

Université Paris 13

**La relation entre le chômage et la
dépression**

Le cas de la Syrie

Par Kinan Hazim

Thèse en psychologie

Sous la direction de Pascale Molinier

Présentée publiquement le 02/12/2013

Le jury :

Yoram Mouchenik, Professeur de psychologie, Université Paris 13, Président

Pascale Molinier, Professeure de psychologie, Université Paris 13, Directrice

Dominique Lhuillier, Professeure de psychologie, émérite, CNAM,

Jean-Pierre Minary, Professeur de psychologie, Université de Franche Comté, rapporteur

Corinne Gaudart, Ergonome, Chargée de recherche au CNRS, LISE UMR 3320, rapporteur

Remerciement

J'aimerais tout d'abord remercier ma directrice de thèse, Pascale Molinier, pour m'avoir appris à être moins « bon élève » et plus autonome tout au long de ce travail de recherche. Nonobstant, sa relecture finale méticuleuse de chacun des chapitres m'a sans aucun doute permis de préciser mon propos.

Je remercie également les membres de la direction du bureau du chômage à Lattaquié, ainsi que les responsables pour m'avoir ouvert les portes du bureau sans aucune limite. Mais c'est surtout vers l'ensemble des sujets rencontrés que se tourne ma gratitude. M'ayant donné leur accord pour participer à cette enquête, ils ont joué le jeu de l'entretien, et cela bien souvent sans compter leur temps.

J'adresse aussi mes remerciements aux personnes que je nomme « ressources » dans ma thèse et qui m'ont permis de mieux comprendre le fonctionnement actuel et passé de ce secteur.

Mes remerciements vont aussi à ma famille (mon père, ma mère, et mes frères) et mes amis, (Firas Almahmod, Ebaa Sabri, Ismail Alloush) qui, avec cette question récurrente, « quand est-ce que vous la soutenez cette thèse ? », bien qu'angoissante en période fréquente de doutes, m'ont permis de ne jamais dévier de mon objectif final.

Enfin, je remercie Lubna, ma femme, pour son soutien quotidien indéfectible et son enthousiasme contagieux à l'égard de mes travaux comme de la vie en général. Notre couple a grandi en même temps que mon projet scientifique, le premier servant de socle solide à l'épanouissement du second.

Pour mon pays (Syrie) qui, malgré ses sangs et ses larmes m'a donné l'espoir de demain

Je dédie cette thèse...

Résumé :

Le travail dans cette thèse s'articule autour de deux points essentiels:

- L'analyse du phénomène du chômage, d'une part;
- et les incidences de ce phénomène sur la psychologie du chômeur, se traduisant par plusieurs effets dont principalement la dépression, d'autre part.

Il importe alors, pour commencer, de bien définir les mots-clefs de l'étude, en commençant par le mot " chômeur". Le chercheur d'emploi doit en premier lieu être capable d'exercer le travail pour lequel il postule, il doit avoir l'âge et la forme convenables. Il devrait également avoir la disponibilité immédiate. Tous ces indices sont assurés pratiquement par la (les) demande(s) d'emploi qu'il a présenté(s).

Le deuxième axe de l'étude va porter sur l'analyse des retombées psychologiques du chômage, il sera question dans cette étude de mettre notamment en lumière l'état de dépression que cause le phénomène du chômage. Donc, le deuxième mot-clef de notre étude est "dépression".

Nous ne pouvons pas mettre cette relation en examen sans faire référence à l'entourage des demandeurs d'emploi. Le milieu social joue un rôle considérable dans la motivation et la réinsertion des chômeurs dans le domaine professionnel. Notre échantillon est constitué par des chômeurs de la société syrienne, notre société d'origine.

Ainsi, les questions qui vont intéresser notre recherche tentent d'embrasser plusieurs aspects du phénomène du chômage et ses incidences psychiques sur les chômeurs et les chômeuses. Nous pourrions formuler les questions problématiques de notre recherche sous la forme suivante :

- Le chômage touche-t-il les femmes plus que les hommes, ou vice-versa, ou n'existe-t-il pas de différence significative à faire au niveau du sexe ?
- La question de la durée joue-t-elle un rôle apparent dans la possibilité de la survenue de dépression chez les chômeurs, ou n'existe-t-il pas de différence significative à faire au niveau du temps ?
- Les chômeurs âgés (de plus de quarante ans) sont-ils plus protégés contre la dépression que les chômeurs moins âgés, ou n'existe-t-il pas de différence significative à faire au niveau l'âge ?

Lieu : en Syrie à Lattaquié ; notre échantillon est composé de 100 personnes.

Outil de la recherche : Test Beck - Entretien semi directif - Analyses statistiques - Analyse de contenu des entretiens qualitatifs.

Mots de clés : chômage, dépression, psychodynamique, psychologie du travail, santé mentale, psychopathologie.

Summary :

The work will focus on two key points:

- The analysis of the phenomenon of unemployment, on the one hand ;
- And the impact of this phenomenon on the psychology of the unemployed, resulting in several effects which mainly depression, on the other hand.

It is therefore important, in early research to define the key words of the study, beginning with the word " unemployed « The job seeker must first be able to perform the job for which he applied, it must be age appropriate and shape. It should also have the immediate availability ... All these indices are virtually assured by (the) request of work he presented.

The second focus of the study will focus on the analysis of the psychological impact of unemployment, will be discussed in this study to highlight the particular state of depression that causes the phenomenon of unemployment. So the second keyword of our study is "depression.».

We can not put this relationship in review without reference to the social environment of jobseekers. The social environment plays an important role in motivation and reintegration of unemployed people in the professional field. Our sample consists of unemployed Syrian society, our original company.

Thus, the questions that will interest our research trying to embrace many aspects of the phenomenon of unemployment and its psychological impact on unemployed workers . We can formulate the problem research questions as follows :

- Unemployment he affects women more than men, or there is no statistically significant to the level of sex?
- The issue of time she plays a visible role in the possibility of the occurrence of depression among the unemployed, and there is no statistically significant to at the time?
- The unemployed they are more protected against depression than younger unemployed , or there is no statistically significant to do at the age ?

Location: Latakia in Syria and our sample consisted of 100 people.

Research tool : Test Beck - semi directive interviews - Statistical Analysis - Content analysis of qualitative interviews.

Key words : unemployment, depression, psychotherapy, occupational psychology , mental health, psychopathology.

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 9 |
| Le chômage : un problème mondial : | 10 |
| L'identification du "chômeur" par l'OIT | 11 |
| Les chômeurs sont-ils des êtres humains comme les autres ? | 12 |
| L'importance du travail du point de vue de la santé..... | 13 |
| Le chômage, facteur de dépression ?..... | 15 |
| Le cas de la Syrie..... | 16 |
| Pourquoi ai-je choisi ce sujet ? | 17 |
| Traduire de l'arabe au français..... | 18 |
| Chapitre I (Revue des études sur l'impact psychologique du chômage) | 20 |
| 1.1. Les études pionnières : | 22 |
| 1.2. Les études épidémiologiques | 23 |
| 1.3. Les études comparatives : chômeurs et salariés..... | 27 |
| 1.4. Les études longitudinales | 29 |
| 1.5. Diversité des modes de réaction au chômage : Typologies | 32 |
| 1.6. Les variables modératrices | 39 |
| 1.7. Les facteurs de protection..... | 39 |
| 1.8. Les facteurs de vulnérabilité | 44 |
| 1.9. Théories explicatives de l'impact psychologique du chômage | 49 |
| 1.10. Les fonctions manifestes et latentes de l'emploi | 50 |
| 1.11. Le modèle des vitamines de Warr | 51 |
| 1.12. Les événements stressants et les stratégies d'ajustement | 56 |
| 1.13. Le lien entre le chômage et la dépression..... | 58 |
| 1.14. Évolution des réactions psychologiques au chômage : les stades | 59 |
| 1.15. Les stades du chômage des jeunes selon Harris, Kosky et Levine..... | 60 |
| 1.16. Les stades du chômage des jeunes selon la revue de littérature de Demers | 62 |
| 1.17. Les effets sociaux du chômage chez les jeunes..... | 65 |
| 1.18. Comparaison entre les hommes et les femmes en situation de chômage | 66 |
| Chapitre II (Différences dans les contextes socio-politiques des pays étudiés) | 70 |
| 2.1. Le chômage dans les pays industrialisés | 71 |
| 2.2. Le chômage en Syrie..... | 74 |
| 2.2.1. Définition du chômage et estimation de sa proportion en Syrie | 74 |
| 2.2.2. Les taux de chômage et la croissance démographique..... | 75 |

| | | |
|--|--|------------|
| 2.2.3. | Caractéristiques du chômage en Syrie | 79 |
| 2.2.4. | Causes du chômage en Syrie et les mécanismes de contrôle | 79 |
| 2.2.5. | Propositions pour le traitement social du chômage | 80 |
| 2.3. | Le chômage en Jordanie | 81 |
| 2.4. | Le chômage au Liban | 84 |
| Chapitre III (La centralité du travail dans le fonctionnement psychique) Enquête sur « le sens du travail » | | 86 |
| 3.1. | Le regard anthropologique sur le travail | 88 |
| 3.2. | Le travail : un concept, plusieurs définitions | 89 |
| 3.3. | Le travail et la santé mentale | 93 |
| 3.4. | Le sens du travail selon Frankl et Yalom | 96 |
| 3.5. | La centralité du travail | 99 |
| 3.6. | La définition du travail | 103 |
| 3.7. | L'orientation au travail | 106 |
| 3.8. | La théorie de l'autodétermination et la motivation intrinsèque. | 110 |
| 3.9. | La cohérence du travail | 111 |
| 3.10. | Organisation du travail | 115 |
| 3.11. | Le modèle des caractéristiques de l'emploi | 116 |
| 3.12. | Le modèle sociotechnique | 118 |
| CHAPITRE IV (Travail et psychopathologie) | | 134 |
| 4.1. | La valeur du travail : une question santé ! | 135 |
| 4.1.1. | Le stress | 137 |
| 4.1.2. | La santé psychologique au travail | 140 |
| 4.1.3. | La détresse psychologique | 140 |
| 4.1.4. | Le problème de la santé mentale et le trouble mental | 140 |
| 4.1.5. | Les troubles de l'humeur | 141 |
| 4.1.6. | Les troubles anxieux | 142 |
| 4.1.7. | Les troubles de stress post-traumatique | 142 |
| 4.1.8. | Les troubles de l'adaptation | 143 |
| 4.2. | Les causes individuelles | 144 |
| 4.3. | La théorie de la conservation des ressources | 144 |
| 4.4. | Théorie du stress, modèle transactionnel | 145 |
| 4.5. | Le travailleur n'est pas le seul responsable de sa santé psychologique | 146 |
| 4.6. | La psychodynamique du travail | 147 |

| | | |
|---|---|------------|
| 4.7. | La reconnaissance au travail | 148 |
| 4.8. | La tension au travail et la latitude décisionnelle..... | 149 |
| 4.9. | Le soutien social | 151 |
| 4.10. | Le niveau de vie et la santé | 155 |
| 4.11. | Pourquoi les riches sont-ils en meilleure santé?..... | 156 |
| 4.12. | Demandeurs d'emploi, pauvreté et santé mentale | 158 |
| 4.13. | Chômage, précarité et santé mentale..... | 159 |
| Chapitre V (Deux situations particulières à explorer : les femmes et les diplômés)..... | | 161 |
| 5.1. | Importance du travail chez les femmes : études sur les rôles multiples | 162 |
| 5.2. | Comparaison psychologique entre les hommes et les femmes en situation de chômage | 172 |
| 5.3. | Effets connus du chômage chez les femmes (études sur des groupes de femmes)..... | 177 |
| 5.4. | Etudes portant sur des échantillons de cadres et de personnes ayant un niveau élevé d'instruction | 187 |
| 5.4.1. | L'estime de soi des cadres est-elle inaltérable par le chômage ? | 187 |
| 5.4.2. | Les troubles dépressifs | 191 |
| 5.4.3. | Les théories de l'attribution et les symptômes psychiatriques mineurs | 193 |
| Chapitre VI (Méthodologie de la recherche menée sur le chômage dans la ville de Lattaquié) | | 201 |
| 6.1. | Qu'en est-il de nos hypothèses de base ?..... | 204 |
| 6.2. | Le test de Beck..... | 206 |
| 6.3. | Les entretiens | 207 |
| 6.4. | Hypothèses et composition des échantillons..... | 208 |
| 6.5. | La procédure de passation | 216 |
| 6.6. | Analyse statistique | 227 |
| 6.7. | Analyse les entretiens | 230 |
| 6.8. | Discussion des résultats | 234 |
| Conclusion..... | | 239 |
| Annexes..... | | 241 |
| Bibliographie..... | | 261 |

Introduction

Cette thèse est consacrée à l'analyse des liens entre chômage et dépression en Syrie. Elle a été réalisée avec l'aide d'une bourse de l'État Syrien, mais le versement de celle-ci a été interrompu dès la seconde année en raison du conflit syrien, l'état français à partir du 15/05/2012, n'acceptant plus les rentrées d'argent en provenance du gouvernement syrien sur son territoire. Ces circonstances politiques malheureuses ont bien sûr influé sur le travail de la thèse proprement dite. J'ai commencé le travail de thèse, en accord avec ma directrice, par un travail de revues de questions réalisé en France durant la première année (2010-2011). J'aurai du réaliser le terrain à Homs, ma ville natale, durant la seconde année (2011-2012) et revenir en France pour analyser les données, terminer et peaufiner la rédaction de la thèse durant la troisième année (2012-2013). Ce calendrier a été profondément bousculé et remanié. En 2011-2012, il n'était pas question d'envisager une recherche dans la ville de Homs compte tenu de la virulence du conflit. J'ai dû penser à retarder le terrain et à changer de lieu pour le réaliser. En 2012-2013, je me devais de réaliser le terrain, quelle que soit la situation en Syrie, car l'accord pour réaliser la thèse stipulait que celle-ci devait être réalisée en 3 ans maximum, sinon il me faudrait rendre l'argent de la bourse. J'ai dû trouver du travail en France pour subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille. J'ai donc dû en conséquences réduire le temps d'investigation initialement prévu pour un an à deux mois au printemps 2013, où j'ai réalisé la recherche dans la ville de Lattaquié, à l'époque plus épargnée par le conflit. De ces bouleversements indépendants de ma volonté, il résulte un certain déséquilibre entre les parties de la thèse. Les parties théoriques consacrées aux revues de questions sont plus étoffées que la partie consacrée à la recherche proprement dite. Le temps, bien sûr, m'a manqué pour approfondir mes analyses et mieux valoriser mes résultats. J'espère néanmoins que ce travail réalisé en des temps difficiles puisse représenter un premier jalon suffisamment étayé pour servir de tremplin à des recherches à venir et dans un futur plus clément pour la Syrie.

Le premier chapitre est consacré à une revue de questions sur l'impact psychologique du chômage. Le second chapitre expose les limites dues principalement aux différences de contextes socio-politiques (les pays industrialisés et la Syrie).

Le troisième chapitre explique la centralité du travail dans le fonctionnement psychique. Le quatrième chapitre traite des rapports entre le travail et la psychopathologie. Le cinquième chapitre est consacré à l'étude des conséquences psychologiques du chômage chez les femmes et les diplômés.

Le sixième chapitre présente la méthodologie utilisée pour l'enquête en Syrie, soit l'échantillon, les instruments de mesure et le déroulement de l'étude, et les statistiques et corrélations obtenues, suivies des analyse des entretiens, discussion et conclusion complètent la thèse.

Le chômage : un problème mondial :

Le chômage constitue, à l'époque actuelle, l'un des problèmes majeurs qu'affronte la plupart des pays du monde, quels que soient leur système économique, social ou politique. En ce qui concerne l'emploi, d'après le rapport annuel du BIT (Bureau International du Travail) publié dans un communiqué de presse le 26 janvier 2011¹, le nombre des chômeurs, hommes et femmes, dans le monde a atteint 205 millions en 2010, et touche ainsi un niveau record. Ce rapport affirme que le chiffre cité s'accroît notamment parmi les demandeurs d'emploi jeunes. Dans ce rapport du BIT, on évalue à plus d'1,5 milliard le nombre de travailleurs en situation d'emploi vulnérable et 633 millions de travailleurs et leurs familles vivaient avec moins de 1,25 dollar par jour en 2008. Le taux de chômage mondial des jeunes a progressé de 1,6 point de pourcentage depuis 2007, atteignant 13,4% en 2009, soit la plus forte hausse d'une année sur l'autre depuis au moins 1991 (année du premier recensement statistique). Le déclin de la productivité par travailleur enregistré en 2009 nuit aux conditions de travail, qui se sont particulièrement détériorées dans les régions où la productivité était déjà basse, comme en Afrique subsaharienne.

Dans le volet prévisionnel du rapport, on apprend également que :

En Afrique subsaharienne, le taux de chômage est estimé avoir augmenté à 8,2% en 2009 et qu'il ne devrait pas connaître beaucoup de changement entre 2009 et 2010.

En Afrique du Nord, on estime que le taux de chômage global a atteint 10,5% en 2009 et qu'il devrait rester élevé en 2010 à 10,6%. En Asie du Sud-Est, le taux de chômage a atteint 5,6% en 2009 (+0,2 point par rapport à 2007) et qu'il devrait se stabiliser en 2010.

En Europe centrale et du Sud-est (hors UE), le taux de chômage est passé de 8,3% en 2007 à 10,3% en 2009 et qu'il baissera légèrement en 2010 à 10,1%. Dans les économies développées

¹ Bureau International du Travail, page consulté le 15/11/2011 de (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--fr/index.htm>),

et l'Union européenne, le taux de chômage a grimpé à 8,4% en 2009 contre 6% en 2008 et qu'il devrait atteindre 8,9% en 2010.

Ainsi, le chômage n'est pas un phénomène qui touche exclusivement les pays du tiers monde, mais il représente l'un des plus grands dangers qui menacent même les pays développés. Par conséquent, l'une des pires et plus apparentes caractéristiques de la crise que vit l'économie mondiale serait l'aggravation du problème du chômage. Autrement dit, l'augmentation permanente et progressive du nombre de personnes ne trouvant pas un travail "décent". En l'occurrence, il importe de signaler que toute personne en inactivité professionnelle ne peut être considéré comme chômeur : car s'il est vrai que tout chômeur est sans emploi; cependant, toute personne sans emploi ne peut être prise pour chômeur.

L'identification du "chômeur" par l'OIT

L'Organisation Internationale du Travail dont le slogan est "Promouvoir un travail décent pour tous" identifie le chômeur comme une personne capable de travailler, et qui ne trouve pas un emploi le faisant gagner un salaire minimum pour survivre.

La définition internationale du chômeur est celle qui a été donnée par le BIT en 1982 : " Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence.
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois."

D'après cette définition, toute personne refusant un emploi convenable cesse d'être un chômeur au sens strict du terme.

Les chômeurs sont-ils des êtres humains comme les autres ?

En 1989, près de la moitié des chercheurs d'emploi en France (49%) était au chômage de longue durée ; c'est-à-dire depuis au moins 12 mois. Cependant, même si la réinsertion peut s'avérer plus difficile après plusieurs mois d'inactivité, le chômage de longue durée ne constituerait pas un mécanisme automatique d'exclusion définitive. En effet ; les statistiques montrent que, tout au plus 40% des chômeurs initialement inscrits le sont toujours après deux ans². Les personnes en chômage depuis plus d'un an présentent-elles des caractéristiques particulières ? Il semblerait que non, puisque «ni l'âge, ni le sexe ni le niveau de diplôme ne peuvent expliquer l'entrée en chômage de longue durée, même si le fait d'être femme, âgée de plus de 50 ans ou non diplômée ne favorise pas l'emploi. Les variables qui sont le plus en mesure d'expliquer le phénomène seraient plutôt la situation géographique, le type de ménage auquel appartient le chômeur ainsi que son expérience professionnelle antérieure.

Certaines caractéristiques ou attitudes peuvent-elles jouer un rôle dans le fait que certaines personnes se retrouvent dans une situation de chômage ou que celle-ci se prolonge ? La question a servi de thème à une recherche anglaise où l'on a voulu savoir plus précisément si une différence entre les chercheurs d'emploi et les salariés, en ce qui concerne leur passé professionnel, leur attitude face au travail et les conséquences de cette attitude sur le succès ou l'échec de la recherche d'emploi, pouvaient expliquer que certaines personnes se retrouvent sans emploi. Les conclusions de l'étude laissent entendre d'abord que les chômeurs n'ont pas un passé plus instable que les salariés, puisque les premiers n'ont ni changé d'emploi plus souvent, ni passé moins de temps dans leur dernier emploi que les seconds. De plus dans l'ensemble, non seulement les chômeurs démontrent un désir de travailler, mais leur motivation serait supérieure à celle des salariés de l'étude. Enfin, ni l'attitude envers le travail, ni la disponibilité immédiate, ni le degré de sévérité de la privation d'emploi, ni enfin, la flexibilité (géographique, d'ordre salarial ou professionnel) des individus, ne contribueraient pas à accélérer la réinsertion sur le marché du travail.

Par ailleurs ; trois facteurs augmenteraient les chances de retrouver un emploi : ne pas recevoir de subvention, avoir un conjoint qui occupe lui-même un emploi et appartenir à la classe

² STROHL, H., & XIBERRAS, M. (1992). Exclues et exclusions connaître les populations, comprendre les processus. Rapport pour le commissariat général du plan.

professionnelle des travailleurs manuels. L'absence de qualification diminuerait de deux fois les chances de retrouver un travail.

On peut donc avancer l'idée que de manière générale, quand on examine les facteurs influant sur la capacité des chômeurs à trouver du travail, il apparaît que ceux-ci sont liés aux conditions structurelles du marché du travail plutôt qu'aux caractéristiques individuelles et à la motivation des chômeurs.

L'importance du travail du point de vue de la santé

Etre au chômage, c'est être privé de travail. La notion de travail prend une signification différente selon l'époque, la culture et la religion ; de ce fait, le travail sera perçu comme une activité valorisée, ou au contraire méprisée³. De nos jours, les psychologues et les psychanalystes s'accordent pour dire que le travail constitue une activité de nature généralement bienfaisante, nécessaire à l'être humain, non seulement pour des raisons évidentes de survie et de qualité de vie, mais aussi pour son bon fonctionnement psychique. La position de Freud sur la question est bien connue : La santé, c'est aimer et travailler. Pour Freud, les deux pulsions inhérentes à l'individu sont la sexualité et l'agressivité (Freud 1915).

La santé mentale et la maturité pourraient être atteintes dans la mesure où ces deux pulsions seraient satisfaites. Étant donné les contraintes dues aux normes sociales, sexualité et agressivité doivent être canalisées dans des activités socialement acceptables, et ce souvent par le biais d'institutions établies, comme le mariage en ce qui concerne la sexualité, et le travail pour l'agressivité. Le travail est perçu par Freud comme une désagréable nécessité : désagréable parce que l'humain tendait naturellement vers la désinvolture et l'insouciance, mais nécessaire parce que primordial au développement harmonieux, autant psychique que social, de l'individu⁴. Le travail permet en outre à l'individu d'entretenir un rapport avec la réalité et intérioriser les règles sociales.

³ MEDA D. Le travail, une valeur en voie de disparition, Paris, Aubier, 1995.

⁴ Freud S. Malaise dans la culture, P 23-26.1929.

S'inspirant en partie des théories psychanalytiques, Maria Jahoda, qui fut pionnière dans les «études psychologiques sur le chômage, JAHODA⁵ accorde également au travail une fonction structurante et de canalisation de l'énergie vitale, contribuant grandement à la santé mentale des individus. De façon plus précise, l'auteur rapporte qu'un salarié bénéficie d'une organisation du temps, de contacts sociaux, de buts, d'activités régulières, ainsi que d'un statut et d'une identité.

D'un point de vue psychodynamique, DEJOURS et Molinier affirment également que la santé tirera profit d'une activité salariée, donc va pâtir du chômage⁶, puisque la santé, ou du moins la normalité, repose en règle générale sur un processus double : celui de la conquête de l'identité dans le champ érotique, d'une part, c'est-à-dire l'amour, celui de la conquête de l'identité dans le champ social, d'autre part, c'est-à-dire le travail. Ce processus qui engage l'amour et le travail, toutefois, ne s'équilibre pas, dans la mesure où il semble que l'amour ne compense pas le manque de travail, alors que le travail aide souvent à supporter des situations affectives difficiles (solitude, divorce, maladie d'un proche)⁷.

Ainsi, le travail rémunéré joue-il un rôle central au niveau de l'équilibre psychique, et donc de la santé mentale, mais également au niveau de la formation de l'identité, ce qui est également souligné par certains auteurs qui étudient les « identités de rôle ». Selon Von Broembsen, l'identité de rôle, formée des facteurs relationnel et fonctionnel, constitue en effet l'une des composantes principales de l'identité globale d'un individu et serait responsable de l'organisation du moi⁸. Le « rôle » déterminerait les interactions avec autrui et sera renforcé par le regard de l'autre⁹. Les questions que l'on se pose au sujet de quelqu'un que l'on rencontre pour la première fois ne se rapportent-elles pas la plupart du temps à ce qu'il fait dans la vie : a-t-il ou non un emploi, dans quel domaine ?¹⁰ Il est donc peu surprenant de

⁵ JAHODA, M. (1982). *employment and unemployment*. Cambridge University Press.

⁶ MOLINIER P., DEJOURS C. Psychodynamique du travail et psychologie clinique du chômage. *Psychologie Française*. 42-3 : 261-268. 1997.

⁷ Ibid.

⁸ VON BROEMBSEN, F. (1989). Role identity in personality disorders validation, valuation, and agency in identity formation. *Journal of psychoanalysis*, pp. 49(2) 115-125.

⁹ KELVIN, P. (1981). work as a source of identity. *British journal of guidance and counseling*, pp. 9(1)2-11.

¹⁰ TANAY, E. (1993). work deprivation depression. *Psychiatric Journal of the University of Ottawa*, pp. 8(3)139-144.

constater que le retrait du rôle de salarié puisse être déstabilisant voir déstructurant de l'identité.

Sur le plan psychologique, le traumatisme dû à la perte de l'emploi est ressenti d'autant plus douloureusement que nous vivons dans « une civilisation du travail »¹¹ où celui-ci prime sur la plupart des activités et régit la quasi-totalité des relations sociales, car il est une valeur d'échange et de pouvoir. Dans ce type de société, le chômage est devenu doublement insupportable car il exclut le travailleur de la production et la consommation, qui sont les bases de l'économie moderne¹². C'est que soulignent aussi les spécialistes du stress. L'impact de la perte d'emploi constitue l'un des événements de vie qui génère le plus de stress. HOLMES & et RAHE¹³ ont en effet établi que le licenciement se classait au huitième rang d'importance dans la liste des 43 événements générateur de stress (après, dans l'ordre : la mort du conjoint, le divorce, la séparation du couple, une peine d'emprisonnement, la mort d'un parent proche, la maladie et le mariage), il nécessiterait par conséquent, un réajustement social important. Pour d'autres auteurs, la perte d'emploi serait, dans certains cas, presque aussi stressante que la perte d'un être cher, et plus stressante encore qu'un divorce ou la perte d'un ami¹⁴.

Le chômage, facteur de dépression ?

Phénomène complexe, à la fois économique, social et psychologique; le chômage prend une proportion inquiétante dans les quatre coins du globe. Par conséquent, le phénomène du chômage exige une étude multidimensionnelle qui prend plusieurs variables en compte. Nous nous centrerons, dans cette thèse, sur les liens entre chômage et dépression. Nous venons de voir que le fait de ne pas participer activement à la productivité et au développement de la société produit chez l'être humain un sentiment d'exclusion, de non réalisation et de perte

¹¹ MOLINIER, P. *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013.

¹² SARTIN, P. (1981). Le coût humain du chômage. *Travail et méthodes*, pp. 382,(2)28-36.

¹³ HOLMES, T., & et RAHE, R. (1967). The social reajustment rating scale. *Journal of psychosomatic reserche*, pp. 11,(1)213-218.

¹⁴ LIEM, R., & et RAYMAN, P. (1982). Health and social costs of unemployment reserch and policy considerations. *American psychologue*, pp. 37(10) ,116-123.

d'identité qui génère des troubles d'ordre psychologique. Parmi ceux-ci, nous faisons l'hypothèse que la dépression est fréquente.

Biologiquement parlant, la dépression naît du déséquilibre des fonctions chimiques des neurotransmetteurs cérébraux. La dépression peut être définie comme un trouble de l'humeur qui atteint aussi bien le côté psychique que le côté physique. Elle donne lieu à une sensation d'abattement moral et physique en même temps.. Globalement, elle s'accompagne d'un manque de concentration, d'anxiété et du sentiment de solitude selon une intensité variable; en revanche, la personne souffrant d'une dépression profonde peut être amené à avoir un comportement suicidaire.

Le cas de la Syrie

Nous comptons étudier les liens entre chômage et dépression dans notre société d'origine, la société syrienne. Nous nous attacherons à définir :

-D'une part, le phénomène du chômage, en tant qu'économique et social.

-D'autre part, les incidences de ce phénomène sur les individus; autrement dit, sur la psychologie des chômeurs, se traduisant par plusieurs effets dont éventuellement la dépression. Pour mettre en examen le lien entre le chômage et la dépression, il semble inévitable de faire référence à l'entourage des demandeurs d'emploi. Certes, le milieu social joue un rôle considérable dans la motivation et la réinsertion des chômeurs dans le domaine professionnel. C'est pourquoi nous allons mettre en évidence certains traits de la société syrienne, qui est la nôtre et celle des sujets constituant notre échantillon.

Nous analyserons les effets subjectifs du chômage en tenant compte de trois critères : l'âge, le sexe et la durée du chômage.

Nous comparerons le vécu de gens au chômage depuis différentes durées. Ceci va nous permettre de tester le rôle de la durabilité de l'expérience du chômage dans la survenue des épisodes dépressifs.

Nous comparerons des chômeurs hommes et femmes, ainsi que des chômeurs d'âges différents.

Nous pouvons formuler les questions de notre recherche sous la forme suivante :

- Le chômage provoque-t-il plus d'effets dépressifs chez les femmes que chez les hommes, ou vice-versa ?
- La question de la durée joue-t-elle un rôle apparent dans la possibilité de la survenue de dépression chez les chômeurs?

- L'âge des chômeurs détermine-t-il l'intensité de la dépression - s'il en existe réellement ? Autrement dit, les chômeurs âgés sont-ils plus protégés contre la dépression que les chômeurs moins âgés ou le contraire ?

Pourquoi ai-je choisi ce sujet ?

Le projet de thèse a été initié avant le début du conflit en Syrie. Je pensais à l'époque que le chômage, en particulier celui des jeunes, était le problème psychosocial plus important du pays. Mais le terrain a été réalisé en 2013 pendant le conflit.

Les Syriens vivent actuellement dans une société où il y a un taux de chômage élevé. Ce phénomène est en croissance, et il a des retombées à deux niveaux: le premier social, le deuxième individuel.

Il est clair que les troubles psychiques causés par le chômage sont devenus un vrai problème dont souffre la société. Tous ou presque tous les spécialistes syriens dans le domaine des pathologies psychiques parlent des dangers de ce problème sur la psyché des chômeurs. Et malgré les grandes répercussions du phénomène du "chômage" sur la vie sociale: collective et individuelle des gens, les études menées sur ce phénomène restent insuffisantes et nécessitent d'être complétées. Les modestes réflexions que va comporter cette thèse ne visent qu'à accomplir une petite part de cette tâche.

Le taux de chômage en Syrie, chiffres officiels et non officiels

| | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| République arabe syrienne | |
| Forme de l'État | République |
| Langues officielles | Arabe |
| Capitale | Damas |
| Plus grande ville | Damas |
| Superficie totale | 185 180 km ² |
| Indépendance De la France | 17 avril 1946 |
| Population totale (2011) | 20 820 3001 hab. |
| Densité | 120 hab. /km ² |
| Produit intérieur brut nominal (2010) | 59 147 033 452 \$ |
| Monnaie | Livre syrienne (SYP) |

Tableau informations sur la Syrie¹⁵

¹⁵ <http://www.alwatan.sy/default.aspx> page consulté le 05/08/2013.

En Syrie, nous verrons que les déclarations des responsables syriens et les statistiques officielles syriennes ont indiqué que le taux de chômage en Syrie est plus faible que dans la zone euro où il était évalué en mai 2010 à 10%. Or, selon le bureau central des statistiques, le taux de chômage en Syrie est 8,1%, et le ministre des affaires sociales et du travail Dr. Diala Haj Aref, dans une déclaration, a affirmé que le taux de chômage en Syrie(2008) a augmenté d'un faible pourcentage.

Le gouvernement espérait dans le dernier plan de cinq ans(2007) réduire le taux de chômage en Syrie à 8%, mais que cela ne se produit pas en raison de plusieurs facteurs, le plus important, la crise financière mondiale et de la sécheresse qui a frappé la région orientale.

Le chômage en Syrie peut frapper toute personne active. Il n'existe aucun profil de personne qui soit protégé contre la perte d'emploi. Cependant, le chômage touche certains groupes précis plus durement que d'autres, comme c'est le cas des jeunes à la recherche d'un premier emploi et qui, par conséquent, n'ont aucune expérience de travail. Le chômage touche également davantage les individus âgés de plus de 50 ans, les immigrants les personnes handicapées et les femmes. En Syrie ne pas posséder de diplômes ou être à la recherche 'un emploi depuis plus de trois ans ajoute à la difficulté de la réinsertion.

Traduire de l'arabe au français

Dans cette thèse, nous nous sommes la plupart du temps appuyé sur des références anglaises, tandis que la thèse est rédigée en français et que le terrain a été réalisé en arabe. Il existe de nombreuses différences entre ces trois langues qui recouvrent des différences culturelles parfois importantes, et le passage de l'une à l'autre n'est pas toujours évident, d'où des ruptures de styles dans le texte, que nous avons essayé autant que faire se peut de « lisser ». Certes, une langue est le reflet d'une mentalité distinctive, emploie des tournures qui lui sont propres, et tout cela ne peut se traduire littéralement. Il faut donner un « équivalent », c'est-à-dire la forme ou la tournure typiquement française qui y ressemble le plus. Nous préciserons les choix de traduction quand cela s'avèrera nécessaire.

Cependant, l'un des principaux résultats de la thèse est de montrer que les chômeurs syriens ne sont pas différents dans leur appréciation du vécu du chômage des chômeurs français ou de

tous les autres chômeurs documentés dans le monde. Sans doute, on pourrait attendre d'une recherche plus approfondie qu'elle mette en évidence les caractéristiques « culturelles » du chômage syrien. Mais dans un premier temps, il me semble important que cette thèse permette de montrer l'inclusion des chômeurs syriens dans le drame international du chômage, et qu'elle permette de soutenir la thèse de la centralité du travail, qui que l'on soit et où que l'on soit.

Chapitre I

Revue des études sur l'impact psychologique du chômage.

Les répercussions du chômage ont été grandement documentées depuis les années 1930. En effet, de nombreux auteurs se sont penchés sur la vie des chômeurs, leurs occupations, leurs conditions de vie, mais surtout, leur état psychologique. Nous proposons dans ce chapitre une revue des principales études que nous avons pu rencontrées dans la littérature scientifique sur le sujet, en débutant par les études pionnières. Pour cette revue de questions, comme pour celle consacré infra au sens du travail, nous avons privilégié la littérature anglo-saxonne. Ceci est lié à notre formation initiale, à la culture scientifique syrienne et à notre plus grande facilité à lire en anglais. Néanmoins, la thèse est réalisée en France et nous avons eu aussi l'occasion de lire des recherches dans le champ de la psychologie clinique du travail telle qu'elle se développe dans ce pays, autour des courants de la psychodynamique du travail, de la psychosociologie du travail et de la clinique de l'activité¹⁶. Nous avons ainsi eu l'occasion de constater les différences épistémologiques entre les courants anglo-saxons, d'une part ; et ceux qui sont spécifiquement français, d'autre part. Il nous apparaît aujourd'hui évident que les chercheurs anglo-saxons n'accordent pas une aussi grande importance que les chercheurs français au contenu du travail, d'une part ; à l'articulation entre travail salarié et travail domestique, d'autre part, au travail comme destin des pulsions, enfin. D'un autre côté, l'estime de soi est un concept important dans la littérature de langue anglaise, qui est absent dans les approches cliniques du travail. De plus, sans doute pour des raisons culturelles, les Français semblent moins s'intéresser à la question des salaires.

Aussi, dans cette revue de question, comme dans la suivante, nous avons parfois questionné les résultats des recherches anglo-saxonnes, à partir de ce que nous avons compris des recherches françaises.

¹⁶ MOLINIER, P., FLOTTE, A. Travail et santé mentale: approches cliniques. *Travail et emploi*, 129, pp. 51-66, 2012.

1.1. Les études pionnières :

Une première vague d'études ayant traité des répercussions psychologiques du chômage sur l'individu a été menée lors de la période de la grande crise des années 1930, alors que les personnes sans emploi vivaient le plus souvent dans des conditions de misère et de grande pauvreté. Le quotidien des chômeurs de l'époque était en effet assez sombre et caractérisé par le dénuement. Les sources de revenus se limitaient en grande partie aux minces et temporaires indemnités de chômage ainsi qu'aux dons de la famille et des communautés. L'insuffisance de ces moyens aurait amené bon nombre de ces gens défavorisés à utiliser différentes stratégies, licites ou illicites, pour survivre.

C'est dans ce contexte que les premières études ont établi une relation entre le fait de ne pas travailler et l'apparition de certains troubles psychologiques. Dans l'une de ces études pionnières, ZAWADZKI et LAZARFELD ¹⁷ ont résumé le vécu des 57 chômeurs polonais faisant partie de leur échantillon et dépeint la misère quotidienne et la dégradation de leurs conditions de vie. Pour la majorité des sujets, la perte de leur emploi avait causé une détresse qui correspondait, ni moins, à la perte de leur dignité. Ce sentiment avait-il des répercussions dans les relations avec leur épouse, enfants et amis ? La situation de ces chômeurs avait contribué à augmenter leur susceptibilité, provoquant une irritabilité généralisée. Certains ont avoué penser au suicide ou même en avoir voulu à la vie des leurs.

À la même époque, ISRAELI ¹⁸ s'est interrogé sur la vision de l'avenir qu'avaient-les sujets au chômage et sur le niveau de détresse qui pouvait en découler. Son étude a consisté à comparer les chômeurs à trois autres groupes, soit un groupe de patients qui présentaient une variété de troubles psychiatriques (psychoses, mélancolies, troubles anxieux), un groupe de lycéens en terminale et d'étudiants à l'université, et enfin, des membres d'une association de travailleurs. Les résultats ont révélé que de tous les groupes étudiés, Les chômeurs étaient ceux qui présentaient le niveau de détresse le plus élevé face à l'avenir et aussi ceux qui anticipaient le plus d'échecs dans des situations diverses. Dans leur revue des travaux sur la

¹⁷ ZAWADZKI, B., & LAZARFELD, P. (1935). *The psychological consequences of unemployment*. Journal of social, 6, 224-251.

¹⁸ ISRAELI, N. (1935). Distress in the outlokk of Lancashire and scottish unemployemend. Journal of applied psychology, pp. 19,(2)67-69.

question, EISENBERG et LAZARFELD¹⁹ concluent que le chômage peut avoir un impact sur la personnalité, c'est-à-dire, dans leurs termes, que l'individu devient instable au niveau émotionnel, ce qui peut se traduire par des sentiments d'infériorité, une perte de confiance en soi et de son moral. Cette instabilité émotionnelle se manifeste de deux façons : soit par la perte des repères temporels, occasionnant une désorganisation du temps, soit par un comportement irrationnel de dépense d'argent. Bien que la plupart des études aient trouvé que les chômeurs ressentent des sentiments d'infériorité en raison de leur situation, un ouvrage de 1936 (Rundqist et Sletto, 1936 : voir (EISENBERG & et LAZARFELD, 1938)²⁰ avance le contraire. Selon cet ouvrage, les sentiments d'infériorité ne surviendraient que lorsque le licenciement aurait été fait de façon sélective, c'est-à-dire quand l'individu, en raison d'inaptitudes personnelles, aurait été directement visé par la mise à pied. Or, selon Rundqist et Sletto, pendant une crise économique de grande envergure, lorsque le chômage frappe de façon massive et impersonnelle tous les travailleurs, les sentiments d'infériorité à moins qu'ils n'aient déjà été présents auparavant, ne devraient pas émerger après la cessation de l'emploi. Cette interprétation, toutefois, ne tient pas compte du stigmatisme que représente aujourd'hui le chômage quelle que soit son origine. Ainsi ce chômeur cité par Goffman, dit :

•Comme il est dur et humiliant de s'entendre appeler un chômeur. Quand je sors, je baisse les yeux, car je me sens totalement inférieur. Quand je marche dans la rue, j'ai l'impression qu'aucun citoyen normal n'accepterait d'être comparé à moi, que tout le monde me montre du doigt. Instinctivement, j'évite de rencontrer les gens. Mes anciennes connaissances et mes amis des beaux jours ne sont plus aussi cordiaux qu'avant. Quand nous nous croisons, ils me salent avec indifférence. Ils ne m'offrent plus de cigarettes, et leurs yeux ont l'air de dire : « Tu ne la mérites pas, tu ne travailles pas »²¹.

1.2. Les études épidémiologiques

Grâce aux politiques sociales dont se sont dotés les pays industrialisés, la misère ne constitue plus, pour la majorité des chômeurs, une fin inéluctable. Ainsi, l'insécurité liée à la survie étant en principe chose du passé, comment le chômage contemporain affecte-t-il la

¹⁹ ENSMINGER, M., & et CELENTANO, D. (1988). *Unemployment and psychiatric distress*. Social science medicine, pp. 27(3)239-247.

²⁰ Ibid.

²¹ GOFFMAN, E. (1963) *Stigmatisme. Les usages sociaux des handicaps*. Les éditions de Minuit, 1975, p 54-58.

population en général et les individus en particulier au niveau psychologique ? Globalement, l'impact du chômage sur l'individu, sous une forme ou sous une autre, serait aussi important de nos jours qu'il l'était dans les années 1930²². Mais surtout, le lien qui existe entre le chômage et certains troubles de santé mentale a été étudié de façon beaucoup plus précise et fiable qu'à l'époque, notamment grâce aux nouvelles méthodes de recherche et du perfectionnement des analyses statistiques. Ainsi ; depuis les années 1970, une multitude d'études épidémiologiques, comparatives, longitudinales et qualitatives ont été réalisées sur la population en général et sur des groupes de chômeurs. Par le biais des recherches épidémiologiques, certains auteurs se sont employés à déterminer si les problèmes sociaux et de santé mentale augmentaient en fonction d'une croissance des taux de chômage. Utilisant des statistiques nationales ou régionales en guise de données de base et objets de comparaison, certains auteurs ont mis en évidence un tel lien, notamment avec la hausse : du nombre de suicide²³, des admissions psychiatriques²⁴ et de la criminalité²⁵. Cependant, les données empiriques concernant la hausse de la criminalité ont donné lieu à des querelles scientifiques²⁶ sur s'il fallait vraiment en déduire que le nombre d'actes de violence ou de vols augmente lors de récessions économiques. En ce qui a trait aux admissions psychiatriques, Brenner (1973) dans une recherche célèbre, a démontré l'existence d'un lien entre une montée du chômage et le nombre des admissions psychiatriques. Son étude effectuée à partir de statistiques provenant d'hôpitaux psychiatriques de l'état de New York, a couvert une période de 54 ans. Malgré le caractère notoire des recherches de Brenner, ses résultats n'ont pas toujours fait l'unanimité chez les chercheurs. En effet, la relation mise au jour par ce dernier

²² JAHODA, M. (1988). *Employment and unemployment*. Cambridge University Press, pp. 44(4) 13-23.

²³ LESTER, D., & et YANG, B. (1991). The relationship between divorce unemployment and female participation in the Labor force and suicide rates in Australie and American. *Australien and New Zealand Journal of psychiatry*, 25,519-523.

²⁴ BRENNER, M. (1973). *Mental illness and the economy*. Ma Harverd University Press.

CATALONO, R., DOOLEY, D., & et JACKSON, R. (1981). Economic predictors of admissions to mentale health facilities in a non metropolitan community. *Journal of Heath and Social Behvoir*, 22. 284-297.

FINLEY, J., & et ECKHARDT, B. (1981). Psychiatric disorder among the young unemployemend. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 15,265-270.

²⁵ BOX, S., & et HALE, C. (1982). Economic crisis and the rising prisoner population. *Crime and Social Justics*, 17. 20-35.

²⁶ CANTOR, D., & et LAND, K. (1991). Exploring possible temporal relationships of unemployment and crime. *Journal Research on Crime and Delinquency*, pp. 28 (4) 418-425.

n'a pas été confirmée dans l'étude de GORODEZKY, et WON ²⁷ qui ont, en revanche, remarqué une augmentation des réadmissions psychiatriques plutôt que des nouvelles admissions. Ce qui semble suggérer que c'est la population déjà vulnérable aux troubles mentaux qui voit son état s'aggraver lors de la perte d'emploi. Dans une démarche différente BLAND et STEBELSKY²⁸ se sont intéressés à la prévalence de divers troubles psychiatriques mineurs et majeurs dans la population en général, lors d'une récession économique. Cette étude canadienne a montré que 60% des 3,258 chômeurs interviewés avaient souffert d'au moins un trouble psychiatrique au cours de leur existence, comparativement à 35% des salariés. Bien que ces chiffres soient a priori spectaculaires, les auteurs soulignant eux-mêmes qu'une authentique relation est difficile à établir, puisque le moment de l'apparition du trouble par rapport à celui du chômage n'a pas été pris en compte.

