

Société

PRÉVENIR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL, UN ENJEU MAJEUR DE SANTÉ PUBLIQUE

Michel Debout †, Antoine Bristielle

04/12/2023

Dans quelle mesure les Français subissent-ils un mal-être au travail, au point que leur santé mentale en soit altérée ? Une **enquête, menée en partenariat avec la Ligue française de santé mentale, livre des résultats éclairants sur l'état de santé mentale au travail de nos concitoyens. Michel Debout, professeur de médecine légale et membre du Conseil d'administration de la Fondation et Antoine Bristielle, directeur de l'Observatoire de l'opinion de la Fondation, en présentent les principaux enseignements.**

Méthodologie

Enquête quantitative réalisée par l'Observatoire de l'opinion de la Fondation Jean-Jaurès sur un échantillon de 1002 personnes représentatives de la population française.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession, région). L'échantillon a été redressé sur les principales caractéristiques sociopolitiques (sexe, groupes d'âge, catégorie socio-professionnelle, niveau de diplôme, région et vote au premier tour de l'élection présidentielle de 2022).

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 7 au 9 novembre 2023.

Retrouvez [ici](#) les résultats complets

Depuis la fin des années 2000, la santé mentale au travail (c'est-à-dire, selon la définition même de l'Organisation mondiale de la santé, un état de bien-être total au travail) s'est progressivement installée comme une question majeure pour la santé des travailleurs, dont il faut rappeler que l'employeur a le devoir contractuel de la protéger, à quelques niveaux hiérarchiques qu'ils soient.

Ainsi, le stress au travail, à la suite des travaux de Patrick Légeron¹, s'est manifesté comme une des réalités de la nouvelle organisation du travail, puis ont été pris en compte le risque de suicide au

travail², et le harcèlement moral au travail suite à l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen³ et à l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE)⁴, cet ensemble étant rassemblé depuis autour du concept de « risques psychosociaux au travail », avec la mise en place de consultations spécialisées, notamment au niveau hospitalier, et, en toile de fond, l'approche de Christophe Dejours⁵ de « souffrance au travail ».

Le concept de *burnout*, né il y a cinquante ans avec les travaux américains, a trouvé progressivement une place majeure dans cette problématique générale (sous l'impulsion en France de Jean-Claude Delgenes⁶) avec plusieurs déclinaisons (*bore-out...*) qui sont toutes la marque de l'épuisement psychique au travail, avec ses effets morbides sur la santé globale des travailleurs.

Malgré tous ces travaux et nombreuses alertes de salariés, de syndicats, et du CESE, les effets des situations harcelantes et épuisantes au travail ne sont toujours pas reconnus en maladie professionnelle. Ainsi les entreprises ne sont pas obligées à de véritables plans de prévention, et les effets sur la santé des travailleurs sont toujours pris en charge au titre de l'Assurance Maladie (à la charge de tous) alors qu'ils devraient l'être au titre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)(à la charge des employeurs).

Bien plus, les mutations du travail (avec le télétravail que la crise liée à la pandémie de Covid-19 a largement contribué à développer et son corollaire, le *flex office*) liées à sa numérisation et à l'intervention massive de l'intelligence artificielle vont changer le rapport au travail, son organisation et les nouveaux risques que ces changements vont provoquer sur la santé des travailleurs. Toutes les catégories sont concernées et, après que la robotisation a eu un impact majeur sur l'effort physique au travail, ces nouvelles mutations vont, quant à elles, impacter le sens du travail, l'engagement éthique et collectif. Peut-on prévoir ce que ce sera que travailler en 2050, c'est-à-dire demain ? Quels emplois vont disparaître, quels nouveaux métiers vont se développer, quelles nouvelles carrières, quels nouveaux rapports au travail, et donc quels nouveaux risques pour la santé des travailleurs et principalement au niveau psychorelationnel ? La connaissance de ces nouveaux risques permettra la mise en œuvre de mesures préventives, ainsi qu'une meilleure prise en charge des travailleurs présentant des troubles liés à leur survenue.

