

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

AUTEUR :

D. Lhuilier, Centre de recherche sur le travail et le développement – Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Paris

EN RÉSUMÉ

L'émergence massive de la problématique du sens du travail est révélatrice des grandes transformations du monde du travail, et plus globalement des mutations macrosociales qui contribuent à brouiller à la fois les repères et les perspectives. Les conflits de valeurs au travail sont d'autant plus sensibles qu'ils recouvrent les dilemmes et désaccords éthiques, le travail et la qualité empêchés. Cette notion, polysémique, fait l'objet de modélisations théoriques afin d'identifier ses dimensions constitutives : qu'est-ce qu'un travail qui a du sens ? Elles cherchent à repérer les effets du manque, de la perte de sens sur le rapport au travail, à l'organisation, sur la santé. Quelles conditions favorisent ou empêchent la construction du sens et corrélativement le développement de la santé ?

MOTS CLÉS

Organisation du travail / Conditions de travail / Santé au travail / Satisfaction au travail / Bien-être au travail / Risque psychosocial / RPS / Psychopathologie

La problématique du sens du travail est majeure aujourd'hui si on en juge par l'usage exponentiel de cette expression, tant du côté des salariés que des dirigeants et managers : « *quête de sens au travail* », « *perte de sens* », « *offre de sens* »... Son émergence et son développement depuis les années 2010 sont sans doute des révélateurs des transformations du monde du travail et, plus globalement, des mutations macrosociales qui contribuent à brouiller à la fois les repères et les perspectives.

Cette notion de sens du travail est complexe à saisir tant elle est polysémique. Son flou sémantique est manifeste au vu des usages qui en sont faits suivant les disciplines et les catégories d'acteurs. Si l'étude du sens spécifie l'objet même des approches cliniques, les projets de construction de modélisations théoriques ont mobilisé des approches quantitatives afin

d'identifier ses dimensions constitutives et les mesurer pour repérer les effets du manque, de la perte de sens sur le rapport au travail, à l'organisation, sur la santé.

Aussi deux voies s'ouvrent à l'exploration du sens du travail. Celle dominante dans les débats actuels qui cherche à répondre à la question : qu'est-ce qu'un travail qui a du sens ? Une autre, plus clinique et processuelle, qui s'intéresse à la façon dont les sujets (re)construisent le sens du travail, y compris en examinant les processus de construction/déconstruction du sens du travail au prisme des rapports entre travail en emploi et vie personnelle.

L'investigation proposée ici s'appuie sur les questions : quels impacts sur la santé a le sens du travail, sa fragilisation, voire sa perte ? Quelles conditions favorisent ou empêchent la construction du sens et corrélativement le développement de la santé ?

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

À LA RECHERCHE D'UNE DÉFINITION DU SENS DU TRAVAIL

La définition du sens part littéralement «*dans tous les sens*» [1]. Aussi, un premier point de repère peut éclairer, l'étymologie... et, au fil du temps, ses transformations. Sens provient du latin *sensus* qui renvoie à l'action d'éprouver, aux organes des sens, sensation, manière de penser, et de *sentire*, sentir. Une autre signification s'associe à partir du XII^e siècle, celle qui désigne le chemin, la direction. C'est à partir du XVI^e siècle que sens renvoie aussi à la signification, qui porte en elle les valeurs qui sous-tendent le sens.

Aujourd'hui, dans nombre de travaux, trois dimensions sont essentiellement retenues pour tenter de cerner ce que recouvre le sens du travail [2] :

- **la signification** du travail pour le sujet, la valeur du travail, ce qu'il représente pour lui, la place qu'il occupe dans sa vie mais aussi la définition ou la représentation qu'il en a ;

- **la direction**, l'orientation, les buts que le sujet poursuit dans son travail et les valeurs qu'il lui attribue (ses intérêts, les valeurs professionnelles). Sont classiquement évoquées ici les fonctions utilitaires du travail (occupation, salaire de subsistance) et ses fonctions expressives (plaisir, créativité, pouvoir d'agir). Mais on peut aller plus loin avec les disciplines qui ont pour objet l'activité (les ergodisciplines) en soulignant que cette dernière est aussi dirigée vers soi-même, vers les autres co-acteurs de la situation et vers les autres destinataires du résultat de l'action. La question ici est «*pour qui*», «*pour quoi*» l'activité est réalisée et la conflictualité,

la cohérence entre ces différentes directions de l'action ;

- **la cohérence**, la congruence entre le sujet, ses règles de métier et le travail qu'il accomplit, entre ses attentes, ses valeurs et les gestes qu'il pose quotidiennement dans le milieu de travail, entre ses propres buts et les buts prescrits.

Ainsi, s'attacher à la question du sens du travail conduit à récuser la réduction du sujet psychologique au statut d'opérateur de production ou de ressource humaine. Les enjeux du travail dépassent toujours ceux de l'efficacité, de la performance ou rentabilité telles que définies par les rationalités instrumentale ou économique. Ces enjeux sont à la fois existentiel et politique (au sens de *polis*, du vivre ensemble).

Le travail, entendu comme activité humaine, finalisée, contextualisée, transforme à la fois son auteur et son monde. Le sujet y engage son corps, sa subjectivité et cherche à y construire sa santé. L'activité de travail est donc toujours orientée par la conduite du sujet et ses mobiles propres, mais aussi par le segment de réalité à transformer, et par les activités et les attentes des autres, qu'ils soient prescripteurs, co-auteurs ou usagers - clients du travail réalisé. Le sens du travail est fondamentalement ancré ici dans ces visées de transformation de soi, de la réalité, du monde social dans lequel il s'inscrit.

Selon Christophe Dejours, théoricien de la psychodynamique du travail, le sens de ces activités renvoie à trois grandes dimensions : sens par rapport à une finalité à atteindre dans le monde objectif, sens de ces activités par rapport à des valeurs dans le monde social, sens, enfin, par rapport à l'accomplissement de soi dans le monde subjectif [3].

La psychologie ergonomique souligne, elle aussi, les dimensions subjectives de l'activité : «*l'agent ne peut être conçu comme un simple système d'exécution de la tâche prescrite. Cette tâche s'inscrit pour lui dans son histoire. Il ne fait pas que réaliser la tâche prescrite, mais il vise aussi, par cette réalisation, des buts personnels*» [4]. Les fins poursuivies par les organisations et les travailleurs ne sont pas univoques.

