

LA SANTÉ MENTALE AU PRISME DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Dominique LHUILIER

Entre l'idéal du bien-être au travail et la stigmatisation de la fragilité psychique, la place du travail et de ses effets sur la santé mentale paraît bien s'effacer. Reste la récurrence des formes d'expression de la « souffrance au travail » : surcharge, sous-emploi, individualisation... Cette récurrence témoigne de la montée du mal-être au travail et des nouvelles pathologies qui l'accompagnent.

Stress, souffrance, épuisement, *burn-out*, addictions, dépressions, expériences traumatiques, anxiété, absentéisme, démissions, suicides... autant de signes d'une fragilisation de la santé psychique qui font l'objet de préoccupations croissantes depuis les années 2000. Alors que la santé a été essentiellement saisie au prisme d'une approche médico-centrée, privilégiant les altérations somatiques, cette entrée en scène de la vie psychique tient au développement des troubles de la santé mentale et à leur progressive reconnaissance. Ces troubles se classent au troisième rang des affections les plus récurrentes, après les cancers et les problèmes cardiovasculaires : une personne sur quatre en moyenne y sera confrontée au cours de sa vie, la pandémie de Covid-19 aggravant ce pronostic¹. En France, les « maladies psychiatriques » associées à l'ensemble des « traitements chroniques par psychotropes » (dont les anxiolytiques et les hypnotiques) constituent le premier poste de dépense de l'Assurance maladie. Elles

1. Organisation mondiale de la santé (OMS), *World health report 2021. Mental health : New understanding, new hope* (« Rapport sur la santé dans le monde »), 2021.

représentent la première cause d'années vécues avec une invalidité et sont responsables de 35 % à 45 % de l'absentéisme au travail.

Aujourd'hui, le champ de la santé mentale au travail est recouvert par ce qu'on appelle désormais les RPS (risques psychosociaux). L'institutionnalisation de ces risques psychosociaux, comme catégorie d'analyse et d'action, a émergé en France au début des années 2010. Elle s'inscrit dans le prolongement des préoccupations européennes relatives aux coûts du stress au travail et de la montée des médiatisations des faits de harcèlement et de suicide liés au travail. Plus fondamentalement, ces « nouveaux risques » émergent dans le débat public précisément lorsque les ressources psychosociales font de plus en plus défaut. Au travail, comme dans la vie, on ne tient pas debout sans les autres. Or, nombre de transformations du travail ont érodé les ressources permettant de soutenir les exigences du travail. Ces transformations ont fragilisé des cadres d'élaboration collective de l'expérience professionnelle et des règles de l'action que sont les collectifs de travail et les communautés professionnelles, sapé les références et les appartenances aux métiers au profit d'exigence de mobilité, d'adaptabilité, de polyvalence... ce qui tend à isoler chacun, contraint de puiser dans ses ressources propres.

Si le vaste chantier desdits « risques psychosociaux » peut sembler inaugurer un renouvellement des politiques et des actions préventives, il semble bien que, derrière cette nouvelle catégorisation, prolifère un autre risque majeur : celui de la chasse aux « fragiles », au-delà de la classique catégorie des « bras cassés » ou des « mains inutiles² » renvoyés aux dispositifs institués de traitement et de recyclage des rebuts du monde du travail. En effet, l'ambitieux projet de la prévention des RPS s'organise bien souvent en deux types de dispositifs : la détection et le signalement des « personnes vulnérables », d'une part, et l'accompagnement psychologique par l'instauration d'un *coaching*, le renvoi sur un numéro d'appel ou la prescription d'un « ticket psy », d'autre part. Ces dispositifs entraînent une représentation duale du monde du travail³ : les sains, robustes, battants, efficaces et performants considérés comme aptes ; les autres – fragiles, vulnérables, déficitaires – conviés à se soigner ou à se renfor-

2. Catherine Omnès et Anne-Sophie Bruno, *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et emploi en Europe*, Belin, 2009.

3. Dominique Lhuillier, « Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19-1, 2017 (consultable sur <http://journals.openedition.org/pistes/4942>).

cer. L'évaluation de l'aptitude, traditionnellement dévolue à la médecine du travail, est devenue une tâche répartie et déléguée à l'ensemble du milieu de travail, qui tend à devenir alors un instrument au service de la veille et du signalement.