Pour ces raisons la Fondation Jean-Jaurès publie les résultats d'une enquête sur la santé mentale au travail, réalisée par le professeur Michel Debout et par Antoine Bristielle, directeur de l'Observatoire de l'opinion de la Fondation, co-produite par la Ligue française de santé mentale et son président le docteur Roland Coutanceau.

Recevez chaque semaine toutes nos analyses dans votre boîte mail

[Abonnez-vous](#)

La rémunération, facteur le plus important de l'épanouissement pour 59% des Français

LES FACTEURS D'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

« Parmi les facteurs suivants, quels sont ceux qui contribuent le plus à votre épanouissement au travail ? (Deux réponses possibles) »



Si 57% des personnes interrogées placent, presque au même niveau, l'ambiance au travail (qualité des relations entre collègues), les autres facteurs se retrouvent loin derrière : seulement 27% des Français et des Françaises interrogés considèrent que le sens qu'ils trouvent à leur travail participe positivement à leur épanouissement. De nombreux travaux insistent sur la déperdition actuelle du sens du travail comme raison principale du désengagement professionnel ; il est donc nécessaire de relativiser cette explication pour redonner à la revendication salariale la place majeure qui reste la sienne.

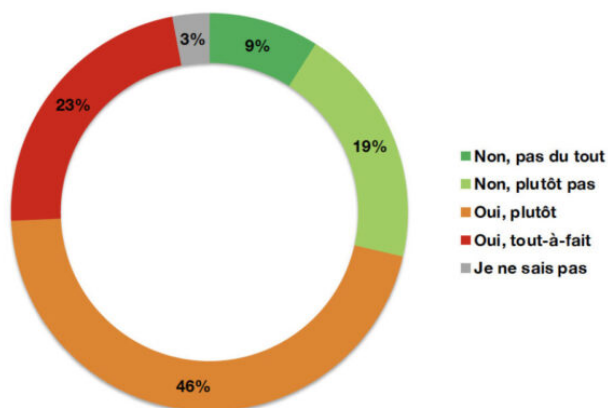
Santé mentale au travail et rémunération vont de pair. La rémunération n'a pas seulement une fonction économique et financière, permettant de donner à chaque travailleur un pouvoir sur sa vie, elle agit sur la relation même, que lie le travailleur à son travail, elle est un facteur de bien-être mental professionnel. On ne peut pas se sentir bien à son travail, si on s'estime mal payé en retour ! On comprend pourquoi le niveau de salaire dans la fonction publique, reste un élément clé pour le

recrutement des soignants, enseignants, force de l'ordre, fonctionnaires territoriaux... Le revenu n'a pas seulement une fonction financière et économique, il représente aussi, sur le pan psychique, une reconnaissance pour l'investissement au travail, les efforts réalisés, et les compétences requises qui se comparent à d'autres rémunérations, pour des emplois parfois moins sélectifs. Il s'agit aussi, à travers, par exemple, de l'actionnariat des salariés ou le régime des SCOP (sociétés coopératives et participatives), de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise ou au service, et même de se l'approprier, pour une partie au moins.

Une grande porosité entre le bien-être dans la vie personnelle et dans la vie professionnelle

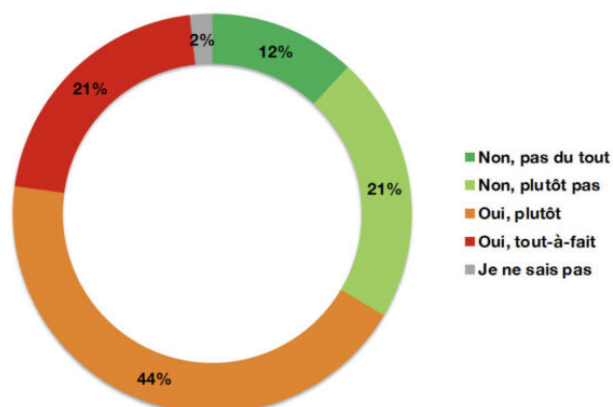
VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

« Pensez-vous que les évènements de votre vie professionnelle ont un impact sur votre santé mentale en dehors des heures de travail ? »



VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

« Pensez-vous que les évènements de votre vie personnelle ont un impact sur votre santé mentale au travail ? »



Pour 70% des Français et des Françaises actifs, les événements de leur vie professionnelle ont un impact sur leur santé mentale globale, y compris en dehors du travail, et pour 65% des Français, les événements de leur vie personnelle ont un impact sur la qualité de leur vie au travail.

