



FICHES DE PSYCHO

La santé psychique au travail

10 fiches pour comprendre

Sens du travail, stress, burnout, risques psychosociaux, créativité, personnalisation au travail...

**Isabelle Faurie et
Brigitte Almudever**

• EDITIONS IN PRESS •

La santé psychique au travail

ÉDITIONS IN PRESS

74, boulevard de l'Hôpital – 75013 Paris

Tél. : 09 70 77 11 48

www.inpress.fr

Collection dirigée par Lydia Fernandez, professeur en psychologie de la santé et du vieillissement, psychologue clinicienne, université Lyon 2, Institut de psychologie, département du PSED.

LA SANTÉ PSYCHIQUE AU TRAVAIL.

ISBN 978-2-84835-572-6

© 2020 ÉDITIONS IN PRESS

Couverture : Lorraine Desgardin

Mise en pages : Milagros Lasarte

Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite (Loi du 11 mars 1957, alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

La santé psychique au travail

Isabelle Faurie
Brigitte Almudever



SOMMAIRE

Les auteurs.....	7
Introduction.....	9
<u>Fiche 1</u>	
Histoire et actualité de l'intérêt pour la santé psychique au travail	11
<u>Fiche 2</u>	
Les approches causalistes de la relation travail-santé psychique	23
<u>Fiche 3</u>	
La santé psychique au travail appréhendée comme état mesurable	33
<u>Fiche 4</u>	
De l'identification des déterminants de la santé à l'action sur le terrain : agir sur l'individu ou sur l'organisation du travail ?.....	51
<u>Fiche 5</u>	
Les approches cliniques de la relation travail-santé psychique	63
<u>Fiche 6</u>	
Le rôle du collectif dans la santé psychique au travail.....	79

Fiche 7

Une conception de la santé psychique au travail
en tant que processus 91

Fiche 8

Sortir du travail pour étudier la construction
du sens du travail 103

Fiche 9

Méthodologies de recherche et d'intervention
en clinique du travail 115

Fiche 10

Recherches-interventions en clinique du travail..... 131
Conclusion 145
Références bibliographiques 147

LES AUTEURS

ISABELLE FAURIE est maître de conférences en Psychologie sociale du Travail et des Organisations à l'UFR de Psychologie de l'Université Toulouse – Jean Jaurès, Laboratoire de Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (LPS-DT, EA 1697). Ses recherches portent principalement sur les liens entre le travail et les processus de socialisation/désocialisation de la personne et leurs enjeux sur la santé psychique au travail.

BRIGITTE ALMUDEVER est professeur de Psychologie sociale du Travail et des Organisations à l'UFR de Psychologie de l'Université Toulouse – Jean Jaurès, Laboratoire de Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (LPS-DT, EA 1697). Ses recherches portent sur les processus de signification/dé-signification du travail et de créativité individuelle et collective, en lien avec les questions de santé psychique et de personnalisation au travail.

INTRODUCTION

Pourquoi la question de la santé psychique au travail est-elle devenue aussi centrale aujourd'hui ? Comment comprendre que les difficultés du vécu quotidien du travail soient restées pendant si longtemps non dites ou reléguées à la sphère privée ? Faut-il envisager le travail uniquement sous l'angle des risques pour la santé psychique ? Sous quelles conditions peut-il au contraire contribuer au développement des personnes ? Autant de questions auxquelles cet ouvrage souhaite apporter des éléments de réponse.

Son originalité est d'accorder une place importante aux perspectives de recherche et d'intervention cliniques du travail qui reconnaissent au collectif et au sujet une part active dans la construction de la santé psychique au travail, sans pour autant contribuer à une psychologisation de ces problématiques. Ces perspectives sont présentées au côté d'approches plus classiques, et peut-être mieux connues, relevant d'un paradigme causaliste, de manière à introduire le lecteur au cœur des débats actuels qui animent aussi bien la recherche que les pratiques d'intervention dans le champ de la santé psychique au travail.

À travers dix fiches, ce livre resitue la problématique « travail-santé psychique » dans son histoire et en référence aux enjeux contemporains. Il en détaille les principales approches théoriques et méthodologiques. Des exemples concrets sont proposés pour illustrer les notions et montrer comment les controverses

théoriques s'incarnent et se prolongent dans les modes d'action et d'intervention de terrain, questionnant notamment les conceptions de la prévention et les différentes postures de l'intervenant. La réflexion s'articule tout au long de l'ouvrage autour de deux fils conducteurs : celui du sens du travail et du travail de sens, celui du statut du collectif professionnel dans l'intervention en santé au travail.