Par ailleurs, un lien entre le nombre croissant de suicides ou de tentatives de suicide et les fluctuations économiques a été démontré à plusieurs reprises. Sur plus de 20 recherches effectuées depuis les années 1960 sur le suicide, la grande majorité d'entre elles rapporte une telle corrélation positive. Dans une étude longitudinale, DOOLEY et CATALANO ²⁹ ont établi un indice de changement du taux de suicide, en rapport avec l'augmentation du chômage, pour 10 pays européens qu'ils comparent à eux-mêmes, sur une période de 9 ans (1974-1985). Les résultats révèlent que pour certains d'entre eux, particulièrement l'Irlande et l'Irlande du nord, le nombre de suicide a augmenté de façon frappante pendant la crise économique du début des années 1980. Cependant, malgré la plus importante croissance du taux de chômage que subissaient le Danemark et l'Allemagne de l'Ouest à cette période, ce sont ces deux mêmes pays qui témoignaient du plus faible indice de changement quant au nombre de suicides. Ces résultats suggèrent que, bien qu'une relation entre les crises sociales et économiques et le suicide existe, l'instabilité économique d'un pays ou d'une région ne saurait suffire pour prévoir une hausse du comportement suicidaire de ses citoyens.

²⁷ AHR, P., GORODEZKY, M., & et WON CHO, D. (1981). Measuring the relationship of public psychiatric admission to rising unemployment. *Hospital and Community Psychiatry*, pp. 32(6)396-401.

²⁸ BLAND, R., STEBELSKY, G., ORN, H., & et NEWMAN, S. (1988). *Psychiatric disorders and unemployment in Edmonton*. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, pp. 72-80.

²⁹ DOOLEY, D., & et CATALANO, R. (1988). Recent research on the psychological effects of unemployment. *Journal of social issues*, pp. 44(4)1-12.

La principale conclusion à tirer des recherches présentées jusqu'à présent pourrait être que, dans certains cas, une corrélation existe entre la hausse du taux de chômage et l'incidence de certains problèmes socio-psychologiques dans la population en général, comme le suicide et les admissions psychiatriques. Cependant la nature de ce lien serait beaucoup plus complexe que ce que l'on pourrait penser, en tout état de cause non mécanique ou systématique, incitant à la prudence quant à l'interprétation des résultats. L'étude de Jones et ses collaborateurs (1991) en a fait la démonstration en euphémisant considérablement le rôle du chômage comme facteur déclencheur du suicide. Les auteurs, ayant eux-mêmes établi le rapport entre l'augmentation des taux de chômage et celle des tentatives de suicides, ont mis à l'épreuve trois modèles d'explications : le modèle de la vulnérabilité, le modèle précurseur, le modèle de non causalité.

Le premier, le modèle de vulnérabilité, prétend que des événements stressants (autres que le chômage) seraient à l'origine de la tentative de suicide, et que le chômage ne serait qu'un facteur de vulnérabilité qui augmente, lorsqu'il est présent, le risque de suicide. Par exemple, la tentative de suicide chez un chômeur qui vivrait un divorce serait plus probable que chez le salarié traversant la même épreuve, et ce en raison d'une vulnérabilité supplémentaire causée par le chômage.

Le second modèle veut que le chômage augmente le risque d'apparition d'événements stressants, responsables de la tentative de suicide. Pour reprendre le même exemple, la situation de chômage pourrait créer dans le couple des tensions susceptibles de mener à un divorce, divorce qui, à son tour, provoquerait la tentative de suicide.

Le troisième modèle est celui de non-causalité, qui stipule qu'un troisième facteur serait responsable, à la fois de la situation de chômage et de la tentative de suicide. Ici, le chômage n'interviendrait aucunement dans la tentative de suicide, mais serait un événement parallèle. Une personne en instance de divorce peut, à cause de son état dépressif, perdre son emploi après une diminution de rendement, ce même état dépressif, pouvant être suffisant pour l'amener à vouloir mettre fin à ses jours. Les analyses révèlent que les deux premiers modèles d'explication (le chômage en tant que facteur de vulnérabilité et précurseur de problèmes menant au suicide) n'ont pas été soutenus statistiquement.

Cette étude conclut par conséquent à l'hypothèse qu'un autre facteur que la situation de chômage, en tant que telle, serait responsable des admissions à l'hôpital pour tentative de suicide.

1.3. Les études comparatives : chômeurs et salariés

Sur le plan individuel, parmi les conséquences psychologiques du chômage se retrouvent l'anxiété³⁰, et la baisse de l'estime de soi³¹. Ces deux variables n'ont cependant pas fait l'unanimité parmi les chercheurs. En effet, KASL et COBB³² ainsi que WARR³³ n'ont trouvé aucune différence significative au niveau de l'anxiété entre les chômeurs et les salariés de leurs échantillons. Pour ce qui est de l'estime de soi, les résultats diffèrent selon le type de recherche. Lorsqu'il s'agit de recherches empiriques, où une échelle évalue le niveau et le changement de l'estime de soi, les résultats sont plutôt inconsistants : certains ont perçu chez les chômeurs une estime de soi plus faible que celle des salariés³⁴, alors que d'autres n'ont noté aucune différence entre les deux groupes³⁵.

En revanche, lorsqu'il s'agit d'études qualitatives, basées sur des entretiens ou sur l'expérience clinique d'un auteur, on remarque que l'image que les chômeurs ont d'eux-

³⁰ DONOVAN, R., & ODDY, M. e. (1982). Psychological of unemployment. *Journal of adolescence*, 5. 15-30.
FEATHER, N. e. (1983). Depression reactions and unemployment. *Journal of abnormal psychology*, pp. 92 (2) 185-195.

KASL, S., & et COBB, S. (1982). *Variability of stress effects among men experiencing job loss*. Theoretical and clinical aspects, New York: Free Press.

³¹ CASCINO, N., & LEBLANC, A. e. (1993). Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de perte d'emploi. *Orientation scolaire de professionnelles*, pp. 22(4) ,409-424.

KASL, S., & et COBB, S. (1982). *Variability of stress effects among men experiencing job loss*. Theoretical and clinical aspects, New York: free press.

WINEFIELD, A. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of applied psychology*, pp. 76(3)424-431.

³² KASL, S., & et COBB, S. (1982). op.cit.

³³ WARR, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*, OXFORD: Calender Press, p. 361

³⁴ FEATHER, N. (1982). Unemployment and its psychological correlates. *Australian journal of psychology*, pp. 34,(1)309-323

³⁵ HARTLEY, J. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp.63, (1) 147-155.

SCHULTZ-GAMBARD, J., BALZ, H., & DREWSKI, R. e. (1988). *Individual and social consequences of unemployment*.

mêmes se modifie et qu'ils sont à la recherche de leur identité³⁶, ou encore, que l'image qu'ils ont d'eux-mêmes est mauvaise et que le sentiment de leur valeur personnelle est amoindrie³⁷. Mais les problèmes, corrélés de façon persistante avec le chômage, sont sans conteste les troubles psychiques mineurs³⁸ et la dépression³⁹. Les troubles psychiatriques mineurs, tels que mesurés par le GHQ-12 (General Health questionnaire de Goldberg, 1972), ont en effet été repérés, de façon significative, en plus grand nombre chez de jeunes chômeurs australiens (16-25 ans), lorsque comparés à d'autres jeunes dont le statut était celui de salarié ou d'étudiant⁴⁰.

Une constatation semblable a été faite auprès d'un groupe de chômeurs plus âgés (25- 50 ans N=101). Ceux-ci avaient une moyenne de 13 au GHQ-30, alors que celle d'un groupe comparable de salariés (N=118) était de 4⁴¹.

BROOMHALL et WINEFIELD⁴², après avoir comparé de jeunes chômeurs (moyenne d'âge de 22 ans) à de plus âgés (moyenne d'âge de 48 ans), concluent que ce sont ces derniers qui démontrent le plus de symptômes pendant le chômage. Enfin dans leur étude, ENSMINGER

³⁶ SARTIN, P. (1981). Le coût humain du chômage. Travail et méthodes, pp. 382, (2)28-36.

³⁷ DONOVAN, R., & ODDY, M. e. (1982). Psychological of unemployment. Journal of adolescence, 5. 15-30.

³⁸ Lbid.

EISENBERG, p., & et LAZARFELD, P. (1938). The psychological effects of unemployment. psychological bulletin, pp. 35(1), 358-380.

WARR, P., BANKS, M., & et ULLAH, P. (1985). The experience of unemployment among black and white urban teenagers. British Journal of Psychology, 76. 75-85.

³⁹ AHR, P., GORODEZKY, M., & et WON CHO, D. (1981). Measuring the relationship of public psychiatric admission to rising unemployment. Hospital and Community Psychiatry, pp. 32(6)396-401.

FEATHER, N. e. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed. Journal of Occupational Psychology, 56. 241-254.

WARR, P., BANKS, M., & et ULLAH, P. (1985). The experience of unemployment among black and white urban teenagers. British Journal of Psychology, 76. 75-85.

⁴⁰ GRAETZ, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment. Social science medicine, pp. 36 (6) 715-724.

⁴¹ LAYTON, C. (1986). Employment unemployment and response to the general health questionnaire. Psychological reports, pp. 58, (4)807-810.

⁴² BROOMHALL, H., & WINEFIELD, A.H. (1990). A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men. British Journal of Medical Psychology, 63. 43-52.

et CELENTANO⁴³ comparent trois groupes (N=269) sur le plan des symptômes psychiatriques mineurs (GHQ-20). Il ressort que les personnes salariées et celles qui le sont redevenues après avoir connu une période de chômage, présentent et de manière significative, moins de symptômes que les chômeurs. Pour ce qui est de la dépression, on peut retrouver jusqu'à deux fois plus de dépressifs chez les chômeurs que chez les salariés⁴⁴.

L'enquête de Melville et ses collaborateurs (1985) est particulièrement intéressante. En effet, ils n'ont trouvé aucune différence significative entre les niveaux de dépression des chômeurs et l'âge des sujets, la durée du chômage, la classe sociale, le statut marital ou la baisse des revenus. Ces résultats laissent à penser qu'il existe bel et bien une relation entre une situation de chômage et, toutes choses égales par ailleurs, un certain nombre de symptômes psychologiques. Néanmoins, l'impossibilité d'établir le sens de la causalité, de par la méthode corrélationnelle utilisée par ces études comparatives, soulève l'éternelle question : est-ce réellement le chômage qui occasionne les troubles psychologiques décelés chez certains chômeurs ou, au contraire, est-ce que ce sont les troubles psychologiques, présents avant même la perte d'emploi, qui en seraient la cause ? Nous allons voir que les études longitudinales sur le sujet ont démontré que le chômage involontaire, ou du moins certains facteurs qui lui sont reliés, provoquent des troubles chez une importante partie de la population des chômeurs.

1.4. Les études longitudinales

La méthode longitudinale est conçue de manière à suivre un même groupe de sujets pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, afin de déterminer si leur état de santé mentale se modifie avec le temps et, en parallèle, en fonction de certaines composantes de l'environnement. Les conclusions de ces études, menées auprès de chômeurs, confirment l'hypothèse d'une relation causale entre le chômage et les troubles de santé mentale. Selon ces études, il s'avère que, la plupart du temps, c'est la situation de chômage qui occasionne une

⁴³ ENSMINGER, M., & CELENTANO, D. (1988). Unemployment and psychiatric distress. *Social science medicine*, pp. 27(3)239-247.

⁴⁴ MELVILLE, D., & HOPE, D. (1985). Depression among men made involuntarily redundant. *Psychological medicine*, 15. 789-793.

baisse de la santé mentale, et non l'inverse⁴⁵. Soulignons, parmi ces études (qui ont utilisé, Échelle d'estime de soi Rosenberg'1965)⁴⁶, celle de WINEFIELD⁴⁷, où les niveaux d'estime de soi et de dépression ont été mesurés dans quatre groupes de jeunes: des salariés satisfaits de leur emploi et d'autres insatisfaits, des demandeurs d'emploi et des étudiants à temps plein. Lors de la première évaluation, aucune différence entre les groupes n'a été observée en ce qui concerne les deux variables dépendantes. Par contre, la seconde évaluation, effectuée un an plus tard, montre que les salariés satisfaits ainsi que les étudiants avaient un niveau significativement plus élevé d'estime de soi, et un niveau plus bas de dépression que les chômeurs. L'étude de GRAETZ⁴⁸, dont il a été question plus haut, a également suivi des jeunes chômeurs, des salariés et des étudiants, mais cette fois, sur une période de 4 ans. L'auteur obtient les résultats suivants : la santé mentale des salariés, devenus chômeurs pendant l'étude, était significativement moins bonne qu'au moment où ils occupaient un emploi ; en ce qui concerne les étudiants, ceux devenus salariés ont amélioré leur santé mentale de façon significative, alors que ceux devenus chômeurs ont subi une détérioration de leur santé mentale ; enfin, les chômeurs qui ont trouvé un emploi pendant la durée de l'étude ont bénéficié d'une amélioration significative de leur santé mentale.

LAYTON⁴⁹, qui s'est penché sur le cas de 101 hommes adultes, aboutit aux mêmes conclusions : sur une période de 6 mois, les symptômes psychiatriques mineurs ont augmenté de façon importante chez les chômeurs toujours en recherche d'emploi, et leur santé était moins bonne que les personnes ayant été réembauchées pendant la même période. BOLTON et OATLEZ⁵⁰ observent au niveau de la dépression cette fois, des changements identiques. Plusieurs études longitudinales ont démontré (comme celles qui viennent d'être citées) que la meilleure façon de diminuer, sinon d'éliminer les symptômes psychologiques dus à une

⁴⁵ KIRCHLER, E. (1985). Job loss and mood. *Journal of Economic Psychology*, 6, 9-25.

⁴⁶ ÉCHELLE D'ESTIME DE SOI (ÉES-10) Traduction de l'échelle: "Rosenberg's Self-Esteem scale", 1965 par Évelyne F. Vallières et Robert J. Vallerand, 1990 *International Journal of Psychology* 25, 305-316 (en annexe).

⁴⁷ WINEFIELD, A. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of applied psychology*, pp. 76(3)424-431.

⁴⁸ GRAETZ, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment. *Social science medicine*, pp. 36 (6) 715-724.

⁴⁹ LAYTON, C. (1986). Employment unemployment and response to the general health questionnaire. *psychological reports*, pp. 58, (4)807-810.

⁵⁰ BOLTON, W., & OATLEZ, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployment men. *Psychological Medicine*, 17, 453-460.

période de chômage prolongée, est la réembauche⁵¹. Par exemple, des hommes au chômage, qui au départ, démontraient plus de symptômes psychiatriques que le groupe témoin, ont vu, quatre mois après l'obtention d'un nouvel emploi, l'intensité de leurs symptômes diminuer jusqu'à devenir encore moindre que celle des salariés⁵². En revanche, d'autres résultats sont moins concluants : ainsi, 4 à 6 semaines après avoir été réembauchés, un groupe d'anciens chômeurs ne présentaient aucune différence significative au niveau de la santé mentale lorsque comparés à des personnes maintenues au chômage⁵³. Les auteurs pensent qu'on pourrait expliquer ce phénomène par la nouveauté de la situation pour les réembauchés. Selon la théorie de HOLMES et RAHE⁵⁴, en effet, tout changement de situation, même positif, peut être générateur de stress et demande un ajustement.

La période d'anticipation du licenciement peut également avoir un effet psychologique négatif sur le bien-être des personnes concernées⁵⁵. Dans cette perspective, COBB et KASL⁵⁶ ont noté que le niveau de dépression des personnes qui devaient être licenciées avait significativement augmenté entre l'annonce du licenciement et la cessation de l'emploi comme telle. JENKINS et MACDONALD⁵⁷ ont observé la même détérioration de la santé mentale dans un groupe de journalistes en attente de leur licenciement.

En bref, les recherches présentées jusqu'à maintenant démontrent qu'un lien important existe entre la perte d'emploi involontaire et diverses manifestations psychologiques. Les études

⁵¹ ENSMINGER, M., & et CELENTANO, D. (1988). Unemployment and psychiatric distress. *Social Science Medicine*, pp. 27(3)239-247.

WARR, P., & et JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57. 77-85.

⁵² LIEM, R., & et RAYMAN, P. (1982). Health and social costs of unemployment research and policy considerations. *American Psychologist*, pp. 37(10),116-123.

⁵³ HESKETH, B., SHOUKSMITH, G., & KANG, J., e. (1987). A case study and balance sheet approach to unemployment. *Journal of Counseling and Development*, 66. 175-179.

⁵⁴ HOLMES, T., & et RAHE, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, pp. 11,(1)213-218.

⁵⁵ JOELSON, L., & et WAHLQUIST, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss. *Social Science Medicine*, pp. 25 (2) 179-182.

⁵⁶ COBB, S., & et KASL, S. (1977). *Termination: the consequences of job loss*.

⁵⁷ JENKINS, R., & MACDONALD, A. (1982). Minor psychiatric morbidity and the threat of redundancy in a professional group. *Psychological Group*, 12. 799-807.

longitudinales permettent d'affirmer qu'il n'y a pas lieu de douter du sens de la causalité, présumé dans les recherches corrélationnelles, à savoir que la situation de chômage est bien à l'origine de la plupart des troubles de santé mentale observés chez les chômeurs (comme de leur aggravation).

Par ailleurs, d'autres études, de type qualitatif cette fois, ont apporté une dimension plus subtile à l'expérience du chômage, en la considérant comme unique et porteuse d'une multitude de significations et de conséquences. On a donc pu démontrer, en tenant compte de divers facteurs personnels et sociaux qui agissent sur l'individu, qu'il existe une variété de réactions psychologiques et adaptatives chez les personnes en situation de chômage.

1.5. Diversité des modes de réaction au chômage : Typologies

Dès les premières enquêtes menées sur les effets du chômage, c'est-à-dire lors de la grande récession économique des années 1930, il ressortit que tous les chômeurs ne réagissaient pas de manière uniforme au fait de ne pas travailler, et que l'impact négatif de leur situation pouvait varier d'un individu à l'autre. Beaucoup de recherches se sont consacrées à établir des typologies de chômeurs.

ZAWADZKI et LAZARFELD ⁵⁸, dont il a été question plus haut, ont été les précurseurs dans ce domaine. Ils ont analysé des autobiographies écrites par 75 hommes polonais au chômage. Les auteurs ont pu identifier quatre types (d'attitudes de base) face à la situation de chômage. D'abord, des personnes dites « intactes » ont été identifiées : ce sont celles qui ont traversé la période de chômage tout en gardant le moral et l'espoir de retrouver de l'emploi.

Le seconde type fait référence aux « résignés » : ces derniers n'ont ni plan, ni espoir face à l'avenir ; ils sont découragés, leur bien-être est affecté et certains disent même avoir pensé au suicide. Les « apathiques » composant la troisième catégorie, sont arrivés à un stade où ils laissent aller les événements : ils ne font pas de projets, ils ne luttent plus pour trouver du

⁵⁸ ZAWADZKI, B., & LAZARFELD, P. (1935). The psychological consequences of unemployment. *Journal of Social*, 6. 224-251.

travail et ils attendent nonchalamment l'épuisement total de leur argent et de leur crédit. Enfin, les auteurs ont également identifié des gens dont la caractéristique commune, tout au long de la période de chômage, était la détresse. Ces personnes désespérées étaient sans espoir, amères, parfois révoltées. Certains avaient recours à l'alcool, et plusieurs nourrissaient des idées suicidaires.

Les auteurs soulignent que, bien qu'à des intensités différentes, la détresse a été ressentie, à un moment ou à un autre, par tous les sujets. La peur de l'avenir, surtout chez ceux qui avaient souffert de la faim, constituait l'un des éléments déclencheurs de la détresse. Six d'entre eux auraient considéré l'idée de s'enlever la vie et celle des membres de leur famille. D'autres, enfin, nourris par un sentiment de haine envers tout et tous, ont canalisé leur agressivité dans des fantasmes de vengeance. Menée en Pologne, cette étude a été critiquée, notamment en raison du procédé de sélection des données. Les autobiographies ont en effet été choisies parmi plusieurs centaines de manuscrits obtenus par le biais d'un concours lancé par l'université ; les auteurs des meilleurs textes bénéficiant d'un prix en argent. Par ailleurs, le principal critère de sélection était la capacité d'expression de l'auteur du manuscrit. Ces deux aspects du choix du matériel de base soulèvent assurément des questions quant à la véracité des récits et la représentativité des chômeurs étudiés. Cependant, malgré la méthodologie peu orthodoxe, voir douteuse, selon les normes actuelles, il n'en reste pas moins que cette étude établissait la première classification des réactions individuelles manifestées lors d'une situation de chômage.

Plus récemment, PEREGOY et SCHLIEBNER⁵⁹, deux chercheurs états-uniens, ont développé un modèle théorique qui stipule que l'impact psychologique découlant du chômage varie en fonction de l'importance qu'accordent les chômeurs à leur identité et à leur rôle professionnel. Pour parvenir à ce modèle, les auteurs se sont basés sur les recherches antérieures, leur propre expérience clinique et des entretiens avec environ 12 personnes au chômage depuis plus d'un an. Leur modèle met en relief quatre types de chômeurs. Le premier comprend ceux dont l'identité est fortement définie par le travail, et qui, conséquemment, souffrent d'un sentiment de perte d'identité lorsqu'ils se retrouvent au chômage. Chez eux, les effets de la perte d'emploi sont importants, causant d'abord un état de choc, puis des sentiments de culpabilité, d'inertie, d'isolement et de perte de contrôle.

⁵⁹ PEREGOY, J., & SCHLIEBNER, C. (1990). Long term unemployment: effects and counseling interventions. *Journal for the advancement of counseling*, 13. 193-204.

Certains d'entre eux vont jusqu'à consommer des drogues et manifestent des idées suicidaires. Des tensions au sein de la famille et la dégradation du réseau de soutien peuvent également résulter de ces problèmes.

Le second type de chômeurs a aussi une identité fortement liée au travail, mais les bénéfices provenant de l'emploi dépassent ceux de la sécurité financière. Aussi ces personnes souffrent-elles principalement de la coupure au niveau des liens avec les collègues et la perte de leur place au sein du groupe. Le chômage peut donc provoquer chez elles des symptômes dépressifs, de la colère et du ressentiment. Un sentiment d'échec et une perte de l'estime de soi peuvent aussi survenir.

Le troisième type est constitué de personnes dont l'identité n'est que modérément liée au travail, mais qui peuvent ressentir, durant la période de chômage, de la tristesse, de la frustration et de l'apathie. En effet, elles auraient plutôt tendance à s'engager dans des activités non productives, n'offrant que peu de chance de modifier les choses. L'incertitude face à l'avenir est d'autant plus éprouvante pour ces chômeurs qu'ils anticipent un dénouement négatif.

Enfin, l'identité du dernier groupe de chômeurs est peu liée à l'emploi. Leur besoin de travail est motivé en grande partie par des raisons financières, et leur vision de l'avenir est teintée par la peur de manquer d'argent. Pour eux, la recherche d'emploi est source de stress, surtout en raison des échecs inévitables subis lors des entretiens d'emploi. Cette étude place au centre de la problématique la relation de l'individu avec l'emploi, ceci participe de son intérêt mais aussi de ses limites. D'autant que la compréhension du cadre proposé est quelque peu obscure. Par exemple, on peut trouver très étonnant que si peu de sujets aient été utilisés pour l'élaboration de cette théorie (les auteurs écrivent de façon étrange « *plus* de 12 sujets », il pourrait donc s'agir de 13 sujets, ce qui de toute façon est un nombre assez restreint). De plus, on ne connaît ni le sexe, ni l'emploi des sujets, d'où la limitation quant à l'interprétation des types de réaction proposés, notamment en ce qui concerne le fait qu'on ne retrouve aucune catégorie où les chômeurs n'ont pas souffert de la perte d'emploi. La plupart des recherches ont pourtant démontré que l'effet négatif du chômage n'était pas une conséquence obligatoire pour tous les sujets. Bien qu'il reste à savoir pourquoi certaines personnes peuvent s'en passer sans en souffrir : est-ce en raison d'un profil psychologique particulier ? Ou bien, est-ce en raison d'activités non rémunérées qui joueraient un rôle de compensation pour la santé, l'identité et l'estime de soi ? On se trouve là confronté à une autre limite de cette approche qui associe strictement santé et emploi, sans tenir compte du contenu du travail. C'est-à-dire, sans

tenir compte du plaisir que les gens ont à faire leur tâche, et qui leur est retiré en cas de chômage⁶⁰.

Les personnes non affectées par le chômage sont en revanche bien présentes dans la typologie proposée, aux USA, par JONES⁶¹, qui s'est penché sur les réactions de 153 chômeurs, et en particulier sur leurs niveaux de stress et de dépression. L'auteur a mené une étude longitudinale où les participants ont été contactés à trois reprises en 15 semaines afin de répondre à un questionnaire. Les sujets avaient occupé diverses occupations, bien que la plupart proviennent du monde artistique. De façon tout à fait surprenante, la proportion d'hommes et de femmes n'a pas été établie dans cette recherche non plus, pourtant plus rigoureuse.

Les données recueillies touchaient un certain nombre d'informations socio-démographiques, les symptômes dépressifs, les contacts sociaux, les circonstances entourant la perte d'emploi et, enfin, les revenus. Afin d'enrichir les résultats quantitatifs, un volet qualitatif a été réalisé avec 8 des sujets. L'analyse des données a permis d'identifier deux grandes catégories d'adaptation à la perte d'emploi : soit une adaptation sans conséquence psychologique (appelée en anglais *low-stress*), soit une adaptation plus difficile impliquant une détérioration de la santé mentale. Ces deux catégories ont elles-mêmes été divisées en sous-catégories plus précises. Parmi les réactions où l'adaptation est sans conséquence, on trouve un premier type qui regroupe les individus qui n'ont vraisemblablement pas été affectés du tout par la perte de leur emploi. La plupart d'entre eux ont un statut socio-professionnel élevé et sont plus âgés que le reste du groupe. Pour certaines, ces personnes expliquent leur bonne adaptation à la situation de chômage en raison de certains traits de leur personnalité et de l'absence de soucis financiers. Elles se montrent très motivées pour retrouver un travail et ont confiance en l'avenir. Une seconde réaction appartenant à la catégorie *low-stress* est celle où la personne perçoit la perte d'emploi comme une bénédiction (*blessing in disguise*). 17 personnes (11%) disent se sentir libérés d'un emploi qu'elles considéraient comme insatisfaisant et disent profiter de cet arrêt pour réorienter leur carrière. Enfin, le dernier type de réaction de la catégorie de l'adaptation positive est celle qui comprend les chômeurs périodiques, c'est-à-dire ceux qui, de par leur type d'emploi, s'attendent à ce que leur parcours soit entrecoupé de

⁶⁰ MOLINIER, P. *Les enjeux psychiques du travail*. Payot, 2006.

⁶¹ JONES, L. (1989). A typology of adaptations to unemployment. *Journal of employment counseling*, pp. 25 (2) 50-59.

période de chômage. Dans cette enquête, c'est particulièrement le cas des salariés du monde artistique, qui ont pu prévoir et accumuler des ressources financières suffisantes pour leur permettre de tenir jusqu'au prochain contrat. De plus, ils appartiennent souvent à des groupes de soutien et ont des activités alternatives satisfaisantes. La deuxième catégorie, soit celle où les chômeurs présentent des difficultés d'adaptation à la situation, comprend deux types de réactions. Le premier sous-groupe comprend le plus grand nombre de sujets, tous qualifiés d'anxieux mais qui parviennent toutefois à faire face à la situation (*anxious but coping* : 54%). Bien que l'inquiétude principale de ces personnes soit le manque d'argent, elles se sentent déprimées, éprouvent des sentiments de perte d'identité, de rejet, souffrent de solitude et manifestent des peurs. Le chômage a en outre perturbé leur capacité d'organiser leur emploi du temps. Notons que les symptômes de dépression se sont résorbés au moment où certains d'entre eux avaient retrouvé un emploi lors des dernières étapes de l'étude. Enfin, le deuxième type de réaction décrit les personnes qui présentent une véritable incapacité d'adaptation (*dysfunctional adaptation* 13%) ; C'est-à-dire que ces chômeurs n'ont pu, ni psychologiquement, ni au niveau des attitudes adoptées, faire face de façon constructive au chômage. Ce sont eux qui ont souffert le plus dramatiquement de la perte de leur emploi. Ils ont en commun, soit d'être les plus âgés, et par conséquent d'éprouver de la difficulté à retrouver un emploi, soit d'être parmi les plus jeunes et de posséder le niveau de formation le moins élevé. Tous ces sujets bénéficiaient de contacts sociaux et de ressources financières restreints. Ils sont dépressifs, se sentent amers et sans espoir, mais cherchent tout de même un emploi de façon compulsive. Deux d'entre eux sont suicidaires et ont une consommation élevée de drogue et d'alcool.

Cette étude montre donc que la plupart des sujets de l'échantillon ont des problèmes d'ajustement à la perte de leur emploi, et qu'ils manifestent des symptômes de stress et de dépression (67%). Mais au-delà de cette confirmation, la contribution de cette recherche apporte aussi des résultats originaux car l'auteur a pu identifier un large éventail de réaction- le plus large à notre connaissance- témoignées par les chômeurs. Ceci est probablement attribuable au fait que les personnes recrutées avaient des occupations diversifiées et que la taille de l'échantillon était importante, ce qui a pu permettre une meilleure représentativité des réactions. On peut néanmoins se demander si la présence importante « d'intermittents du spectacle » n'introduit pas un biais, car il s'agit d'une population qui est accoutumée à ne pas travailler tout le temps et qui pour y faire face développe des stratégies spécifiques.

L'approche longitudinale permet de suivre l'évaluation des réactions dans le temps, en plus de corroborer la théorie voulant que le fait de réintégrer un autre emploi aide à diminuer les séquelles dues à la perte de l'emploi antérieur. Une autre étude, française cette fois⁶², a récemment étudié les réactions des chômeurs en relation avec leur système d'activités. Ce concept a été développé par l'équipe de recherche à laquelle appartiennent les deux auteurs « personnalisation et changements sociaux de l'université Toulouse-le Mirail »⁶³.

Selon cette théorie, un système d'activités est formé de quatre sous-systèmes : familial, professionnel, personnel et social. Ceux-ci sont imbriqués et se meuvent, normalement, en interdépendance. Un événement comme le chômage viendrait perturber le réseau d'échanges établi entre les différents aspects de la vie d'un individu, le forcent à rééquilibrer ses activités. Les auteurs font l'hypothèse que l'impact psychologique d'une situation de chômage serait déterminé par la capacité des individus à limiter avec succès les effets de la perte d'emploi à la seule sphère professionnelle. L'impact tiendrait aussi à la signification personnelle attribuée à chacune des sphères d'activités et à la capacité de les réorganiser pour les rendre à nouveau compatibles entre elles. Dans cette étude de⁶⁴, l'impact psychologiquement est mesuré en termes de niveau d'estime de soi (liste d'adjectifs de signification)⁶⁵ accordée au chômage et d'attitudes affectives à l'égard de l'avenir. Ici l'échantillon est homogène par le sexe et la qualification. 43 hommes, tous ouvrier de faible ou moyenne qualification et ayant déjà vécu au moins une autre expérience de chômage, ont pris part à l'étude. En plus du protocole d'investigation (développé par l'équipe de recherche) et d'un questionnaire, la méthodologie a consisté à rencontrer les sujets en entretien. Une typologie de trois types de réactions a ainsi été identifiée : 1) la focalisation sur la sphère professionnelle, 2) les étayages multiples, 3) le retrait de la vie professionnelle.

La première réaction est nommée « focalisation sur la sphère professionnelle » et concerne 12 personnes. Ces personnes connaissent un déséquilibre au niveau des sphères d'activités en ce

⁶² CASCINO, N., & LEBLANC.A, e. (1993). Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de perte d'emploi. *Orientation scolaire of professionnelles*, pp. 22(4) ,409-424.

⁶³ CURIE, J., HAJJAR, V., MARQUIÉ, H, & ROQUES.M, e. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le travail humain*, pp. 53 (2) 103-118.

⁶⁴ CASCINO, N., & LEBLANC.A, e. (1993). Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de perte d'emploi. *Orientation scolaire of professionnelles*, pp. 22(4) ,409-424.

⁶⁵ GOUGH, H., & et HEILBRUN, A. (1965). *The adjective check list manuel*. Consulting psychologists press.

qu'elles privilégient la sphère professionnelle, en l'occurrence toute activité reliée à la recherche d'emploi. Toutes les autres sphères désinvesties. On notera que ce désinvestissement est typiquement masculin et ne serait pas possible pour des femmes astreintes à la double tâche. Ces chômeurs démontrent le plus bas niveau d'estime de soi et subissent la perte d'emploi comme une épreuve morale et matérielle. Ils se tiennent pour responsable d'être sans emploi, d'où un sentiment de culpabilité. Néanmoins, ces hommes demeurent optimistes face à l'avenir.

Les « étayages multiples » constituent le second type de réaction à la perte d'emploi. Ces personnes ont su conserver un investissement égal et équilibré dans les quatre sphères d'activités. La perte d'emploi est justement perçue comme l'occasion de passer plus de temps avec la famille et les amis, et aussi de se livrer à des occupations agréables. L'intérêt qu'ils conservent pour le travail se traduit par une recherche d'emploi active. Comme l'avaient anticipé les auteurs, ces personnes présentent la meilleure estime de soi. Ils ont confiance en l'avenir et ne se sentent nullement coupables de leur situation puisqu'ils attribuent la perte de leur emploi à des causes qui leur sont extérieures.

Enfin, le troisième type de réaction comprend les personnes qui ont effectué un « retrait de la vie professionnelle ». Chez ces individus, un désinvestissement important de toute la sphère professionnelle est à la source d'un comportement de recherche d'emploi très réduit et d'une attitude passive face au chômage. Certains expriment de la confiance en l'avenir, mais pour les auteurs, il s'agit ici d'une négation du problème. Toutes les autres sphères d'activité se trouvent également désinvesties. Ce groupe a un niveau d'estime de soi intermédiaire, c'est-à-dire se situant entre celui du premier et du second groupe. En fonction des recherches, ce constat a été expliqué en termes de traits de personnalité et d'attitudes, de ressources financières, d'insatisfaction face au dernier emploi et, enfin de capacité à puiser des ressources dans d'autres activités. En revanche, tous les auteurs ont trouvé, en plus grand nombre, des chômeurs dont la santé mentale s'était détériorée. Les divers niveaux d'impact, entre les plus affectés et ceux dont la réaction est intermédiaire, ont été attribués au degré d'insuffisance des ressources financières, à l'absence d'intérêt pour les autres sphères de la vie et à une vision pessimiste quant à l'avenir.

Tous ces résultats viennent donc appuyer la thèse de la multiplicité des réactions au face au chômage, invalidant, du coup, celle d'une réaction uniforme, qui vaudrait pour la plupart des

individus. À ce stade de notre recherche, nous pouvons affirmer que le lien entre le chômage et la dépression est fréquent, mais qu'il n'est ni constant, ni mécanique.

1.6. Les variables modératrices

Comme il a été observé dans l'ensemble des études, et indépendamment de la méthode utilisée, le mal-être dû au chômage ne constitue pas nécessairement une fatalité pour tous ceux qui ont perdu leur emploi. Ainsi, bien qu'une situation de chômage constitue indubitablement un risque pour la santé mentale des individus, l'existence de certaines conditions pourrait atténuer la détresse psychologique ou, au contraire, contribuer à l'exacerber. Quelques-unes de ces conditions ont déjà été identifiées par l'entremise des études qualitatives qui viennent d'être présentées, notamment l'engagement envers l'emploi et les soucis financiers. La littérature sur le sujet fait état d'autres facteurs, nommés facteurs de protection et de vulnérabilité, et dont il sera maintenant question.

1.7. Les facteurs de protection

Parmi les facteurs de protection contre les problèmes psychologiques les plus étudiés figure, sans aucun doute, le soutien social. Dans la littérature, le terme de « soutien social » comporte plusieurs facettes, bien que globalement, il fasse référence aux interactions entretenues par une personne avec des membres de son entourage.

Plus précisément, il peut être défini comme un réseau de relation, en tant que perception du soutien disponible et aussi du soutien réel reçu des autres⁶⁶. Un réseau social est important parce qu'il offre des réponses aux besoins, des activités, de l'aide matérielle ou même, dans les cas les plus extrêmes, un toit. La plupart du temps, le milieu du travail, par l'entremise d'un réseau social organisé et stable, peut procurer à l'individu un tel soutien.

L'auteur britannique WARR⁶⁷ considère importante l'interaction avec d'autres personnes, particulièrement en milieu de travail, et ce pour quatre raisons. D'abord, l'interaction en

⁶⁶ VINOKUR, A., & et CAPLAN, R. (1987). Attitudes and social support. *Journal of applied social psychology*, pp. 17 (12) 1007-1024.

⁶⁷ WARR, P. (1987). A study of psychological well-being. *British journal of Psychology*, pp. 69, (4)111-121.

milieu de travail fournit à l'individu l'occasion de créer et d'entretenir des amitiés, réduisant ainsi le risque de voir émerger des sentiments de solitude. Ensuite, c'est par le soutien social qu'il lui sera possible d'obtenir d'autrui une aide de nature diversifiée (émotionnelle, utilitaire ou de motivation). Il pourra également mieux évaluer ses opinions et habiletés en regard de celle des personnes de son entourage, d'où la fonction de comparaison sociale des interactions avec autrui. Enfin, certains buts ne peuvent être atteints qu'avec le concours d'autres personnes. Les rapports avec le patron, le travail d'équipe, la pause-café avec les collègues, la représentation syndicale, sont toutes des sources de soutien pour le salarié. Lors d'une perte d'emploi, l'individu, soudainement coupé de la plupart des fonctions bénéfiques de soutien social fournies par son cadre de travail, se trouve facilement en proie au stress et la dépression.

Cependant, un milieu qui offrirait au chômeur un réseau social alternatif, tel les membres de sa famille, les amis, un mouvement associatif ou quelque autre occupation impliquant des personnes, le rendrait moins vulnérable à la perte de son emploi. En effet, des recherches démontrent que le soutien social a un effet protecteur sur la santé mentale des individus placés dans une situation stressante, notamment celle d'une période de chômage involontaire⁶⁸. Dans un groupe de chômeurs ayant travaillé dans des usines de pâte et papier, le soutien social a aussi été tenu responsable de 30% de la variance de la dépression et de 31% de la variance de l'estime de soi, ce qui illustre son caractère protecteur⁶⁹.

Le soutien social importe aussi dans la stratégie de recherche d'emploi utilisée par les chômeurs. Les personnes bénéficiant d'un bon soutien social privilégieraient les démarches personnelles, d'ailleurs souvent plus efficace, tandis que les personnes ayant un soutien moins important opteraient plutôt pour les annonces d'offres d'emploi⁷⁰. Deux explications ont été avancées pour décrire comment le soutien social agit sur l'état psychologique d'un individu.

⁶⁸ BOLTON, W., & OATLEZ, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployment men. *Psychological Medicine*, 17, 453-460.

EISENBERG, P., & LAZARFELD, P. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, pp. 35(1), 358-380

⁶⁹ MALLINCKRODT, B., & BENNETT, J. (1992). Social support and the impact of job loss in dislocated blue collar workers. *Journal of Counselling Psychology*, pp. 38 (4) 482-489.

⁷⁰ HAJJAR, V., & BEELITZ, N. B.-B. (1993). Soutiens sociaux et stratégies de recherche d'emploi: étude réalisée auprès de chômeurs français et allemands. *L'orientation scolaire et professionnelle*, pp. 22(4) 393-406.

Tout d'abord, la tension générée par le milieu, diminuerait leur impact sur la personne potentiellement pathogène. La seconde explication, donnée par les auteurs, est celle de « l'effet principal » qui veut que le soutien social augmente l'habileté de l'individu à faire face à une situation difficile, et ce, peu importe le nombre d'argent stressant présents. Les études ne sont pas encore parvenues à retenir cette explication plutôt que l'autre, toutes ayant démontré leur pertinence à différentes occasions.

Le soutien social protège-t-il tous les chômeurs ? Et de la même façon ?

Il semble que certaines caractéristiques individuelles distingueraient les chômeurs entre eux quant à l'effet du soutien social dans une situation de chômage. Nous envisagerons successivement l'âge, le sexe, la situation maritale, la personnalité. L'une de ces caractéristiques est donc la tranche d'âge dans laquelle se trouve le chômeur.

Ullah et ses collaborateurs(1985) ont trouvé que deux formes de soutien social étaient fortement associées au bien être psychologique chez de jeunes anglais de 17 ans dont le niveau de scolarité était peu élevé. Il s'agissait de l'aide financière et de suggestions d'activités intéressantes à faire, deux fonctions utilitaires du soutien social. Par ailleurs, pour les chômeurs dont l'âge moyen était de 48 ans, le seul fait de participer à des loisirs impliquant d'autres personnes pouvait préjuger d'une bonne santé mentale avant de participer à ces loisirs⁷¹. Enfin, le fait de percevoir l'ensemble du soutien social comme adéquat et en quantité suffisant constituerait un facteur de protection autant pour les jeunes⁷² que pour les plus âgés⁷³.

Pour ce qui est de la différence entre les sexes, il semble que les femmes, plus que les hommes, auraient tendance à chercher un soutien de nature émotionnelle. Deux auteurs américains LEANA et FELDEMAN ⁷⁴ sont en effet arrivés à cette conclusion après avoir effectué une recherche portant sur d'anciens employés d'un Centre spatial, licenciés après la

⁷¹ BROOMHALL, H., & WINEFIELD.A.H. (1990). A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men. *British journal of Medical Psychology*, 63. 43-52.

⁷² Libid.

⁷³ MALLINCKRODT, B., & et FRETZ, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counselling Psychology*, pp. 35(3)281-286.

⁷⁴ LEANA, C., & et FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 38, (2)65-77.

catastrophe du Space Shuttle, en 1986. L'échantillon était constitué de personnes des deux sexes ayant occupé divers postes (Ingénieurs, techniciens, secrétaires, etc.). Les résultats ont en effet démontré que les chômeuses de l'échantillon cherchaient à réduire les symptômes de stress par la demande de conseils et la recherche d'une interaction avec d'autres personnes, contrairement aux hommes qui étaient plus portés à attaquer la source du stress directement (recherche d'emploi active et soutenue, mobilité, etc.).

Le fait d'être marié a souvent été considéré comme un facteur modérateur quant aux effets du chômage. Dans les années 1970, cependant, la vie maritale a été reconnue comme protectrice pour les femmes en chômage, mais sans effet pour les hommes (KASL & COBB, 1982)⁷⁵. Le soutien financier du mari salarié, plus important en général que celui des épouses, était l'une des explications données à cette constatation. Mais si l'on s'appuie sur d'autres recherches (voir Jehoda, infra), on peut également se demander 1) quel était le rôle joué par le travail domestique dans cette meilleure adaptation des femmes au chômage ? ; 2) dans quelle mesure le type d'emploi à l'époque (souvent) moins qualifié des femmes entraînait-il aussi en ligne de compte ?

Aujourd'hui, la plupart des personnes qui vivent en couple ont une activité salariée, et la récente recherche américaine, LEANA et FELDEMAN⁷⁶ démontre que l'effet tampon de la présence d'un conjoint contre la détresse potentielle liée à un licenciement, est présent autant chez les femmes que chez les hommes⁷⁷. Ainsi, le fait de partager sa vie avec quelqu'un constituerait un facteur de protection après un licenciement, et ce indépendamment du sexe.

Enfin, selon la personnalité et les besoins des individus, le soutien social serait plus ou moins efficace en tant que facteur de protection. Se basant sur la théorie de BECK⁷⁸ concernant l'autonomie (c'est-à-dire l'investissement dans des actions dirigées vers l'accomplissement

⁷⁵ KASL, S., & COBB, S. (1982). *Variability of stress effects among men experiencing job loss*. theoretical and clinical aspects, New York: Free Press.

⁷⁶ LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 38, (2)65-77.

⁷⁷ Libid.

SHAMIR, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: a question of commitment, alternatives or finance? *Social Problems*, pp. 33(1)67-72.

⁷⁸ BECK, A. (1963). *Cognitive theory of depression, new perspectives*. New York: Raven Press, pp. 265-290.

ainsi que la mobilité) et la dépendance sociale (c'est-à-dire l'investissement dans les relation interpersonnelles), REYNOLDS et GILBERT ⁷⁹ ont posé l'hypothèse que la dépression chez le chômeur était reliée à une interaction spécifique entre une vulnérabilité personnelle (autonomie ou dépendance social) et des facteurs de protection (niveau d'activité et soutien social).

