Le Burn-Out : analyse sociologique d'une problématique trop souvent individualisée et psychologisée

Autor(en): **Meister, Mélanie**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **72 (2014)**

Heft 3

PDF erstellt am: **19.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-823270

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

LE BURN-OUT: ANALYSE SOCIOLOGIQUE D'UNE PROBLÉMATIQUE TROP SOUVENT INDIVIDUALISÉE ET PSYCHOLOGISÉE

MÉLANIE MEISTER
Sociologie, politiques sociales et travail social, Université de Fribourg
melanie-meister@hotmail.com

L'auteure met d'emblée en avant le manque de volonté au niveau politique en Suisse de faire de la question de la santé au travail une véritable question de santé publique. À travers du cas que présente le *burn out* des enseignant-e-s, elle montre que les pratiques dans les organisations en général et dans les entreprises en particulier, tendent à psychologiser les rapports sociaux – i.e. tendent à faire porter la charge de la preuve de supposées fragilités sur les individus au lieu de s'intéresser à l'(in)organisation du travail – est largement dominante. Elle critique le bienfondé des pratiques psychologisantes.

Mots-clés: santé au travail, stress, *burn-out*, individuation, psychologisation.

1. TAISEZ CETTE SOUFFRANCE QUE JE NE SAURAIS ENTENDRE: LE NON-POSITIONNEMENT HELVÉTIQUE FACE AU PROBLÈME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

En matière de santé au travail, la Suisse fait office de mauvais élève. Alors que de nombreux pays placent la problématique des pathologies psychiques au travail au centre de leurs préoccupations, elles sont passées sous silence en Suisse. En effet, si des organisations internationales telles que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) avec son «Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs (2008-2017)»[1] ou l'Organisation internationale du travail (OIT)[2] œuvrent pour développer des projets permettant de mettre en lumière les liens entre le travail et la santé, force est de constater qu'il n'existe actuellement pas en Suisse de programmes nationaux en matière de recherche et de prévention sur la problématique de la santé au travail. La saisie ou non de cette question est laissée aux bons soins, mais surtout, au bon vouloir des cantons. De même, le thème de la santé au travail n'est pas considéré comme un problème de santé publique puisqu'il n'existe d'ailleurs pas d'unité dédiée à la prise en charge de cette problématique à l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

La cécité suisse en matière de santé au travail va très loin puisque des chiffres pourtant accablants démontrent l'ampleur du phénomène sans qu'ils ne soient pour autant pris en

1 Organisation mondiale de la santé (OMS), «Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs», http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_fr_web.pdf, consulté le 14 août 2012.

2 Organisation internationale du travail (OIT), http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_184786/lang--en/index.htm, consulté le 30 juillet 2012.

considération et n'aboutissent à une véritable prise de position des autorités. En effet, l'augmentation importante au cours des dernières années des plaintes des travailleurs suisses face au stress au travail laisse sous-entendre une problématique beaucoup plus sérieuse qu'il n'y paraît. En 2000, plus de 26,6% des personnes interrogées ont affirmé se sentir *souvent*, voire *très souvent* stressées dans le cadre de leur travail. En 2010, ce chiffre s'élevait à plus d'un tiers des travailleurs, soit 34,4%[3]. Il paraît donc clair que les syndromes et pathologies tels que le stress, la dépression professionnelle et le *burn-out* ne sont pas reconnus en Suisse eu égard aux effets dévastateurs qu'ils ont sur la santé des travailleurs. Un tabou règne donc autour des pathologies psychiques du travail et des souffrances qui en découlent.

Au-delà des chiffres portant sur les travailleurs eux-mêmes, l'impact des coûts financiers liés au stress[4] [5] n'est plus à démontrer et souligne davantage combien cette question est aujourd'hui cruciale. À plusieurs reprises, différentes recherches ont démontré les coûts des maux du travail en Suisse[6] [7] et des recommandations ont été proposées pour les faire diminuer grâce à l'efficacité d'actions non plus basées uniquement sur la personne, mais sur l'organisation et les conditions de travail. Pourtant, malgré le constat qu'une meilleure reconnaissance de ces syndromes et pathologies pourrait être rentable financièrement, aucune prise de position n'a eu lieu. La Suisse aurait donc tout à gagner en reconnaissant le problème de la santé au travail comme une vraie problématique de santé publique mais les autorités maintiennent un non-positionnement politique à l'égard de ces questions.