L'ouvrage s'adresse aux étudiant·e·s en psychologie sociale, du travail et des organisations et en sciences du travail (gestion, management, ergonomie...). Il intéressera aussi les praticiens souhaitant avoir une vision synthétique des apports scientifiques à même d'enrichir et de questionner les pratiques de terrain.

HISTOIRE ET ACTUALITÉ DE L'INTÉRÊT POUR LA SANTÉ PSYCHIQUE AU TRAVAIL

Si la santé psychique au travail n'a pas toujours été une question sociale et politique de premier plan comme elle l'est aujourd'hui avec la problématique des risques psychosociaux et celle de la qualité de vie au travail, elle a fait néanmoins l'objet de préoccupations anciennes en sciences du travail. Cette fiche propose, dans un premier temps, de resituer les travaux qui ont permis l'émergence du débat sur les liens entre travail, subjectivité et santé psychique, pour, dans un second temps, mieux saisir les enjeux de l'intérêt actuel porté à cette question.

• *travail et santé psychique* • *subjectivité et travail*
• *intensification et précarisation du travail* • *risques psychosociaux* • *sens du travail* • *bonheur et injonction au bonheur* •

Centré sur les préoccupations de santé *physique* au travail, le xx^e siècle a été marqué par des progrès considérables dans l'amélioration des conditions de travail et la mise en place d'un système de santé au travail, garant d'un suivi des travailleurs et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles¹. Si le tournant du siècle semble marqué par une préoccupation nouvelle pour la santé *psychique* au travail avec, depuis les années 2000 (*cf. infra*), la médiatisation de la souffrance au travail, il n'en reste pas moins que la prise en compte de ce problème de santé publique a été préparée de longue date par des travaux issus de disciplines diverses qui ont mis en évidence comment le travail mobilise la subjectivité des travailleurs.

1. La Médecine de Travail sera créée en 1946.

1. Travail et subjectivité

La recherche-action d'Elton Mayo dans les ateliers Hawthorne de la Western Electric Company, au cours des années trente, fait date pour les sciences du travail, en cela qu'elle a révélé l'existence d'un « facteur humain » dans les organisations où les conditions objectives de travail n'ont pas les effets directs présumés sur la performance et la satisfaction. L'apport original de cette enquête a été de montrer que, contre toute attente, les travailleurs réagissent à la situation de travail non pas telle qu'elle est, mais telle qu'ils la ressentent ; et que la perception de l'environnement de travail (des conditions matérielles objectives) est liée à la dynamique de groupe (climat de groupe, normes informelles, degré d'affiliation au groupe, reconnaissance, sécurité). Ainsi, c'est « par effraction » que la question de la subjectivité s'est imposée dans le champ des recherches sur le travail. C'est elle qui est à l'origine du développement du courant des Relations Humaines.

À la même époque, c'est en étudiant les effets de la privation d'emploi que Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel (1933/1982) mettent en évidence, dans leurs travaux auprès des chômeurs de Marienthal, les liens entre travail et santé psychique : au-delà de son impact économique et sur les conditions de vie matérielles, il est montré que le chômage porte atteinte au « moral » des sujets et à l'estime de soi.

Si les études sur le chômage relèvent « en creux » l'impact du travail sur la santé psychique, la psychopathologie du travail – courant de la psychiatrie qui s'individualise dans les années cinquante – se donne quant à elle comme objectif explicite de dresser l'inventaire des maladies mentales occasionnées par le travail (Molinier, Flottes, 2014). Elle s'est d'emblée intéressée à une double problématique (Torrente, 2004) : d'un côté, le *caractère pathogène du travail pour les travailleurs ordinaires*, et, d'un autre côté, la *fonction du travail dans la réadaptation*

des malades mentaux. À partir d'observations cliniques, telles celles réalisées par Louis Le Guillant (la fatigue nerveuse des téléphonistes, les incidences psychopathologiques de la condition de domestique...), des médecins-psychiatres (Sivadon, Le Guillant, Veil, Tosquelles...) vont ouvrir un certain nombre de débats (Billiard, 2001), toujours très vifs, concernant la conception du travail comme ressource pour la santé ou élément pathogène ; ou encore, concernant la conception même de la santé, réductible ou non à l'adaptation. La psychopathologie du travail va constituer une référence théorique fondamentale pour les développements à venir des modèles en clinique du travail (*cf. fiche 5*).