Transformations et « troubles psychosociaux »

Ces transformations se traduisent par un double processus d'accroissement des exigences du travail et de réduction des moyens et ressources nécessaires pour y répondre.

L'intensification du travail constitue sans nul doute une des transformations majeures, dont les coûts pour la santé somatopsychique sont les plus lourds. La part des salariés dont le rythme de travail est imposé par des normes ou délais très courts a augmenté de 5 % à 29 % entre 1984 et 2016. De même, ceux qui sont soumis à une demande extérieure exigeant une réponse immédiate sont passés de 28 % à 58 %⁴. Cette pression temporelle accrue tient à la fois à l'accroissement des exigences productives et à une organisation du travail en flux tendu visant à ajuster la production aux fluctuations des exigences du marché. Des formules, qui confinent aux slogans, rendent compte de ces attendus, avec des modes d'organisation et des injonctions du style : « Zéro stock, zéro délai, zéro défaut » ou « Travailler plus pour gagner plus ». Mais l'intensification du travail n'est pas réductible à l'augmentation des cadences : s'y ajoutent une densification et une complexification du travail. On pense ici tout à la fois à la croissance exponentielle des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), à la pression accrue des clients, à la fréquence de l'obligation de décider dans l'urgence, à la nécessité d'arbitrage entre objectifs contradictoires, aux débordements de la sphère professionnelle sur la sphère privée... Flexibilité, empressement face aux demandes des clients, diversification de la production, effectifs réduits, accélération des changements... les ingrédients du « travail pressé⁵ » se combinent, fabriquant de plus en plus le sentiment, largement partagé dans tous les secteurs professionnels et métiers, d'être

4. Maryline Bègue, Aimée Kingsada et Amélie Mauroux, « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Stat'*, n° 24, 2019.

5. Corinne Gaudard et Serge Volkoff, *Le travail pressé. Pour une écologie des temps de travail*, Les Petits Matins, 2022.

« débordé », « épuisé », « sous l'eau »... Ce travail en apnée use à la fois les corps et la psyché.

Une autre évolution majeure tient à la précarisation. Elle se décline sur deux plans. Celui de l'emploi : explosion des emplois à statut précaire, déstabilisation des emplois stables, développement des

« Un accroissement de la responsabilisation des personnes dans la gestion de leur "employabilité" »

contrats à durée déterminée (CDD), du travail intérimaire, de la flexibilité externe, de la sous-traitance, du travail « au noir », des temps partiels

contraints et du chômage. Et celui du travail : développement de la polyvalence, des mobilités géographique et professionnelle, fréquence des restructurations productives, des réorganisations internes, du *turn-over* de l'encadrement, des réorientations d'objectifs, mais aussi confrontation à la fois à des obsolescences rapides et à des innovations continues, créent une précarisation des fonctions, des métiers et des environnements de travail. S'y ajoutent les modifications législatives afférentes au travail, à l'emploi et aux protections sociales⁶. Lubérisation du travail constitue une des déclinaisons de ces évolutions remettant en cause le salariat comme norme (le prestataire effectue des missions, il est rémunéré à la tâche), le travailleur perdant du même coup les protections sociales associées et étant soumis à la cadence de la plateforme numérique qui met en contact de façon quasi instantanée prestataires et clients. Ces changements se traduisent par une multiplication des ruptures et des transitions dans les trajectoires professionnelles, sur fond d'un accroissement de la responsabilisation des personnes dans la gestion de leur « employabilité » (accès et maintien en emploi) : adaptabilité, mobilité et, aujourd'hui, « agilité » sont promues au rang des exigences d'un marché de l'emploi en constante transformation. Cette précarité subie⁷ apparaît comme un puissant vecteur d'insécurité mais aussi de ressentiment quand le sentiment d'injustice s'amplifie du fait du décalage perçu entre contribution (double investissement dans le travail et dans une recherche de travail récurrente) et rétribution (financière mais surtout symbolique, celle d'une place non

6. Béatrice Appay, « Précarité, précarisation. Vers un nouveau paradigme ? », dans Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin et Claire Thébaud (dir), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Octares éditions, « Le travail en débats », 2008, pp. 161-172 ; Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, Presses universitaires de France, 2000 ; Laurent Willemez, « Genèse et transformation du droit du travail. Une perspective historique et sociologique », *La revue des conditions de travail*, ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 2017, pp. 53-61.

