

La souffrance et la santé mentale du travail et la valeur sociale

Dr/ LAICHE

Amel. Université Laghouat

Résumé:

Le travail structure des catégories professionnelles et des pratiques collectives. C'est un élément important du politique (intervention de l'État dans la régulation sociale, politiques publiques de soutien à l'emploi).

A partir du regard clinique et le regard du Christophe Dejours le travail c'est des gestes, des savoir, faire un engagement du corps, la mobilisation de l'intelligence, la capacité de réfléchir, d'interprétation et de réagir a des situations .C'est le pouvoir de sentir de penser et d'inventer ...etc .

Le concept de la souffrance posé par Christophe Dejours est que, depuis 1980.

« La souffrance, de nature mentale commence quand le rapport Homme - Travail est bloqué . »

Le sentiment d'exclusion des sans-emplois, ce sentiment d'être « en dehors du contrat social » trouve son explication dans le fait que le travail est devenu un pilier de la société moderne. En outre le travail fonde notre identité personnelle.

Introduction :

Le travail est pensé comme une activité sociale réalisée avec d'autres, pour d'autres, en fonction d'autres. Celle-ci comprend toujours une part d'innovation à partir de laquelle non seulement le sujet apporte sa contribution personnelle au monde dans lequel nous vivons, mais élabore la souffrance issue de son histoire personnelle (psychodynamique du travail) ou se met à distance de ses propres fixations subjectives (clinique de l'activité), bref se transforme et se développe. Créateur de biens, de service, et plus largement de culture, le travail est aussi un processus de subjectivation. Quand celui-ci est bloqué ou empêché, le travail devient aliénant.

définition du travail : Activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose . (Amel Laiche ,2017) .

Les approches cliniques du travail en France regroupent plusieurs courants : la psychopathologie du travail, la psychodynamique du travail, la clinique de l'activité, la psychologie sociale clinique du travail. Elles entretiennent des relations

privilégiées avec certains courants de l'ergonomie, la médecine du travail, la sociologie. (Dejours, , 1994)

Bien qu'elles appartiennent au champ de la psychiatrie ou la psychologie, ces approches ont en commun de « dépsychologiser » la problématique des risques psychosociaux. C'est le travail qu'il s'agit de soigner et non les individus .

La **socialisation** définit le processus par lequel l'individu acquiert les valeurs, les normes et la culture d'une société.

Ce processus s'effectue d'abord au sein de la famille et de l'école, ce que l'on appelle la socialisation **primaire**. Puis il se poursuit tout au long de la vie, socialisation **secondaire**, à travers l'activité professionnelle, les associations ou les médias.

Pour le sociologue Emile **Durkheim** (1858-1917), le processus de socialisation se compose de deux éléments :

- l'intégration par laquelle l'individu se sent solidaire des autres et des objectifs communs de la société ;
- la régulation par laquelle l'individu accepte les règles, les usages et les contraintes de la vie sociale, ce qu'il appelle : « *l'intériorisation de la contrainte* ». Il faut noter que la socialisation ne saurait être un mécanisme uniforme. Elle varie selon la diversité des groupes sociaux, et la socialisation féminine à travers les valeurs et les exigences attendues n'est pas la même que la socialisation masculine.

D'un côté la poupée, être soignée et serviable pour les filles, de l'autre les jeux de guerre, le négligé et l'ambition pour les garçons conduisent à une socialisation reproductrice des rôles sexuels.

Le **lien social** découle de la socialisation puisqu'il traduit l'ensemble des relations qu'entretiennent les individus entre eux. (Brun J.-P., La reconnaissance au travail, www.scienceshumaines.com)

La **conscience collective** se définit comme l'ensemble des croyances et des comportements qui constitue la culture d'une société. Véritable système de pensée et d'agir hérité des générations précédentes, elle conduit l'individu à se plier à ses règles et distingue les cultures des différents pays.

Elle est à l'origine de la cohésion sociale ou solidarité qui unit les individus et les groupes composant la société.(Dejours C, 1998.)