Sous un autre regard, centré sur l'activité de travail, l'ergonomie, et en particulier l'ergonomie francophone, a apporté une contribution déterminante à la reconnaissance de la subjectivité engagée au travail en établissant la distinction entre le **travail prescrit** (la tâche) et le **travail réel** (l'activité), entre « *ce qu'il y a à faire* » et « *ce que l'on fait* » (Leplat, Cuny, 1977). Les ergonomes montrent que la tâche prescrite est toujours réorganisée en fonction des singularités du contexte et du travailleur. Parce qu'il y a toujours des inattendus au travail, le travailleur, quelle que soit la nature de sa tâche, est obligé d'y investir sa subjectivité (son intelligence, sa créativité, son inventivité) pour y faire face et réussir à faire ce qu'il y a à faire. Ici, la subjectivité au travail est donc directement appréhendée à partir d'un focus sur l'activité de travail et amène à la reconnaissance du savoir et de l'expérience formelle et informelle des ouvriers (Oddone *et al.*, 1981 ; Wisner, 1995). La subjectivité se loge dans l'activité de travail ; elle est même fondamentale au bon fonctionnement de l'organisation.

En dépit de ces prémices, la santé psychique au travail n'a pas été constituée comme objet de recherche central en psychologie du travail avant les prises de conscience et les manifestations massives d'un malaise dans le travail au tournant des années 2000.

2. Depuis les années 2000 : du malaise dans le travail à l'interrogation sur le sens

2.1. Dire le malaise : les risques psychosociaux

Pendant longtemps, la souffrance psychique en milieu professionnel a été ignorée ou taboue, ou focalisée sur une question de personne et de personnalité, comme ce fut le cas dans l'appréhension du harcèlement moral en entreprise incriminant, dans les premiers travaux, la vulnérabilité personnelle des victimes et la personnalité « perverse narcissique » du harceleur (Hirigoyen, 2001). Elle a par la suite été condensée sous le terme tellement générique de « stress » (le « *mal du siècle* »), que ce dernier en est devenu polysémique et source de malentendus.

Il aura fallu que les drames humains du travail éclatent au grand jour, à travers notamment une série de suicides dans de grandes entreprises – la plus emblématique étant France Télécom² avec une quarantaine de suicides en lien avec le travail entre 2008 et 2009 – pour qu'advienne la prise de conscience et la médiatisation de l'explosion de la souffrance au travail en France. Un phénomène que la dégradation des indicateurs de santé ne cesse d'attester (*cf. encadré 1*).

Dans cette conjoncture de traumatisme collectif et d'urgence, le premier accord national interprofessionnel sur le stress au travail sera signé en 2008 : il transpose l'accord-cadre européen de 2004, le problème de la souffrance concernant la plupart des pays industrialisés. En 2010, c'est **l'accord national**

2. France Télécom, l'entreprise de télécommunications historique en France a connu cette crise dans un contexte de suppressions d'emplois massives, de mobilités forcées, de management par le stress (plan Next). D'autres grandes entreprises (Renault, PSA...) ont également été concernées par des suicides en entreprise et la crise a été observée dans différents pays (Japon, pays d'Europe de l'Est, Finlande).

interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail qui sera signé³. Dans le même sens, l'application de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (L. 4121-1 à 5 du Code du travail), qui rend explicite l'obligation de prendre en compte les risques psychosociaux dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels⁴, sera renforcée.

Pour le psychiatre Patrick Legeron (2015), après l'illusion d'un effacement de la pénibilité du travail (moins de travail manuel, diminution du temps de travail...), des formes inédites de contrainte vont rendre publique la pénibilité psychologique du travail. L'expression « *risques psychosociaux* » (RPS) met alors en mots ces nouveaux risques du travail. Les premières publications sur les RPS datent de 2008. Auparavant, ce terme n'apparaissait pas dans les bases de données bibliographiques et on assiste depuis à une multiplication des recherches qui en font leur objet (Vallery, Leduc, 2017).