Plusieurs raisons, notamment liées aux valeurs helvétiques et à la manière de considérer la santé psychique, peuvent participer à expliquer l'inaction des autorités helvétiques. «En Suisse, la défense de la sphère privée est très marquée. La santé mentale est, par conséquent, considérée comme une expérience singulière propre, c'est-à-dire qu'elle ne relève pas de la compétence étatique, mais bien de la responsabilité individuelle. Ainsi, les conditions de travail et l'organisation de l'entreprise ne sont que rarement questionnées et reconnues comme étant à l'origine des maux du travail.»[8] Le *burn-out*, mais également toutes les pathologies liées au psychisme, sont considérées comme faisant partie de la sphère privée. Ils s'inscrivent dans un registre personnel et reflètent, par conséquent, une fragilité individuelle de la personne. L'idée est donc que les comportements et facteurs individuels sont à l'origine de la pathologie[9] et les solutions pour y faire face doivent être trouvées au sein de la personne.

---

3 Secrétariat d'État à l'économie (SECO), «Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2010, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=fr, consulté le 20 novembre 2011, p. 5.

4 Secrétariat d'État à l'économie (SECO), « Les coûts du stress en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2000, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/?lang=fr, consulté le 20 novembre 2011 et «Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2010, *op. cit.*

5 Secrétariat d'État à l'économie (SECO), « Les coûts du stress en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2000, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/?lang=fr, consulté le 20 novembre 2011 et «Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2010, *op. cit.*

6 GUILLEMIN M., «La Santé au Travail en Suisse» dans LE GARREC S. (s/s la dir. de), *Le travail contre la santé?*, Paris, Éditions L'Harmattan, 2011, pp. 27-37. GUILLEMIN M., intervenant au cours *Stress, addictions ...: quelles approches et quelles politiques?* de LE GARREC S., Université de Fribourg, 27 septembre 2011.

7 PERRIARD J. et RAMACIOTTI D, «Les coûts du stress en Suisse», Publications du SECO, 2000, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/index.html?lang=fr&lang_fr, consulté le 17 janvier 2014.

8 Mémoire de Master de MEISTER M., «Quand le corps enseignant est malade: analyse des perceptions du *burn-out*», soutenu le 03.06.2014 à l'Université de Fribourg, Domaine Sociologie, politiques sociales et travail social, p. 14.

9 CRAWFORD R., «You are dangerous for your health: the ideology and politics of victim blaming» dans *International journal of health services*, 7, 4, 1977, cité par AÏACH P., «Les voies de la médicalisation» dans AÏACH P., «Les voies de la médicalisation» dans AÏACH P. et DELANOË D. (s/s la dir. de), *L'ère de la médicalisation. Ecce homo sanitas*, Paris, Éditions Anthropos/Economica, 1998, pp. 15-35.

Par ailleurs, «la santé psychique est très difficile à faire reconnaître et la difficulté est encore plus grande lorsque le travail est directement concerné. Le *burn-out* et les autres formes de souffrance au travail sont, par conséquent, interrogés en termes de défaillance individuelle et empêchent toute lecture structurelle ou organisationnelle de ces problématiques.»[10] Ainsi, l'organisation et les conditions de travail ne sont quasiment jamais questionnées, parce que la cause du *burn-out* est généralement attribuée au travailleur et à ses caractéristiques intrinsèques. «De ce fait, (...) rares sont les entreprises qui acceptent de remettre en question et repenser leur organisation. Reconnaître les enjeux de la santé au travail signifie questionner certaines modalités de la gestion et du management ainsi que certains systèmes de fonctionnements d'entreprises, et ainsi soulever des problématiques qui dérangent.»[11] Les dimensions idéologique et morale très marquée autour de ces questions soulèvent, par conséquent, des enjeux importants qui mettent en concurrence des lobbies très forts entre l'économie et la santé publique.

