

Maud CASSAR – BEAUQUEL

**Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale**  
Promotion DEIS 8 (2013-2016)

**Master II**

Travail Educatif et Formation  
Parcours Travail Social, Insertion Sociale  
Lutte contre les exclusions  
Université de Lille III

**Essai sur l'enjeu du travail :**

---

**Quand se joue l'ombre du *burn out* sous le prisme  
de la relation et de la reconnaissance sociale**

Directeur de Mémoire : Monsieur Christophe ROBINET

CASSAR – BEAUQUEL

Maud Andréa Pierre

Mars 2017

Diplôme D'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS)

Essai sur l'enjeu du travail :

**Quand se joue l'ombre du *burn out*  
sous le prisme de la relation et de la reconnaissance sociale**

Résumé : 278 mots

Le rapport au travail évolue constamment et il diffère selon les individus. Dans notre société contemporaine, il est considéré tantôt comme un moyen de subsistance, tantôt comme un moyen d'exister socialement et de se réaliser. Dans un ensemble, nous devons à notre culture, à notre éducation, le fort attachement que nous portons à l'égard du travail parce qu'il représente un moyen de reconnaissance, d'intégration et de socialisation.

Pourtant depuis quelques années, il s'articule dans de nouvelles formes d'organisation, de structuration et d'intensification qui exigent mesures et performance. La démocratisation des outils numériques et de la communication, est venue par là même bouleverser la notion du temps, des activités alors que les salariés, eux, semblent aujourd'hui en quête de sens, de préservation des valeurs, d'éthique. A défaut de trouver un équilibre et une satisfaction au travail, les risques psycho-sociaux se développent et certains tombent malades, c'est le *burn out*. Cette maladie concerne désormais un nombre accru de travailleurs, pour lesquels il est difficile d'évaluer l'ampleur de ce phénomène complexe. La nature du problème à le considérer a été occultée puisque le *burn out* revêt une face invisible, un « angle mort » qui n'est pas reconnu dans notre société. La littérature et la recherche auront permis de le découvrir et faire un état des lieux de sa considération sociale mais l'incapacité à le comprendre et ou à le prendre en charge fait qu'aujourd'hui, il est un problème de santé publique qui pourrait devenir majeur.

Dans ce contexte, le travail demeure-t-il aujourd'hui encore un facteur d'intégration ou engendre-t-il un risque socio-professionnel nouveau ? C'est une question de centralité politique, économique, et de valeur autour du travail qui se trouve posée.

Mots clefs : travail, rapports au travail, relation, identité, reconnaissance, *burn out*

Nombre de pages : 120

Volume annexes : 2

IRTS Hauts de France

A l'origine, ce travail de recherche émane d'une préoccupation professionnelle au sein du Service social de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail). Il se situe dans le champ de la protection sociale, plus précisément sur l'évolution du contexte du travail et de ses rapports entre les individus.

### Explicitation du sujet et du constat de terrain

Spécialisé dans le domaine de la santé, le Service social de l'assurance maladie participe à la mise en œuvre des politiques sociales et concourt ainsi à la lutte contre l'exclusion et au maintien de la cohésion sociale<sup>1</sup> en apportant « une aide globale d'ordre psycho-social, matériel, professionnel aux personnes en difficulté, confrontées ou susceptibles de l'être, à un problème de santé ou de perte d'autonomie, ainsi qu'à une situation de précarité ou de fragilisation sociale ».

Pour ce faire, il répond à des engagements fixés par l'autorité tutélaire de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), au travers de circulaires qui déploient des Contrats Pluriannuels de Gestion (CPG) et des Contrats d'Objectifs de Gestion (COG). Ses missions s'articulent autour de trois principaux domaines d'intervention définis dans la dernière circulaire commune CNAMTS/CNAV n°26/2011 du 12 décembre 2011 : l'accès aux soins et droit aux soins des personnes en situation de précarité ; la prévention de la perte d'autonomie des personnes malades handicapées et ou âgées, **la prévention de la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés**. Dans le cadre des priorités institutionnelles et en lien avec les CPG, le service social est amené à développer la dimension transversale des services et actions menées en direction des assurés les plus fragilisés. Le risque d'exclusion est souvent déterminé de façon plurifactorielle : fragilité économique, rupture des droits, prise en charge de la santé difficile, environnement

---

<sup>1</sup> La loi du 21/07/2009 « Hôpital, patients, santé et territoires a transféré la mission des CRAM relative à la politique sanitaire et médico-sociale aux agences régionales de santé » Les CRAM deviennent CARSAT le 01/07/2010 et leurs missions sont redéfinies

familial et social fragilisé, risque de rupture du contrat de travail, et plus récemment la **souffrance au travail**.