Le cerveau émotionnel et relationnel ne fonctionne pas en silos étanches ; le bien-être, ou la sensation de bien-être, est une réalité globale. Chaque secteur de la vie (personnelle et professionnelle) interagit l'un sur l'autre ; on comprend pourquoi des organisations toxiques au travail peuvent avoir des effets délétères majeurs sur la vie familiale, relationnelle et affective. Combien de couples se désunissent, de familles se déconstruisent à la suite de situations professionnelles harcelantes ou épuisantes, qui dégradent progressivement la santé mentale de la victime et atteignent sa capacité à nouer des relations de qualité avec son environnement familial et social ?

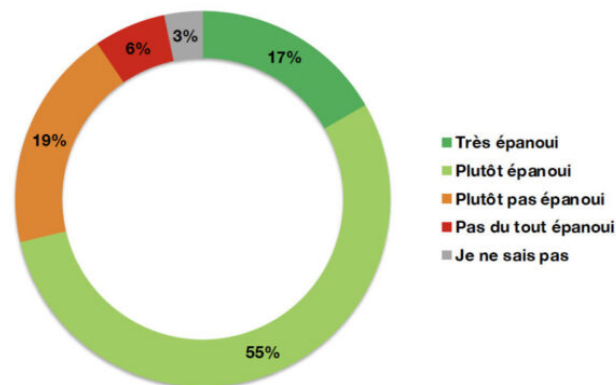
De la même façon, le travailleur qui éprouve de grandes difficultés affectives et relationnelles dans sa vie de couple ou de famille va voir se dégrader sa relation au travail. S'il n'y a pas lieu d'être intrusif, il est important, notamment pour les services de santé au travail, de prendre en compte les salariés en grande difficulté personnelle pour que ne s'ajoutent pas à ces dernières des difficultés professionnelles qui engageraient alors l'intéressé dans une spirale très délétère de sa santé mentale.

Un quart des Français n'est pas épanoui au travail

Alors qu'avoir un travail est une des conditions premières de la santé mentale des personnes, **22% des Français et des Françaises actifs** considèrent que l'organisation du travail a un effet négatif sur leur épanouissement au travail.

L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

« Dans votre travail, vous vous sentez d'ailleurs globalement : »



Ce sont **les personnes âgées de plus de 50 ans** qui se sentent le plus épanouies à leur travail (78% vs 66% pour les 35-49 ans). Il n'y a pas de différence significative de ce point de vue entre les hommes et les femmes.

Ce sont **les salariés qui déclarent le niveau de diplôme le plus élevé** (grandes écoles, master, doctorat) qui déclarent à 80% être épanouies à leur travail, alors que ce n'est le cas que de 60 % de ceux qui ont arrêté leur formation au collège.

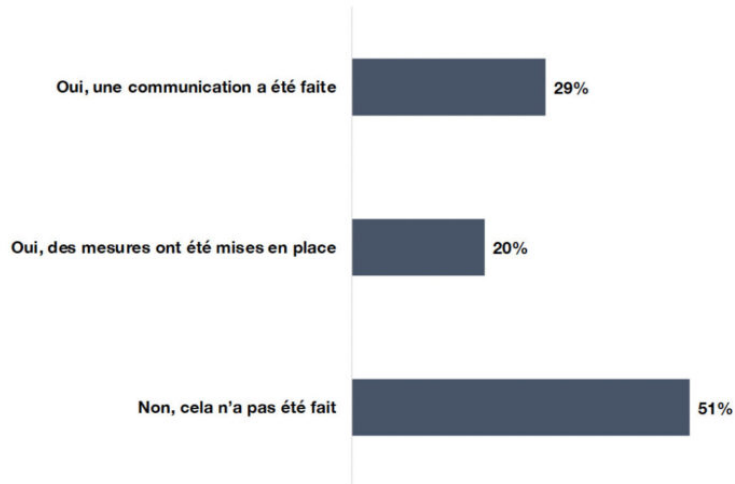
Ce sont **les agriculteurs** qui se déclarent les plus épanouies à leur travail, alors que ce sont les ouvriers qui sont le moins épanouies (100% vs 40%).