1

Encadré 1 : Indicateurs des RPS en France et en Europe

Le rapport commun sur les RPS de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (rapport Eurofound & EU-OSHA, 2014) montre qu'en Europe 25 % des travailleurs déclarent ressentir un stress lié au travail pendant la plus grande partie ou la totalité de leur temps de travail. Ils sont à peu près autant (27,9 %) à affirmer que le travail a des incidences négatives sur leur santé psychique et leur bien-être. L'exposition à des contraintes de temps ou à une surcharge de travail est le facteur de risque principal (23 %). Le harcèlement et la violence

3. Il transpose lui aussi l'accord-cadre européen de 2007.

4. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 (art. R.4121 et suivants) a introduit l'obligation pour l'employeur d'évaluer et de transcrire les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

sont plus rares (respectivement 2,7 % et 2,2 %), mais ont des conséquences très négatives sur la santé psychique. L'enquête observe qu'un bon équilibre entre le travail et la vie privée exerce une influence bénéfique.

Selon la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents de l'EU-OSHA (ESENER-2, EU-OSHA, 2014), réalisée sur *près de 50 000 entreprises*, les risques psychosociaux sont présents dans plus de $\frac{3}{4}$ des établissements de l'Union Européenne. 41 % des établissements interrogés déclarent ne pas disposer d'informations suffisantes sur la manière d'évaluer les risques psychosociaux. De plus, les résultats mettent à jour de grandes disparités au sein de l'Union Européenne dans le niveau de gestion des risques psychosociaux. En moyenne, au sein de l'UE, 33 % des établissements de plus de 20 salariés assurent avoir mis en place un plan d'action pour prévenir le stress au travail ; ils sont cependant moins de 10 % en République tchèque ou en Estonie, une disparité qui s'explique en partie par des obligations légales différentes.

Parmi les multiples enquêtes épidémiologiques nationales et européennes (enquête SIP, enquête SUMER, cohorte Gazel, données Evrest, ESENER...), l'enquête « Conditions de Travail-Risques Psychosociaux » (Enquête CT-RPS, DARES 2017) du Ministère du Travail et de l'INSEE, dont le recueil a lieu tous les sept ans depuis 1978 et tous les trois ans depuis 2013, est informative de l'évolution des conditions de travail. Lors de la dernière vague de 2016, 28 000 individus ont répondu. L'enquête est réalisée par les enquêteurs de l'INSEE munis d'un ordinateur au domicile des enquêtés. Comparées, les données des enquêtes successives attestent de l'intensification du travail. Pour ne prendre qu'un exemple, on constate que la proportion de salariés qui déclarent que « leur rythme de travail leur est imposé par une demande extérieure exigeant une réponse immédiate » a plus que doublé en une génération de travailleurs (28 % en 1984 contre 58 % en 2016), et ce, chez toutes les catégories socioprofessionnelles (cadres, ouvriers, employés, etc.).

La baisse de l'autonomie et des marges de manœuvre des travailleurs est manifeste elle aussi. La proportion de salariés qui déclarent que « leur rythme de travail est imposé par un contrôle hiérarchique permanent » est passée de 17 % en 1984 à 31 % en 2016. Rien qu'entre 2005 et 2016, le contrôle ou le suivi informatisé a augmenté de 10 points (25 % en 2005 contre 35 % en 2016).

L'insécurité socioéconomique est elle aussi en hausse significative. En 2016, un salarié sur quatre (25 %) déclare « craindre pour son emploi dans l'année qui vient », contre 18 % en 2005 ; cette augmentation est un peu plus marquée chez les femmes. Enfin, on peut noter que les comportements hostiles sont plus fréquents pour les salariés qui craignent de perdre leur emploi (en 2016, 44 % d'entre eux déclarent avoir subi au moins un comportement hostile au cours des douze derniers mois, contre 30 % pour l'ensemble des salariés). Ce dernier point soulève la question du cumul des risques.

2.2. Les transformations du travail et la question du sens

Pour Lhuillier (2011) : « *depuis les années 1980, les exigences du monde du travail sont devenues plus fortes, alors que dans le même temps, les moyens nécessaires pour y répondre ont été réduits. [...] L'organisation apparaît comme une machine à produire sans cesse plus gourmande en efficacité et plus anorexique en main-d'œuvre* » (p. 7).

