

## SÉMINAIRE DREES-DARES

### « Santé mentale, expérience du travail, du chômage et de la précarité »

Depuis plusieurs années, la santé mentale au travail est devenue une question majeure de santé publique comme l'a rappelé l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) en 2013. Même si le travail est souvent bénéfique pour l'équilibre mental, on sait, depuis les travaux de Christophe Dejourné notamment, que l'organisation du travail et les transformations des conditions de travail (restructurations, réductions d'effectifs, augmentation des exigences de flexibilité et de mobilité, intensification du travail, effritement des collectifs de travail, etc.) peuvent entraîner des formes de souffrance chez les individus. Dans le débat public, l'intérêt pour cette thématique est grand et un nombre important de travaux en sciences sociales y sont consacrés. « Risques psychosociaux » (RPS), « stress », « harcèlement moral », « souffrance au travail », « burn out » constituent autant d'expressions qui abordent la question des risques du travail sur la santé mentale des individus et donnent à voir les souffrances auxquelles peuvent être confrontés les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle. En 2011, un collège d'experts, présidé par Michel Gollac, a donné sens au terme le plus couramment utilisé que sont les risques psychosociaux. Son rapport préconise de les classer en six types de facteurs (l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation de travail). Cette catégorisation a contribué à mettre ces risques en débat dans les entreprises et dans la société, mais surtout a permis de progresser dans leur mesure statistique et dans la compréhension de leurs conséquences sur les personnes au travail.

À la suite de cela, un accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail a été signé en 2013. Dans ce texte, la manière dont est définie la qualité de vie au travail renvoie non seulement au vécu du salarié, mais surtout aux conditions de réalisation du travail. Les risques psychosociaux ont ensuite été désignés comme risques prioritaires dans le cadre du plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) et font l'objet d'un certain nombre d'actions de prévention coordonnées. Ces actions visent à sensibiliser et améliorer les connaissances des acteurs de la prévention en entreprise sur ces questions mais également à promouvoir des démarches visant à prévenir ces risques. Dans la continuité, la question de la réparation est également apparue. Bien que rejetées par l'assemblée nationale, les propositions de loi de Benoit Hamon en 2016 et de La France insoumise en 2018, sur la reconnaissance du « Burn out » et des pathologies psychiques d'origine professionnelles confirment la prise de conscience de ces questions dans l'agenda politique.

Parallèlement à cela, l'absence d'emploi et la précarité des emplois (contrats courts, cumul d'emplois, etc...) exposent également les individus à la souffrance psychique. Ne plus avoir de collègues de travail, ne pas retrouver d'emploi, se sentir inutile, ne pas pouvoir envisager

l'avenir, ne plus pouvoir payer son loyer, etc. sont autant de risques liés aux situations de chômage ou de précarité de l'emploi. Même s'il est largement admis que ces situations nuisent à la santé mentale, les mécanismes et les effets psychiques précis en sont rarement décrits (Debout, 2015).

Ce séminaire de recherche est organisé conjointement par la Mission Recherche (MiRe), le bureau État de santé de la population et l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion (ONPES) de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et le bureau des conditions de travail et de santé de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Il se propose de questionner les relations entre santé mentale et organisation du travail, chômage et précarité et souhaite apporter des éléments de connaissance aux interrogations qui traversent actuellement l'espace public. Plus globalement, ce séminaire souhaite identifier les points aveugles des études actuelles et les nouvelles pistes de recherche à venir sur ces thématiques. À la suite de ce séminaire, un appel à recherche sera mis en place à partir des zones d'ombre identifiées au cours des différentes séances du séminaire.

Il s'inscrit dans une perspective pluridisciplinaire, mêlant à la fois la sociologie, la psychologie, le droit, l'économie mais aussi l'histoire et la psychiatrie. Il s'agit ici de souligner la nécessité d'adopter une vision globale de la santé mentale au travail en soulignant la portée heuristique d'une approche croisant plusieurs champs disciplinaires.

La première séance abordera les conséquences sur la santé mentale des changements les plus récents ou émergents des formes d'emplois, du travail et des modes de management (apparition de formes hybrides d'emploi à la frontière du salariat, impact du numérique et de l'intelligence artificielle sur le travail, *slow management*, « entreprise libérée », etc.). Cette séance, qui prendra la forme d'une table ronde avec des experts de ces évolutions, aura donc une visée générale permettant de dégager de nouveaux questionnements. La deuxième séance portera plus spécifiquement sur l'impact sur la santé mentale de la précarité professionnelle et du chômage que connaissent actuellement un nombre de plus en plus important d'individus. La troisième séance souhaite s'interroger sur le rôle du « genre du mal-être au travail » (Bercot, 2015), notamment les effets de la division sexuelle du travail sur le vécu des situations et sur la santé mentale. La question du genre est en effet transversale à l'ensemble des thématiques du séminaire, mais est rarement abordée de façon explicite. Enfin, le séminaire se conclura sur une dernière séance portant sur les politiques de prévention et les procédures de reconnaissance et de réparation en cas de souffrance mentale occasionnée par le travail et sur les pistes d'actions de prévention auprès des travailleurs précaires et des chômeurs.

