



## Suicides, mais encore ?

### EDITORIAL

Dans notre lettre n°5 d'octobre 2007 intitulé "[Travail : retour du tripalium ?](#)" nous nous interrogeons sur les différents suicides en entreprise relatés par les médias et sur la nécessité qu'il y avait d'en comprendre les raisons.

Deux ans plus tard, on apprend de nouveaux suicides à France Télécom (24 en 18 mois) ainsi que deux tentatives dont l'une sous une forme peu banale : lors d'une réunion d'information, un technicien s'est planté un couteau dans le ventre après avoir appris que son poste allait être supprimé.

Aujourd'hui, nous pouvons observer une médiatisation accrue de ces questions de souffrance au travail. Cependant, l'analyse que nous en proposons les médias s'articule souvent autour de l'existence de fragilités chez les personnes ayant attenté à leurs jours.

Un tel acte est nécessairement le reflet d'une très grande fragilité à un moment donné mais s'agit-il uniquement d'un acte individuel ? Cet acte ultime et désespéré n'est-il pas surtout la résultante d'une dégradation dans le monde du travail qui confirme que "Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés" <sup>1</sup> ?

Aujourd'hui aucune entreprise ne peut faire l'économie de s'interroger sur un éventuel mal-être de ses salariés :

- Il est de sa responsabilité légale d'assurer la santé y compris psychique de ses salariés <sup>2</sup>,

- On estime le coût financier lié aux difficultés psychiques des salariés de 3 à 6% du PIB dans les pays d'Europe,

Au final, toute entreprise peut décider de ne pas intervenir sur ces questions, mais il nous semble nécessaire qu'elle le fasse avec toutes les informations requises.

**Chantal Marquis**

### Notre champ d'intervention

Enquête et Opinion travaille sur ces questions depuis plusieurs années et développe des actions de sensibilisation et d'information.

Nos interventions ont consisté à :

- Sensibiliser et informer l'encadrement des entreprises sur les questions des risques psychosociaux,
- Identifier les causes potentielles de stress dans ces entreprises,
- Identifier les facteurs protecteurs éventuels,
- Localiser le cas échéant les zones les plus touchées,
- Mesurer le niveau atteint dans ces zones,
- Mesurer le degré de satisfaction, d'engagement des salariés dans l'entreprise,
- Accompagner les plans d'actions correcteurs.

La sensibilisation et l'information sont un point de départ incontournable afin de comprendre toutes les implications de ces questions et prendre des décisions en connaissance de cause.

Si vous souhaitez en savoir plus :  
marquis@enquete-opinion.fr

<sup>[1]</sup> documentaire français réalisé par Marc Antoine Roudil.

<sup>[2]</sup> article L4121-1 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

## Les risques psychosociaux

Dans l'introduction du *"Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques sociaux au travail"* remis à Xavier Bertrand le 12 mars 2008 on peut lire :

"Les risques psychosociaux posent des problèmes difficiles car ils prennent naissance là où les comportements psychiques individuels entrent en symbiose avec les comportements sociaux les plus complexes : ceux des hommes au travail".

"Ces questions mobilisent les théories, les connaissances, les réflexions des chercheurs qui travaillent dans les champs de la médecine, de la sociologie, de l'ergonomie, de l'anthropologie... et la vaste somme des expériences de terrain accumulées par les partenaires sociaux qui se heurtent sur le lieu de travail à l'apparition de ces risques".

Le rapport de l'Observatoire Européen des Risques de l'Agence Européenne de Santé et de sécurité au travail, confirme que les importants changements survenus dans le monde du travail ces dernières décennies ont entraîné l'émergence de risques nouveaux dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail : les risques psychosociaux, à côté des risques physiques, biologiques et chimiques.

Ces risques psycho-sociaux font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques...