Paradoxalement à cette quasi invisibilité des questions liées à la santé au travail dans le champ politique, il est de plus en plus courant d'entendre parler de la problématique du *burn-out* par une médiatisation importante du syndrome, et plus largement des affections liées au psychisme. Cette sur-représentation participe à une vulgarisation du phénomène. En effet, le *burn-out* est généralement présenté à travers le récit d'un individu qui en est victime. Le discours explicatif est, d'une manière générale, axé sur la personne, mettant ainsi en avant des causes individuelles et personnelles à l'origine de la pathologie. «Le *burn-out* est étonnamment indissocié dans ses causes et ses effets, appréhendé alors comme une pathologie individuelle qui invoque des explications singulières et nécessite des solutions personnalisées. La prise en charge médicale est certes légitimée dans le traitement du *burn-out*, mais l'explication médicale insistant sur des facteurs personnels propices à la maladie a cependant souvent tendance à se substituer aux causes de celui-ci. La focalisation sur les effets tend à effacer les causes de l'analyse.»[12] Aujourd'hui, le *burn-out* est généralement pensé et appréhendé à travers l'idée qu'il est le résultat d'une faillibilité individuelle[13].

Dans cette même logique, les réponses et solutions proposées pour faire face au *burn-out* sont directement liées à cette vision «personnelle» de la pathologie psychique. Depuis les années 1990, toujours plus d'offres paramédicales et parapsychologiques, dont l'objectif est d'atteindre l'idéal du bien-être, ont été développées. Celles-ci proposent des formes de «pseudo-médecine», de coaching, de formations, et autres techniques[14] pour parvenir à se développer personnellement. D'innombrables offres de cours, formations, CDs et livres proposent des conseils et exercices individuels pour faire face au stress de la vie quotidienne et professionnelle. Les principes de maîtrise de soi, volontarisme et *self-empowerment* seraient les clefs pour prévenir ou guérir son *burn-out*. Ainsi, «dans cette même veine, certains moyens et conseils de prévention peuvent interpeller et "étonner par l'amalgame

---

10 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 14.

11 Ibid.

12 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 17.

13 Dans les années 1970, les études réalisées par Christina Maslach cherchent à expliquer le *burn-out* en questionnant les causes de celui-ci plutôt que ses effets. Christina Maslach montre la nécessité de dissocier symptômes et causes du burn-out. L'environnement et les conditions de travail sont alors pensés comme des explications au syndrome. MASLACH Ch. et LEITER M. P., *Burn-out. Le syndrome d'épuisement professionnel*, Paris, Éditions Les Arènes, 2011 (pour la traduction française).

14 LE GARREC S., «Des rapports au travail aux logiques de santé: les seniors, des travailleurs/euses comme les autres?» dans LE GARREC S. (s/s la dir. de), *Le travail contre la santé?*, Paris, Éditions L'Harmattan, 2011, pp. 63-95.

des registres d'analyse et la simplicité trompeuse des "recettes" qu'il suffirait d'appliquer au quotidien. (...) Ces solutions "hygiénistes" et discordantes avec les réalités thérapeutiques des souffrances psychiques au travail banalisent le syndrome d'épuisement professionnel en occultant l'aspect structurel-organisationnel et en le démédicalisant. En effet, le stress et le *burn-out* s'inscrivent aujourd'hui de plus en plus dans la sphère du développement personnel et du bien-être. Cela participe à minimiser la gravité de cette pathologie, mais aussi à occulter l'importance des conditions de travail sur la santé mentale des individus.»[15]
Ce bref aperçu de l'état des lieux de la situation des pathologies psychiques liées au travail en Suisse permet de comprendre le contexte actuel mais surtout de le confronter aux perceptions des travailleurs eux-mêmes.

