

La souffrance au travail et les pathologies émergentes

Marie-France Hirigoyen

RÉSUMÉ

Alors que le travail devient moins dur physiquement, les motifs de malaise et de souffrance psychique se multiplient. La compréhension des souffrances au travail en général et du harcèlement moral en particulier apparaît bien plus complexe qu'une simple relation causale entre une situation de travail potentiellement déstabilisante et ses conséquences sur les personnes, et encore moins entre un harceleur et une victime. D'autres variables extraprofessionnelles sont à prendre en considération dans cette relation, telles que le rôle de la personnalité du salarié, sa situation personnelle, ses problèmes sociaux mais aussi des changements de mentalité dans la société. Je me propose d'analyser le malaise actuel du monde du travail en lien avec les transformations des personnes et de la société tout entière.

Mots clés : souffrance au travail, harcèlement moral, narcissisme, individualisme, santé mentale

ABSTRACT

Suffering at work and emerging pathologies. While work is becoming less and less physically taxing, reasons for ill-being and mental suffering are on the rise. An understanding of distress in the workplace, and more specifically moral harassment, emerges as much more complex than a simple causal relationship between a potentially destabilising work situation and its consequences on workers, and even more so between a harasser and a victim. Other extra professional variables must be taken into consideration in this relationship, such as the role of the worker's personality, their personal situation, their social problems, but also more general changes in social mentality. I propose to analyse the current malaise in the workplace, with regard to the transformations both in individuals and in society as a whole.

Key words: suffering at work, moral harassment, narcissism, individualism, mental health

RESUMEN

El sufrimiento en el trabajo y las patologías emergentes. Aunque el trabajo sea cada vez menos duro físicamente, los motivos de malestar y de sufrimiento psíquico están en aumento. La comprensión del sufrimiento en el trabajo en general y del acoso moral en particular parece mucho más compleja que una simple relación causal entre una situación de trabajo potencialmente desestabilizante y sus consecuencias sobre las personas, y aun menos entre un acosador y su víctima. En esta relación deben tomarse en cuenta otras variantes extra profesionales como el rol de la personalidad del trabajador, su situación personal, sus problemas sociales así como los cambios de mentalidad de la sociedad. El artículo analiza el malestar actual en el mundo del trabajo en relación con las transformaciones de las personas y de la sociedad.

Palabras clave : sufrimiento en el trabajo, acoso moral, narcisismo, individualismo, salud mental

Psychiatre, 15, rue Racine, 75006 Paris
<hirigomf@club-internet.fr>

Tirés à part : M.-F. Hirigoyen

Le travail a depuis toujours engendré différentes formes de violences, mais ces dernières années de nombreuses études tendent à démontrer que les conditions de travail se sont dégradées. Alors que le travail devient moins dur physiquement, les motifs de malaise et de souffrance psychique se multiplient.

Les nouvelles formes d'organisation du travail avec tous les dérapages qu'elles peuvent engendrer génèrent incontestablement une dégradation de la santé mentale des salariés, et, en dépit du droit social et de la législation, les salariés ont l'impression que le monde du travail est incertain et que leurs droits peuvent être bafoués en toute impunité. Partout la valorisation, le sentiment d'être reconnu chutent, et les relations entre les individus se dégradent.

La compréhension des souffrances au travail en général et du harcèlement moral en particulier apparaît bien plus complexe qu'une simple relation causale entre une situation de travail potentiellement déstabilisante et ses conséquences sur les personnes, et encore moins entre un harceleur et une victime. D'autres variables extra-professionnelles sont à prendre en considération dans cette relation, telles que le rôle de la personnalité du salarié, sa situation familiale, ses problèmes sociaux mais aussi des changements de mentalité dans la société. Dans une société narcissique, d'image et d'apparence où l'individualisme est prôné comme une valeur suprême, la nature des relations nouées autour du travail a changé et dans un monde incertain chacun se débrouille pour survivre professionnellement.

Je me propose d'analyser le malaise actuel du monde du travail en lien avec les transformations des personnes et de la société tout entière.

Évolution de la notion de santé au travail

Sous la pression d'une prise de conscience sociétale, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail l'article L.122-49 sanctionnant le harcèlement moral : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* [1]. »

Le bénéfice essentiel de cette loi a été de reconnaître le rôle pathogène de certaines situations au travail pouvant être à l'origine de troubles psychiques. C'est la première fois qu'il était mentionné « santé mentale » dans le code du travail français.