7. Robert Castel, *La montée des incertitudes*, Seuil, 2009.

plus éphémère mais durable). Le coût du travail d'emplacement indéfiniment répété est manifeste. Ce travail d'emplacement implique de faire *sa* place et non de prendre une place, dans un double mouvement d'intégration et de distinction, de placement et de déplacement. La précarisation de segments de plus en plus importants du monde du travail éclaire le développement de ces formes d'usure au travail « sans qualité⁸ », celui contenu dans l'injonction à « traverser la rue » pour trouver du travail, n'importe quel travail... La logique du « bouche-trou », qui caractérise les politiques de l'emploi, efface à la fois le passé (l'expérience, les qualifications, le métier) et l'avenir : seul le court terme s'offre comme horizon. Ce régime temporel imposé et ces situations permanentes d'incertitude fragilisent tous les domaines de vie de ces intermittents du travail de plus en plus nombreux. Reste essentiellement la peur de perdre l'emploi, le salaire, la pension de retraite, le logement, la garde des enfants... Perdre des objets sociaux qui font à la fois statut et lien, perte de la capacité à tenir sa place dans le monde avec les autres.

L'individualisation du travail, une autre transformation essentielle, marque ses effets tant sur les plans individuel, collectif que sociétal⁹. Elle est induite par un ensemble de facteurs combinés : la précarisation de l'emploi et la mise en concurrence des salariés, l'intensification du travail qui réduit les temps d'échange et de coopération dans le travail, l'individualisation de la gestion des « ressources humaines », la précarisation des collectifs de travail. Cette individualisation fait le lit de la « psychologisation¹⁰ ». Sur fond d'idéal d'accomplissement personnel pour devenir l'entrepreneur de soi-même, se conjuguent responsabilisation et insécurisation. Chacun est renvoyé à lui-même. Reste alors un individu solipsiste, en apesanteur, privilégiant des visées adaptatives. Or la condition du processus de subjectivation est bien l'intersubjectivité et la contribution à un monde commun. Ce sont elles qui semblent faire aujourd'hui cruellement défaut, débouchant sur un accroissement de l'isolement et de la solitude au travail¹¹.

8. Richard Sennet, *Le travail sans qualité*, Albin Michel, 2000.

9. Danièle Linhart, *Travailler sans les autres ?*, Seuil, 2009.

10. D. Lhuillier, « L'individualisation du travail au cœur de la psychologisation », dans Sophie Le Garrec (éd.), *Les servitudes du bien-être au travail : Impacts sur la santé*, Érès, 2021, pp. 53-68.

11. Sébastien Ladreyt, Dominique Lhuillier, Jacques Marc et Marc Favaro, « Rapport subjectif à l'isolement au travail : régulation, résistance, dégagement », *Note scientifique*, INRS (institut national de recherche et de sécurité), 2014.

Les pathologies de l'activité empêchée

L'activité réelle, celle que nous faisons au-delà de ce qui est prescrit au travail pour tenir des enjeux de santé, de performance, de qualité du résultat, poursuit aussi une visée de transformation de la tâche à réaliser en activité propre : faire le geste professionnel à sa main et, ce faisant, se développer.

Or les transformations du travail précédemment évoquées empêchent cette activité personnelle et personnalisante. La condition de salarié s'ordonne aujourd'hui autour de deux figures symétriques et apparemment opposées : le surtravail dans un contexte de pression temporelle et de compétition, le sous-emploi traduit par une marge de plus en plus grande de « temps partiels » imposés, de précaires voire de laissés-pour-compte, relégués hors des espaces-temps productifs.

Les pathologies de l'activité empêchée ne sont pas nouvelles ; elles ont été largement soulignées dans les analyses du travail taylorien qui formate le geste professionnel et exige une répression des mouvements spontanés. Aujourd'hui s'ajoutent des dissociations psychiques induites par une mobilisation psychique à la fois requise et récusée, les injonctions managériales sollicitant participation et initiative en même temps que conformisation et adhésion. Il en résulte des tensions psychiques, souvent désignées par la référence omniprésente au stress, notion synonyme de frustration, de fatigue...