Le service social de l'assurance maladie s'inscrit depuis plusieurs années dans la mission de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Depuis 2007, l'accompagnement dans ce domaine augmente (10 % en moyenne tous les dix ans). Cette dernière a d'ailleurs constitué un programme national d'actions de la COG 2009-2012 de la branche accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) et se situe dans son prolongement pour la COG 2014-2017 avec la mise en place d'actions pour développer une offre globale en matière de prévention des risques psycho-sociaux en s'appuyant sur les coopérations tant internes qu'externes<sup>2</sup>.

Il semble que cette direction soit renforcée par une attention particulière à donner avec la reconnaissance d'un phénomène social complexe qui s'accompagne d'un récent mal dans le travail : **le *burn out* (ou le syndrome d'épuisement professionnel)**.

Le service social du Hainaut où j'occupe un poste d'assistante de service social fait le constat d'une augmentation du nombre d'assurés en arrêt maladie à la suite de souffrances occasionnées par le syndrome d'épuisement professionnel (ou *burn out*) (exprimé et/ou diagnostiqué). Cependant les équipes se plaignent par ailleurs d'une méconnaissance du problème. Elles ne sont pas (ou faiblement) formées à l'accompagnement et à la prise en charge d'un tel phénomène social malgré une mission qui relève de la prévention de la désinsertion professionnelle dans ce domaine. Tout comme différents services de la CARSAT, comme par exemple, le service Prévention des Risques Professionnels qui a également la mission de la PDP à l'attention des assurés, abordent à peine la question avec le service social. Le réseau partenarial est peu développé dans le cadre d'une vraie interdisciplinarité et d'une approche globale du problème. La prise en compte du phénomène n'est pas assez reconnue et le partenariat n'est de ce fait pas forcément adapté.

Par ailleurs, à ce jour, nous ne sommes pas en capacité de prendre la mesure du risque puisqu'il y a peu d'études sur le *burn out* à la CARSAT. Cependant d'autres services sociaux de la CARSAT font le même constat que le service social du Hainaut. Les

---

<sup>2</sup> Les prises en charge du régime général, [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr), consulté le 29 mai 2015

situations sont généralement renvoyées plutôt vers la responsabilité de la sphère individuelle qu'en fonction de l'aspect professionnel mal perçu et encore moins au niveau sociétal. Un travail local a été pourtant mené entre 2010 et 2012 par le service social de l'Artois préoccupé par le phénomène au travers de l'Intervention Sociale d'Intérêt Collective (ISIC) et du Travail Social de Groupe (TSG). Un travail d'accompagnement a été mené auprès d'assurés âgés de 24 à 58 ans, affectés par la souffrance psychique au travail. Orientés principalement par les services administratif et médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), par les partenaires sociaux et les demandes spontanées des assurés sociaux, l'étude a mis en exergue :

- ✓ l'**origine** de la souffrance : par des tensions et conflits entre le salarié et sa hiérarchie ou avec les collègues ;
- ✓ des **changements dans l'entreprise** à différents niveaux :
  - ✚ **Changement d'organisation** : restructuration, fusion, restriction budgétaire, changements hiérarchiques. Il y a une perte de sens du travail et de repères ;
  - ✚ **Changement de culture** : valeurs, résultats, objectifs, exigences qualitatives et quantitatives (les inadéquations entre conscience professionnelle et objectifs de travail, entre moyens attribués et résultats attendus fragilisent le salarié et remet en question ses capacités professionnelles ;
  - ✚ **Changement de poste** : évolution, progression des responsabilités affichées mais non officiellement valorisées et reconnues par un titre ou une rémunération<sup>3</sup>. Cette expérience singulière a permis de comprendre la nature des besoins en vue d'apporter un soutien psychologique et d'impulser une remobilisation professionnelle des assurés.