Même si à la suite de jugements qui ont été rendus depuis la publication de la loi, certains salariés qui espéraient être mieux entendus ont été déçus, et certains responsables ont été accusés de harcèlement moral pour des faits

anodins, la loi sur le harcèlement moral constitue une avancée importante. Elle permet de sanctionner les agresseurs ou les dirigeants fautifs, elle offre des recours aux victimes, et elle constitue une reconnaissance du rôle pathogène de certaines situations au travail. Cependant, alors que le terme harcèlement moral se répand dans les médias et sur les lieux de travail, il tend à devenir, pour beaucoup de salariés, une expression fourre-tout regroupant d'autres souffrances qui ne relèvent pas, au sens clinique du terme, du harcèlement moral, mais qui expriment un malaise plus général qu'il est important d'analyser. Tout se passe comme si, en mettant l'éclairage sur le harcèlement moral, on avait débusqué en même temps d'autres souffrances jusque-là occultées et qui tendent maintenant à masquer les vrais cas de harcèlement moral. Incontestablement la profonde transformation de l'organisation du travail, avec son souci de compétitivité et d'efficacité économique a généré de nouvelles souffrances et de nouvelles pathologies d'ordre mental et émotionnel, et le harcèlement moral n'en est qu'un élément [2].

À la suite de suicides sur le lieu de travail, le ministre du Travail a demandé à des experts un rapport sur les risques psychosociaux (RPS). Leur rapport pointe l'importance du stress professionnel et de la souffrance dans les organisations françaises et le coût élevé que cela représente pour les salariés et les employeurs.

Quand on parle de risques psychosociaux, ce qui regroupe stress, harcèlement moral, épuisement professionnel, conflits relationnels, et violence, on aborde des notions qui sont apparemment différentes mais qui ne sont pas indépendantes les unes des autres car elles ont à leur source les mêmes facteurs organisationnels ou psychosociaux. Pourtant parmi les souffrances au travail, seul le harcèlement moral au travail est passible de sanctions juridiques, les autres souffrances n'ayant pas de définition juridique propre, ce qui implique qu'elles sont rarement reconnues. Il apparaît donc qu'une plainte pour harcèlement moral constitue pour les salariés un moyen pour se faire entendre au sein de l'entreprise pour dénoncer un contexte de travail qui les fait souffrir. C'est la raison pour laquelle depuis la promulgation de la loi, les tribunaux de prud'hommes ont été encombrés par des accusations de harcèlement moral.

Pourtant les directions réagissent peu. Le problème est que, pour l'encadrement, s'intéresser aux risques psychosociaux présente le risque d'obliger à remettre en question l'organisation. Aussi, trop souvent les dirigeants attendent un drame (une plainte pour harcèlement moral ou un suicide) pour faire quelque chose. Il est vrai que certaines entreprises, essentiellement des grands groupes qui tiennent à leur bonne image ou bien celles dont le DRH est particulièrement soucieux du bien-être de ses salariés, ont mis en place des plans de prévention pour aider à la fois les managers et les personnes en souffrance. Mais une enquête de l'Ifop pour Malakoff-Médéric a montré que si 88 % des

DRH affirment que le bien-être des salariés est une préoccupation majeure, plus de la moitié (55 %) reconnaissent ne pas avoir mis en place de mesures concrètes pour prévenir les situations de mal-être au travail [3]. L'objectif actuel est d'amener les dirigeants à considérer les risques psychosociaux comme des risques professionnels à part entière et faire en sorte qu'ils soient intégrés au sein de la politique hygiène-sécurité-environnement de l'entreprise.

Quels sont les préalables au harcèlement moral ?

Si on veut comprendre le processus, il ne faut pas analyser seulement les souffrances graves, celles qui sont connues de l'entreprise, par exemple celles qui aboutissent à une plainte pour harcèlement moral, mais analyser les incidents moins tangibles tels que les agressions verbales et le ressenti des personnes, et tenir compte du changement de la société dans laquelle nous vivons. Bien avant le stress au travail et le harcèlement moral, on trouve de petites plaintes qui peuvent paraître anecdotiques et que l'on pourrait un peu trop vite attribuer à la fragilité excessive des personnes.