2. LES PERCEPTIONS DU *BURN-OUT* AU SEIN DU CORPS ENSEIGNANT

L'étude des perceptions du *burn-out* réalisée auprès des enseignants au niveau secondaire permet d'illustrer l'importance de recourir à une analyse sociologique pour comprendre le *burn-out* en tant que phénomène complexe, multidimensionnel et variable.
À partir d'une recherche effectuée dans le cadre d'un mémoire de master en Travail social et politiques sociales sur l'étude des pathologies psychiques du travail, et plus précisément sur le syndrome du *burn-out*, plusieurs observations importantes peuvent être mises en évidence concernant la catégorisation des maladies psychiques du travail, les causes à l'origine du *burn-out*, l'étiquetage des personnes à risque ou sans risque, et, enfin, la variabilité des perceptions selon les enjeux identitaires. Un diagnostic du métier a été réalisé, mettant en évidence les caractéristiques, les réformes et les évolutions du métier. À partir de cela, il a été possible de comprendre les liens entre le métier et les effets sur la santé des travailleurs. Les observations issues des entretiens avec les enseignants ont permis de mettre en lumière les visions aujourd'hui associées aux maux du travail et surtout la variabilité de celles-ci[16].
Tout d'abord, les différences de perceptions entre les maladies psychiques et physiques mettent en évidence des spécificités de chacun de ces deux types de pathologies qui aident à la compréhension du *burn-out*. Les caractéristiques des maladies liées au psychisme renvoient à des aspects beaucoup moins précis et mesurables que les pathologies somatiques. Le *burn-out* et les autres maladies mentales sont donc vus et pensés comme des maux peu acceptables, relevant avant tout de la responsabilité et/ou du caractère de la personne (...).
Afin de permettre des catégorisations des différentes perceptions du *burn-out*, l'analyse a montré qu'une distinction peut être faite à partir du critère de légitimité. Deux types principaux de *burn-out* ont pu alors être distingués: le *burn-out* «légitime» et le *burn-out* «illégitime». La légitimité et l'illégitimité du *burn-out* sont directement liées à l'identité professionnelle. Le *burn-out* «légitime» fait référence à une mobilisation des compétences et qualités attendues d'un «bon enseignant». Le respect des bonnes pratiques, la mobilisation des compétences invisibles, le maintien de l'autorité en classe et le sur-engagement dans le travail, sont autant de spécificités du «bon enseignant». De ce fait, seul un «bon enseignant» peut vivre un *burn-out* «légitime». Deux types de *burn-out* «légitimes» ont été distingués: le *burn-out* «par engagement» et le *burn-out* «par accident». Dans les deux cas, l'origine

---

15 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, pp. 17-18.
16 Les passages suivants de la partie «Les perceptions du *burn-out* au sein du corps enseignant» de l'article reprennent des extraits des résultats du mémoire de Master de MEISTER M., *op.cit.*

externe du *burn-out*, causé par le travail ou par des facteurs liés à la vie privée, sont susceptibles de l'entraîner. Le *burn-out* «illégitime» est, quant à lui, rattaché à l'image du «mauvais enseignant» avec les caractéristiques qui le définissent. Lorsque les causes du *burn-out* sont dues à une faillibilité de la personne, le *burn-out* est jugé illégitime. Il a été possible de mettre en évidence deux types de *burn-out* «illégitimes» en fonction des facteurs à leur origine: le *burn-out* «par incompétence» et le *burn-out* «par nature». L'engagement professionnel de l'enseignant sans la mobilisation des compétences attendues par ses pairs et, ou l'incapacité à contrôler la classe sont des caractéristiques du «mauvais enseignant» dont l'incompétence au travail est à l'origine du *burn-out*. Le «mauvais enseignant» peut aussi l'être «par nature», parce qu'il est victime d'une faiblesse psychique «innée».

Des logiques combinatoires sont donc à l'œuvre dans la construction des perceptions du *burn-out*. L'association des critères qui constituent un «bon enseignant» crée la perception d'un *burn-out* «légitime». A contrario, la combinaison de traits spécifiques au «mauvais enseignant» participe à la construction de la perception d'un *burn-out* «illégitime», «par incompétence», lorsqu'il s'agit d'une incapacité à répondre aux attentes des pairs, et «par nature», lorsque le *burn-out* est le résultat d'une faillibilité psychique naturelle.

Un autre aspect important mis en évidence grâce à l'analyse des données est la relation entre le locuteur et le *burn-out*. En effet, l'analyse a montré une variabilité et une possible évolution des perceptions des enseignants quant au *burn-out* et aux autres maux psychologiques du travail. Si l'idée de départ de ce travail était de mettre en évidence des logiques en fonction de critères tels que le sexe, l'âge ou la formation, la recherche a montré que ces critères étaient moins importants dans la création de profils-types que le rapports mêmes à la pathologie. Ainsi, l'analyse a montré que ce qui permet de comprendre les perceptions des enseignants vis-à-vis du *burn-out*, c'est avant tout la distance qu'ils entretiennent avec le phénomène. Au-delà des critères socio-démographiques ordinaires, les perceptions des enseignants sont influencées par l'expérience d'une situation de *burn-out*. Le fait de vivre un *burn-out* soi-même, ou d'y être confronté par l'intermédiaire d'un collègue proche, change la vision de celui-ci. La relation avec le/la collègue touché-e joue également un rôle dans la manière dont les enseignants perçoivent le *burn-out*. Pour que ceux-ci nuancent les propos de départ qui font référence à un discours général sur la thématique, ils doivent entretenir une relation d'amitié proche avec la personne qui vit un *burn-out*. Les enseignants qui n'ont pas été directement confrontés à un *burn-out* conservent leur opinion de départ sur la question. Il faut cependant rester prudent face à ces constats – l'échantillon étant relativement restreint – avant de tirer des conclusions généralisables. L'analyse montre toutefois des tendances assez marquées qui corroborent cette idée.