A l'opposé de la socialisation, on trouve :

- l'**anomie**, qui est une perte des repères de l'individu. Après un licenciement, un divorce, voire un gros gain au loto, l'individu est désorienté, ce qui provoque un affaiblissement ou une rupture du lien social ;
- la **déviance** qualifie la transgression des normes sociales établies. Elle s'apparente donc à la délinquance et se trouve sanctionnée puisque l'individu s'affranchit des valeurs du groupe ;
- l'**exclusion** résulte d'un lent processus par lequel l'individu se détache du lien social et se considère comme ne faisant plus partie de la société. On observe généralement une accumulation de handicaps pour l'individu comme la perte de son travail, de son logement, de ses liens sentimentaux.

La **pauvreté relative** caractérise l'individu éprouvant des difficultés à satisfaire l'ensemble de ses besoins primaires. En France, un individu est pauvre si son revenu ne dépasse pas la moitié du salaire moyen mensuel des Français.

La remise en cause du rôle intégrateur du travail. (Dortier J.-F. décembre 2009).

Le développement de nos sociétés a fait du travail un puissant facteur d'intégration sociale :

- il apporte tout d'abord au travailleur une **identité sociale**, et son appartenance à telle ou telle catégorie socioprofessionnelle définit sa place dans le processus de la production économique ;

- il constitue la base de ce que l'on appelle la **socialisation secondaire**, puisque tout au long de sa vie professionnelle, le travailleur continue à s'intégrer aux valeurs et à la culture de l'entreprise. Le lien social se développe aussi bien au cours des pauses à la cafétéria que dans les relations clientèle ;
- le travail apporte aussi la **possibilité de gravir des échelons** grâce à la formation professionnelle, et permet donc une ascension sociale qui, aussi faible soit-elle, renforce l'intégration dans la société ;
- enfin, en contrepartie de son activité, le travailleur perçoit un revenu qui lui permet de **s'intégrer dans la société de consommation**.

Mais de nos jours, le travail joue de moins en moins son rôle intégrateur :

- la montée du **chômage** et la **précarité de l'emploi** fragilisent le rapport travail-entreprise et affaiblissent durablement la socialisation secondaire ;
- le chômeur et le salarié en emploi précaire voient leur **pouvoir d'achat amputé**, ce qui les empêche de s'insérer de façon satisfaisante dans l'échange économique ; (Corten P, Souffrances mentales émergentes au travail, exposé au colloque « Le stress au travail : une réalité, des enjeux » .)
- certains auteurs, comme Jeremy **Rifkin** dans son livre *La Fin du travail*, développent l'idée que **l'informatisation** de nos sociétés va progressivement supprimer de plus en plus d'emplois. Comment le travail pourra-t-il jouer son rôle intégrateur si demain les NTIC suppriment les possibilités de travail des individus?

Car le travail demeure toujours la référence centrale de l'intégration et de la cohésion sociale. Les deux tiers des allocataires du RMI demandent, selon les enquêtes, un emploi ; et les jeunes, pour être reconnus socialement, souhaitent toujours trouver un emploi.

Il convient de relever en effet que le travail est **au coeur de l'organisation sociale**. Que devient le rôle de l'école si les diplômes qu'elle délivre ne servent pas à trouver du travail ? Comment créer une famille si l'absence de travail ne permet pas d'avoir

un foyer pouvant accueillir des enfants ? Enfin comment assurer la légitimité de l'Etat si le gouvernement ne peut assurer un minimum d'emploi et de bien-être économique à ses concitoyens ?

Nos sociétés doivent donc **repenser le cadre du travail**. Pour Dominique Meda, dans son livre *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, le travail ne doit plus être considéré comme « *la manière exclusive de créer et de maintenir le lien social* ». L'intégration sociale se réalise tout autant « *dans la famille [...] l'école [...] les relations amoureuses [...] le sport et le lien politique* ».