Mais contrairement à leurs attentes, aucune interaction n'a pu être décelée entre le soutien social et la dépendance sociale. Ces résultats, effectivement étonnants, peuvent être expliqués par des lacunes méthodologiques.

Deux autres aspects protecteurs de l'emploi peuvent être cités. Le premier est que le travail impose une organisation du temps où l'individu doit respecter un horaire et des échéanciers, le fait de savoir quand commencera la journée, quand elle se terminera et de quoi, grosso modo, elle sera composée, encadre et sécurise l'individu. L'autre aspect est que dans le cadre d'un emploi, sont établies des tâches précises à effectuer et des buts à atteindre, ce qui met les habilités à profit JAHODA ⁸⁰, autorise les processus de créativité et de sublimation⁸¹. Après un licenciement, le chômeur peut se retrouver sans repères, avec tout ce temps dont il ne sait trop que faire. En effet, bien que sa disponibilité ait augmenté, le niveau d'activité du chômeur involontaire tend, au contraire, à diminuer. Selon Jahoda, l'individu cesse certaines activités non liées au travail et auxquelles il avait l'habitude de participer, y compris celles où il n'avait pas à déboursier d'argent⁸². C'est alors que peuvent apparaître des problèmes comme la dépression chez les personnes devenues inactives et, par conséquent, isolées. Une mauvaise organisation du temps et l'impression de ne pas occuper son temps à des activités significatives ont plusieurs fois été corrélées à une baisse importante du bien-être psychologique chez les chômeurs des deux sexes⁸³, ainsi qu'à une moins bonne estime de soi⁸⁴.

⁷⁹ REYNOLDS, S., & et GILBERT, P. (1991). Psychological impact of unemployment .Journal of Counseling Psychology, pp. 38(1) 76-84.

⁸⁰ JAHODA, M. (1979). *The psychological meaning of unemployment*. New Society, 6. 492-495.

⁸¹ DEJOURS, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail. *Le travail humain*, 58.1, 1-16.

⁸² JAHODA, M. (1979). *The psychological meaning of unemployment*. New Society, 6. 492-495.

⁸³ WANBERG, C. (1992). Men and women without jobs: study of factor predictive of psychological and physical health. Thèse de doctorat, université lowa state, p.144.

⁸⁴ FEATHER, N.T., & et BOND, M. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed university students. *Journal of Occupational Psychology*, pp. 56, (2)241-254.

Un autre facteur personnel pouvant nuancer l'effet du niveau d'activité sur la santé mentale des chômeurs est le profil d'autonomie ou de dépendance sociale, suivant la définition qu'en donnent⁸⁵. Selon eux (REYNOLDS et GILBERT), les individus présentant un profil dit d'autonomie tireraient profit, en termes de santé mentale, d'une certaine intensité d'activité lors de leur période de chômage. Il n'en serait pas de même pour les individus de la catégorie « dépendance sociale », qui serait eux beaucoup plus vulnérables en adoptant un tel style de vie. Somme toute, on peut conclure que, de manière générale, les chômeurs qui trouvent des alternatives d'occupations, constructives et intéressantes, pourront réduire leur ennui et leur solitude tout en atténuant les risques de troubles psychologique pendant le temps que durera la période de chômage. Le fait que ces occupations donnant à l'individu une impression d'utilité augmenteront d'autant l'effet protecteur.

1.8. Les facteurs de vulnérabilité

Parmi ceux-ci, nous évoquerons la durée du non-emploi, les soucis financiers, l'engagement envers l'emploi, l'attachement à l'ancien emploi, les vulnérabilités personnelles en termes de santé.

Le nombre de chômeurs de longue durée augmente de plus en plus. La durée du temps passé à ne pas travailler serait-il un facteur de vulnérabilité ? La plupart des chercheurs s'entendent pour répondre par l'affirmative. En effet, l'impact initial ressenti à la suite de l'arrêt de travail s'amplifierait au fil des semaines. Ainsi, la santé mentale et l'organisation du temps se détérioreraient avec les mois qui passent à ne pas travailler, et ce pour toutes les catégories d'âges (15-24 ans et 30-49 ans)⁸⁶. La durée du chômage ferait, d'une part, diminuer l'intensité de la recherche d'emploi⁸⁷ et l'estime de soi, et d'autre part, augmenter la dépression et le

⁸⁵ REYNOLDS, S., & et GILBERT, P. (1991). Psychological impact of unemployment. *Journal of Counseling Psychology*, pp. 38(1) 76-84.

⁸⁶ ROWLEY, K., & et FEATHER, N. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, pp. 60, (1)323-332.

⁸⁷ FEATHER, N. (1982). Unemployment and its psychological correlates. *Australian journal of psychology*, pp. 34, (1)309-323.

sentiment de solitude⁸⁸. Le risque de suicide augmenterait également avec la durée du chômage, du moins chez les femmes (dont on sait par ailleurs qu'elles se suicident moins que les hommes), pour arriver à son apogée après 52 semaines⁸⁹. Le risque de suicide serait alors de 15 à 34 fois plus élevé pour les chômeuses que pour les salariées. Les troubles psychologiques atteignent également un plateau de croissance entre le troisième et le treizième mois de chômage⁹⁰ = 3 mois ; ⁹¹ = 6 mois ; ⁹² = 6 à 8 mois ; = 13 mois⁹³.

Les symptômes se stabiliseraient à ce moment, c'est-à-dire que, sans pour autant diminuer, ils cesseraient cependant d'augmenter. WARR et JACKSON⁹⁴ proposent deux explications à ce phénomène de stabilisation des troubles. La première est que la personne en chômage finit par s'adapter à sa situation. En effet, il semblerait qu'après plusieurs semaines, voire des mois à ne pas travailler, l'individu en vienne à apprivoiser son rôle de chômeur. Il aurait graduellement établi de nouvelles façons de meubler ses journées, redéfini son rapport avec l'entourage, plus particulièrement avec les membres de sa famille, et aurait adopté son train de vie à ses ressources financières moins élevées. La deuxième façon de comprendre ce plafonnement est que l'investissement émotionnel du chômeur envers le travail pourrait avoir diminué face à un contexte économique qui réduit les possibilités de retrouver rapidement un emploi.

Le chômeur accepterait davantage que le processus de réinsertion puisse être long et qu'il soit en partie indépendant de sa volonté. Cependant, faute de recherches, on ignore comment les

⁸⁸ DE GRACE, G., & et JOSHI, P. (1986). Estime de soi, solitude et dépression chez les chômeurs diplômés d'université selon la durée du chômage: une comparaison avec les non-diplômés. *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, pp. 5 (1) 99-109.

⁸⁹ HAWTON, K., & FAGG, J. S. (1988). Female unemployment and attempted suicide. *British Journal of Psychiatry*, pp. 152, (4)632-637.

⁹⁰ WARR, P., & et JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*. pp. 57,(1)77-85.

⁹¹ *Libid.*

⁹² BOLTON, W., & et OATLEY, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological Medicine*, 17. 453-460.

⁹³ HAWTON, K., & FAGG, J. S. (1988). Female unemployment and attempted suicide. *British Journal of Psychiatry*, pp. 152, (4)632-637.

⁹⁴ WARR, P., & et JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*. pp. 57,(1)77-85.

chômeurs, sans travail depuis plus de 2 ans, réagissent à la situation⁹⁵. Par contre, toutes les études ne sont pas arrivées aux mêmes conclusions. Une recherche aux États-Unis, effectuée sur 41 hommes et femmes licenciés d'une usine de bois, n'a trouvé aucune relation significative entre la durée du chômage et la dépression⁹⁶. Une autre étude a obtenu les mêmes résultats à propos de la dépression, mais aussi de la baisse de l'estime de soi⁹⁷. Pareillement, ARCHER et RHODES⁹⁸ n'ont établi aucune relation entre la durée du chômage et l'anxiété, la dépression ou l'engagement envers l'emploi. Bien que, dans un groupe d'Allemands, la durée du chômage ait été corrélée de façon significative avec la dépression, ni la durée du chômage, ni la réembauche n'avaient vraisemblablement modifié l'estime de soi.

L'un des problèmes principaux découlant de la perte d'un emploi est la baisse soudaine et dramatique des revenus. Cette modification des ressources financières a des répercussions sur la qualité de vie de l'individu qui la subit, affectant en particulier ses activités quotidiennes et son rapport aux autres, plus tensions qu'elles génèrent provoquent chez certaines personnes un sentiment d'impuissance généralisée⁹⁹, une hausse des symptômes dépressifs, du stress et une diminution de l'estime de soi¹⁰⁰. Tous les chômeurs ne vivent pas la perte de leurs revenus de la même façon. Certaines circonstances et différences individuelles peuvent intervenir dans le rôle que jouent les soucis financiers sur la détérioration de la santé mentale de l'individu. Ces soucis seront plus ou moins grands selon l'importance des ressources

⁹⁵ DEW, M., & PENKOWER, L. B. (1991). Effects of unemployment on mental health in the contemporary family. *Behavior modification*, pp. 15(4), 501-544.

⁹⁶ MALLINCKRODT, B., & et BENNETT, J. (1992). Social support and the impact of job loss in dislocated blue collar workers. *Journal of counselling psychology*, pp. 38 (4) 482-489.

⁹⁷ MALLINCKRODT, B., & et FRETZ, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of counselling psychology*, pp. 35(3)281-286.

⁹⁸ ARCHER, J., & et RHODES, V. (1987). Bereavement and reactions to job loss: a comparative review. *British journal of social psychology*, pp. 26, (1)211-224.

⁹⁹ FRESE, M. (1987). Alleviating depression in the unemployed: adequate financial support. *Social science medicine*, pp. 25 (2), 231-215.

¹⁰⁰ MALLINCKRODT, B., & et BENNETT, J. (1992). Social support and the impact of job loss in dislocated blue collar workers. *Journal of counselling psychology*, pp. 38 (4) 482-489.

VINOKUR, A., & et VAN RYN, M. (1993). Social support undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of personality and social psychology*, pp. 65 (2) 350-359.

accumulées, du soutien financier disponible et des dépenses reliées au train de vie et obligation des chômeurs, particulièrement pour les responsables de famille. Tel que mentionné ci-dessus, plus longue est la période de chômage, plus les inquiétudes face à l'argent et ses conséquences psychologiques risquent d'augmenter. Ceci serait particulièrement vrai pour les chômeurs âgés entre 30 et 49 ans, moins pour les plus jeunes (entre 15 et 24 ans)¹⁰¹. Ces résultats s'expliquent du fait que ce sont les hommes et les femmes de cette catégorie d'âge (30-49 ans) qui ont, en général, de plus grandes obligations financières, du fait d'enfants à charge et d'investissement divers (voiture, appartement, maison).

WARR et JACKSON¹⁰² ont remarqué dans leur très grand échantillon d'hommes que les soucis financiers étaient particulièrement élevés après 3 mois de chômage. Enfin, puisque l'argent est nécessaire dans toutes les sphères de la vie, et qu'en être privé peut être catastrophique pour la plupart des gens, l'auteur anglais FRESE arrive à la conclusion originale que les indemnités de chômage devraient faire l'objet d'un ajustement à la hausse afin de diminuer les risques de dépression. En effet, les indemnités que touchent les chômeurs varient suivant les politiques sociales adoptées par les divers pays : elles représentent entre 45 et 60 % du salaire gagné avant l'arrêt de travail¹⁰³. Ainsi, une plus grande disponibilité des ressources financières aurait un impact modérateur sur la dépression que présentent certains chômeurs et favoriserait chez eux une action plus efficace de recherche d'emploi, en plus de diminuer les coûts des soins reliés à la prise en charge des personnes dépressives. L'engagement envers l'emploi rémunéré. Notons d'abord que les personnes en situation de chômage démontrent en général un niveau très élevé d'engagement envers l'emploi et témoignent d'un réel désir de retourner au travail, ceci contrairement à l'opinion de certaines personnes à l'égard des chômeurs¹⁰⁴. Le rapport qu'entretient l'individu avec le travail rémunéré a été étudié sur deux plans, soit l'importance de l'emploi dans la définition de l'identité personnelle et le niveau d'attachement psychologique à l'égard du dernier emploi

¹⁰¹ ROWLEY, K., & FEATHER, N. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 60, (1)323-332.

¹⁰² WARR, P., & JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57,(1)77-85.

¹⁰³ WARR, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*, OXFORD: Calender Press, p. 361

¹⁰⁴ GALLIE, D. (1992). Attitudes individuelles et sélectivité du marché du travail. Une étude sur les chômeurs en Grande-Bretagne, pp, 205-211.

occupé¹⁰⁵. L'attachement que démontre une personne envers l'emploi, et le réseau social qu'elle a été contrainte de quitter, pourraient intervenir dans sa façon de vivre le chômage. LEANA et FELDEMAN¹⁰⁶ ont remarqué en effet que, plus grand était l'attachement, plus importants étaient les symptômes émotionnels. Cette corrélation a pu être observée chez des ouvriers d'une usine d'acier de Pittsburgh que chez d'anciens employés provenant de diverses catégories socio- professionnelles du centre spatial de la Floride.

Aussi, les personnes ayant démontré le plus d'attachement pour leur ancien emploi étaient celles qui percevaient davantage la situation comme irréversible. De façon plus générale, l'engagement d'un individu à l'égard de l'emploi rémunéré, c'est-à-dire l'importance qu'il accorde au fait de retrouver un emploi, est aussi corrélé positivement avec une détérioration de la santé mentale (dont la dépression) et psychique¹⁰⁷. Ce rapport est observé dans toutes les catégories d'âges, mais il est plus élevé chez les hommes d'âge moyen qui, du coup, démontrent le comportement de recherche d'emploi le plus actif. WARR et JACKSON¹⁰⁸ n'ont remarqué, par ailleurs, aucune variation de l'engagement envers l'emploi avec la durée du chômage. Les chômeurs pour qui le statut de salarié est important ont des difficultés à organiser leur emploi du temps, ont moins d'activités, et conséquemment, démontrent le plus haut taux de dépression et une moins bonne estime de soi. En revanche, les chômeurs pour qui l'emploi n'est pas valorisé ne seraient affectés ni dans leur quotidien, ni dans leur être psychologique¹⁰⁹.

En raison des différentes vulnérabilités personnelles, les pressions de l'environnement et la capacité d'adaptation à de nouvelles situations, ou à des pertes, peuvent être vécues différemment d'une personne à l'autre. Les personnes ayant une histoire de troubles de santé physique seront plus sujettes à connaître des durées de chômage qui perdurent que celles

¹⁰⁵ Sur l'attachement à un site industriel sur plusieurs générations, voir P. MOLINIER, Une souffrance qui ne passe pas. Mutations du corps féminin et création d'imaginaire dans une industrie pharmaceutique. *Actuel Marx*, 41: 40-54, 2007.

¹⁰⁶ LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of vocational behavior*, pp. 38, (2)65-77.

¹⁰⁷ WARR, P., & JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*. pp. 57,(1)77-85.

¹⁰⁸ Libid.

¹⁰⁹ FEATHER, N.T., & BOND, M. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed university students. *Journal of occupational psychology*, pp. 56, (2)241-254.

n'ayant pas présenté de tels troubles dans le passé¹¹⁰. On suppose qu'il en est de même en ce qui concerne la fragilité de la santé mentale. Ceci interroge par ailleurs l'employabilité des personnes ayant un handicap visible. Par ailleurs, les problèmes relevant d'une faible estime de soi et d'une capacité d'adaptation limitée peuvent ne pas être apparents si le milieu d'emploi est sécurisant et prévisible ; mais le fait de se retrouver dans un nouvel environnement, comme lors d'une perte d'emploi, peut faire émerger, chez l'individu, des troubles préexistants alors démasqués¹¹¹.

1.9. Théories explicatives de l'impact psychologique du chômage

Les connaissances accumulées dans le domaine des facteurs de vulnérabilité et de protection lors d'une situation de chômage font ressortir que ces mêmes facteurs n'agissent pas de façon indépendante, et que leurs effets peuvent être multiples. Autrement dit, la modification de la santé mentale se ferait en raison d'une accumulation et d'une interaction de ces mêmes facteurs, causant une augmentation ou une diminution de la capacité de l'individu à affronter une situation potentiellement stressante. Des théories multifactorielles qui intègrent souvent l'ensemble, ou du moins une partie de ces facteurs, ont été avancées pour expliquer la complexité du phénomène lié à la réaction à la perte d'un emploi. Les trois approches mieux connues seront présentées.

Nous devons l'une de ces théories à JAHODA¹¹². L'auteure, qui figure parmi les pionniers de la recherche sur l'impact du chômage, explique les conséquences qui lui sont liées par le retrait des bénéfices relevant de la nature et des fonctions de l'emploi rémunéré.

Une deuxième théorie, le « modèle des vitamines » de WARR, sera présentée. Ce modèle prend en considération les changements intervenus, après la perte d'emploi, au niveau des composantes du milieu, composantes nécessaires à une bonne santé mentale. Enfin, sera exposée l'approche des événements générateurs de stress et des stratégies d'ajustement

¹¹⁰ WARR, P., & JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57,(1)77-85.

¹¹¹ SARTIN, P. (1981). Le coût humain du chômage. *Travail et méthodes*, pp. 382, (2)28-36.

¹¹² JAHODA, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge University Press.

(coping), c'est-à-dire les méthodes employées par l'individu pour faire face à la situation de chômage.

1.10. Les fonctions manifestes et latentes de l'emploi

Les études de Jahoda psychologue social de l'Autriche(1980), menées lors de la grande récession des années (1930- 1933), sont notoires dans le domaine de la psychologie et psychopathologie du chômage, et nombre d'auteurs s'y réfèrent toujours. Jahoda a développé sa théorie à partir de l'expérience d'une population importante de chômeurs provenant du village autrichien de Mariantal très durement frappé de la crise de 1929. Elle avait alors identifié une série de fonctions de l'emploi favorisant la santé mentale des individus. La fonction manifeste le plus importante de l'emploi est évidemment le salaire. Sans revenus d'emploi, les chômeurs peuvent être contraints à une qualité de vie réduite : les conséquences de la pauvreté sur la santé mentale sont bien connues. Mais à part le revenu, l'emploi, qu'il soit investi positivement ou non, exercerait aussi des fonctions latentes toutes aussi importantes, c'est-à-dire qu'il assure des activités régulières, impose une organisation du temps, favorise les contacts sociaux hors de la sphère familiale, offre un statut social et donc renforce l'identité, engendre des buts, et entretient chez l'individu un sentiment d'utilité. La perte d'emploi signifie parallèlement la perte des bénéfices qui lui sont inhérents, avec comme résultat une détérioration de la santé mentale. Cette détérioration peut être atténuée dans la mesure où l'individu fait un effort conscient pour pallier, par l'entremise de solutions de rechange, aux manques causés par le chômage. L'auteure reconnaît que peu de contexte, autres que l'emploi rémunéré, offrent toutes ces fonctions, et conclut finalement que le chômage aura d'importantes répercussion chez la majorité des personnes mises dans une telle situation. À une exception près, selon elle : les femmes. Même si les femmes préfèrent avoir un emploi, le chômage les frappera moins durement au niveau psychologique que les hommes parce qu'une alternative leur est possible, celle de retourner à un rôle traditionnel de femme au foyer, ce qui leur procure un certain niveau d'organisation du temps, un sentiment d'utilité, un statut et des activités, même si cette situation de femme au foyer fournit peu d'occasions pour expériences sociales plus vastes¹¹³. Pour FEATHER ¹¹⁴, l'approche de l'emploi et du

¹¹³ Libid.

¹¹⁴ FEATHER, N. (1990). *The psychological impact of unemployment*. pp. 309-323.

chômage de Jahoda mérite d'être critiquée, puisque ce modèle additif, peu dynamique, laisse un certain nombre de questions en suspens. Entre autres ; combien de ces catégories de bénéfiques sont-elles nécessaires pour que l'emploi soit salubre à la santé mentale des individus ? L'absence d'une catégorie peut-elle être compensée par un plus grand investissement dans une autre ? Est-ce qu'une catégorie, lorsque poussée à l'extrême (par exemple, une organisation du temps trop rigide), peut aussi avoir un effet négatif qui résulterait en une baisse du bien-être psychologique ?

Peut-on penser que toutes les catégories de fonctions soient comprises dans n'importe quel emploi, ou au contraire, le nombre ne varierait-il pas plutôt d'un emploi à l'autre ? Jusqu'à quel point un individu peut-il compenser par d'autres activités (les loisirs, par exemple) l'absence d'une catégorie à l'intérieur de son emploi ? Néanmoins, et malgré ces interrogations, l'approche de JAHODA a permis de prendre conscience des bénéfiques que procure l'emploi, et du rôle structurel qu'ils jouent sur l'équilibre psychique des individus.

1.11. Le modèle des vitamines de Warr

Le modèle des vitamines (vitamine modèle), conçu par WARR¹¹⁵, doit son nom au fait que certaines caractéristiques du milieu joueraient sur la santé mentale un rôle analogue à celui des vitamines dans l'organisme.

Ces caractéristiques (ou vitamines) sont au nombre de neuf, soit : la possibilité d'exercer du contrôle(1), l'occasion d'utiliser ses aptitudes et compétences (2), les buts générés par le milieu (3), la variété(4), la clarté du milieu(5), la disponibilité d'argent (6), la sécurité physique (7), l'occasion d'avoir des contacts interpersonnels(8) et, une position sociale valorisée (9).

Ainsi, comme dans le cas d'une vitamine, un niveau trop bas, ou l'absence d'une des caractéristiques du milieu, peut provoquer un effet négatif sur la santé mentale de l'individu. À l'opposé, la surdose de vitamines, a deux effets : soit un effet néfaste sur l'individu (lorsqu'il s'agit des vitamines A et D ou des caractéristiques 1, 2,3 ,4 ,5 et 8), soit aucun impact additionnel (lorsqu'il agit des vitamines C et E, ou des caractéristiques 6,7 et 9). Placé

¹¹⁵ WARR, P. (1987). A study of psychological well-being. British Journal of psychology, pp. 69, (4)111-121.

dans un contexte de chômage, ce modèle permet de mieux comprendre l'influence que les caractéristiques ont entre elles et comment elles peuvent devenir, tour à tour, et selon la densité de leur présence, facteurs de protection ou de vulnérabilité.

1. la possibilité d'exercer du contrôle sur son milieu, ou du moins d'en percevoir la possibilité, favoriserait une bonne santé mentale. Ce contrôle peut s'exercer sous deux formes, à savoir 1) l'occasion pour un individu d'agir comme bon lui semble et 2) la possibilité de prédire les conséquences de ses actions. Pour le chômeur, de telles occasions se présentent moins souvent que pour le salarié, puisque son contrôle se voit limité par les faibles revenus provenant des indemnités de chômage et par les échecs répétés dans sa recherche d'emploi.

2. l'occasion d'utiliser ses aptitudes et compétences est la deuxième caractéristique du milieu qui influencerait la santé mentale d'une personne. Le milieu dans lequel se trouve l'individu peut l'empêcher de faire usage de ses compétences et le restreindre quant à la possibilité d'en acquérir d'autres. C'est le cas de certains types d'emploi qui n'offrent pas aux travailleurs la possibilité d'évoluer au niveau de leur connaissances ou qui les contraignent à répéter constamment les mêmes gestes (par exemple, le travail à la chaîne). Mais, en général, les salariés ont acquis, soit par la formation ou sur le terrain, un niveau d'expertise qu'ils n'ont pas l'occasion d'utiliser lorsqu'ils sont au chômage. En revanche, ces habiletés peuvent être mises à profit par le biais de passe-temps, de travaux de rénovation, de travaux domestiques ou d'une aide donnée à d'autres. Suivre des cours, participer à des stages de formation et avoir des loisirs, pourra permettre au chômeur de conserver leurs habiletés.

3. Les buts générés par le milieu imposent à l'individu une routine et introduisent des échéanciers ainsi que des exigences au niveau du comportement. Ces buts lui tracent une voie à suivre et constituent une motivation d'action contribuant à une meilleure santé mentale. L'organisation du temps (dont il fut question plus haut) rejoint cette caractéristique du milieu. Dans le cas d'un chômeur, les buts provenant de l'extérieur seront moins nombreux du moins pendant les premiers mois de chômage. Ses objectifs seront réduits et l'absence de demandes faites par le milieu aboutira à une démotivation, avec pour conséquence une difficulté à relever des défis.

4. La variété des activités s'oppose aux actions routinières et répétitives qui peuvent être néfastes pour le bien-être psychologique des individus. La variété peut être conçue en termes

de nombre de rôles tenus ou de tâches comprises à l'intérieur d'un même rôle. Cette caractéristique est en quelque sorte dépendante des buts générés par le milieu. Le chômage ne peut offrir que peu de variété d'activités en raison des ressources financières limitées et de la baisse de motivation. Ainsi, l'individu quittera la maison moins souvent, puisque ses ressources financières ne lui permettent plus, par exemple, d'aller au cinéma, de sortir entre amis et assister à des spectacles ou à des matchs sportifs comme auparavant.

5. La clarté du milieu est, selon Warr, composée de trois aspects nécessaires à une bonne santé mentale, c'est-à-dire : 1) la possibilité d'avoir un retour sur les actions posées (feedback), 2) le degré de prédiction émanant des gens et des situations, 3) la clarté liée aux exigences du rôle tenu. Parce que nouvelle et souvent non voulue, la situation du chômeur risque d'être marquée par l'absence de clarté, dans la mesure où les actions à entreprendre pour la recherche d'emploi, l'attitude à adopter pendant les entretiens d'embauche et surtout, la perception de l'avenir ne sont pas claires, ce qui fait que le dénouement ne peut être que difficilement anticipé.

6. La disponibilité d'argent est la sixième caractéristique du modèle. Le manque d'argent pour payer les factures ou s'offrir des loisirs contribue à une baisse de la qualité de vie et peut avoir des répercussions sur la santé mentale des gens. L'insécurité financière constitue un important facteur de vulnérabilité et découle souvent de la perte d'emploi. La disponibilité d'argent affectera également les caractéristiques ayant trait à la possibilité de contrôle et à l'usage des habiletés.

7. La sécurité physique constitue l'un des besoins essentiels de tout individu. Cette notion fait référence à la possibilité de manger, de se chauffer, d'avoir un endroit où dormir, etc., et sera plus ou moins dépendante de la situation monétaire de la personne. Une perte de revenu, consécutive à une perte de d'emploi, peut détériorer les conditions de vie du chômeur.

8. Les contacts interpersonnels est la huitième caractéristique d'un environnement propice à la santé mentale. Tel que mentionné ci-dessus l'arrêt de travail peut diminuer les contacts que le chômeur entretient avec d'autres personnes et provoquer ainsi l'isolement et le sentiment de solitude, ce qui serait potentiellement nocif à sa santé mentale. Cette diminution

des contacts, qui restreint les activités sociales, est due en partie, à la perte des collègues de travail et à la baisse des revenus.

9. Une position socialement valorisée est fournie aux individus par le biais de l'emploi, ce qui leur procure l'occasion de nourrir leur estime de soi. La perte de cet emploi peut justement provoquer un sentiment de perte d'identité et de honte, souvent associé au chèque d'indemnités et au rejet venant de l'attitude des amis et de la société en général. En effet, la nouvelle identité de chômeur est considérée comme inférieure à celle liée à l'emploi, quel qu'il soit. Ainsi, un chômeur qui arriverait à maintenir ou à remplacer ces neuf caractéristiques dans son milieu, caractéristique éliminées ou amoindries par la perte d'emploi, verrait le risque de problème de santé mentale diminuer comparativement à celui dont les manques n'auraient pu être comblés.

L'auteur a identifié de façon plus précise l'importance du rôle de certaines caractéristiques par rapport à cinq groupes différents.

Pour les hommes d'âge moyen, qui démontrent de façon constante un taux plus élevé de troubles psychologique liés à la perte d'emploi que les autres groupes d'âge, la disponibilité d'argent (6), une position socialement valorisé (9), et la clarté de ce qui constitue son milieu (5) sont les caractéristiques qui risquent de leur faire particulièrement défaut en période de chômage.

Les jeunes chômeurs, quant à eux, sont vraisemblablement les moins touché psychologiquement par le chômage parce que la disponibilité d'argent (6), la sécurité physique (7), les contacts interpersonnels (8), et la position socialement valorisée (9) seraient des aspects de leur vie qui, pour eux, sont moins cruciaux.

Un autre groupe à qui peut s'appliquer le modèle de Warr (1987) est celui des chômeurs de longue durée. Le manque d'argent (6), et par conséquent la menace de la sécurité physique (7), peuvent rapidement miner la qualité de vie de ces chômeurs. Lorsque la durée du chômage s'allonge, survient la crainte de la perte des compétences et des habilités (2) ainsi que la diminution des contacts sociaux (8). L'absence de buts clairs (5) et de statut social (9) augmenteront l'impact négatif du chômage qui perdure. Le fait que les chômeurs de longue durée atteignent, au bout de quelques mois, un plateau d'évolution des troubles de santé mentale, serait attribuable, selon ce modèle, au fait que le milieu de l'individu devient plus clair avec le temps (5). La familiarité de la situation aurait favorisé le développement de

stratégies d'adaptation efficaces, comme la recherche d'emploi, le remaniement des rôles familiaux et les procédures administratives. Les personnes ayant retrouvé un emploi après une période de chômage peuvent aussi s'insérer dans ce modèle. Grâce à la réembauche, leur environnement se verra enrichie par de nouvelles occasions d'exercer leurs compétence et habiletés (2), par des buts générés par le milieu (3) et par sa clarté (5). Il en sera souvent de même pour les contacts interpersonnels (8) et la position socialement valorisée (9). En revanche, les autres caractéristiques, soit l'occasion d'exercer du contrôle (1), la variété (4), la disponibilité d'argent (6) et la sécurité physique (7) pourront seulement être fournisseurs grâce à un certain nombre d'emploi, mais non par tous.

Enfin, pour les femmes mariées, un emploi serait bénéfique dans la mesure où il apporterait de la variété dans les tâches à accomplir (4), une disponibilité d'argent (6) et des contacts interpersonnels (8). L'impact causé par le chômage dépendra de leur capacité à conserver ces caractéristiques présentes dans leur milieu. Selon le type d'emploi perdu, le chômage aura un effet bénéfique ou néfaste sur la clarté du milieu (5) et la sécurité physique (7). L'occasion d'exercer du contrôle (1) et les possibilités d'utiliser ses aptitudes et compétences (2), ainsi qu'une position socialement valorisée (9), auraient un impact positif chez les femmes ayant un emploi de cadre, mais l'effet serait neutre ou même négatif chez les autres salariées. La nature de l'emploi, ainsi que l'attitude du conjoint envers l'emploi de son épouse, déterminerait si la présence de ces caractéristiques est protectrice ou non. Enfin, les buts générés par le milieu (3) seraient bénéfiques pour les femmes mariées dont le rôle domestique ne serait pas générateur de buts, mais négatifs pour celles dont les demandes émanant de leur foyer sont grandes, par exemple les mères de famille. Ainsi, pour l'auteur, le chômage aurait généralement un impact négatif sur la santé mentale des individus. Les neuf composantes du milieu, proposées dans son modèle, interagissent et sont considérées comme nécessaires pour une bonne santé mentale. Selon la nature de l'emploi perdu, le chômeur peut voir un certain nombre de ces caractéristiques disparaître, d'où le risque d'apparition de symptômes psychologique. S'il réussit à les remplacer, ou si ces caractéristiques sont déjà absentes de l'emploi, la vulnérabilité de l'individu lors de la cessation de son emploi sera moins grande.

1.12. Les événements stressants et les stratégies d'ajustement

L'approche de Jahoda, dont il a été question plus haut, a été qualifiée, dans la littérature, de « modèle de privation »¹¹⁶, parce qu'elle conçoit l'individu comme une victime relativement passive devant les pertes et les répercussions que peut occasionner une situation de chômage. À l'opposé, l'approche des événements générateurs de stress et des stratégies d'ajustement estime que devant l'adversité, l'individu met en œuvre, avec plus ou moins de succès, des mécanismes pour faire face à une situation nouvelle. LAZARUS et FOLKMAN¹¹⁷ sont les responsables de la mise au point de la théorie du coping, laquelle existe depuis les années 1970. Même si elle n'a pas été spécialement conçue pour être appliquée dans le cadre du chômage, cette théorie s'avère particulièrement intéressante pour expliquer les effets négatifs de la perte d'emploi¹¹⁸. En règle générale, la théorie stipule que tout individu effectue une évaluation cognitive des nouvelles situations se présentant à lui ; c'est-à-dire qu'il interprète la nature de l'événement nouveau.

Trois possibilités peuvent alors survenir.

A) la situation peut être jugée sans intérêt, c'est-à-dire qu'elle n'a aucune répercussion sur le bien-être de la personne impliquée.

B) elle pourra aussi être perçue comme de moindre impotence, voire positive, donc ne nuisant pas au bien-être et pouvant même l'augmenter.

C) la nouvelle situation pourrait être jugée comme génératrice de stress, et ce en raison du sentiment de perte, de menace ou même de défi qu'elle peut provoquer. Si la situation est perçue comme stressante, une seconde évaluation se produit chez l'individu : trouver les

¹¹⁶ FEATHER, N. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York ; Springer-Verlag inc. pp. 309-323.

LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). *Gender differences in response to unemployment*. Journal of vocational behavior, pp. 38, (2)65-77.

¹¹⁷ LAZARUS, R., & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York springer.

¹¹⁸ PAYNE, R., & HARTLEY, J. (1987). A test of model for explaining the affective experience of unemployed men. Journal of occupational psychology, pp. 60, (1)31-47.

LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). *Gender differences in response to unemployment*. Journal of vocational behavior, pp. 38, (2)65-77.

moyens pour faire face à la situation. Autrement dit, il devra déterminer, à partir des ressources qui lui sont disponibles, les stratégies à adopter pour gérer la situation. Toutes les stratégies n'aboutissent pas nécessairement à la résolution du problème ; elles doivent sans cesse être réévaluées et réajustées afin de correspondre aux exigences du milieu, elles aussi en mouvement.

Deux types de stratégies de coping ont été identifiés, à savoir : les stratégies visant à éliminer la source du stress (*problem-solving coping*) et celles utilisées pour atténuer les symptômes du stress (*emotion-focused coping*). Le chômage est généralement perçu comme un événement stressant, en raison des pertes subies (salaire, statut, réseau social), de la menace quant à l'avenir (c'est-à-dire la diminution des économies et des ressources, la crainte de la chronicité) et parfois aussi du sentiment de défi (réorientation de carrière). Dans ce dernier cas, les stratégies visant à éliminer la source du stress porteraient être de suivre une formation afin de se perfectionner ou se recycler. Une recherche d'emploi active, ou une relocalisation dans un endroit où les possibilités de réembauche sont plus élevées, sont aussi des moyens efficaces pour gérer la situation de chômage.

D'autre part, les stratégies utilisées pour atténuer les symptômes du stress seraient, par exemple, de faire appel au soutien du réseau social, de se rabattre sur les indemnités de chômage et autres programmes d'aide financière ou d'être bénévole dans une association de chômeur¹¹⁹. À un niveau psychologique, les mécanismes de défense que sont le déni et rationalisation, constituent aussi des moyens de réduire le stress causé par le chômage. Quoique ces dernières stratégies aient pour effet de diminuer les symptômes et le stress causés par la situation de chômage (dépression, solitude, soucis financiers, etc.), elles ne peuvent toutefois pas influencer la situation comme telle. Cette approche théorique est de plus en plus utilisée dans la recherche pour expliquer les effets sur le chômage. Son intérêt est qu'elle fait appel aux ressources personnelles des individus ainsi qu'à celles du milieu mais également aux choix que ces derniers effectuent lorsque placés dans une nouvelle situation. Le chômeur aurait par conséquent, un pouvoir sur sa façon de gérer la situation.

¹¹⁹ LEANA, C., & FELDMAN, D. (1992). Coping with job:how individuals organizations and communautés to layoffs. New York:Lexington books.

1.13. Le lien entre le chômage et la dépression

La perception du lien entre santé et travail a été construite historiquement à travers le prisme de la maladie. Les effets délétères du travail sur la santé sont depuis longtemps l'objet de préoccupations de médecins. Ces premières analyses de la nature du lien santé-travail, qui explorent d'abord des maladies particulières à chaque métier, puis les dégâts sanitaires du nouveau travail industriel combinant exploitation et misère, comme les interventions du mouvement social et de l'État qui ont scandé l'Histoire du travail, sont restées au fondement des approches actuelles. Dans cet héritage historique s'est cristallisé le système contemporain, dans une combinaison de luttes, d'enquêtes, de lois, d'institutions ayant pour objet la prévention et l'indemnisation des dommages subis au travail¹²⁰.

Ainsi, la problématique santé-travail ne semble que rarement interrogée mais renvoyée, le plus souvent unilatéralement, aux déclinaisons de l'altération, la dégradation, la fragilisation de la santé par le travail. Perspective qui laisse dans l'ombre le rôle déterminant du travail dans le développement, la construction de la santé, qui relègue aux coulisses les investigations autour de la santé et le travailleur.

Le travail permet à l'individu d'entretenir un rapport avec la réalité et d'intérioriser les règles sociales et il joue un rôle central au niveau de l'équilibre psychique, mais également au niveau de la formation de l'identité, et donc de la santé mentale.

L'impact de la perte d'emploi constitue l'un des événements de vie qui génère le plus de stress. HOLMES & RAHE¹²¹ ont en effet établi que le licenciement se classait au huitième rang d'importance dans la liste des 43 événements générateurs de stress (après la mort du conjoint, le divorce, la séparation du coupleetc.). La perte d'emploi serait dans certains cas presque stressante, plus que la perte d'un être cher et plus stressante encore qu'un divorce ou la perte d'un ami. Certains chercheurs ont perçu chez les chômeurs une estime de soi plus faible que celle des salariés¹²².

¹²⁰ Lhuillier Dominique, & Malika, L. (2009). « Le rapport santé-travail en psychologie du travail ». *Mouvements*, pp. n° 58, p. 85-96. DOI : 10.3917/mouv.058.0085.

¹²¹ HOLMES, T., & RAHE, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, pp. 11, (1)213-218.

¹²² FEATHER, N. (1982). Unemployment and its psychological correlates. *Australian journal of psychology*, pp. 34, (1)309-323.

1.14. Évolution des réactions psychologiques au chômage : les stades

Que se passe-t-il dans les situations de chômage primaire, quand un jeune est forcé de demeurer chez ses parents parce qu'il ne trouve pas de travail et doit dépendre d'eux ? Au moment où il devrait conquérir son indépendance, il est forcé de rester dépendant de sa famille. Les liens sont renforcés, le jeune est pris en charge totalement par sa famille, il reçoit d'elle logement et aide financière. La famille devient un refuge. Mais les relations familiales souffrent d'un déséquilibre, car le jeune supporte mal sa dépendance qui renforce son sentiment de culpabilité. Bien souvent, les membres de la famille lui font sentir qu'il représente une charge et qu'il doit fournir des services en échange, en particulier en participant aux travaux ménagers. L'attitude des parents est donc déterminante dans la façon dont est vécue cette situation de chômage. La situation serait particulièrement grave pour les filles. Des conflits surgissent donc entre les parents et les enfants et, de plus, les relations entre frères et sœurs seraient perturbées. La situation est plus ou moins grave selon les milieux ethniques et selon les valeurs des familles. Enfin, lorsque l'un des parents ou les deux ont aussi à faire face au chômage, la situation est particulièrement difficile.

De même que les auteurs ont cherché à établir des typologies de chômeurs, ils ont aussi essayé de définir des stades rendant compte d'une trajectoire temporelle à l'intérieur du chômage. Plusieurs auteurs se sont ainsi penchés sur les stades par lesquels passent les jeunes chômeurs et qui semblent similaires¹²³. Nous retiendrons ici deux modélisations en stades de l'évolution des réactions psychologiques face au chômage.

¹²³ HARRIS, M. (1988). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp. 53, (3)147-155.

1.15. Les stades du chômage des jeunes selon Harris, Kosky et Levine

Stade 1 : Optimisme : Dans les premières semaines de la recherche d'emploi, les jeunes ne se considèrent pas comme des chômeurs, ils ont l'impression d'être en vacances. La contrainte de la fréquentation scolaire étant terminée, ils se sentent libres et détendus. Ils pensent peu aux conséquences à long terme de leur inactivité, ils ont peu de responsabilités et recherchent des gratifications immédiates. Cependant, pour certains, cette période est difficile car ils s'attendaient à trouver un emploi rapidement. Les plus affectés seraient les diplômés des collèges et des universités qui s'étaient fixé des objectifs d'emploi professionnel assez élevés¹²⁴.

Stade 2 : Ambiguïté : C'est une période très active de recherche d'emploi où toutes les directions sont explorées et pendant laquelle certains trouvent du travail. Elle dure environ trois mois, puis l'espoir et l'optimisme se changent en appréhension et en pessimisme. L'inactivité est plus difficile à supporter, l'ennui prédomine ; des sentiments d'isolement, d'exclusion du cours des événements apparaissent : on se pose des questions sur sa propre compétence et sa valeur. Les parents et les amis font des pressions, beaucoup des jeunes ont tendances à percevoir le chômage comme la conséquence d'une défaillance personnelle.

Stade 3 : Désespoir : Le jeune chômeur cesse de chercher du travail, il se replie sur lui-même et se résigne à vivre. Une enquête réalisée en Australie¹²⁵ révèle que les jeunes chômeurs sont irritables, retirés du monde, dorment tout le jour. Ceux des milieux les moins favorisés sont léthargiques, gagnent du poids ; plusieurs développent des attitudes négatives, perdent confiance en eux-mêmes et en leur entourage, ils sont en colère contre eux-mêmes et contre l'éducation reçue, contre leurs parents. S'ils manquent de soutien, leur désarroi peut prendre la forme d'agissements comme la consommation de drogues et le vandalisme ou d'activités antisociales. Les échecs répétés amènent des changements dans lesquels la peur du rejet et le

¹²⁴ Demers, B. (1982). *La méthode scientifique en psychologie*. Montréal: Décarie.

¹²⁵ HARRIS, M. (1988). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp. 53, (3)147-155.

désir de l'éviter deviennent des motivations prédominantes. Les jeunes peuvent cesser complètement de chercher un emploi et s'orienter vers un statut marginal dans la société.

Le modèle théorique soutient que des réactions psychologiques seraient semblable aux étapes du deuil de KUBLER-ROSS ¹²⁶ (Rappelons que ce processus comprend 5 étapes : le déni, la colère, le marchandage, la dépression, l'acceptation. Le premier type de réaction concerne tous les hommes adultes et les femmes qui sont les principales pourvoyeuses de leur foyer, chez ces personnes, on remarque que la période de deuil suivant l'arrêt de travail est relativement courte (le deuil ayant probablement commencé dès l'annonce du licenciement). Les individus manifestent alors des changements brusques et irréguliers dans leurs émotions. Ces émotions sont reliées aux difficultés rencontrées pendant la recherche d'emploi, comme par exemple les échecs consécutifs, qui font surgir des sentiments d'isolement et l'impression de ne pas avoir de valeur. Le soutien émotionnel obtenu auprès d'amis et de la famille leur redonne l'énergie pour reprendre la quête d'un emploi jusqu'au moment où le découragement l'emporte à nouveau. Cette période se termine toutefois de façon positive puisqu'elle permet finalement à l'individu de réévaluer ses compétences et de songer à une nouvelle orientation de carrière.

Le second type de réaction n'a été remarqué que chez des femmes dont le revenu d'emploi en est un « d'appoint » et pour qui le chômage n'a pas causé de soucis financiers. Chez elles, l'arrêt de travail est souvent suivi d'une pause professionnelle pouvant aller jusqu'à l'an, et pendant laquelle elles réfléchissent à leur avenir. La réaction émotionnelle de la perte d'emploi est semblable à celle du premier type mais moins sévère. Le soutien d'être proches leur permet de faire face à la situation et effectuer un bilan de leurs compétences et options. Ces personnes considèrent en bout de ligne que l'expérience de chômage a été une période de croissance personnelle. Le dernier type regroupe tous les chômeurs de moins de 25 ans n'ayant à leur actif que des études secondaires.

Comme ces jeunes s'attendent à trouver rapidement de l'emploi, ils sont étonnés, puis frustrés devant la non-réalisation de leurs attentes. Les études qui comparent les deux sexes indiquent qu'il n'y a pas lieu pour ce groupe de rechercher si l'homme ou de la femme subit l'impact psychologique le plus grand lors d'une période de chômage. Lorsque certaines variables sociodémographiques sont contrôlées, les différences liées au sexe tendent à disparaître. Bien

¹²⁶ KUBLER-ROSS, E. (1969). *On death and dying*. NEW-YORK.

que l'impact soit aussi important chez les uns que chez les autres, ce serait davantage la façon de gérer le stress occasionné par le chômage (c'est-à-dire les mécanismes d'adaptation utilisés) qui serait différente selon le sexe.