## **Programme du séminaire :**

### **Séance 1 : Effets des nouvelles formes d'emploi, du travail et du management sur la santé mentale (9 avril)**

- **Jean-Pierre Durand** (Professeur de sociologie, Université d'Évry, Centre Pierre Naville) : Discutant
- **Isabelle Gernet** (Maitre de conférences en psychologie clinique, Université Paris Descartes, PCPP) : Apports de la psychodynamique du travail et impact sur la santé mentale des évolutions récentes des organisations du travail et du management.
- **Danièle Linhart** (Directrice de recherche émérite au CNRS en sociologie, Cresppa-GTM) : Du management des individus à l'auto management.
- **Nathalie Greenan** (Maitre de conférences en économie, CNAM, CEET-Lise) : État des connaissances en économie sur les liens entre santé mentale et travail et comparaison européenne.
- **Thomas Coutrot** (DARES) et **Aude Leduc** (DREES) : présentations des enquêtes de la DARES et de la DREES

### **Séance 2 : La santé mentale des travailleurs précaires et des chômeurs (juin)**

### **Séance 3 : Le genre de la santé mentale en lien avec le travail, le chômage et la précarité (octobre)**

### **Séance 4 : Politiques de prévention et procédures de reconnaissance et de réparation (décembre)**

## **Séance 1 : EFFETS DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DU MANAGEMENT SUR LA SANTÉ MENTALE**

L'Organisation mondiale de la santé rappelle en 2010 que « les problèmes de santé mentale sont devenus l'une des principales causes d'absentéisme au travail et de retraite anticipée. » Face à ce constat, il importe de prendre la mesure du problème et de s'interroger sur les conséquences du travail sur la santé mentale, notamment sur ses effets pathogènes dont le suicide en est la forme la plus dramatique. Depuis les années 1980, un certain nombre de travaux ont porté sur la question de la souffrance au travail dans le secteur industriel notamment en abordant les manières dont les travailleurs cherchent à invisibiliser certaines atteintes à la santé mentale pour se préserver et « tenir » au travail, entre autres par l'usage de substances licites ou illicites (alcool, médicaments psychotropes, etc.) (Dejours, 1980). Par la suite, cette prise de conscience de la santé mentale s'est déplacée vers le secteur tertiaire par le biais de l'apparition de nouvelles formes de travail et de stratégies managériales qui tendent à valoriser l'investissement de sa personne au travail. Une mobilisation inconditionnelle des salariés dans l'entreprise mais aussi l'apprentissage d'un certain savoir relationnel en raison du développement des emplois en contact avec un public sont désormais exigées par les directions. Mais parallèlement à cela, et de façon contradictoire, ces nouvelles formes d'organisation du travail ont données lieu à davantage de normalisation et de standardisation, y compris dans les emplois qualifiés. Tout ceci a conduit à un renforcement de l'étude de l'implication subjective dans le travail.

Cette séance, qui prendra la forme d'une table ronde, souhaite questionner au niveau macroéconomique les évolutions récentes des formes d'emploi, de travail et de management que connaît actuellement le monde du travail en France. En privilégiant une approche sur le contenu du travail, il s'agira de placer les évolutions du travail au centre des analyses pour comprendre ce qu'il fait aux travailleurs d'un point de vue de la santé mentale. On pense notamment à l'apparition, début des années 2010, du *slow management*, nouveau modèle de travail visant à privilégier l'épanouissement et le bien-être dans l'activité professionnelle ou de l'« entreprise libérée », forme organisationnelle dans laquelle les salariés sont totalement libres et responsables dans les actions qu'ils jugent bon — eux et non leur patron — d'entreprendre. Les démarches, engagées par les entreprises, visant à mettre en place de nouvelles formes d'organisations du travail ciblées sur la coopération (entreprises « bienveillantes »), ainsi que celles visant à prévenir les risques psychosociaux, mal connues, méritent également d'être questionnées notamment concernant leurs pratiques et leurs effets. Enfin, l'apparition de formes hybrides d'emploi à la frontière du salariat (emplois de l'économie collaborative, auto-entreprenariat, etc.), d'une part, l'impact du numérique et de l'intelligence artificielle sur le travail, d'autre part nécessitent également d'être interrogés sous l'angle de leurs conséquences sur le vécu subjectif des travailleurs.