Les troubles musculosquelettiques (TMS), des pathologies qui affectent tendons, muscles et nerfs, sont en constante augmentation (de 18 % par an). Cette usure physique est ici indissociable de l'usure psychique : le corps porte la trace des cadences imposées ; le calibrage et l'intensification du geste contribuent à un accroissement de la charge psychique de travail, en contraignant à l'inhibition de toute initiative.

La prévalence de l'épuisement professionnel, ou *burn-out*, est elle aussi alarmante. Le *burn-out* est symptomatique de ces profondes transformations du monde du travail, associées à un déni de la vulnérabilité humaine, à une occultation des limites.

Il est produit dans un nouage sociopsychique qui articule sursollicitations et surengagement. La surcharge de travail qu'impliquent les sursollicitations tient aux évolutions décrites, au fait que les organisations sont de plus en plus gourmandes en productivité et plus anorexiques en main-d'œuvre.

Quant au surengagement, il renvoie aussi à différents motifs : identification à l'organisation ou sentiment d'avoir une dette envers elle, notamment chez ceux qui ont connu, « grâce » à l'entreprise, une carrière ascendante ; identification au métier et attachement à ses règles, à ses valeurs. Plus globalement, l'hyperactivité peut traduire les efforts considérables

déployés pour produire un travail de qualité, alors que les conditions pour ce faire ont disparu. Aujourd'hui, « à chaque fois qu'un travailleur réussit à s'impliquer subjectivement dans son travail, c'est-à-dire à faire consciencieusement son travail, il devient en contrepartie vulnérable au risque de l'hyperactivité¹² ».

On observe aussi parfois la coexistence d'un syndrome d'épuisement professionnel et d'un état de stress post-traumatique (agressions psychiques répétées, aux effets cumulatifs) : le harcèlement moral ou systémique peut prendre la forme d'une mise en échec du salarié par surcharge de tâches ou prescriptions de tâches qui ne correspondent pas à ses compétences, à sa formation. En situation de maltraitance, l'intensification des efforts fournis cherche à répondre à l'exigence de défense de sa dignité ; et ce surengagement dans le travail conduit mécaniquement à un désinvestissement des autres sphères de la vie.

Mais le coût psychique et la souffrance liés aux empêchements de l'activité propre ne concernent pas seulement les épreuves rencontrées dans le travail salarié. Ils concernent aussi les situations de désœuvrement imposé, telles que le chômage externe ou interne (les « mises au placard¹³ »). Alors même que les périodes de chômage font de plus en plus partie des parcours professionnels, les connaissances relatives à la santé des chômeurs sont tout à fait insuffisantes. Pourtant, la fragilisation de la santé des chômeurs constitue un véritable problème de santé publique¹⁴. Par rapport aux actifs occupés, les chômeurs présentent au même âge de moins bons indicateurs en termes de santé perçue, de morbidité, d'accès aux soins, de vieillissement ou de mor-

Les organisations sont plus gourmandes en productivité et plus anorexiques en main-d'œuvre

12. Christophe Dejours, « Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ? », *Travailler*, n° 11 (1), 2004, pp. 25-40.

13. D. Lhullier, *Placardisés*, Seuil, 2002.

14. Jacqueline Farache, « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner », *Les avis du CESE (Conseil économique, social et environnemental)*, n° 2016-02, La Documentation française, 2016.

talité¹⁵. Ainsi, 34 % des chômeurs, contre 16 % des personnes en emploi, témoignent de troubles psychologiques, notamment dépressifs et anxieux, en particulier chez les plus de 50 ans. Dans la durée, le bien-être psychologique diminue au chômage, tandis qu'augmentent les troubles de l'humeur ou de l'anxiété. Le chô-

L'empêchement de l'activité altère l'image de soi

mage est à la fois une condition sociale dévalorisée, associée à un sentiment de honte sociale, et une situation d'activité empêchée. L'empêchement de l'activité altère l'image de soi : le sujet ne peut plus se prouver et prouver aux autres sa valeur. Et l'absence de réponse ou les réponses négatives reçues à la suite de démarches de recherche d'emploi érodent progressivement l'estime de soi. La relation à l'autre est altérée par la honte, le repli, la désaffiliation. L'isolement social est renforcé par la perte du travail qui organise le présent et aide à la construction de l'avenir. Le défaut d'activités partagées suspend le temps et le présent devient encombré de préoccupations multiples, alors que les perspectives temporelles se brouillent¹⁶.