1.16. Les stades du chômage des jeunes selon la revue de littérature de Demers

Pour explorer les différentes atteintes à la santé mentale du jeune chômeur, nous nous guiderons également sur une importante revue de la littérature réalisée par Demers ¹²⁷ qui donne à voir aussi une évolution temporelle en stades.

a) Indépendance : Entrer dans le monde du travail est une étape importante dans le passage à l'âge adulte ¹²⁸. L'adolescent établit son indépendance et consolide son sentiment d'identité personnelle. Lorsqu'il est au chômage, il ne peut atteindre l'autonomie financière qui serait un facteur important de maturation. Il demeure donc dépendant de sa famille ou de l'État.

b) L'ennui : L'absence de choses à faire, de moyens pour en réaliser et de contacts avec des gens qui pourraient y contribuer deviennent rapidement des problèmes majeurs. Le jour se confond de façon imperceptible avec la nuit et les habitudes de sommeil changent. La structuration du temps imposé par le jour est rapidement perdue et au lieu de jouir d'une sensation de relaxation comme une personne qui travaille tout le jour lorsqu'elle est au repos, le jeune au chômage n'éprouve que de l'ennui et un certain degré de confusion. Il y a perte de direction, perte de buts relativement clairs qui mènent certains jeunes à l'apathie et au retrait et d'autres, à l'agitation. Les jeunes perdent ainsi le sens d'avoir un but et un idéal dans leur vie.

c) Diffusion de l'identité : Ces jeunes sont au sommet de leur adolescence, à un moment crucial où ils ont à faire face à leur identité. Or, l'acquisition d'un statut professionnel contribue largement à l'évolution à l'âge adulte en définissant le sens de l'identité personnelle.

¹²⁷ Demers, B. (1982). *La méthode scientifique en psychologie*. Montréal: Décarie.

¹²⁸ Dejours Christophe, « Adolescence : le masculin entre sexualité et société », *Adolescence*, 1988, 6, pp. 89-116.

Si le jeune est capable de se rendre compte que les causes du chômage lui sont extérieures et échappent à son contrôle, s'il a suffisamment confiance en lui-même et s'il a déjà expérimenté certains succès académiques, sociaux ou autres, son identité personnelle et son estime de soi ne seront pas trop affectées, du moins pendant un certain temps. Toute expérience sociale réussie, ou au présent contribue au processus dans le passé de résolution de l'identité et ses effets bénéfiques peuvent se faire sentir toute la vie. Mais si le chômage se prolonge de façon extrême, même l'expérience du succès ne peut suffire à épargner les dommages à l'identité personnelle. De toute façon, peu de jeunes ont déjà expérimenté un réel succès social, académique ou professionnel.

d) Estime de soi : L'estime de soi est un élément important de l'état émotionnel de l'individu, elle détermine en grande partie la façon dont il se voit et il perçoit le monde. Plusieurs auteurs signalent que la perte d'emploi ou l'incapacité de trouver du travail se traduisent par une diminution de l'estime de soi, cela peut conduire à la démoralisation et à une susceptibilité aux influences négatives . La faible estime de soi est un des plus importants facteurs de dépression et est associée à des problèmes sociaux comme l'alcoolisme, la toxicomanie, la criminalité, les maladies mentales et le suicide. Les gens qui en sont affligés sont en effet plus enclins à prendre des risques et à s'engager dans des activités dangereuses ou encore ils veulent s'évader d'eux-mêmes et de leur environnement.

e) Culpabilité et honte : Certains jeunes chômeurs sont humiliés par leur situation. Ils se demandent s'ils en sont responsables en se disant, «j'aurais dû demeurer à l'école plus longtemps», et en plus, ils sentent que la société les censure. Cette attitude est d'autant plus dommageable qu'il est très important pour les adolescents de sauver la face à tout prix. Comme ils sont très influençables par les groupes de pairs, leur honte est renforcée par le fait que certains adolescents traitent ceux qui ne trouvent pas de travail d'irresponsables ou de paresseux. Les jeunes chômeurs prennent alors une attitude défensive dont ils se départissent uniquement avec les personnes en qui ils ont confiance. Avec elles, ils seront capables de parler de leur tristesse, de leur défaillance, de leur culpabilité et de leur honte. Ces sentiments peuvent les porter à des ruminations excessives et à de la dépression. L'humiliation publique, particulièrement, les fait beaucoup souffrir, surtout si autour d'eux la majorité des jeunes et des gens plus âgés ont trouvé du travail. Leur sentiment de culpabilité et leur honte augmentent si leurs parents et leurs proches les critiquent, même s'ils répondent de façon

ouverte avec la défiance. La situation peut s'aggraver au point où leurs réponses vis-à-vis la société deviennent violentes.

f) Anxiété et peur : Les jeunes chômeurs sont la proie de toutes sortes de peurs, certains disent éprouver une anxiété flottante. Cela se traduit par des symptômes somatiques comme la transpiration, la pâleur, l'insomnie, des tremblements. Ils se sentent tendus la plupart du temps, ils ont l'air hagard. Ils expriment leurs peurs en disant qu'ils ne seront jamais capables de trouver un travail, qu'il n'y a pas de place pour eux dans la société, qu'ils vont toujours être dépendants. Ils sentent qu'ils sont de plus en plus rejetés par leur famille et par leurs amis. Mais ils ne sont pas capables de révéler ces sentiments en groupe, car ils doivent absolument garder la façade. Ils ne laissent pas transparaître cet inconfort que dans les entrevues individuelles.

g) Colère : Un grand nombre des jeunes chômeurs manifeste un certain degré de rancune et de colère. Cette colère peut être dirigée contre des individus (professeurs, parents, employeurs), contre des institutions (L'école, l'assurance-chômage, le gouvernement) ou contre la société en général. Quelquefois, la culpabilité ressentie les pousse à retourner cette colère contre eux-mêmes. Habituellement, ils réussissent à contrôler cette colère et se bornent à l'exprimer verbalement. Mais cela débouche quelquefois sur des accès de rage. Si le jeune est engagé dans des activités antisociales, dans la drogue ou dans des groupes déviants, sa rage contre la société peut s'exprimer de façon irrationnelle ou destructive.

h) Dépression : certains jeunes chômeurs présentent des affects ou une humeur dépressifs, mais la dépression clinique est beaucoup moins fréquente. Les multiples pertes dont ils sont les victimes suffisent à expliquer un état général d'insatisfaction et de tristesse. Mais nous avons vu qu'ils sont de plus affligés par une diminution de l'estime de soi, des peurs, une haine dirigée contre eux-mêmes, des sentiments de culpabilité et de honte. Même si la psychothérapie peut aider ces jeunes, leur besoin primordial est de trouver un emploi. Il faut faire très attention de ne pas poser un diagnostic psychiatrique trop tôt, car la misère de ces jeunes est réelle et elle est réversible. Les observations de Kirsh sont à peu près les mêmes. Elle signale que les jeunes se sentent humiliés et sont portés à se blâmer d'avoir abandonné l'école trop tôt ou de chercher de l'emploi de façon trop molle. Ils expriment toutes sortes de

peurs et ressentent une insécurité financière. Ils sont en colère contre eux-mêmes et contre leurs proches. Ils se sentent déprimés et déçus par eux-mêmes et par la société.

1.17. Les effets sociaux du chômage chez les jeunes

Si nous nous rappelons les fonctions du travail décrites par JAHODA ¹²⁹, nous pouvons nous faire une idée de l'impact du chômage chez le jeune quand ces fonctions ne sont plus remplies. Ainsi, une diminution des loisirs se produit, car le loisir récompense du travail, disparaît et le budget du jeune ne lui permet pas de sortir. Les jeunes chômeurs, selon certaines enquêtes, vont moins souvent au cinéma, lisent moins les journaux, font moins de sports et sortent moins souvent avec leurs amis. En contrepartie, ils dorment plus durant le jour et passent plus de temps à ne rien faire. Ils ne profitent pas de leur situation pour s'occuper à des choses temps, pour attendre la fin de la journée. Certains passent plus de temps à regarder la télévision, d'autres tournent en rond et s'ennuient. Leur temps libre est un temps vide, ils ne s'occupent que pour tuer le temps. Certains trouvent une alternative au travail en s'engageant dans la communauté ou en développant des passe-temps personnels. Mais ces activités ne sont qu'une solution temporaire. Par contre, comme leur passé scolaire est récent, les jeunes peuvent accepter plus facilement les cours du soir, la formation complémentaire, les activités sportives ou culturelles, même s'ils le font avec gêne et mauvaise conscience. Ces activités ne peuvent suffire à satisfaire leur désir d'accéder au statut d'adulte. Leur situation financière peut aller jusqu'à la suppression des activités collectives. Ils gardent le peu d'argent qu'ils ont pour s'habiller de façon convenable et continuer à se chercher un emploi. Comme ils doivent pour cela supprimer plusieurs sorties, ils perdent leur égalité avec leurs amis et perdent même leurs amis et la possibilité de discuter de leurs expériences avec eux. Leur réseau social se rétrécit et la famille devient le lieu privilégié des relations avec les autres.

Ainsi des études menées en Australie Winschuttle montrent que l'ennui et le manque d'activités sont les deux pires effets du chômage chez les moins de 25 ans. Enfin, le chômage entraîne une réduction de l'espace quotidien. Lorsqu'on cherche un emploi, la plupart des

¹²⁹ JAHODA, M. (1981). Work, employment and unemployment. values, theories and approaches in social reserch. American psychologist, pp. 36 (2) 184-191.

espaces fréquentés sont inconnus et peuplés d'inconnus et l'on perd petit à petit un espace où l'on ne remplit pas de fonctions propres. On ne fréquente plus les espaces publics et certains endroits deviennent mêmes interdits. Ainsi, le manque de moyens financiers et la diminution des relations sociales réduisent l'espace fréquenté au domicile (Demers, 1982). Il est évident que cette perte n'est pas vécue avec la même intensité et de la même façon par tous les jeunes chômeurs, mais elle est un élément présent dans toutes les situations.

1.18. Comparaison entre les hommes et les femmes en situation de chômage

Existe-il une différence entre les sexes dans la réaction psychologique à une situation de chômage ? Si une telle différence existe, quelle peut en être l'origine ? Ces questions ont été à la base d'un certain nombre d'études qui ont comparé les hommes et les femmes en situation de chômage. Dans l'ensemble, leurs résultats s'avèrent contradictoires et quelques peu ambigus, bien que les hommes démontrent parfois une symptomatologie plus importante lorsque comparés aux femmes¹³⁰.

Etant donné que les hommes ont traditionnellement été l'unique ou la principale source de revenu de la famille et que leur identité était essentiellement construite à partir de leur rôle de salarié, on a longtemps présumé que leur engagement envers l'emploi était plus fort et investi que celui des femmes, et donc, que la perte d'emploi avait un effet plus dramatique pour eux que pour elle. Par conséquent, les femmes étaient considérées comme moins vulnérables lorsque en situation de chômage, dans la mesure où on considérait 1) qu'elles peuvent compter sur le revenu de leur mari, 2) qu'elles sont moins attachées à leur emploi que les hommes, 3) que les bénéfices latents de l'emploi perdu sont en grande partie remplacés par leur rôle alternatif de mère et de femmes au foyer¹³¹.

¹³⁰ RADLOFF, L. (1975). Sex differences in depression: the effects of occupation and marital status. *Sex roles*, pp. 249-265.

SHAMIR, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: a question of commitment alternatives or finance. *Social problems*, pp. 33 (1)67-79.

¹³¹ JAHODA, M. (1981). Work, employment and unemployment. values, theories and approaches in social research. *American psychologist*, pp. 36 (2) 184-191.

Anticipant que les hommes en situation de chômage auraient une santé mentale plus détériorée que celle des femmes, SHAMIR¹³² a posé trois hypothèses quant à l'explication de cette différence. La première hypothèse s'inscrit dans la théorie de Jahoda et suppose que le rôle alternatif de femmes au foyer protégerait les femmes au niveau de leur bien-être psychologique, mais non les hommes. On s'attend plus précisément à ce que les femmes mariées seront moins affectées par le chômage que les célibataires et qu'il n'y aura aucun effet en fonction du statut marital chez les hommes. En ce qui concerne la présence d'enfants à la maison, aucune corrélation n'est prévue pour les hommes. On s'attend à ce que le temps consacré aux tâches domestiques et aux soins des enfants soit plus important chez les femmes que chez hommes.

La seconde hypothèse stipule que l'engagement des femmes envers le travail rémunéré est moins grand que celui des hommes : l'emploi serait moins central dans leur vie que dans celle des hommes alors le chômage occasionnera un effet de perte plus marqué chez ces derniers.

On propose une troisième hypothèse qui dit que les soucis financiers soient moindres pour les femmes mariées que pour les hommes, puisque ces dernières peuvent compter sur l'aide de leur conjoint, les hommes ayant généralement un travail rémunéré et un revenu beaucoup plus élevé que celui des femmes.

Les hypothèses ont été vérifiées auprès d'un échantillon de 431 hommes et femmes en recherche d'emploi, tous ayant une formation universitaire. Les résultats confirment qu'il existe bien, dans cet échantillon, une différence en fonction du sexe au niveau de la dépression, de l'anxiété et du moral en général et ce au détriment des hommes. Toutefois, la différence des réactions en fonction du sexe disparaissant lorsque les soucis financiers sont contrôlés. Les soucis financiers ont souvent été identifiés comme facteur de vulnérabilité en particulier pour la dépression et l'anxiété.

L'absence de différence dans les réactions psychologiques face au chômage a aussi été remarquée chez les ouvriers et les ouvrières d'une usine d'appareils électroniques¹³³ et les

¹³² SHAMIR, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: a question of commitment alternatives or finance. *Social problems*, pp. 33 (1)67-79.

¹³³ STOKES, G., & COCHRANE, R. (1984). A study of the psychological effects of redundancy and unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57 (4) 309-322.

travailleurs et les travailleuses d'une poissonnerie¹³⁴, de plus quelques chercheurs n'ont trouvé aucune différence au niveau de la dépression de l'estime de soi et de la solitude, lorsque les hommes et les femmes chômeurs diplômés de leur échantillon furent comparés. D'autres ont constaté que le choc subi par la perte d'emploi peut être encore plus important pour les femmes que pour les hommes. Non seulement l'emploi rémunéré est vraisemblablement aussi central dans la définition de l'identité féminine que masculine, mais les conséquences financières d'une perte d'emploi peuvent être beaucoup plus graves chez les femmes. HARRIS¹³⁵ et ses collaborateurs ont noté que les chômeuses démontraient bien que les hommes ont des troubles de bien-être psychologique que les femmes. Les sujets de leur étude étaient d'anciens employés d'un centre résidentiel pour personne épileptiques (6 % faisaient partie de l'administration, 9 % étaient des employés de bureau, 53 % des préposés aux soins, 22 % des médecins et infirmières et 10 % assuraient les services de soutien). Les auteurs ont d'abord observé que les femmes avaient un revenu et un niveau de scolarité moins élevés que les hommes. Aussi l'attachement des femmes à l'emploi perdu était supérieur à celui des hommes. Une autre différence entre les sexes a été remarquée au niveau du type de soutien social perçu contrairement aux hommes, les femmes disent recevoir plus de soutien de la part de leurs collègues et de leur famille, mais moins de la part de leur conjoint. En ce qui a trait à la santé mentale, toute différence entre les sexes disparaît quand le soutien social est pris en considération dans son ensemble. L'absence de soutien de la part du conjoint serait déterminante de la moins bonne santé mentale des femmes lorsqu'en situation de chômage. En fin, l'étude de LEANA et FELDEMAN¹³⁶ révèle que la seule différence sexuelle qui ait résisté aux analyses est la façon de gérer le stress occasionné par le chômage. Les hommes seraient plus enclins que les femmes à s'attaquer directement à la source du stress. Les femmes auraient plutôt tendances à chercher un certain réconfort auprès d'amis pour contrer les symptômes du stress causés par la situation. En France¹³⁷, la méthode de recherche

¹³⁴ TAYLOR, M. (1988). Gender based analysis of the consequences of employment reductions on well-being. *Canadian Journal of community mentale health*, pp. 7(1) 67-79.

¹³⁵ HARRIS, M. (1988). Sex differences in psychological well-being during a facility closure. *Journal of management*, pp. 14 (3) 391-402.

¹³⁶ LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of vocational behavior*, pp. 38, (2)65-77.

¹³⁷ HAJJAR, V., & BEELITZ, N. B.-B. (1993). Soutiens sociaux et stratégies de recherche d'emploi: étude réalisée auprès de chômeurs français et allemands. *L'orientation scolaire et professionnelle*, pp. 22(4) 393-406.

d'emploi choisie s'est aussi révélée différente en fonction du sexe, bien que l'intensité de la recherche soit la même pour les hommes et les femmes. Il apparaît que dans ce groupe d'ouvriers qualifiés et de techniciens, les hommes effectueraient des démarches personnelles, alors que les femmes fréquenteraient davantage l'A.N.P.E (agence nationale pour l'emploi). Le fait que les hommes effectuent leurs recherches d'emploi surtout par l'entremise de relations témoigne d'une estime de soi supérieure à celle des femmes, comme l'a démontré¹³⁸.

Synthèse du chapitre 1

La revue des études présentée dans ce chapitre témoigne de l'effet dévastateur que peut avoir une situation de chômage involontaire sur un certain nombre d'individu. Cet effet prendra diverses formes parmi lesquelles : solitude, anxiété, dépression, culpabilité, sentiments d'infériorité, ennui, difficulté à organiser son temps, et ceci en fonction d'une variété de facteurs pouvant être propres à l'emploi, au milieu, ou à l'individu lui-même. Toutefois, certaines recherches montrent que le lien entre chômage et dépression n'est pas systématique, bien qu'il semble fréquent. Ce constat n'est pas nouveau puisque, malgré l'évolution des méthodes de recherche et surtout des contextes socio-politique, l'impact psychologique du chômage est semblable à celui remarqué depuis les 70 dernières années. L'ensemble de cette revue de question nous encourage dans notre propre démarche d'investigation dans la mesure où il s'en dégage l'importance des différences d'âge, du système de genre et de la place occupée par les hommes et les femmes sur le marché du travail et dans l'espace domestique, ainsi que celle du type et de la durée d'exposition au chômage : chômage primaire, chômage de longue durée.

¹³⁸ SHAMIR, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: a question of commitment alternatives or finance. *Social problems*, pp. 33 (1)67-79.

Chapitre II

Différences dans les contextes socio-politiques des pays étudiés

Les résultats des recherches présentées dans le chapitre précédent ont démontré l'effet psychologique perturbateur, chez certains individus, d'une situation de chômage. Ces résultats prouvent que le chômage constitue un important sujet de recherche en psychologie, d'autant plus que certains aspects de ces études empêchent que les connaissances acquises à ce jour puissent être, d'emblée, généralisées à l'ensemble des chômeurs en tout temps et en tout lieu. Leurs limites sont dues, pour l'essentiel, aux différences entre les contextes socio-politiques des divers pays où vivent les chômeurs, ainsi qu'à la composition des échantillons de recherche.

2.1. Le chômage dans les pays industrialisés

Les chômeurs qui ont fait l'objet d'études proviennent de pays, et même de régions, qui diffèrent au niveau de la définition et de l'intensité du chômage autant que des ressources financières et humaines mises à leur disposition. En ce qui concerne la définition du chômage, chaque pays possède ses propres critères pour établir les profils qui définiront les chômeurs. Aux antipodes du spectre des définitions, deux pays : les Etats-Unis et le Japon¹³⁹. Aux Etats-Unis, le seul critère utilisé pour considérer quelqu'un comme chômeur est celui de rechercher un emploi, ce qui pourrait contribuer aux statistiques parfois élevées concernant les taux de chômage. Pour sa part, le Japon se montre plus sévère en matière d'inclusion des individus dans la catégorie des chômeurs, puisqu'il ne considère pas automatiquement comme tels tous ceux qui sont insuffisamment occupés : les travailleurs du domaine de l'agriculture, les petits boutiquiers et les travailleurs familiaux, ainsi que les travailleurs occasionnels et d'appoint. Il y aurait donc au Japon un important chômage déguisé, fait qui explique, du moins en partie, les taux toujours très bas de chômage dans ce pays. Les autres pays se retrouvent à l'intérieur de ces deux extrémités.

La France, quant à elle a adopté la définition du chômage émise par le bureau international du travail (BIT) : pour être considéré comme chômeur, il faut à la fois, être à la recherche d'un emploi, effectuer des démarches dans ce sens, être disponible pour travailler et ne pas avoir d'occupation professionnelle au cours de la semaine de référence. Il peut aussi s'agir d'individus disponibles et ayant trouvé un emploi, mais qui ne commenceront à travailler que

¹³⁹ REBOUD, L. (1985). *Chômagr, études quantitatives, in encyclopaedia universalis*. Encyclopaedia Universalis, pp. 969-973.

plus tard¹⁴⁰. Bien qu'en raison des fluctuations entourant la définition du chômeur, les statistiques ne puissent pas toujours refléter le taux réel du chômage des pays concernés, il n'en reste pas moins que, quel que soit l'endroit, la menace de se retrouver sans emploi persiste, de manière plus ou moins prononcée. D'autre part, les conditions économiques dans lesquelles se vit l'absence d'emploi peuvent influencer, on le sait, l'état de santé mentale de l'individu au chômage.

Des pays comme la Suède, la Grande-Bretagne, les Etats-Unis et le Canada ont contribué, pour une large part, à mieux faire connaître les effets psychologiques de la perte d'emploi. Toutefois, ces pays présentent des situations socio-économiques parfois très différentes, et qui rendent difficile l'application des divers résultats obtenus à d'autres Nations. En effet, non seulement les indemnités de chômage diffèrent d'un endroit à l'autre, mais aussi l'accès à des services médicaux gratuits, les réseaux d'aide sociale et de soutien aux chômeurs, les normes culturelles et les niveaux habituels de chômage¹⁴¹. Prenons, par exemple, le cas de la Suède, pays de plein emploi et de prospérité (du moins l'était-il jusqu'à récemment). Le taux de chômage n'avait jamais dépassé les 4,5% de la population active en (2006) et le chômage de longue durée y était toujours pratiquement inexistant¹⁴². La protection des Suédois en recherche d'emploi demeure toujours enviable. Et ce en raison des politiques sociales généreuses à l'égard des chômeurs, notamment en termes d'indemnisation et de formation.

L'indemnité-chômage constitue en(2006) 70% du dernier salaire reçu (il était de 80% avant) et est versée pendant 300 jours (450) pour les personnes entre 55 et 64 ans). Même à la fin de cette période, un revenu permanent est assuré dans la mesure où la personne accepte un emploi d'intérêt public ou une formation lui permettant d'accéder à un autre métier. Somme toute, le chômeur suédois n'a pas à craindre pour sa subsistance et peut profiter de tout un système mis en place pour favoriser sa réinsertion sur le marché du travail.

Mais qu'en est-il des conditions de chômage des autres pays européens ? Une étude publiée en 2007 par l'UNEDIC a établi le profil de cinq pays européens en matière de plan d'indemnisation et de conditions requises au versement des indemnités¹⁴³. Il en ressort qu'il

¹⁴⁰ INSEE. (1995). *Les femmes, Collection Contours et Caractères*. Paris.

¹⁴¹ WARR, P., & JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57,(1)77-85.

¹⁴² ANDRÉ, C. (2007). *Le chômage dans les pays industrialisés*. PARIS: éditions syros.

¹⁴³ BRUNHES, B., (2007). L'indemnisation du chômage en Europe:cinq pays,cinq régimes. Étude pour l'UNEDIC.

existe, à l'intérieur même de la communauté européenne, d'importantes différences dans les politiques d'indemnisation adoptées, certains pays étant moins généreux que d'autres. Ainsi, parmi les pays étudiés, l'Allemagne se trouvait au premier rang en ce qui concerne les conditions de protection du chômeur. La France se plaçait au second rang, suivie de la Grande-Bretagne, de l'Espagne, et enfin, de l'Italie. L'Italie est le seul de ces pays dont le système d'indemnisation dépend uniquement d'un régime contributif, contrairement aux quatre autres qui eux, disposent en plus, d'un système financé par l'État, lequel prend le relais au moment où cessent les droits d'indemnité au chômage. De plus, le montant des droits versés par les différents pays varie selon l'intensité de la récession subie par chacun d'eux. A la fin des années 90, le taux de chômage de l'Allemagne se situait parmi les plus bas d'Europe, alors que les deux pays de la péninsule ibérique affichaient les plus élevés 27,2% en 2012.

Notons que les contextes socio-politiques changent non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'un même pays en fonction des conditions économiques. Pour reprendre l'exemple de la Suède, celle-ci a vu son taux de chômage sextupler en 4 ans, et s'est trouvée, par conséquent, contrainte de réduire de 10% le pourcentage des indemnités versées à ses chômeurs en (1994). Un autre exemple, plus près de nous, est celui de la France qui, à l'époque des années prospères (Il y a vingt-cinq ans), avait augmenté la protection financière des chômeurs en leur offrant 100% de leur salaire net en indemnités. Aujourd'hui, ces indemnités sont composées d'une allocation de base (40% du dernier salaire) et d'une partie fixe, ce qui réduit de façon dramatique les revenus de la personne au chômage. Ce que montrent ces variations, et c'est cela qui est important, c'est qu'un chômeur peut vivre différemment une période de chômage selon l'état de santé économique du pays où il se trouve lors de son arrêt de travail.

En résumé, étant donné les fluctuations des taux de chômage entre pays, et donc des écarts d'indemnités versées aux personnes sans emploi, une comparaison entre les résultats des recherches provenant des divers pays industrialisés ne peut être entreprise qu'avec prudence. L'impact psychologique du chômage chez un travailleur suédois, par exemple, ne sera probablement pas le même pour un chômeur italien, puisque le confort quotidien et l'inquiétude par rapport à l'avenir ne sont pas identiques. De plus, une étude menée dans un pays, à une période où le taux de chômage était bas et les indemnités abondantes, ne saurait refléter le vécu des chômeurs de ce même pays en période de récession.

2.2. Le chômage en Syrie

Aujourd'hui, le problème du chômage attire l'attention dans la majorité des économies du monde, et depuis 1999 ce problème a commencé s'imposer sérieusement à l'économie syrienne et sans trouver une solution dans toutes les politiques de traitements jusqu'à aujourd'hui. Le problème a augmenté en 2006, marquant un record, un million et 800000 de personnes, selon plusieurs études¹⁴⁴ qui prennent en compte la spécificité du chômage syrien et qui différencie d'autres pays dans le monde.

2.2.1. Définition du chômage et estimation de sa proportion en Syrie

Jusqu'à présent, nous avons vu qu'il n'y a pas d'accord sur une définition du chômage dans le monde. Selon l'organisation internationale du Travail, et aussi le Bureau du chômage en Syrie :

" Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence.
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans trois mois. D'après cette définition, toute personne refusant un emploi convenable cesse d'être un chômeur au sens strict du terme.

Les pays industriels ont annoncé clairement que le phénomène du chômage est un phénomène pour ainsi dire « naturel » de leurs sociétés, résultant de l'évolution technologique qui nécessite que beaucoup de personnes actives sortent du marché du travail parce qu'elles deviennent superflues en tant que force de travail non qualifiée, ou qu'elles coûtent trop cher (phénomène des délocalisations) ou n'ont pas les compétences adéquates. Ce phénomène, qui

¹⁴⁴ HADDAD, F. (2006,7 septembre). Le Chômage en Syrie avec le début de l'an 2006", Journal Abiad wa Asswad, n°158.p.4.

est inhérent à la politique libérale, a commencé à augmenter dans les pays arabes, et y compris en Syrie, lorsque l'État a commencé à abandonner son rôle social et à cesser de fournir une proportion importante d'emplois pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.

Le gros problème, lorsque l'on étudie le chômage, est le manque de données correctes et contradictoires en fonction des enquêtes dans de nombreux cas les unes avec les autres. Les différents acteurs politiques et sociaux ne s'entendent pas sur le nombre de chômeurs en Syrie.

Les données qui vont suivre, et la discussion à laquelle elles donnent lieu, permettent de se faire une idée de la situation syrienne avant le conflit qui a débuté au printemps 2011.

Officiellement, le bureau statistique a déclaré en 1999 que le nombre de chômeurs était de 432 000, représentant 10% de la proportion de la population active, puis celui-ci a augmenté en 2000 à 478.000 personnes, en 2002 on comptait 637000 chômeurs, soit 11,6% de la proportion de la population active en Syrie. Mais d'autres chiffres indiquent qu'en 2010, le nombre pouvait dépasser 800 000 chômeurs¹⁴⁵. Aujourd'hui, à partir de l'estimation réalisée au début de 2006, les études indiquent que le volume du chômage est de plus d'un million en Syrie.

2.2.2. Les taux de chômage et la croissance démographique

Un article intitulé "L'Augmentation du taux de chômage en Syrie", publié sur le site de la chaîne Al-Jazeera le 10-04-2008¹⁴⁶ montre que le taux de chômeurs en Syrie a augmenté de 4.8% en 1981 à 8.1 % en 2006. Selon l'article, le journal officiel Al-Thawra (journal officiel de l'état) avait affirmé dans un rapport présenté au cours d'un débat économique que la question du chômage et les politiques suivies pour lui faire face, constituaient l'une des priorités du gouvernement. Le même rapport montre qu'il n'y a pas de grand écart entre les taux de chômage parmi les filles et les garçons. Les filles forment 45 % de l'ensemble des chômeurs et les garçons 55%. Mais elles sont nombreuses à sortir du marché du travail une fois mariées. Une étude réalisée par Firas Hadad (sociologue syrienne) et publiée dans le

¹⁴⁵ <http://tishreen.news.sy/tishreen/public/> page consulté le 14/07/2011.

¹⁴⁶ (<http://www.aljazeera.net/>) page consulté le 18/07/2011

journal syrien Abyad Wa Asswad (18/10/2007)¹⁴⁷ montre, pour sa part, qu'en début de l'année 2006 on recensait déjà plus d'un million de personnes à la recherche d'un emploi, et que ce chiffre augmente de 250 milles personnes par an. Firas Hadad estime que le phénomène du chômage qui accompagne souvent les politiques libérales a commencé à se propager en Syrie depuis que l'Etat a renoncé à prendre en charge les jeunes travailleurs. Autrefois, le gouvernement se chargeait de trouver un grand nombre d'emplois aux nouveaux arrivants sur le marché du travail (ces emplois étaient dans le secteur de l'armée, de la police et des usines de produits alimentaires). Ainsi, une des caractéristiques du phénomène du chômage en Syrie est que les jeunes sont les plus touchés. Cette étude tente de préciser les propriétés du chômage dans le pays :

- Le baromètre du chômage en Syrie indique que 75 % des chômeurs ont entre 15-24 ans.
- 55 % des chômeurs n'ont pas continué leur formation au-delà du certificat primaire. On pourrait penser que cette classe de jeunes non qualifiés a moins de chance de trouver des emplois car les employeurs ont tendance à recruter des personnes ayant des qualifications appropriées aux avancées scientifiques et technologiques.
- Néanmoins, ceci est à nuancer car les 45 % de chômeurs qui ont continué leurs études ne constituent que 35% de la force active; et ceci en raison de la faiblesse du niveau technique des industries ; en réalité, les employeurs embauchent souvent des personnes non expérimentées qui leur coûtent moins chers.

Selon Firas Hadad, ces aspects du recrutement et de la pénurie d'emploi auraient exigé du gouvernement une mobilisation pour alléger les répercussions du phénomène du chômage sur la société et l'individu. Le chômage est influencé par la proportion de la main-d'œuvre dans le pays (en l'occurrence la population entre les âges de 15-64), qui a enregistré une forte hausse de croissance au cours des deux dernières décennies. Cela a fait de la Syrie un état jeune, la croissance démographique est passé de 3,6% dans les années soixante-dix à 4% dans les années quatre-vingt et 5% dans les années 1990, et plus encore au cours des cinq premières années du troisième millénaire. Les jeunes entre 15-24 ans forment plus de 55% de la population, et sont estimés pour 2005, selon le dernier recensement de la population et l'enquête pour l'année 2004, à environ 10,3 millions de personnes, sachant que l'augmentation était de 25% par rapport en 1975. Cependant, ces forces de la jeunesse ne vont

¹⁴⁷ Hadad (2005, octobre) البطالة في سوريا document consulté 20/07/2011 de (<http://www.AbyadWaAsswad.net/>).

pas toutes vers le travail ; une grande partie va étudier et une autre partie comprend les femmes mariées et qui ne travaillent pas (17%), ainsi que les personnes qui n'ont pas la capacité de travailler pour des raisons de santé (handicap.....), le reste forme la force de travail qui recherche un emploi sur le marché actuel comme travailleurs indépendants ou salariés, dans tous les secteurs agricoles et industriels et de services.

En 2005, la population active forme 50% de la main-d'œuvre globale, soit 5 millions de travailleurs qui sont divisées entre les 4 millions d'hommes et un million de femmes seulement. Cette population est divisée entre les 80% d'indépendants, salariés, ou travaillant dans le secteur informel et les professions libérales, et seulement 20% travaillent pour l'État, ne dépassant à la fin de 2005 un million d'employés dans divers secteurs gouvernementaux. Ainsi, la main-d'œuvre qui ne travaille pas forme également 50%, soit 5 millions de personnes entre les femmes au foyer et les étudiants et les chômeurs. Par conséquent, la moitié de la main-d'œuvre est incapable de travailler volontairement ou de refuser le travail car il ne correspond pas avec ses ambitions financières et sociales, ceci nous fait tenir pour un fait important la non-participation des femmes dans le domaine du travail pour cause de mariage, la plupart d'entre elles étant à temps plein à la maison.

Si nous supposons que le nombre de chômeurs selon les statistiques du gouvernement en 2002 est 637 mille chômeurs (mais nous croyons que c'est plus que ça) et avec l'entrée de 250 000 nouveaux travailleurs par année au marché du travail, le nombre de chômeurs va augmenter avec le début de l'année 2005(1,1) millions de chômeurs qui recherchent du travail. Si la situation continue à ce rythme sur les taux de croissance, le nombre chômeurs aura augmenté au début de l'année 2010 à 1,8 millions de chômeurs. Tous ces calculs ne prennent pas en compte les faits importants suivants :

- 1-** L'emploi dans le secteur privé, qui est estimée à plus de 700 000 travailleurs.
- 2 -** L'emploi dans le secteur agricole, qui est surtout saisonnier et on estime à plus de 1,7 millions de travailleurs qui travaillent pour une période de 6 mois par an, en moyenne, et sont sans emploi le reste du temps.
- 3 -** les travailleurs migrants, qui ont dépassé ces dernières années le million de travailleurs, plus de 800 000 d'entre eux étaient au Liban et il sont rentré en Syrie au cours des dernières années, mais ils ne peuvent pas trouver une place sur le marché de l'emploi et constituent de nouveaux chômeurs en plus du grand nombre des travailleurs qui travaillent avec des

conditions trop misérables dans les pays arabes où les salaires des travailleurs syriens ne dépassent 500 euros par mois.

4- Le chômage déguisé dans les secteurs du gouvernement : il n'existe pas de statistiques officielles sur, ce qui est supposé constituer la main-d'œuvre dans le secteur public, mais qui constitue un fardeau pour leur productivité au travail. Tous ces faits peuvent facilement augmenter le taux de chômage d'environ 25% de la population active.

Selon les données statistiques en 2008, les pourcentages les plus élevés des chômeurs sont dans les villes Lattaquié et de Tartous, respectivement 13,4% et 13,3% du nombre total de chômeurs dans le pays, soit 442 935 chômeurs. Viennent ensuite la province Hasakah (11,9%), Damas (10,2%), Homs (9,9%) du nombre total de chômeurs nous pouvons expliquer les différences entre les villes selon la superficie et nombre de la population de la ville et le nombre de projets économiques.

Comme on pouvait s'y attendre, le pourcentage le plus élevé du chômage constaté est chez les jeunes entre 20 et 24 ans (29,8%), et entre 25 et 29 ans (26,2%).

Les statistiques non officielles indiquent toutefois que le taux de chômage pourrait être deux fois plus important que celui annoncé par le gouvernement et pourrait varier entre 20 à 25%.

Officiellement, des déclarations des responsables syriens et des statistiques officielles syriennes, ont indiqué que le taux de chômage en Syrie est plus faible que dans la zone euro, soit inférieur à 10% selon les données de 2010. Le gouvernement avait placé dans le dernier plan de cinq ans de réduire le taux de chômage en Syrie à 8%, mais cela ne s'est pas produit en raison de plusieurs facteurs, les plus importants était la crise financière mondiale et la sécheresse qui a frappé la région orientale.

L'échec du gouvernement à trouver des solutions au problème du chômage a transformé les chômeurs en une cible des organisations religieuses extrémistes qui ont lavé leurs cerveaux avec des idées extrémistes et ont poussés les chômeurs à prendre les armes et lutter contre le gouvernement et leur donne des sommes d'argent en profitant de leur besoin d'argent, avec et le résultat que la Syrie a coulé dans la guerre.

2.2.3. Caractéristiques du chômage en Syrie

- 1- le pourcentage des jeunes chômeurs (15-24 ans) représente 75% des chômeurs syriens, ce qui confirme le manque de possibilités d'emploi pour les nouveaux entrants sur le marché du travail en Syrie.
- 2- l'augmentation du pourcentage des femmes syriennes qui ne travaillent pas à 50% de la population active en Syrie.
- 3- 55% des chômeurs n'ont pas obtenu le certificat de l'enseignement primaire, si l'on ajoute ceux qui l'ont, on arrive à 65% de la population active en Syrie et, par conséquent, le principal avantage de la main-d'œuvre en général, en Syrie, c'est qu'elle n'est pas qualifiée.
- 4- Il est vrai que le chômage chez les personnes qualifiées représente 45% du nombre des chômeurs, mais seulement 35% de la population active et donc il y a un écart durable entre les deux taux, qui conduit à l'existence d'un excédent de main-d'œuvre qualifiée en raison du faible niveau technique des industries moyennes et petites, et donc le résultat le plus important est le non-recrutement de la main-d'œuvre qualifiée venue des écoles supérieures ou instituts techniques au profit de l'utilisation de la main d'œuvre non qualifiée.
- 5- La diminution du nombre d'études et de données statistiques sur le chômage en Syrie, il semble que le gouvernement a essayé de cacher la crise du chômage et de ses dimensions.

Pour synthétiser, on peut dire qu'il y a peu d'expectatives intéressantes pour la jeunesse syrienne, en particulier les jeunes qui ont un niveau d'études supérieures et les femmes.

2.2.4. Causes du chômage en Syrie et les mécanismes de contrôle

Le Bureau du Chômage (Qui étudie des besoins du marché du travail et les taux de chômage et de création d'emplois pour les jeunes) affirme dans le rapport (11/10/2010)¹⁴⁸ que :

¹⁴⁸ Le Bureau du Chômage (2010, octobre) اسباب البطالة في سوريا document consulté le 03/08/2011 de <http://tishreen.news.sy/tishreen/public/> page consulté le 14/07/2011.

1. Les causes les plus importantes du chômage en Syrie sont la faible croissance économique dans les secteurs public et privé par rapport à l'augmentation de la proportion de la population active annuelle.
2. La concentration du secteur privé sur les secteurs du commerce et des services où les projets représentent environ 50% des projets dans le secteur privé, ne développant pas le marché du travail dans la même ampleur que les projets industriels et agricoles.
3. La faillite de petits métiers et les petites entreprises, la faible productivité et le nombre de travailleurs.
4. Le travail des enfants dans les secteurs privé et informel en raison des bas salaires 3£ par jour (il n'existe pas des chiffres sur ce phénomène car la loi syrienne interdit l'emploi des enfants de moins 15ans et punit les employeurs).
5. L'augmentation de la migration de la campagne à la ville en raison du travail saisonnier dans l'agriculture, le faible niveau de vie dans les zones rurales.
6. La corruption administrative dans certains organes de l'État et le fait de prendre des décisions aléatoires qui ne sont pas intégrés ou mises en place.

2.2.5. Propositions pour le traitement social du chômage

M. TICHOURI¹⁴⁹ est un chercheur au "Bureau de la Lutte contre le Chômage". Il voit l'inactivité professionnelle des jeunes comme une "catastrophe" lourde de conséquences tant au niveau social et économique qu'individuel, car le chômage entraîne des troubles psychologiques "destructeurs" conduisant la personne inactive à avoir un comportement dévoyé. Ainsi, le chômeur déprimé ou déçu se permettrait tout genre d'actes pervers comme la criminalité, le vol, le viol, etc. Il suggère quelques propositions¹⁵⁰ :

- 1 - augmenter le taux de croissance économique à plus de 6% pour obtenir de nouveaux emplois.
- 2- Accroître les investissements privés vers les secteurs productifs et qui conduisent à recruter un grand nombre de la population.

¹⁴⁹ TICHOURI, A.-R. (2006). Le Centre du chômage syrien peut-il créer de nouveaux moyens et mécanismes de lutte contre le chômage. al-Hiwar al-Mutamadden, n°1439 du 23 Janvier.

¹⁵⁰ Libid.

3 - Activer le rôle de « bureau du chômage » en donnant des crédits aux travaux réels et des projets productifs.

4 - la réforme du secteur public et la retraite des travailleurs âgés en fonction pourrait créer de nouveaux emplois pour les jeunes.

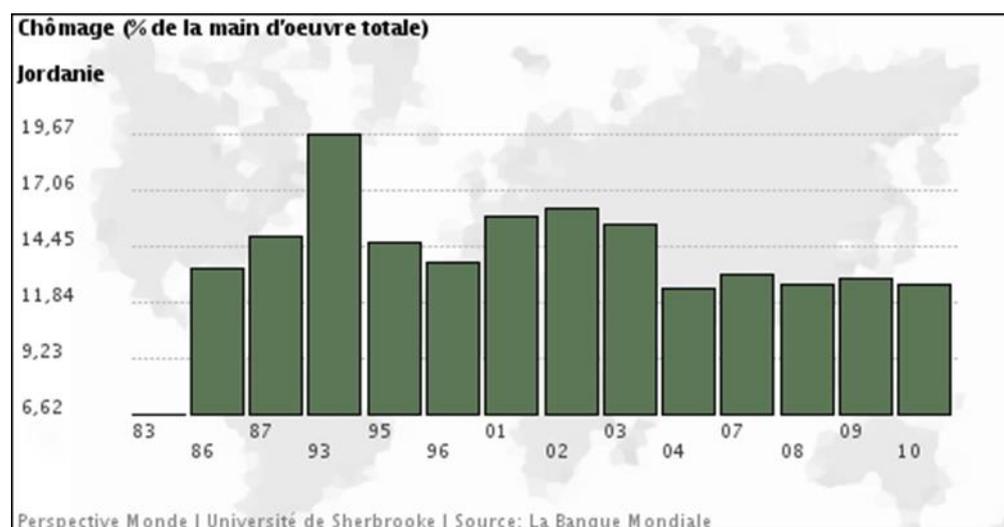
5- Protection des enfants de moins de 15 ans qui fera un important excédent de la demande du travail.

6- La délivrance d'un bulletin mensuel sur la proportion du chômage en Syrie et les taux moyens, les résoudre et les comparer avec de nouveaux projets dans le pays pour déterminer la proportion de l'excédent sur le marché du travail en permanence.

7- Monter le niveau de l'enseignement chez les jeunes.

On peut faire beaucoup pour améliorer les perspectives d'emploi déplorables des jeunes en Syrie. Il faut prendre tout de suite des mesures pour répondre aux attentes légitimes et pressantes des jeunes syriennes, mais ces mesures ne sauraient se substituer à une stratégie globale de l'emploi à long terme axée sur la réorientation de l'éducation, l'amélioration du climat des affaires et le démantèlement des obstacles qui empêchent actuellement les entreprises d'embaucher surtout la guerre civile.

2.3. Le chômage en Jordanie



Le bureau des statistiques jordaniennes a publié son rapport (07/04/2011) sur le taux de chômage en Jordanie pour le premier trimestre de 2011 mais, nous allons remarquer les points important dans ce rapport¹⁵¹.

| Années | | | | | Quartiers |
|--------|------|------|------|-------|-----------|
| 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | |
| 13 ,1 | 12,4 | 12,2 | 14,1 | 14, 3 | Premier |
| | 12,2 | 13,0 | 12,5 | 10,8 | II |
| | 13,5 | 14,0 | 12,0 | 14,3 | III |
| | 11,8 | 12,2 | 12,0 | 13,0 | IV |

1. Le taux de chômage est 13 ,1% au cours du premier trimestre de 2011(chez les hommes 10,8% et chez les femmes 22,8%).
2. Le taux de chômage a augmenté de 0, 7 % pour le premier trimestre de 2011, par rapport le premier trimestre de 2010 où le taux était 12,4%.
3. Le pourcentage de chômeurs de la population totale de la tranche 15 ans et plus est de 5,1%(6,7% pour les hommes et 3,4% pour les femmes).
4. Les résultats ont montré que le taux de chômage était élevé chez les titulaires d'un diplômes universitaires, il est 16,3% par rapport à d'autres niveau d'éducation, ce taux a augmenté six dixièmes de point de pourcentage par rapport au taux pour le premier trimestre de l'année dernière.
5. Les résultats indiquent que 0,6% des chômeurs sont illettrés, et 44% des chômeurs avaient des qualifications inférieures à l'école secondaire, tandis que le reste (54,8%) avait des diplômes secondaires ou supérieurs.
6. Le pourcentage de chômeurs masculins (qui ont des diplômes universitaires) est 20,9% par rapport à 61,5% pour les femmes.
7. Le taux de chômage était très élevé dans les tranches d'âge entre 15-19ans (36,5%) et entre 20-24ans (28,1%).