Pour d'autres, il faut déconnecter le lien entre travail et production économique et développer la relation travail et collectivité sociale : aide aux personnes âgées ou soutien scolaire des jeunes .(Craan G., Profession nettoyeuse, www.lejim.info)

Théories et auteurs

Emile **Durkheim** (1858-1917), dans son ouvrage *De la civilisation du travail social* paru en 1893, s'est attaché à étudier le processus de formation du lien social au cours de l'évolution des sociétés.

Dans les sociétés traditionnelles que l'auteur qualifie de « *primitives ou inférieures* », il observe que l'intégration de l'individu dans la société repose sur l'absence de différenciation entre les êtres humains. Tous doivent obéir et respecter les mêmes valeurs et normes du groupe, ce que l'on appelle la conscience collective, et ainsi « la personnalité individuelle est absorbée dans la personnalité collective ». Pour survivre, la société ne peut tolérer d'individualisme et tous les individus doivent adhérer aux mêmes valeurs. Le lien social naît de l'homogénéité du groupe, et un droit répressif sanctionne tout écart individuel. Durkheim qualifie cette solidarité du groupe de **mécanique**, non « qu'elle soit produite par des moyens mécaniques et artificiellement. Nous ne la nommons ainsi que par analogie avec la cohésion qui unit entre eux les éléments des corps bruts. [...] Le lien qui unit ainsi l'individu à la société est tout à fait analogue à celui qui rattache la chose à la personne [...] comme l'objet possédé suit [les mouvements] que lui En revanche, dans les sociétés

modernes ou « plus élevées », l'individualisme est reconnu et la solidarité repose sur la division du travail qui rend chaque individu complémentaire des autres.

Cette solidarité est qualifiée d'**organique** par le sociologue, car « chacun dépend d'autant plus étroitement de la société que le travail est plus divisé. [...] La société devient plus capable de se mouvoir avec ensemble, en même temps que chacun de ses éléments a plus de mouvements propres. Nous proposons d'appeler organique la solidarité qui est due à la division du travail ». .(**Gollac, Michel** ;2005)

La fonction de la division du travail assure tout à la fois le développement de la personnalité individuelle et une cohésion sociale forte entre les individus grâce à la complémentarité des tâches .

Dans ce contexte, le droit devient restitutif, c'est-à-dire qu'il répare davantage les atteintes à l'organisation sociale qu'il ne les punit. Pour Durkheim, le travail est donc le **facteur de base de l'intégration** de l'individu à la société, et la division du travail est seule créatrice de la solidarité sociale : « *La division du travail est la source, sinon unique, du moins principale de la solidarité sociale.* »

L'auteur distingue cependant trois cas où cette solidarité peut être perturbée dans une société moderne :

- en cas de crise économique qui relâche les liens entre producteur et consommateur ;
- en cas de dégradation dans l'entreprise des relations travail-capital ;
- en cas de division dans la communauté des chercheurs et des scientifiques.

Le sociologue américain Robert King **Merton** (1910-2003) analyse la déviance comme un dysfonctionnement entre les valeurs proposées par la société, la réussite professionnelle par exemple, et les moyens dont dispose chaque individu pour y parvenir.

Dans son livre *Eléments de théorie et de méthode sociologique* (1949), il distingue cinq typologies d'adaptation des individus aux valeurs d'une société : *imprime son propriétaire* ». (Molinié et al, 2000, p 20) .

- le **conformisme**, stratégie de l'intégration sociale, où l'individu accepte les valeurs de la société et recourt aux moyens légaux pour y parvenir ;
- l'**innovation**, qui caractérise une acceptation des valeurs mais une utilisation de moyens illégaux comme l'escroquerie pour réussir ;
- le **ritualisme**, qui décrit une diminution dans l'acceptation des valeurs sociales mais un accord sur les moyens légitimes de les atteindre ;
- le **retrait** ou **évasion**, qui caractérise un rejet des valeurs et des moyens légaux par l'individu qui vit le plus souvent en marge de la société comme le SDF ou le toxicomane ;
- la **rébellion** enfin qui refuse les valeurs de la société et qui recherche par des moyens légitimes ou non à promouvoir d'autres valeurs sociales. (Sainsaulieu R, 1988) .