Le monde du travail a changé : il est davantage fondé sur le service, organisé sur un ensemble de talents, sur un capital social. Avec la multiplication des contraintes, les exigences de communication et de formation continue, la nécessité d'une adaptation permanente et la précarité de l'emploi, les salariés se retrouvent placés dans des situations qui parfois les dépassent. En France une enquête récente portant sur 25 000 salariés à la demande du ministère du Travail et de l'Emploi montre qu'un salarié sur six (17 %) dit subir des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes sur son lieu de travail. Parmi ces comportements, les salariés dénoncent plus particulièrement les « critiques injustes » de leur travail (8 %) et les « propos désobligeants » que l'on tient sur eux (6 %). Ces comportements hostiles sont plus fréquents quand les salariés jugent défectueuse l'organisation du travail et quand ils signalent un manque de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie [4].

Ces situations peuvent constituer un facteur de risque pour la santé psychique des salariés, et à ce titre elles doivent être analysées et prises en compte de façon à les prévenir.

Quelles sont les plaintes les plus fréquentes ?

Le manque de dialogue et la solitude

Dans un certain nombre de grandes entreprises, (c'est un peu moins vrai dans les PME), le management s'est déshumanisé. On suit des procédures codifiées, on évalue avec

des grilles très sophistiquées et on oublie les personnes. La communication est remplacée par toute une série d'instruments vécus souvent par les salariés comme des instruments de contrôles, tels que les évaluations individuelles des performances, la qualité totale, les contrats d'objectifs.

Les salariés se plaignent d'un manque de communication et d'échange. Alors que nous disposons actuellement de moyens techniques (téléphones mobiles, ordinateurs portables, Internet) qui devraient permettre de mieux communiquer, ces nouvelles technologies sont souvent vécues comme une véritable « laisse électronique » et nos connexions sont tellement saturées qu'il n'existe plus de place pour de vraies relations. Autrefois les demandes d'informations entre bureaux étaient l'occasion d'échanges entre personnes, désormais les gens communiquent par Internet, Intranet ou SMS avec des formules impersonnelles ou comminatoires. Les processus de décision sont de plus en plus centralisés avec une impossibilité de critique et de contestation positive. Beaucoup de situations de harcèlement moral ne pourraient pas exister si la parole circulait, mais trop souvent, craignant l'agitation sociale qui pourrait nuire à l'image de marque de l'entreprise, les managers préfèrent laisser s'installer une communication perverse avec les manipulations que cela engendre.

La peur et la dureté des relations

Incontestablement les relations dans le monde du travail sont devenues de plus en plus dures, et, quel que soit le niveau hiérarchique, chacun est inquiet pour son poste. Que ce soit dans le secteur privé ou les administrations publiques, plus personne n'est assuré d'un avenir professionnel. C'est désormais chacun pour soi ; les collègues de travail sont moins des camarades que des rivaux, car on sait qu'en cas de réduction d'effectifs, on ne gardera que celui qui paraîtra le plus performant. À la peur de perdre son emploi s'ajoute la peur de ne plus tenir les performances ou les objectifs.

Les peurs sont telles que chacun se protège, qu'on en vient à se méfier de tout le monde, et beaucoup sont prêts à éliminer le collègue qui devient un rival. Dans un tel contexte, pour exister, surnager, il peut être tentant d'utiliser des procédés déloyaux, de se rehausser aux dépens de l'autre par des procédés pervers.

Le manque de reconnaissance

Pour se réaliser, un individu a besoin de liens affectifs, mais aussi d'une suffisante considération sociale, or la plainte la plus fréquemment entendue est de ne pas être respectés. Quel que soit leur investissement dans leur travail, les personnes ne se sentent pas reconnues pour ce qu'elles font, elles se sentent utilisées. Elles constatent qu'on ne leur fait pas confiance. Elles parlent de dévalorisation, d'injustice. On parle beaucoup du capital humain, mais dans les faits, ce sont souvent des grands mots pour

rien. On a beaucoup fustigé le paternalisme des chefs d'entreprise à l'ancienne, mais au moins les salariés se sentaient regardés et exister. Quand on décide d'une organisation, on ne tient pas suffisamment compte des personnes que l'on va manager et de leur spécificité.