¹⁵¹ جريدة ايلاف الالكترونية page consulté le 22/9/2011 de(<http://www.Elaph.com/>). (s.d.).

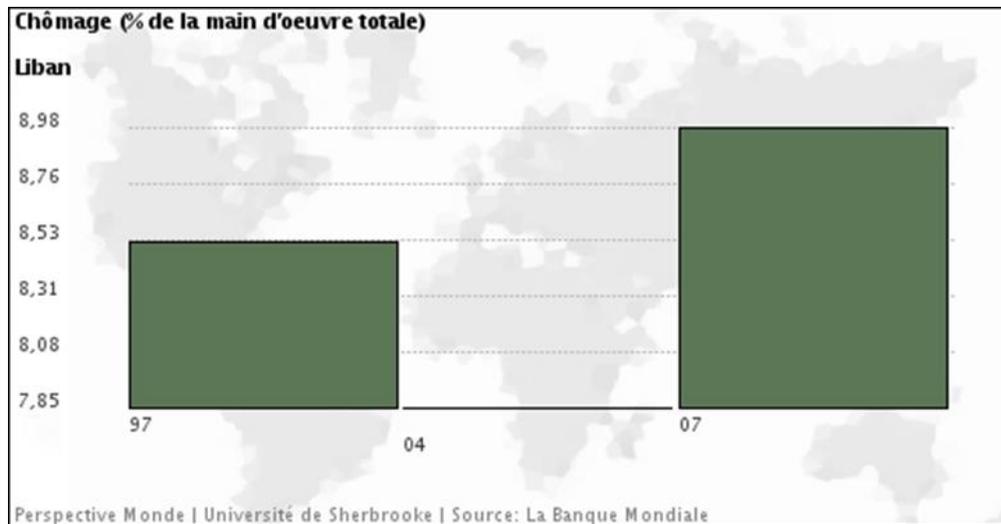
8. Le taux de chômage le plus haut est dans la ville Tafila (18,9%) et le taux le plus bas dans la ville Mafraq (10,1%).
9. Le pourcentage des employés de la population totale est 34%.
10. 50% des employés n'avaient pas des baccalauréats, 13,6% avaient des baccalauréats, 37,3% avaient des diplômes universitaires.
11. 55% des travailleurs étaient des professionnels spécialisés et 12,9% dans la profession de techniciens et professionnels associés.
12. 24,6% du total des employés travaillent dans le secteur de l'administration publique, défense, sécurité sociale suivi le secteur du commerce qui représente 15,7%.
13. 27% des travailleurs masculins travaillent dans le secteur de l'administration publique et de la défense et 17,7% dans le commerce, tandis que chez les travailleuses, 41% travaillent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Selon le professeur d'économie à l'université d'AL-HUSSEIN, Fouad Krishan, l'économie jordanienne est une petite économie et les taux de chômage s'attachent à la croissance économique. Au cours des dernières années, la Jordanie a été affectée par la crise mondiale financière pour cette raison la croissance économique et l'investissement se sont abaissés grandement, tandis que le taux de chômage a augmenté¹⁵². Fouad Krishan souligne que l'économie jordanienne nécessiterait de créer 60 000 emplois par an pour maintenir le taux de chômage qui était 12% au cours des dernières années avant sa hausse en 2011. Krishan appelle à se concentrer sur les petits et moyens projets car les jeunes souffrent de problèmes de sources de financement pour lancer des projets qui vont les protéger du chômage. Selon l'expert sociale Dr. Abla wishah, le gouvernement supporte le fardeau du problème du chômage en Jordanie, un pays où il y a 400 000 travailleurs étrangers « dans une économie ne produit pas des emplois convenables pour ses fils »¹⁵³.

¹⁵² جريدة الشرفة Krishan (2011,juin) document consulté le 22/09/2011 de (<http://al-shorfa.Com>).

¹⁵³ جريدة اللواء page consulté le 23/09/2011 ((<http://www.al-liwa.com>)).

2.4. Le chômage au Liban



Une source au sein de l'OIT a déclaré que l'on ne disposait pas de données statistiques précises sur le pourcentage de chômeurs au Liban, mais il a estimé que le chiffre est 25%. L'étude nationale pour les conditions de vie des familles en 2007 a indiqué que le nombre de travailleurs au Liban (15 ans et plus) est environ 1, 118 millions de personnes et la population active est 1, 229 000 personnes, contre 1,202,000 personnes en 2004, ce qui indique que la proportion de la population active a augmenté d'environ 2,2%. Selon un rapport publié par le ministre du travail, le taux de chômage chez les jeunes a augmenté en raison de la détresse économique actuelle. Le rapport a prédit que le taux de chômage arriverait à plus de 16% à la fin de l'année 2011, soulignant que ce pourcentage dépassera 50% chez les jeunes qui veulent entrer au marché du travail. Le rapport a montré que le marché du travail a besoin de créer entre 30 et 50 mille emplois par an, tandis que sont disponibles actuellement entre 12 à 14 mille emplois par an¹⁵⁴.

Nous avons présenté dans ce chapitre l'état du chômage en Syrie et les pays voisins de la Syrie. Nous avons observé que le chômage diffère d'un pays à l'autre selon le système

¹⁵⁴ page consulté le 25/09/2011 de (<http://www.Lebanonfiles.com>).

politique et social et cela conduira à une différence dans les effets et les méthodes de traitements du chômage.

Nous avons choisi de présenter le chômage en Jordanie et au Liban, parce que ce sont des pays voisins de la Syrie et il y a des similitudes dans les taux de chômage et dans la façon de juger l'individu à la valeur du travail et , malgré les différences dans les politiques économiques de ces pays cependant, la faiblesse du potentiel économique , le sous-développement, la corruption, la croissance démographique et l'existence de ces pays dans le cœur des conflits régionaux font que ces pays vivent les mêmes problèmes et leurs effets, y compris le chômage.

Chapitre III

La centralité du travail dans le fonctionnement psychique

Enquête sur « le sens du travail »

« Qu'est-ce que le travail ? Et qu'est-ce qui lui donne un sens? Il faut bien admettre que nous n'avons jamais réellement posé la problématique du travail dans le contexte de l'existence humaine ; nous avons surtout adressé le problème de l'emploi, dans une perspective économique et sociologique, avec des méthodes positivistes et quantitatives »¹⁵⁵. C'est James Hillman (sociologue American) qui, dans ses réflexions sur le travail, pose ces questions troublantes. « Le travail a son propre but et apporte ses propres joies ; mais pour que cela roule, il faut avoir un fantasme à propos de notre travail, et les fantasmes économiques et sociologiques que nous avons développés sont complètement dysfonctionnels. Il n'y a pas à s'étonner de l'énorme problème de productivité et de qualité qui existe dans le monde du travail en Occident. Nous ne sommes pas supposés vouloir cesser de travailler. C'est comme vouloir ne pas manger, vouloir ne pas faire l'amour. C'est de l'infirmité instinctuelle ! Et c'est la faute de la psychologie ; elle ne s'occupe pas assez de l'instinct du travail (extrait de interviews, traduit et paru dans *La Beauté de Psyché*, 1993, p. 218-219). »

Malgré les allégations de James Hillman, nous avons pu constater qu'il existe, et de longue date, de nombreuses recherches consacrées au sens du travail. C'est à l'exposition de ces recherches que nous allons maintenant nous consacrer.

Comme nous le rappelions plus haut, Sigmund Freud lui-même affirmait que le travail, comme l'amour, est une nécessité vitale pour le développement de la personne et de la société démocratique. Ses portées sont à la fois matérielles, sociales, économiques, psychologiques, psychiques et biologiques. Dans la mesure où nous nous intéressons à ceux qui sont privés d'emploi, il s'avère important de s'intéresser à ce que signifie l'activité même du travail dans l'existence des personnes.

¹⁵⁵ Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : T. C. Pauchant. Dans P. e. (coord.), *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, (pp. 257-286.). Éditions de l'organisation, Collection Manpower,

3.1. Le regard anthropologique sur le travail

La conception qu'on a du travail est intimement associée aux fondements idéologiques et religieux des civilisations, ainsi qu'au développement de la technologie. D'après FOX¹⁵⁶, trois périodes historiques ont marqué la notion du travail. Dans les sociétés dites primitives, la cueillette, la chasse et la pêche étaient les principales formes de travail. Dans les sociétés dites traditionnelles, les communautés avaient tendance à être plus sédentaires; il s'ensuivit le développement de l'agriculture, la formation de gouvernements plus centralisés, et des modes de fabrication plus rationnels et plus complexes. Avec l'avènement de l'industrialisation, les structures d'autorité et les systèmes de gestion de la main-d'œuvre devinrent encore plus complexes. L'organisation du travail encouragea la spécialisation des compétences et renforça les caractères utilitaires du travail. Durant les deux premières périodes, le travail faisait partie intégrante des autres activités de la vie quotidienne, comme le sont la famille, les loisirs et la spiritualité. C'est le développement de la société industrielle qui entraîna la dissociation et l'émiettement du travail.

Les observations de Firth¹⁵⁷ vont dans le même sens. Cet anthropologue montre que, dans des sociétés dites primitives, le travail impliquait essentiellement une variété d'incitatifs comme la récompense de l'effort qu'apportent les produits fabriqués, le prestige social associé à la reconnaissance de la compétence et la création d'un réseau social supportant l'individu. Dans les sociétés primitives, le travail impliquait une forme d'organisation qui permettait la répartition des tâches selon les compétences individuelles et la coordination des activités en vue d'accomplir quelque chose d'utile à la communauté et à l'individu. Il supposait aussi l'exercice d'un leadership pour initier et diriger les activités, le recours à des contrôles pour ajuster la progression du travail et des normes techniques pour assurer la qualité de l'exécution. Avec l'avènement de l'industrialisation, le travail et ses modes d'organisation se sont considérablement transformés. Le travail est dorénavant organisé selon le principe d'efficacité, instaurant des routines et des réponses mécaniques à des commandes opérationnelles. Les relations humaines se sont imprégnées de l'économique et de la technique, abrogeant le social tout autant que le spirituel. Firth¹⁵⁸ établit la principale différence entre les sociétés primitives et les sociétés développées dans le rapport du travail

¹⁵⁶ Fox, A. (1980). The meaning of work. In G. Esland et G. Salaman (coord) The Politics of Work. Open University Press.

¹⁵⁷ Firth, R. (1948). Anthropological background to work. Occupational Psychology, pp. 22, (1) 94-102.

¹⁵⁸ Libid.

aux autres activités de la vie et dans la nature des rétributions qui lui sont associées. Par exemple, dans les sociétés primitives, les rétributions du travail prenaient une variété de formes : (1) une rétribution matérielle (manger, boire, chaleur), (2) une sécurité (c'est-à-dire une stabilité et un support dans l'environnement social), (3) une activité physique et mentale (qui agit comme un stimulant), (4) une variété d'expériences (qui agit aussi comme un stimulant), (5) une expérience esthétique, c'est-à-dire qui procure du plaisir à celui qui l'accomplit, (6) la reconnaissance et le prestige social, (7) la création de liens d'amitié, et (8) le service à autrui. Dans les sociétés industrialisées, les rétributions sont souvent limitées au salaire et aux avantages sociaux (régime de retraite, congés divers, assurances collectives, etc.).

3.2. Le travail : un concept, plusieurs définitions

Il existe de nombreuses définitions du travail et nous n'avons pas la prétention d'en faire ici le tour. Brief et Nord ¹⁵⁹soutiennent que le seul élément qui rallie les multiples acceptions du concept de travail est de considérer qu'il s'agit d'une activité qui a un but (purposeful activity). Généralement, on le définit comme une dépense d'énergie à travers un ensemble d'activités coordonnées visant à produire quelque chose d'utile¹⁶⁰. Une définition voisine est proposée par C. Dejours et Pascale Molinier pour qui « le travail est une activité coordonnée utile » :

« S'appuyant sur le concept de technique - *acte traditionnel efficace* - de Marcel Mauss¹⁶¹, une seconde définition tente de briser le cercle étroit qui confine le concept de travail dans l'ordre d'une construction ethno-androcentrée, pour proposer *un concept de travail élargi à l'ensemble des activités socialement utiles*. La notion d'acte est remplacée par celle d'*activité* au sens ergonomique et subsume ainsi la définition précédente. Le terme traditionnel est relayé par celui de *coordonné*, ce qui rend justice à la dimension collective du travail. Efficace est remplacé par *utile*, introduisant dans la définition du travail la dimension utilitaire voire

¹⁵⁹ Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of Occupational Work*, Toronto: Lexington books.

¹⁶⁰ Firth, R. (1948). Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, pp. 22, (1) 94-102.

Fryer, D. &. (1984). Working definitions. *Quality of Working Life*, pp. 1(5), p. 13-15.

Shepherdson, K. (1984). The meaning of work and employment: Psychological research and psychologists'. *Australian Psychologist*, pp. 19(3), 311-320.

¹⁶¹ M. Mauss (1934), « Les techniques du corps », *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1950, pp. 365-388

utilitariste, sans laquelle il ne s'agirait pas de travail. Cette définition permet aussi de distinguer le travail du loisir. Ainsi, à la question « une femme qui fait les soldes travaille-t-elle ? », il n'est pas de réponse univoque. Tout dépend de l'utilité ou non des soldes pour l'économie domestique, mais aussi pour la « qualité de vie ».

L'utilité s'entend au sens économique, mais aussi au sens social, comme ce qui a valeur d'usage, sert à la société, contribue au vivre ensemble, accroît la civilisation. La référence à l'utilité permet d'inclure dans la définition du travail des activités comme le travail reproductif ou domestique, le travail associatif, le travail militant, le travail syndical, le travail artistique. Élargir le concept de travail, en repousser les frontières, lui confère ainsi *une valeur critique* pour interroger les normes et les consensus, toujours révocables, qui définissent l'utilité sociale d'une activité¹⁶².

Tous les auteurs s'accordent pour dire que le travail peut être agréable ou désagréable, et qu'il peut être associé ou non à des échanges de nature économique, c'est-à-dire exécuté ou non dans le cadre d'un emploi. D'après les entrevues réalisées par FRYER ¹⁶³, le travail serait une activité utile, déterminée par un but défini au-delà du plaisir engendré par son exécution.

Quand on songe au travail, on pense souvent à l'emploi. C'est vrai qu'à bien des égards, le travail et l'emploi ont des caractéristiques en commun. Toutefois, ce sont des notions différentes, et la confusion qui règne à leur sujet a causé beaucoup de malentendus. Cette confusion provient en grande partie de l'évolution de la conception du travail, du moins dans les sociétés occidentales. L'emploi, c'est l'occupation de l'individu défini par l'ensemble des activités rétribuées, dans un système économiquement organisé. Selon FRYER ¹⁶⁴ l'emploi implique des relations d'échanges institutionnalisées. Il est aussi associé à une rétribution sous forme de salaire. Il implique souvent le consentement du salarié à laisser quelqu'un d'autre lui dicter la nature de son travail et la manière de l'exécuter. Firth ¹⁶⁵ soutient que le travail ne doit pas impliquer seulement des relations fondées sur les exigences techniques et économiques; il doit également impliquer un ensemble de relations fondées sur les nécessités humaines et sociales sans quoi on met en péril le sain développement de la société. En effet, le

¹⁶² MOLINIER, P ; Les enjeux psychiques du travail, PU, 2006,

¹⁶³ FRYER, D. (1985). Stages in the psychological response to unemployment. *current psychological reserch and reviews*, pp. 4. (1)257-273.

¹⁶⁴ Fryer, D. &. (1984). Working definitions. *Quality of Working Life*, pp. 1(5), p. 13-15.

¹⁶⁵ Firth, R. (1948). Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, pp. 22, (1) 94-102.

caractère des relations qu'entretiennent les individus a un effet important sur leur décision de s'engager dans leur activité productive et sur la qualité de leur production. Brief et Nord ¹⁶⁶ arrivent aux mêmes conclusions : donner au travail le sens d'une activité que l'individu fait pour gagner un salaire, entraîne des conséquences fâcheuses autant personnelles qu'institutionnelles. En outre, selon eux, cette restriction du sens du travail à son aspect économique engendre ou renforce les rapports contractuels entre l'individu et l'organisation qui l'emploie, conférant une importance à la rémunération au détriment de l'esprit de service et de communauté. Elle dévalue également les activités non- rémunérées comme le bénévolat et le travail domestique (*housework*); celles-ci n'étant plus considérées comme du travail, elles ne sont plus reconnues. On peut redouter aussi qu'au niveau institutionnel, l'usage de rabattre la notion de travail sur celle de l'emploi crée également une situation où le traitement salarial attire plus l'attention des négociateurs que le traitement des relations humaines dans l'organisation ou le traitement psychologique qu'y trouvent les individus.

Pour les psychologues, le travail est une activité très importante pour les humains et pour la société. Le travail est avant tout une activité par laquelle une personne s'insère dans le monde, exerce ses talents, se définit, actualise son potentiel et crée de la valeur qui lui donne, en retour, le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voire peut-être un sens à sa vie.

Fromm ¹⁶⁷ écrit :

« La conscience que l'homme a de lui-même, comme vivant dans un monde étranger et tout-puissant, et le sentiment d'impuissance qui en résulte pourrait facilement le submerger. S'il s'éprouvait comme entièrement passif, comme pour un pur objet, il perdrait le sens de sa propre volonté, de son identité. Pour compenser cela, il doit acquérir le sentiment d'être capable de faire quelque chose, de remuer quelqu'un, de marquer son empreinte, ou, pour utiliser le mot anglais le plus juste d'être *effective* (efficace). On se sert aujourd'hui de ce mot à propos d'un orateur ou d'un vendeur efficace » pour désigner celui qui réussit à obtenir des résultats. Mais c'est une altération de sens originel de *to effect* (effectuer) du latin *ex fācere*, faire. [...] C'est, en dernière analyse, la preuve qu'on est. Le principe peut être exprimé ainsi : je suis, parce que j'effectue ». (pp. 249-250).

¹⁶⁶ Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of Occupational Work*, Toronto: Lexington books.

¹⁶⁷ Fromm, E. (1975). *La passion de détruire. Anatomie de la destructivité humaine*. PARIS: Robert Laffont.

Dans le champ de la psychodynamique du travail, Dejours définit pour sa part les fonctions psychiques du « travailler » comme :

« Les trois pouvoirs du travailler : *transformer le monde, objectiver l'intelligence, transformer le sujet*. Par le travail, le sujet, en effet, se modifie, n'est plus le même *après* l'expérience du travail. Le travailler est un processus *mutatif* pour le sujet qui ne transforme pas seulement le monde en produisant des biens et des services, mais *se transforme soi-même en travaillant*. Le travailler désigne alors un processus majeur de subjectivation, c'est-à-dire de création de subjectivité¹⁶⁸.

Parce qu'il permet à la personne de produire des résultats qui lui sont singuliers, parce que ses produits sont utiles, servent à quelque chose, le travail permet à la personne de faire la preuve de son existence, de se reconnaître et d'être reconnue. En raison de ses routines et de sa quotidienneté¹⁶⁹. Le travail est aussi un formidable moyen de gérer l'angoisse du vide. Pour s'en convaincre, on a qu'à écouter la détresse des gens qui se retrouvent au chômage du jour au lendemain, ou encore celle des personnes qui prennent leur retraite à un âge précoce.

Ce n'est que depuis récemment que l'on apprécie à sa juste valeur l'importance du travail pour préserver et stimuler la santé des personnes. Et c'est encore plus récemment que des gestionnaires reconnaissent les impacts que peut avoir le travail sur la santé. Aux États-Unis d'Amérique, le premier recensement des écrits sur cette question est à notre connaissance celui de Danna et Griffin en 1999¹⁷⁰. Pourtant, on continue de gérer le travail de façon à produire des résultats financiers attendus, mais pas nécessairement pour réaliser la raison d'être de l'organisation qui rend légitimes ses activités (soigner, éduquer, vendre des services, produire des biens, etc.), ni pour contribuer au développement des personnes ou celui de la société. Se posent alors des questions éthiques importantes mettant en cause le travail dans ces organisations. En effet, le travail est déshumanisé dans beaucoup d'entreprises, y compris

¹⁶⁸ Molinier, P., op cit.

¹⁶⁹ Lhuillier Dominique, & Malika, L. (2009). « Le rapport santé-travail en psychologie du travail ». Mouvements., pp. n° 58, p. 85-96. DOI : 10.3917/mouv.058.0085.

¹⁷⁰ Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*, pp. 25(3), 357-384.

celles des services publics¹⁷¹ : les personnes sont des « ressources », les temps de travail sont réduits à l'état d'urgence, le travail s'intensifie, les frontières entre les espaces et les sphères de l'existence se fondent et se confondent.

Ceci rejoint aussi la perspective de la clinique du travail, où celui-ci est appréhendé comme terrain privilégié de médiation entre l'économie psychique et le champ social, comme une épreuve et une occasion de développement pour le sujet¹⁷². Le travail est aussi, écrit D. Lhuillier, « épreuve pour les corpus théoriques et leur segmentation disciplinaire : sauf à dénier les butées du réel dans le travail d'analyse de l'action et les limites du morcellement des dimensions qui y sont convoquées, la pluridisciplinarité, voire « l'indisciplinarité », et les controverses de métier(s) sont au programme pour repousser les limites rencontrées dans l'action et son analyse. Épreuve pour le sujet, l'activité matérielle et symbolique est constitutive du lien social et de la vie subjective. L'enjeu n'est donc pas mince¹⁷³.

3.3. Le travail et la santé mentale

Selon l'Organisation mondiale de la santé¹⁷⁴, la santé n'est pas que « l'absence de maladie ou de déficience », c'est aussi « un état de bien-être physique, mental et social ». Elle définit également la santé mentale comme un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

L'OMS rapporte plusieurs facteurs déterminants de la santé mentale, dont des facteurs socio-économiques et de l'environnement, comme le chômage, la pauvreté, le niveau d'éducation, la situation du pays, etc. La vulnérabilité des personnes qui vivent dans des conditions défavorables peut être accrue par des conditions déficientes d'hygiène de vie, le sentiment

¹⁷¹ MOLINIER, P. L'Hôpital peut-il s'organiser comme un aéroport ? Logique de gestion ou logique de care, *Agir en clinique du travail*, (s/dir) Clot, Lhuillier, Toulouse, Erès, coll Clinique du travail, 2010, pages 157-168.

¹⁷² Clot Yves, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 1999.

¹⁷³ Lhuillier Dominique. (2006). « Cliniques du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, pp. n° 1, p. 179-193. DOI : 10.3917/nrp.001.0179.

¹⁷⁴ Organisation mondial de la santé page consulté le «30/01/2012 » de <http://www.who.int/whr/2001/fr/>

d'insécurité, le désespoir, l'exposition à des mouvements sociaux radicaux, l'exposition à des risques de violence et de maladies.

L'OMS indique aussi que la santé mentale est associée aux comportements des personnes. Par exemple, la consommation d'alcool et de drogues, les comportements violents, les comportements abusifs, etc. affectent la santé mentale. Également, des problèmes de santé physique comme des troubles cardiovasculaires, des problèmes neurologiques ou physiologiques peuvent entraîner des troubles de santé mentale. Enfin, l'OMS reconnaît que le travail et les conditions dans lesquelles il s'accomplit ont un impact sur la santé mentale, notamment le stress, l'iniquité, les pratiques discriminatoires, etc. À cette liste de facteurs, il faudrait ajouter le sens que donne un individu à son travail¹⁷⁵.

De nombreux auteurs insistent en effet sur l'importance du sens du travail au regard de la santé. Kasl¹⁷⁶ explique qu'un employé peut s'adapter à une situation qui lui paraît absurde, c'est-à-dire qui n'a pas de sens, mais cette adaptation se fait au prix de quelque chose : ajustement des aspirations, modification des valeurs de travail; détournement de l'attention vers les relations professionnelles, augmentation de la valeur attribuée au salaire, désaffection à l'égard du travail et de l'employeur, mésestime de soi, etc. Les approches qui privilégient les théories du stress sont sur ce point convergent avec les approches psychodynamique ou cliniques. Isaksen a observé que les sujets qui donnaient un sens à leur travail supportaient mieux le stress que les autres. Tandis que C. Dejours a bien montré que les effets délétères pour la santé de la monotonie, l'ennui et la perte de sens au travail¹⁷⁷. De tels travaux ont formulé des hypothèses quant aux effets protecteurs voire bénéfiques du sens du travail pour la santé des personnes.

Par ailleurs, les facteurs de souffrance au travail ont été clairement déterminés par les études sur le stress au travail¹⁷⁸ ainsi que par les recherches en psychodynamique du travail¹⁷⁹. Ce

¹⁷⁵ Libid.

¹⁷⁶ Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the work place. Dans P. K. (coord.), *Work and Well-Being, An Agenda for the 1990s*. (pp. 73-95.). Washington: American Psychological Association.

¹⁷⁷ Dejours Christophe, 1980, 1993, *Travail : usure mentale*, Nouvelle édition augmentée, Bayard Éditions, 2000.

¹⁷⁸ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the work place. Dans P. K. (coord.), *Work and Well-Being, An Agenda for the 1990s*. (pp. 73-95.). Washington: American Psychological Association.

sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail (horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail), mais aussi des difficultés rencontrées dans la réalisation de la tâche : travail dangereux, ou travail bâclé, manque de moyens, baisse de la qualité produite, « charge émotionnelle » importante, faible soutien social et forte demande. Ces facteurs peuvent engendrer des problèmes de santé affectant la capacité des personnes à travailler. Ils constituent donc la cible de la prévention de la maladie et de la détresse psychologique dans les milieux de travail et un certain nombre d'entre eux ont été récemment synthétisés en Europe sous le terme de « risques psychosociaux »¹⁸⁰. Les facteurs de plaisir au travail sont moins connus et reconnus dans les milieux de la recherche. Les enquêtes de Morin sur la qualité de vie au travail nous ont permis d'en déterminer plusieurs : les occasions d'apprentissage et de développement ; l'utilité sociale du travail ; la rectitude morale des processus, des pratiques et des résultats ; la qualité des relations (connections positives). Le travail permet en outre à l'individu d'entretenir un rapport avec la réalité et d'intérioriser les règles sociales.

Dans les organisations, dans les pays développés nombre d'efforts ont été faits au cours des dernières années pour soulager la souffrance, notamment par le biais des programmes d'aide aux employés. Beaucoup de programmes ont été mis en place pour aider les gens à reconnaître les signes et les symptômes du stress avant que la situation ne s'aggrave, grâce à des programmes de mieux-être, des activités de sensibilisation, des séminaires de perfectionnement ou des politiques d'hygiène de vie et de promotion de la santé. Ces efforts, dans la majeure partie des pays, ont essentiellement porté sur le développement de stratégies individuelles pour faire face au stress ou pour recouvrer la santé. En France, ainsi qu'au Canada, au Brésil ou en Argentine, des approches plus collectives de la santé au travail sont également proposées. Selon P. Molinier et A. Flottes, « c'est le travail qu'il s'agit de soigner et non les individus. Soigner s'entend ici au sens de « prendre soin », traiter avec attention, prendre au sérieux, respecter l'importance pour les sujets de réaliser le travail avec soin. La

¹⁷⁹ Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.

Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, pp. 3,(1) 87-114.

¹⁸⁰ Lerouge L (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Etude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009,

prévention des atteintes à la santé en milieu professionnel passerait donc par la capacité collective à conserver sa vitalité au débat sur le travail, son sens et ses valeurs »¹⁸¹.

Plus largement, tout le monde s'accorde à penser que le problème de santé au travail qui existe actuellement et qui tend à se répandre ne sera pas endigué tant et aussi longtemps que les facteurs qui sont à son origine ne seront pas déterminés, reconnus et corrigés. *Le National Institute for Occupational Safety and Health* aux États-Unis. Émettait déjà cette opinion en 1990¹⁸². « S'il est juste que les problèmes de santé des employés peuvent être engendrés par des dispositions personnelles, des styles de vie désorganisés, ou des problèmes personnels, il est temps de reconnaître également qu'ils peuvent aussi être engendrés par des problèmes d'organisation du travail et des mauvaises conditions de travail. La fièvre des restructurations et des rationalisations des entreprises s'est accompagnée de la perte de sens dans les organisations »¹⁸³.

3.4. Le sens du travail selon Frankl et Yalom

Dans la mesure où le rapport entre « sens » et santé mentale est souligné, au niveau international, par de nombreux chercheurs, nous allons continuer notre enquête en essayant d'en donner une définition en nous appuyant principalement sur les travaux de Frankl(1969)¹⁸⁴ et Yalom (1980)¹⁸⁵ « psychologues américains ».

Le mot « sens » a deux racines. Du latin *sensus*, il signifie la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de connaître, voire de juger. Il signifie également l'idée ou l'image que représentent un signe, une expérience. De part sa racine germanique *sumo*, il signifie la direction, l'orientation que prend quelque chose. En psychologie, le sens se rapporte

¹⁸¹ Molinier P ? Flottes A, op. cit

¹⁸² Sauter, S. L. (1993). Prevention of work-related psychological disorders. Dans I. : national strategy (proposed by NIOSH), *Work and Well-Being. An Agenda for the 1990s.* (pp. 17-40). Washington : D.C., APA.

¹⁸³ Pauchant, T. C., & coll. (1996). *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé, des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris,. Éditions de l'organisation, Collection Manpower.

¹⁸⁴ Frankl, V. E. (1969). *The Will to Meaning.* New York: New American Library.

¹⁸⁵ Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy.* New York: Basic Books.

essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation. À la suite de l'œuvre de Yalom ¹⁸⁶, on peut définir le sens en se référant à la cohérence, à l'intention qui est exprimée par quelque chose. La quête de sens implique une recherche de cohérence. Pour Yalom, le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail (voir infra le paragraphe « la cohérence du travail »).

Yalom fait la différence entre le sens et le dessein (*purpose*); ce dernier terme a pour référent l'intention, le but, et la fonction. Il distingue également entre le sens et la signification (*significance*); bien que ces deux termes soient interchangeable, la notion de signification implique l'idée d'importance ou de conséquence, du moins en anglais. La notion de signification met en évidence les valeurs qui sous-tendent le sens de même que les résultats auxquels l'individu aspire. En conséquence, Yalom a défini le sens du travail de trois façons, comme l'illustre la figure 1.

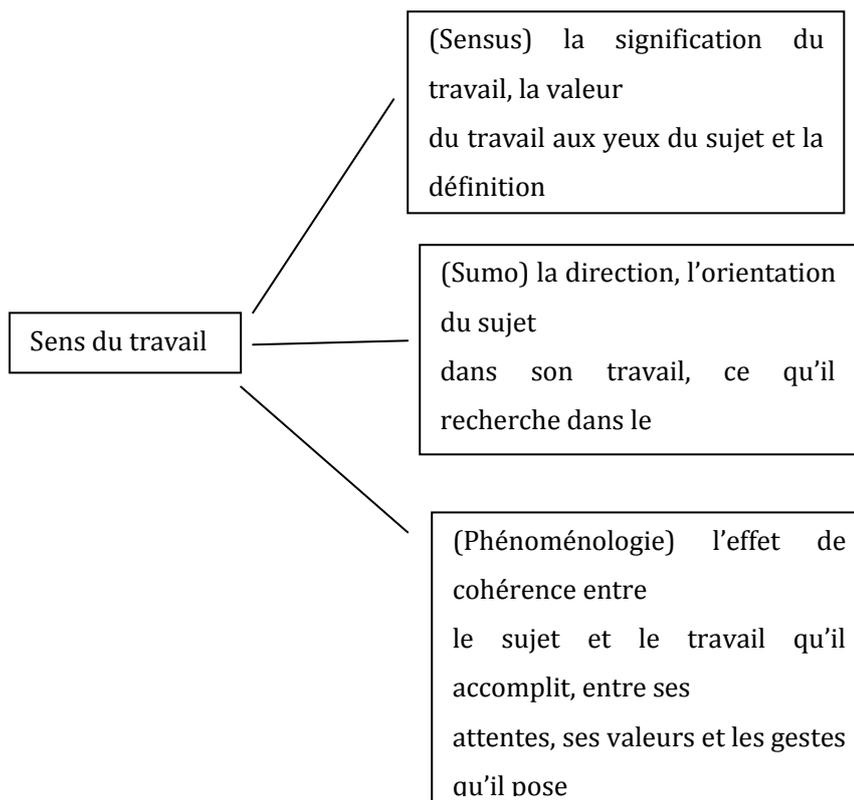


Figure 1. Trois définitions du sens du travail

¹⁸⁶ Libid.

Les travaux de Weisskopf-Joelson¹⁸⁷ « psychologue américain » sur le sens s'appuient sur ces trois composantes, à savoir, signification, orientation et intégration. Elle utilise l'analogie de l'air pour expliquer le sens dans la vie des gens : comme l'air, il est difficile de savoir ce qu'est le sens aussi longtemps qu'on n'en manque pas. Pour cette raison, elle trouve plus facile de chercher des explications sur le sens chez des personnes qui en manquent ou qui l'ont perdu. Ses expériences cliniques lui ont suggéré trois dimensions : (1) un système d'explication ou d'interprétation des événements de la vie, (2) un but ou une cause et (3) l'intégration de la vie intérieure et de la vie extérieure.

D'après Weisskopf-Joelson¹⁸⁸ il est nécessaire que l'individu maintienne une cohérence entre les sphères privée (intérieure) et publique (extérieure) de sa vie pour qu'il puisse y trouver du sens. Il semble que ce soit une condition *sine qua non* d'engagement personnel dans divers projets de vie, dans les causes qu'il doit servir. Il semble que l'individu a besoin d'une histoire, d'un système de croyances qui lui permette de comprendre et d'interpréter plusieurs, sinon tous, les aspects de sa vie, pour qu'il y trouve du sens. En dernier lieu, la présence d'un but ou d'une cause qui transcende la vie de l'individu, ou qui embrasse une grande période de sa vie, constitue une autre composante du sens. La recherche de FRANKLE tout comme celle de Yalom¹⁸⁹ appuient cette proposition.

Brief et Nord¹⁹⁰ affirment que le sens de toutes les activités humaines est obtenu de deux sources : la compréhension et l'intention. À celles-ci, il semble qu'il soit utile d'adjoindre la cohérence. Brief & Nord¹⁹¹ explique qu'il est possible de comprendre l'interprétation que le sujet fait de son travail et ses intentions à propos de son travail en mettant au jour les facteurs de son développement personnel et de la perception de sa propre histoire (en termes des événements qui l'ont marqué et de ses besoins passés, présents et futurs). Il leur faut toutefois

¹⁸⁷ Weisskopf-Joelson, E. (1968). Meaning as an integrating factor. in C. Bühler, F. Massarik (ed) *The course of Human Life: a Study of Goals in the Humanistic Perspective*. Oxford, England.: Springer.

¹⁸⁸ Libid.

¹⁸⁹ Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.

¹⁹⁰ Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of Occupational Work*, Toronto: Lexington books.

¹⁹¹ Libid.

reconnaître que d'autres facteurs méritent aussi d'être envisagés comme pouvant déterminer le sens du travail. C'est le cas notamment de l'idéologie dominante et la socialisation, des normes sociales, la technologie, l'économie, et bien entendu, le langage lui-même. Dans leurs propres termes : « En somme, le sens d'un processus socialement imbriqué comme le travail est affecté par un contexte social complexe et dynamique, pendant que les réalités concrètes agissent directement sur les sens, leur compréhension est influencée par ces données et les intentions et les attentes qu'un a pour le travail. Ceux-ci à leur tour sont influencés par l'ensemble complexe des forces que nous avons décrit comme le système social. Ainsi, le sens du travail n'est pas simplement les desseins plus les conditions concrètes. Plutôt le sens du travail les reflète tous les deux, et leurs interrelations dynamiques. Le sens et la compréhension des aspects concrets du travail sont affectés par les desseins. Les desseins pour faire quelque chose sont affectés par les expériences concrètes aussi bien que par ce qu'un a indirectement appris en observant ou en écoutant les autres. Et, pour répéter un point majeur, les deux, les desseins et les réalités concrètes, sont eux-mêmes dynamiquement inter-reliés avec les événements sociaux et économiques passés et les institutions » Brief, et Nord, (1990) page 144-151¹⁹².

3.5. La centralité du travail

Dans les années soixante, on a forgé l'expression « la société des loisirs » pour caractériser cette époque où les loisirs étaient mis de l'avant comme activités de développement et d'épanouissement personnel. Cela en a conduit plusieurs à croire que la place occupée par le travail dans la vie des gens était dévalorisée au profit des loisirs. Or, il semble que cela ne soit pas le cas et que le travail occupe au contraire une place centrale dans la vie des gens.

C'est ce que suggère, notamment la recherche menée par Morse¹⁹³. Ceux-ci ont posé la question suivante à 401 personnes ayant des emplois variés (professionnels, managers, vendeurs, ouvriers spécialisés et non-spécialistes, fermiers, etc.) : Si vous héritiez suffisamment d'argent pour vivre confortablement sans travailler, pensez-vous que vous travailleriez de toute façon ou non ?

¹⁹² Libid.

¹⁹³ Morse, N., & R. W. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, pp. 20(2), 191-198.

80 % ont répondu qu'ils continueraient de travailler. Les raisons qu'ils donnent pour justifier leur réponse sont que le travail les tient occupés; qu'il leur donne un intérêt; que c'est bon pour la santé; que c'est agréable de travailler. Les auteurs ont retenu trois observations de cette enquête : (1) le travail n'est pas seulement un moyen de gagner sa vie pour la majorité des travailleurs, (2) il ne faut pas être près de la retraite, ni menacé de perdre son emploi pour savoir ce que le travail signifie pour soi, et (3) le travail remplit d'autres fonctions que la fonction économique. D'après ces chercheurs, le travail donne à l'individu le sentiment d'appartenir à une plus grande société, d'avoir quelque chose à faire et d'avoir un but dans la vie.

Cette enquête fut reprise en 1969 par Tausky¹⁹⁴, cette fois avec 100 cols bleus. Il a trouvé que 82 % d'entre eux continueraient de travailler de toute façon. En 1974, avec Kaplan, Tausky a encore repris cette étude. Leur échantillon consistait alors en 275 individus sans emploi, inscrits à un programme d'emploi de la Nouvelle Angleterre. Ils ont posé la question précédente, formulée d'une façon appropriée. Kaplan et Tausky¹⁹⁵ ont obtenu 80 % de réponse positive. Vecchio¹⁹⁶ a révisé cette question, pensant qu'un élément de rêve pouvait biaiser la réponse. Il a plutôt demandé : Si vous aviez assez d'argent pour vivre confortablement, de la façon qui vous plaît, le reste de votre vie, continueriez-vous de travailler ou arrêteriez-vous de travailler. Des 1099 personnes interrogées, 72.2 % ont répondu qu'elles continueraient de travailler de toute façon. Gini et Sullivan¹⁹⁷ rapportent une recherche effectuée en 1983, à l'Université du Kentucky, auprès de 7281 adultes et trouvent un pourcentage de 64 % de répondants qui continueraient de travailler. L'équipe internationale de recherche sur la signification du travail MOW International Research Team¹⁹⁸ ont obtenu un pourcentage de 86,1 (échantillon de 9 290 sujets). La consistance de ces résultats à travers le temps indique clairement que le travail est important dans la vie pour la majorité des individus.

¹⁹⁴ Tausky, C. (1969). Meaning of work among blue-collar men. . Pacific Sociological Review, pp. 12(1) ,49-55.

¹⁹⁵ Kaplan, H. R. & Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. Pacific Sociological Review, pp. 17(2), 185-198.

¹⁹⁶ Vecchio, R. (1980). The function and meaning of work and the job: Academy of Management Journal, pp. 23(2), 361-367.

¹⁹⁷ Gini, A., & Sullivan, T. (1987). Work: The Process and the Person. Journal of Business Ethics, pp. 6(8), 649-655.

¹⁹⁸ MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.

Maintenant, est-ce que cela implique que le travail occupe une place centrale par rapport aux autres activités de la vie? Pour le savoir, Dubin, en 1956¹⁹⁹, a mis au point le questionnaire *Central Life Interests*, comprenant 40 énoncés, et mesurant les préférences exprimées par le sujet pour accomplir une activité dans un lieu ou une situation qu'il définit comme étant soit celui du travail ou en-dehors du travail. Quatre aspects de l'expérience du travail sont évalués : la possibilité de créer des liens d'amitié, le plaisir procuré par l'activité, l'appartenance à l'organisation et le rapport à la technologie. Dubin²⁰⁰ a mené son enquête auprès de 491 ouvriers d'usine. Selon ses résultats, seulement 24 % des ouvriers situent le travail au centre de leur vie. Ces résultats ont connus pour avoir soulevé beaucoup de controverses, car d'autres chercheurs ont trouvé des résultats forts différents dans d'autres échantillons. Par exemple, Orzack²⁰¹ a interrogé 150 infirmiers; 79 % des répondants situaient le travail au centre de leur vie. Il explique, à juste titre, nous semble-il, ce résultat par les caractéristiques des identités professionnelles étudiées. Être infirmier signifie exercer un travail beaucoup plus riche du point de vue du sens et du sentiment d'utilité que ne le permet le travail ouvrier. Maurer²⁰² a également obtenu des résultats qui infirment ceux de Dubin, cette fois chez 111 superviseurs dans l'industrie, à nouveau des travailleurs qui exercent un métier plus intéressant que celui des ouvriers qu'ils supervisent.

Mannheim et Cohen²⁰³ ont, pour leur part, construit une échelle composée de 8 énoncés pour mesurer la centralité du rôle du travail chez les individus. Le contenu de cette échelle est le suivant : (1) l'intérêt pour le travail, (2) l'importance de réussir au travail, (3) la présence de préoccupations non-relées au travail, durant la période de travail, (4) la présence de préoccupations liées au travail, en-dehors des heures de travail, (6) l'importance d'être au courant de ce qui se passe au travail, (7) la juste répartition du temps entre le travail et le non-travail, et (8) l'intériorisation des rôles associés au travail. D'après leurs résultats, la centralité

¹⁹⁹ Dubin, R. (1956). Industrial workers's world:A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, pp. 3(3), 131-142.

²⁰⁰ Libid.

²⁰¹ Orzack, L. (1959). Work as "central life interest" of professionals. . *Social Problems*, pp. 7(2), 125-132.

²⁰² Maurer, J. (1968). Work as a "central life interest" of industrial supervisors. *Academy of Management Journal*, pp. 11(3), 329-339.

²⁰³ Mannheim, B., & Cohen, A. (1978). Multivariate analysis of factors affecting work centrality of occupational categories. . *Human Relations*, pp. 31(6), p. 525-533.

du travail varie surtout en fonction des perceptions qu'ont les employés de leur emploi et plus particulièrement des caractéristiques de leur travail. La centralité du travail pourrait ainsi être déterminée par le sens que donnent les sujets à leur travail.

MOW International Research Team ²⁰⁴ définit la centralité du travail comme « l'importance relative du travail dans la vie du sujet à un moment donné de son histoire personnelle »

Mesure de la centralité du travail dans l'enquête Team

29. Jusqu'à quel point jugez-vous le travail important et significatif dans votre vie? Cette question est évaluée sur une échelle en 7 points selon le degré d'accord.

30. Attribuez un total de 100 points aux énoncés suivants selon l'importance que chacun a présentement dans votre vie :

30A Mes loisirs (passe-temps, activités sportives, activités récréatives, contacts avec des amis)

30B Ma communauté (organismes communautaires, activités bénévoles, syndicat, organisations politiques)

30C Mon travail

30D Ma religion (activités et croyances religieuses)

30E Ma famille

Les résultats présentés par MOW International Research Team indiquent que le travail se retrouve au deuxième rang après la famille et avant les loisirs, dans la majorité des pays, sauf au Japon et dans l'ex-Yougoslavie. À partir de ces études sur la centralité du travail, England et Whiteley²⁰⁵ font trois propositions. Premièrement, le travail est important et significatif pour la majorité compte tenu du temps que chacun y consacre dans sa propre vie. Deuxièmement, le travail permet d'obtenir des résultats autant économiques que psychosociaux. Troisièmement, le travail est associé avec d'autres aspects importants de la vie quotidienne comme la famille, les loisirs, la religion et la communauté.

²⁰⁴ MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.

²⁰⁵ England, G. E., & Whiteley, W. T. (1990). Cross-national meanings of working. In A. Dans P. B. W, *Meanings of Occupational Work*. . (pp. 65-106.). Toronto: Lexington Books.

3.6. La définition du travail

Plusieurs taxinomies de définitions du travail sont présentes dans la littérature. Deux modèles sont ici présentés : les patterns de définitions déterminés par Team²⁰⁶ et les attitudes typiques envers le travail déterminées par Wrzesniewski, McCauley, Rozin, et Schwartz²⁰⁷.

Pour savoir comment les individus définissent le travail, MOW International Research Team²⁰⁸ a posé la question suivante :

49. Tout le monde n'entend pas la même chose lorsque qu'ils parlent du travail. À partir de quelles caractéristiques considérez-vous une activité comme étant du travail?