En clinique de l'activité, le sens n'est pas seulement une interprétation subjective individuelle des expériences professionnelles, pas plus qu'il ne coïncide à l'offre de sens proposée par l'organisation, le management. Le sens du travail est le résultat des restructurations – favorables ou défavorables à la santé – réalisées par un sujet à partir des conflits et des contradictions éprouvés dans son activité : contradictions entre son adhésion aux valeurs socio-historiquement situées, celles qui comptent pour lui dans son travail, celles du métier et ce qu'il pressent ou éprouve des possibilités ou impossibilités de développement du travail. Le sens – ressort interne à l'activité de travail – est alors compris comme la discordance créatrice ou destructrice entre occupations et préoccupations [5].

La psychologie sociale du travail va plus loin en rappelant que la femme ou l'homme ne sont pas seulement des «*travailleurs*» mais des sujets engagés dans plusieurs mondes et plusieurs temps vécus à la fois. Ils cherchent à rendre ces mondes et temps, autant que faire se peut, compatibles, congruents. Ce qui suppose des régulations, arbitrages, ajustements pour réduire les contradictions entre eux. L'échec de ces tentatives de régulations, conciliations, génère des phénomènes psychopathologiques [6].

Aussi, faut-il sortir du travail pour comprendre pleinement la question du sens du travail [7] car «*le comportement dans un domaine de vie est régulé par la signification que le sujet lui accorde dans d'autres domaines de vie*» [8]; ce qui contribue à nourrir le mouvement de la normativité, et donc la santé: «*l'homme ne se sent en bonne santé – qui est la santé – que lorsqu'il se sent plus que normal, c'est-à-dire adapté aux milieux et à ses exigences, mais normatif, capable de suivre de nouvelles normes de vie*» [9]. Pouvoir éprouver et opposer des normes personnelles aux normes sociales d'un travail prescrit suppose de puiser dans d'autres registres que celui du travail en emploi, de faire usage des expériences du sujet dans ses différents mondes, en emploi et hors emploi.

CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL QUI A DU SENS

Coutrot et Perez [10], en appui sur les cadres théoriques du travail vivant et de la psychodynamique du travail, ont cherché à objectiver la notion de sens du travail en mobilisant les outils de la statistique et de l'économétrie. Trois dimensions sont explorées pour cerner le sens du travail: l'utilité sociale, la cohérence éthique, la capacité de développement. Ainsi, un travail a du sens quand il permet de se sentir utile, de se reconnaître soi-même dans ce qui est fait en respectant les règles du métier et l'éthique commune, et de développer ses habiletés et son expérience. Un questionnaire, conçu pour explorer ces trois dimensions et leurs effets perçus, outillait les enquêtes nationales sur les conditions de travail réalisées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des

statistiques (Dares) en 2013 et 2016, donc avant la crise sanitaire.

Sur ces enquêtes, l'analyse statistique révèle que le sens du travail dépend peu du niveau de diplôme et pas du tout du salaire. Le sens du travail, en revanche, est positivement corrélé avec le statut social, les cadres trouvant plus de sens à leur travail que les ouvriers. Les déterminants du sens identifiés comme les plus importants sont: travailler en contact avec le public, dans une petite ou moyenne entreprise (PME) indépendante ou dans le secteur public ou associatif plutôt que dans un grand groupe ou chez un sous-traitant. Les métiers les plus riches en sens ne sont pas forcément les plus prestigieux ni les mieux rémunérés: assistantes maternelles, aides à domicile, ouvriers qualifiés du bâtiment et travaux publics (BTP), employés administratifs et commerciaux du tourisme... Quant aux métiers les plus dépourvus de sens, ils sont réalisés par des personnes peu diplômées (ouvriers non qualifiés, caissières, agents de sécurité...), mais pas toujours (conseillers et cadres de la banque et des assurances). Les salariés dans les métiers du *care* (soins, enseignement, formation...) et donc en lien direct avec un public ou des clients, trouvent globalement beaucoup de sens à leur travail: leur sentiment d'utilité sociale est très fort. Mais ce sens est perçu comme menacé par l'organisation du travail: procédures de mesure et contrôle des temps alloués, intensification du travail, automatisation et algorithmisation du travail... ce qui engendre le sentiment d'une dégradation de la qualité du travail réalisé et un empêchement au développement des potentialités et compétences des salariés.

L'utilité sociale perçue – sens social

légitimé – apparaît donc comme essentielle. Ce qui renvoie bien sûr aux définitions contrastées de ce qu'elle recouvre suivant les catégories d'acteurs. Ainsi, ces constats rejoignent ce qu'avait révélé Graeber [11] dans son ouvrage au titre évocateur, *Bullshit Jobs* (ou «*emplois à la con*»), et dont l'audience phénoménale constituait un fort révélateur. En synthèse, l'ouvrage souligne qu'une part croissante et élevée des emplois n'a ni sens ni utilité. Il explore les facteurs économiques, politiques et sociaux qui expliquent cette prolifération des tâches inutiles. Les *bullshit jobs* sont «*une forme d'emploi rémunéré si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé de faire croire le contraire*» [11]. Ils ont des conséquences négatives sur la santé psychique: dépression, anxiété, effondrement de l'estime de soi...

En 1988, le philosophe André Gorz soulignait déjà l'épuisement associé au travail amputé de son sens, de sa vitalité, sous l'emprise d'un management par les chiffres: «*Le travail a disparu parce que la vie s'est retirée de l'univers. Il n'y a plus personne ; seuls des nombres qui chassent des nombres en silence, indiscutables parce qu'insensibles, muets. À la fin de sa journée, l'opérateur se lève. De ce qu'il a fait il ne lui reste rien, aucun acquis matériel visible, mesurable: il n'a rien réalisé. Mais ce rien l'a épuisé*» [12].

L'utilité du travail se joue aussi dans la part d'autonomie qu'implique une proportion croissante de métiers. Or celle-ci semble de plus en plus contrariée par les nouvelles formes d'organisation du travail. Le développement d'une prise de conscience de leurs virtualités, capacités, et le recul de

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

la légitimité des limites imposée à la part d'autonomie attendue rendent ces empêchements moins acceptables ou soutenables pour les salariés.

En effet, les travailleurs d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier. Eux aussi se sont transformés et de multiples façons : accroissement des niveaux d'instruction et de la familiarité avec les objets techniques, notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), évolution des attentes à l'égard du travail et de l'emploi, transformation des systèmes de valeurs qui interviennent dans la régulation entre les différents investissements (vie professionnelle/extraprofessionnelle)... Sans oublier le fait qu'il y a aujourd'hui dans le monde du travail de plus en plus de femmes (au début des années 1960, les femmes ne représentaient que le tiers de la population active ; elles en constituent désormais la moitié), de plus en plus de seniors et de plus en plus de personnes vivant avec une maladie chronique ou une santé fragilisée au travail [13, 14].

