

## **Evolution de la prise en compte de la souffrance psychique au travail**

### **Indemnisation du chômage :**

*Les prochains ENTRETIENS DE L'IRES*

**S**ujet au coeur de l'actualité sociale depuis plusieurs mois, la nouvelle convention d'assurance chômage a fait l'objet d'une négociation dont le contenu est désormais fixé. Dans le même temps, l'Ires portait un regard sur la situation des systèmes indemnitaires du chômage dans une douzaine de pays : (Union européenne, Amérique du Nord).

Ce travail comparatif, qui fait l'objet du numéro spécial de la *Chronique internationale fin 2008*<sup>1</sup>, montre que les disparités nationales restent sensibles, pour ce qui concerne le niveau et l'étendue de la protection indemnitaire. De même, l'organisation institutionnelle de l'indemnisation du chômage (articulation placement-indemnisation, rôle des partenaires sociaux, de l'Etat et des collectivités territoriales) demeure tributaire de fortes singularités qui conditionnent largement les termes du débat national. Cependant, l'ensemble des contributions des chercheur(e)s met en évidence l'ampleur des ajustements à l'oeuvre : durcissement des critères d'éligibilité, renforcement des contrôles, redéfinition de l'« emploi convenable », etc.

Pour en débattre (chercheurs, responsables syndicaux, etc.) et en tirer des enseignements pour le cas français, nous vous invitons à nous retrouver le 12 février prochain au matin, au CESE.

Une belle année 2009 à toutes et à tous.

Jean-Louis Levet,  
Directeur Général de l'Ires

(1) Indemnisation du chômage : débats sur les réformes, numéro spécial, *Chronique internationale* n° 115, Ires.

**L'**IRES s'est engagé, depuis mars 2008, avec l'ANACT dans une recherche-action sur les « Risques Psycho-Sociaux » (RPS) au travail, intitulée « Stratégies et politiques des grandes entreprises en matière de prévention des RPS ». Elle vise à mieux appréhender et analyser les politiques et stratégies des entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux. Cette recherche-action se traduit dans un premier temps par un cycle de rencontres, amorcé le 9 décembre 2008.

### **De nouveaux enjeux**

Ce sujet des RPS n'est pas nouveau. Depuis plusieurs années, il est bien connu et exploré par les sciences de la santé et de la société, ainsi que de la part des organisations syndicales. Mais, du côté des décideurs et des organisations patronales, sa reconnaissance s'est faite de manière beaucoup plus lente, en particulier pour les liens avec les conditions de travail et donc avec l'organisation du travail. Cette approche va actualiser les travaux antérieurs au sein de l'IRES qui soulignaient que « le dialogue social sur les conditions de travail connaît des difficultés structurelles en France » (cf. *Lettre de l'IRES* n°73, octobre 2007). Les différentes négociations menées récemment sur ce sujet en France, par leur processus comme par leurs conclusions, traduisent bien cette nouvelle prise de conscience :

- la Conférence tripartite sur les conditions de travail, lancée en octobre 2007, a fait des propositions sur le « droit d'alerte » des salariés et sur la création du « Conseil d'Orientation des Conditions de Travail » (COCT) ;

- les négociations interprofessionnelles sur la lutte contre le stress au travail, la violence et le harcèlement ont été menées en 2008, sous l'impulsion de l'« accord-cadre sur la lutte contre le stress au travail, la violence et le harcèlement »<sup>(1)</sup>. Elles ont abouti, le 2 juillet 2008, à un **premier accord sur la prévention du stress au travail**, qui prévoit d'engager ensuite une négociation spécifique sur le harcèlement et la violence au travail.

### **Les principaux résultats des enquêtes**

L'évocation de la **souffrance psychique au travail** s'est faite progressivement à partir du milieu des années quatre-vingt, quand elle y a émergé comme un problème de premier plan, en parallèle avec la crise du travail et l'accentuation considérable de la pression sur les salariés. Depuis la fin des années 1990, un débat de grande ampleur a été amorcé, en particulier par les ouvrages de M.-F. Hirigoyen (1998) avec sa contribution à la « révélation » du « harcèlement » dans la société au travail, et de C. Dejourné (1998) avec la dénonciation de la souffrance générée par les pressions dans l'organisation même du travail.

Les études sur les **conditions de travail**<sup>(2)</sup> ont confirmé cette dégradation de ces conditions, due en partie à l'intensification du travail, qui porte sur les rythmes, les objectifs, l'autonomie (avec contrainte de temps, cadences élevées, manque de maîtrise des tâches, relations hiérarchiques difficiles...) et à la flexibilité de l'emploi, qui s'applique à tous les domaines : temps de travail (temps partiel subi), organisation du travail (polyvalence, travail en équipe, prise de responsabilités), statut de l'emploi (contrats à durée déterminée, intérimaires...). Ainsi, le risque de troubles psychologiques est plus important si les contraintes dans le travail sont élevées (et si la rétribution est perçue comme insuffisante), et plus faible quand la personne peut bénéficier d'autonomie de décision, d'accès aux informations internes, d'appui par les collègues ou la hiérarchie.