Par ailleurs, les enseignants, lorsqu'ils parlent du *burn-out* et qu'ils sont eux-mêmes concernés, l'associent systématiquement à un *burn-out* «légitime». Ils cherchent à se distancer de l'image de *burn-out* «illégitime» et des caractéristiques qui le définissent. Une même logique est à l'œuvre lorsqu'ils parlent de collègues qui leur sont proches. Les enseignants se montrent sensibles par compassion, mais ils prennent de la distance vis-à-vis du *burn-out* «illégitime» de peur de mettre en péril leur identité professionnelle. À partir de ces résultats, il est possible de résumer ces différents aspects.

L'analyse montre que les manières de penser et d'appréhender le *burn-out* reposent sur des constructions, des perceptions et des imageries qui se situent entre quatre pôles. Le premier

système de polarités place, d'un côté, le *burn-out* ayant une origine «innée» et «interne» à la personne et, à l'opposé, le *burn-out* causé par des aspects «externes» et donc subis. Dans le second système de polarités, un pôle symbolise le «bon enseignant» et l'autre le «mauvais enseignant» avec leurs caractéristiques respectives. Ces deux logiques de pensées ne sont pas exhaustives. Les déplacements entre ces polarités permettent de comprendre l'analyse et la variabilité des perceptions. La légitimité et l'illégitimité du *burn-out* se jouent entre ces pôles et varient en fonction des interactions avec les collègues, du rapport de proximité, du rapport de vie, etc. des individus. Cette logique d'analyse permet d'appréhender les perceptions du *burn-out* comme des constructions sociales variables et mobiles.

Au-delà des imageries communément associées au *burn-out* se cachent donc des visions complexes, plurielles et variables qui ne sont accessibles que par l'analyse des perceptions des travailleurs et la confrontation avec l'étude détaillée de l'organisation du travail. La variabilité des perceptions montre qu'il faut considérer qu'il n'existe pas un seul *burn-out* mais bien une multitude.

3. LA NÉCESSITÉ D'UNE ANALYSE STRUCTURELLE ET ORGANISATIONNELLE POUR COMPRENDRE LE *BURN-OUT*

Les résultats présentés précédemment mettent en lumière comment la lecture aujourd'hui faite du *burn-out*, à travers une perspective purement personnelle et psychologisante, est lacunaire mais surtout erronée.

Comme montré en première partie de cet article, le *burn-out* est généralement attribué à des causes psychologiques et individuelles, en excluant toute réflexion structurelle et organisationnelle du phénomène. Des analyses sociologiques basées sur l'observation des mutations sociales et des modifications du travail offrent pourtant des visions alternatives et beaucoup plus globales pour comprendre le *burn-out*. Celles-ci permettent de mieux prendre en considération les liens et impacts du travail sur la santé des individus.

De nombreux chercheurs sont d'accord sur le fait que des métamorphoses importantes ont participé à redéfinir l'individu et la société. «Nicole Aubert le montre bien: "Un certain nombre de bouleversements induits par les mutations économiques, technologiques, sociales et culturelles (...) ont contribué à redessiner les contours de l'identité contemporaine'[17]. Dans cette "société hypermoderne"[18], marquée par la mondialisation et par une massification des technologies de la communication exigeant toujours plus de productivité et d'adaptation, divers types de symptomatologies (stress, fatigue, usure) et pathologies (dépression, *burn-out*, TMS) ont pris forme. Dans ce contexte précis, l'"éclatement généralisé de toutes les limites traditionnelles ayant jusque-là structuré la construction des identités individuelles"[19] n'est pas sans effets sur les individus et salariés.»[20]

La montée de l'individualisme au sein de nos sociétés[21], avec les conséquences que ce proces-

---

17 AUBERT N., «Introduction. Les métamorphoses de l'individu.» dans AUBERT N. (s/s la dir. de), *L'individu hypermoderne*, Ramonville-Ste-Agne, Éditions Érès, 2006, p. 8.