Repères historiques Le travail n'a pas toujours été perçu comme une valeur fondamentale devant apporter à l'individu son intégration sociale.

Dans l'Antiquité, Grecs et Romains considéraient le travail comme une activité méprisable qui devait être réservée aux femmes et aux esclaves.

La société féodale maintient cette conception. Les seigneurs ne travaillent pas et laissent cette activité aux mains des serfs et des manants.

Au XVIIIe siècle, avec Adam **Smith**, le travail devient une fonction de production qui apporte une rémunération à l'individu. Mais il faut attendre le XIXe siècle et Karl **Marx** pour voir la glorification du travail. Dans l'idéologie marxiste, le travail épanouit l'être humain et devient l'élément de base de transformation de la société pour construire le communisme. (Renault E , 2004) .

La période des Trente Glorieuses voit l'apogée de la fonction intégratrice du travail. Ce dernier assure la sécurité par la salarisation du contrat à durée indéterminée. Il apporte également la formation professionnelle, un statut social et des revenus qui, indexés sur l'inflation, permettent l'entrée dans la société de consommation.

A l'heure actuelle, comme le souligne Dominique **Meda**, le travail devient une notion ambiguë dans nos sociétés. L'individu ne valorise plus le travail, n'y trouve plus son épanouissement et n'y voit qu'un revenu et le pouvoir de consommation qu'il procure.

- Etymologie et sémantique de la souffrance :

- ✓ Le mot souffrance vient de deux mots latins : le préfixe « sub » qui signifie « en dessous » et le verbe « ferre », qui signifie « porter ».
- ✓ Le mot implique donc l'image d'un support, qui supporte tout ce qui se trouve dessus.
- Souffrance = ce qui doit se supporter, subie.
- Dictionnaire: Synonyme de Douleur
- ✓ Souffrance renvoie à : Maladie , Malheur , Douleur, Affliction, Affection ,Subir , Dépression .
- ✓ Sur le plan sémantique La souffrance est attachée à deux notions: Le corps et la psyché.
- ✓ Un sentiment purement humain?
- ✓ La souffrance est perçue à travers le langage oral et l'expression corporelle.
- ✓ Elle est liée à la vie de l'individu mais serait-elle un dysfonctionnement (une pathologie)?

- Les souffrances de l'individu :

- ✓ On a tendance à dire que la douleur est physique et la souffrance est morale (exp. Si je me donne un coup de marteau sur un doigt, je ressens une douleur physique. Si un être qui m'est cher vient de mourir, je ressens une grande souffrance).(Voir Corten P,2012) .

- ✓ À ce propos on pourrait comprendre que la souffrance est un éprouvé subjectif.
- ✓ Souffrance physique = recours à la médecine.
- ✓ Souffrance morale = recours à la psychologie.
- ✓ La souffrance comporte des dimensions multiples:

Sociale, spirituelle, identitaire, etc.

- Notion de souffrance collective (exp. La guerre, les épidémies etc.).
- D'où vient la souffrance?
 - Les avatars de la vie
 - La maladie
 - La perte
- La souffrance de l'individu fait appel à des stratégies défensives.

- ✓ Le constat posé par Christophe Dejours est que, depuis 1980, on observe:
 - une crise croissante de l'emploi,
 - un retournement politique qui consiste à placer la raison économique avant la raison politique,
 - de nouvelles méthodes de gestion et de direction des entreprises .

✓ **Plusieurs facteurs liés à la souffrance au travail:**

- L'organisation et la division du travail
- Le contenu de la tâche
- Les objectifs
- Le système hiérarchique
relations de pouvoir
- les questions de responsabilité
- Le décalage entre: l'organisation prescrite du travail (celle définie par les gestionnaires) et l'organisation réelle (celle construite à partir de l'élaboration de l'expérience vécue des opérateurs).