La grande variété des thèmes mis sous le vocable de risques psycho-sociaux est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans les distinguer. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent et qui ne relèvent pas toujours de la causalité linéaire car, interagissant fortement entre eux, ils sont plutôt de type circulaire ou systémique. Ainsi anxiété et dépression peuvent apparaître comme conséquences du stress, des violences au travail, des harcèlements ou d'un traumatisme, dans le cas des addictions ce peut être tout autant la conséquence que la cause.

### Les points de réflexion

- Les risques psychosociaux se sont-ils aggravés ces dernières décennies ? Si oui, comment l'expliquer ?
- Peut-on parler de troubles psychiques (comme il existe des risques physiques dans certaines professions) directement liés au travail ?
- Quelle est la fonction du travail pour l'individu ?
- Comment en arrive-t-on à basculer vers le stress, le burn out ?
- Quels sont les formes et les répercussions du stress ?
- Existe-t-il des facteurs de risques générant le stress ?
- De la même façon existe-t-il des facteurs protecteurs ?
- Existe-t-il des mesures simples de correction des situations délétères ?
- Peut-on identifier le niveau de stress des salariés ?
- Peut-on mesurer le coût du mal être au travail ?
- ....

### Que penser des dispositifs mis en place ?

Nous observons dans de nombreuses entreprises la mise en place de dispositifs qui prennent la forme de numéros verts, du recours à des coachs, de séances de sophrologie, de séances de relaxation... que faut-il en penser ?

Certes, ces accompagnements ont le mérite d'exister et peuvent dans certains cas montrer un réel souci du bien-être des salariés ; il n'en reste pas moins qu'ils sont le plus souvent les conséquences d'un présupposé erroné, celui d'une cause individuelle et, de ce fait, font l'impasse sur les enjeux systémiques et organisationnels à l'origine des souffrances au travail.

Aborder ces questions sous l'angle individuel, c'est se lover dans l'illusion qu'il suffit de quelques ajustements cognitifs de la part de la personne en souffrance pour le remettre sur les rails de la "performance".

Ces différentes mesures et les interventions et commentaires qui sont faites dans les médias montrent qu'il s'agit d'une méconnaissance, d'une sous-estimation ou d'un déni pur et simple des raisons liées à l'organisation et au management dans le travail.

Une illustration peut en être donnée par la déclaration de Didier Lombard sur la "mode" des suicides. S'agit-il d'un lapsus révélant le statut qu'il accorde aux causes d'un suicide, d'une méconnaissance réelle des causes ou tout simplement d'une volonté de ne pas voir et surtout ne pas remettre en cause une politique managériale et organisationnelle mise en œuvre depuis des années.

## Le stress

**Le terme "stress" dans son sens le plus ancien vient de estrece qui signifie étroitesse, oppression venant du latin stringere qui signifie étreindre, lier, serrer, blesser.**

Le sens et l'emploi de ce terme ont subi des évolutions au fil des siècles. Au XVII<sup>e</sup>, son utilisation renvoyait à l'idée d'oppression, de dureté de vie, de privation, de fatigue, d'adversité, de peine ou encore d'affliction. Au XVIII<sup>e</sup>, son approche relevait du champ physique en suggérant une notion de force, de pression, de contrainte, d'influence, un grand effort de la matière, des organes mais déjà évoquait une pression exercée sur le psychisme.

Son emploi s'est étendu à la sphère médicale en 1963 grâce à Seyle qui a développé le concept de syndrome général d'adaptation (SGA), concept qui envisage le stress comme une réponse à un environnement et qui aborde la notion d'homéostasie c'est à dire la recherche d'une situation d'équilibre.

Le stress peut se définir comme une transaction entre un individu et son environnement.

Son niveau dépend à la fois des caractéristiques de l'individu (faculté d'adaptation, histoire personnelle, type de personnalité, culture...) mais également de son environnement (fréquence des situations engendrant le stress et amenuisant le capital d'adaptation de l'individu qui n'est pas infini, latitude d'intervention laissée à l'individu par l'organisation, pressions de l'organisation...) mais aussi de l'auto évaluation de la capacité à faire face aux situations rencontrées.

L'observation du stress relève à la fois du champ médical, psychologique et sociologique.