18 Ibid.

19 AUBERT N., «Introduction. Les métamorphoses de l'individu.», *op. cit.*

20 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, pp. 21-22.

21 Deux auteurs développement particulièrement le processus de montée de l'individualisme et ses conséquences. BECK U., *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Éditions Aubier, 2001 et EHRENBERG A., *Le culte de la performance*, Paris, Éditions Fayard, 2011.

sus implique sur la manière dont les individus vivent, peut constituer l'une des pistes pour comprendre les nouveaux rapports au travail. Les recherches de Marc Loriol[22], Christophe Dejours[23] et Vincent de Gaulejac[24] soutiennent l'idée que la montée de la plainte du stress peut s'expliquer par l'individualisation des problèmes sociaux ainsi que par une transformation de la gestion collective des difficultés, notamment celles rencontrées au travail. Les spécificités des rapports à l'individualisation grandissante au sein de la société modifient les liens avec les collectifs, mais également la responsabilisation individuelle. Le basculement d'une société marquée par un système disciplinaire basé sur l'obéissance à celui fondé sur l'action[25] change le rapport à la responsabilité. Dès lors, les principes de maîtrise de soi, quête de performance et *self empowerment* règlent la vie en société.

Dans ce contexte, «des capacités subjectives, "personnelles" et mentales propres au domaine privé sont mobilisées dans le cadre d'une activité de la sphère publique. (...) En effet, le travail ne demande plus uniquement le développement et la mobilisation de compétences techniques, mais également l'utilisation de compétences personnelles. Les travailleurs sont aujourd'hui contraints de développer des capacités psychologiques pour parvenir à assurer les exigences du travail. L'individu doit donc lui-même effectuer les transformations nécessaires sur sa personnalité en vue de s'adapter au mieux à son environnement de travail. Une éventuelle incapacité de l'individu à effectuer ces modifications met en lumière une défaillance de celui-ci.»[26] Des nouvelles compétences, telles que la flexibilité, l'adaptabilité mais surtout l'initiative individuelle, sont attendues du travailleur et sont devenues indispensables dans la sphère professionnelle. Celui-ci est donc désormais contraint de se montrer performant et actif[27] [28] à tout moment. L'incapacité à s'adapter à son environnement et à atteindre ces nouvelles normes est attribuée à une défaillance individuelle.

L'individualisme grandissant marque également la sphère professionnelle et des mutations importantes de celle-ci à travers les nouvelles formes de gestion du travail ont pris forme. Le développement de nouveaux outils de management mis en œuvre pour répondre à une montée de l'«idéologie gestionnaire»[29] ne sont également pas sans lien avec les pathologies liées au travail. D'ailleurs, plusieurs auteurs[30] [31] [32] lient l'émergence des maladies du travail telles que le *burn-out* à l'individualisation grandissante, à la perte de sens du travail et aux déphasages entre les attentes des travailleurs et la réalité vécue au quotidien. En d'autres mots, «certaines approches du management, avec les outils qu'elles développent et appliquent quotidiennement, font perdre de son sens originel à la notion de qualité[33] et provoquent un

---

22 LORIOL M., *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Éditions Anthropos, 2000.

23 DEJOURS Ch., *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Éditions Bayard, 2000.

24 DE GAULEJAC V., *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Éditions du Seuil, 2009.

25 FOUCAULT M., *Surveiller et punir*, Paris, Éditions Gallimard, 1975

26 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 8.

27 EHRENBERG A., *Le culte de la performance*, Paris, Éditions Fayard, 2011.

28 Conférence Canal-U. EHRENBERG A., «Nervosité dans la civilisation. Du culte de la performance à l'effondrement psychique», http://www.canalu.tv/video/universite_de_tous_les_savoirs/nervosite_dans_la_civilisation_du_culte_de_la_performance_a_l_effondrement_psychique.1149, consulté le 25 août 2012.

29 de GAULEJAC V., *op. cit.*

30 PEZÉ M., *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés. Journal de la consultation «Souffrance et Travail» 1997-2008*, Paris, Éditions Pearson 2008.