D'un côté, l'intensification du travail ne se limite plus aux tâches de production, mais s'étend désormais au travail intellectuel et au travail social, amplifiant les rythmes quotidiens du travail, l'urgence permanente et la course incessante après le temps : « *faire plus de choses en toujours moins de temps* ». Ce faisant, elle entraîne un calibrage des comportements au travail

qui, au-delà du geste, affecte aujourd’hui les manières d’être, le vivre ensemble au travail et les relations à l’autre (collègues, supérieurs hiérarchiques, clients, patients, usagers...). Un cadrage des activités intellectuelles, relationnelles et émotionnelles au travail, promu sous le discours paradoxal d’une “entreprise libérée” et d’un autocontrôle bienveillant et librement consenti, se révèle être un facteur majeur d’accroissement de la charge psychique, des pressions psychologiques et d’une certaine déshumanisation.

D’un autre côté, la précarisation du travail génère quant à elle un mal-être et une exclusion de beaucoup de salariés « *intérimaires permanents* » (Castel, 1995), en voie « *d’ubérisation* », pour actualiser dans le vocabulaire d’aujourd’hui un processus que Castel pointait du doigt dès ses prémices et qui ne cesse depuis de s’enraciner, au point que l’insécurité du travail soit érigée en nouvelle norme, et la durabilité de l’emploi reléguée au statut d’exception, résidu d’un monde ancien.

Salarié sous pression livré à lui-même en « *entrepreneur de sa vie* » (Lhuillier, 2011, p. 9), fragilisé dans la sphère professionnelle et parfois isolé au sein d’une société atomisée, cette radiographie du travail éclaire les raisons de « *l’inflation du psychologisme et l’accroissement de la demande “psy”, y compris sur la scène du travail* » (*ibid.*). Une demande qui implicitement est celle d’une recherche de sens, de soutien social et de liberté.

Mais là encore, la situation est complexe. La question du sens au travail s’est toujours posée. La finalité de son travail, la volonté de relier son travail aux enjeux sociaux et citoyens, la fierté de ce que l’on produit, la possibilité de se reconnaître dans ce que l’on fait, sont des attentes fondamentales des travailleurs. Ce qui est nouveau, c’est le contexte dans lequel cette quête de sens est formulée. Un contexte social, politique et technologique en mutation où le numérique et la digitalisation rendent plus

poreuses les frontières du travail, réinterrogeant les modalités traditionnelles du travail et du salariat, des rapports travail-hors travail, tout comme la centralité du travail dans la vie.

Si cette importance accrue donnée au sens dans le monde du travail et de l'entreprise peut tendre vers une plus grande éthique au travail, une cohérence plus forte entre le travail et les valeurs de la personne et vers de nouvelles formes d'émancipation et de citoyenneté au travail, elle est suspectée aujourd'hui de n'être qu'une injonction supplémentaire faite aux salariés.

3. "Donner du sens au travail", "être heureux au travail" : de nouvelles injonctions ?

Pour les psychologues du travail, il s'agit de "démasquer" l'imposture des nouveaux "apôtres" experts en développement personnel et autres coachs qui tendent à réduire le « *sens* » à un mot-valise : « *chercher le sens* », « *recettes pour trouver un sens à sa vie* », « *la clé du sens de l'existence* » et autres conseils d'un inédit commerce du « *speed-développement* ». Une tendance qui s'inscrit dans l'idéologie d'un individu responsable de tout (de ses réussites et échecs, de sa carrière, de sa vie et de sa condition). Une idéologie au service des exigences de performance du système. Figure de l'idéal de réussite ou figure du tabou de l'échec, mais en toute situation jugé responsable, quel choix s'offre alors à l'individu face à la machine en marche à toute vitesse ? **L'épreuve du réel est telle que l'expérience du travail peut devenir souffrance.**

Pourtant le discours actuel est au « *bonheur au travail* », à la « *qualité de vie au travail* » et au « *management positif* ». Un mode de management qui fait lui aussi appel au sens du travail, ainsi qu'à l'optimisme et à l'inspiration du salarié dans une relation individu-organisation qui se veut personnalisée et

bienveillante. Ainsi, les entreprises elles-mêmes réévaluent la place à accorder à la dimension subjective du travail. Longtemps considérée comme l'élément à éliminer, car risqué d'erreur, les nouveaux modes de management la reconnaissent aujourd'hui comme partie intégrante de l'acte de travail, au même titre que les techniques, les procédures.