Aussi l'apparente opposition entre le surtravail et le sous-emploi masque une même amputation de l'activité propre comme source et ressource de processus de subjectivation.

Une fragilisation des enveloppes psychiques

La précarisation des expériences sociales se révèle comme un puissant vecteur de fragilisation des enveloppes psychiques individuelles et collectives. Barrière de protection, l'enveloppe psychique sert avant tout à contenir et à transformer les émotions et les pensées, cette fonction contenante étant par là même symbolisante¹⁷. Elle est indispensable au travail de penser car elle permet de donner aux pensées de la pesanteur, un centre de gravité, mais aussi de les faire tenir ensemble. Elle protège du débordement cognitif et émotionnel, favo-

15. Pierre Meneton, Marie Plessz, Émilie Courtin (et al.), « Le chômage : un problème de santé publique majeur », *La Revue de l'Ires* (Institut de recherches économiques et sociales), n° 1-2 (n° 91-92), 2017, pp. 141-154.

16. Dominique Gelpe, Dominique Lhuillier et Anne Marie Waser, « Chômage et santé fragilisée : dynamiques des parcours de travail et de santé, et processus de reconstruction de soi. Une recherche-action », *Revue française des affaires sociales*, n° 2022/4, 2022, pp. 107-125.

17. Didier Anzieu, *Le Moi-peau*, Dunod, 2023.

rise la signifiante (fixer les pensées par des signes), la concordance (établir entre les pensées des systèmes de cohérence), l'individuation (permettre à des pensées personnelles d'émerger au-delà d'un fond commun de pensées toutes faites).

L'exemple dramatique de l'entreprise France Telecom (aujourd'hui Orange), condamnée en 2021 pour « harcèlement institutionnel », fournit l'illustration d'une telle dégradation délétère des diverses enveloppes institutionnelle, collective

☞ **L'organisation du travail
"en mode projet" favorise aussi
cet éparpillement** ☞

et individuelle : un gouvernement qui suit les directives européennes et annonce la privatisation d'une entreprise publique qui assurait jusqu'alors une protection sécurisante d'employés qualifiés et impliqués ; la décision de la direction de l'entreprise, sans aucune concertation, de faire partir (« par la porte ou par la fenêtre ! », déclara son PDG d'alors, entouré de ses cadres) 22 000 salariés en moins de deux ans ; la mise en place de dispositifs pervers, d'attaque massive de l'enveloppe « métier » par des mobilités professionnelles et géographiques forcées... Ce « harcèlement institutionnel » a conduit au suicide d'une cinquantaine de salariés parmi lesquels ce technicien travaillant en équipe sur des lignes téléphoniques, brusquement contraint de déménager loin de chez lui pour prendre son nouveau poste en *open space* sur un plateau dédié à la clientèle, comme si l'on pouvait passer impunément, et sans risque psychique, d'un travail technique collectif à une activité commerciale en solitaire.

Plus généralement, et en lien avec l'intensification du travail, la dispersion contribue à réveiller des angoisses d'invasion, d'effraction, de morcellement. Cette dispersion est le fruit de l'engagement le plus souvent contraint dans des activités multiples et dans un temps très court, empêchant un véritable travail de penser. L'accentuation de cette dispersion¹⁸ est favorisée par la diffusion massive des TIC (technologies de l'information et de la communication) qui véhiculent sans cesse des informations de toutes sortes à prendre en compte, ce qui nous conduit à reconfigurer ou suspendre notre activité. Cette dispersion est bien connue des secrétaires, depuis toujours confrontées aux interruptions inopinées, aux demandes soudaines et toujours « urgentes ». La surcharge cognitive et émotionnelle ainsi