Dans les études pilotes, cette question offrait aux répondants une liste de 26 choix, et 61 % des sujets avaient alors tendance à retenir trois ou quatre choix de réponse pour définir ce qu'ils entendaient par le mot «travail». Les membres de l'équipe ont donc décidé d'ajouter à la question originale cette précision : Choisissez quatre énoncés dans la liste ci-dessous qui définissent le mieux l'activité «travail». Encerchez les quatre lettres correspondant à votre choix.

- A. si vous le faites dans un lieu de travail.
- B. si quelqu'un vous dit quoi faire.
- C. si c'est physiquement exigeant.
- D. si cela fait partie de vos tâches.
- E. si vous le faites pour contribuer à la société.
- F. si, en le faisant, vous avez un sentiment d'appartenance.
- G. si c'est mentalement exigeant.
- H. si vous le faites à un certain moment (par exemple, de 8 à 17 heures).
- I. si cela ajoute de la valeur à quelque chose.
- J. si ce n'est pas agréable.
- K. si vous recevez de l'argent pour le faire.
- L. si vous devez en rendre compte.
- M. si vous devez le faire.
- N. si d'autres en profitent.

²⁰⁶ MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.

²⁰⁷ Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. . *Academy of Management Review*. , pp. 26(2), 179-201.

²⁰⁸ MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.

England et Whiteley ²⁰⁹ rapportent qu'ils ont posé cette question à 4 950 personnes, de six pays différents (Belgique, Allemagne, Israël, Japon, Hollande, et États-Unis). L'analyse des réponses les a conduits à déterminer 4 patterns de définitions :

1. Le travail comme activité concrète (K, M, A, H, J)
2. Le travail comme activité sociale (E, F, N)
3. Le travail comme un devoir, une obligation (L, D)
4. Le travail comme une activité exigeante (C, G).

D'après (England & Whiteley, 1990), les principales raisons qui sont évoquées pour travailler sont le salaire (si vous avez un salaire pour le faire) et le devoir (si cela fait partie de vos responsabilités). Ces deux motifs se retrouvent dans les premiers rangs dans six pays.

De plus, le travail est clairement perçu comme une activité qui n'est pas désagréable par la grande majorité des répondants. Mentionné par 4.2 % seulement, l'attribut «si cela n'est pas agréable» apparaît systématiquement avec les attributs «si quelqu'un vous dit quoi faire», ou «si cela est physiquement ou mentalement exigeant». Il ressort également des différences entre les pays. Par exemple, définir le travail comme une activité concrète est plus fréquent au Japon et en Allemagne.

La représentation du travail a également été étudiée par le biais des attitudes à l'égard du travail. Wrzesniewski, McCauley, Rozin, et Schwartz ²¹⁰ ont en effet trouvé trois attitudes typiques concernant le travail : l'emploi, la carrière et la vocation. Ce résultat s'appuie sur les travaux de Bellah, Madsen, et Sullivan ²¹¹. Il y a des personnes pour qui le travail est un emploi. Elles ont tendance à penser que le travail est un moyen de gagner sa vie. Elles n'ont pas d'autre attente que celle d'obtenir un salaire et des avantages sociaux en échange de leur temps et de leurs efforts. Le travail est plutôt un mal nécessaire qui assure les revenus suffisants pour profiter de la vie en dehors du travail. Il y a des personnes pour qui le travail

²⁰⁹ England, G. E., & Whiteley, W. T. (1990). Cross-national meanings of working. In A. Dans P. B. W, Meanings of Occupational Work. . (pp. 65-106.). Toronto: Lexington Books.

²¹⁰ Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. . *Academy of Management Review.* , pp. 26(2), 179-201.

²¹¹ Bellah, R., Madsen, R., & Sullivan, W. S. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. University of California Press.

est une carrière. Elles ont tendance à croire que ce qu'elles font dans leur travail leur permettra d'avancer dans leur plan de carrière et d'atteindre leurs objectifs professionnels. Elles ont ainsi tendance à investir beaucoup d'énergie dans leur travail afin d'obtenir l'avancement qu'elles convoitent et elles n'hésitent pas à adopter des attitudes de compétition pour se tailler la meilleure place au sein de l'organisation. Les opportunités d'avancement, les primes au mérite, les concours stimulent leur intérêt, car ils attisent leur goût pour l'accomplissement et le dépassement. Il y a aussi des personnes pour qui le travail est une vocation. Elles ont tendance à concevoir le travail comme une activité essentielle qui leur permet de s'accomplir et de contribuer à leur communauté. Travailler leur procure du plaisir et de la gratification. Si l'on compare cette typologie avec la littérature française en clinique du travail, il est intéressant de constater que les chercheurs français ont tendance, non pas à considérer que tous les travailleurs appartiennent à la dernière catégorie, celle de la vocation, mais qu'ils pensent néanmoins que tous les gens souhaiteraient exercer un travail qui leur permette de s'accomplir. On peut se demander pour quelles raisons culturelles, la littérature française laisse de côté les motivations liées à l'enrichissement (la carrière). Par ailleurs, là où les anglo-saxons font de la centralité du travail une dimension variable de l'expérience humaine, une approche comme celle de la psychodynamique du travail considère que le travail est central dans la vie.

Quoi qu'il en soit, tous convergent pour donner au sens du travail ou à la vocation le rôle le plus important en ce qui concerne la santé. D'après les enquêtes qu'ont réalisées Wrzesniewski, McCauley, Rozin, et Schwartz ²¹², les personnes qui ont une attitude « vocation » sont en meilleure santé et trouvent plus de satisfaction dans leur travail que les autres. Cela s'expliquerait, selon eux, par le fait que ces personnes ont tendance à se donner des défis dans l'accomplissement de leurs tâches.

²¹² Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. . *Academy of Management Review*. , pp. 26(2), 179-201.

3.7. L'orientation au travail

Le sens du travail peut aussi être défini comme étant l'orientation, l'inclination vers le travail, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions. Le sens qu'on donne au travail serait alors intimement lié aux valeurs qu'il est censé actualiser. Le concept d'orientation au travail (*work orientations*) définit les patterns de motivations qui déterminent les valeurs associées au travail²¹³. Elles sont habituellement regroupées en deux ensembles : les valeurs extrinsèques (les conditions dans lesquelles le travail s'effectue) et les valeurs intrinsèques (les propriétés du travail lui-même). Par exemple, Kaplan et Tausky²¹⁴ ont proposé une taxinomie décrivant les fonctions utilitaires et expressives du travail. Quatre fonctions du travail sont expressives :

1. Le travail peut être vu comme une activité intrinsèquement satisfaisante. Faire un travail peut procurer du plaisir et un sentiment d'accomplissement. Le travail peut stimuler le désir de vivre de nouvelles expériences, d'apprendre plus, et d'utiliser et développer ses habiletés de s'actualiser. Il peut aussi permettre la satisfaction des besoins d'autonomie et de responsabilités.

2. Le travail peut aussi donner des occasions d'acquérir un statut et du prestige dans la société. Un emploi ou un type de travail peut être valorisé pour le prestige qu'il donne à la personne qui le fait. Le statut ou le prestige peut être reconnu par des pairs, des amis ou des parents. La poursuite de l'argent dans ce contexte est un signe extérieur de réussite sociale.

3. Le travail peut être également conçu comme une activité moralement acceptable. Le travail est vu comme une activité qui remplit un rôle prescrit dans une société, qui respecte des prescriptions concernant le devoir et la bienséance.

4. Enfin, le travail peut donner lieu à des rencontres et des expériences humaines satisfaisantes. Des satisfactions peuvent être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les échanges avec des clients, des supérieurs, de patients ou des collègues. La

²¹³ Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations : Work meanings and work motivation. Dans w. B. (dir.), *Meaning of Occupational Work*, (pp. 107-134.). Toronto: Lexington Books.

²¹⁴ Kaplan. H. R. & Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, pp. 17(2), 185-198.

satisfaction n'est pas retirée des services rendus, mais bien des affiliations trouvées dans son travail.

Deux fonctions du travail sont utilitaires

1. Le travail, c'est aussi une activité économique, un moyen d'assurer sa subsistance et des conditions de vie décentes. Le travail est recherché pour l'argent qu'on y gagne. Il est également prisé pour les occasions qu'il donne d'obtenir des satisfactions après les temps de travail.

2. Aussi, le travail est une activité programmée ou routinière qui tient occupé. Le travail consomme du temps et des énergies, et peut être vu comme un remède contre les conséquences négatives associées à l'indolence et l'inactivité — par exemple, la rouerie et les activités illicites.

Dans la taxinomie présentée par Kaplan et Tausky²¹⁵, on peut aisément reconnaître les valeurs qui guident les conduites des personnes dans leur travail. C'est ce que Super et Šverko²¹⁶ ont voulu faire : mettre au jour les orientations du travail, c'est-à-dire les valeurs recherchées dans le travail. La nomenclature qu'ils proposent comprend l'orientation utilitaire du travail associée à la réalisation de soi, et au fait de détenir un prestige et de l'autorité. La deuxième orientation, l'actualisation de soi, fait référence au fait de pouvoir utiliser le maximum de ses habiletés et de développer son plein potentiel, ainsi que de pouvoir faire preuve d'altruisme. La troisième orientation, l'orientation individuelle, reflète principalement l'importance accordée au fait d'être autonome dans son travail. L'orientation sociale du travail illustre l'importance généralement accordée à la qualité des relations et des interactions sociales, ainsi qu'à la variété dans son travail. Ros et Surkiss²¹⁷ sont allés plus loin en émettant l'hypothèse que les valeurs de travail ou les objectifs du travail sont le reflet de valeurs fondamentales. Selon ces chercheurs, les valeurs fondamentales qui inspirent les conduites des individus dans la société se retrouvent également dans le contexte du travail. Dix valeurs fondamentales décrivent leur modèle : le pouvoir, l'accomplissement,

²¹⁵ Libid.

²¹⁶ Super, D. E., & Šverko, B. (1995). *Life Roles, Values, and Careers*. International Findings of the Work Importance Study, San Francisco: Jossey-Bass.

²¹⁷ Ros, M. S., & Surkiss, S. (. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. . . *Applied Psychology. An International Review*, pp. 48(1), 49-71.

l'hédonisme, la stimulation, l'autonomie, l'universalisme, la bienveillance, la tradition, la conformité et la sécurité. Leurs analyses les ont conduits à dégager 4 ensembles de valeurs associées au travail.

Dans le premier ensemble, les valeurs de travail concernent la valorisation personnelle : on y retrouve en outre la valeur accordée à l'autorité et au prestige associé à la position. Cet ensemble est corrélé avec les valeurs de valorisation personnelle (pouvoir, accomplissement et hédonisme).

Le deuxième ensemble concerne les relations aux autres et à la société : il regroupe les valeurs accordées à la contribution sociale, au travail en équipe et aux contacts avec autrui. Ces valeurs sont corrélées avec les valeurs de transcendance (i.e. universalisme et bienveillance).

Le troisième ensemble regroupe les valeurs associées au travail lui-même : la variété des tâches, l'intérêt du travail et l'autonomie décisionnelle. Ces valeurs de travail sont corrélées avec les valeurs de développement (i.e. Stimulation et autonomie).

Le dernier ensemble concerne les valeurs associées aux conditions de travail on y trouve le salaire, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. Ces valeurs sont corrélées avec les valeurs de conservation.

La culture a certainement une influence déterminante sur les buts et les fonctions attribuées au travail. Fox ²¹⁸ fait une distinction entre les significations personnelles et sociales du travail. Les significations personnelles se rapportent à la centralité du travail dans la vie des individus, à l'influence du travail sur le développement de leur personnalité et sur l'accomplissement de leur vie, et aux fonctions utilitaires du travail. Les significations sociales ont pour référents les normes, les valeurs et les idéologies sous-jacentes aux structures des groupes et des organisations. Par exemple, selon Fox, depuis les années 1950, il est de bon ton de concevoir un travail qui a du sens comme celui qui a les caractéristiques suivantes : variété, autonomie, progression, défi, bonnes relations humaines, salaire équitable et bonnes conditions de travail. Dans les rapports des individus aux organisations, certaines valeurs sont implicitement suggérées et renforcées; c'est le cas par exemple de la rentabilité, de l'efficacité, de la discipline, de la productivité, et de la compétition. Ce n'est pas étonnant, d'après Fox ²¹⁹, que la majorité des individus considèrent le travail comme étant d'abord un moyen de gagner un

²¹⁸ Fox, A. (1980). The meaning of work. In G. Esland et G. Salaman (coord) The Politics of Work. Open University Press.

²¹⁹ Libid.

salaires qui leur permettront de satisfaire leurs besoins et leurs désirs. Suivant son analyse, il montre que toutes les significations sociales impliquent la notion qu'un travail doit être fait, par quelqu'un, simplement pour satisfaire aux exigences matérielles, culturelles et spirituelles de la vie. La principale difficulté de ce modèle réside dès lors dans la possibilité de distinguer entre ce qui est strictement personnel et ce qui est strictement social puisqu'il est quasi impossible d'échapper aux influences de la société. Fox reconnaît néanmoins huit significations personnelles :

1. Le travail donne aux individus le sentiment d'appartenance à la société et le sentiment de pouvoir y apporter une contribution utile.
2. Le travail leur donne aussi des occasions de créer des liens d'attachement avec d'autres.
3. Le travail est aussi un moyen d'obtenir un statut valorisé dans une société et de gagner le respect des autres.
4. Le travail offre également la possibilité de définir son identité sociale.
5. Par sa régularité et son horaire, le travail permet de structurer le temps, de rythmer les activités de la vie quotidienne.
6. Le travail est un moyen de surmonter les problèmes existentiels de l'être humain, C'est-à-dire la solitude et la mort.
7. Le travail permet aussi aux individus de s'accomplir en leur donnant des occasions de relever des défis ou de poursuivre leurs idéaux.
8. Enfin, le travail est un moyen de transcender l'existence humaine, dans la mesure où les individus sont dédiés à une cause importante et significative.

Selon Tausky²²⁰, le fait que le travail soit valorisé en Amérique force les gens en quelque sorte à donner une grande importance au travail dans leur vie. De plus, la division du travail implique la nécessité d'un effort coopératif et renforce l'idée de l'utilité des contributions personnelles à la réalisation d'un projet collectif. Enfin, la notion de travail comme gagne-pain ajoute de l'importance au travail. Le modèle qu'il propose comporte quatre croyances concernant le travail :

1. le travail est nécessaire pour des raisons matérielles (ou économiques).

²²⁰ Tausky, C. (1969). Meaning of work among blue-collar men. . Pacific Sociological Review, pp. 12(1) ,49-55.

2. le travail est la seule façon de mériter son salaire, lequel sert à acquérir des biens et des services.

3. le travail est en soi important et doit être acceptable pour un cercle social, mais le salaire demeure plus important que la nature du travail.

4. le prestige de l'emploi est plus important que le salaire qu'on en retire.

Ainsi, pour la plupart des auteurs, le travail n'a pas qu'une signification économique ou sociale, il a aussi une signification personnelle associée à la formation et au développement du caractère des individus. Gini & Sullivan²²¹ se sont demandé quels sont les effets du travail sur les individus. Selon ces auteurs, le travail permet d'abord aux individus de se définir, de s'épanouir et de réaliser leur individualité. L'hypothèse de Schumacher²²² guide leur réflexion : la manière avec laquelle les personnes travaillent et les résultats qu'elles obtiennent ont nécessairement un impact sur ce qu'elles pensent et sur leur sentiment de liberté et d'indépendance. En d'autres termes, les processus de travail et les produits qu'il engendre contribuent à façonner l'identité des individus. Le travail permet aussi l'établissement du rythme, de la direction et de la définition de la vie quotidienne. Cette perspective, dans la mesure où elle met l'accent sur la réalisation du travail n'est pas si loin de celle de C. Dejours, évoquée plus haut à propos « des trois pouvoirs du travailler » ou de l'activité comme développement dans la théorie d'Yves Clot.

3.8. La théorie de l'autodétermination et la motivation intrinsèque.

Deci et Ryan ont présenté une théorie visant à mieux comprendre les raisons qui motivent les individus à travailler.

Au centre de leur théorie réside le concept de la motivation intrinsèque qu'ils définissent comme étant la tendance naturelle à rechercher les défis, la nouveauté et les occasions d'apprentissage et à exercer et développer ses compétences. L'actualisation de cette tendance serait essentielle pour le développement de la personne et le maintien de sa santé mentale. Or,

²²¹ Gini, A., & Sullivan, T. (1987). Work: The Process and the Person. *Journal of Business Ethics*, pp. 6(8), 649-655.

²²² Schumacher, E. F. (1980). *Good Work*. New York: Harper Colophon Books.

faut-il encore que l'environnement encourage et facilite cette actualisation. En vue de déterminer les conditions favorables, Deci et Ryan²²³ ont proposé la théorie de l'évaluation cognitive stipulant les facteurs sociaux et environnementaux propices au déploiement de la motivation intrinsèque. C'est ainsi qu'ils ont déterminé trois principaux facteurs : La compétence, l'autonomie et l'affiliation. Par exemple, la qualité du feedback et de la communication ainsi que la nature des récompenses peuvent stimuler le sentiment de compétence (et par conséquent, la motivation intrinsèque) pour autant que cela soit associé à la perception d'autonomie dans l'accomplissement de la tâche (i.e. à la perception d'être responsable du résultat obtenu). En d'autres termes, les pratiques de gestion peuvent avoir un effet déterminant sur la motivation intrinsèque pour autant que les individus s'estiment responsables (évaluent être la cause) des résultats atteints. Par ailleurs, les recherches menées dans le cadre de cette théorie ont montré que les récompenses extrinsèques comme les primes au mérite et les promotions affaiblissent la motivation intrinsèque. En revanche, la possibilité d'exercer son jugement pour résoudre les problèmes, le pouvoir d'agir avec autorité, l'autorégulation des activités stimulent et renforcent la motivation intrinsèque.

3.9. La cohérence du travail

Le concept de « cohérence » du travail déjà évoquée succinctement plus haut sera ici développé plus amplement. Le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail. Le concept de cohérence, développé surtout en psychologie existentielle²²⁴, peut être apparenté à celui de la consistance²²⁵ ou à celui de la congruence²²⁶: les idées qu'on a à propos de quelque chose tendent à s'organiser en systèmes d'équilibre et, par conséquent, toute incohérence entraîne des activités (intellectuelles, émotionnelles,

²²³ Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

²²⁴ Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.

²²⁵ Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *Journal of Psychology*, pp. 21, (1) 107-112.

²²⁶ Osgood, C. E., & Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, pp. 62, (1). 42-55.

comportementales, etc.) pour réinstaller l'équilibre. La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aidera à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Yalom²²⁷ soutient que l'être humain a besoin de sens pour comprendre et interpréter ses expériences dans le monde et pour définir les valeurs sur lesquelles il pourra fonder ses actions. Ce psychiatre affirme également que le sens est nécessaire à l'hygiène mentale de l'être humain : l'individu a besoin d'une raison d'être, d'avoir un but, des valeurs ou des idéaux, sans lesquels il connaîtrait une condition de détresse que Frankl qualifie de spirituelle. Ces absolus inspirent ses attitudes et ses conduites et lui servent de guides d'actions. Mais ces valeurs ne sont pas transcendantes. En soi, le monde ne comporte pas d'absolu, de sens, d'idéal, ou de valeur; ce sont les individus qui créent le sens, les valeurs et les idéaux, par leurs actions et leurs interactions. Dès lors, la quête de sens est en essence une expérience existentielle. Frankl²²⁸ laisse entendre que le sens accomplit trois fonctions : (1) comme les valeurs et les idéaux, il oriente les attitudes et les conduites de l'individu; (2) comme un boomerang, il confronte l'individu à travers les épreuves et les passages de sa vie, afin de le forcer à accomplir son destin; (3) comme il permet la compréhension de l'existence et l'intégration de la personnalité. Sans cette intégration, il est fort difficile pour un individu d'avoir une histoire qui soit intelligible et un but dans la vie qui soit logiquement associé à cette histoire. Selon Dilthey²²⁹, le sens s'élabore dans la relation qu'établit le sujet avec l'objet, dans le rapport dialectique entre soi et le monde extérieur. Dans ses propres mots : « Le concept de sens apparaît, avant tout, en relation avec le processus de compréhension. Il suppose la relation de quelque chose qui est extérieur, quelque chose qui est donné aux sens, à quelque chose qui est intérieur, duquel il est l'expression... (Dilthey, 1962, p.62). Le sens n'est pas donné, il est découvert, à travers les événements et par les relations que le sujet entretient avec les autres. Frankl explique que le sens n'est pas un attribut des personnes, des objets et des expériences, il est d'abord et avant tout découvert. En fait, la théorie de Frankl accorde une importance certaine à la perception : le sens s'élabore sur des stimuli perçus et en cela, il comporte un certain degré d'objectivité qui permet de le définir à partir d'un pattern

²²⁷ Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.

²²⁸ Frankl, V. E. (1969). *The Will to Meaning*. New York: New American Library.

²²⁹ Dilthey, W. (1962). *Pattern and Meaning in History. Thoughts on History and Society*. New York.: Harper Torchbooks.

d'expériences. Bien qu'il y ait ainsi une composante d'objectivité, il demeure que la subjectivité est la principale composante du sens.

L'individu découvre le sens par des actes d'engagement qui émergent de la profondeur et du centre de sa personnalité; le sens prend racine dans l'existence humaine. Frankl appelle ces actes, une foi dans l'Être (*the basic trust in Being*). Selon Frankl le sens, le logos, n'est pas seulement une émergence de l'existence elle-même, mais aussi quelque chose qui confronte l'existence individuelle. Selon Frankl ²³⁰ : « En un mot, chaque individu est interrogé par la vie; et il peut seulement répondre pour sa propre vie; à la vie, il peut seulement répondre en étant responsable.

Le sentiment de non-sens peut être décrit comme un état de vide dans l'existence, caractérisé par l'ennui, l'apathie et la vacuité, qui tend à se généraliser à tous les domaines de l'existence²³¹. Il est souvent déterminé par l'absence de raison d'être Frankl, par le sentiment de dépendance et d'inauthenticité²³² et par le sentiment d'impuissance²³³. La quête de sens se manifeste par un état d'anxiété qui n'est pas toutefois anormal ni pathologique²³⁴. En fait, l'être humain est constamment en quête de sens, impliquant par le fait même qu'il en manque toujours. (Frankl, 1967) abonde dans le même sens : la quête de sens est inhérente à l'existence humaine. Toutefois, cet état anxieux doit aussi s'accompagner d'état de plaisir et de joie pour que l'individu demeure en santé (Maslow, 1968)²³⁵ Dans ses études cliniques, (Baumeister, 1991)²³⁶ a déterminé quatre besoins qui concourent à donner un sens à la vie :

1. avoir une raison d'être, une raison de vivre,
2. avoir le sentiment d'avoir un contrôle sur son destin et de l'efficacité dans ses Projets.

²³⁰ Frankl, V. E. (1963). *Man's Search for Meaning*. (Version originale publiée en 1959). Boston: Beacon Press.

²³¹ Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism. Selected papers on logotherapy*. New York: Washington Square Press.

Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.

²³² Bugental, J. F. (1969). Intentionality and ambivalence. In Robert B MacLeod. (Ed). Dans W. James, *Unfinished business*. (pp. 93-98.). Washington, American Psychological Association.

²³³ Fromm, E. (1975). *La passion de détruire. Anatomie de la destructivité humaine*. PARIS: Robert Laffont.

²³⁴ Tillich, P. (1952). *The Courage to Be*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.

²³⁵ Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being. 2nd ed*. Oxford, England: D. Van Nostrand.

²³⁶ Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford.

3. avoir le sentiment d'être une personne correcte, dont la conduite est moralement Justifiable.

4. avoir un sentiment de dignité et de valeur personnelle. Selon ce psychiatre, ces besoins sont inter-reliés et leur satisfaction se manifeste par le sentiment de cohérence et de sens de sa vie.

Pour (Isaksen J. , 2000)²³⁷, le sens du travail est perçu comme un état de satisfaction engendré par la perception de cohérence entre la personne et le travail qu'elle accomplit. D'après son analyse de 28 entrevues avec des employés dans le secteur de la restauration, il est possible pour une personne de donner un sens à son travail, malgré les conditions difficiles dans lesquelles il s'effectue. Huit caractéristiques du travail contribuent à lui donner un sens :

1. la possibilité de s'identifier à son travail et à son milieu de travail.
2. la possibilité d'avoir des bonnes relations avec les autres et de se préoccuper de leur bien-être.
3. le sentiment que le travail est utile et contribue à l'accomplissement d'un projet important.
4. le sentiment que le travail accompli est important pour les autres, est bénéfique pour autrui.
5. la possibilité d'apprendre et le plaisir de s'accomplir dans son travail.
6. le possibilité de participer à l'amélioration de l'efficacité des processus et des conditions de travail.
7. le sentiment d'autonomie et de liberté dans l'accomplissement de son travail.
8. le sentiment de responsabilité et de fierté du travail accompli.

On notera que le plaisir de faire l'activité : par exemple de faire preuve de dextérité avec le plateau et les verres, pour un serveur, ou le fait de tourner une sauce pour un cuisinier, n'est pas mentionné.

Étudier le sens du travail dans une perspective de cohérence peut s'inscrire dans le cadre théorique de l'ajustement au travail (*theory of work adjustment*) ou encore l'ajustement personne — travail (Person — Environment Fit). Dans ce domaine, le modèle des

²³⁷ Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, pp. 40, (2)84-107.

caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham²³⁸ est prédominant. Il en sera maintenant question.

3.10. Organisation du travail

Une recherche de titres sur la base de données de Psy Info (APA) effectuée le 9 mai 2006 par Morin²³⁹, employant le mot « *job design* » soit dans le titre, soit dans les mots-clés des articles parus dans les revues avec comité (sur une possibilité de plus de 1900 revues) a produit 183 références depuis 1974, soit en moyenne 5.7 articles par année, ainsi réparties :

1974-1983 50 titres

1984-1993 52 titres

1994-2003 62 titres

2004-2006 19 titres

En dépit de cette faible représentation dans les revues de psychologie, depuis 1960, tout un champ de connaissances a émergé, qu'on a appelé « organisation du travail » ou en anglais « *job design* ». L'organisation du travail comporte deux volets selon Molinier²⁴⁰ :

La division technique du travail, qui fait, quoi, et comment ?

La division sociale et hiérarchique du travail : qui fixe les formes de commandement et de coordination.

L'organisation du travail consiste à agencer les activités et des conditions dans lesquelles il doit se faire, selon des caractéristiques qui lui donnent du sens (Ketchum & Trist, 1992)²⁴¹ L'étude de l'organisation du travail amène, du point de vue psychologique, à déterminer les conditions de la qualité de vie au travail que l'on décrit généralement à l'aide des indicateurs suivants : le sens du travail, l'engagement organisationnel ou le sentiment d'appartenance à l'organisation, le sentiment de dignité et d'accomplissement dans son travail

²³⁸ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

²³⁹ Morin, E. M. (2006). *Sens du travail. Définition, mesure et validation*. UCL Presses universitaires de Louvain, pp. 11-20.

²⁴⁰ Molinier, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

²⁴¹ Ketchum, L. D., & Trist, E. (1992). *All Teams Are Not Created Equal. How Employee Empowerment Really Works*. Newbury Park, Sage.

et l'atteinte de l'équilibre entre le travail et la vie privée. Dans la littérature anglo-saxonne, deux modèles sont prédominants auxquels nous nous sommes intéressés : le modèle des caractéristiques de l'emploi proposé par Hackman et Oldham²⁴² et le modèle sociotechnique de Trist²⁴³.

3.11. Le modèle des caractéristiques de l'emploi

Hackman et Oldham²⁴⁴ ont proposé un modèle qui cherche à expliquer comment les interactions entre les caractéristiques d'un emploi et les différences individuelles influent sur la motivation, la satisfaction et la productivité des travailleurs. La figure 3 présente les principales variables de leur modèle. Comme le suggère cette figure, cinq caractéristiques de l'emploi entraînent trois états psychologiques qui engendrent des conséquences sur les attitudes et les comportements des personnes. Les liens entre ces trois ensembles de variables seraient modérés, selon le modèle de Hackman et Oldham, par la force du besoin de croissance de la personne : un individu ayant un fort besoin de croissance serait plus sensible à un emploi enrichi qu'un individu ayant un faible besoin. Le lien entre les caractéristiques du travail et la motivation serait également modéré par les connaissances et les compétences de la personne ainsi que son degré de satisfaction de son contexte de travail.

²⁴² Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. . Reading, Mass. Addison-Wesley.

²⁴³ Trist, E. (1978). Adapting to a changing world. . *Labour Gazette*, pp. 78, (1)14-20.

²⁴⁴ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. . Reading, Mass. Addison-Wesley.

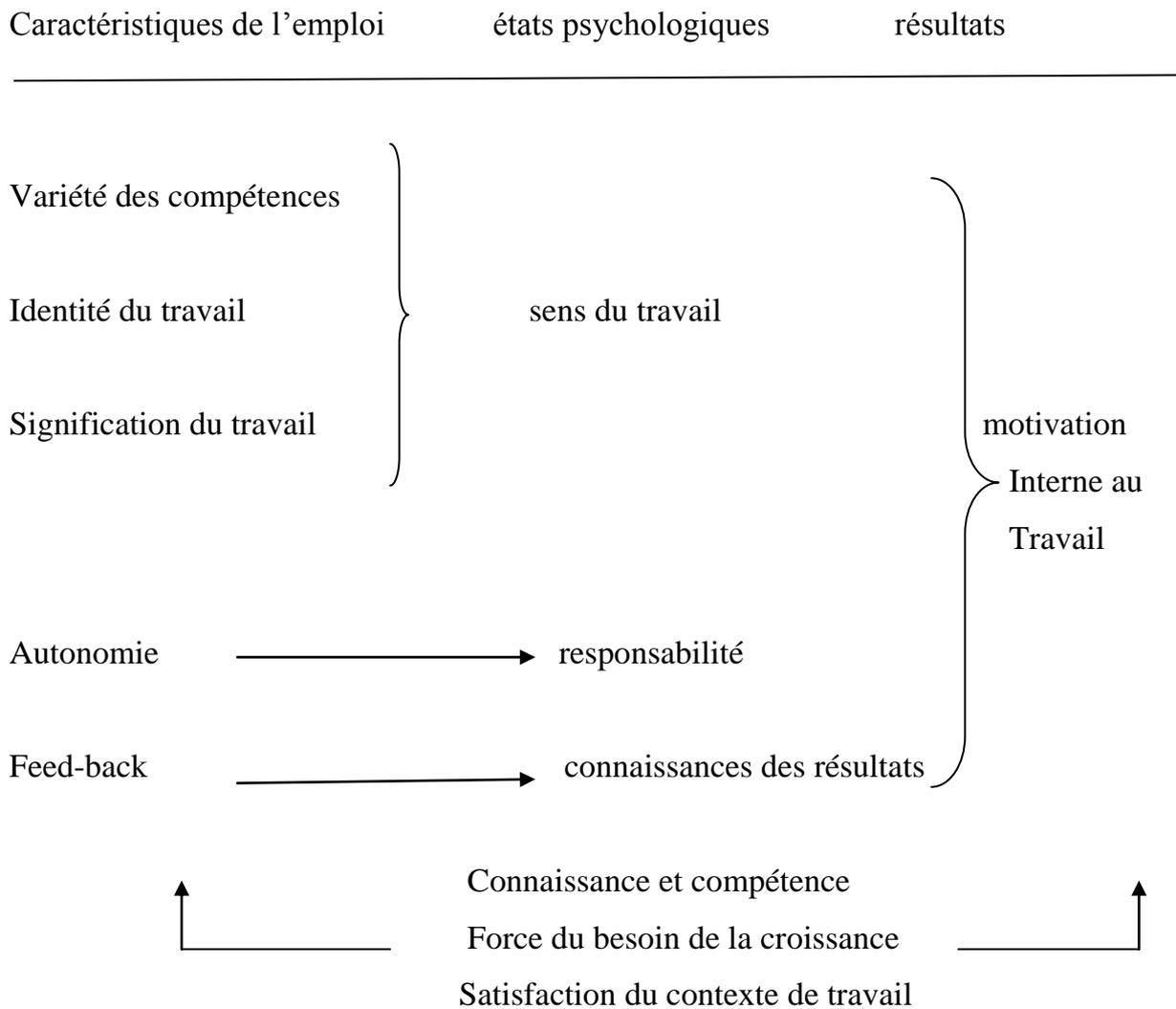


Figure 2. Modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1980, p. 83).

Trois états psychologiques auraient donc un impact majeur sur la motivation et la satisfaction d'une personne à son travail : le sens du travail pour la personne, le sentiment de responsabilité qu'elle éprouve à l'égard des résultats qu'elle obtient, et la connaissance des résultats de sa performance au travail. Pour (Hackman & Oldham, 1976)²⁴⁵ un travail a du sens pour une personne lorsque celle-ci le trouve important, utile et légitime. D'après le modèle de Hackman et Oldham²⁴⁶, trois caractéristiques semblent contribuer à donner du sens au travail :

²⁴⁵ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 16, (3) 250-279.

²⁴⁶ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass. Addison-Wesley.

1. La variété des compétences : le degré auquel un travail implique une variété de tâches qui exigent une variété de compétences.

2. L'identité du travail : le degré auquel un travail permet de faire quelque chose du début à la fin, avec un résultat tangible, identifiable.

3. La signification du travail : le degré auquel un travail a un impact substantiel sur le bien-être ou le travail des autres personnes, que ce soit dans l'organisation ou dans le milieu.

L'autonomie, c'est-à-dire le degré auquel un travail laisse une bonne marge de liberté, d'indépendance, et de discrétion à la personne pour organiser ses périodes de travail et pour déterminer les façons de le faire, entraîne le sentiment de responsabilité pour l'accomplissement des tâches et l'atteinte des objectifs fixés. Enfin, le feedback, c'est-à-dire le degré auquel l'accomplissement des tâches résulte de l'information que l'individu obtient directement sur sa performance, assure une meilleure connaissance des résultats qu'il obtient, lui permettant dès lors de faire les ajustements requis pour atteindre les objectifs de performance qui lui ont été donnés. À partir de ce modèle, Hackman et Oldham²⁴⁷ ont élaboré cinq principes d'organisation visant à conférer une ou plusieurs caractéristiques à l'emploi : le regroupement de tâches, la formation d'unité de travail naturelle (ce qui a donné lieu à la formation d'équipe de travail (semi) autonome), l'établissement de relations de type client, l'enrichissement des tâches, et la mise en place de mécanismes de feedback sur la performance.

3.12. Le modèle sociotechnique

Dès 1950, Eric Trist, à l'Institut Tavistock de Londres, montrait que l'insatisfaction des travailleurs, dans le secteur des mines en Grande Bretagne, était moins causée par le salaire que par l'organisation du travail. Dans les enquêtes qu'il a faites auprès des travailleurs, il a cherché à comprendre quelles étaient les conditions qui présidaient à l'engagement des employés pour leur travail. Avec ses collègues, il en est venu à proposer une approche qu'on appelle le design des systèmes sociotechniques (en anglais, Socio Technical System Design, STSD). Ce modèle vise à organiser le travail de telle sorte que l'engagement des employés

²⁴⁷ Libid.

pour leur travail soit stimulé et que la performance organisationnelle s'en trouve améliorée. Il s'agit en fait d'organiser le travail de façon à correspondre aux motivations intrinsèques des employés aussi bien qu'à leurs besoins extrinsèques²⁴⁸. Le tableau 1 présente les propriétés que devrait avoir un tel travail.

| Condition de l'emploi | le travail lui-même |
|--------------------------------|--|
| Un salaire juste et acceptable | de la variété et du défi |
| L'assurance de l'emploi | de l'apprentissage continu |
| Des avantages convenables | un marge discrétionnaire |
| La sécurité | de la reconnaissance et support |
| La santé | une contribution sociale qui fait sens |
| La justice | un futur désirable |

Tableau 1. Propriétés du travail (Ketchum et Trist, 1992, p. 11)

D'après les recherches faites par Trist²⁴⁹ et Emery²⁵⁰ le travail doit présenter six propriétés pour stimuler l'engagement de celui qui l'accomplit :

1. La variété et le défi : Le travail doit être raisonnablement exigeant, autrement qu'en termes d'endurance, et comporter suffisamment de variété : cet aspect du travail permet de reconnaître le plaisir que peuvent donner l'exercice des compétences et la résolution de problèmes.

2. L'apprentissage continu : Le travail doit offrir des occasions d'apprentissage sur une base régulière : cet aspect du travail permet de stimuler le besoin de croissance personnelle.

²⁴⁸ Ketchum, L. D., & Trist, E. (1992). *All Teams Are Not Created Equal. How Employee Empowerment Really Works*. Newbury Park, Sage.

²⁴⁹ Trist, E. (1978). *Adapting to a changing world*. Labour Gazette, pp. 78, (1)14-20.

²⁵⁰ Emery, F. (1976). *Future we are in*. . Leiden, Pays Bas, Martinus Nijhoff.

3. Une marge discrétionnaire et l'autonomie : Le travail doit faire appel à la capacité de décision de la personne; cela reconnaît le besoin d'autonomie et le plaisir tiré de l'exercice du jugement personnel au travail.

4. La reconnaissance et le support : Le travail doit être reconnu et soutenu par les autres, dans l'organisation; cet aspect du travail stimule le besoin d'affiliation et d'appartenance.

5. Une contribution sociale qui fait du sens : Le travail doit permettre de relier l'exercice des activités et leurs conséquences sociales; cela contribue à la construction de l'identité sociale et sauvegarde la dignité personnelle. Cet aspect du travail reconnaît le plaisir de contribuer à la société.

6. Un futur désirable : Le travail doit permettre d'envisager un futur désirable; il peut comporter des activités de perfectionnement et d'orientation professionnelle. Cet aspect du travail reconnaît l'espérance comme un droit humain.

En plus de ces aspects intrinsèques du travail, le design des systèmes sociotechniques prend en considération plusieurs aspects extrinsèques pouvant affecter l'engagement au travail, tels que le salaire, les conditions matérielles et physiques et les règles organisationnelles. Bien qu'il existe des différences individuelles et des facteurs contextuels qui peuvent influencer l'engagement au travail, il semble que ces 12 facteurs contribuent sensiblement à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la performance organisationnelle.

Ces deux modèles ont plusieurs points en commun. Entre autres, ils préconisent une organisation du travail qui offre aux employés la possibilité de faire quelque chose qui a du sens, d'exercer leurs compétences et de les développer, d'exercer leur jugement et leur libre-arbitre et, de connaître l'évolution de leur performance et de s'ajuster. Il semble également qu'il soit important que les employés puissent développer le sentiment d'appartenance et qu'ils puissent travailler dans des conditions convenables.

Depuis la publication de ces modèles, les organisations ont été sujettes à des changements profonds, mettant en cause le travail. Il est légitime de se demander si les caractéristiques énoncées dans ces modèles ont encore de l'importance aujourd'hui. Ces deux modèles ont été développés dans des milieux de travail anglo-saxons dans les années 1960. Depuis, le travail a beaucoup changé, ne serait-ce qu'en raison de l'évolution des technologies et de l'élévation

du niveau de scolarité de la population active. Quelles sont les caractéristiques d'un travail qui a du sens au XXI^{ème} siècle.

Déterminer les caractéristiques d'un travail qui a du sens : la recherche de Morin et Chéré

Comme nous l'avons vu, beaucoup de chercheurs ont écrit sur le travail et son importance dans le développement des personnes et des sociétés. Depuis 1993, Morin mène des enquêtes dans différents milieux afin de déterminer les caractéristiques d'un travail qui a du sens.

Morin, et Chéré²⁵¹ « Estelle M. Morin est professeure titulaire au Service de l'enseignement du management de HEC Montréal » reprennent l'idée que le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre la personne et son travail et le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'elle atteint dans sa relation avec le travail. Pour découvrir ce qui donne un sens au travail, 75 entretiens semi-dirigés ont été faits auprès de cadres, occupant des positions intermédiaires et supérieures dans des entreprises œuvrant dans des secteurs variés : 36 personnes dans la région de Montréal et 39 dans la région de Paris²⁵². Lors de ces entretiens, les sujets avaient tendance à comparer les caractéristiques de l'emploi actuel (ou passé) avec la conception qu'ils avaient des caractéristiques d'un travail qui a du sens pour eux. L'analyse de contenu des 75 entretiens a permis de déterminer 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens²⁵³.

Citer les 14 catégories et mettre en annexe tout ce qui suit en bleu.

Catégorie 1. L'utilité du travail

Pour que le travail ait un sens, il est important que la personne qui le fait sache pourquoi elle le fait, à quoi il sert, à qui il profite. Par exemple, des sujets ont dit à Morin : « Mon travail a une direction; il mène à des résultats concrets. » « Mon travail me permet d'intervenir sur le véritable enjeu : la réinsertion sociale. » Cette dimension du travail révèle des préoccupations qui ne sont pas souvent mentionnées dans les recherches sur l'organisation du travail, à savoir la finalité du travail.

²⁵¹ Morin, E. M., & Chéré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail, *Revue Française de gestion*, pp. 126, (2) 83-93.

²⁵² Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue. Revue Psychologie du travail et des organisations*, pp., 3 (2 et 3), (paru en 1998), 26-45.

²⁵³ Morin, E. M., & Chéré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail, *Revue Française de gestion*, pp. 126, (2) 83-93.

Catégorie 2. La contribution sociale du travail

Un travail qui a du sens est aussi un travail qui apporte une contribution à la société. Par exemple, des gestionnaires nous ont dit : « Je fais quelque chose d'utile pour la société », « Je travaille pour une cause importante : j'aide des travailleurs accidentés à retourner à leur travail et cela, ça compte beaucoup ! » Cette caractéristique du travail rejoint la précédente : elle souligne la nécessité d'inscrire nos actions dans un projet collectif qui sert les intérêts du bien commun.

Catégorie 3. La rationalité des tâches

Pour qu'un travail ait du sens, il est important également qu'il soit organisé de façon rationnelle. Il importe que celui qui le fait comprenne clairement les objectifs qu'il doit atteindre, que les résultats aient de la valeur à ses yeux et qu'il les réalise avec une dépense d'énergie qui soit rentable. Par exemple, des sujets nous ont dit : « Je peux bien faire mon travail jusqu'au bout. » « Mon travail est fait de manière rationnelle; c'est logique, il n'y a pas de perte de temps. » Par contre, l'inefficience et le gaspillage de temps et de ressources contribuent à la perte de sens. Par exemple, un sujet nous a dit : « Nous n'avions pas les bonnes méthodes de travail; nous avons gaspillé beaucoup d'énergie pour rien. » Cette caractéristique du travail souligne l'importance que donnent les sujets à l'efficience, au souci d'efficacité personnelle.

Catégorie 4. La charge de travail

Plusieurs sujets ont parlé du stress pendant des interviews avec Morin, qu'ils vivent au travail à cause de la charge de travail et des situations absurdes qui en résultent : « Je me sentais débordé, je n'arrivais plus à faire mon travail, j'avais perdu le contrôle de mes affaires. » « Je travaillais trop, trop longtemps. Mes heures de travail étaient trop longues, je n'avais plus de vie en dehors du travail. » « Je me sentais impuissante devant la misère et la détresse des prestataires; c'était comme si je portais le fardeau de la pauvreté sur mon dos. » Être payé à ne rien faire, n'avoir rien à faire, tourner en rond, se tourner les pouces, sont des situations ennuyeuses qui font prendre conscience de la nécessité de faire quelque chose d'utile.

L'inverse, avoir trop de travail à faire, être débordé, devoir couper les coins ronds pour en finir avec un dossier, sont des situations difficiles qui font prendre conscience des limites de

nos capacités et de la nécessité de trouver un équilibre. L'intensification du travail, l'augmentation de la charge due à un manque de temps, de ressources ou d'effectif, les pressions exercées par les gestionnaires en amont et par les clients en aval, sont autant de situations qui entraînent une surcharge de travail, et par conséquent un stress pour les personnes concernées.

Catégorie 5. La coopération

Un travail qui a du sens en est qui s'accomplit avec la coopération des autres. En effet, plusieurs sujets nous ont dit : « J'ai des contacts intéressants avec les autres. » « Je travaille en collaboration avec d'autres »; « On sollicite mes idées, on me consulte, je me sens faire partie du groupe »; « Je travaille en collègues ». C'est dire l'importance d'associer son action à celle des autres pour équipe, je me sens complice de mes atteindre un objectif commun, raison d'être de l'organisation. Agir conjointement avec d'autres pour accomplir une tâche, participer ou contribuer à l'achèvement d'un projet, être de connivence pour accomplir une mission difficile, constituent de véritables stimulants.

Catégorie 6. Le salaire

Plusieurs sujets ont fait part de la signification du salaire pour eux : « Je gagne un bon salaire »; « Mon salaire permet de subvenir à mes besoins »; « J'ai pu assurer mon indépendance financière »; « Mon travail permet de gagner ma vie et de préserver ma dignité aux yeux des autres ». Le salaire est un aspect du travail important à considérer. D'ailleurs, il fait partie de la majorité des représentations du travail, tellement le travail et l'emploi sont deux concepts quasi interchangeables²⁵⁴. L'argent que procure le travail comporte plusieurs significations dont plusieurs ont un contenu émotionnel très fort. L'argent qu'un individu gagne par son travail, lui permet de subvenir aux besoins de base, d'assurer son indépendance financière et de préserver sa dignité personnelle. Ce point est important, car trop souvent, le salaire est associé seulement à des éléments de prestige alors qu'essentiellement, il est associé à la sécurité et à l'indépendance.