Le temps partiel a un effet aggravant sur l'épanouissement dans le travail, par rapport au temps plein (32% vs 24% de non-épanouissement.)

Des programmes de prévention pour l'épuisement professionnel ou le harcèlement au travail dans un quart des entreprises seulement

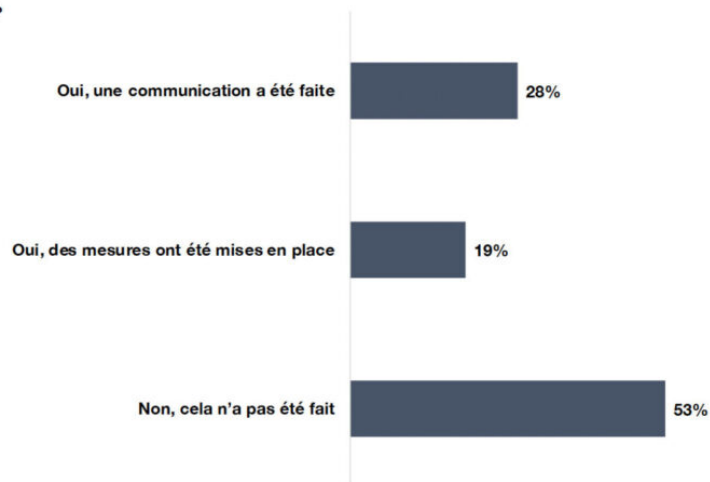
L'ACTION DES ENTREPRISES

« Le sujet de la santé mentale au travail a-t-il été abordé dans votre entreprise ? »



L'ACTION DES ENTREPRISES

« Le sujet de l'épuisement au travail / du burn-out a-t-il été abordé dans votre entreprise ? »



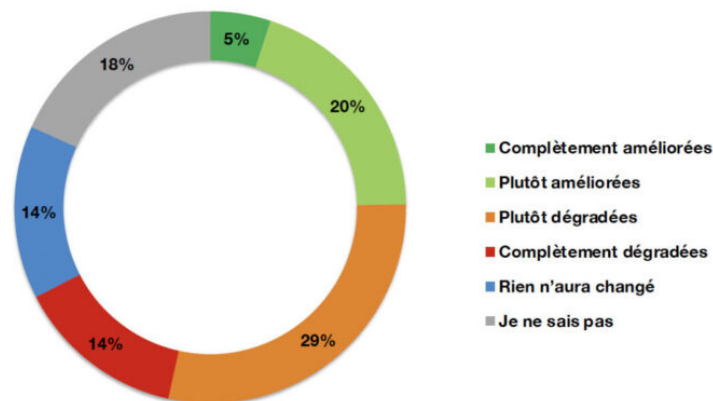
Cette appréciation montre combien il faut encore développer les programmes de prévention de l'épuisement professionnel et des situations harcelantes au travail. Elles sont à l'origine des atteintes de la santé mentale des travailleurs, parmi les plus préoccupantes, avec des évolutions dépressives voire suicidaires. Il n'y aura pas de véritables progrès dans ce domaine tant que les effets du *burnout* et du harcèlement sur la santé mentale des travailleurs ne seront pas reconnus en maladie professionnelle. Cela permettra aux médecins traitants et aux médecins du travail d'agir dès les premiers symptômes (et non une fois que la dépression s'est réellement installée) et obligera les entreprises à développer des programmes de prévention, seules réponses efficaces à ces situations qui dégradent la vie mentale de beaucoup trop de travailleurs.

La dégradation des conditions de travail

43% des Français et des Françaises pensent que leurs conditions de travail se dégraderont en 2050, quand seulement un quart des Français considère que leurs conditions de travail s'amélioreront.

