

GLOBALISATION ET SURCHARGE MENTALE AU COURS DES DERNIÈRES DÉCENNIES DANS LES SOCIÉTÉS DITES DÉVELOPPÉES

VÉRONIQUE LAPAIGE
Université de Montréal

RÉSUMÉ

Depuis 2 larges décennies, la globalisation bat son plein dans les sociétés dites développées, soulevant de criants enjeux parmi lesquels se présente aujourd'hui le risque global de surcharge mentale au travail. La période 1980-2006, afférente au nouveau monde global, est effectivement caractérisée par la toute nouvelle division internationale du travail. Mais le contexte d'ordre globalitaire est aussi le creuset d'un individualisme croissant, d'une culture du risque et d'une incertitude nouvelle, comme il est caractérisé par diverses logiques-clés (marchande, productive, *cyber*, dromocratique), tous ces éléments concourant à l'actuelle (sur)charge mentale des individus.

Depuis 2 larges décennies, la globalisation « bat son plein », concomitante à une transmutation historique sans précédent qui affecte les formes de l'être-soi et de l'être-ensemble. Dans les pays postindustriels dits développés, la globalisation constitue effectivement le principe directeur des quelque 25 dernières années, se présentant comme une force majeure de l'accès à la haute modernité (Brundtland, 1987; Cline, 2001; Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, 2004; Dervis & Özer, 2005; Fitoussi, 2004; Friedman, 1982; Huntington, 1991; Isaak, 2005; Keohane, 2002; Krugman, 2000; Michalet, 2004; Mickelthwait & Wooldridge, 2000; Minc, 1997; Ohmae, 1990; Roubini & Setser, 2004; Stiglitz, 2002; Wolf, 2004; Wolton, 2003).

Parallèlement, force est de constater, durant ces mêmes quelque 2 ou 3 décennies et dans ces mêmes sociétés dites développées, l'émergence d'une certaine « souffrance au travail » (Dejours, 1998), d'une « usure mentale » (Dejours, 2000; Drulhe, 1996), voire d'un très protéiforme stress au travail (Brunstein, 1999; Drucker, 1992; Griffiths, 1998; Hirigoyen, 2001; Jacquinet-Salord, Segalen, & Manillier, 1998; Karasek & Theorell, 1990; Légeron, 2003; Marmot, Siegrist, Theorell, & Feeney, 1999; Méda, 1995; Murphy, 1996; Neboit & Vézina, 2002; Paugam, 2000; Sennett, 1998; Stora, 2002; Vinet, 2004). Une moins bonne santé mentale au travail compterait-elle comme l'un des maux de ce nouveau monde global? Globalisation et santé mentale au travail seraient-ils dès lors liées et, si oui, de quelle manière?

Nous émettons l'hypothèse selon laquelle la charge mentale au travail peut être appréhendée en interrelation avec le contexte de globalisation ou, en d'autres termes, de nouveau monde global (NMG), contexte contemporain afférent à la période 1980-2006. Le but de cet article est précisément de retracer quelques liens au niveau macro et méso pouvant exister entre la globalisation (ou le NMG) et la surcharge mentale au travail. À cette fin, les quatre principaux avatars du NMG sont d'abord présentés: (a) l'accélération de l'Histoire durant le dernier quart de siècle, (b) l'érosion de l'État-nation et l'effondrement du keynésianisme, (c) l'hégémonie technocratique et la dissolution de la socialité et (d) la nouvelle division internationale du travail. Ces éléments sont ensuite réunis conceptuellement dans la conclusion de l'article, laquelle propose donc une modélisation des liens existant entre le NMG et la surcharge mentale des individus.

LES AVATARS DU NOUVEAU MONDE GLOBAL

La période 1980-2006 ou l'accélération de l'Histoire et l'émergence du nouveau monde global

À l'aube du XXI^e siècle, l'ampleur des transformations économiques, technologiques et informationnelles comme leurs impacts sociaux et individuels s'avèrent irrécusables. Comme l'affirme Douglas (2004), toutes les sociétés contemporaines « révolutionnent » (p. 15). « Crise(s) », « mutation(s) », « changement(s) », « transformation(s) » comptent d'ailleurs parmi les acceptions fétiches liées au tournant de siècle, autant d'acceptions associées par ailleurs à la notion de *globalisation*. En effet, comme le souligne Gélinas (2000):

Chaque époque est marquée par un enjeu spécifique autour duquel gravitent de gré ou de force, directement ou indirectement, toutes les institutions, tous les débats et tous les combats. Cet enjeu, aujourd'hui, c'est la globalisation de l'économie, qui draine dans sa logique mercantile toutes les ressources de la planète, toutes les cultures et tous les aspects de la vie. (p. 17)

Ce processus de globalisation financière constitue, à côté des mutations technologiques, la deuxième grande force à l'origine des transformations récentes de l'économie mondiale (Aglietta, 1998; Askénazy & Gianella, 2001; Plihon, 2004). Le capitalisme n'a cessé d'évoluer au cours de son histoire (Boyer, Dehove, & Plihon, 2004; David, 1991; Foray, 2000; Gomez, 2001; Gordon, 2003; Jeanneney & Barbier-Jeanneney, 1985; Minc, 2000; Schumpeter, 1939): la période actuelle correspond à la transition vers une nouvelle forme de production capitaliste marquée par la domination de la finance et du savoir, ou du *soft power* (Gorz, 2003; Jacquet, 2001; Kindleberger, 1989; Rifkin, 2000; Salmon, 2000; Volle, 2000). Durant le dernier quart de siècle, un nouveau régime, que Plihon (2004) baptise « capitalisme actionnarial », prend ainsi le pas sur le régime de croissance fordiste de l'après-guerre et, en profonde rupture avec les Trente Glorieuses, il vient bouleverser les relations sociales et remettre fondamentalement en question le salariat traditionnel (Plihon, 2004).