- Le manque d'autonomie: quand il n'y a plus de marge de manœuvre , de jeu entre l'organisation du travail et les attentes du sujet. (Torrente Joseph ,2004).
- Le manque de reconnaissance qui est fondé sur deux jugements: jugement d'utilité (le client, la hiérarchie reconnaissent que ce que je fais est utile) et le jugement esthétique (ce travail est un travail bien fait!).
- La peur de la précarisation, de mal faire, de ne pas accomplir ses objectifs. La domination symbolique qui est une pression psychique sur les capacités de discernement et qui est exercée par les contraintes sociales

✓ **La souffrance au travail à un impact sur:**

- Sur l'entreprise (absentéisme, diminution de productivité etc.)
- Sur la santé de salarié (des affections somatiques, des troubles psychosomatiques, suicide, troubles de l'humeur, atteinte de l'estime de soi etc.).

✓ Dejours attribue à la souffrance une nouvelle dimension puisque « la souffrance n'est qu'une conséquence. C'est au contraire une ressource à partir de laquelle se mobilisent toutes les ressources subjectives, jusque et y compris l'intelligence ».

➤ **Face à la souffrance au travail l'individu mobilise alors:**

➤ des stratégies défensive qui sont inconscientes visant à protéger la santé mentale du travailleur mais paradoxalement ces défenses permettent de tolérer l'intolérable en réduisant le champ de la pensée et de ne pas penser à la souffrance.

➤ *Exemple des stratégies défensives: l'insensibilité, l'hyperactivité etc.*

La souffrance est un concept-clé de la psychodynamique du travail . La souffrance n'est pas le stress (Molinier .2009) .

Les théories du stress établissent des corrélations entre des facteurs organisationnels et variations biologiques ou comportementales au niveau individuel . la psychodynamique du travail cherche à comprendre ce que vit le sujet en relation avec son travail.

Dans cette perspective , l'être affecté , le corps , une corporéité et la souffrance ,un affect, la souffrance désigne une dimension , intrinsèquement subjective du vécu psychique par différence avec une des cription neurologique des états mentaux qui

,peut - être ,leur correspond mais ne dit rien de ce que nous ressentons (Dejours, Molinier, 1994).

Les rapports entre souffrance et travail toutefois ne sont pas mécaniques ou de cause à effet. La souffrance est considérée à l'origine de l'investissement dans le travail .

Le travail et la santé mentale :

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2001), la santé n'est pas que l'absence de maladie ou de déficience, c'est aussi un état de bien-être physique, mental et social. Elle définit également la santé mentale comme un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

L'OMS rapporte plusieurs facteurs déterminants de la santé mentale. Par exemple, elle relate des facteurs socio-économiques et de l'environnement, comme le chômage, la pauvreté, le niveau d'éducation, la situation du pays, etc. La vulnérabilité des personnes qui vivent dans des conditions défavorables peut être accrue par des conditions déficientes d'hygiène de vie, le sentiment d'insécurité, le désespoir, l'exposition à des mouvements sociaux radicaux, l'exposition à des risques de violence et de maladies. (Clot Yves ,2000) .

L'OMS indique aussi que la santé mentale est associée aux comportements des personnes. Par exemple, la consommation d'alcool et de drogues, les comportements violents, les comportements abusifs, etc. affectent la santé mentale. Également, des problèmes de santé physique comme des troubles cardiovasculaires, des problèmes neurologiques ou physiologiques peuvent entraîner des troubles de santé mentale.

Enfin, l'OMS reconnaît enfin que le travail et les conditions dans lesquelles il s'accomplit ont un impact sur la santé mentale, notamment le stress, l'iniquité, les pratiques discriminatoires, etc. À cette liste de facteurs, il faudrait ajouter le sens que donne un individu à son travail. (Dejours, 2004) .