L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

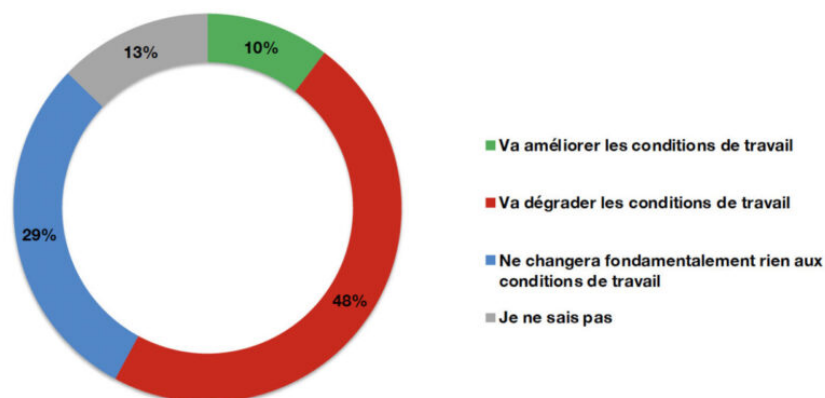
« Pensez-vous qu'en 2050 les conditions de travail se seront : »



La moitié des Français et des Françaises considère que la crise écologique va dégrader les conditions de travail dans le futur et ils sont un tiers à penser que l'intelligence artificielle aura un effet comparable.

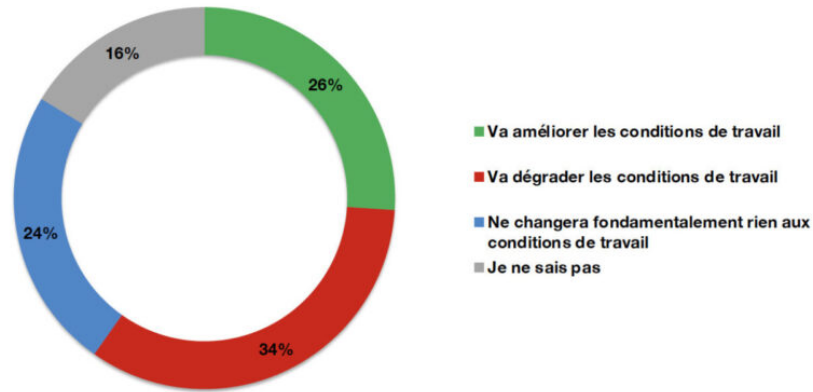
LA CRISE ÉCOLOGIQUE ET LE TRAVAIL

« La crise écologique »



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LE TRAVAIL

« L'Intelligence artificielle : »



Notre enquête confirme que de trop nombreux travailleurs et travailleuses connaissent une ou plusieurs situations de mal-être au travail, qui ont des effets délétères sur ce qu'ils apportent à leurs entreprises ou leur service. De la même façon, leur vie familiale et sociale est impactée. La santé mentale au travail est bien un problème majeur de santé publique.

Les Français expriment aussi leur inquiétude pour les années à venir qui devraient voir une nouvelle dégradation de cette situation.

Il est temps d'organiser un « Grenelle de la santé mentale au travail » concernant l'ensemble des entreprises privées, à caractère social ou associatif, et publiques, rassemblant l'ensemble des acteurs : représentants des employeurs comme des travailleurs, des services de santé au travail, de l'inspection du travail, associations d'aide et de soutien, et tous les professionnels concernés.

1. Patrick Légeron, *Le stress au travail : un enjeu de santé*, Paris, Odile Jacob, 2001.
2. Michel Debout, *Le suicide*, avis du Conseil économique et social, juillet 1993.
3. Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral ou la violence perverse au quotidien*, Paris, Syros, 1998.
4. Michel Debout, *Le harcèlement moral au travail*, avis du Conseil économique, social et environnemental, avril 2001.
5. Christophe Dejours, *La souffrance au travail*, Paris, Points, 2009.
6. Jean-Claude Delgenes, Bernard Morat, Agnès Martineau-Arbes, *Idées reçues sur le burn-out*, Paris, Cavalier bleu, 2017.