

Conférence du 2 octobre 2023 à Charleville-Mézières

Campus Sup Ardenne. 18 h

LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL

Intervenants :

Catherine FOURDRIGNIER : Art-thérapeute existentiel, praticienne en psychothérapie, superviseur en établissement sanitaire et social, hypnothérapeute. Site : <http://art-therapie-ardennes.fr/>

Marc FOURDRIGNIER. Sociologue, enseignant-chercheur au CEREP (Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Professionnalisations). Université de Reims Champagne-Ardenne. Site : <http://marc-fourdrignier.fr/>

Argumentaire

Au fil des ans, la relation entre travail et santé mentale s'est progressivement construite. Auparavant, le questionnement portait plus – et peut encore porter – sur la souffrance physique, sur le corps mis à l'épreuve par le travail et sur la pénibilité. Depuis la fin des années 1980, les constats et les travaux sur la santé mentale au travail se sont développés (Dejours). Les pathologies du travail ont été progressivement identifiées et dénommées : mal-être, perte de sens, souffrance au travail, burn out, charge mentale, charge émotionnelle... Ces dernières années le mouvement des gilets jaunes, la pandémie et la réforme des retraites sont venus renforcer ces questions relatives à la souffrance au travail. Une concertation nationale en cours fait état du fait qu'un professionnel de santé sur deux aurait déjà fait un burn out. L'éducation nationale, les établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas en reste ...

Organisation de la conférence

Cette conférence vise à apporter un double éclairage sur ces phénomènes. Le premier sera plus global et sociologique ; le second sera centré sur l'individu et les aides qui sont apportées pour faire face à ces situations de mal-être.

Marc Fourdrignier.

La souffrance au travail concerne tous les secteurs d'activité (les enseignants, les hospitaliers, ...), le secteur associatif (le médico-social) et le secteur privé lucratif... Les derniers travaux comparatifs, en Europe, sur les conditions de travail montrent qu'un salarié sur deux en France est en épuisement émotionnel et / ou physique, le plus haut niveau en Europe avec l'Albanie et la Serbie... 40% des salariés disent que leur travail met en danger leur santé, un sur deux souffre d'anxiété, et un quart est en risque clinique de dépression. Dans un premier temps ces constats seront explicités.

Comment peut -on comprendre ces données ? Elles peuvent être référées à la notion de « crises », tellement présente qu'on ne sait plus ce qu'elles désignent et ce d'autant qu'elles s'installent dans le temps : *« plus qu'à un moment de chaos entre deux moments de stabilité, il apparait en effet que nous sommes confrontés à des mutations durables qui transforment les équilibres économiques et politiques, mais également l'ensemble des rapports sociaux »* (De Gaulejac). De ce fait, les rapports de travail sont profondément

affectés par trois « révolutions » : la révolution numérique, la révolution financière et la révolution managériale.

En parallèle nos prismes et nos grilles de lecture se sont modifiées. Nous sommes passés de la psychiatrie traditionnelle à la santé mentale, plus large et plus indéfinie. Les références aux émotions deviennent plus présentes jusqu'à parler de « travail émotionnel » (Hochschild) ou bien encore de la société du malaise (Ehrenberg). Le rapport au travail se transforme également, renforcé à la fois par des dimensions générationnelles et des modifications de frontières entre les différents domaines de la vie (Linhart).

Même si le management s'est emparé, plus ou moins rapidement, de ces questions avec l'apparition de la qualité de vie au travail (QVT, ANI1 2013) et de la Qualité de vie et des Conditions de travail (QVCT, ANI 2020), il n'en reste pas moins que ces dégradations des conditions de travail en France sont fortement liées à l'organisation du travail, aux relations avec les directions et le management, et à la gestion quotidienne du travail. Ce fonctionnement, très lié au développement du néolibéralisme, est de plus en plus décalé – comme dans le champ politique- avec les aspirations à la prise en compte effective du point de vue des personnes et des groupes et à la reconnaissance de leurs contributions. Ce décalage n'a d'autre issue que de se traduire par la distance, la méfiance et par suite, par une dégradation de l'état de santé

Catherine Fourdrignier

Les souffrances au travail qu'elles soient liées à l'organisation dans l'entreprise et / ou à des particularités individuelles s'expriment de manière plus ou moins signifiante sous forme de stress, de crises d'angoisse et de panique, par des difficultés de concentration, un repli sur soi, une fatigue intense, des troubles du sommeil, une perte de motivation, un désintérêt pour les relations sociales...Si les organisations...ont obligation à prévenir ces situations pour protéger leurs salariés, il n'en reste pas moins que ces dispositions ne sont pas suffisantes et laissent souvent l'individu, seul, en situation de mal être et d'impuissance à agir.

Un accompagnement thérapeutique, que ce soit chimique et/ou relationnel de ces personnes en souffrance est la plupart du temps nécessaire. Il va reposer sur une écoute authentique qui permet de mettre en tension souffrance et plaisir, régression et créativité, inertie et responsabilité, dépendance et autonomie. Il interroge le sens de l'existence, le pouvoir d'agir et les capacités « à porter un coup d'œil intelligent sur soi-même »², à s'accueillir en totalité par une démarche intégrative et humaniste. La créativité et le processus de création sont des puissants leviers pour faire un pas de côté et se regarder différemment que ce soit en ateliers d'analyse de pratique et de supervision au sein d'une entreprise ou en accompagnement individuel et / ou collectif au sein d'un cabinet de psychothérapie et d'art-thérapie par exemple.

Cette conférence exposera les principales manifestations de souffrance au travail telles qu'elles s'expriment dans le cadre d'un établissement du champ sanitaire et social ou d'un cabinet de psychothérapie et d'art-thérapie ainsi que les modalités d'intervention et d'accompagnement qui peuvent être proposées sans que celles-ci ne soient exclusives.

¹ - Accord National Interprofessionnel.

² - En référence à Marguerite Yourcenar