Le **tableau I** présente une synthèse des caractéristiques du travail favorables au sens du travail.

SENS DU TRAVAIL, SENS AU TRAVAIL

Coutrot et Perez [10], notamment, montrent que le métier ou la mission peuvent avoir du sens, correspondre aux valeurs investies voire être reconnus par les destinataires du travail réalisé (soignés, élèves, usagers, clients), mais que ce sens du travail peut être attaqué au travail, par l'organisation du travail et ses transformations.

Pratt et Ashforth [15] font une distinction entre le sens **du** travail et

↓ **Tableau I**

> SYNTHÈSE DES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL FAVORABLES AU SENS DU TRAVAIL

Caractéristique du travail	Illustration
Utilité sociale du travail	Faire quelque chose qui est utile aux autres, à la société Contribuer
Cohérence éthique	Faire un travail moralement justifiable, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il engendre
Possibilité de développement	Faire un travail qui permet d'apprendre, de développer ses habiletés, son potentiel, son métier
Autonomie	Pouvoir exercer ses compétences et son jugement pour résoudre des problèmes, arbitrer et prendre des décisions
Qualité des relations	Faire un travail dans la coopération avec les collègues
Reconnaissance	Faire un travail dont les efforts sont reconnus

le sens **au** travail. En effet, le sens au travail peut être obtenu des qualités intrinsèques du travail lui-même, ou du milieu, des conditions dans lesquelles il s'accomplit. L'attribution de sens (*sensemaking*) est le processus par lequel le sujet associe une signification à la perception qu'il a de son travail, sa mission, et de son milieu de travail. La signification ainsi attribuée n'est pas qu'une affaire de subjectivité singulière. Elle est aussi le produit d'une construction sociale : celle du métier ou du collectif de travail, voire celle de la «*culture d'entreprise*». De manière plus générale, le sens du travail ne se fabrique pas que dans le ici et maintenant de la situation de travail en emploi. Ou, plus exactement, l'activité en emploi convoque d'autres sources d'attribution de sens, celles qui puisent dans les différents domaines de vie et d'activités des sujets. Ainsi, les liens entre les buts poursuivis au travail et les buts poursuivis

dans les autres domaines de vie, entre les succès et les échecs au travail et les succès et échecs dans les autres domaines de vie, entre le sentiment d'efficacité au travail et le sentiment d'efficacité dans les autres domaines de vie, sont interdépendants ; de même que les liens qui puisent dans l'histoire des sujets, dans les différents temps de leur socialisation (passé, présent et avenir), par exemple, entre l'expérience de travail actuelle et des expériences passées (expériences de formation ; expériences antérieures en d'autres organisations ou métiers ; expériences de chômage...) et/ou projetées (projets de reconversion professionnelle, de création d'activité...).

Deux dimensions sont essentielles ici : l'inter-signification des activités (c'est-à-dire la construction du sens **entre** les activités et non **dans** l'activité) et les processus d'appropriation. Appropriation – de prescriptions, de normes, d'outils, d'œuvres, d'un métier – quand le sujet les fait

siens, les redéfinit pour les rendre propres à son usage et à ses visées. Appropriation quand le sujet a la possibilité d'y «mettre du sien», de singulariser son geste, de marquer de son empreinte personnelle l'exercice de son métier, quand la créativité, l'inventivité, le bricolage sont possibles, mieux reconnus et validés. De l'appropriation et la créativité dépend la possibilité (ou l'impossibilité) d'une personnalisation dans et par le travail, avec ses conséquences pour la santé psychique des travailleurs [7]. L'**encadré 1** illustre ces aspects.

↓ Encadré 1

➤ SOPHIE, AIDE-SOIGNANTE PUIS FEMME DE CHAMBRE [16]

Sophie a 29 ans, un CAP et une fille qu'elle élève seule. Aide-soignante en EHPAD, elle enchaîne deux CDD, puis est femme de chambre dans une société de nettoyage pour des prestations hôtelières : un CDI pour sortir d'une précarité d'emploi difficile à soutenir pour une famille monoparentale. Peu après, blessée aux cervicales, elle est licenciée pour inaptitude. En retraçant son histoire professionnelle et celle de sa santé, Sophie compare ses deux expériences : deux métiers pénibles physiquement, psychiquement aussi. La différence essentielle se joue autour de la question du sens, de la coopération et de la reconnaissance du travail : *«Aide-soignante, on sait pour quoi, pour qui on nettoie. Les personnes âgées, il faut en prendre soin. Comme j'aimerais qu'on s'occupe de ma grand-mère, de moi aussi plus tard. Et puis il y a de la solidarité là entre collègues, on parle de nos vies, des enfants, on s'entraide sur les horaires, des échanges de plannings pour s'occuper des enfants. Femme de chambre, c'est chacune "ses" chambres à faire. On enchaînait, on ne se voyait pas. C'est un métier ingrat, y a des clients irrespectueux qui laissent tout sale. Du coup, on dépasse le temps de ménage. Alors comment faire avec ma fille ? Je bricole des systèmes de garde mais je suis pas fière de mon travail de mère là ! ... ni de mon boulot»*. La fierté éprouvée à l'égard du travail engage tout à la fois le travail professionnel et parental.

TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET FRAGILISATION DES CONDITIONS NÉCESSAIRES À LA CONSTRUCTION DU SENS

S'attacher à la question du sens du travail, à ses finalités telles qu'élaborées individuellement, collectivement et socialement, est un impératif d'autant plus essentiel que de nombreux obstacles se dressent sur cette voie. La pensée dans et sur le travail est à conquérir, à préserver. En effet, nombre de transformations du travail empêchent le travail de penser, mais aussi le dialogue sur les finalités de l'activité dans laquelle chacun est engagé individuellement et collectivement. L'intensification du travail réduit la réflexivité, les échanges sur le travail et les controverses sur les buts visés. Aujourd'hui, l'intensification n'est plus réductible à l'augmentation des cadences, s'ajoutent la densification et la complexification du travail [17]. D'où la fréquence des sentiments de dépossession par accroissement des pressions, sollicitations, et le défaut de visibilité du cadre global dans lequel s'inscrit la contribution de chacun. Le travail en apnée, *«le nez dans le guidon»*, est un puissant frein à l'élaboration, à la définition des buts visés, et à leur mise en dialogue. Le développement de la polyvalence, d'organisations du travail par projets, chantiers, dossiers segmentés, favorise une tendance à la dispersion, la fragmentation de l'activité de travail [18]. Alors, l'engagement dans l'activité est sans cesse morcelé, suspendu ou latéralisé par de nombreuses interruptions. Et cette dispersion ampute elle aussi la réflexivité, focalise sur le comment jongler, attache à l'immédiat et efface les finalités, la projection temporelle. Zapper

constamment entre plusieurs activités, se perdre dans une kyrielle de petites tâches accomplies rapidement et de façon répétée dégradent la mobilisation dans la recentration qu'implique le travail de penser [19]. *A contrario*, penser, c'est différer les réponses aux questions, prendre le temps de les élaborer, éviter la précipitation, reprendre la main sur l'organisation temporelle de son travail.