D'autres événements vont encore marquer la période 1980-2006, et précipiter le monde dans un vaste processus de transformation économique, sociale et politique à l'échelle planétaire. À l'aurore du troisième millénaire, l'Histoire s'est ainsi sensiblement *accélérée* (Held, 2005; Plihon, 2004): chute du mur de Berlin et du système communiste, domination de l'économie américaine, suprématie de l'idéologie néolibérale, diffusion des nouvelles technologies, mais également crises à répétition dans

les pays émergents, creusement des inégalités entre pays riches et pays moins avancés, propagation du VIH/sida en Afrique, épizootie ou maladie de la « vache folle » en Europe, montée d'une protestation collective transnationale face à la globalisation, attentat terroriste contre le cœur financier de New York, guerres en Afghanistan, en Irak et tout dernièrement au Liban.

Ainsi, l'accélération—qui a longtemps constitué le principal véhicule du projet moderne du progrès et qui était vécue jusque dans les années 1980 comme un facteur d'émancipation, de liberté, de capacité à élargir l'horizon potentiellement jusqu'à l'infini—est devenu l'une des caractéristiques fondamentales du NMG contemporain.

L'érosion de l'État-nation ou l'effondrement d'un compromis historique institué, le keynésianisme

Au cours du XX^e siècle, alors que l'industrialisation pulvérise les cadres traditionnels et familiaux des sociétés occidentales, l'État se charge d'introduire une dose de solidarité qui puisse permettre aux systèmes de se développer, les lois sociales de l'Allemagne bismarckienne initiant cette importante mutation industrielle (Ewald, 1996). L'État *social* prend dès lors forme, l'État dépassant ainsi le cadre de ses attributs régaliens classiques pour élargir ses compétences à la garantie des besoins minimaux et de la sécurité de l'ensemble de la population. La logique providentielle (nous utilisons le terme *logique* pour désigner des ordres de raisonnement abstraits et schématiques qui s'exercent dans les faits en permettant de comprendre la complexité du réel) se dessine donc progressivement. Ses principales manifestations sont la création de régimes de protection pour les salariés et salariées, en matière d'accidents de travail, d'assurance-chômage et d'assurance-maladie, en matière de retraites obligatoires et de congés payés, ainsi que le développement de programmes de logements sociaux.

La prospérité des Trente Glorieuses va ensuite se doubler d'une solidarité croissante, institutionnalisée par l'État-providence. En effet, jusqu'en 1980, la logique providentielle va tendre à élever constamment et pour l'ensemble de la population le niveau des besoins considérés comme minimaux.

Avec l'émergence de la globalisation, une telle solidarité providentielle est mise à fort rude épreuve. Dans toutes les sociétés postindustrielles, l'État-providence enregistre effectivement une crise sans pareil. Et il s'agit là d'une crise profonde, engendrée à la fois (a) par un épuisement des ressources qui permettent d'améliorer ou simplement de maintenir ses prestations, (b) par le choc que provoquent la libéralisation des échanges et les menaces de délocalisation industrielle l'accompagnant, (c) par la manifestation des attentes davantage qualitatives que nourrissent les habitants et habitantes des sociétés postindustrielles et (d) par la multiplication contradictoire des phénomènes d'exclusion sociale et culturelle.

L'hégémonie technocratique et la dissolution de la socialité

Au-delà de la crise de l'État-providence, le NMG catalyse de multiples avatars. On assiste ainsi, depuis le début des années 1980, à une montée sans précédent du pouvoir managérial, qui associe au primat de la rationalité instrumentale la mise en place d'une idéologie gestionnaire et d'un projet

quantophrénique. Une culture de haute performance s'est ainsi progressivement imposée dans tous les domaines. La gestion par les résultats, en quelque 25 ans, est sortie du cadre entrepreneurial pour s'étendre aux autres secteurs professionnels.

Depuis environ un quart de siècle d'économie globalisée, la primauté du technocratisme ou du techno-instrumentalisme a effectivement gagné de nombreux secteurs dont celui de la santé, où l'on assiste à un véritable seigneurage évaluatif. Ainsi, au cours de la période 1980-2006, l'évaluation s'est-elle traduite dans la plupart des pays postindustriels par l'émergence successive et le développement croissant de secteurs d'activité pour la prise de décision clinique et politique: évaluation de programmes sanitaires, évaluation de technologies de santé, mouvement dit des « meilleures pratiques » et médecine basée sur des données probantes. D'un point de vue socio-anthropologique, un tel mouvement évaluatif participe de fait à la (nouvelle) culture de performance et à sa concrétude technoscientifique.

Le phénomène technoscientifique est lui-même explicité par le développement d'une crise de la normativité en tant que dimension constitutive de la société et de l'existence sociale (Freitag, 1998). Contandriopoulos, Poullier et Contandriopoulos (2000) parlent plutôt de crise des valeurs tandis que d'autres auteurs explicitent la dénormatation des sociétés globalisées en faisant référence à la désymbolisation et à la montée de l'insignifiance. Coalisées dynamiquement, la globalisation et les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont modifié de manière notable les comportements et modes de vie individuels et collectifs; ils ont instauré une nouvelle forme de vie sociale logico-électronique. Sous l'influence conjointe de l'économie et du processus de substitution du virtuel au concret, de la représentation de la vie au monde de la vie, des signes aux choses elles-mêmes, la fin de l'échange symbolique a dès lors pris forme. À l'heure actuelle, les sociétés technoscientifiques génèrent des individus de plus en plus mobiles, où les liens se font, se défont et se refont à une vitesse toujours croissante, où l'acquisition (de valeurs, d'un statut, d'une place dans la société) n'est plus qu'éphémère. Qu'il s'agisse de travail, d'identité collective ou individuelle, la réversibilité et l'instabilité permanentes sont aujourd'hui devenues la norme.