### **Intervenants de la séance :**

**Jean-Pierre Durand** (Professeur de sociologie, Université d'Évry, Centre Pierre Naville) :  
Discutant

**Isabelle Gernet** (Maitre de conférences en psychologie clinique, Université Paris Descartes, PCPP) : Apports de la psychodynamique du travail et impact sur la santé mentale des évolutions récentes des organisations du travail et du management.

**Danièle Linhart** (Directrice de recherche émérite au CNRS en sociologie, Cresppa-GTM) : Du management des individus à l'auto management.

**Nathalie Greenan** (Maitre de conférences en économie, CNAM, CEET-Lise) : État des connaissances en économie sur les liens entre santé mentale et travail et comparaison européenne.

**Thomas Coutrot** (DARES) et **Aude Leduc** (DREES) : Présentations des enquêtes de la DARES et de la DREES

## **Séance 2 : LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES ET DES CHÔMEURS** (séance avec l'ONPES)

Cette deuxième séance souhaite porter spécifiquement son attention sur les travailleurs précaires et les chômeurs. On assiste depuis une vingtaine d'années à une précarisation de l'emploi avec le développement des contrats « atypiques » (CDD, intérim, emploi-aidé, etc.) ainsi que la banalisation du travail à temps partiel et des temps de travail flexibles et irréguliers ou encore la progression du travail non-salarié et de la multi-activité. À cela, s'ajoute également la précarité du travail due aux changements organisationnels permanents et à l'insécurité du travail. Ces processus tendent à rendre les conditions d'emploi et de travail plus incertaines et plus instables pour un nombre croissant de personnes. Ce cumul des difficultés (précarités de l'emploi et du travail, précarités professionnelle et financière, conditions de vie particulièrement stressantes, difficultés d'accès au logement, aux ressources dites « de base », etc.) n'est pas sans influencer sur le vécu des individus et introduit des formes de souffrance qu'il importe de questionner. De même, les ruptures d'activité fréquentes et les trajectoires professionnelles heurtées peuvent, à terme, occasionner de l'incertitude et un manque de reconnaissance. Il pourrait également être pertinent d'étudier la pluri-activité des bénéficiaires de minima sociaux (RSA Activité, etc.) et le stress induit par l'injonction qui leur est faite en matière d'insertion, se traduisant par un contrôle de leurs ressources régulières tous les trimestres. Plus globalement, il s'agira de replacer au centre des interrogations ces populations trop souvent oubliées des analyses et des statistiques (difficulté à comptabiliser cette population qui se situe dans un entre-deux) et souligner les conséquences de ces évolutions des formes d'emploi et du travail sur la santé mentale de ces travailleurs précaires ainsi que les multiples détresses que cela peut occasionner.

Dans la continuité, le chômage, souvent appréhendé comme le négatif du travail, introduit une rupture chez les individus et constitue un risque de désocialisation, la perte d'un emploi étant vécue comme un événement traumatique. L'incertitude du lendemain, la privation de revenus ou encore le sentiment de « honte sociale » (Demazière, 1995) jalonnent le parcours des chômeurs et peuvent avoir des incidences sur la santé psychique de ces derniers (Herman,

2007). La perte de revenu peut amener les individus à renoncer à consulter un professionnel de santé suite à une dépression ou des troubles anxieux. Dès lors, il importe de comprendre comment l'expérience du chômage influence sur la santé mentale des individus. Quels troubles touchent davantage les chômeurs ? Toutefois, cette situation n'atteint pas les individus de manière identique. Le sexe, l'âge ou encore la situation familiale influent sur les effets du chômage, de même qu'il existe plusieurs chômages (de longue durée, par intermittence, etc.). Il s'agit alors d'appréhender le vécu du chômage dans sa diversité (Schnapper, 1981).