En même temps, il y a une trop forte attente des salariés par rapport au travail. À une époque de perte de repères, il peut être tentant de chercher à se définir par son travail. On espère que l'épanouissement qu'on ne trouve pas à l'extérieur viendra d'une réussite professionnelle. C'est ce qui explique que, passé un certain âge, beaucoup de salariés n'ont plus envie de continuer à travailler. Ils disent : « *J'en ai assez de devoir m'adapter aux changements de méthodes de management, d'être infantilisé !* »

La perte de sens

Plus que de n'être pas reconnus, les salariés ne se reconnaissent pas dans le travail qu'on leur fait faire. Une grande partie d'entre eux disent que ce qui est le plus dur pour eux, c'est de ne pas disposer des moyens de faire un travail de qualité. Ce n'est pas pour rien que la plupart des victimes de harcèlement moral sont des personnes très scrupuleuses, très investies dans leur travail et qui avaient dénoncé des mauvaises pratiques professionnelles.

La mauvaise organisation et les erreurs de management

Dans beaucoup d'entreprises, le management est centré uniquement sur la production et non sur la gestion des relations humaines, on se préoccupe plus des compétences techniques des managers que de leur aptitude à diriger des subordonnés. L'organisation du travail est trop souvent élaborée dans des bureaux de méthode ou des cabinets de consultants et non au plus près des personnes. Les enjeux de pouvoir entre les individus tiennent trop souvent lieu d'organisation du travail.

La fragilisation des personnes

L'entreprise n'est pas à l'origine de tous les dérapages. Quand une personne craque, quelle que soit la forme que cela prend, cela ne dépend pas uniquement de l'organisation du travail sur place, mais aussi de sa structure de personnalité antérieure. Certains sont d'emblée plus vulnérables, mais pour d'autres le sentiment de perte d'une identité professionnelle constitue un facteur de vulnérabilité favorisant la survenue de décompensations psychiques. On voit de plus en plus de personnes qui présentent une extrême sensibilité aux remarques de la hiérarchie ou du public. La moindre remarque entraîne chez elles des réactions épidermiques. À une époque où le discours managérial est construit sur la promesse d'un épanouissement personnel, l'importance donnée à leur propre image

entraîne chez certains salariés une fragilité narcissique qui peut les amener à s'écrouler à la moindre critique d'un supérieur hiérarchique ou d'un ami. C'est cette hypersensibilité aux confrontations sociales impliquant la domination ou le dénigrement, qui peut les amener à interpréter de manière erronée le comportement des autres comme agressif, et à porter plainte un peu vite pour harcèlement moral. Attribuer sa douleur à l'attitude injuste de l'autre, c'est une façon de protéger une estime de soi qui a souvent été mise à mal par de mauvaises conditions de travail. Si les individus sont effectivement devenus plus vulnérables, c'est qu'ils tentent tant bien que mal de s'adapter à un monde qui s'est durci et qu'ils sont fragilisés par un environnement professionnel frustrant.

Parallèlement à cela, le changement de la société, sous l'influence du monde du travail, a entraîné un changement des personnes et de leurs pathologies. Nous rencontrons de moins en moins de névrosés rongés par la culpabilité mais beaucoup plus de troubles narcissiques et de personnalités pathologiques : dépressions, dépendance, perversion. C'est ainsi qu'à côté de cette trop grande sensibilité des personnes on constate une augmentation importante des fonctionnements pervers. C'est sa fragilité narcissique qui empêche un individu pervers de voir l'autre comme un sujet, et de compatir à sa souffrance. Et c'est aussi ce qui le pousse à s'affirmer en harcelant les autres ou en leur pourrissant la vie.

La société narcissique : montée de l'individualisme et de la solitude

L'augmentation des pathologies narcissiques s'explique par le fait que ce type de personnalité est hyperadapté au monde moderne. Ces changements de l'individu moyen sont le reflet des mutations induites par la vie des entreprises et sa guerre économique : conditionné par le mythe de l'*homo œconomicus* engagé dans la « lutte pour la vie » même si cela se fait au dépens des autres.

Une première caractéristique de notre époque est l'individualisme. Jusque dans les années 1980 les individus se pensaient spontanément comme membres d'un collectif et ils savaient qu'ils pouvaient être soutenus par ce collectif. Dans les conflits il existait des médiations par les groupes de pairs ou par les syndicats. Aujourd'hui, c'est chacun pour soi. Les rapports de coopération et de solidarité se sont érodés. En même temps les rapports aux institutions se sont désacralisés. Les repères communs définissant le travail bien fait s'estompent et le sentiment des valeurs partagées tend à se dissoudre. Aujourd'hui l'individu est au centre du monde, mais il y est seul, car il n'est qu'un pion dans une multitude de *mêmes*. Dans un monde où nous ne sommes que des clones, chacun aspire à être unique, mais dans le travail comment se démarquer du lot, comment faire valoir sa spécificité alors que les dirigeants tiennent un double

langage, proposant à chacun d'exprimer sa personnalité, tout en obligeant les salariés à rentrer dans le moule ?