La subjectivité est sollicitée à des fins d'innovation, de productivité, d'adhésion au projet d'entreprise : voir le management de l'implication issu de la théorie de l'engagement de John Meyer et Natalie Allen (1991, 1997), puis les versions plus récentes du management émotionnel, ou le management du bonheur au travail fondé sur le modèle d'une psychologie positive (Csikszentmihalyi, 2004 ; Seligman, 2015). Des approches autour desquelles le risque de manipulation et de contrôle des aspects les plus privés de la personne peut être posé (Brunel, 2008). « *Faire parler pour mieux faire taire* », n'est-ce pas à cela que l'on assiste dans certaines pratiques du « *bonheur en entreprise* » ? D'une rationalisation du geste à un formatage des émotions et des esprits, certains dénoncent **le nouveau dogme de l'happycratie** (Illouz, Cabanas, 2018) quand d'autres y voient **l'opportunité de libérer le travail** (Flichy, 2017) et de **reconsidérer les ressources du travail pour le développement de soi**. En effet, les aspirations des salariés changent et certaines de ces évolutions peuvent répondre à un désir des personnes (volonté de participation, de coactions, de repères, voire de challenges). Là encore, ce désir est à analyser, dans toute sa complexité, et l'appel au psychologue, loin d'être une "dérive psy", peut contribuer sous certaines conditions, en particulier celle d'une réflexion épistémologique sur l'utilité sociale de la recherche en psychologie du travail.

Ainsi, la perte de sens et la réhabilitation de la subjectivité au travail qu'elle nécessite pour y pallier sont traversées d'enjeux contradictoires. La construction du sens du travail et

l'engagement de la subjectivité, qui sont au cœur de la relation entre le travail et la santé psychique (*cf. fiche 8*), soulèvent en effet des questions éthiques auxquelles les psychologues du travail, chercheurs et praticiens, doivent s'intéresser.

Sur cette scène contemporaine du travail, traversée de tensions et de paradoxes, il revient aux psychologues de sortir du piège d'une pensée manichéenne, radicale et simplificatrice. Une première étape indispensable procède de la clarification des approches de la relation travail-santé psychique. L'analyse des travaux scientifiques et des actions de terrain amène à distinguer au moins deux grandes démarches : les approches causalistes (*cf. fiches 2 à 4*) et les approches cliniques (*cf. fiches 5 à 10*). Chacune d'entre elles est développée et mise en perspective dans les fiches suivantes.



Malades du travail, addicts au « toujours plus », victimes de tâches vides de sens... le sentiment de mal-être au travail est en constante progression. À l'heure du travail 2.0, du télétravail ou de « l'ubérisation »... la santé psychique au travail figure au 1^e rang des questionnements contemporains sur ce qui nous construit et sur « ce qui fait sens » pour les individus et les collectifs de travail.

Qu'entend-on par sens du travail ? Quelle est sa fonction dans la construction de la personne ?

En 10 fiches, cet ouvrage clarifie les concepts clés : bien-être au travail, satisfaction professionnelle, souffrance, stress, burnout... Il fournit des clés de lecture pour comprendre les débats actuels sur ces questions et leurs enjeux. Il présente des outils pour faciliter l'analyse, prévenir les risques et promouvoir la santé. À travers des modèles récents et des méthodes d'intervention originales (entretiens collectifs, auto-confrontations, co-analyse des situations de travail, autobiographie de collectifs...), il ouvre de nouvelles perspectives pour agir auprès des personnes et des organisations, en posant les conditions d'un travail significatif dans la vie de chacun ; un travail qui fait sens et qui en donne.

Isabelle Faurie est maître de Conférences en Psychologie Sociale du Travail et des Organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès.

Brigitte Almudever est professeure de Psychologie Sociale du Travail et des Organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès.

Collection dirigée par **Lydia Fernandez**.



ISBN : 978-2-84835-572-6

11 € TTC – France

www.inpress.fr