²⁵⁴ MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.

Catégorie 7. La mobilisation et l'exercice des compétences

Les sujets nous ont aussi mentionné qu'un travail qui a du sens en est un qui correspond à leurs intérêts et à leurs compétences. De la mobilisation et l'exercice des compétences, ils tirent un sentiment d'identité et d'efficacité personnelle. Certains nous ont dit : « Je fais un travail qui fait appel à mes capacités »; « Mon travail correspond à mes intérêts et à mes besoins »; « Ma compétence est nécessaire pour bien gérer les dossiers qui me sont confiés ». L'utilisation de leur savoir-faire et l'exercice de leurs habiletés entraînent la satisfaction à accomplir le travail demandé.

Catégorie 8. Les occasions d'apprentissage

Un travail qui a du sens en est un qui donne aux individus l'occasion de pouvoir apprendre et se perfectionner dans leur travail. À ce propos, certains sujets nous ont dit : « Mon travail me permet de m'accomplir, professionnellement et personnellement »; « Je choisis mes défis et je réussis à surmonter les obstacles qu'ils me posent »; « Je réussis ce que j'entreprends »; « Je peux développer mes compétences à leur maximum »; « Je ne cesse jamais d'apprendre ». Le travail est une source d'apprentissage. À prime abord, les apprentissages concernent l'acquisition d'un savoir technique. En fait, quand on examine le travail de plus près, on se rend compte qu'il offre aussi des occasions d'apprendre sur soi-même, d'explorer ses capacités et ses limites, de développer son potentiel. Par le travail, l'individu acquiert des compétences et le sentiment de s'accomplir, ce qui entraînera des effets stimulants sur sa santé et son moral.

Catégorie 9. L'autonomie

Un travail qui a du sens en est un qui permet à l'individu d'être autonome, d'agir selon sa propre initiative. Les sujets expriment cette attente dans ces termes : « Je maîtrise ce que je fais et je me sens autonome dans mon travail »; « Je suis libre d'exprimer mes opinions »; « Je peux organiser mon travail comme je l'entends »; « Je dois suivre mes intuitions pour saisir les enjeux et faire preuve d'imagination pour trouver des solutions ». La recherche de l'autonomie est naturelle : elle constitue une motivation associée au développement de la personne humaine. Il est normal de s'attendre à ce que les individus recherchent un travail qui les laisse libres d'exercer leur jugement et prendre des initiatives pour améliorer leurs résultats; c'est d'ailleurs ce que disent les travailleurs lorsqu'on leur demande ce qu'ils

veulent : exprimer leurs opinions, exercer leur influence dans l'organisation du travail, prendre des initiatives pour améliorer leur travail. L'autonomie acquise dans le travail confère un sentiment de responsabilité et donne un sens au travail. À l'opposé, l'absence d'autonomie au travail réduit l'individu à l'état d'agent, subordonné à l'autorité de quelqu'un, donc dépendant, renonçant ou abdiquant sa responsabilité individuelle. Sans responsabilisation, il n'y a plus d'obligation de rendre compte, ni d'implication personnelle, entraînant une perte de sens.

Catégorie 10. Les responsabilités

Plusieurs sujets ont mentionné la notion de responsabilité dans la définition d'un travail qui a du sens. Par exemple : « Je participe aux décisions qui me concernent. »; « Je constate les résultats de mes actions et je m'ajuste »; « J'assume des responsabilités; je dois rendre des comptes à mes supérieurs »; « Mon intervention fait une différence dans le traitement d'un patient ». C'est le corollaire de la caractéristique précédente. Comme l'absence de l'autonomie favorise le non-sens dans le travail, le manque de responsabilité vécu dans le cadre de l'exécution d'un travail peut engendrer le même effet.

Catégorie 11. La rectitude des pratiques sociales et organisationnelles

Le travail a du sens lorsqu'il est fait d'une façon responsable, non seulement dans son exécution, mais aussi dans les produits et les conséquences qu'il engendre. Voici des exemples de situations absurdes : « Je travaillais dans un milieu qui n'avait aucun respect pour la personne humaine »; « Je devais faire des choses qui allaient contre mes valeurs »; « Des professionnels débordés nous crient dessus »; « Certains abusent de leur pouvoir et profitent du manque de courage des gestionnaire pour faire comme ils le veulent ». Le travail est une activité qui met des personnes et des groupes de personnes en relations, qui donne lieu à des conflits et qui entraîne des conséquences qui ne sont pas toujours prévisibles. Un travail a du sens lorsqu'il s'accomplit dans un contexte qui respecte les règles de bienséance et de devoir et lorsqu'il est inspiré par des valeurs humaines.

Catégorie 12. L'esprit de service

Un travail qui a du sens en est qui favorise l'esprit de service. Par exemple, les sujets nous ont dits : « Dans mon équipe, on s'entraide lorsque l'un de nous a des difficultés »; « J'apporte du support à mes collègues lorsque je constate qu'ils ont besoin d'aide ». Le travail est une activité qui met quotidiennement à l'épreuve les compétences et les motivations des individus. Le travail a du sens lorsque chacun peut compter sur les autres pour surmonter les obstacles et résoudre ses problèmes. Le don de soi, l'entraide, la confiance, l'écoute, la présence, la générosité sont autant de valeurs qui sont recherchées dans le travail, mais qui ne sont pas toujours encouragées dans les pratiques de gestion dont les systèmes de récompenses. Il arrive même qu'on se méfie des personnes qui affichent de telles attitudes, les taxant d'idéalistes naïves ou de personnalités manipulatrices.

Catégorie 13. Les conditions de travail

Un travail qui a du sens en est un qui se fait dans des conditions qui préservent la santé et la sécurité des personnes. Des sujets nous ont dit : « J'ai de l'avenir dans mon emploi »; « J'ai confiance de pouvoir garder mon emploi encore longtemps »; « La santé et la sécurité sont des préoccupations importantes pour notre employeur »; « L'employeur investit dans la prévention des accidents et des maladies »; « Les conditions de travail sont dangereuses et risquées : les salles d'urgence sont pleines à craquer, on ne peut plus continuer ainsi! »; « Les systèmes d'aération sont désuets; la qualité de l'air nous rend malades ».

Catégorie 14. La reconnaissance et l'appréciation

Le travail qui a du sens en est un qui permet la reconnaissance et l'appréciation des personnes. Par exemple : « Je reçois l'appui et l'appréciation de mes supérieurs »; « Je reçois des marques de reconnaissance de mes collègues »; « Mes clients me sont reconnaissants et fidèles »; « On me félicite pour mes bons coups et on m'appuie ». La reconnaissance et l'appréciation sont en fait les renforcements nécessaires à l'émission des comportements productifs et au développement de l'estime de soi. Les renforcements prennent plusieurs formes : les marques d'appréciation et de considération que manifestent les supérieurs hiérarchiques, le soutien qu'ils donnent aux équipes dont ils ont la responsabilité, l'équité du traitement salarial et des avantages sociaux, l'efficacité des systèmes de récompenses,

l'influence effective des personnes dans les processus décisionnels, l'estime que témoignent les collègues de travail, etc.

Tableau 2. Caractéristiques d'un travail qui a du sens et les énoncés correspondants

| Caractéristiques du travail qui a du sens | Énoncés |
|---|---|
| Utilité du travail | 21. qui sert à quelque chose 30. qui mène à des résultats que vous valorisez |
| Contribution sociale | 9. qui est utile à la société 24. qui est utile aux autres |
| Rationalité du travail | 7. qui est fait de manière efficace 20. dont les objectifs sont clairs 24. qui vous permet d'atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés |
| Charge de travail | 12. qui respecte votre vie privée 18. dont la charge est ajustée à vos capacités |
| Coopération | 10. qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres 15. qui se fait dans un esprit d'équipe |
| Exercice des compétences | 1. qui correspond à vos intérêts et à vos compétences 14. que vous avez du plaisir à faire |

| | |
|---------------------------|--|
| | |
| Occasions d'apprentissage | 2. qui vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner 28. qui vous permet de vous épanouir |
| Autonomie | 3. qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes 8. qui vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats 13. que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace |
| Responsabilité | 11. qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu 26. dont vous êtes responsable |
| Rectitude des pratiques | 4. qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes 5. qui respecte les valeurs humaines |
| Esprit de service | 22. qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres 25. où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés |
| Santé et sécurité | 6. qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance 16. qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire |

| | |
|----------------|--|
| Reconnaissance | 17. où l'on reconnaît vos compétences 19. où l'on reconnaît vos résultats 29. où vous pouvez compter sur le soutien de votre |
|----------------|--|

À partir de ces caractéristiques, Morin et Cherré ont développé une échelle visant à évaluer les caractéristiques d'un travail qui a du sens, qui est présenté dans le tableau 2. Depuis la première expérimentation en 1999, cette échelle a été utilisée dans divers échantillons de types d'emplois dans des secteurs variés, à la recherche d'un modèle général des composantes principales décrivant un travail qui a du sens. Morin et Dassa²⁵⁵ ont retenu un modèle à cinq facteurs : l'utilité du travail, la rectitude morale, l'apprentissage et le développement professionnel, l'autonomie ou l'exercice de son pouvoir et la qualité des relations professionnelles. Le tableau 3 présente les caractéristiques d'un travail qui a du sens.

| Caractéristique du travail | Définition |
|---|---|
| Utilité du travail | Faire quelque chose qui est utile aux autres ou à la société, qui apporte une contribution à la société |
| Rectitude morale | Faire un travail moralement justifiable, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il engendre |
| Apprentissage et développement Autonomie | Faire un travail qui correspond à ses compétences, qui permet d'apprendre, de développer son potentiel et d'atteindre ses objectifs. Pouvoir exercer ses compétences et son jugement pour résoudre des problèmes et prendre des décisions qui concernent son travail. |

²⁵⁵ Morin, E. M., & Dassa, C. (2007). *Characteristics of a meaningful work. Construction and validation of a scale.* . HEC Montréal/ : Université de Montréal.

| | |
|-----------------------|--|
| | |
| Qualité des relations | Faire un travail qui permet d'avoir des contacts intéressants, des bonnes relations avec ses collègues et de l'influence dans son milieu |

Tableau 3. Caractéristiques d'un travail qui a du sens (Morin et Dassa, 2007)

Dans les enquêtes de Morin et Cherré, deux facettes de la santé mentale sont examinées : le sens au travail aurait un effet positif sur le bien-être psychologique et négatif sur la détresse psychologique. Les résultats obtenus dans ces enquêtes indiquent que l'utilité sociale du travail et les occasions d'apprentissage et de développement ont un effet important sur le sens au travail. De plus, la rectitude morale a également un effet déterminant sur la détresse psychologique. Enfin, il semble tout à fait plausible que le sens au travail ait un effet médiateur sur l'état psychologique des employés ainsi que sur la nature de leur engagement envers leur employeur. Un travail qui a du sens est utile pour la société ou pour les autres. Selon Morin, dans les organisations où la logique d'excellence et de dépassement prévaut, on voit se renforcer les valeurs de compétition et d'individualisme alors que les valeurs de coopération et de communauté s'effritent²⁵⁶. Les modes de gestion et d'organisation qui favorisent le « chacun-pour-soi » ont des effets dévastateurs sur le climat de travail et l'engagement des employés. Comme le montrent bien les recherches sur les orientations au travail, les individus recherchent davantage un travail qui leur permette de se sentir utiles, de se réaliser comme personnes humaines et de participer à une œuvre commune. Les attitudes cyniques qu'on voit se développer dans les organisations sont peut-être le reflet des attentes déçues des employés.

À l'instar du modèle sociotechnique, dans la modélisation proposée par Morin, il importe de faire quelque chose qui serve à quelque chose, à quelqu'un, qui apporte une contribution aux autres ou à la société. À cet égard, les gestionnaires ont un rôle important à jouer. Ils doivent

²⁵⁶ Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : T. C. Pauchant. Dans P. e. (coord.), La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, (pp. 257-286.). Éditions de l'organisation, Collection Manpower.

avoir la compétence et l'intégrité pour clarifier les attentes, donner des orientations claires à leurs employés et cohérentes avec la raison d'être de l'organisation qu'ils dirigent. Le travail a du sens lorsqu'il est fait d'une façon responsable, non seulement dans son exécution, mais aussi dans les produits et les conséquences qu'il engendre. Morin met en avant une dimension qui est assez peu répandue dans les modèles d'organisation du travail : la rectitude morale du travail. Il est possible que les récents scandales dans les milieux d'affaires aient entraîné des prises de conscience quant à la rectitude morale des pratiques sociales et organisationnelles (Morin, 1996)²⁵⁷.

Plus largement, on constate que les problèmes éthiques et moraux constituent une préoccupation grandissante dans les milieux de travail de nombreux pays²⁵⁸. Par exemple, Jackall²⁵⁹ décrit le dilemme moral dans lequel se trouvent des gestionnaires alors qu'ils sont témoins de la médiocrité des décisions prises à l'égard des salariés; ils se voient coincés entre leurs valeurs personnelles de justice et d'honnêteté et leurs ambitions de carrière. Tandis que certains font le choix d'agir comme le dicte leur conscience, d'autres sacrifient leur moralité et jouent le jeu de la « survie ». Courpasson²⁶⁰ a observé le même phénomène auprès des cadres français : si un cadre veut progresser dans l'entreprise, il est essentiel qu'il maîtrise l'art de bien se faire voir et reconnaître par ses supérieurs, quels que soient les moyens qu'il prenne. Il va de soi que de tels agissements ont un prix : l'intégrité personnelle. Le travail a du sens lorsqu'il s'accomplit dans un contexte qui respecte les valeurs humaines, dans un milieu qui respecte la justice, l'équité et la dignité humaine. Aronsson et Härenstam²⁶¹ ont trouvé le même résultat dans leur enquête. Selon ces auteurs, tous préoccupés d'organisation, les gestionnaires ont donc le devoir de veiller au respect des employés, de leur temps et de leur

²⁵⁷ Libid.

²⁵⁸ Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.

Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, pp. 3, (1) 87-114.

Pauchant, T. C., & coll. (1996). *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé, des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower.

²⁵⁹ Jackall, R. (1996). Moral mazes: Managerial work and personal ethics. In M. D. Dans Errmann et R. J. Lundman (dir.), *Corporate and Governmental Deviance : Problems of Organizational Behavior in Contemporary Society*, (pp. 61-76.). New York : Oxford University Press.

²⁶⁰ Courpasson, D. (1997). *Le retour de la domination*. Les invités de l'École de Paris.

²⁶¹ Aronsson, G. B., & Härenstam, A. (1999). Healthy work: Ideal and reality among public and private employed academics in Sweden, *Public Personnel Management*, pp. 28(2), 197-215.

bien-être. Ils doivent avoir le courage de prendre des décisions stratégiques dans le but de promouvoir la santé et la sécurité du personnel, la justice et l'équité. Ils doivent aussi s'assurer que le travail et les pratiques organisationnelles montrent de la considération pour la dignité humaine. Ils doivent soutenir les efforts et les initiatives du personnel et encourager les uns les autres à s'entraider lorsqu'ils font face à des difficultés.

Morse²⁶² pour que le travail ait un sens, il doit également procurer du plaisir à la personne qui l'effectue. Pour cela, il doit correspondre à ses champs d'intérêts, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs de manière efficace. Aussi les gestionnaires doivent-ils veiller à la qualité des décisions d'embauche et de promotion, à l'efficacité des programmes de formation et à la participation des employés aux décisions concernant l'organisation de leur travail. Pour que le travail ait un sens, il doit aussi permettre à l'individu qui le fait d'exercer ses compétences et son jugement, de faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes et d'avoir voix au chapitre quant aux décisions qui le concernent. Pour cela, il importe d'instaurer des pratiques de gestion qui promeuvent la confiance dans les organisations. Cela nécessite également la restauration de la dignité humaine dans les pratiques managériales contemporaines. Pour que le travail ait un sens, il doit être fait dans un milieu qui stimule le développement de relations professionnelles positives : faire un travail qui permet d'avoir des contacts intéressants, des bonnes relations avec les autres, de développer une complicité avec ses collègues, d'exercer son influence dans son milieu. Les gestionnaires doivent veiller à la qualité des relations dans leur service. Par leurs propres attitudes et leurs comportements, ils donnent l'exemple. Ils doivent aussi avoir le courage de fixer les règles de bonne conduite au sein de leur équipe, encourageant tout un chacun à se respecter et à tenir ses engagements. Diriger implique également exercer un leadership moral, car le pouvoir que confèrent les compétences ou la position dans l'organisation doit s'exercer pour le bien commun. La valeur du leadership s'exprime dans la capacité du leader de préserver et promouvoir les valeurs fondamentales. Le travail exerce une grande influence sur la motivation des employés, ainsi que sur leur satisfaction et leur productivité²⁶³ et ce, par la confrontation des personnes à l'organisation du

²⁶² Morse, N., & R. W. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, pp. 20(2), 191-198.

²⁶³ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 16, (3) 250-279.

travail. Le principe que sous-tend l'organisation du travail consiste à modifier les comportements de telle sorte que, graduellement, les employés soient amenés à développer des attitudes positives envers leur travail, l'entreprise qui les emploie et eux-mêmes.

CHAPITRE IV

Travail et psychopathologie

4.1. La valeur du travail : une question santé !

Selon l'Organisation mondiale de la santé ²⁶⁴; la santé n'est pas que l'absence de maladie ou de déficience, c'est aussi un état de bien-être physique, mental et social. Elle définit également la santé mentale comme un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté. L'OMS rapporte plusieurs facteurs déterminants de la santé mentale. Par exemple, elle relate des facteurs socio-économiques et de l'environnement, comme le chômage, la pauvreté, le niveau d'éducation, la situation du pays, etc. La vulnérabilité des personnes qui vivent dans des conditions défavorables peut être accrue par des conditions déficientes d'hygiène de vie, le sentiment d'insécurité, le désespoir, l'exposition à des mouvements sociaux radicaux, l'exposition à des risques de violence et de maladies. L'OMS indique aussi que la santé mentale est associée aux comportements des personnes. Par exemple, la consommation d'alcool et de drogues, les comportements violents, les comportements abusifs, etc. affectent la santé mentale. Également, des problèmes de santé physique comme des troubles cardiovasculaires, des problèmes neurologiques ou physiologiques peuvent entraîner des troubles de santé mentale. Enfin, l'OMS reconnaît enfin que le travail et les conditions dans lesquelles il s'accomplit ont un impact sur la santé mentale, notamment le stress, l'iniquité, les pratiques discriminatoires, etc. À cette liste de facteurs, il faudrait ajouter le sens que donne un individu à son travail. Les facteurs de souffrance au travail ont été clairement déterminés par les travaux sur le stress au travail²⁶⁵. Ce sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail (horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail) ; le futur de l'emploi (sécurité) ; la reconnaissance et le soutien ; l'autonomie et l'exercice des compétences. Lorsqu'ils sont inadéquats, ces facteurs peuvent engendrer des problèmes de santé affectant la capacité des

²⁶⁴ Organisation mondiale de la santé page consulté le «30/01/2012 » de <http://www.who.int/whr/2001/fr/>

²⁶⁵ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the work place. Dans P. K. (coord.), *Work and Well-Being, An Agenda for the 1990s*. (pp. 73-95.). Washington: American Psychological Association.

Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.

personnes à travailler. Ils constituent donc la cible de la prévention de la maladie et de la détresse psychologique dans les milieux de travail.

Les facteurs de plaisir au travail sont moins connus et reconnus dans les milieux de la recherche. Nos enquêtes sur la qualité de vie au travail nous ont permis d'en déterminer plusieurs : les occasions d'apprentissage et de développement ; l'utilité sociale du travail ; la rectitude morale des processus, des pratiques et des résultats ; la qualité des relations (connections positives). Le demandeur d'emploi, c'est l'entrée sur le marché du travail dans un contexte souvent stressant. Le travail se transforme et il en est de même pour les risques qui y sont liés. Les demandeurs d'emploi, en tant que derniers venus sur le marché du travail, sont à l'avant-scène de ces changements. Or, un grand nombre de problèmes de santé, y compris les problèmes de santé psychologique, sont causés par le stress au travail. On conçoit facilement que le travail soit une source importante de stress, étant donné la place centrale qu'il occupe dans la vie, y compris dans celle des demandeurs d'emploi.

Si le travail prend toujours beaucoup de place dans la vie, il reste que la santé psychologique des travailleurs dépend également de contraintes liées à la vie personnelle. Le demandeur d'emploi se caractérise par une série de transitions stressantes : de l'adolescence à l'âge adulte, de la dépendance à l'autonomie, des études au travail, de la résidence familiale à la formation d'un foyer, du statut d'enfant à celui de parent. Dans de nombreux cas, elle se caractérise aussi par des conditions de vie difficiles qui augmentent la vulnérabilité des demandeurs d'emploi. Louise Saint-Arnaud, titulaire de la Chaire de recherche sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail, a mentionné que la somme de ses recherches lui permettait d'affirmer que, parmi les personnes en arrêt de travail pour cause de problèmes de santé mentale, 30 % invoquent le travail comme cause principale de leurs problèmes, alors que 10 % mentionnent leur vie personnelle. Les 60 % restants tiennent à la fois le travail et la vie personnelle responsables de leur état. Nous présenterons dans ce chapitre les causes des problèmes de santé psychologique au travail chez les demandeurs d'emploi. Après avoir présenté quelques définitions relatives au stress et à la santé mentale (ou psychologique), on y analyse les différents déterminants des problèmes de santé psychologique au travail chez les demandeurs d'emploi. Il sera donc question des causes individuelles, organisationnelles et sociales du stress qui est à la source des problèmes de santé psychologique au travail.

4.1.1. Le stress

Le stress, ou syndrome général d'adaptation, est la somme de tous les effets non spécifiques de facteurs pouvant agir sur l'organisme : activités normales, facteurs de maladies, remèdes, etc. Ces agents sont nommés stresseurs lorsqu'on fait allusion à leur capacité de produire le stress²⁶⁶. Le syndrome général d'adaptation comporte trois phases : la réaction d'alarme, la phase de résistance et la phase d'épuisement. Le stress est un syndrome qui affecte tout particulièrement les systèmes nerveux et hormonal dont les conséquences sur la santé peuvent être considérables et incluent notamment les maladies cardiovasculaires, le cancer et les maladies mentales²⁶⁷. Le stress a toujours existé. Toutefois, jusqu'à ce que le Dr Hans Selye (médecin endocrinologue Canadien) en fasse l'objet de ses recherches, il s'agissait d'un phénomène sans intérêt pour la science médicale. Hans Selye, le « père du stress », a eu l'intuition de sa découverte au début de sa formation médicale, en observant que tous les malades, peu importe leur maladie, présentaient les mêmes symptômes non spécifiques propres au fait d'être malade et non pas à leur état particulier. Pour Selye, le stress est la réponse de l'organisme aux exigences de l'environnement. Le stress correspond à des manifestations organiques non spécifiques en réponse à une agression physique. L'ensemble de ces réponses non spécifiques est provoqué par un agent agressif physique entraînant des réponses stéréotypées quel que soit l'agent. Selye a élaboré un modèle théorique le "Syndrome Général d'Adaptation" (SGA) qui précise qu'à la suite d'un stress, l'organisme a pour objectif de rétablir l'homéostasie. Le "Syndrome Général d'Adaptation" se décompose en trois stades. Le premier stade est la réaction d'alarme qui survient après le stress. C'est une phase de mobilisation des ressources hormonales. La seconde phase est la phase de résistance qui correspond à une période de compensation avec une recharge des moyens de défense. La troisième phase est la phase d'épuisement lorsque les ressources biologiques et psychologiques ne sont pas suffisantes. Si, l'agression persiste en durée et en intensité, l'organisme perd ses ressources adaptatives et les conséquences sont négatives. Ces

²⁶⁶ SELYE, H. (1975). Le stress de la vie : problème de l'adaptation, Ville Saint-Laurent, Paris, Lacombe, Gallimard,

²⁶⁷ ROSS-LACHANCE, É. (1999). Les représentations sociales du stress en milieu de travail : essai de maîtrise, Québec, Université Laval.

conceptions physiologiques reposent sur un schéma stimulus-réponse critiquable car elles ne prennent pas en compte les variations interindividuelles. Ces conceptions définissent l'individu comme passif face à une situation stressante et n'intègrent pas de composantes psychologiques, ni d'évaluation subjectives des situations environnementales. Eloignée d'une simple relation de cause à effet, les conceptions interactionnelles du stress mettent l'accent sur la dimension cognitive entre le stimulus aversif et la réponse de l'individu. Dans cette optique, le stress ne peut être ni réduit à sa composante environnementale (source de stress), ni à sa composante individuelle (les ressources). Le stress est le résultat d'une relation dynamique entre l'individu et les exigences de l'environnement, les ressources individuelles et sociales pour faire face à ces demandes, et la perception par l'individu de cette relation. C'est un processus par lequel des événements menaçants provoquent des comportements d'ajustement face à cette menace. Les événements environnementaux entraînant ces processus sont appelés "stress" ou "agents de stress". Les réactions qu'ils suscitent sont désignées comme "réponse de stress". Le stress est défini comme le résultat de l'appréhension individuelle de la situation et de la réaction à celle-ci. Pour Lazarus²⁶⁸, il y a stress quand une situation a été évaluée par le sujet comme impliquant et comme excédant ses ressources adaptatives. Par conséquent, le stress dépend autant de la situation environnementale, des ressources ou des capacités de faire face. Le modèle développé par LAZARUS et FOLKMAN²⁶⁹ met en évidence trois types de variables intervenant dans l'évaluation de stress. Ces types de variables comprennent : les prédicateurs, les médiateurs, les effets à court et à long termes. Le modèle de LAZARUS et FOLKMAN souligne que le stress psychologique est déterminé par la perception individuelle de la relation spécifique avec l'environnement. Cette perception résulte de facteurs personnels et de facteurs contextuels ou environnementaux. Le constat de LAZARUS et FOLKMAN²⁷⁰ est que la prise en compte des prédicateurs (variables personnelles et variables environnementales) ne suffit pas à expliquer les conséquences sur la santé, sur le bien-être et sur le comportement des individus. L'idée est de déterminer la réaction face aux demandes environnementales et de décrire comment ces demandes peuvent affecter les processus d'adaptation de l'individu à long terme. Dans le domaine du stress au travail, le modèle de

²⁶⁸ LAZARUS, R., & et FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York springer.

²⁶⁹ Libid.

²⁷⁰ Libid.

Karasek et Theorell ²⁷¹ met en avant deux déterminants : la latitude de décision (degré de contrôle, autonomie de décision) et les demandes environnementales (quantité de travail, les exigences intellectuelles). L'hypothèse est qu'un niveau élevé de latitude de décision ou de contrôle permet de réduire les effets négatifs des demandes de l'environnement professionnel sur la santé. Selon Karasek, un niveau élevé de demandes au travail associé à un niveau faible de latitude de décision aboutit à un niveau élevé de tension. A l'inverse, une demande forte de l'environnement professionnel peut être modérée par un niveau élevé de latitude de décision. Karasek et Theorell ²⁷² enrichissent le modèle par l'introduction d'un facteur supplémentaire, le soutien social, qui confirme l'incidence de variables psychosociales dans l'évaluation de l'intensité de stress perçue. Hellemans et Karnas ²⁷³ ont repris le modèle de Karasek et Theorell pour tester la structure factorielle des trois dimensions (Latitude de décision, demandes au travail, soutien social). Les résultats de leur recherche ont permis de nuancer factoriellement les trois facteurs pour former un modèle à six facteurs : latitude de décision et apprentissage, pression du temps et dérangement, soutien social du supérieur et soutien social des collègues. Suite aux analyses de variances, les auteurs avancent plusieurs types de profils en fonction du degré de stress perçue. Lorsque des personnes se perçoivent « pas du tout stressé », ces personnes se caractériseraient par une latitude de décision moyenne, des demandes psychologiques au travail très faibles et un soutien social très élevé. Lorsque des personnes se perçoivent « très stressé », ces personnes se caractériseraient par une latitude de décision très faible, des demandes psychologiques au travail très élevées et un soutien social très faible. Les personnes qui se percevraient « légèrement stressées » auraient à faire face à moins de demandes psychologiques au travail comparativement à une personne se percevant comme « modérément stressé ». Le constat de Hellemans et Karnas ²⁷⁴ est que plus les personnes perçoivent un stress élevé, moins elles disposeraient de ressources (individuelles et sociales).

²⁷¹ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

²⁷² *Libid.*

²⁷³ Hellemans C. et Karnas G. (1999), « Epreuve de validation du modèle de Karasek auprès de travailleurs du secteur tertiaire. Relations du modèle avec les « tensions mentales », *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 3ème trimestre, vol. 49, N° 3, p. 215-224

²⁷⁴ *Libid.*

4.1.2. La santé psychologique au travail

La santé psychologique au travail est un état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de produire, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction LEGAULT et MORACHE de façon plus générale, la santé psychologique, ou santé mentale, est un état de bien-être psychologique caractérisé par une aptitude à nouer des relations harmonieuses avec autrui, à contribuer de façon constructive aux modifications du milieu social, professionnel et physique ainsi qu'à se comporter de façon acceptable socialement²⁷⁵.

4.1.3. La détresse psychologique

La détresse psychologique est une mesure non spécifique de l'état de santé mentale qui postule l'existence d'un continuum santé – maladie mentale et qui recouvre deux des plus importants syndromes observés en santé mentale, la dépression et l'anxiété²⁷⁶ La mesure de la détresse psychologique peut fournir une image générale de la fréquence des problèmes de santé mentale et des troubles mentaux dans une population.

4.1.4. Le problème de la santé mentale et le trouble mental

Le problème de santé mentale, ou de santé psychologique, est l'état mental d'une personne résultant d'une perturbation des rapports entre cette personne et son environnement, qui peut prendre des formes d'expression diverses. Selon la même définition, le concept de « problème de santé mentale » est beaucoup plus large que celui de « trouble mental » (qui sera détaillé plus loin), puisqu'une personne peut présenter quelques-unes des caractéristiques d'un trouble mental, apparentes ou non, sans qu'un diagnostic puisse être posé et sans que la personne soit

²⁷⁵ (<http://www.granddictionnaire.com>, page consulté 2 mai 2012).

²⁷⁶ (http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/partn_etudnh_trave/pop_active/c17_2006.htm, page consultée 2012)

perturbée dans ses activités quotidiennes²⁷⁷. Le trouble mental, ou trouble psychologique, est un problème grave, également désigné par le terme de « maladie mentale ». Ce terme n'est pas exempt de connotations négatives. On définit un tel trouble comme un type de maladie pouvant être diagnostiqué lors de consultations, caractérisé par des manifestations psychologiques ou comportementales significatives entraînant une détérioration marquée des capacités cognitives, affectives et relationnelles de la personne. Il est également précisé que pour qu'on puisse parler de troubles mentaux il faut qu'un individu présente un nombre suffisant de symptômes propres à une maladie précise (la dépression, la schizophrénie, les troubles bipolaires, etc.), qu'un diagnostic puisse être posé et que cet état affecte la vie normale de la personne. Si ces conditions ne sont pas remplies, on parle plutôt de problèmes de santé mentale²⁷⁸. Certains troubles psychologiques peuvent être causés directement ou indirectement par le travail. Il s'agit principalement des troubles de l'humeur, des troubles anxieux, des troubles de stress post-traumatique; et, enfin, des troubles de l'adaptation, dont le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout²⁷⁹.

4.1.5. Les troubles de l'humeur

Les troubles de l'humeur peuvent être unipolaires (dépression) ou bipolaires (maniacodépression). La dépression est un trouble de l'humeur résultant de l'interaction d'un ensemble de facteurs biologiques (déséquilibre dans la chimie des neurotransmetteurs du cerveau), psychologiques et sociaux (ex. : divorce, chômage). [...] Elle est caractérisée par la persistance des symptômes suivants : troubles du sommeil, manque d'énergie, de motivation, irritabilité et mal de vivre²⁸⁰. La dépression doit être distinguée de la déprime passagère. Elle peut être diagnostiquée lorsque les symptômes dépressifs se maintiennent à toute heure du

²⁷⁷ (<http://www.granddictionnaire.com>, page consulté 2 mai 2012)

²⁷⁸ (<http://www.granddictionnaire.com>, page consulté 2 mai 2012)

²⁷⁹ COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Rapport annuel d'activité 2005, Québec, CSST, 2006.

²⁸⁰ DESMARAIS, Danielle et autres. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*, Québec, Publications du Québec, 2000, 192 p.

jour, pendant au moins deux semaines. Chez la personne sujette à un trouble bipolaire, on voit alterner des états de dépression et des états euphoriques de grande énergie.

4.1.6. Les troubles anxieux

Tout comme pour les troubles de l'humeur, il faut distinguer les troubles anxieux de l'anxiété passagère. La personne souffrant d'un trouble d'anxiété généralisé vit des soucis excessifs par rapport à ses activités normales : elle est constamment inquiète, à un point tel que cela nuit à son fonctionnement tant au travail que dans sa vie personnelle. Le trouble panique est une autre forme de trouble anxieux, qui se caractérise par des attaques de peur ou des malaises extrêmement intenses et pénibles, qui peuvent être confondus avec une attaque cardiaque et qui atteignent leur sommet habituellement en moins de dix minutes²⁸¹.

4.1.7. Les troubles de stress post-traumatique

Ce trouble mental peut affecter quiconque a été victime ou témoin d'un ou de plusieurs événements traumatisants. Dans le cadre du travail, de tels événements peuvent être un vol à main armée, un accident ou des situations de guerre, dans le cas particulier des militaires. La personne atteinte d'un trouble de stress post-traumatique revit continuellement ce ou ces événements sous forme de « flash-back » ou de cauchemars à répétition, et elle voit ses activités normales gravement perturbées par le traumatisme (<http://www.ataq.org/tsd.htm>).

²⁸¹ COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Rapport annuel d'activité 2005, Québec, CSST, 2006.

4.1.8. Les troubles de l'adaptation

Un trouble de l'adaptation est une réaction émotionnelle et comportementale à un stress qui se caractérise soit par le fait que la réaction est plus importante qu'il n'était attendu en réaction à ce stress, soit par une altération significative du fonctionnement social, professionnel ou scolaire de la personne atteinte. On parle de trouble de l'adaptation lorsque la perturbation liée au stress ne répond pas aux critères d'un autre trouble psychologique²⁸². Bref, le trouble de l'adaptation est en lien direct avec le stress. Lorsque le stress vient du milieu de travail, le trouble de l'adaptation prend une appellation bien connue, le burnout, ou syndrome d'épuisement professionnel. Selon la définition de l'Office québécois de la langue française, qui déconseille l'usage du terme burnout, l'épuisement professionnel est un état d'épuisement physique, émotionnel et intellectuel qui résulte du stress ressenti par un individu placé dans une situation où il devient incapable de répondre aux exigences de sa profession. Il est également précisé dans Le grand dictionnaire terminologique que les termes syndrome d'épuisement professionnel et épuisement professionnel désignent un épuisement spécifique au travail qui ne doit pas être confondu avec la dépression, une personne déprimée ayant des difficultés à fonctionner dans toutes les sphères de sa vie, alors que celle atteinte d'épuisement professionnel peut très bien fonctionner lorsqu'elle n'est pas au travail²⁸³. L'épuisement professionnel est un syndrome : il n'est pas reconnu techniquement comme une maladie : cependant, il peut être causé par un trouble de l'adaptation qui, lui, est reconnu en tant que maladie diagnostiquée²⁸⁴. En effet, le médecin peut diagnostiquer un trouble de l'adaptation lorsqu'un travailleur ne peut plus travailler parce qu'il souffre d'épuisement professionnel et qu'aucun autre trouble mental ne peut être diagnostiqué²⁸⁵. L'épuisement professionnel est un phénomène progressif, marqué par différentes phases : la première est celle de l'idéalisme, où la personne se consacre entièrement à son travail même si ce dernier est très exigeant et que les conditions ne sont pas nécessairement favorables. La seconde est celle du plafonnement, alors que la personne se rend compte que, malgré ses efforts, les résultats atteints sont

²⁸² (<http://www.psychomedia.qc.ca/qfr33.htm>)

²⁸³ OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. Le grand dictionnaire terminologique. Page consultée le 2 mai 2006. <http://www.granddictionnaire.com>

²⁸⁴ BRUN, J.-P., & LAMARCHE., C. (2003). *Évaluation des coûts du stress au travail*, Québec, CGSST.

²⁸⁵ Libid.

insatisfaisants. Suivent enfin la désillusion, la personne devenant impatiente et cynique, puis la démoralisation : la personne perd alors tout intérêt pour son travail et ne peut plus travailler.

4.2. Les causes individuelles

Les problèmes de santé mentale au travail affectent au premier chef les personnes elles-mêmes. C'est dire que les demandeurs d'emploi travailleurs doivent composer avec la souffrance qu'entraînent les problèmes de santé psychologique. Ce qui n'empêche pas cette souffrance d'avoir des répercussions importantes sur l'entourage des demandeurs d'emploi, sur leur milieu de travail et sur la société tout entière. Pourquoi deux individus, placés dans une situation comparable à tous égards, peuvent-ils souffrir ou pas de problèmes de santé mentale liés au travail? Les théories avancées pour expliquer le syndrome d'épuisement professionnel peuvent aider à répondre à cette question, même si la perspective adoptée par le conseil dépasse le seul phénomène d'épuisement professionnel. Il sera question dans cette section de la théorie de la conservation des ressources, basée sur la théorie générale du stress et du modèle transactionnel du stress au travail.

4.3. La théorie de la conservation des ressources

C'est la théorie de la conservation des ressources qui a semblé obtenir le plus de résultats positifs dans les nombreuses études sur l'épuisement professionnel. Cette théorie se fonde sur le fait que les individus cherchent à obtenir et à préserver leurs ressources, c'est-à-dire tout ce à quoi ils accordent de la valeur. La théorie précise que, lorsque ces ressources sont menacées, la personne subit un stress. Ce stress se manifeste aussi lorsque les ressources sont insuffisantes pour répondre à la demande, lorsque les ressources sont perdues ou lorsque des ressources sont investies sans que le rendement recherché soit obtenu. Dans le milieu de travail, la demande inclut une lourde charge de travail, des événements stressants, ainsi que des conflits ou des ambiguïtés de rôle. Quant aux ressources, ce sont par exemple le soutien social de la part des collègues et des supérieurs, les possibilités d'amélioration de l'emploi (sur le plan de l'autonomie, du contrôle de la demande ou de la participation aux décisions), de même que la reconnaissance de l'effort et de la compétence. Un déséquilibre entre les

demandes relatives à l'emploi et les ressources du travailleur sera source de stress, puis de diminution des ressources. Souvent, le travailleur dans cette situation redoublera d'ardeur afin d'inverser la tendance : il investira donc davantage de ressources, espérant récolter des bénéfices. Cependant, un investissement qui ne rapporte pas les fruits escomptés est source de stress supplémentaire et entraîne une perte additionnelle de ressources. C'est le cercle vicieux menant à l'épuisement, dont le travailleur tente de se distancier en adoptant une attitude cynique, tout en se sentant de plus en plus inefficace et inutile. Au bout du compte, ce processus conduit à la disparition complète des ressources : c'est l'épuisement professionnel.

4.4. Théorie du stress, modèle transactionnel

Le modèle transactionnel de Lazarus²⁸⁶, définit également le stress comme la résultante d'un déséquilibre entre les demandes de l'environnement et les ressources d'un individu. Selon ce modèle, toutefois, ce n'est pas la menace de perdre des ressources qui cause le stress, mais plutôt l'incapacité perçue par le travailleur de satisfaire aux exigences de l'emploi. Selon cette théorie, l'individu fait une évaluation primaire de la demande à laquelle il doit répondre. La demande peut être perçue comme un défi ou encore comme une menace si l'individu juge qu'elle risque d'engendrer des conséquences négatives. Ensuite, l'individu fait une évaluation dite secondaire où il tente de déterminer quelles sont les ressources disponibles pour répondre à la demande. Ainsi, le stress occupationnel suppose que les demandes liées au travail excèdent la capacité de l'employé à s'adapter à ces demandes²⁸⁷. Les effets du stress peuvent donc être positifs et procurer la motivation, l'énergie et la créativité nécessaires pour accomplir une tâche si l'individu estime qu'il possède les capacités et les ressources requises pour y arriver. Les effets du stress sont négatifs lorsqu'il y a discordance entre les ressources de l'individu et la demande²⁸⁸.

²⁸⁶ LAZARUS, R., & et FOLKMAN, S. (1984). *stress, appraisal and coping*. New York springer.

²⁸⁷ Wiley, J. (1988). *Introduction to the theory and practice of econometrics*. New York.

²⁸⁸ COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Rapport annuel d'activité 2005, Québec, CSST, 2006.

Les deux théories sont donc très utiles pour décrire comment le stress au travail agit sur la santé psychologique, parvenant à épuiser des travailleurs mentalement, psychologiquement et émotionnellement. Ces théories permettent également d'établir des liens entre différentes sources de stress et leurs conséquences néfastes pour la santé physique et psychologique des travailleurs²⁸⁹.

4.5. Le travailleur n'est pas le seul responsable de sa santé psychologique

Les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé psychologique sont souvent les premiers à se considérer comme responsables de leur propre sort. La responsabilité est plus facile à porter si elle ne repose pas sur les épaules de la personne qui souffre, mais plutôt sur le travail de celui qui s'est brûlé à la tâche. Dans un monde où les notions de productivité, de concurrence et d'excellence sont hautement valorisées, voilà peut-être ce qui explique en partie l'intérêt que suscite la notion d'épuisement professionnel.

Mais la notion d'épuisement professionnel sous-entend aussi que « certains individus souffriraient d'une incapacité à négocier les situations stressantes », alors que d'autres en sont capables. Cette approche théorique tend donc malgré tout à faire porter la « responsabilité » des problèmes de santé psychologique au travail principalement sur les individus et considère le travail comme un simple « stresser » externe et non pas comme un élément sur lequel il est possible d'agir. Il importe de comprendre que tant et aussi longtemps que ce modèle de la responsabilité individuelle domine, il n'y a aucune obligation pour un établissement ou une institution de reconnaître que le stress au travail est une problématique sociale reliée à une organisation pathogène du travail²⁹⁰. Le syndrome d'épuisement professionnel ne peut être considéré indépendamment des concepts plus généraux de stress et de santé au travail. Si l'on veut mieux comprendre le phénomène de l'épuisement professionnel chez les demandeurs d'emploi, il est donc nécessaire d'examiner de façon plus globale les problèmes de santé psychologique au travail. En conséquence, il apparaît indispensable de mieux situer l'épuisement professionnel non seulement en tant que problème de santé individuelle, mais

²⁸⁹ ALDERSON, M. (2004). *La psychodynamique du travail et le paradigme du stress* : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail. Québec.

²⁹⁰ Libid.

également en tant que problème lié au milieu de travail ainsi qu'en tant que problème de société.

4.6. La psychodynamique du travail

La psychodynamique du travail pose la question de « l'analyse de la souffrance psychique résultant de la confrontation des hommes à l'organisation du travail »²⁹¹. Le champ d'intérêt de la psychodynamique du travail est le collectif de travail, les équipes de travail, et il dépasse le travailleur pris isolément. Cette approche, qualitative par définition, cherche non seulement l'analyse, mais également l'intervention afin d'améliorer les milieux de travail, avec la participation des employés et des employeurs. Les chercheurs de cette école ont été surpris de constater que dans beaucoup de milieux de travail, malgré des contraintes énormes et beaucoup de rigidité dans l'organisation du travail, la plupart des travailleurs restaient en bonne santé psychologique. Pourquoi? Notamment parce que l'organisation du travail n'est pas strictement subie par les travailleurs; toutes les consignes sont réinterprétées et reconstruites par ceux-ci²⁹². Mais certaines tendances nouvelles dans les pratiques de gestion sont fort alarmantes, selon Marie-Claire Carpentier-Roy, la pionnière québécoise de la psychodynamique du travail. Les nouveaux modes de gestion, qui prônent aussi l'autonomie, qu'est-ce qu'ils font? Basés sur l'excellence, ils envoient le message : « Tu es bon – tu es capable nous te faisons confiance; il y avait deux départements, maintenant on fusionne et tu diriges les deux. » On ne lui dit pas qu'il devra en faire deux fois plus. Alors, on touche ici à ce qu'il y a de plus noble chez les individus (le désir d'être utile, la recherche identitaire) mais en l'orientant dans le créneau de la compétition, dans toute la grande chimie de la mondialisation. On demande aux individus de produire toujours plus avec toujours moins pour être bien compétitifs [...]. Dans un premier temps, les gens embarquent là-dedans parce qu'ils se disent : « Enfin, on nous fait confiance, on nous responsabilise. » C'est la passion, ce sont les rêves que l'on vient chercher. Mais quand la réalité prend le relais du rêve, c'est le désenchantement, le piège total : l'imputabilité, mais sans avoir le pouvoir décisionnel réel, ni

²⁹¹ Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.