On note également un escamotage des conflits qui ne se manifestent plus à un niveau collectif mais individuel. Les managers sont parfois amenés à camoufler ou à nier des situations de conflits car ils savent qu'ils seront évalués positivement en cas d'absence de ce type de problème dans leur équipe. Les conflits ne sont pas reconnus en tant que tels en grande partie parce que nous voulons des solutions immédiates à tout. Résoudre un conflit nécessite un effort d'explication, de communication, mais surtout, nécessite de faire un pas vers la compréhension de l'autre. Or, si on refuse le conflit, c'est avant tout par refus de l'altérité, avec le sentiment que tout autre ne peut être qu'un ennemi potentiel. Tout conflit devient impensable, on considère donc que si quelqu'un n'est pas d'accord, c'est qu'il y a eu un défaut de communication, qu'il n'a pas compris.

Il y a aussi un déplacement des limites. On demande aux personnes de s'adapter et même de s'hyperadapter. Il leur faut savoir rebondir malgré les échecs, ne pas se remettre en question et attribuer la responsabilité de leurs erreurs aux autres. Ils doivent également laisser de côté leur empathie, être suffisamment agressif pour tuer symboliquement amis et ennemis, être capable de mentir pour obtenir un marché. Dans ce « jeu », ceux qui ont un Moi hypertrophié réussissent à s'imposer mieux que les autres.

La dégradation du travail rend la réussite professionnelle de moins en moins dépendante de la compétence et beaucoup plus de la chance ou de l'opportunisme. Il ne suffit plus désormais de travailler et d'apporter de bons résultats, il faut aussi se montrer, se faire mieux apprécier, faire marcher son réseau. Ce qui compte, c'est l'apparence et la visibilité plus que le rendement et l'efficacité, c'est un carnet d'adresse bien rempli, un bon réseau, plus que le talent. Car dans un monde d'apparence, ce qui importe, ce n'est pas ce que l'on est, mais ce que l'on donne à voir, ce ne sont pas les conséquences lointaines de nos actes, mais les résultats immédiats et apparents. C'est la raison majeure qui explique la banalisation de la perversion : dans tous les domaines, s'affirme la tendance à traiter l'autre comme un objet dont on se sert tant qu'il est utile, et que l'on jette dès qu'il ne convient plus.

En plus de la pression directe du travail, il existe une pression beaucoup plus subtile venant de la société : il faut être en forme, heureux, épanoui, performant, car les individus n'ont de valeur que par ce qu'ils paraissent être. Cela rajoute à la charge qui pèse sur leurs épaules. Dans tous les domaines ils craignent de « ne pas y arriver » ou « de ne pas être à la hauteur » ; quand ils consultent, c'est pour demander une pilule qui leur permettra d'assurer. Pour être dans le coup, il faut feindre, avoir l'air battant, masquer sa fatigue ou son ras le bol. On développe ainsi un « faux self » adaptatif, qui amène les personnes à perdre le contact avec leurs véritables sentiments intérieurs et à vivre une existence dépourvue d'authenticité. La course à la réussite crée

des individus solitaires, vulnérables à la dépression. Si on veut éviter les arrêts de travail liés aux troubles psychiques, il faudrait accepter les vulnérabilités des personnes qui ne peuvent pas être en forme tout le temps, au top tout le temps. L'homme est une personne globale et doit être considéré comme tel en toutes circonstances. Retenir les très bons et se débarrasser des autres au nom de la performance est un très mauvais calcul. Il ne faut pas oublier que mieux on traitera les plus fragiles, et plus on va rassurer les managers en place.

La conséquence de ces évolutions est que nos sociétés deviennent de plus en plus inégalitaires : d'un côté, il y a ceux qui jouent le jeu de la performance, qui ne font pas de sentiment et sont habiles à dissimuler leurs sentiments ou à ne se laisser affecter par rien ; et, de l'autre, ceux qui sont trop sensibles, trop fragiles, et qui resteront sur le bas-côté.

Que faire ?