En 2006, « instantanéité », « vitesse », « accélération », « urgence » sont devenus des maîtres mots qui ne s'inscrivent plus dans une logique de progrès au sens où l'entendait Ellul (1977). Au contraire, ils prennent place dans une stratégie de rendement, de gain, de performance: une stratégie qui va parallèlement délaissier la société, l'Humain et le social en tant que « lieu d'un travail continu de mises en formes, de mises en significations, de mise en institutions » (Balandier, cité dans Dupont, 2003, p. 233). Par l'intermédiaire des flux informationnels qui lui sont consubstantiels (Castells, 2001; Giddens, 1991), le processus socio-historique de globalisation a de fait dessiné une nouvelle forme de vie sociale. Pivot de l'économie globalisée, les nouvelles technologies de l'information et de la communication—en sous-tendant la société du *soft power* et l'économie du savoir—participent directement à la redéfinition d'une nouvelle structure sociale (Castells, 2001) et salariale (Sennett, 1998), cette dernière se caractérisant notamment par des disparités de revenu favorisant les catégories les plus aisées et accentuant la prolétarianisation et l'exclusion d'une fraction croissante de la population.

Ainsi, en 2006, les sociétés technoscientifiques constitueraient-elles en quelque sorte le déracinement institué comme modalité du vivre-ensemble (Castells, 2001; Freitag, 1998). La gestion technoscientifique et sa logique pragmatique-rationnelle (Freitag, 1998) auraient dès lors éliminé les

conflits d'ordre idéologique comme ils auraient progressivement conduit à ce que De Gaulejac (cité dans Gélinas, 2000, p. 23) qualifie de « vide éthique du capitalisme ». Selon Beauchemin (2004), pareille mutation sociale serait survenue du fait de la scission politico-éthique opérée, au cours des 25 à 30 dernières années, par l'idéologie néolibérale de la globalisation.

La nouvelle division internationale du travail et l'impartition flexible

Les années 1980 marquent également l'épuisement des techniques fordistes ainsi que le début d'une demande personnalisée qui exige des gammes de produits renouvelées et qui impose une production flexible, en petites séries. Les firmes multinationales se globalisent: elles se tertiarisent et développent des pratiques innovantes dites de haute performance. Elles se dotent en outre de machines automatiques, programmables et flexibles dans leur utilisation, qui vont permettre des économies de variété au lieu des économies d'échelle réalisées avec le fordisme. Grâce à cette automatisation flexible et grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'information, la connaissance et la R&D (recherche et développement) deviennent des intrants cruciaux de la production, leur utilisation se révélant moins coûteuse lorsqu'elle est concentrée dans le même espace de production.

Pour les travailleurs et travailleuses, pareil changement organisationnel à l'échelle planétaire—que l'on peut encore désigner sous les termes de « nouvelle division internationale du travail »—comporte des conséquences en termes de précarisation du rapport à l'emploi. L'effritement du rapport salarial et l'éclatement des formes d'emploi résultent en effet de l'*impartition flexible* afférente à cette nouvelle division internationale du travail. L'impartition flexible reflète elle-même la dynamique d'ensemble de transformation de l'organisation du travail, de transformation de la dynamique des entreprises et de transformation des formes d'emploi ayant eu cours durant le dernier quart de siècle. Afin de faire face aux nouvelles conditions de marché, les entreprises ont emprunté les voies de l'*impartition* et de la *flexibilité*, c'est-à-dire, d'une part, de l'essor des pratiques d'externalisation du travail (l'impartition) et, d'autre part, de la quête de flexibilités tous azimuts, particulièrement des flexibilités financière (salariale), technique, fonctionnelle et numérique.

L'impartition flexible se caractérise ainsi par un ensemble de changements qualitatifs qui visent à concilier trois objectifs: (a) la sécurité des approvisionnements et du marché; (b) la flexibilité de l'appareil de production, y compris la main-d'œuvre; et (c) une haute productivité du travail. Ce modèle de gestion repose aussi sur une nouvelle trajectoire organisationnelle, consubstantielle au NMG, dont les principaux jalons sont: (a) l'émergence de stratégies de performance arrimées à la dynamique de l'entreprise, (b) des nouvelles formes d'intégration des activités productives basées sur une logique de flexibilité et d'impartition requérant la sous-traitance et (c) de nouveaux rapports de travail à la fois souples, polyvalents et concurrentiels. Tels sont donc les principaux traits distinctifs de la dynamique d'entreprise contemporaine ou de la nouvelle division internationale du travail, de tels changements ayant remis en question la plupart des fondements de la régulation fordiste, au chapitre tant de l'organisation de la production et de la gestion du travail qu'à celui des formes d'emploi.

La nouvelle division internationale du travail a en outre placé les salariés et salariées face à une obligation de résultat et, de façon concomitante, dans une situation d'*autonomie* croissante. En effet,

au sein de leur entreprise devenue flexible et décloisonnée, les salariés et salariées aujourd'hui ne doivent plus—ou ils ne doivent plus *seulement*—obéir et suivre des règles prescrites. Au contraire, ils sont invités à devenir plus autonomes, c'est-à-dire à s'affranchir des routines professionnelles ou des griffes d'une hiérarchie pesante afin de devenir impliqués, adaptables et réactifs et, de cette manière, atteindre coûte que coûte les objectifs assignés.

