

PROCESSUS PSYCHOPATHOLOGIQUES ET MALADIES PSYCHIQUES ENGENDRÉS PAR LE TRAVAIL

Dominique HUEZ

Face aux psychopathologies du travail, l'analyse du travail est essentielle pour repérer les différents processus pathogènes des psychopathologies du travail. Ainsi :

➤ **Les pathologies de surcharge** résultent de l'intensification d'un travail générant un excès ingérable de sollicitations gestuelles, cognitives ou émotionnelles et effondrant le soutien social. Pour tenir il ne faut plus penser son travail. Elles sont à l'origine d'effondrements dépressifs, mais aussi de conséquences somatiques telles que les maladies cardio-vasculaires par surtravail ou les troubles musculo-squelettiques (TMS) et rachialgies.

◆ **Le burn out** décrit le processus d'épuisement qui peut mener à une dépression professionnelle. Il y a un risque pour la restauration de la santé, à se limiter à ce « mot-valise », qui amalgame cause et conséquence. C'est le moyen de dédramatiser la maladie sans analyser la causalité du travail ni en permettre sa reconnaissance en maladie professionnelle car la pathologie n'est pas nommée.

◆ **La dépression professionnelle est une des issues morbides des pathologies de surcharge.** Elle est déclenchée par des événements qui engagent le rapport subjectif au travail et demeurent en partie non pensés, n'ayant pu faire l'objet d'une délibération collective. L'amputation défensive psychiquement de la capacité de raison-

ner, les défauts majeurs de reconnaissance des contributions singulières et la fragilisation du *travailler ensemble* peuvent en majorer le risque. Il s'agit de la pathologie mentale la plus répandue sur les lieux de travail, et pourtant la moins socialisée. Elle peut être reconnue en maladie professionnelle par le CRRMP si son lien direct et essentiel avec le travail est démontré, mais ce processus est entravé par la nécessité réglementaire d'une IPP supérieure à 25 %.

➤ **Les pathologies post-traumatiques** par état de stress traumatique aigu ou chronique, autrefois exceptionnelles dans le cadre du travail, se développent. Elles sont constituées par les conséquences psychopathologiques des violences symboliques ou physiques dont sont victimes des personnes dans l'exercice de leur activité. Ce qui est nouveau est la façon dont l'organisation du travail prescrit le résultat à atteindre en faisant l'impasse sur l'activité réelle à y déployer et augmente la charge de travail émotionnelle. Les salariés en rapport avec le public, ou pris dans des logiques clients-fournisseurs très dégradées, ou écartelés entre des logiques de production de qualité et des logiques commerciales, ou stigmatisés par des évaluations individuelles des performances qui dénie leur contribution, sont concernés.

Le tableau clinique de l'état de stress post-traumatique regroupe **une anxiété généralisée** associée à

des troubles du sommeil majeurs et à des crises d'angoisse, pendant lesquelles le sujet revit de façon répétitive dans la journée la scène traumatique. Il peut être accompagné de symptômes névrotiques généraux, de phobies, d'obsessions ou de conversion hystérique. Il peut y avoir des symptômes psychosomatiques, cardiaques ou digestifs. Faute de pouvoir échapper aux risques dans la réalité, les travailleurs adoptent alors des stratégies mentales de lutte contre la perception de la peur, peur dont l'origine ne peut être reconnue.

L'état de stress post-traumatique peut être déclaré en accident du travail.

Au regard de cette déclaration et de ses difficultés qui peuvent mettre en difficulté le travailleur et renforcer son isolement, il faut construire un accompagnement collectif solidaire pour faire obstacle au risque de victimisation qui empêche alors de penser les contradictions du travail.

➤ **Les pathologies de la solitude** résultent de la maltraitance d'un management individualisant coupé de la réalité du travail collectif, possiblement par harcèlement ou *mobbing* (harcèlement par un groupe). Face à son vécu d'injustice, le sujet ne sait pas distinguer la lâcheté d'autrui d'un jugement péjoratif sur son propre travail. Il s'épuise, commet des erreurs qui le convaincront qu'il est fautif. La spirale de la dépression se déploie, avec le sentiment d'imposture, de faute, de déchéance. L'effondrement du « sol » commun, la « dé-sol-ation », conduit à l'anxiété généralisée, à la dépression.

♦ **La souffrance éthique** résulte du fait de collaborer ou de consentir à des actes que l'on réprouve. Les personnes ordinaires ne font pas ce qu'elles veulent de leur sens moral. La souffrance éthique résulte de l'expérience de la lâcheté et de la soumission. Elle touche la question de l'identité. On se conduit ainsi comme un lâche, on trahit les autres, mais d'abord soi-même et l'image que l'on s'en fait. Le risque est la perte de l'estime de soi, qui est aussi la condition de l'estime d'autrui, ce qui entrave les coopérations. Elle s'accompagne de l'effondrement de la solidarité. L'angoisse qui en naît peut conduire à une crise psychopathologique. La souffrance éthique

peut générer la formation de nouvelles stratégies psychiques de défense, qui consistent à engourdir sa conscience morale par la formation d'un déni de perception de ce qui dans le travail fait souffrir.

♦ **La crise suicidaire** concerne un sujet parmi les plus mobilisés dans son travail et qui a perdu la capacité du fait de son sur-engagement, de prendre soin de sa santé. Dans la majorité des cas, une histoire très longue et très construite de souffrance au travail existe, souvent effacée de la perception par l'activisme défensif. Un événement inaugural survient, qui transforme brutalement le vécu du travail. Apparaissent des sentiments de perte de valeurs, d'injustice, de trahison, d'abandon, de dévalorisation, de culpabilité. L'identité est atteinte par la perte du sens de la situation de travail elle-même. Les mécanismes de défense psychique pour tenir coûte que coûte, la rationalisation de ce qui est subi sans être pensé, puis l'isolement, la fuite, l'évitement, mènent à l'effondrement. Les facteurs qui provoquent la décompensation psychique sont souvent les conflits avec la hiérarchie sur le *bel ouvrage* et les conflits de valeur à l'origine d'une honte d'avoir consenti à des actes que l'on réprouve. Cela génère la haine de soi et le passage à l'acte.

L'élucidation par le sujet des déterminants de sa souffrance générée par le travail est un passage obligé pour recouvrer sa capacité d'action et sa santé. Si la souffrance est un vécu individuel, c'est la prise en compte de ses déterminants collectifs qui permet de sortir d'un vécu délétère. Le silence des autres face à la maltraitance d'autrui précipite la désagrégation du sens commun concernant la justice, la dignité, la solidarité.

D'où l'importance de toute *alerte collective de risques*. La prévention en passe par la critique de l'exaltation démesurée de la performance individuelle, la réflexion sur les causes de fragilisation des collectifs de travail. Cela pour permettre les mises en délibération de *règles professionnelles entre pairs*, et rouvrir un débat concernant les moyens de penser, d'évaluer et de développer la *coopération*, le *travailler ensemble* et faire évoluer l'organisation du travail.