Ainsi, dans son contexte de travail, un salarié peut être plus ou moins exposé à des Risques Psycho-Sociaux (RPS) induits par l'activité ou générés par l'organisation et les relations au travail. L'exposition à ces risques peut provoquer des symptômes qui

---

<sup>3</sup> Rapport Service Social Artois, R 09-DI-Ecrit analyse groupe SPT- V1, 03.02.2014

amènent à la maladie : le *burn out*. J'ai décidé de m'intéresser particulièrement à cette question dans ce travail de mémoire.

Ces formes de « souffrance au travail » se développent depuis un peu plus de 20 ans dans notre société, au gré des crises économiques successives. Christophe DEJOURS (psychiatre, psychanalyste) a fait un état des lieux de ce phénomène en s'appuyant sur des recherches cliniques et épidémiologiques. Dans son ouvrage « Souffrance en France »<sup>4</sup> qui fait suite, 20 ans plus tôt, à « Travail, usure mentale », l'auteur met en évidence l'accroissement du phénomène. Ce dernier pourrait être plus important qu'il n'y paraît et ses manifestations destructrices telles que le stress, le harcèlement, l'épuisement professionnel, la dépression, le suicide et de façon générale le *burn out* seraient mésestimées. En outre, ces éléments affectent non seulement les individus mais également les entreprises, les institutions (absentéisme, *turn over*, ambiance de travail) et la société dans sa globalité.

Pourquoi ces formes de souffrance au travail apparaissent-elles massivement ? Alors que les conditions de l'exercice même du travail se sont vraisemblablement améliorées, que la durée hebdomadaire de travail ramenée à 35 heures par semaine, a laissé de la place au temps pour vaquer à d'autres occupations comme les loisirs, les divertissements, les relations familiales et amicales. Comment comprendre le développement du *burn out* aujourd'hui ?

Pour bien appréhender le phénomène, il semble opportun de considérer le passé. Dans l'ère industrielle, le travail était fédérateur, il occupait une place centrale dans la société française pour la majorité des actifs. Le mode de production lié au système du mode de protection sociale (constitué de droits importants), liait les facteurs sociaux aux facteurs économiques. Les valeurs attribuées au travail définissaient le statut social d'un individu dans un groupe d'appartenance au travail dans la société. Naguère, les valeurs paraissaient stables, solides, surplombant les autres possibilités de solidarités comme l'identité, l'appartenance familiale. **Désormais, la question de la centralité politique, économique, de valeur ou encore d'approche disciplinaire autour du travail se**

---

<sup>4</sup> DEJOURS (Ch), 1998, Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale, 1. édition du seuil, Normandie, Essais

**trouve remise en cause.** Héritière de la modernité, mais s'en différenciant par bien des aspects, la « société postindustrielle », a coupé les liens que nous évoquions et consacré leur séparation en donnant naissance à une nouvelle ère de technologies, d'immédiateté et de profit. L'intensification du travail, les différents modes d'organisation et de réorganisation sont marqués par des phases de récession économique qui conduisent à une déperdition des collectifs de travail altérant et gangrénant pour certains la relation, le sens, la reconnaissance, les valeurs que le sujet associe à son travail.

Dans ce contexte, il est possible de se demander si le travail n'est pas en train de devenir aujourd'hui l'antipode de ce qu'il a été. La question de l'emploi semble rester primordiale, devant la question du travail. Sa privation remet en cause par ricochet l'existence même de l'individu s'il ne peut se réaliser. Le chômage de masse lié au passage de l'ère industrielle à l'ère tertiaire fait qu'une grande partie de la société, et particulièrement dans le Nord Pas-de-Calais, est confrontée à une perte de sens, d'identité, de reconnaissance au travail. Le lien social, la protection sociale sont remis en cause. Le travail est vécu dans la crainte de sa perte, porteur de nouveaux risques professionnels et donc d'exclusion. A cet égard, Serge PAUGAM, Sociologue et Directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) explique :

L'analyse de l'intégration professionnelle doit prendre en compte à la fois la dimension objective et la dimension subjective de l'expérience du travail... avec du recul, je dirai que la précarité de l'emploi renvoie à la problématique de la protection, et la précarité du travail à celle de la reconnaissance...<sup>5</sup>.