Sens et reconnaissance :

La reconnaissance est considérée comme un opérateur principal dans la préservation de la santé. La reconnaissance n'est pas un processus mécanique mais dynamique. Si le travail occupe une place importante dans la façon dont les gens donnent un sens à leur existence, il en résulte une vulnérabilité quand le travail ne permet plus de construire ce sens (parce que son contenu, son évaluation ou ses conditions ont changé par exemple). (**Benjamin, Julie**, 2007).

Les statisticiens en santé-travail, depuis une dizaine d'années, testent un item qui, à l'origine, visait à mesurer l'intensité temporelle du travail. *“Il vous arrive (toujours, souvent, rarement, jamais) de traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin”*.

Les statisticiens voulaient mesurer le “trop vite”. Ils se sont rendus compte à l'usage que l'élément important était le “davantage de soin”. Cet item ne préjuge pas d'un profil particulier mais de l'importance, pour la majorité d'entre nous, de produire un travail de qualité ; il est largement corrélé avec des indicateurs de dégradation de la (Molinié, Volkoff, 2000).

Se sentir écoeuré parce qu'on bâcle le travail ou terrassé par la honte d'avoir accepté de nuire à autrui sont des formes de « souffrance éthique » (Dejours, 1998).

Aussi longtemps que le travail fait sens pour les gens, quand bien même il y aurait des désagréments, et il y en a toujours, la souffrance n'est pas pathogène. On a longtemps pensé que le déficit chronique de reconnaissance du travail féminisé devait être préjudiciable à la santé. L'expérience des travailleuses dans le secteur des services aux personnes montre que leur investissement peut se maintenir même avec une faible reconnaissance sociale, aussi longtemps qu'elles peuvent réaliser leur travail avec soin (Galerand, Kergoat, 2008, Doniol- Shaw, 2009).

Ceci complexifie l'idée très répandue selon laquelle la souffrance se résoudrait par *La* reconnaissance. La reconnaissance du travail n'est pas un processus intersubjectif se résumant à des actes ponctuels d'encouragement, de gratitude ou de félicitations

qui seraient personnellement témoignés par la hiérarchie ou les collègues, ou encore les clients. La dimension affective de la reconnaissance peut aisément être manipulée et constituer un piège pour plus d'exploitation. La « vraie » reconnaissance du travail s'inscrit matériellement dans l'organisation du travail sous la forme des moyens qui sont accordés pour le faire avec soin.

En d'autres termes, il est faux de penser que l'on travaille *pour* être reconnu. Nous cherchons plutôt à être reconnu pour *travailler*. C'est-à-dire pour pouvoir le faire selon *nos* critères et *nos* valeurs. La valeur du travail – au sens éthique du terme, non utilitariste - n'est pas principalement conférée de l'extérieur par les autres. Elle dépend avant tout de ce qui est important pour nous, de *ce qui compte*, en fonction d'un tissu d'expériences qui ne se réduisent pas à celles du travail salarié. Toutefois, ces valeurs, qui sont aussi en partie « héritées », se remodelent également en fonction de la confrontation aux retours d'expérience et des conflits dans le travail quotidien, d'où le caractère pathogène des activités dépourvues de ce retour du monde réel (Flottes 2007).

Exp :

EN (2008) Le stress et la mobilité forcée de France Télécom Ce document de rédigé par des consultants porte sur le stress vécu chez France Télécom.

L'absence de reconnaissance est souvent évoquée comme facteur problématique. Les témoignages démontrent le manque de reconnaissance dans l'entreprise. Cette dernière prend la forme d'une survalorisation des compétences sans que cette dernière ne s'accompagne de reconnaissance salariale (voire même de diminution) ou de progression de carrière. Ce manque de reconnaissance aurait pour conséquence une diminution de la qualité du travail. On retrouve également une absence de reconnaissance s'incarnant dans les pressions constantes à la mobilité subies par les agents. Celles-ci porteraient atteinte à l'estime de soi. La mauvaise qualité des relations, qui se manifeste entre autre dans la non-reconnaissance serait une source de démotivation importante. (**Torrente Joseph**, 2004, p 41) .