Les risques psychosociaux constituent une problématique incontournable de la santé au travail. C'est à nous psychiatres, psychologues, sociologues, spécialistes de la souffrance au travail d'être convainquants afin d'amener les dirigeants à prendre des mesures concrètes de vigilance et de prévention. Les cadres qui voient leur responsabilité morale engagée en cas de dépression grave de l'un de leurs collaborateurs, et même leur responsabilité pénale en cas de plainte pour harcèlement moral, doivent être aidés. Entre le management par la terreur et l'encadrement démagogique, il leur est difficile d'établir un management simplement respectueux des personnes.

Face à ces situations de souffrance un certain nombre de salariés se résignent, d'autres se rebellent ou instrumentalisent l'entreprise, mais tout ceci a un coût en terme de productivité. La plupart souhaiteraient s'investir davantage mais ils aimeraient en contrepartie davantage de confiance et de reconnaissance.

Les employeurs ont une obligation de protection de la santé de leurs salariés et l'excuse de fragilité ne tient pas car les salariés sont des humains, rien que des humains avec ce que cela implique de fragilité. Les juges du social ne s'y sont pas trompés en reconnaissant comme accident de travail la tentative de suicide d'un salarié à son domicile pendant une suspension de son contrat de travail. Ils ont élargi la notion de faute inexcusable de l'employeur à la santé mentale puisque le salarié souffrait de dépression [5]. Certains dirigeants ont compris qu'il était de leur intérêt de prendre en compte ces signaux d'alerte, et demandent de l'aide pour comprendre le changement des personnes, mais beaucoup sont plutôt dans la fuite en avant. Il faut donc les aider à mettre en place des mesures concrètes de vigilance et de prévention. Ne pas attendre la catastrophe pour réagir, par exemple une plainte pour harcèlement moral, une tentative de suicide, voire même un suicide, mais anticiper. Il ne s'agit pas de rajouter des procédures supplémentaires

mais bien plutôt d'analyser les dysfonctionnements organisationnels et d'améliorer les pratiques managériales.

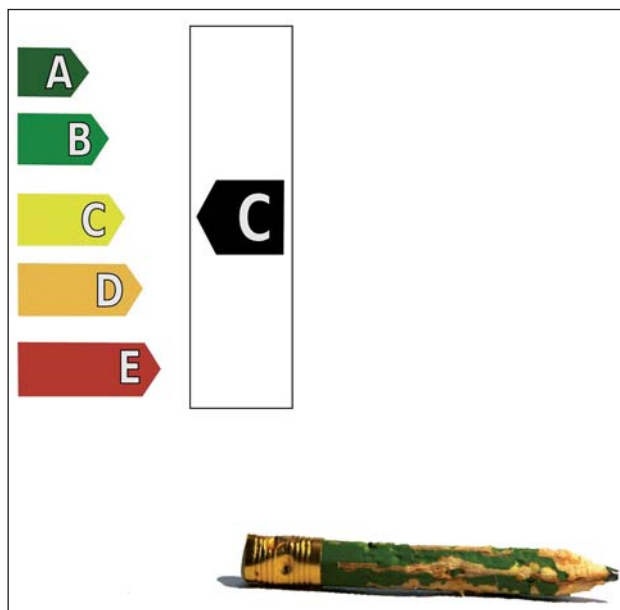
Conclusions

Le changement des personnes dans une société qui a changé est irrémédiable et le management doit en tenir compte. Si les employeurs veulent remotiver leurs salariés, il leur faut réintroduire de l'humain et du respect des personnes dans le management, et c'est à nous professionnels de la santé mentale de les aider à comprendre un peu mieux les personnes. La question ne se pose pas en termes moraux mais en terme d'efficacité, même si à long terme l'efficacité et l'éthique se rejoignent. Les entreprises qui privilégient la pression immédiate et le management par la peur en paient le prix tôt ou tard par la démotivation des

personnes et l'absentéisme et aussi par une chute de la réputation de la société.

Références

1. Harcèlement moral au travail. *Loi de modernisation sociale (articles 168 à 180)*. Liaisons Sociales n°8250, Législation sociale.
2. Hirigoyen MF. *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Paris : Éditions La Découverte et Syros, 2001.
3. Enquête commandée à l'Ifop et réalisée en septembre 2007 pour le groupe de protection sociale Malakoff-Mederic.
4. Enquête « SUMER ». Première Synthèse – mai 2008 – n° 22.2. DARES. Ministère de l'Économie et de l'Emploi.
5. Décision du 22 février 2007 de la Cour de cassation.



Consommation d'énergie au travail. © Les iconoblastes