Toutes ces interrogations nous amène à formuler la question de départ suivante :

### La question de départ :

En quoi le travail peut-il être pour certains salariés, un facteur de souffrance amenant au *burn out* et pas pour d'autres ?

<sup>5</sup> PAUGAM (S), Nicolas DUVOUX (N), 2008, La régulation des pauvres, 1. édition, Quadrige Essais Débats Paris : Presses Univ. de France,

Pour tenter de répondre à cette question, nous organisons une recherche croisée (conceptuelle et empirique) concernant les mots : travail, rapports sociaux au travail, souffrance au travail, *burn out*.

Pour ce faire, nous nous appuyerons sur les notions d'histoire du travail, de valeur, de reconnaissance, d'identité au travail et de ses enjeux. Nous cadrerons notre recherche dans le champ de la sociologie clinique, de la sociologie du travail mais aussi sous l'angle de différentes approches psychologiques, économiques, juridiques qui sont afférentes au sujet. Notre recherche s'est basée sur une démarche hypothético-déductive limitée aux salariés d'entreprises du tertiaire dans le secteur de la Métropole Lilloise, des circonscriptions du Hainaut et du Cambrésis. Ce travail est présenté en trois parties. D'abord une présentation du contexte, illustrée d'une approche pluri-conceptuelle et de 4 entretiens exploratoires (annexe 1) où nous élaborons notre problématique et l'hypothèse de recherche. Pour la vérifier, une enquête sous forme de recueil de récits de vie, menée auprès de 12 professionnels (6 salariés et 6 cadres) est présentée puis analysée. Enfin, le dernier chapitre ouvre des pistes de réflexion, d'orientations possibles et présente les outils de prospective suscités par la recherche.



## Conclusion générale

---

A l'origine, mes interrogations émanent d'une préoccupation professionnelle à propos d'un questionnement relatif à l'évolution du travail et de ses rapports avec les individus, au regard de l'augmentation des situations de *burn out*.

Devant l'ampleur du phénomène, différentes enquêtes et études épidémiologiques en France et en Europe, tentent de cerner les causes des risques psycho-sociaux, dont le *burn out*, en mettant en évidence différents facteurs : les relations de travail, les changements d'organisation, les changements de culture, les changements de poste. Ces formes de souffrance au travail ont par ailleurs fait l'objet d'un état des lieux par différents chercheurs tels que Christophe DEJOURS, Vincent DE GAULEJAC, Yves CLOT, Marie PEZE, François BAUMANN... Or, pour ces auteurs, le rapport à la souffrance au travail n'est pas homogène et la posture des acteurs sociaux peut considérablement varier alors même qu'ils occupent des positions objectives similaires. Dans ce contexte, en quoi l'évolution de la société et notamment les changements structurels profonds qui affectent aujourd'hui le monde du travail peuvent-ils constituer des facteurs de souffrance amenant au *burn out* certains individus et pas d'autres ?

Le rapport au travail diffère selon les individus. Pour certains, il est un moyen de subsistance, pour d'autres un moyen d'exister socialement et de se réaliser. De manière générale, dans notre culture, dans notre éducation, nous portons un fort attachement au travail parce qu'il représente un moyen de reconnaissance, d'intégration et de socialisation. Tandis qu'il s'articule dans de nouvelles formes d'organisation, de structuration et d'intensification qui exigent mesures et performance, et que la démocratisation des outils numériques est venue bouleverser la notion du temps et des activités, les salariés, eux, semblent aujourd'hui en quête de sens, de préservation des valeurs, d'éthique. A défaut de trouver un équilibre et une satisfaction au travail, les risques psycho-sociaux s'installent et le *burn out* (la maladie) concerne désormais un nombre accru de travailleurs. En outre, si les conditions de l'exercice même du travail se sont vraisemblablement améliorées, la question de la centralité politique, économique, et de la valeur du travail se trouve posée. Dans ce contexte, le travail demeure-t-il

aujourd'hui encore un facteur d'intégration ou engendre-t-il des situations d'isolement et par là même des risques socioprofessionnels nouveaux ?