- Conclusion :

Les risques psychosociaux sont des risques qui mettent en danger l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui impactent le fonctionnement des entreprises. Depuis une quinzaine d'années, de plus en plus de salariés déclarent souffrir de symptômes liés au stress, au harcèlement ou aux violences au travail, tous secteurs d'activité confondus. Tous les acteurs de l'entreprise sont concernés par ces risques aujourd'hui reconnus ».Risques psychosociaux (RPS), Risques professionnels.

convient de noter que les incidences des risques psychosociaux ne se limitent pas aux problèmes de santé mentale, de stress mais accroissent les risques de troubles musculo-squelettiques et de maladies cardio-vasculaires.

- ✓ Le travail exerce sur l'Homme une action spécifique dont l'impact est l'appareil psychique.
- ✓ «Dans certaines conditions, une souffrance émerge qui a pu être attribuée au choc entre une histoire individuelle porteuse de projets, d'espoirs et de désirs et une organisation du travail qui les ignore ».
- ✓ « Dans certains cas la souffrance s'avère propice à la productivité. Non pas tant la souffrance elle-même que les mécanismes de défense déployés contre elle ».

Bibliographie :

- 1- **Clot Yves, & Faïta, Daniel.** Genre et style en analyse du travail. Concepts et méthodes, Travailler, 2000, 4, pp. 7-42.
- 2- **Dejours C,** Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale, Editions du Seuil, 1998,p 208 .
- 3- **Dejours Christophe, Davezies Philippe, Raix Alain, Peter Lise,** «Nouvelles formes d'organisation du travail et santé mentale », Archives des Maladies Professionnelles, 1999, 60, 18, pp. 169-198.
- 4- **Dejours Christophe,** « Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ? », Travailler, 2004, 11, pp. 25-40.
- 5- **Dejours Christophe, Molinier Pascale,** « Le travail comme énigme », Sociologie du travail, HS/94, 1994, pp. 35-44. 21
- 6- **Flottes Anne,** 2007 Les sortilèges du virtuel *Travailler*, 2007, 17 pp163-178
- 7- **Galerand Elsa, Kergoat Danièle,** « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », Nouvelles Questions féministes, 2008, volume 27, n° 2, pp. 67-82.
- 8- **Torrente Joseph,** Le psychiatre et le travailleur. Cheminement de la psychopathologie du travail d'hier à demain, Paris, Doin éditeurs, 2004, pp20-22.41.
- 9- **Voir Corten P.,** Souffrances mentales émergentes au travail, exposé au colloque « Le stress au travail : une réalité, des enjeux » , 2012,pp .48-50 .
- 10- **Molinié et Serge Volkoff ,** Intensité du travail et santé dans un organisme administratif : une enquête statistique à l'Agence nationale pour l'Emploi Intensity of Work and Health in an Administrative Organization: A Statistical Survey at the National Employment Agency ,2000,p 40 .
- 11- **Dortier J.-F,** « La nouvelle tête de l'emploi » in Sciences Humaines n° 210, décembre 2009, pp. 31-33.
- 12- **Craan G.,** Profession nettoyeuse, www.lejim.info.
- 13- **Corten P.,** Souffrances mentales émergentes au travail, exposé au colloque « Le stress au travail : une réalité, des enjeux ».
- 14- Facteur de protection – Santé mentale et travail La reconnaissance , Association canadienne pour la santé mentale – Division du Québec , 2007.

- 15- **Benjamin, Julie** ,La reconnaissance en milieu du travail, Bulletin La vitrine – On connaît vos besoins en détail !, Hiver 2007, vol.3 n° 4 .
- 16- **Camilleri C**, Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie », in stratégies identitaires, Paris, PUF,1999, pp19-22 .
- 17- **Gollac, Michel**, L'intensité du travail : formes et effets, Revue économique, n° 2/5, 2005 .
- 18- **Sainsaulieu R**, L'identité au travail, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988 .
- 19- **Renault E**, « Reconnaissance, injustice, institution », Revue du MAUSS, n°23, 2004.