18. Caroline Datchary, *La dispersion au travail*, Octares éditions, 2011.

produite est peu tenable sur la durée. L'organisation du travail « en mode projet » favorise aussi cet éparpillement et implique un jonglage entre de multiples réseaux. Cette dispersion morcelante, un engagement sans cesse parasité par un *zapping* laborieux, se généralise, contribuant à détériorer la concentration, la réflexion et l'élaboration. Celles-

À la dilution des limites entre espace privé et espace laborieux s'ajoute la complexité de l'auto-organisation

ci supposent une assise sur une contenance, une enveloppe psychique assurant ces fonctions de maintenance et de pare-excitation. En travaillant « le nez dans le guidon », la réflexivité est empêchée, notamment sur les finalités poursuivies par le travail... ce qui contribue grandement à cette perte de sens du travail dont il est massivement question aujourd'hui. Comment trouver du sens à ce qu'on fait, comment évaluer la pertinence, la valeur, la qualité de ce qu'on fait quand il n'y a plus d'espace, ni de temps, pour penser et débattre du travail et des critères de l'action ?

Les nouvelles configurations spatiales du travail fragilisent elles aussi les enveloppes psychiques : travail nomade sans espace propre, appropriable, télétravail, travail à domicile... La pandémie a intensifié ces transformations durables : le développement des *open spaces* et des *flex offices* de *coworking* (espaces de bureau interchangeables pour le travail partagé), introduits surtout pour réaliser des économies d'échelle, met à mal certains aspects de la fonction d'individuation. L'espace de travail (comme le logement) représentant une figuration spatialisée de l'identité, celle-ci se trouve empiétée par une promiscuité subie dans les *open spaces* ou brouillée par le télétravail. À la dilution des limites entre espace privé et espace laborieux s'ajoute la complexité de l'auto-organisation et de la reconstruction permanente de ses conditions de travail dans l'espace domestique, et ce, en ne comptant que sur ses ressources propres, par défaut des autres, de tout ce qui se loge dans les liens informels au travail - liens affectifs, cognitifs (informations, conseils) et sociaux (transmission, insertion) qui viennent habituellement compenser les limites des liens formels. De plus, les transitions psychiquement nécessaires aux passages d'une sphère à l'autre, du travail professionnel au travail domestique et familial, du bureau à la maison, s'effacent. L'ensemble peut aboutir à l'envahissement du travail et à l'épuisement. Le *burn-out* est, nous l'avons souligné, une pathologie de surcharge amplifiée par la dispersion, mais

aussi sou
tôme de
duelles e
régulatio

Le tra

Sele
la reche
des fem
la retra
de part
qui ren
en plus
travail
prise e
l'empl
la réce
défini
les NE
or noi
en for
en err
la bai
aussi.
activ
de vi
hora
infér
sonr

de p
psyc
Qua

19. A
10. 2
20. 1
jusq

aussi souvent une « pathologie de la solitude¹⁹ ». Il est bien un symptôme de la destruction des enveloppes psychiques, à la fois individuelles et groupales, pourtant si nécessaires au travail de penser et de régulation individuelle et collective des contraintes professionnelles.

Le travail de santé

Selon une étude récente de la Dares²⁰ (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), 37 % des salariés – et 41 % des femmes – ne se sentent pas capables aujourd'hui de tenir jusqu'à la retraite. L'intensité du travail, le manque d'autonomie et l'absence de participation aux décisions sont les principales causes identifiées qui rendent leur travail insoutenable. Et les seniors semblent de plus en plus confrontés à un choix imposé : tenir dans des conditions où le travail est devenu insupportable et donc sacrifier leur santé, ou lâcher prise et rejoindre la cohorte des chômeurs sans espoir de retour à l'emploi. Le taux d'emploi des 60-64 ans est aujourd'hui de 35,5 %. Et la récente réforme des retraites risque bien de multiplier ces situations définies négativement d'un bout à l'autre de la chaîne des générations : les NEET (*Neither in Employment nor in Education or Training formal or non-formal*), ces jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en études, ni en formation, ni en emploi... et ces seniors qui ne sont ou ne seront ni en emploi, ni à la retraite. Les indemnités chômage étant revues à la baisse, les minima sociaux prendront le relais à leur échéance... Là aussi, des réformes sont en cours : le versement du revenu de solidarité active (RSA), soit 607 euros mensuels, sera conditionné à la réalisation de vingt heures de travail, ce qui, on peut le souligner, est un salaire horaire inférieur au Smic. Le montant du RSA est volontairement inférieur au seuil de pauvreté (de l'ordre de 1 100 euros pour une personne seule) : la mesure doit stimuler la recherche d'emploi...