Une autre évolution majeure est celle de la précarisation. L'incertitude, l'instabilité des contextes politiques, socio-économiques et professionnels font de la précarisation une caractéristique majeure aujourd'hui. On pense bien sûr à la précarité de l'emploi, qui se prolonge dans la précarisation du travail : développement de la polyvalence, des mobilités géographique et professionnelle, fréquence des restructurations productives, des réorganisations internes, du turnover de l'encadrement, des réorientations d'objectifs, mais aussi confrontation simultanée à des obsolescences rapides et à des innovations continues, fabriquent une précarisation des fonctions, des métiers et des environnements de travail. Et tout ce qui concourt à la précarisation des expériences professionnelles rend difficile l'élaboration du sens, car elle brouille les liaisons temporelles passé-présent-futur et fabrique de l'isolement, voire de la solitude au travail. Sans collectif, pas de tissus où tisser sa place, pas de repères à construire ensemble et à partager, pas d'échanges sur les buts poursuivis. Les nouvelles organisations et formes de gestion du travail peuvent, c'est là une expérience partagée par beaucoup, rendre le travail invivable, alors l'activité perd son sens, sa valeur sociale. Elle se rétracte dans une seule visée instrumentale de préservation de

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

son emploi. Dès lors, il ne s'agit plus de vivre au travail, mais seulement de vivre de son travail. Pourtant, comme cela a été précédemment souligné, travailler n'est jamais seulement produire des biens ou des services, pas plus que de subsister. C'est aussi toujours produire et affirmer son existence, persévérer dans son être, y développer sa puissance d'agir, indissociable de la puissance d'exister.

Les activités humaines sont à la fois productions de soi et du monde, actions, entendues comme pratiques sociales de construction et transformation d'un monde commun. Ces activités sont remplies de buts divers et contraires, de motifs contradictoires qui appellent à des arbitrages, des compromis au regard des finalités poursuivies. Aussi, les conflits de visées (intrapersonnelles, interpersonnelles, sociaux ou politiques) sont au cœur du travail.

En résumé, pas de sens du travail sans réflexivité, sans travail de penser, sans dialogue sur les finalités poursuivies, les manières de faire, l'impact de ces activités de travail. Ce qui implique que ces conditions soient possibles, conquises. Or nombre d'histoires de travail témoignent d'empêchements majeurs aujourd'hui, notamment dans les innombrables histoires d'épuisement au travail et de burnout (encadré 2).

FAIRE DU BON TRAVAIL ?

Le travail a du sens lorsqu'il est fait d'une façon responsable, non seulement dans ses modes opératoires, mais aussi dans les produits et les conséquences qu'il engendre.

La question de la qualité du travail est devenue un enjeu essentiel. Mais sa polysémie doit être interrogée.

↓ Encadré 2

> ISABELLE, LA FABRIQUE DU BURNOUT [16]

Isabelle a été assistante juridique pendant trente-six ans, avant de s'écrouler. Une première alerte, un accident vasculaire cérébral (AVC) : contre avis médical, elle reprend le travail au bout d'un mois d'arrêt. Elle ne tiendra pas longtemps. Un an d'arrêt de travail, puis licenciement à la suite d'une inaptitude. En explorant avec elle les caractéristiques de son dernier poste dans un petit cabinet, on comprend mieux la mécanique de l'insoutenable : activités juridiques, administratives, comptables, empilement de tâches et dispersion, zapping permanent d'un dossier à l'autre, d'une demande à l'autre, pression des clients et des avocats, travail dans l'urgence, absence de maîtrise du rythme de travail, exigence de réactivité, état de vigilance permanente, poids des responsabilités, dépassement chronique des horaires, colonisation de sa vie extraprofessionnelle...

Les ingrédients du « *travail pressé* » se combinent, fabriquant ici, mais aussi globalement de plus en plus souvent dans le monde du travail, le sentiment d'être « *sous l'eau* ». Le travail en apnée englutit à la fois le corps et la psyché. La dispersion est aussi manifeste, elle réveille une tension intérieure, des angoisses d'envahissement, d'effraction. La

surcharge cognitive et émotionnelle ainsi produite est peu tenable sur la durée. Elle détériore la concentration et la réflexion, alors même que celles-ci sont indispensables à la santé et à la qualité du travail et des dossiers. C'est bien du côté de l'organisation du travail qu'il faut chercher les clés de compréhension – et les pistes de prévention – de l'épuisement professionnel : l'écart entre objectifs fixés et moyens accordés, l'existence ou non de marges de manœuvre pour « *garder la main sur son travail* », réguler rythme et charge et faire face à la réalité des situations. Ces marges de manœuvre sont indispensables à la construction d'un travail soutenable et sensé. Parmi les moyens, les ressources essentielles que sont les collègues et le collectif de travail dans ces situations de surcharge, jouent un rôle central. Or ici, ils sont totalement absents. Isabelle ne les évoque jamais. Comme si elle était seule à tout porter, sans l'appui ni la coopération des autres. La solitude est bien un ingrédient majeur de cette fabrique de l'épuisement professionnel. Isabelle « *adorait* » son métier dit-elle. Mais les conditions d'exercice de celui-ci dans le dernier cabinet où elle a travaillé la conduisent à une double perte : celle de sa santé, celle de son métier. Elle doit se reconverter.