### **Intervenants à préciser**

## **Séance 3 : LE GENRE DE LA SANTÉ MENTALE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL, LE CHÔMAGE ET LA PRÉCARITÉ**

Cette séance souhaite s'intéresser aux conséquences du travail, du chômage et de la précarité sur le psychisme à travers le prisme du genre. Au regard de la littérature, rares sont les travaux qui allient ces trois thématiques. Pourtant, celles-ci peuvent se révéler pertinentes pour appréhender de nouveaux éléments de compréhension des mécanismes agissant sur la santé mentale. En effet, les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes métiers et lorsqu'il y a mixité (Fortino, 2002), celle-ci mérite d'être questionnée. De plus, les conditions d'emploi et de travail diffèrent (temps partiel, sous-emploi, bas salaires, mauvaises conditions de travail, etc.) et ne touchent pas les hommes et les femmes de la même manière (Maruani, 2011). Dès lors, il s'agit de s'interroger sur les effets de cette division du travail sur le vécu des situations et plus précisément sur la santé mentale des individus. Les hommes et les femmes sont-ils touchés par les mêmes maux ? Comment cela se traduit-il ? Mais aussi comment parlent-ils de leur travail et de ses atteintes sur le psychique ? Dans le cas des métiers en contact avec un public qui sont très féminisés, le travail émotionnel (Hochschild, 1983) qui consiste à afficher ou à réprimer certaines émotions dans le cadre de son activité peut à terme générer des formes de souffrance qui méritent d'être investiguées davantage. De même, l'articulation entre travail et hors travail pourra être pertinente pour analyser les risques sur la santé mentale. En effet, du fait de l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique, la santé mentale au travail ne peut se comprendre sans la rattacher à la place de la famille dans les parcours professionnels et ses conséquences sur la charge psychique. Dans une autre perspective, trop rares sont encore les travaux s'intéressant aux différences de vécu des femmes et des hommes en situation de chômage et de son impact sur la santé mentale. Ceci soulève également la question de la porosité des frontières entre chômage et inactivité du côté des femmes (certaines femmes se déclarent inactives pour raison familiale alors même qu'elles aspirent à trouver un travail et inversement) (Bereni et al., 2012).

### **Intervenants à préciser**

## **Séance 4 : POLITIQUES DE PRÉVENTION ET PROCÉDURES DE RECONNAISSANCE ET DE RÉPARATION**

Cette dernière séance souhaite aborder plus spécifiquement les enjeux liés aux procédures de reconnaissance et de réparation des maladies psychiques en lien avec le travail ainsi que le développement des politiques de prévention de la santé mentale qui sont apparues depuis les années 2000. Malgré des évolutions récentes dans la prise en compte des atteintes à la santé psychique dans les entreprises mais aussi dans la jurisprudence et dans la réglementation, d'importantes difficultés persistent dans la reconnaissance du caractère professionnel des maladies mentales (harcèlement moral, burn out, dépression, troubles anxieux, stress, etc.). En somme, comment apporter la preuve du lien entre travail et souffrance psychique ? Dès lors, il s'agira de questionner les enjeux d'une possible action en justice mais aussi le rôle et les limites des différentes instances (CHSCT, médecin du travail, syndicat, etc.) dans cette reconnaissance des maladies et les enjeux de réparation qui en découlent. Quelles sont les formes de compensations ? Comment le processus de reconnaissance et de réparation du caractère professionnel de certaines pathologies s'élabore-t-il ? L'exemple des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), créés en 1993, ou encore celui des accidents du travail (AT) pourront être abordés. Enfin, le cadre législatif tend à impliquer davantage les entreprises dans la prise en charge des risques psychiques liés au travail. Il s'agira plus exactement de comprendre la place de ces organisations dans la prévention mais aussi les freins qui en découlent. De même, il s'agira de s'interroger sur la manière dont le droit se saisit de la fragilisation des statuts d'emploi et de leur impact sur la santé mentale des travailleurs. Enfin, l'absence de prévention quand on est au chômage et l'absence d'une « médecine du chômage » (Debout, Op. Cit.) méritent d'être questionnées. De manière plus générale, ces interrogations pourront être mises en regard avec des expériences étrangères dans le cadre de comparaisons internationales.

### **Intervenants à préciser**

### **Bibliographie non-exhaustive :**

Bercot R., *Le genre du mal-être au travail*, Paris, Octarès Éditions, 2015.

CESE, *La prévention des risques psychosociaux*, mai 2013.

Dares, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, 2017, n°082.

Debout M., *Le traumatisme du chômage*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 2015.

Dejours C., *Travail : usure mentale. De la psychopathologie du travail à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard Éditions, (1980) 2000.

Demazière D., *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, 1995.

Fortino S., *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.

Gollac M., Bodier M. (dir.), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, DARES, Ministère du travail et de l'emploi, avril 2011 disponible en ligne : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifie\\_11\\_05\\_10.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf).

Herman G., *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck Supérieur, 2007.

Hochschild A., *The managed heart. Commercialization of human feeling*, Berkley, University of California press, 1983.

Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2011.

Shnapper D., *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981.