Pour tenter de répondre à ces questions dans mon mémoire de recherche, j'ai choisi de me centrer autour du *burn out*. Défini comme une impossibilité à travailler, nous l'avons considéré comme l'expression de la maladie qui apparaît en dernier recours lors du mal être alors lié au travail. Différents auteurs et spécialistes, tels que Christina MASLACH, Cary CHERNISS, Richard LAZARUS ou encore Judah FOLKMAN, proposent une analyse et des modèles mettant en exergue l'importance du stress au travail dans le processus du *burn out*. En m'appuyant sur cette recherche conceptuelle et empirique, j'ai, pour ma part, émis l'hypothèse selon laquelle les réorganisations des entreprises dans le but d'une performance accrue, conjuguées à un facteur de surinvestissement du salarié ou d'un idéal de reconnaissance favorisent les situations de *burn out*.

Cette recherche m'a permis d'avancer que la question du *burn out* s'est déployée dans un contexte où des logiques gestionnaires, éloignées des valeurs du travail, se sont accélérées au sein d'organisations dans lesquelles les conditions de travail se sont par ailleurs dégradées. Le *burn out* tel qu'il est appréhendé aujourd'hui est un phénomène tabou, qui reste invisible, et ce, pour plusieurs raisons :

- ✚ Un discours préventif est distillé dans l'espace public alors que le traitement du problème s'effectue dans le curatif ;
- ✚ La circonscription du champ auquel pourrait appartenir le *burn out* comme maladie est seulement en cours d'élaboration, du fait de la diversité et la complexité des approches disciplinaires qui constitue ce champ ;
- ✚ Il en découle une reconnaissance partielle du problème par l'Etat, les institutions, la société puisque le *burn out* est reconnu uniquement dans la sphère individuelle et non en lien avec l'univers du travail sauf exception ;
- ✚ La prise en charge de façon globale est quasi-inexistante (rareté des services de soins en rapport avec ce problème).

Au final, cette recherche m'a amené à conclure que le *burn out* constitue une face cachée, un angle « mort » dans la relation au travail et pour la reconnaissance sociale de ce problème. L'analyse de douze récits de vie de victimes de *burn out* a mis en évidence

l'existence de facteurs de risques liés à la fois à l'économie psychique du sujet, à sa trajectoire personnelle et aux situations de travail rencontrées. Quels que soient la catégorie sociale, le genre, l'ancienneté professionnelle, la prise de recul de ces personnes, le *burn out* paraît ainsi devoir résulter de la rencontre toujours singulière de ces facteurs.

Dans une démarche prospective, des orientations ont pu être envisagées en prenant en compte à la fois la distinction des facteurs individuels et collectifs à l'origine du *burn out* comme leur combinaison possible et non en les opposant les uns aux autres en tant que prérequis et pensée majoritaire dans le débat public. Il a fallu pour cela endosser l'habit de l'ingénierie sociale dans une « réflexion et une recherche castor » qui a duré le temps nécessaire de la formation. En prenant appui sur la mobilisation des différentes compétences incitées par les champs conceptuels, empiriques, et en prenant en compte les compétences individuelles, diverses, collectives et parfois insoupçonnées des interviewés, nous avons pu bâtir une expertise collective à visée de transformations sociales dans ce contexte déterminé du travail. Bien que changer son regard génère des bouleversements, des velléités parce qu'ils peuvent remettre en cause « l'instauré et les formes de légitimité », l'émergence de ces résultats est porteuse d'apprentissage et d'innovation sociale :

« L'ingénierie sociale intègre à son projet la production de connaissances sur des objets sociaux. Mais quels types de recherche doit-elle mobiliser ? Elle n'a guère besoin d'une « recherche perroquet éloquent » qui se drape d'un plumage coloré pour répéter sans cesse les mêmes formules savamment apprises. Elle peut aussi se passer d'une « recherche de rat de bibliothèque » qui fonde son propos sur la reformulation régulière des parangons disciplinaires par compilations successives. Elle a besoin d'une « recherche castor », capable de nager à contre-courant pour construire une maison commune »<sup>111</sup>.