Sa signification varie suivant à la fois les places occupées (opérateur, cadre, direction, actionnaire, client, expert en normalisation...) et les objets évalués. La qualité prescrite, telle que développée par le langage et les techniques de la qualité, trouve de multiples déclinaisons : qualité des produits, des services, des processus, des régulations... qualité totale. Elle se traduit par la production d'indi-

cateurs, de normes et procédures de certification, accréditation, évaluation, audit, classement, mesure de la performance... La qualité du travail renvoie aussi au « *travail bien fait* » du point de vue du/des opérateurs : règles de métier, règles du collectif de travail, construction des valeurs en situation de travail et dans d'autres domaines d'activité, valeurs personnelles impliquées

dans l'engagement, dans l'activité. Les transformations que subit le travail contemporain (intensification, précarisation, mais aussi flexibilité, introduction massive de nouvelles méthodes de gestion, d'évaluation...) modifient en profondeur le travail, son organisation et la conception que l'on se fait de la qualité du/au travail. Il existe ainsi un écart important entre les normes et références qui organisent les systèmes de conception du travail prescrit et le travail réel qui structure la construction des valeurs en situation de travail, à partir, notamment, de la référence au travail bien fait. La question de la qualité est l'objet d'un conflit de jugements et de critères [20]. Dans certaines entreprises ou administrations, il peut être reproché de faire de la sur-qualité (c'est-à-dire de sous-estimer l'objectif de productivité) ou bien il peut être prescrit un travail en mode dégradé quand le personnel manque. L'impasse créée par l'absence de débat sur la qualité est manifeste. Elle conduit, notamment, à l'accroissement dans les milieux de travail des préoccupations relatives à des problèmes éthiques et moraux. La souffrance éthique [21], confrontation du sens moral du sujet à des actions qu'il récuse, associée au «faire mal» ou au «mal faire», est un des axes d'analyse majeurs des épreuves du travail contemporain et des systèmes défensifs au service de l'anesthésie de la pensée et des affects.

Le «bien travailler» engage simultanément le rapport à soi, au monde et à autrui. En ce sens, le souci d'un travail de qualité renvoie de manière indissociable à un souci de soi et des autres. La qualité ici s'entend dans le sens du travail, dans ce qui compte, ce qui a de la valeur. S'y jouent centralement des enjeux d'identité et de santé. Les exemples sont

légion : le travail à l'hôpital, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), dans les services sociaux, au risque de la maltraitance ; le travail à l'université, au risque de la gestion des flux ; le travail à La Poste, du service aux usagers aux prestations commerciales ; le travail de recherche, mesuré à l'aune du nombre de contrats et publications... Les critères gestionnaires, les valeurs personnelles, les règles de métier... sont en plein divorce (encadré 3)!

Dans un article intitulé «*Le travail et le soi*», Hughes [23] souligne que le «*métier est l'un des éléments pris en compte pour porter un jugement sur quelqu'un et, certainement, l'un des éléments qui influence le plus la manière dont on se juge soi-même. [...] Le métier d'un homme est l'une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi, et même de son destin dans son unique existence*». Tout travail implique des jugements en termes de valeur. Ici, dans les relations de service, ou dans le travail du *care*, peuvent être soulignées les nuances significatives qui distinguent des activités consistant à faire quelque chose pour quelqu'un ou sur quelqu'un ou à quelqu'un. Le «*pour quelqu'un*» peut se changer en «*à quelqu'un*», quand l'activité est susceptible de porter préjudice, de porter atteinte à l'intégrité psychique et/ou somatique du destinataire de l'activité (encadré 4 page suivante).

Aujourd'hui, le conflit éthique environnemental a fait son entrée dans les jugements portés sur la valeur de l'activité et les risques associés aux résultats produits [24]. Les enjeux écologiques sont liés à l'interdépendance des sphères, lieux et temps de l'activité. Ces jugements tiennent à la prise de conscience de plusieurs phénomènes affectant les sociétés : la multiplication et

l'aggravation des crises sanitaires et des catastrophes industrielles, le réchauffement climatique, la pollution des eaux, de l'air et des sols, la déforestation, la dégradation de la biodiversité... Ces constats interrogent à la fois les modèles économiques de production et de consommation ainsi que le rapport à l'intergénérationnel (besoins des générations présentes sans compromettre ceux des générations futures). Ici encore, un changement d'échelle s'impose : il faut considérer un environnement plus large que celui des situations de travail. Et nombre d'employeurs peinent à recruter dans des secteurs dont l'activité est identifiée comme préjudiciable à l'environnement.

↓ Encadré 3

> LES EFFETS PERÇUS DU SYSTÈME DIT DE TARIFICATION À L'ACTE À L'HÔPITAL, PAR UNE INFIRMIÈRE EN SERVICE D'OBSTÉTRIQUE [22]

«*On doit faire du chiffre, maintenant. On fait des accouchements à la chaîne. Faut que ça tourne et que les femmes sortent vite de l'hôpital! hop! hop! Et tant pis si on les brusque un peu. [...] Nous, on court toute la journée. Parfois je me dis qu'on va tous tomber malades, si ça continue. On passe un temps fou à remplir des tableaux, à être le nez dans l'ordinateur. Il faut rendre compte de tout ce que l'on fait, même si, pour rendre compte de cette qualité, il faut faire des soins bâclés et passer moins de temps auprès des patients! Alors, quand on n'a pas fait assez de chiffre, le chef nous dit : "Il va falloir faire plus de césariennes ce mois-ci". Car c'est plus rentable, les césariennes.*»

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

↓ Encadré 4

> LOUISE MICHEL, LES CONFLITS ÉTHIQUES AU TRAVAIL [16]

Louise Michel, un CAP de vente en poche, connaît plusieurs années de contrats précaires. Et «*tombe dans la restauration*». Là, le gérant impose des récupérations de produits déjà servis, des ventes de plats indéfiniment réchauffés, une cécité sur les dates de péremption.

On ne joue pas avec les valeurs de Louise Michel. Dans cette affaire, il ne s'agit rien de moins que de perdre sa propre dignité et de trahir son idéal et ses valeurs en consentant à apporter sa contribution à ces tâches réprouvées. Ici, ce n'est pas tant la qualité du travail reconnue par les autres qui serait menacée que l'impossibilité de se reconnaître soi-même en pensant aux conséquences de son propre travail : risquer d'empoisonner quelqu'un. Sa conscience morale déroge aux allants de soi de la promotion de la productivité, de la rentabilité, «*quoi qu'il en coûte*». Elle sait que «*bien faire*» n'est pas toujours synonyme de «*faire le bien*», que beaucoup s'attachent à faire comme on leur demande, comme ses collègues, y compris depuis des lustres. Les repères du métier peuvent définir le «*bien faire*», comme les évaluations des chefs, des encadrants prescrivent aussi «*les bonnes pratiques*». Et ce, parfois au prix d'un travail qu'on voit comme indigne ou honteux, dès qu'on se rend attentif aux visées poursuivies ou aux effets de ce qu'on fait. Dès qu'on sort le nez du guidon et qu'on cesse de se focaliser sur le comment faire.