Cette nouvelle autonomie requise s'inscrit par ailleurs dans le contexte de montée de l'individualisme observé à l'heure actuelle dans les sociétés dites développées. Comme le soulignent Kokoreff et Rodriguez (2005) ainsi que Dubet et Martucelli (1998), il ne faut toutefois pas se méprendre sur le sens de l'autonomie individuelle préconisée auprès de tous les individus et donc auprès des salariés et salariées. Dans les sociétés globalisées, soulignent ces auteurs, l'autonomie se présente sous un jour *paradoxal*: c'est tout à la fois une aspiration largement partagée—comme le fait de développer son propre style de vie—et une norme fort contraignante qui impose à chacun et chacune, dans toutes les sphères de la vie sociale, de se prendre en charge et de devenir l'auteur de sa vie. Une telle exigence place conséquemment les individus dans une situation hautement anxigène dès lors que chacun ne dispose pas des mêmes ressources pour faire face au changement ou pour (ré)agir en stratégie avisé. Il s'ensuit que nos sociétés globalisées sont en proie à une tension psychologique élevée, entretenue entre une exigence insatiable d'autonomie individuelle et une demande—non moins pressante—de sécurité.

Cette double demande d'*autonomie* d'une part et de *sécurité* d'autre part, pouvant sembler paradoxale, renvoie elle-même directement à la culture du *risque* et d'incertitude qui prend de l'expansion dans les sociétés dites développées au cours des 2 dernières décennies (Giddens, 1994; Kokoreff & Rodriguez, 2005). Depuis les années 1980, différents chercheurs (Duclos, 1987; Fabiani & Theys, 1987; Lagadec, 1981) parlent de « société(s) du risque », tandis que Beck (1999, 2001) demeure le promoteur de la notion dès 1986, peu de temps après Tchernobyl. Suivant ces différents auteurs, le risque constituerait le pivot central de la vie sociale contemporaine, pivot auquel se serait secondement greffée la thématique d'incertitude. Le dernier quart de siècle aurait ainsi été marqué par l'envahissement conquérant de deux notions intriquées: le risque et l'incertitude, explicitées ci-après.

Selon Giddens (1991, 1994), les 20 dernières années sont marquées par l'apparition de « risques globaux », ceux-ci se présentant comme des risques irréversibles, non assurables, imprévisibles, directement ou indirectement produits par l'humanité. Ainsi, tandis que les risques alimentaires de « vache folle », de listériose et de salmonellose sont médiatisés, le tabagisme-fléau est reconnu par l'Organisation mondiale de la santé comme enjeu de santé publique et il est taxé de risque sanitaire majeur. Dans le même temps, la montée d'une culture du risque se heurtant aux risques technologiques majeurs (catastrophes nucléaires, destruction de la couche d'ozone, destruction des écosystèmes) se poursuit, tout comme apparaît chez les jeunes le phénomène des conduites à risque, possible réactualisation de rites ordaliques.

Consubstantielle à la culture du risque, l'incertitude frappe la même période (1980-2006). L'incertitude se présente petit à petit comme une dimension fondamentale de l'individualité contemporaine, l'individu gagnant en liberté ce qu'il perd (a perdu) en certitudes. De l'avis de Kokoreff et Rodriguez (2005), cette incertitude résulterait du double processus de fragmentation/recomposition

et des logiques contradictoires qui travaillent actuellement les sociétés globalisées. Un tel processus de fragmentation/recomposition travaillerait les différentes facettes de l'expérience sociale, qu'il s'agisse de la vie au travail, de la vie familiale, des sports et des loisirs, ou encore de la participation aux institutions et à la vie locorégionale.

Ainsi, tous ou tout « basculent » ou « ont basculé » dans l'incertitude. Sous cet éclairage, précisent encore Kokoreff et Rodriguez (2005), « incertitude » désigne au moins trois processus, lesquels se révèlent protéiformes, voire parfois chaotiques, puisqu'ils engagent concomitamment: (a) la faillite du mythe du progrès et les désillusions du changement; (b) l'opacité du social et la complexité d'un monde que l'on ne peut plus penser dans les catégories d'hier et sur lequel on ne peut pas davantage agir comme auparavant; (c) un changement social pathologique où les exigences pesant sur l'individu ne sont pas articulées au politique et interviennent dans un environnement économique dépressif. Mais ce qui est en jeu à ce niveau, c'est également l'incertitude politique d'une société qui peine à se gouverner et à maintenir la légitimité de ses institutions et représentants et représentantes.

CONCLUSION

Depuis environ un quart de siècle, les fondements traditionnels de l'État (emploi, territoire, sécurité) sont contestés; ses prérogatives sont réduites; son monopole détenu jusqu'alors—comme gardien de la sécurité nationale, comme principal employeur, comme agent économique majeur, comme principal entrepreneur, comme pourvoyeur d'information, comme décideur de politique économique—est brisé. La fin des Trente Glorieuses en tant qu'environnement institutionnel spécifique signe ainsi la fin de l'État-providence, c'est-à-dire la fin du système de protection sociale fondée sur la solidarité entre les classes sociales et intergénérationnelle. Parallèlement, le capitalisme fordiste s'effondre comme s'amenuise également le rapport salarial fordiste—qui organisait le partage des gains de productivité issus des principes tayloriens de l'organisation scientifique du travail sur la base d'un compromis capital/travail.

Tandis que les sociétés dites développées rompent de plus en plus avec la logique providentielle, une autre logique prend place: la *logique dromocratique* ou logique d'accélération. La période 1980-2006 s'avère effectivement concomitante à l'accélération de l'Histoire et au temps des crises (crise de l'État-providence, crise économique, crise des valeurs, crise du travail), tout comme cette période marque l'effondrement du keynésianisme et l'émergence du NMG.

