique, le village s'attroupait au pied et avant de se lancer dans le vide, elle expliquait que le ou la responsable de sa mort était soit un tel, soit telle famille, soit telle injustice dont elle avait été la victime. Bref, elle se vengeait en faisant d'une ou de plusieurs personnes du village les responsables directs de son suicide. Elle indiquait également que son fantôme hanterait toutes les nuits la conscience de cette personne et de ses complices.

On retrouve aujourd'hui cette forme de suicide en Orient, en Chine en particulier où les jeunes mariées à la campagne, contraintes de vivre au domicile de la famille du mari se vengent ainsi des misères que leur inflige leur belle-mère qui les traitent souvent comme des esclaves. En avalant le désherbant, elles maudissent la belle mère et se vengent ainsi d'elles en transformant les membres de la belle-famille en assassins indirects. Tout le monde est désormais au courant du sort injuste que leur réservaient leurs belles mères. Cette forme de suicide existe aussi en Inde. Des journalistes hollandais, anglais et américains, mieux formés à l'ethnologie que les nôtres, ont aussitôt fait le lien entre les suicides intervenus à France Télécom et la forme vindicative du phénomène.

Pour revenir au thème central qui nous réunit, l'incidence du suicide sur l'entourage, il est clair que ce n'est ni l'imitation, ni la médiatisation qui produisent ici le phénomène. Les salariés de France Télécom qui passent à l'acte ne se bornent pas à imiter leurs devanciers. Ils éprouvent eux-mêmes, en tout ou en partie, en fonction de leurs propres configurations psychiques, les mêmes souffrances. « L'imitation, écrivait Durkheim, ne fait que rendre apparent un état qui est la vraie cause génératrice de l'acte et qui vraisemblablement, eut toujours trouvé moyen de produire son effet naturel, alors même qu'elle ne serait pas intervenue. ... Dans les prisons et dans les régiments, il existe un état collectif qui incline au suicide les soldats et les détenus aussi directement que peut faire la plus violente des névroses. L'exemple est la cause occasionnelle qui fait éclater l'impulsion ; mais ce n'est pas elle qui la crée. »

Et pourtant, imitation et médiatisation exercent bel et bien une influence, non pas sur le fait de passer à l'acte mais sur la façon de le faire. Et plus fondamentalement sur la signification publique que prend cet acte individuel aux yeux de l'opinion. En se produisant sur la scène publique, au sein même de l'entreprise, le suicide individuel, provoqué par un haut degré de souffrances personnelles, devient une forme ultime de protestation sociale. Passer de la scène privée à la scène publique permet de donner un sens collectif, social et politique à un acte personnel provoqué par de la souffrance individuelle. Les souffrances individuelles qui sont à l'origine du geste se transmutent en une accusation terrible portée contre la politique de l'entreprise. Le suicide de l'autre, je ne l'imite pas, ce n'est pas lui qui m'incite à me tuer, puisque j'ai mes propres raisons de me suicider, même si j'en partage certaines avec les autres, mais leur exemple m'incite à donner à ma mort la même forme de protestation qui devient de ce seul fait non plus individuelle mais collective.

Attirer l'attention sur les suicides, c'est, dans ce contexte particulier, respecter l'ultime volonté de ces personnes décédées. C'est aussi exercer son devoir d'alerte relativement à la santé

des travailleurs, ce qui est nécessaire car, de son côté, l'entreprise ne semble guère avoir cherché à évaluer efficacement l'impact humain de ses réorganisations.

On doit en effet poser la question des « indicateurs » de mal-être au travail de façon plus large. Si – au terme d'un calcul, encore une fois, délicat - le taux de suicide dans telle grande entreprise n'apparaissait pas exceptionnel, faudrait-il en conclure que les conditions de travail dans cette entreprise ne doivent susciter aucune inquiétude ? Non, pour deux raisons. D'une part, on l'a dit, le nombre de suicides n'est pas le seul indicateur de la qualité du travail, ni même nécessairement le meilleur. D'autre part, une comparaison avec la qualité « moyenne » du travail dans l'ensemble du pays ne serait rassurante que si cette qualité « moyenne » était elle-même satisfaisante. Ceci justifierait que la santé au travail fasse partie des objectifs stratégiques des entreprises, et que soient mises en place les formes d'expression et de participation permettant aux salariés de se faire entendre autrement que par des gestes désespérés. Pour piloter une telle politique, l'élaboration de données chiffrées, fondamentale au niveau national, est probablement nécessaire à celui d'une grande entreprise. Certains de ces chiffres apporteront des preuves. D'autres amorceront des alertes ou suggéreront des hypothèses. Ils ne seront pleinement utiles que s'ils s'intègrent dans un système d'information capable de traiter aussi d'autres données, non chiffrées. La contribution d'experts et, parmi eux, de statisticiens, peut s'avérer précieuse pour affiner les évaluations, les nuancer, les articuler – mais non pour se substituer au nécessaire débat social sur les conditions et le sens du travail dans notre société.