SENS ET RECONNAISSANCE

Le sens comme perception de la valeur du travail effectué pose la question de la reconnaissance : «*est-ce que ce que je fais a de la valeur à mes propres yeux, mais aussi aux yeux d'autrui ?*». Il existe en fait une tension entre travail bien fait et reconnaissance du travail par les autres dans les organisations productives actuelles. La reconnaissance, processus censé jouer un rôle central dans la préservation de la santé mentale, est aujourd'hui reconnue comme instrument managérial. La théorie du déséquilibre effort/

récompense de Siegrist met en cause le déficit de reconnaissance relativement aux efforts fournis. Et il est reconnu que le défaut de reconnaissance et de soutien social appartient aux facteurs de risques psychosociaux (RPS).

Mais cette reconnaissance reste souvent déconnectée de ce que font les gens réellement. La reconnaissance au travail n'est pas la reconnaissance du travail. Et c'est cette dernière qui contribue au sens du travail. Si l'écart entre tâche et activité, entre ce qui est prescrit de faire et ce qui se fait vraiment est reconnu, alors la contribution apportée par celles et ceux qui travaillent pour faire ce qu'il y a à faire en situation réelle peut être discutée, évaluée, régulée. *A contrario*, l'évaluation quantitative des résultats ou des données issues du reporting laisse dans l'ombre le travail réel. Reconnaître, évaluer le travail supposent d'abord de pouvoir rendre compte du travail concret. «*En l'absence de délibération sur le travail réel et de prise en compte de l'engagement de la subjectivité qu'il suppose (ingéniosité, sagesse pratique et activité déontique, stratégies défensives, dynamique de la reconnaissance), l'évaluation objective et quantitative oppose un déni à la réalité du travail*» [25]. La reconnaissance du travail implique sa considération. Et celle-ci s'évalue, aux yeux de ceux qui réalisent le travail, aux moyens qui sont accordés pour faire «*du bon travail*», beaucoup plus qu'aux discours laudatifs ou stimulants.

La psychodynamique du travail propose une théorie de la reconnaissance du travail articulée selon deux jugements [26]. Les pairs, ceux qui connaissent le travail réel, sont eux en mesure de témoigner des jugements de beauté : validation du travail effectué dans les règles de l'art, mais aussi valida-

tion, voire admiration, devant l'originalité du geste, le style personnel, l'inventivité. La hiérarchie, quant à elle, délivre les jugements d'utilité, souvent référés à l'atteinte des objectifs fixés en termes de rentabilité, qualité, sécurité, mais sans toujours se rendre compte des moyens, des efforts mis en œuvre pour y parvenir. Aussi, la reconnaissance est bien souvent un processus conflictuel et contradictoire. Elle est dépendante encore de la visibilité du travail réel. Celui-ci ne se donne pas nécessairement à l'observation. Aussi, son accès passe par la possibilité de dire le travail, ce qui implique d'être entendu [27].

Le travail peut être, pour une part, invisible, notamment dans les activités de production de biens immatériels (travail intellectuel, activités de service, travail de *care*...), et, malgré tout, le sentiment d'utilité sociale de son travail peut être préservé.

Certains métiers éclairent la complexité des rapports entre sens, utilité, valeur, visibilité du travail, par exemple celui d'assistante sociale du travail (encadré 5).

PERTE DE SENS DU TRAVAIL ET RPS

La perte de sens du travail et les RPS sont intimement liés. Ces derniers contribuent à une dégradation des conditions de la construction du sens du travail. Et les effets de la perte de sens se mesurent au turnover (mobilité professionnelle), à une fragilisation du lien au travail et de la santé mentale : augmentation des arrêts maladie, risque de dépression... [29].

Le travail peut avoir des effets bénéfiques sur la santé mentale. Il renforce le sentiment d'avoir une place dans la société, donne une identité

↓ Encadré 5

> ILLUSTRATION DE LA COMPLEXITÉ DES RAPPORTS ENTRE SENS, UTILITÉ, VALEUR, VISIBILITÉ DU TRAVAIL: LE MÉTIER D'ASSISTANTE SOCIALE DU TRAVAIL [28]

L'assistante sociale du travail reste bien souvent une figure discrète, œuvrant en coulisses, et peu consultée. Lui est délégué le règlement de situations problématiques: solitude, souffrance, maladie, violence, handicap, deuil, addictions, surendettement, expulsion locative... Bien souvent assignées au traitement des cas individuels signalés (par les RH, le médecin du travail, l'encadrement, voire les collègues des «cas» en question...), leurs tâches principales semblent être de tenir au plus loin du travail tout ce qui pourrait venir le perturber. Ce qui semble impliquer qu'elles soient tenues elles-mêmes au plus loin du travail, objet des organisateurs et gestionnaires. D'autant que dans le monde du travail, prévaut aujourd'hui l'idée que si la vie privée peut être convoquée pour

expliquer ce qui se manifeste au travail, c'est toujours dans la perspective d'une attribution causale du négatif sous différentes formes: les causes des suicides, des accidents du travail, des erreurs humaines, de l'absentéisme... En charge de nombre de sujets tabous qu'elles devraient régler «*en toute discrétion*», en sachant trouver les mots pour le dire, en utilisant cet outil de travail dont elles seules disposent, les visites à domicile, loin de la sphère du travail. Leur rôle principal semble être d'entretenir ce clivage entre la vie dite privée, personnelle, et la vie professionnelle, épurée de ces scories. Le déni de l'interdépendance des domaines de vie suppose le contrôle et l'entretien de frontières: ces postes de filtrage sont assurés par ces professionnelles. Sur ce travail pèsent de puissants processus

d'invisibilisation. Il souffre à la fois d'un manque de connaissance et de reconnaissance.

Il leur faudra faire rentrer chaque situation singulière dans les cases instituées susceptibles de donner accès aux droits et à un accompagnement validé: budget, logement, retraite, mobilité, santé, plan de sauvegarde de l'emploi, vie familiale, décès, santé des membres de la famille, difficultés éducatives... Le «*on fait de tout*» masque tout ce qui ne peut se faire, cherche à se faire sans y parvenir, tout ce qui se fait autrement pour pouvoir se faire. Le sens de ce travail se fonde sur son utilité perçue dans le rapport aux usagers mais l'assignation aux cas individuels réduit la portée de l'exercice de ce métier, notamment dans le champ de la prévention. Une grande part du travail est empêchée.

à travers la profession, participe à l'estime de soi. *A contrario*, quand l'ensemble des RPS se conjugue, le sens se perd, la santé est fragilisée et la durée de vie professionnelle sur le poste se réduit (encadré 6 page suivante).