D'autres logiques vont frapper parallèlement cette période et le NMG. Le NMG est alimenté par deux piliers distincts: le pilier *globalisation financière* d'une part, le pilier *nouvelles technologies de l'information et de la communication* d'autre part. La globalisation financière conduit à l'établissement d'un modèle de marché concurrentiel peuplé d'acteurs individuels, un modèle auquel s'apparente le modèle du travail. Le pilier *globalisation financière* fait donc entrer le NMG dans une *double logique marchande et productive*.

Le second pilier du NMG que constituent les nouvelles technologies de l'information et de la communication mène à une organisation réticulaire des sociétés dites développées. Souscrivant à une logique que nous qualifions ici de *cyber*, les nouvelles technologies de l'information et de la

communication infiltrent effectivement les sociétés développées, qui vont se transformer en sociétés de connaissances, reflétant dès lors une économie du savoir et participant à une véritable culture informationnelle. D'emblée, on peut ajouter que cette même organisation en réseaux se présente aussi comme une entrave au maintien de valeurs collectives fortes (comme la solidarité et l'entraide qui fondaient le régime de croissance fordiste de l'après-guerre). Connectée à la logique *cyber*, une autre logique prend ainsi forme: la logique de *désolidarisation*. La décentralisation des relations sociales, induite par les réseaux, pousse en effet à l'individualisme, à l'évitement de l'autre, à la dissolution de la socialité et de l'être-ensemble. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication, par l'instillation d'une certaine forme de vie logico-électronique, contribuent ainsi directement au vide social ressenti aujourd'hui dans les pays dits développés.

Dans le monde du travail, l'impact de l'organisation en réseaux ne tarde pas: les entreprises tayloriennes sont remplacées par des entreprises qui s'organisent de manière horizontale et décentralisée et qui se connectent en réseaux. Parallèlement, les informations deviennent de puissants intrants de production, le travail étant dès lors assimilé à du capital humain. Dans le milieu de travail, la logique *cyber* prend donc également sa place, se combinant aux deux logiques précédentes, la logique marchande et la logique productive.

Au-delà de l'accélération de l'Histoire, l'on a vu que le NMG est encore marqué par d'autres avatars: une culture de haute performance, une dissolution de la socialité, une nouvelle division internationale du travail. Le même NMG est de plus caractérisé par une culture du risque et de l'incertitude, qui va travailler l'expérience sociale. La culture de haute performance, concomitante à l'hégémonie technocratique et à la montée d'une culture évaluative, inscrit directement le NMG dans une pure logique *de haute performance*, à laquelle va secondement se greffer la logique *technoscientifique*. L'on peut également remarquer que cette culture de haute performance n'est pas étrangère aux nouvelles technologies de l'information et de la communication et à son corollaire, la vie logico-électronique, exposée précédemment. De la même manière, la culture de haute performance lie le monde du travail par sa logique propre (logique de haute performance), tout comme elle alimente l'impartition flexible et la nouvelle division internationale du travail, autre avatar du NMG. Les innovations organisationnelles, qualifiées de pratiques flexibles, rompent de fait avec la logique providentielle et avec son modèle taylorien (standardisation des produits, exploitation des économies d'échelle, « un homme = une tâche »). Les objectifs sont désormais l'adaptabilité à la demande, la qualité et l'optimisation de la production, et ils mobilisent les compétences humaines. Une polyvalence accrue des travailleurs et travailleuses est exigée, tout comme il se produit une délégation de responsabilité aux niveaux hiérarchiques inférieurs.

Articulée sur les différentes logiques-clés du NMG—logique *dromocratique*, logique *productive*, logique *marchande*, logique *cyber*, logique *de haute performance* et logique *technoscientifique*—un important changement organisationnel va donc se produire dans le monde du travail, aux niveaux macro, méso et micro. Tandis que l'on observe un décroisement et une délocalisation des entreprises (qui se transnationalisent), la gestion par résultats conduit à des pratiques de haute performance. Les conditions de travail des salariés et salariées sont bouleversées par une telle réorganisation des entreprises qui cherchent à s'adapter au NMG. Cela se traduit notamment par un affaiblissement de la position des

travailleuses et travailleurs sur lesquels une partie importante des risques de l'entreprise est transférée. Au niveau méso, l'on note une précarisation des formes d'emploi ainsi qu'un appel accru à de la main d'œuvre qualifiée. Au niveau micro, les travailleurs et travailleuses se voient désormais attribuer la charge de la preuve tout comme ils sont soumis à une pression individualisante majeure, leur autonomie et leurs suggestions devant contribuer à l'amélioration des performances des entreprises. Par ailleurs, il importe de rappeler que les solidarités sociales ont disparu, du fait du fonctionnement des entreprises en réseaux et de la montée de l'individualisme: la logique de désolidarisation est donc également présente.

La charge mentale des individus et des travailleurs peut être reliée au changement organisationnel et au changement social qui l'accompagne. Le changement social est lui-même issu des avatars du NMG que forment la culture de haute performance et la dissolution de la socialité. Le changement social est encore lié à la culture du risque et de l'incertitude (avec ses risques dits globaux, touchant notamment à la vie de famille, à la vie sociale et à l'emploi). On sait aussi qu'engendrée par l'incertitude, un double processus de fragmentation-recomposition travaille l'expérience sociale, c'est-à-dire la vie loco-régionale, la vie familiale et la vie au travail des individus.