Le monde du travail est en pleine métamorphose, tantôt avec des individus réactionnaires tantôt avec des individus qui vont aller de l'avant. C'est pourtant bien dans la façon dont nous nous comportons, dont nous agissons les uns envers les autres que s'élève en quelque sorte notre conscience collective à « l'humain », au vivre ensemble. Les organisations, les outils se doivent d'être au service de l'Homme et non le contraire.

---

<sup>111</sup> PENVEN (A), 2013, L'ingénierie sociale. Expertise collective et transformation sociale, Toulouse, Erès, p 110

Chacun de nous est animé par un idéal (une motivation, un but, une raison supérieure, un projet... ) mais la course effrénée vers le toujours plus, le toujours davantage, désiré par l'individu d'une part, et d'autre part par le travail, dédouane le sens même de l'utilité et de l'inutilité. Ce paradigme de la finance qui détermine l'ensemble du système humain finit par dominer le destin de l'Homme comme une priorité de domination absolue. Dans cette logique, le temps « est argent » alors que le temps « est la vie », ce qui veut dire que cette vision hérétique du temps a profondément modifié notre perception. Comme la nature a horreur du vide, le stress grandit et se distille pouvant laisser place à de nouveaux maux psychosomatiques par exemple...

En définitive, le *burn out* est éminemment maléfique puisqu'il est l'indice d'un asservissement insupportable. Le réduire voire le faire disparaître serait un progrès mais jusqu'à quel point est-ce possible ? Il est certainement utopique de penser que permettre à chacun de s'accomplir soit un travail à la mesure de l'Homme. Le travailleur ainsi « libéré » tournerait alors le dos à cet automate broyé par une machine pris dans un engrenage mécanique dont Charlot a su donner l'image dans « Les temps modernes ». Le *burn out* est un phénomène complexe, d'actualité et à tout le moins lié à notre société. Dans ces conditions, l'Homme ne peut que souffrir si le travail qui l'occupe tant devient la cause de cette consommation.

L'individu doit être replacé au centre du progrès parce qu'il est un être essentiellement social. Ainsi peut-on différencier l'activité du travail ? L'activité serait-elle un moyen de s'épanouir et le travail un moyen de subsister ?

## Bibliographie

### Ouvrages :

- AUBERT (N.), DE GAULEJAC (V.), 2007, Le coût de l'excellence, Mesnil-sur-l'estrée, Editions du Seuil
- BAUMANN (F), 2013, *Burn out*, quand le travail rend malade, Clermont-ferrand, Editions Josette Lyon
- BARTH (I), MARTIN (YH), 2014, La manager et le philosophe, femmes et hommes dans l'entreprise : les nouveaux défis, Villeneuve d'Ascq, Editions Le passeur
- BIGI (M), COUSIN (O), MEDA (D), SIBAUD (L), WIEVIORKA (M), 2015, Travailler au XXIème siècle, Villeneuve d'Ascq, Editions Robert Laffont
- BOURBOULON (I), 2011, Le livre noir du management, Paris, Editions Bayard
- CASTEL (R.), 2009, Les métamorphoses de la question sociale, Saint-Amand, Editions Gallimard
- CASTEL (R.), 2009, La montée des incertitudes, travail, protection, statut de l'individu, la couleur des idées, Editions du Seuil
- CLOT (Y), 2010, Le travail à cœur pour en finir avec les RPS, Paris, Editions de La découverte
- DE GAULEJAC (V), 2011, Travail, les raisons de la colère, Lonrai, Editions
- DEJOURS (C), 2014, Souffrance en France, Essai, Lonrai, Editions points
- EHRENBERG (A), 2011, Le culte de la performance, Paris, Editions Pluriel,
- EWALD (F), 1986, L'Etat providence, Sciences sociales et santé, Paris, Editions Grasset
- FRIEDBERG (E), 1997, Le pouvoir et la règle, dynamique de l'action organisée, Paris, Editions du seuil
- LEGERON (P), 2011, Le stress au travail, psychologie, Paris, Editions Odile Jacob
- MORIN (E), 1992, Introduction à la pensée complexe, communication et complexité, Lonrai, Editions ESF
- PAUGAM (S), Nicolas DUVOUX (N), 2008, (1<sup>ère</sup> édition) La régulation des pauvres, édition, Quadriga Essais Débats Paris, Editions Presses Universitaire de France
- PEZE (M.), 2010, Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés, Paris, Editions Flammarion
- SAINSAULIEU (R), 1988, L'identité au travail, Editions Presses de Science Po, collection référence académique
- TRUCHOT (D), 2004, Epuisement professionnel et *burn out*, concepts, modèles, interventions, Paris, Editions Dunod
- VALLERY (G), LEDUC (S), 2012, Les risques psycho-sociaux, que sais-je ? Mayenne, Editions PUF