CONCLUSION

Les nouvelles formes d'organisation et de management, la précarisation croissante des emplois, les nouvelles technologies, la rigidification des procédures et la parcellisation des tâches tendent à opacifier les

finalités poursuivies, fragilisant les repères associés tant à ce qui est à faire qu'à la place occupée parmi les autres. Le sentiment d'être dépossédé de son travail croît avec l'écart grandissant perçu d'un décalage entre ce qui compte vraiment pour celui qui le réalise, et qui se compte au travers des pratiques gestionnaires, le développement du reporting, outillé par les nouvelles technologies. Les conflits de valeurs au travail sont d'autant plus sensibles qu'ils recouvrent les dilemmes et désaccords éthiques, le travail et la qualité empêchés.

Toutes les expériences de rupture biographique qui suspendent les

engagements en cours, les activités assurées «*parce qu'il le faut bien*» ou parce qu'«*on les fait depuis longtemps*», ouvrent sur un questionnement sur le sens du travail. La maladie, le deuil, le licenciement, le chômage, la mise au placard, la crise sanitaire et ses confinements..., ces ruptures conduisent à une réévaluation du sens de la vie et de la place qu'y occupe le travail.

Ces ruptures sont souvent réduites aux pertes associées, aux manques, et donc à la réduction des possibles. Ce qui fait l'impasse sur une autre transformation: réaliser la vulnérabilité de la vie renforce le niveau d'exigence à l'égard de celle-ci. Il

Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

↓ Encadré 6

> UN TRAVAIL INSOUTENABLE [30]

Les écoutants sociaux du 115 (numéro d'appel d'urgence dédié à l'aide aux personnes sans abri) travaillent sur une plateforme téléphonique. Leur mission consiste, après avoir établi un diagnostic, à apporter une réponse de proximité en termes d'orientation en matière d'hébergement et d'informations sur l'accès aux droits. Les conditions et l'organisation du travail ont les caractéristiques suivantes : un travail à la chaîne, l'absence de maîtrise temporelle de son activité « *c'est le téléphone qui conduit mon activité, pas moi* » ; un travail en apnée, peu de temps de « *respiration* », pause, déjeuner ; un travail solitaire, le poste de travail comprend un ordinateur et son écran, un casque, peu de temps d'échanges entre collègues ; un pilotage et une évaluation de l'activité par les chiffres, nombre d'appels, délais d'attente au décroché, durée des appels. « *Les chiffres écrasent notre travail* ». Des

tableaux électroniques visibles par tous indiquent le nombre d'appels en attente, les temps d'attente moyens de la journée, intensifient la pression temporelle. Les usagers sont des personnes à la rue, de plus en plus de familles avec enfants, et ce, dans un contexte de saturation des dispositifs d'hébergements sociaux. Dans ce contexte, comment faire à la fois un travail soutenable et de qualité ?

Chacun est affecté par l'activité, sa complexité, le rythme des appels, l'épreuve des « *appels durs* », « *le 115, c'est les coulisses de la rue* », le poids du travail émotionnel, l'absence de reconnaissance : salaire (« *ils profitent du fait qu'on fait un travail rémunéré par le cœur* »), défaut de ressources organisationnelles (manque de formation, de réunion, d'encadrement, de tutorat...). La question du sens du travail est ici omniprésente. Confrontés tout à la fois à la honte, la culpabilité, l'impuissance, les dilemmes éthiques, ils apprennent à dire non

(« *pas de place* ») et à comprendre « *qu'on donne autre chose... de l'écoute, de l'humanité* ». Aussi, tout ce qui entrave l'humanisation de la relation empêche leur travail. Les symptômes se multiplient : troubles du sommeil et cauchemars, altérations cognitives (mémoire), irritabilité, susceptibilité, fatigue chronique, phobie du téléphone, isolement social... affectent la vie au travail et hors travail. Jusqu'aux risques d'épuisement et burnout. Jusqu'à la rupture – départ – souvent précédée par une intense souffrance éthique, celle associée au mensonge [31] : « *On vend un truc qui n'est pas vrai. Par exemple, dire aux femmes, quand tu es battue tu dois partir et tu seras protégée. On sait que ça débouchera pas... Il y a plus de 300 familles à la rue* ». Les épreuves du travail tiennent non pas tant au métier qu'au défaut de ressources pour l'exercer. En moyenne, ces écoutants sociaux restent huit mois à leur poste.

s'agit bien de « *ne plus perdre sa vie à la gagner* » et de s'accorder le droit de construire une vie professionnelle plus en accord avec des aspirations et valeurs personnelles et transpersonnelles, de trouver-crée des milieux de vie plus vivables, soucieux du vivant [13]. Bien sûr, les réévaluations visant à cerner les finalités du travail dans lequel on est engagé ou

que l'on cherche s'appuient sur des ressources qui varient en fonction des inégalités de genre, de classe, de santé.

Des activités réflexives, à la fois intrasubjectives et interpersonnelles, des délibérations sur le sens des différents engagements, leur valorisation et hiérarchisation, sont sollicitées. Ces phases de transition

peuvent être sources de reconstruction des systèmes de significations. Le problème n'est pas tant de déterminer le sens du travail que de permettre à chacun de le fabriquer, avec d'autres. Ce qui implique des espaces de discussion sur le travail, des débats de normes et de valeurs sur *les sens* du travail.