C'est par l'intermédiaire d'un accroissement des vulnérabilités que les changements social et organisationnel peuvent être reliés à la santé mentale des individus en général et à la santé mentale des travailleurs et travailleuses en particulier. Chapeautées par la logique dromocratique, toutes les logiques liées à la période 1980-2006—logiques marchande, productive, *cyber*, de haute performance, technoscientifique—participent directement à la coalition dynamique des changements organisationnel et social. Indirectement, ces mêmes logiques en inspirent une autre, que nous qualifions de la logique *des « dé- »* (désolidarisation, désymbolisation, dénormatation, désobjectivation). Ensemble, ces diverses logiques participent donc à la montée de multiples vulnérabilités tant sociales qu'individuelles: vulnérabilité sociétale avec la mainmise de l'ordre marchand, vulnérabilité sociale avec l'exclusion des plus pauvres ou des moins qualifiés, vulnérabilité humaine avec la désymbolisation des relations sociales et la désolidarisation au travail. Le vide social est un vide d'attachement et de racines pour l'individu; c'est encore un vide social de normes, de valeurs et de symboles, largement influencé par la montée de l'individualisme et par l'incertitude, dimension fondamentale de l'individualité contemporaine.

Singularisé par les précédentes logiques, le NMG est porteur de surcharge mentale au travail, ou encore de détresses humaines protéiformes. La santé mentale des travailleuses et travailleurs, soumis aux nouvelles contraintes socio-organisationnelles du NMG, peut se déconstruire, ceci transparaissant sous de multiples facettes: impulsions suicidaires, fatigue chronique, conduites à risque, abus de substances, dépressions cachées, « stress » (Bidet & Texier, 1995; Brunstein, 1999; Carré, 2005; Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec, 2003; Dejours, 1998, 2000; Desjardins, 2001; Ehrenberg, 1998, 2005; Hirigoyen, 2001; Légeron, 2003; Le Goff, 1992; Méda, 1995; Paugam, 2000; Ranno, 2000; Santé Canada, 2002, 2003; Sennett, 1998; Stephens & Joubert, 2001; Stora, 2002; Vinet, 2004). Ainsi, la surcharge mentale au travail pourrait-elle constituer un authentique risque « global ».

Toutefois, et pour conclure avec une note d'espoir, il faut se garder de penser, d'une part, qu'une lente déchéance psychique des travailleurs et travailleuses se révèle indubitable,¹ et d'autre part, que le

NMG ait uniquement des effets délétères sur le travail. La globalisation n'est ni un processus monolithique ni un processus univoque qui aurait des effets soit entièrement négatifs soit entièrement positifs. Comme le souligne d'ailleurs Izraelewicz (1997) dans *Ce monde qui nous attend*, d'immenses possibilités s'ouvrent avec la globalisation même si celle-ci s'opère à l'heure actuelle dans des conditions douloureuses (telles la mobilité croissante des métiers et des individus, les restructurations brutales, la paupérisation des catégories marginalisées, la fracture entre travailleuses et travailleurs qualifiés et non qualifiés). La disparition de certaines activités s'accompagnant de la création d'autres richesses et de nouveaux emplois,² le NMG pourrait d'ailleurs être assimilé à une sorte de « destruction créatrice », expression chère à Schumpeter (1939).

Avec les partisans d'une approche pragmatique de la globalisation (des économistes comme Nicholas Craft, Kemal Dervis, Paul Krugman, Steve Radelet, Nouriel Roubini, Jeffrey Sachs et Joseph Stiglitz), il nous reste dès lors à tenter de réconcilier le marché et l'équité, à tenter de réguler le NMG pour que ses bénéfices compensent ses risques. Et c'est précisément ce que cherche à faire la gouvernance globale en santé. Tout en mettant l'accent sur la multiplicité des acteurs transnationaux (multinationales, organisations internationales, organisations non gouvernementales, tous devenus de plus en plus interdépendants) et sur les négociations dans lesquelles ils sont engagés, la gouvernance globale souligne l'importance stratégique que revêtent les nouvelles techniques de gestion des affaires communes (dont font partie la santé et la santé mentale au travail), ceci d'autant plus que les États voient leurs prérogatives s'effriter (Gaudin, 2002; Kaul, Grunberg, & Stern, 1999; Moreau Defarges, 2000; Rosenau & Czempiel, 1992).

La gouvernance globale en santé permet de réintroduire une réflexion sur la responsabilité collective. Toutefois, même si elle contient la promesse d'un monde meilleur, d'une meilleure santé et d'une meilleure santé mentale au travail, la gouvernance globale de la santé publique mentale n'est pas encore à la portée de la main. Il faut donc insister à ce niveau sur l'importance déterminante que revêt aujourd'hui la poursuite de travaux ou l'élaboration de recherches transdisciplinaires qui porteraient sur les interdépendances entre la santé mentale au travail, la globalisation et la gouvernance globale en santé, en particulier en santé publique mentale.

NOTES

1. Tous les travailleuses et travailleurs ne sont pas employés par les firmes transnationales globales (plus de 50% sont toujours actuellement employés par de moyennes et petites entreprises). Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses peuvent développer différents facteurs de protection, cet aspect n'étant toutefois pas élaboré dans le présent article.
2. Il est vrai qu'une menace pèse, à l'heure actuelle, sur la main-d'œuvre peu qualifiée ou peu formée des démocraties occidentales, et que la technique supprime de nombreux emplois. Toutefois, en considérant l'évolution sur le moyen et le long terme, certains progrès incontestables ont été réalisés avec le NMG. Ainsi, par exemple, l'Asie s'est, depuis 2 décennies, profondément transformée: en Chine, le PIB par habitant est passé de 411 \$ en 1980 à 5 000 \$ en 2004. Par ailleurs, depuis 1991, plus de 8 millions de postes ont été créés aux États-Unis. La globalisation contribue ainsi à la croissance, en particulier en Asie, où les effets sur le travail s'avèrent positifs (développement du commerce, sous-traitance).