### Ouvrages de méthodologie de recherche :

- BERTAUX (D), 2016, (4<sup>ème</sup> édition), Le récit de vie, Paris, Editions Armand Colin
- DOBIECKI (B), 2010, (3<sup>ème</sup> édition), Rédiger son mémoire en travail social, toutes les clés pour le réussir, Italie, Editions ESF
- DUBECHOT (P), RIVARD (Th), 2010, DEIS tout en un, ingénierie sociale, Paris, Editions Vuibert
- KEVASSAY (S), 2013, (7<sup>ème</sup> édition), mémoire de recherche en travail social, Paris, Editions Vuibert
- PENVEN (A.), 2013, L'ingénierie sociale. Expertise collective et transformation sociale, Toulouse, Editions Erès
- QUIVY (R), VAN CAMPENHOUDT (L), 2002, (2<sup>ème</sup> édition), Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Editions Dunod

### Revue :

- AGHION (Ph.), CETTE (G.), COHEN (E.), septembre, octobre, novembre 2014, Travail, le temps du changement, Sciences Humaines, n°36
- BAUMAN (Z), décembre 2013, Le présent liquide, peurs sociales et obsession sécuritaire, Sciences Humaines, n°254
- BENLOULOU (G), 2016, Une question hautement politique, Lien Social, n°1180
- BOES (P), Une question hautement politique, Lien Social, n°1180
- BURCOVEANU (T), septembre 2014, Workaholisme état de connaissances, INRS, Référence en santé au travail, n°139
- CLOS (Y.), novembre 2012, Plaisir et souffrances, Sciences Humaines, n°242
- COTE (L.), septembre, octobre, novembre 2014, Affronter le stress au travail, Sciences Humaines, n°36
- CRIGNON (A.), février 2016, Travail : danger souffrance éthique, le Nouvel Observateur
- DUJARIER (M.A), 2009, Une analyse sociologique des discours sur la souffrance au travail, Cairn info, Editions Erès,
- DURAT (L), BARTOLI (A), septembre octobre 2014, La face cachée des risques psycho-sociaux : pour une requalification managériale et organisationnelle, Cairn, Vol. 3, n°1
- MEDA (D), 1995, Le travail, Que sais-je, Collection encyclopédique n° 2614
- OLANO (M), 2015, Qui est touché ? Le cercle psy n°16
- TEXIER (B), juillet, août 2014, Archimag n° 276
- WEINBERG (A.), novembre 2012, Travail, du bonheur à l'enfer, Pourquoi travaille t-on ? Sciences Humaines n° 242
- ZAWIEJA (P), 2015, dossier : La société en *burn out* ? Une maladie de l'opulence, psychologie clinique, le cercle psy n° 16

### Mémoires et rapports :

- SIAME (J), 2014, Fonction économique et médico-sociale de l'ESAT, à la recherche d'un compromis : la professionnalisation, Mémoire du Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale, IRTS Nord Pas-de-Calais, Loos
- NURCHI (C), 2011, Les évolutions du travail social en période de crise économique, Mémoire du Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale, IRTS Nord Pas-de-Calais, Loos
- BEAUFORT (C), 2012, La validation des acquis de l'expérience chez les aides à domicile, Mémoire du Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale, IRTS Nord Pas-de-Calais, Loos
- LOURME (PH), 1999, Des outils et des Hommes, Mémoire du Diplôme Supérieur en Travail Social