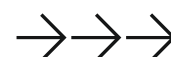
POINTS À RETENIR

- L'émergence massive de la problématique du sens du travail est révélatrice des grandes transformations du monde du travail, et plus globalement des mutations macrosociales qui contribuent à brouiller à la fois les repères et les perspectives.
- Les recherches retiennent trois dimensions pour tenter de cerner ce que recouvre « *le sens du travail* », notion polysémique : la signification, la direction, la cohérence.
- Les caractéristiques du travail qui a du sens sont : l'utilité sociale, la cohérence éthique, la possibilité de développement des habiletés, l'autonomie, la coopération, la reconnaissance du travail.
- Pour comprendre pleinement la question du sens du travail, il faut sortir de la situation de travail et prendre en compte aussi les différents domaines de vie et d'activités des personnes.
- Le travail a du sens lorsqu'il est fait d'une façon responsable, non seulement dans ses modes opératoires, mais aussi dans les produits et les conséquences qu'il engendre.
- La perte de sens du travail et les risques psychosociaux sont intimement liés, ces derniers contribuant à une dégradation des conditions de la construction du sens du travail.
- Toutes les expériences de rupture biographique qui suspendent les engagements en cours ouvrent sur un questionnement sur le sens du travail et conduisent à une réévaluation du sens de la vie et de la place qu'y occupe le travail.
- Le problème n'est pas tant de déterminer le sens du travail que de permettre à chacun de le fabriquer, avec d'autres, ce qui implique des espaces de discussion sur le travail, des débats de normes et de valeurs sur les sens du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- | | | |
|---|---|--|
| <p>1 HANIQUE F - Sens du travail. In: VANDEVELDE-ROUGALE A, FUGIER P (Eds) - Dictionnaire de sociologie clinique. Toulouse : Éditions Érès; 2019: 579-81, 702 p.</p> <p>2 MORIN E, ARANHA F - Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. Études et recherches. Rapport R-543. Montréal: IRSST; 2008: 54 p.</p> <p>3 DEJOURS C - Coopération et construction de l'identité en situation de travail. XXVII^e Congrès de la Self (Lille, sept. 1992). <i>Futur Antér.</i> 1993, 16: 41-52.</p> <p>4 LEPLAT J - Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution</p> | <p>à la psychologie ergonomique. Paris: Presses Universitaires de France (PUF); 1997: 270 p.</p> <p>5 TOMÁS JL, CLOT Y - Sens et valeurs du travail. In: VALLÉRY G, BOBILLIER CHAUMON ME, BRANGIER E, DUBOIS M - Psychologie du travail et des organisations: 110 notions clés. 2^e édition. Univers psy. Malakoff: Dunod éditeur; 2019: 394-97, 463 p.</p> <p>6 CURIE J, HAJJAR V, BAUBION-BROYE A - Psychopathologie du travail ou dérégulation du système des activités. <i>Perspect Psychiatr.</i> 1990; 11/22: 85-91.</p> <p>7 FAURIE I, ALMUDEVER B - Fiche 8. « Sortir du travail » pour étudier la</p> | <p>construction du sens du travail. In: FAURIE I, ALMUDEVER B - La santé psychique au travail. 10 fiches pour comprendre. Fiches de psycho. Paris: Éditions In Press; 2020: 103-13, 158 p.</p> <p>8 MALRIEU P - La construction du sens dans les dires autobiographiques. Toulouse: Éditions Érès; 2003: 279 p.</p> <p>9 CANGUILHEM G - Le normal et le pathologique. Paris: Presses Universitaires de France; 2015: 300 p.</p> <p>10 COUTROT T, PEREZ C - Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire. Paris: Seuil; 2022: 139 p.</p> <p>11 GRAEBER D - Bullshit Jobs. Paris: Éditions Les Liens qui libèrent; 2018: 404 p.</p> |
|---|---|--|

FIN DE LA
BIBLIOGRAPHIE
PAGE SUIVANTE



Sens du travail, sens au travail : piliers de la santé psychique

BIBLIOGRAPHIE (suite)

- 12 | **GORZ A** - Métamorphoses du travail : quête du sens. Critique de la raison économique. Paris : Galilée; 1988 : 302 p.
- 13 | **LHUILIER D, WASER AM** - Que font les 10 millions de malades? Vivre et travailler avec une maladie chronique. Clinique du travail. Toulouse : Éditions Érès; 2016 : 340 p.
- 14 | **GAUDART C, LHUILIER D, MOLINIÉ AF, WASER AM** - Santé fragilisée et construction d'un travail soutenable. *Psychol Trav Organ*. 2019; 25 (1) : 1-5.
- 15 | **PRATT MG, ASHFORTH BE** - Fostering meaningfulness in working and at work. In: CAMERON KS, DUTTON JE, QUINN RE (Eds) - Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco : Berrett-Koehler; 2003 : 309-27, 465 p.
- 16 | **LHUILIER D, GELPE D, WASER AM (Eds)** - Santé et travail, paroles de chômeurs. Toulouse : Éditions Érès; 2024 : 316 p.
- 17 | **GAUDART C, VOLKOFF S** - Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail. Paris : Les Petits matins; 2022 : 207 p.
- 18 | **DATCHARY C** - La dispersion au travail. Collection Travail et activité humaine. Toulouse : Octarès Éditions; 2011 : 192 p.
- 19 | **AMADO G, LHUILIER D** - Enveloppes psychiques et espace potentiel dans le monde du travail. In: MELLIER D (Ed) - L'enveloppe psychique : souffrance, psychopathologie et associativité. Malakoff : Dunod; 2023 : 115-40, 235 p.
- 20 | **LHUILIER D (Ed)** - Qualité du travail, qualité au travail. Collection Travail et activité humaine. Toulouse : Octarès Éditions; 2021 : 228 p.
- 21 | **ROLO D** - Histoire et actualité du concept de souffrance éthique. *Travailler*. 2017; 2017/1 (37) : 253-81.
- 22 | **DUJARIER MA** - Ne travailler que pour les chiffres? Le sens du travail à l'épreuve du management contemporain. In: THÉBAUD-MONY A, DAVEZIES P, VOGEL L, VOLKOFF S (Eds) - Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner. Paris : Éditions La Découverte; 2015 : 171-79, 608 p.
- 23 | Le travail et le soi. In: Hughes EC - Le regard sociologique. Essais choisis. Paris : École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS); 1996 : 75-85, 344 p.
- 24 | **COUTROT T** - Le conflit éthique environnemental au travail. Une première analyse empirique à partir de l'enquête Conditions de travail 2019. *Trav Emploi*. 2021; 2021/3 (3-4) : 183-206.
- 25 | **GERNET I, DEJOURS C** - Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouv Rev Psychosociol*. 2009; 2009/2 (2) : 27-36.
- 26 | **DEJOURS C** - Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail. 3^e édition augmentée. Paris : Bayard Éditions; 2000 : 281 p.
- 27 | **MOLINIER P** - Estimer le travail inestimable. La reconnaissance de ce qui compte pour vivre une vie vivable. *Sociol Trav* [en ligne]. 2022; 64 (1-2).
- 28 | **BAYER V** - Au bal des surintendantes : histoire(s) du travail social en entreprise, 1917-2017. Paris : L'Harmattan; 246 p.
- 29 | **COUTROT T, PEREZ C** - Le sens du travail : enjeu majeur de santé publique. In: PALIER B - Que sait-on du travail? Paris : Presses de Sciences Po; 2023 : 98-113, 608 p.
- 30 | **LHUILIER D** - Du travail émotionnel au travail de santé. *PISTES*. 2023; 25-1 : 1-17.
- 31 | **ROLO D** - Mentir au travail. Paris : Presses Universitaires de France (PUF); 2015 : 141 p.