ABSTRACT

For more than 2 decades, globalization has been in full swing in the so-called developed societies and has given rise to urgent issues. One such issue that manifests itself today is the global risk of mental overload at work. A completely new international division of labour characterizes the period 1980-2006, during which the new globalized world has taken shape. But the context of globalization has also been the crucible of a growing individualism, a culture of risk, and a new uncertainty. This context is also characterized by a variety of key logics (mercantile, productive, cyber, dromocratic). All these elements contribute to individuals' current mental (over)load.

RÉFÉRENCES

- Aglietta, M. (1998). *Le capitalisme de demain*. Paris: Saint-Simon.
- Askénazy, P., & Gianella, C. (2001). Le paradoxe de productivité: les changements organisationnels, facteur complémentaire à l'informatisation. *Économie et Statistique*, 339-340.
- Beauchemin, J. (2004). *La société des identités: éthique et politique dans le monde contemporain*. Outremont, QC: Athéna.
- Beck, U. (1999). *World risk society*. Cambridge, Royaume-Uni: Polity Press.
- Beck, U. (2001). *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Éditions Aubier.
- Bidet, J., & Texier, J. (1995). *La crise du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Boyer, R., Dehove, M., & Plihon, D. (2004). *Les crises financières: mécanismes et propositions*. Rapport pour le Conseil d'analyse économique. Paris: La Documentation française.
- Brundtland, G.H. (1987). *Notre avenir à tous: rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*. Oxford, Royaume-Uni: Oxford University Press.
- Brunstein, I. (dir.). (1999). *L'homme à l'échine pliée*. Paris: Desclée de Brower.
- Carré, P. (2005). *L'apprenance: vers un nouveau rapport au savoir*. Paris: Dunod.
- Castells, M. (2001). *La société en réseaux* (2^e éd.). Paris: Fayard.
- Cline, W.R. (2001). *Globalization*. Londres: The Economist, Profiles Books.
- Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec. (2003). *Lésions professionnelles liées aux problèmes de santé psychologique*. Québec, QC: CSST, Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information.
- Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement. (2004). *Rapport sur le commerce et le développement*. Genève, Suisse: Auteur.
- Contandriopoulos, A.-P., Poullier, J.-M., & Contandriopoulos, D. (2000). À la recherche d'une troisième voie: les systèmes de santé du XXI^e siècle. Dans M.-P. Pomey, J.-M. Poullier, & B. Lejeune (dir.), *Santé publique* (pp. 637-667). Paris: Ellipses.
- David, P. (1991). The dynamo and the computer: An historical perspective on the modern productivity paradox. *American Economic Review*, 80(2), 355-361.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Paris: Seuil.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail* (nouvelle éd. augmentée). Paris: Bayard.
- Dervis, D., & Özer, C. (2005). *A better globalization: Legitimacy, governance, and reform*. Washington, DC: Center for Global Development.
- Desjardins, S. (2001, mars). Les programmes d'aide aux employés: des bénéfices nets pour les employés et les entreprises. *Psychologie Québec*, 26-28.
- Douglas, M. (2004). *Comment pensent les institutions?* Paris: La Découverte.
- Drucker, P.F. (1992). *The age of discontinuity* (nouvelle éd.). New York: Harper & Row.
- Drulhe, M. (1996). *Santé et société: le façonnement sociétal de la santé*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Dubet, F., & Martucelli, D. (1998). *Dans quelle société vivons-nous donc?* Paris: Seuil.
- Duclos, D. (1987). La construction sociale du risque. Dans J.-L. Fabiani & J. Theys (dir.), *La société vulnérable: évaluer et maîtriser les risques* (pp. 37-54). Paris: Presses de l'École normale supérieure.