### Sitographie :

[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr), Les prises en charge du régime général  
[www.ars.nord-pas-de-calais-santé.fr](http://www.ars.nord-pas-de-calais-santé.fr), Les territoires de santé  
[www.academie-française.fr](http://www.academie-française.fr), Néologismes et anglicismes  
[www.cairn-info/article.fr](http://www.cairn-info/article.fr), Le coût du stress au travail (sylvain Leduc)  
[www.dares.travail-emploi.gouv.fr](http://www.dares.travail-emploi.gouv.fr), L'emploi intérimaire poursuit sa hausse au 4<sup>ème</sup> trimestre 2015  
[www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr), Réformer, réduire les déficits, redresser, réussir  
[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu), Guide de la campagne « lieu de travail sain », *les risques psycho-sociaux : mieux prévenir pour mieux travailler*  
[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), Santé et sécurité au travail  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), Amélioration de la reconnaissance de certaines pathologies en maladie professionnelle  
[www.scienceshumaines.com](http://www.scienceshumaines.com), Le burn out en voie de reconnaissance  
[www.juritravail.com](http://www.juritravail.com), Art L 461.1 du code de la sécurité sociale  
[www.revue-interrogations.org](http://www.revue-interrogations.org), Les récits de vie pour la recherche  
[www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr), Les accidents de travail, la maladie professionnelle  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr), Travailler mieux, la santé et la sécurité au travail  
[www.santé-et-travail.fr](http://www.santé-et-travail.fr), Le rôle du CHSCT

### Emissions télévisées et reportages :

- Le magazine de la santé, 22.02.2016, « Redéfinir le *burn out* pour mieux le soigner », avec LEGERON (P.), co-auteur du rapport de l'Académie de médecine sur le sujet
- « C dans l'air », 05.05.2016, avec M. PEZE, psychanalyste, S. VOLKOFF, statisticien et ergonomiste, PH. GABILLIET, professeur dans une grande école de management, JC. DELGENES, consultant et fondateur de Technologia

### Rapports statistiques :

- INRS, FRIMAT (M), 2012, Recherche des conditions et moyens de l'amélioration de la prévention des risques psycho-sociaux en entreprise, Hygiène et sécurité au travail
- ONPES, Les effets d'une crise d'une longue durée, Synthèse et rapport 2013 - 2014,
- INSEE, Enquête de l'emploi, mars 2000, Dares 1999, C. DEJOURS, M. GOLLAC, S. VOLKOFF, points de repères
- DARES Analyses, Avril 2014, Les risques psycho-sociaux au travail, un panorama d'après l'enquête SIP 2010, n°31
- DARES analyses, Décembre 2014, Les facteurs de risques psycho-sociaux en France et en Europe, une comparaison à travers l'enquête européenne sur les conditions de travail, n°100

### Cadre législatif :

- La loi du 21/07/2009, Hôpital, patients, santé et territoires a transféré la mission des CRAM relative à la politique sanitaire et médico-sociale aux agences régionales de santé
- Rapport Service Social Artois CARSAT, R 09-DI-Ecrit analyse groupe SPT- V1
- NASSE (PH)-LEGERON (P), Rapport du 12 mars 2008 remis au Ministre du travail Xavier Bertrand
- Européan Agency for Safety and health at work, 2007– expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health – Luxembourg Office for Official Publications of the Européan Communities,
- Plan d'économies, 16 avril 2014, Réformer, réduire les déficits, redresser, réussir

### Cours magistraux : master 2 Université de Lille 3:

- MAILLARD (F), Référentiels, savoirs et compétences, UE1 session 2, Université de Lille 3
- CADEI (L), Les politiques sociales en Europe, l'exemple de l'Italie dans la lutte contre l'exclusion, UE 2, session 2, Université de Lille 3
- BAEZA (C), Les acteurs en santé, UE 2, session 2, Université de Lille 3
- NOWIADOMSKI (Ch), UE 2, Acteurs et pratiques éducatifs, recherche biographique et travail éducatif, session 1, Université de Lille 3

### Entretiens exploratoires :

- Mr LOOCK (AM), Directeur adjoint, Branche gestion des risques professionnels de la CARSAT (14/08/2013)
- Mr HUGLO (L), Ingénieur Régional, Branche gestion des risques professionnels de la CARSAT (26/08/2013)



- Dr SALEMBIER, Médecin du travail, Service consultation « souffrances au travail », CHRU de Lille, service pathologie professionnelle et environnement du Professeur Frimat (06/05/2016)
- Mr POUPART (X), Consultant indépendant et analyste du travail et développement humain (22/04/2016)