31 DEJOURS Ch., *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, *op. cit*

32 CLOT Y., *op. cit.*

33 CLOT Y., *op. cit.*

écart entre les prescriptions du travail et la façon dont le travailleur souhaiterait réellement l'effectuer. La montée des normes, des contraintes managériales et les grands changements structurels au sein des sphères professionnelles sont autant d'éléments qui peuvent participer à l'explication de ces maux (du travail et psychiques).»[34]

La prise en compte des transformations et évolutions sociales et de l'organisation du travail dans l'analyse des perceptions des maladies liées au travail, permet de mieux comprendre le contexte sociétal général dans lequel évoluent les individus aujourd'hui et son rôle sur la santé. Il est dès lors possible d'appréhender «autrement» le *burn-out* et les autres pathologies psychiques du travail, en nuançant les explications individualisées et psychologisées qui leur sont généralement associées.

4. LES ENJEUX DE LA SANTÉ AU TRAVAIL: QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

Au vu des différents résultats, il est possible d'élargir davantage la réflexion sur la santé au travail et de proposer quelques pistes qui permettent d'offrir une vision différente de celle communément associée au *burn-out*.

Comme démontré précédemment, une analyse sociologique fournit une nouvelle lecture du *burn-out* en prenant en compte les déterminants sociaux indispensables à la compréhension de ce dernier. En ce sens, il paraît nécessaire, voir indispensable, d'intégrer cette perspective d'analyse et de changer de focale pour comprendre les pathologies psychiques du travail et pour avoir une vision globale de celles-ci. «En d'autres termes, les causes du *burn-out* doivent donc aussi être cherchées dans des explications sociales, structurelles et organisationnelles plutôt que dans une origine exclusivement psychologique. Il s'agit donc, comme le mettent en évidence Sophie Le Garrec et Alain Max Guénette[35], de suivre la vision d'Edgar Morin[36] et de s'engager dans une nouvelle "voie" en adoptant un nouveau mode de pensée. Ainsi, il y a lieu de réformer les manières de penser le travail et la santé au travail.»[37] Il paraît donc indispensable, en premier lieu, d'encourager une reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail en mettant en lumière les liens entre les conditions de travail et les effets sur la santé des travailleurs.

Par ailleurs, l'analyse des causes structurelles et organisationnelles du *burn-out* permet de rompre avec l'idée d'individualisation du stress et de la souffrance individuelle. En ce sens, il semble aujourd'hui nécessaire de déculpabiliser les individus victimes de maux du travail et rétablissant une information moins centrée sur la personne. «(...) De même, la responsabilité collective devrait être encouragée pour permettre une reconnaissance des enjeux de la santé au travail et une meilleure prise en charge des travailleurs. Cependant, reconnaître les liens entre la santé des travailleurs et le travail qu'ils effectuent implique une prise en charge non plus individuelle mais collective que les employeurs ne souhaitent pas offrir dans la plupart des cas. Il est par conséquent beaucoup plus aisé de laisser croire aux individus qu'ils sont eux-mêmes responsables de leur pathologie – et donc de leur prise en charge.»[38]

Un discours montrant les liens entre l'organisation et les conditions du travail et la santé

---

34 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 20.
35 LE GARREC S. et GUÉNETTE A. M., *Le travail est-il dangereux pour la santé?*, Charmey, Éditions de L'Hèbe, 2014.
36 MORIN E., *La voie. Pour l'avenir de l'humanité*, Paris, Éditions Fayard, 2011.
37 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 99.
38 Mémoire de Master de MEISTER M., *op. cit.*, p. 103.

devrait être généralisé pour permettre une meilleure prise en charge des personnes victimes, or cela implique de remettre en question un système entier bien protégé.
L'analyse a également montré l'intérêt de porter une attention particulière au savoir profane, c'est-à-dire aux perceptions des travailleurs sur la problématique du *burn-out*. En effet, les connaissances acquises au cours de la carrière ainsi que l'observation de certains dysfonctionnements directement sur le terrain sont des éléments indispensables dans la compréhension du *burn-out*. L'analyse des entretiens avec les enseignants a mis en évidence la variabilité ainsi que l'évolution des perceptions et donc la nécessité de porter une attention particulière à ces différentes visions. Actuellement, la non-reconnaissance des connaissances «profanes» montre que la construction du savoir sur le *burn-out* repose sur un discours expert focalisé sur l'individu. Les travailleurs et leurs connaissances constituent pourtant une source d'information riche sur les réels problèmes de leur métier et les améliorations qui permettraient d'y répondre. Il semble donc judicieux de prendre en considération le savoir des personnes qui sont directement sur «le front» pour ainsi mieux appréhender les souffrances des travailleurs.
Dans le cadre de la réalisation du mémoire, le choix de l'échantillon s'est porté sur les enseignants du niveau secondaire, mais une même analyse peut facilement être appliquée à d'autres corps de métiers et permettre davantage de compréhension d'une problématique de santé publique encore peu mise en lumière mais ayant pourtant des conséquences très lourdes. Jusqu'à quand faut-il alors encore attendre afin qu'un questionnement de fond ne soit entrepris pour une véritable reconnaissance de la santé au travail en tant que problème et santé publique?