- Dupont, Y. (dir.). (2003). *Dictionnaire des risques*. Paris: Armand Colin.
- Ehrenberg, A. (1998). *La fatigue d'être soi: dépression et société*. Paris: Odile Jacob.
- Ehrenberg, A. (2005). La question mentale. Dans J. Furtos & C. Laval (dir.), *La santé mentale en actes: de la clinique au politique* (pp. 255-262). Paris: Érès.
- Ellul, J. (1977). *Le système technicien*. Paris: Calmann-Lévy.
- Ewald, F. (1996). *Histoire de l'État-providence*. Paris: Grasset.
- Fabiani, J.-L., & Theys, J. (dir.). (1987). *La société vulnérable: évaluer et maîtriser les risques*. Paris: Presses de l'école normale supérieure.
- Fitoussi, J.-P. (2004). *La démocratie et le marché*. Paris: Grasset.
- Foray, D. (2000). *L'économie de la connaissance*. Paris: La Découverte.
- Freitag, M. (1998). Pour une approche théorique de la postmodernité comprise comme une mutation de la société. *Société*, 18/19, 1-62.
- Friedman, M. (1982). *Capitalism and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gaudin, J.-P. (2002). *Pourquoi la gouvernance?* Paris: Presses Universitaires de France.
- Gélinas, J.B. (2000). *La globalisation du monde: laisser faire ou faire?* Montréal: Écosociété.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Giddens, A. (1994). *Les conséquences de la modernité*. Paris: L'Harmattan.
- Gomez, P.-Y. (2001). *La République des actionnaires: le gouvernement des entreprises entre démocratie et démagogie*. Paris: Syros.
- Gordon, R. (2003). Deux siècles de croissance économique: l'Europe à la poursuite des États-Unis. *Revue de l'OFCE*, 84.
- Gorz, A. (2003). *L'immatériel*. Paris: Galilée.
- Griffiths, A. (1998). The psychological work environment. Dans R.C. McCaig & M.J. Harrington (dir.), *The changing nature of occupational health*. Sudbury, Royaume-Uni: Health and Safety Executive Books.
- Held, D. (2005). *Un nouveau contrat mondial: pour une gouvernance social-démocrate*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *Malaise dans le travail*. Paris: Siros.
- Huntington, S.P. (1991). *The third wave: Democratization in the late twentieth century*. Norman: University of Oklahoma Press.
- Isaak, R.A. (2005). *The globalization gap: How the rich get richer and the poor get left further behind*. Upper Saddle River, NJ: FT Prentice Hall.
- Izraelewicz, F. (1997). *Ce monde qui nous attend: les peurs françaises de l'économie*. Paris: Grasset.
- Jacquet, P. (2001). *La nouvelle économie: du virtuel au réel*. Paris: Dunod.
- Jacquinet-Salord, M.-C., Segalen, M., & Manillier, P. (1998). Qualité de vie au travail et santé mentale de 3 279 salariés de petites et moyennes entreprises dans la région parisienne. *Archives des Maladies Professionnelles*, 59, 389-394.
- Jeanneney, J.-M., & Barbier-Jeanneney, E. (1985). *Les économies occidentales du XIX^e siècle à nos jours*. Paris: Fondation nationale des sciences politiques.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaul, I., Grunberg, I., & Stern, M.A. (dir.). (1999). *Global public goods*. Oxford, Royaume-Uni: Oxford University Press.
- Keohane, R.O. (2002). *Power and governance in a partially globalized world*. New York: Routledge.
- Kindleberger, C. (1989). *Histoire mondiale de la spéculation financière*. Paris: Pau.
- Kokoreff, M., & Rodriguez, J. (2005). Une société de l'incertitude. *Sciences Humaines*, 50 (Hors-série, septembre/octobre), 6-9.
- Krugman, P. (2000). *La mondialisation n'est pas coupable*. Paris: La Découverte.
- Lagadec, P. (1981). *La civilisation du risque: catastrophes technologiques et responsabilité sociale*. Paris: Seuil.
- Légeron, P. (2003). *Le stress au travail* (2^e éd.). Paris: Odile Jacob.
- Le Goff, J. (1992). *Le mythe de l'entreprise*. Paris: La Découverte.

- Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T., & Feeney, A. (1999). Heath and psychosocial environment at work. Dans M. Marmot & R.G. Wilkinson (dir.), *Social determinants of health* (pp. 105-131). Oxford, Royaume-Uni: Oxford University Press.
- Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier.
- Michalet, C.-A. (2004). *Qu'est-ce que la mondialisation: petit traité pour ceux qui ne savent pas encore s'il faut être pour ou contre*. Paris: La Découverte.
- Mickelthwait, J., & Wooldridge, A. (2000). *The challenge and hidden promise of globalization*. Londres: William Heinemann.
- Minc, A. (1997). *La mondialisation heureuse*. Paris: Plon.
- Minc, A. (2000). *L'événement du jeudi—www.capitalisme.fr*. Paris: Grasset.
- Moreau Defarges, P. (2000). *L'ordre mondial*. Paris: Armand Colin.
- Murphy, L.R. (1996). Stress management in work settings: A critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*, 11, 112-135.
- Neboit, M., & Vézina, M. (dir.). (2002). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse, France: Octarès.
- Ohmae, K. (1990). *The borderless world*. New York: Harper Business.
- Paugam, S. (2000). *Les salariés de la précarité*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Plihon, D. (2004). *Le nouveau capitalisme* (2^e éd.). Paris: La Découverte.
- Ranno, J.P. (2000). *Santé mentale et stress au travail*. Montréal: Sun Life, Opérations vie et groupe invalidité.
- Rifkin, J. (2000). The age of access: How the shift from ownership to access is transforming modern life. London: Penguin Books.
- Roubini, N., & Setser, B. (2004). *Bailouts or bailins?: Responding to financial crises in emerging economies*. Washington, DC: Institute of International Economics.
- Rosenau, J.N., & Czempiel, E. (dir.). (1992). *Governance without government: Order and change in world politics*. Cambridge, Royaume-Uni: Cambridge University Press.
- Salmon, J.-M. (2000). *Un monde à grande vitesse*. Paris: Seuil.
- Santé Canada. (2002). *Gestion du stress traumatique*. Ottawa: Gouvernement du Canada. Récupéré en ligne le 3 octobre 2004 de <http://www.hc-sc.gc.ca/hecs-sesc/pstsp/stress.htm>
- Santé Canada. (2003). *Réseau canadien de la santé*. Récupéré en ligne le 8 octobre 2004 de <http://www.reseau-canadien-sante.ca/>
- Schumpeter, J. (1939). *Business cycles*. New York: McGraw-Hill.
- Sennett, R. (dir.). (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Stephens, T., & Joubert, N. (2001). The economic burden of mental health problems in Canada. *Chronic Disease in Canada*, 22(1), 18-23.
- Stiglitz, J.E. (2002). *La grande désillusion*. Paris: Fayard.
- Stora, J.-B. (2002). *Le stress* (2^e éd.). Paris: Presses Universitaires de France.
- Vinet, A. (2004). *Travail, organisation et santé: le défi de la productivité dans le respect des personnes*. Saint-Nicolas, QC: Presses de l'Université Laval.
- Volle, M. (2000). *E-économie*. Paris: Economica.
- Wolf, M. (2004). *Why globalization works*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Wolton, D. (2003). *L'autre mondialisation*. Paris: Flammarion.