Nous sommes loin d'une prise en compte de tous les indicateurs, de plus en plus nombreux, de la fragilisation de la santé somatique et psychique par le travail. Il n'y a pas de politique publique du travail. Quant aux politiques publiques de prévention en santé au travail, elles

19. Marie-Pierre Guiho-Bailly, « Syndrome d'épuisement professionnel », *Concours Médical*, n° 138, 10, 2016.

20. Mikaël Béatriz, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares analyses*, n° 17, mars 2023.

ne sont ni pilotées, ni coordonnées, ni évaluées au regard de leurs résultats. La succession des plans, une communication décalée par rapport aux réalités du travail contemporain, la segmentation des « chantiers » et des actions ont un faible effet sur l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail²¹.

La santé mentale au travail ne renvoie pas, on l'a compris, à la nosographie des maladies mentales. Il s'agit plutôt des mécanismes psychiques mis en œuvre individuellement et collectivement par les sujets au travail, d'une « psychopathologie de la vie quotidienne » au travail. Elle ne peut s'inscrire dans un schéma causaliste simpliste dans lequel la santé psychique des travailleurs serait déterminée par les contraintes des situations de travail. Entre les contraintes du travail et les troubles psychiques s'interpose un individu capable de comprendre sa situation, de réagir, de la transformer... Ici, l'analyse des transformations du travail doit s'accompagner d'une analyse des ressources disponibles ou à produire pour aménager, composer, transformer les exigences de la situation de travail.

L'intégration de la santé mentale dans les politiques et pratiques de prévention implique une perspective diachronique dans le temps long des histoires croisées de travail et de santé. Elle nécessite aussi de se dégager des segmentations instituées : entre santé mentale et santé somatique, en emploi et sans emploi, santé publique et santé au travail. Et, essentiellement, de reconnaître la contribution active des travailleurs à l'entretien et au développement de leur santé.

Il s'agit de créer et d'entretenir les conditions nécessaires au travail de santé²², celui que chacun réalise, avec les autres, pour préserver et développer sa santé mentale et somatique. Car la santé n'est pas réductible à une affaire privée ou personnelle. Elle est bien le produit du travail de santé qui s'inscrit dans une activité collective, celle qui permet de tenir de front les exigences du travail et celles de soin de soi. Parce que l'activité individuelle convoque toujours autrui, la santé est une production collective. Et quand autrui se dérobe à ce travail de santé, quand les autres font défaut, les « risques psychosociaux », la fragilisation, gagnent et les processus de désinsertion professionnelle se mettent en marche.

21. Cour des comptes, *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, 2022.

22. Dominique Cau-Bareille, Dominique Lhuillier et Simon Viviers, « Travail de santé et normativité », *Communitas*, vol. 1, n° 2, 2021 (sur www.communitas.uqam.ca).

Le travail de santé ne vise pas l'adaptation aux contraintes du milieu mais la transformation de celui-ci. La notion d'environnement donné et transformable signifie que l'on n'est pas dans le meilleur des mondes ; et que le meilleur des mondes est toujours celui où existe la possibilité de le construire, y compris sous les multiples formes de la résistance, voire de la révolte, c'est-à-dire de la capacité de dire « non » qui fait partie d'une bonne santé mentale, qui est *ipso facto* de nature politique. Il s'agit bien de déprivatiser les épreuves du travail et d'inverser le rapport à des situations subies pour restaurer les capacités d'action sur celles-ci. De ce point de vue, les ressources collectives sont des antidotes à la « psychologisation » et des instruments de développement du politique et de l'action. Il s'agit de produire ensemble les ressources permettant d'accroître la puissance d'agir, altérée par les épreuves du travail mais aussi de la perte d'emploi.

Dominique LHUILIER



Retrouvez le dossier « Évolution du travail »
sur www.revue-etudes.com