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AÏACH P., «Les voies de la médicalisation» dans AÏACH P. et DELANOË D. (s/s la dir. de), *L'ère de la médicalisation. Ecce homo sanitas*, Paris, Éditions Anthropos/Economica, 1998, pp. 15-35.

AUBERT N., «Introduction. Les métamorphoses de l'individu.» dans AUBERT N. (s/s la dir. de), *L'individu hypermoderne*, Ramonville-Ste-Agne, Éditions Érès, 2006, pp. 7-9.

BECK U., *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Éditions Aubier, 2001.

CLOT Y., *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, Éditions La Découverte, 2010.

DE GAULEJAC V., *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Éditions du Seuil, 2009.

DEJOURS Ch., *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Éditions Bayard, 2000.

EHRENBERG A., *Le culte de la performance*, Paris, Éditions Fayard, 2011.

FOUCAULT M., *Surveiller et punir*, Paris, Éditions Gallimard, 1975.

GUILLEMIN M., «La Santé au Travail en Suisse» dans LE GARREC S. (s/s la dir. de), *Le travail contre la santé?*, Paris, Éditions L'Harmattan, 2011, pp. 27-37.

LE GARREC S., «Des rapports au travail aux logiques de santé: les seniors, des travailleurs/euses comme les autres?» dans LE GARREC S. (s/s la dir. de), *Le travail contre la santé?*, Paris, Éditions L'Harmattan, 2011, pp. 63-95.

LE GARREC S. et GUÉNETTE A. M., *Le travail est-il dangereux pour la santé?*, Charmey, Éditions de L'Hèbe, 2014.

LORIOL M., *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Éditions Anthropos, 2000.

MASLACH Ch. et LEITER M. P., *Burn-out. Le syndrome d'épuisement professionnel*, Paris, Éditions Les Arènes, 2011 (pour la traduction française).

MEISTER M., mémoire de Master, «Quand le corps enseignant est malade: analyse des perceptions du *burn-out*», soutenu le 03.06.2014 à l'Université de Fribourg, Domaine Sociologie, politiques sociales et travail social.

MORIN E., *La voie. Pour l'avenir de l'humanité*, Paris, Éditions Fayard, 2011.

OTERO M., *Les règles de l'individualité contemporaine. Santé mentale et société*, Canada, Presses de l'Université de Laval, 2003.

PERRIARD J. et RAMACIOTTI D, «Les coûts du stress en Suisse», Publications du SECO, 2000, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/index.html?lang=fr&lang_fr, consulté le 17 janvier 2014.

PEZÉ M., *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés. Journal de la consultation «Souffrance et Travail» 1997-2008*, Paris, Éditions Pearson 2008.

SITES INTERNET

Organisation internationale du travail (OIT), http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_184786/lang--en/index.htm, consulté le 30 juillet 2012.

Organisation mondiale de la santé (OMS), «Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs», http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_fr_web.pdf, consulté le 14 août 2012.

Secrétariat d'État à l'économie (SECO), «Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2010, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=fr, consulté le 20 novembre 2011.

Secrétariat d'État à l'économie (SECO), «Les coûts du stress en Suisse», résumé de l'étude réalisée en 2000, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/?lang=fr , consulté le 20 novembre 2011.

Conférences publiques et cours suivis à l'Université de Fribourg

EHRENBERG A., conférence Canal-U, «Nervosité dans la civilisation. Du culte de la performance à l'effondrement psychique», http://www.canalu.tv/video/universite_de_tous_les_savoirs/nervosite_dans_la_civilisation_du_culte_de_la_performance_a_l_effondrement_psychique.1149, consulté le 25 août 2012.

GUILLEMIN M., intervenant au cours *Stress, addictions ...: quelles approches et quelles politiques?* de LE GARREC S., Université de Fribourg, 27 septembre 2011.