**Pourquoi la Pensée de Simone WEIL est particulièrement d’actualité pour penser le management dans les entreprises contemporaines ?**

**Notes de Séverine LE LOARNE – LEMAIRE**

**En support à sa présentation pour Philo & Management (**[**www.philoma.org**](http://www.philoma.org)**)**

**27 novembre 2014**

**Introduction**

Le mal-être au travail : un mal contemporain ?

Thèse soutenue : S. Weil a parfaitement perçu les maux futurs de l’organisation moderne et la lecture philosophique du travail qu’elle propose est parfaitement d’actualité pour comprendre les maux actuels de l’homme dans l’organisation moderne.

Aparté : S. Weil et son mode d’action – une démarche très « sciences de gestion »

**A) Description de l’organisation moderne à la lumière de la philosophie de Weil**

1. **Déracinement et management contemporain**

L’impact du déracinement historique et du changement d’actionnariats / d’hommes managers

1. **La machine et la technique comme mode d’oppression généralisé à l’organisation**
2. **Le rapport au travail et le lieu (et le moment) de la réalisation de la spiritualité**

**B) Weil : la dénonciation de faux débats et de fausses solutions**

1. **L’entrepreneuriat comme leurre pour échapper aux maux de l’organisation moderne**
2. **La coopérative comme mode de gouvernement = leurre**

**Introduction**

**Le mal-être au travail : un mal contemporain ?**

* Simone WEIL, en particulier dans la CONDITION OUVRIERE, dénonce plusieurs caractéristiques du travail en usine suite à la division du travail:
* Les cadences qu’elle qualifie « d’infernales » pour maintenir à la fois une légitimité dans le poste mais aussi un salaire décent
* La compétition entre collègue (sorte de violence) qui s’en suit
* Le travail parcellaire sans aucune vision du résultat global
* L’exercice en lui-même répétitif grâce au recourt à la machine
* Une première lecture pourrait amener à considérer que l’approche de Simone Weil serait aujourd’hui Anachronique, donc dépassée, ou, du moins, plus valide au regard des changements des outils de travail et des méthodes de travail.

Thèse soutenue : S. Weil a parfaitement perçu les maux futurs de l’organisation moderne et la lecture philosophique du travail qu’elle propose est parfaitement d’actualité pour comprendre les maux actuels de l’homme dans l’organisation moderne.

Aparté : S. Weil et son mode d’action – une démarche très « sciences de gestion »

1. **Description de l’organisation moderne à la lumière de la philosophie de Weil**

Pour démontrer ce propos, je reprendrais les faits, c’est à dire des études qui décrivent les conditions de travail aujourd’hui, des études qui relatent les perceptions de salariés.

On a des outils (issus de travaux en psychologie pour évaluer / mesurer le mal être au travail.

* GHQ-28 (General Health Questionnaire ou questionnaire de santé générale). Ce dernier identifie non seulement des symptômes dépressifs, mais aussi des troubles anxieux, des symptômes somatiques et des difficultés dans le comportement social
* Questionnaire de Karasek : décrire le niveau de demande psychologique, de latitude de décision, le soutien social au travail
* Questionnaire de Siegrist : évalue le déséquilibre entre efforts consentis et récompenses obtenues et le surinvestissement dans le travail

Etude réalisée entre 2006 et 2008 auprès de 6 000 salariés (Etude Samotrace – Observatoire épidémiologique du même nom).

Analyse de différentes causes de mal :

*« Dans le champ de la souffrance mentale, on voit émerger des secteurs - services publics, banque-finance, énergie - que l'on évoquait traditionnellement peu en matière de santé au travail,* souligne Christine Cohidon, épidémiologiste au département santé-travail de l'Institut de veille sanitaire (InVS) et coresponsable de l'enquête. *On s'attachait davantage aux conditions de travail pénibles physiquement, comme dans certains secteurs industriels et la construction, qui se montrent moins touchés par le mal-être, même s'ils ne sont pas épargnés pour autant ».*

1. **Déracinement et management contemporain**

L’impact du déracinement historique et du changement d’actionnariats / d’hommes managers

Le concept de déracinement est très peu traité dans les outils de mesure du mal-être au travail.

Pourtant, il mérite questionnement et les apports de Simone WEIL peuvent être riches à cet égard :

* Déracinement géographique : Certes, mentionnés par Weil (mais à la marge. Il est vraie que la femme bougeait plutôt beaucoup pour l’époque et qu’elle n’a sans doute pas constaté des déracinement d’ordre géographique)
* Déracinement culturel : très intéressant à deux niveaux / pour deux raisons
  + Pour Simone Weil, le déracinement contribue à la perte de sens, à la coupure entre l’individu (ou sa communauté) à un passé.
  + Déracinement : mal contagieux, issus des US, peut-être inhérent au capitalisme et à l’avènement de la machine et de la technique : on se coupe du véritable sens NATUREL (le temps pour faire une pièce, la nécessité d’embrasser le tout et toutes les taches, le savoir-faire hérité et non parcellisé et imposé)
* Or, aujourd’hui, dans le monde économique, nous faisons face à un double déracinement (certes, que Simone WEIL n’a pas pu connaître) :
  + Pour une entreprise : son relatif changement perpétuel de propriétaires (qui cassent l’historique de l’entreprise, en change la structure. Ex : France Telecom : 2001 – 2014 : structure changée radicalement plus de 3 fois, peut-être même 4 ou 5 fois)
  + Pour l’employé qui travaille : les méthodes de travail globalisée et pas toujours en lien avec les cultures du métiers, voire les cultures tout court : des outils avec un langage anglais, informatique, SAP qui impose une méthode de travail contextualisée (des anciens d’IBM qui ont modélisé un processus trans fonctions et qui vont par la vente de leur outil, introduire une modélisation similaire dans toutes les entreprises et avec une forte violence d’installation)

1. **La machine et la technique comme mode d’oppression généralisé à l’organisation**

Ce qui est intéressant dans l’approche de Simone Weil est son approche de la technique ou de la machine qui est un des moteurs du déracinement.

=> Intéressant car le cas de SAP (ou de tout autre outils. On peut parler par exemple du Smart phone et de son utilisation généralisée) est encore d’actualité aujourd’hui !!

1. **Le rapport au travail et le lieu (et le moment) de la réalisation de la spiritualité**

Un débat souvent absent mais qui peut expliquer bon nombre d’éléments relatifs à rapport de certains individus au travail :

* La manière d’échapper au déracinement et de réaliser sa spiritualité : simone Weil en voit deux : une diffusion (on devient soit même bourreau) ou une mort. Les hommes ont inventé (grâce à l’émergence des congés, etc.) la réalisation spirituelle hors du bureau :
* Symptomes : implication dans les associations, travail hors, pressions pour l’absenteisme.

**B) Weil : la dénonciation de faux débats et de fausses solutions**

1. **L’entrepreneuriat comme leurre pour échapper aux maux de l’organisation moderne**
2. **La coopérative comme mode de gouvernement = leurre**

**C) Weil : Le point qu’elle ne couvre pas**

Le sur-investissement dans le travail

Moi, je le verrais comme une quête de sens (lutte contre la machine et le déracinement).