²⁹² ALDERSON, M. (2004). *La psychodynamique du travail et le paradigme du stress : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail*. Québec.

les moyens d'assumer cette responsabilité. Ce ne sont pas de vrais espaces de liberté et d'autonomie²⁹³. D'autres approches se situent au même niveau que la psychodynamique du travail afin d'expliquer comment l'environnement psychosocial du travail est un déterminant important de la santé. Ces approches incluent le modèle de la reconnaissance au travail de Siegrist et celui de la tension au travail de Karasek.

4.7. La reconnaissance au travail

Le modèle théorique de la reconnaissance au travail de Siegrist pointe du doigt le manque de reconnaissance au travail comme cause importante de stress²⁹⁴. Ce modèle se fonde sur l'équilibre nécessaire entre l'effort et la reconnaissance au travail. Le principe de la réciprocité sociale est au cœur de l'approche théorique de Siegrist. La réciprocité sociale est le principe selon lequel les personnes adoptent des comportements de coopération mutuelle et fournissent des efforts en s'attendant, selon la norme sociale, à recevoir en échange une certaine reconnaissance.

La reconnaissance au travail s'exprime de plusieurs façons : récompense financière, expression d'estime pour le travail accompli ou l'effort donné et occasions de développement de carrière, y compris la sécurité d'emploi. Lorsque des efforts sont fournis sans une reconnaissance adéquate, il se produit une violation de cette norme implicite. La personne vit alors des émotions négatives et un stress chronique. Selon le modèle de Siegrist, le déséquilibre entre un effort élevé et une faible reconnaissance est maintenu lorsque le lien d'emploi est mal défini ou que les travailleurs n'ont pas la possibilité de changer d'emploi (faible qualification, mobilité réduite, marché de l'emploi précaire). Il en est de même si les employés acceptent ce déséquilibre pour des considérations futures, ou si ces derniers ont des dispositions naturelles à se surengager, notamment parce qu'ils perçoivent les niveaux d'effort et de reconnaissance de façon erronée. À l'opposé, des émotions positives entraînées par des récompenses sociales appropriées engendrent le bien-être, la santé, la survie. Selon

²⁹³ DROLET, D. E. (2001). « Entrevue guidée avec Marie-Claire Carpentier-Roy, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé », <http://www.pistes.uqam.ca/v3n2/sommaire.html>, pp. vol. 3, no. 2, p. 10. Page consultée le 16 juin 2006.

²⁹⁴ (<http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/eri/theorie.htm>).

Davezies, Au travail, la reconnaissance est fondée sur deux jugements. Le premier est un jugement d'utilité. On reconnaît que ce que je fais est utile. Ce jugement est porté par le client, l'élève, le malade, et par la hiérarchie. Il n'est absolument pas évident que tous les salariés bénéficient de ce niveau de reconnaissance. Mais ça n'est pas tout. L'identité ne se règle pas exclusivement dans la dimension de l'utilité. Un deuxième type de jugement intervient. Le jugement esthétique : «ce travail est un travail bien fait !", "c'est du beau travail !". Ce jugement est le jugement des pairs. Ainsi, chaque fois que vous êtes confrontés à une situation inhabituelle, difficile, qui impose une mobilisation particulière, si vous y arrivez, vous n'avez rien de plus pressé que de trouver quelqu'un qui soit en position de mesurer ce qu'il y avait de difficile et de juger de ce que vous avez fait, afin qu'il valide votre action, qu'il la reconnaisse²⁹⁵. Le jugement esthétique comporte lui-même deux dimensions²⁹⁶. C'est un beau travail parce que c'est un travail conforme aux règles qui constituent le collectif de travail. Cette dimension sanctionne l'appartenance à la communauté, premier versant de l'identité. Mais aussi, c'est un beau travail parce qu'il comporte quelque chose de singulier. Parce qu'il y a un apport personnel, parce que ce n'est pas la stricte reproduction de ce qu'on fait habituellement. C'est le deuxième versant de l'identité. L'identité en tant que je ne suis justement identique à aucun autre. Le simple respect des règles renvoie au conformisme. La pure singularité relève de la marginalité. Dans les deux cas, il n'y a pas de reconnaissance. Le jugement des pairs suppose l'articulation de ces deux dimensions. Ainsi peut s'accomplir le processus de sublimation qui offre aux pulsions une issue socialement valorisée.

4.8. La tension au travail et la latitude décisionnelle

Le modèle de la tension au travail de Karasek²⁹⁷ repose sur la notion de latitude décisionnelle. Selon ce modèle, la tension au travail est expliquée non seulement par une demande psychologique élevée, mais également par une faible autonomie décisionnelle. Il s'agit donc d'un modèle bidimensionnel qui peut s'illustrer par le schéma qui suit.

²⁹⁵ Davezies, P. (1999). *Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé*. Travailler, pp. 3,(1) 87-114.

²⁹⁶ Dejourns, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.

²⁹⁷ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Tableau 4
 MODÈLE DE LA TENSION AU TRAVAIL
 Selon Robert Karasek et Tores Theorell 1990

| | | | |
|---|--------|-----------------------|-------------------|
| Tension au travail = (demande/ autonomie) | | Demande psychologique | |
| | | faible | Elevée |
| Autonomie décisionnelle | Elevée | Tension faible | Travail actif |
| | Faible | Travail passif | Tension élevée |

Afin d'illustrer les effets combinés d'une demande psychologique élevée et d'une faible autonomie décisionnelle, Karasek et Theorell proposent l'analogie suivante, inspirée de la vie quotidienne : (Vous traversez en courant une rue passante à l'heure de pointe. Vous voyez du coin de l'œil surgir un camion roulant à grande vitesse, ce qui représente une demande psychologique nouvelle et hautement prioritaire (un stresser), qui vous met en état d'alerte (stress). Bien sûr, un tel état est essentiel d'un point de vue biologique pour assurer une réponse physique et psychologique immédiate afin d'éviter d'être blessé s'enlever du chemin du camion, dans ce cas précis. Juste à ce moment, l'environnement introduit une contrainte, sous la forme d'un nid-de-poule dans lequel vous mettez le pied : vous perdez l'équilibre, compromettant du même coup votre stratégie de fuite. Dans cette situation, vous subirez une tension psychologique beaucoup plus intense, résultant de la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'un faible contrôle sur votre environnement. Le résultat est un état psychologique de peur intense, ou de terreur, une augmentation notable du rythme cardiaque et une sécrétion d'adrénaline) Robert Karasek et Tores Theorell. Nous posons l'hypothèse que ce phénomène de tension psychologique élevée existe, bien que sous une forme moins intense, dans un trop grand nombre d'emplois dans le monde moderne²⁹⁸. Les emplois qui causent la plus forte tension sont ceux qui combinent une demande psychologique élevée et

²⁹⁸ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

une faible autonomie décisionnelle, par exemple dans le cas des serveuses de restaurant ou dans celui des employés du secteur manufacturier dont le rythme de travail est déterminé par les machines. À l'inverse, les emplois combinant une autonomie décisionnelle élevée et une demande psychologique faible sont ceux qui entraînent le moins de tension : on retrouve dans ce groupe, par exemple, les réparateurs de tous genres, les chercheurs en sciences naturelles. Une diagonale illustrée dans le schéma 1 réunit le travail passif, comme celui des concierges ou des surveillants et le travail actif qui combine plutôt une demande psychologique élevée et une autonomie décisionnelle élevée. Ce dernier quadrant regroupe un grand nombre de professions réputées épuisantes : avocats, médecins, gestionnaires, enseignants et infirmières. Malgré leur rythme de travail élevé, les personnes exerçant ces professions conservent habituellement une meilleure santé que celles occupant des emplois tout autant exigeants, mais qui comportent une autonomie décisionnelle moindre. De nombreuses études²⁹⁹ dont des études québécoises, ont montré le lien entre le niveau de stress au travail mesuré selon l'échelle de Karasek (demande psychologique et autonomie décisionnelle) et des indicateurs de santé. En particulier, le lien entre la latitude décisionnelle et l'indice de détresse psychologique élevée a été démontré dans le cadre de l'Enquête Santé Québec de 1998³⁰⁰.

4.9. Le soutien social

Plusieurs études ont démontré que le soutien affectif accordé par les membres d'un réseau réduit l'impact du stress et réduit par le fait même les risques de maladie et de complications³⁰¹. Certaines de ces études BROWN et HARRIS³⁰² ont illustré spécifiquement le rôle essentiel joué par une relation de confiance, particulièrement dans le cas de la

²⁹⁹ MARMOT, M. (1991). « Health Inequalities Among British Civil Servants : the Whitehall II Study ». Vol. 337, no 8754, p. 93-373.

BOURBONNAIS, R., & Michel VÉZINA. (1995). « *La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial* ». Santé mentale au Québec, pp.163.

³⁰⁰ Libid.

³⁰¹ Dean, A. &. (1977). The stress-buffering role of social support. *J. Nervous & Mental Dis.*, pp.(3) 165, 403-416.

COBB, S., & et KASL, S. (1977). *termination: the consequences of job loss*.

³⁰² BROWN, G., & HARRIS, T. (1978). *Social origins of depression a study of psychiatric disorders in women*. Free Press.

«dépression», et plus explicitement chez les femmes. Cette relation de confiance peut s'établir avec un conjoint ou avec un membre du réseau, selon le type de rapports qui unit les conjoints et selon les rapports du couple avec le réseau (Bott, 1962) mais aussi selon la configuration du réseau Mueller³⁰³. Ces recherches ont d'ailleurs mené des praticiens et des praticiennes ainsi que des chercheurs à mettre au point des modèles d'intervention en psychiatrie qui impliquent le réseau primaire dans la prise en charge³⁰⁴. En comparant les réseaux de personnes dites à problèmes psychiatriques et ceux de la population en général, on a observé que la configuration du réseau primaire³⁰⁵ ainsi que sa mobilisation en situation de crise n'était pas la même chez les uns et les autres. Quelques études ont mis l'accent sur l'importance du soutien social fourni par le réseau primaire en temps de chômage. Mais le soutien peut aussi comporter des difficultés. Il cite ainsi une étude SWINBURNE³⁰⁶ qui a illustré les difficultés de communication entre certains chômeurs et chômeuses et leur réseau primaire.

Il y a d'abord les gens qui vivent sous le même toit que la personne en chômage et qui sont le plus souvent le conjoint ou la conjointe et les enfants. Du conjoint, on apprécie l'appui moral, l'encouragement et l'acceptation d'un rythme de vie diminué. Des enfants, on apprécie qu'ils n'aient pas l'air de souffrir de cette diminution du train de vie et que leur seule présence soit un encouragement à ne pas se laisser aller et à persister dans la recherche d'emploi. En retour, la personne en chômage perçoit comme normal d'utiliser son temps libre pour participer davantage aux tâches de la maison, aider le conjoint au travail et consacrer plus de temps aux enfants. De la parenté, on attend un appui moral et une aide financière et concrète, si nécessaire, et surtout on attend de ce réseau qu'il utilise ses contacts dans divers milieux de travail pour signaler les possibilités d'embauché. Beaucoup de chômeuses et chômeurs utilisent une partie de leur temps libre pour fréquenter davantage la parenté et rendre certains

³⁰³ MUELLER, J. (1992). The effects personal development training on the psychological state of long term unemployment women. *Australian psychologist*, pp. 27(3), 176-180.

³⁰⁴ SPECK, R. V., & C. ATTNEAVE. (1974). *Family networks*. New York, Vintage Books.

SPECK, R. V., & U. RUEVENI, I. (1969). Network therapy - A developing concept. *Family Process*. - A developing concept. *Family Process*, pp. 182-191.

³⁰⁵ HANSELL, N. (1976). Reception Service in emergency contexts : Facilitating adaptational work. Dans H. L. H. Parad, *A Mental Health Source book*. Springfield, 111 (pp. 15-23.). Springfield, 111.

³⁰⁶ SWINBURNE, P. (1981). The psychological impact of unemployment on managers and professional staff. *Journal of occupational psychology*, pp. 54(1)47-64.

services qu'ils n'avaient pas le temps de rendre auparavant³⁰⁷. Certaines études tentent de faire des liens entre le statut occupationnel des femmes et leur santé mentale. Waldron a indiqué que Les exigences, tant physiques que psychologiques, liées au double travail généreraient un haut niveau de stress. Par contre, le fait d'avoir un emploi permettrait souvent aux femmes de jouir d'une autonomie financière, de se construire un réseau social et de briser l'isolement. Selon Ingrid Waldron, «l'emploi des femmes, semble avoir des effets à la fois positifs et négatifs sur leur santé, mais qu'aucune conclusion claire et définitive ne peut être dégagée.»³⁰⁸. La relation entre le travail, le non-travail et la dépression doit s'inscrire dans une perspective plus large qui tient compte de l'ensemble des conditions concrètes de vie. D'emblée, nous considérons le soutien social comme un facteur ayant un rôle structurant dans l'expérience des femmes dépressives. Cette dimension ne vient pas que s'articuler aux facteurs sociaux de la dépression ainsi qu'à la compréhension des expériences qui découlent du travail des femmes. Plus que cela, il semble peser sur les trajectoires sociales au niveau de la construction des conditions d'adaptation aux contraintes que les expériences de vie exercent chez les femmes.

Plusieurs études ont montré que la présence du soutien social réduisait l'impact du stress³⁰⁹. Brown et al. (1975) ont mis en évidence l'importance d'une relation de confiance chez des femmes aux prises avec des difficultés. L'individu qui vit une relation de confiance court beaucoup moins de risques de dépression face à l'adversité³¹⁰. Comme le souligne Fréden, «si on est sans cesse frustré, si on semble coincé dans une situation, la goutte qui fera déborder le vase sera le manque total d'une personne en qui on peut avoir confiance et avec qui on peut partager des activités intéressantes. C'est à cette lumière qu'il faudrait considérer le rôle que les amis peuvent jouer dans une dépression.». Le soutien social renvoie à l'importance du réseau social dans une dynamique de dépression et plus spécifiquement chez les femmes. La recherche porte de plus en plus d'attention aux liens entre le réseau primaire et les problèmes

³⁰⁷ Libid.

³⁰⁸ Waldron, I. (1980). *Employment and Women's Health: An Analysis of Causal Relationships*. International Journal of Health Services, pp. 435-454.

³⁰⁹ MUELLER, J. (1992). The effects personal development training on the psychological state of long term unemployment women. Australian psychologist, pp. 27(3), 176-180.

³¹⁰ BROWN, G., & HARRIS, T. (1978). *Social origins of depression a study of psychiatric disorders in women*. Free Press.

psychiatriques. Et selon Mueller, ces recherches sont particulièrement pertinentes pour saisir et comprendre la dépression chez la femme. Pour cet auteur, il faut s'attarder à trois niveaux d'analyse: premièrement, à la structure et aux caractéristiques du réseau primaire; deuxièmement, aux relations de support à l'intérieur de celui-ci et, en dernier lieu, à l'impact du changement et des ruptures à l'intérieur du réseau. Dans notre culture, la femme est volontiers associée à l'idée de l'amour et de l'attachement aux relations humaines (Hall, 1980). On peut donc croire que toute perturbation ou tout changement à l'intérieur du réseau provoque des soucis et de l'anxiété étant donné la valeur qu'on y attache. Selon Maggie Scaft, «la rupture de liens, qui représentent un élément important dans la vie de la plupart des femmes, explique en partie la dépression dont elles souffrent souvent» (citée par Hall, 1980, 66). Dans cette perspective, il semble pertinent de considérer le soutien social dans ses liens avec le double travail. Selon Pitrou (1984), certaines composantes interviennent dans le déroulement de la vie professionnelle des femmes assumant une vie conjugale et parentale. Entre autres, les possibilités de soutien qu'offre l'entourage pour les tâches familiales, que ce soit par le conjoint, par le réseau familial élargi ou par les services collectifs pour la garde et l'éducation des enfants. On peut donc penser que le contexte est aussi important que la spécificité du double travail des femmes.

De plus, toutes ces femmes ne vivent pas les mêmes conditions économiques et sociales. Comme le suggère Danielle Desmarais, n'existe-t-il pas une «diversité dans les stratégies d'articulation de la sphère domestique à celle du travail salarié pour les femmes?». Le support social devient donc un facteur structurant dans une dynamique de dépression. Autant son absence peut accélérer la dégradation d'une situation qui semble sans issue, autant il permet de jeter les bases à une reprise en main des situations difficiles. D'autres études démontrent que la santé, tant physique que psychologique, est liée de près à la condition socio-économique³¹¹. À titre d'exemple, il est intéressant de comparer l'évolution de l'espérance de vie au Japon et en Grande-Bretagne entre 1955 et 1985, illustrée par le tableau 4.

³¹¹ Robert G. EVANS, Morris L. BARER et Theodore R. MARMOR (dir.), Être ou ne pas être en bonne santé : biologie et déterminants sociaux de la santé, Montréal, PUM, 1996, 359 p.

4.10. Le niveau de vie et la santé

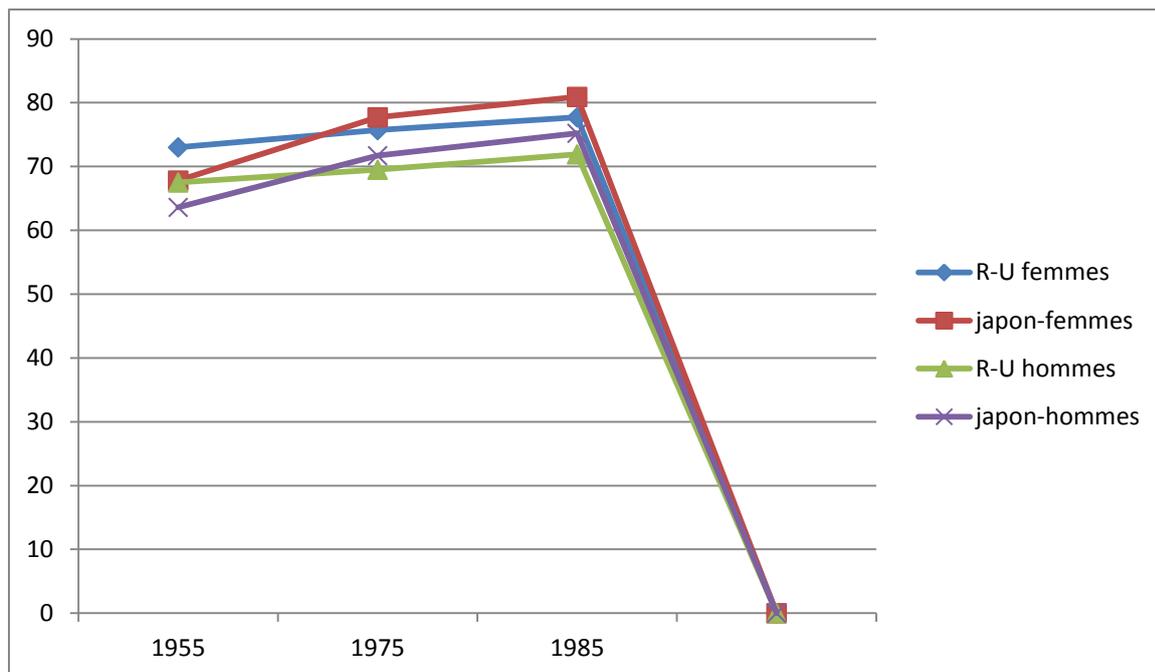
Contrairement au Royaume-Uni, le Japon a connu une croissance économique fulgurante au cours des 30 années, telle que présentée dans le tableau 5. Dans les années cinquante, le PNB (produit national brut) par habitant du Japon était inférieur à celui du Royaume-Uni. En 1987, le Japon avait largement distancé son rival européen : son PNB par habitant était même rendu deux fois plus élevé que celui du Royaume-Uni³¹².

Tableau 5

ESPÉRANCE DE VIE AU JAPON ET AU ROYAUME-UNI DE 1955 À 1985

| années | 1955 | 1975 | 1985 |
|---------------|------|------|------|
| R-U femmes | 73,0 | 75,7 | 77,7 |
| Japon- femmes | 67,8 | 77,0 | 80,9 |
| R-U hommes | 67,5 | 69,5 | 71,9 |
| Japon-hommes | 63,3 | 71,7 | 75,2 |

³¹² Libid.



L'augmentation spectaculaire de la richesse collective du Japon n'est pas la seule explication de l'amélioration de l'espérance de vie. Selon la Banque mondiale, le Japon était également à la même époque le pays où la différence relative entre les revenus est la plus faible³¹³. Or, ce n'est pas seulement le niveau de richesse d'un pays qui influe positivement sur la santé d'une population, mais également la répartition de la richesse.

4.11. Pourquoi les riches sont-ils en meilleure santé?

On doit d'abord noter que les personnes en moins bonne santé ont un revenu plus faible, simplement du fait de leur état. Mais comment expliquer le véritable lien causal entre la condition socio-économique et l'état de santé des personnes à plus faible revenu? Ce lien s'explique par différents facteurs sociaux, comme l'indique le tableau 6³¹⁴.

³¹³ Libid.

³¹⁴ AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA, Le lien entre le statut socio-économique et la santé de la population : explication des inégalités en matière de santé. [En ligne][http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/ressources/gradient_f.htm] (Page consultée le 6 novembre 2006).

Tableau 6

FACTEURS EXPLICATIFS DU LIEN ENTRE SANTÉ ET CONDITION SOCIO-ÉCONOMIQUE

| FACTEURS SOCIAUX | DESCRIPTION |
|--|--|
| Le style de vie individuel | En fonction de leurs habitudes et de leurs comportements liés à la santé, les différents sous-groupes sont exposés à différents risques de maladies mortelles ou invalidantes. |
| L'environnement physique | Les différents types d'expositions aux agents physiques, chimiques et biologiques à la maison, au travail et au sein de la collectivité ont différents effets sur l'état de santé. |
| Les conditions socio-économiques et psychosociales | Effets de l'accès aux ressources matérielles, de l'isolement social, du rôle au sein de la société civile, de la répartition des revenus et du stress de la vie quotidienne. |
| | Différences dans la façon de solliciter des |

| | |
|---|---|
| <p>La différence dans l'accès ou la réaction aux soins de santé</p> | <p>soins, dans la qualité des services de santé et l'accès à ces services, et dans les résultats d'un traitement donné.</p> |
|---|---|

Fait à noter, ces facteurs agissent de façon globale, leur influence se fait sentir pour toutes sortes de problèmes de santé, et ce, de la petite enfance jusqu'à la fin de la vie. On observe donc ce phénomène, qualifié de « gradient social », à toutes les étapes de la vie : au début du cycle de vie, en ce qui concerne la mortalité infantile et le faible poids à la naissance; durant les premières années de l'âge adulte, en ce qui concerne les décès causés par des blessures et les problèmes de santé mentale; à la fin de la période correspondant à l'âge moyen, en ce qui concerne la mortalité et la morbidité causées par les maladies chroniques précoces; et durant les dernières années de la vie, en ce qui concerne la démence et d'autres maladies dégénératives³¹⁵.

4.12. Demandeurs d'emploi, pauvreté et santé mentale

Les liens importants entre pauvreté et santé mentale ont été démontrés à de nombreuses reprises, y compris par le Comité de la santé mentale du Québec qui a affirmé que : Les inégalités introduisent au cœur même des sociétés démocratiques une sorte de cassure, de déchirure qui constitue la toile de fond où s'élaborent la genèse complexe et l'évolution des problèmes de santé mentale. Ces problèmes, en effet, ne tombent pas du ciel, ils ne sont pas « naturels »³¹⁶. Un cumul de situations difficiles dès les premières étapes de la vie est un terreau fertile où peuvent germer des problèmes de santé mentale. De plus, la transition vers l'âge adulte constitue une période difficile en soi. Aux changements biologiques et émotionnels propres à l'adolescence peut s'ajouter le stress résultant d'une quête d'autonomie, avec ce que

³¹⁵ Libid.

³¹⁶ COMITÉ DE LA SANTÉ MENTALE, Les liens entre la pauvreté et la santé mentale. De l'exclusion à la pauvreté, Montréal, Gaëtan Morin, 1994, p. 200.

cela peut comporter d'occasions de conflits, notamment avec les parents. À ces situations familiales difficiles peuvent se juxtaposer les incertitudes liées aux études, à l'orientation scolaire et professionnelle, puis à l'insertion professionnelle³¹⁷. Mais, parmi tous ces facteurs, la pauvreté joue un rôle de premier plan. Pour les demandeurs d'emploi, les privations matérielles [...] semblent les conditions qui génèrent le plus de détresse psychologique. Si les caractéristiques sociodémographiques, les conditions de vie, les expériences de chômage, les attitudes et le soutien parental ont des effets qui varient selon le sexe et la situation d'emploi, les privations matérielles perçues quant à elles agissent de la même façon sur la santé des demandeurs d'emploi, peu importe leurs caractéristiques ou leur situation de vie³¹⁸.

4.13. Chômage, précarité et santé mentale

Parmi les grands déterminants sociaux de la santé mentale, la situation globale de l'individu au sein du marché du travail occupe une place importante.

Une étude auprès de diplômés universitaires québécois sujets à un chômage de longue durée a indiqué que ces derniers souffraient plus souvent que le reste de la population de dépression sévère, caractérisée par des troubles d'humeur (tristesse, pessimisme et irritabilité) ainsi que d'une forte anxiété, de troubles cognitifs et d'une très vive agressivité³¹⁹. Le chômage et la précarité constituent souvent un véritable cercle vicieux : L'augmentation des symptômes psychologiques dus à une perte d'emploi et à des conditions économiques précaires influence à son tour les probabilités de réembauche et ce cercle vicieux peut conduire au développement d'incapacités chroniques chez certaines personnes. Le sentiment de perte de contrôle sur sa situation de vie jouerait un rôle important dans la construction de ce processus, notamment lorsque les personnes sans emploi estiment que l'emploi est hors d'atteinte et que cette situation est normale parce qu'elles n'ont pas les qualifications requises pour répondre aux exigences du marché du travail et parce qu'elles considèrent ne pas faire une recherche

³¹⁷ Danielle DESMARAIS et autres, *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunesadultes*, Québec, Publications du Québec, 2000, 192 p.

³¹⁸Romaine MALENFANT et autres, *Précarisation du travail et santé : briser le cercle vicieux de l'exclusion*, Québec, RIPOST, 2004, p. 4-5. [En ligne] [<http://www.fqpsc.gouv.qc.ca/recherche/pdf/rap-ripost.pdf>] (Page consultée le 13 avril 2007).

³¹⁹ Gérard OUMET, « *Étude de la détresse psychologique de récents diplômés universitaires victimes d'un chômage prolongé* », *Santé mentale au Québec* (1995), vol. XX, no 1, 36 p.

d'emploi suffisante. L'apathie, la résignation et la dépression sont des réactions au fait de se percevoir comme appartenant à un groupe socialement défavorisé³²⁰.

³²⁰ Romaine MALENFANT et autres, Précarisation du travail et santé : briser le cercle vicieux de l'exclusion, Québec, RIPOST, 2004, p. 4-5. [En ligne] [<http://www.fqrcs.gouv.qc.ca/recherche/pdf/rap-ripost.pdf>] (Page consultée le 13 avril 2007).

Chapitre V

Deux situations particulières à explorer : les femmes et les diplômés

5.1. Importance du travail chez les femmes : études sur les rôles multiples

Vouloir aborder la problématique de l'emploi chez les femmes et tenter de comprendre la manière dont elles vivent leur rapport au travail peut difficilement se faire sans prendre en compte le contexte global de leur vie, comme le fait d'être conjointe, mère, ou au contraire de vivre seule. Bien que, depuis plus de quarante ans, dans les pays occidentaux, les femmes soient très présentes sur le marché du travail, elles n'ont pas sans cesse de continuer d'assumer les autres tâches qui leur incombent « traditionnellement ».

Le cumul des tâches, notamment celles reliées à la famille et à la carrière, ou ce qu'on appelle la double tâche, a suscité l'intérêt de nombreux chercheurs. Voyons ceux qui se sont intéressés à l'effet de l'addition des rôles sur la santé mentale de ces femmes. La littérature nord-américaine sur le sujet est ancienne.

Les hypothèses d'expansion.

La première a été proposée par Goode³²¹, et suppose que l'être humain a accès à une réserve d'énergie limitée.... mais aussi que les femmes restent à la maison ! Selon cette théorie énergétique, l'ensemble des rôles entrepris par un individu serait habituellement trop exigeant, ce qui aurait comme résultat de vider son réservoir d'énergie jusqu'à ce que, tôt ou tard, il s'épuise complètement. L'auteur propose une analogie avec la vie économique : l'individu dispose d'un montant d'argent limité, qui s'épuise à force d'être dépensé. Afin de ne pas se retrouver sans le sou, celui-ci doit restreindre ses dépenses et choisir où iront ses économies en établissant des priorités. Dans la perspective de ce modèle énergétique relativement simple, plus le nombre de rôles augmente, plus le potentiel d'énergie tendrait à diminuer, avec, pour conséquence une détérioration de la santé mentale³²².

³²¹ Goode, W. (1960). *A theory of role strain*. "American Sociological Review" 25.483-496

³²² Goffman, E. (1983) *notes on the management of spoiled identity*. Englewood cliffs, New Jersey, Prentice-hall.

L'ajout de tout rôle supplémentaire requerrait donc un ajustement des rôles déjà existants ainsi que des obligations qui en découlent, créant ainsi une surcharge dans la demande. Pour Goode³²³, enfin, les gens doivent constamment faire des compromis afin d'accomplir les exigences rattachées aux divers rôles. En guise de réplique aux postulats avancés par tenants de cette école de pensée, GOVE a présenté l'hypothèse d'expansion. Celle-ci contrairement à l'hypothèse de rareté, fait référence aux dimensions d'abondance et d'expansion de l'énergie humaine. Selon cette théorie, la santé mentale des hommes serait meilleure que celle des femmes précisément en raison de l'accumulation des rôles, à savoir leur implication à la fois dans leur emploi, dans des activités sociales ainsi que dans leur responsabilité familiales. Le fait de jouer plusieurs rôles, dont celui de salarié, permettrait d'établir des liens avec d'autres personnes, ce qui aurait comme effet d'apporter en retour des privilèges, une sécurité de statut, une augmentation de l'estime de soi, un enrichissement de la personnalité et, enfin des relations sociales³²⁴. D'autres défenseurs de cette approche³²⁵ ne nient pas la tension qui peut être produite par les rôles multiples mais soutiennent que les bénéfices retirés de cette accumulation la dépassent largement, et donc, pour reprendre l'analogie de (Goode, 1960), que la « dépense » se traduirait en un investissement rentable.

Ces théories ont été vérifiées auprès d'échantillons de femmes, dont le nombre de rôles variait, afin de savoir quel modèle explicatif pouvait le mieux décrire la façon dont elles vivaient le cumul des tâches. Pietromonaco³²⁶ et ses collaborateurs ont effectué leur recherche à partir d'un échantillon de 500 femmes dont toutes occupaient au moins le rôle de salariée à temps plein ou partiel. Ces femmes, âgées entre 22 et 66 ans, avaient un niveau élevé de scolarisation (55,8% possédaient une maîtrise). Les rôles considérés dans l'étude

Sarbin, T.R. et Allen, V.L. (1968). *Rôle theory*, in G. Lindzey et E. Aronson. *The hand book of social psychology*, vol.1, (PP.488-587). Reading, ma : Addison-Wesley.

³²³ Libid.

³²⁴ Sieber, S.D. (1974). *Toward a theory of rôle accumulation*. *American sociological review*, 39, 567-578

³²⁵ Marks, S.R. (1977). *Multiple roles and rôle strain : some notes on human energy, time and commitment*. *American sociological review*. 42, 921-936.

Thoits, P.A. (1983). *Multiple identities and well-being*. *American sociological review*, 48, 147-187.

Verbrugge, L.M. (1983). *Multiple roles and physical health of women and men*. *Journal of health and social behavior*, 24, 16-30.

³²⁶ Pietromonaco, P. R. (1986). *Psychological consequences of multiple social roles*. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.

étaient ceux de salariée, de conjointe, de parent, de bénévole et d'étudiante. Les résultats ont démontré que les participantes qui tenaient cinq rôles (dont, nous le rappelons, celui de salariée) avaient une meilleure estime de soi que celles qui en occupaient moins. D'ailleurs, le niveau d'estime de soi augmentait parallèlement avec le nombre de rôles. Par rapport à l'emploi, les femmes ayant entre 4 et 5 rôles se disaient les plus satisfaites dans leur emploi, alors que celles n'ayant qu'un ou 2 rôles, l'étaient le moins. Cependant, le nombre de rôle n'a été corrèle ni avec la satisfaction liée au statut marital, ni avec celui de parent. En ce qui a trait au facteur de la dépression, d'autres chercheurs ont conclu que les femmes qui occupaient trois rôles, soit les rôles de salariée, de mère et d'épouse, avaient un indice de dépression inférieur à celles qui n'en possédaient que deux. Les femmes démontrant le plus haut niveau de dépression étaient celles qui n'avaient qu'un seul de ces rôles³²⁷.

Parmi les études qui se sont attardées à mesurer l'effet des rôles multiples, Thoits³²⁸ a introduit les concepts « d'acteur intégré » et « d'acteur isolé ». Le premier réfère à une personne qui possède plusieurs rôles ou identités, tandis que le second réfère à une personne qui en a peu (isolement social). Cette théorie présume que l'interaction sociale dont bénéficie l'acteur intégré est essentielle au développement normal de sa personnalité et à un comportement social approprié. C'est par les différentes identités obtenues dans cette interaction que l'individu atteindrait une sécurité existentielle. Ainsi, l'acteur isolé serait plus vulnérable à la détresse psychologique et aux troubles de santé mentale en générale.

Habituellement, étant donné une contrainte de temps et d'énergie, une personne qui joue un nombre important de rôles serait moins engagée envers chacun d'eux qu'une personne isolée. Pour les acteurs intégrés, le fait de perdre une des identités devrait être vécu moins durement que pour l'acteur isolé, puisque d'une part, il y est moins engagé, et que, d'autre part, il possède d'autres rôles dans lesquels réinvestir. Au contraire, pour ce qui est de l'acteur isolé, non seulement il perd une identité à laquelle il est entièrement attaché, mais, en plus, il n'a que peu ou pas d'autres identités sur lesquelles s'appuyer.

³²⁷ Kandel, D. B. (1985). *On processes of peer influence in adolescent drug use. developmental perspective. Advances in Alcohol and Substance Abuse*, 26. 139—163.

³²⁸ Thoits, P. A. (1983). *Multiple identities and psychological well-being A reformulation of the social isolation hypothesis. American Sociological Review*, 48. 174-187.

Dans l'étude longitudinale de Thoits, effectuée aux États-Unis auprès de 720 hommes et femmes, celui-ci Thoits³²⁹, conformément à ses hypothèses, a démontré que les personnes qui ont davantage d'« identité » présentent moins de symptômes de détresse psychologique (anxiété et dépression) que celles dont le nombre d'identités est inférieur. La détresse diminue au même rythme que les identités s'additionnent, et vice versa. Mais, ce sont surtout les « acteurs isolés » qui ont le plus à gagner et à perdre avec un changement du nombre d'identités.

D'autres auteurs pensent toutefois que l'action des identités n'est pas que cumulative, l'attachement subjectif à chacun des rôles, ainsi que leur qualité, détermineraient davantage la réaction de l'individu à l'ajout ou à la perte de l'un ou l'autre de ces rôles. C'est ce que soutient Barnett³³⁰ dans une étude à laquelle ont participé 236 femmes. L'échantillon avait été divisé en trois groupes : les femmes occupant un rôle (n=64), deux rôles (n=126) et trois rôles (n=46). Ces rôles étaient ceux d'épouse, de mère et de salariée. Les résultats ont d'abord confirmé qu'il existait une relation entre le fait d'occuper plusieurs rôles et une bonne santé mentale ; ainsi, plus les femmes occupaient un grand nombre de rôles, plus leur estime de soi était élevée et leur niveau de dépression était bas. Les rôles multiples n'auraient donc pas, en soi, un effet perturbateur sur l'individu, comme le prétendait la théorie de³³¹. Les résultats des analyses de régression ont cependant apporté une nuance importante en démontrant que, plus que le nombre de rôles comme tel, il s'agissait davantage du type de rôle et de sa qualité qui étaient déterminants dans la santé mentale des femmes étudiées. Ainsi, au niveau des rôles tenus, le fait d'être salariée était associé avec une meilleure estime de soi, alors que les rôles d'épouse et de mère n'étaient pas corrélés avec un meilleur bien-être. Ceci suggère que la centralité du travail est valable pour les hommes comme pour les femmes, et que le travail domestique, de ce point de vue, ne remplit pas la même fonction de réalisation de soi.

³²⁹ Libid.

³³⁰ Barnett, R. C. (1986). *Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 578–585.

³³¹ Goode, W. (1960). *A theory of role strain*. *American Sociological Review* 25.483-496

Plus largement, l'impact positif de l'emploi rémunéré sur la santé mentale des femmes a été remarqué dans de nombreuses recherches³³² ont marqué que les femmes à la maison, mariées et ayant des enfants, se considèrent davantage sollicitées par leur entourage, éprouvent souvent le désir de se retrouver seules, et paradoxalement, disent souffrir de solitude. Ces femmes, par conséquent, présentent plus de symptômes psychologiques que celles qui travaillent à l'extérieur de la maison. D'où la supposition que le manque de prestige, l'absence d'un cadre structurant, le manque d'interaction avec les adultes, l'isolement et les tâches monotones et répétitives, mèneraient à la manifestation de troubles psychologiques, dont la dépression.

L'étude de RADLOFF³³³ démontre aussi que parmi les femmes mariées, celles qui ont un emploi manifestent une plus grande satisfaction de vivre, une plus grande acception de soi et un niveau de dépression inférieur à celui des femmes mariées sans emploi. Les salariées auraient même un indice de dépression inférieur à celui de leur conjoint, contrairement aux femmes à la maison³³⁴. L'emploi aurait également un « effet tampon » sur le plan des problèmes conjugaux. Parmi les 490 femmes étudiantes dans la recherche d' (Aneshensel, 1985), celles qui avaient des problèmes au niveau du couple démontraient moins de symptômes dépressifs lorsqu'elles occupaient un emploi à l'extérieur de la maison que celle qui demeurait au foyer. Des résultats similaires ont été obtenus par³³⁵. De même, plus l'individu (homme ou femme) consacre de temps, autant à des activités domestiques que professionnelles, plus grande sera la satisfaction tirée de l'union conjugale³³⁶. L'effet positif des rôles multiples se répercute non seulement sur la santé mentale, mais aussi, comme le

³³² COVREMAN, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demand. *Social forces*, 67 (4). 965-982.

³³² GOVE, W. e. (1977). Response bias in surveys of mental health. An empirical investigation, *American Journal of Sociology*, 14 (3). 1289-317.

³³³ RADLOFF, L. (1975). Sex differences in depression: the effects of occupation and marital status. *Sex roles*, 1. 249-265.

³³⁴ ROSENFELD, S. (1980). Sex difference in depression: do women always have higher rates? *Journal of health and social behavior*, 21. 33-42.

³³⁵ Krause, D. R. (1984). Depictions of aging and old age on Saturday. *The Gerontologist*, pp. 24, (1) 91-94.

³³⁶ COVREMAN, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demand. *Social forces*, 67(4). 965-982.

démontre³³⁷, sur la santé physique des personnes concernées. Cet effet serait le produit non pas du nombre de rôles tenus, mais plutôt d'une combinaison spécifique de rôles. Selon l'auteur, l'ensemble des rôles tenus par une personne devrait provenir à la fois de la sphère familiale (rôle de conjointe, de mère) et de la sphère du travail, afin de bénéficier de cet effet protecteur. Menée auprès de 589 personnes, l'étude a d'abord démontré que les personnes occupant un emploi bénéficient d'un bien meilleur santé physique que celles qui n'en ont pas. En termes de statut familial, et tel qu'anticipé dans l'hypothèse, les personnes qui vivent avec un conjoint, et qui ont des enfants, présentent le meilleur profil de santé. À l'opposé, ceux qui n'ont ni conjoint, ni enfant, éprouvent le plus de problèmes de santé, et cet autant chez les hommes que chez les femmes.

Plus spécifiquement pour les femmes, la combinaison de rôles la plus avantageuse pour leur santé physique serait, selon les résultats de cette étude, celle d'employée, de mère et de conjointe. Celles qui démontrent le pire profil de santé seraient les femmes qui n'occupent aucun de ces trois rôles. En revanche, Waldron³³⁸ a introduit une nuance en rappelant que, même si généralement les salariées sont en meilleure santé que les femmes au foyer, la santé de ces premières sera dépendante du type d'emploi occupé et des conditions dans lesquelles il est effectué. L'auteur fait référence aux dangers liés au fait d'être exposé à des produits chimiques et toxiques (que ce soit dans usines ou même dans les bureaux) ainsi qu'aux dangers de blessures corporelles (maux de dos et fractures causées par des chutes). Mais on pourrait ajouter à cette liste : harcèlement, burn out, difficultés psychologiques au travail. Il est à noter, qu'en France, des recherches sociologiques ont montré que dans certaines conditions où l'emploi est de très mauvaise qualité, certaines femmes choisissent « l'issue troisième enfant » pour arrêter de travailler tout en bénéficiant des aides financières octroyées par l'État à partir du troisième enfant. C'est notamment le cas pour les ouvrières dont certaines considèrent la condition ouvrière plus opprimante que la condition de femmes³³⁹.

³³⁷ Verbrugge, L. (1983). Multiple Roles and Physical Health of Women and Men. *Journal of Health and Social Behavior*, pp. 24, (2)16–30.

³³⁸ Waldron, I. (1980). Employment and Women's Health: An Analysis of Causal Relationships. *International Journal of Health Services*, 10(3). 435-454.

³³⁹ KERGOAT, D. CHENAL, O., (1981) *Production et reproduction. Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille*, republié dans Kergoat, *Se battre disent-elles*, Paris, La Dispute, 2012, pp 63-84.

L'emploi n'est donc pas que salubre. Comme tous les rôles, il peut procurer aussi bien des gratifications que des frustrations. Les avantages psychologiques provenant du rôle de salarié, tels qu'exprimés par les sujets de l'étude de Barnett³⁴⁰, provient de leur sentiment d'accomplissement et de compétence, ainsi que du fait de tenir un emploi qui corresponde à leurs intérêts et leurs habiletés. La contrepartie négative est attribuée au trop grand nombre de tâches à accomplir et à la difficulté éprouvée à tout gérer, à quoi vient s'ajouter l'impossibilité de promotion, ce qu'on appelle aussi « le plafond de verre ». Krause³⁴¹ a noté que l'insatisfaction par rapport au salaire était corrélée avec des niveaux de dépression élevés ainsi qu'avec des difficultés interpersonnelles. En outre, l'intensité du conflit vécu entre le rôle de salarié et le rôle domestique, ferait augmenter parallèlement le niveau de dépression. Finalement, il semblerait que, plus que le rôle en soi, et malgré les frustrations créées par l'emploi et la double tâche, ce serait lorsque les gratifications et les bénéfices dépassent les inconvénients qu'un rôle deviendrait satisfaisant et protecteur. Par ailleurs, Barnett³⁴² ajoute que, même si le fait d'occuper différents rôles ne peut garantir un effet positif sur la santé mentale, ne pas en occuper, ou en occuper peu, soustrait l'individu aux bénéfices qui pourraient en découler. On retrouve donc ici à nouveau des théories qui privilégient « l'équilibre ». En France, dans le champ de la sociologie, on s'est surtout intéressé à comprendre comment les femmes parvenaient à concilier l'ensemble de leurs rôles, le terme de conciliation lui-même ayant fait l'objet de nombreuses critiques, car, notamment dans les cas où les femmes « choisissent » le temps partiel, celui-ci implique nécessairement une perte qui n'est pas compensée (ou équilibrée) : perte d'argent, perte d'intérêt dans le travail, dans la possibilité de promotion, etc. Plutôt que de conciliation, qui implique un équilibre, les auteurs préfèrent parler d'aménagement ou de déplacements des contradictions entre les différents « rôles »³⁴³.

En plus du nombre et de la qualité des rôles tenus, un autre déterminant de la santé mentale des femmes serait d'une part, la concordance entre le rôle principal qu'elles occupent et

³⁴⁰ Barnett, R. C. (1986). *Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 578–585.

³⁴¹ Krause, D. R. (1984). Depictions of aging and old age on Saturday. *The Gerontologist*, pp. 24, (1) 91-94.

³⁴² Barnett, R. C. (1986). *Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 578–585.

³⁴³ Kergoat, Chenal, op. cit.

d'autre part, leurs ambitions personnelles et l'attitude qu'elles ont envers le rôle féminin traditionnel. C'est-à-dire que le simple fait d'occuper, parmi ses activités, le rôle de salariée, ne saurait suffire pour expliquer une bonne ou mauvaise santé mentale chez les femmes au foyer³⁴⁴. Dans sa recherche, Kingery³⁴⁵ a en effet établi que, parmi les femmes de son échantillon (46 sujets mariés), celles qui demeuraient au foyer et qui avaient une attitude positive envers le rôle féminin traditionnel, démontraient le taux de dépression le plus bas de l'ensemble des sujets. Les femmes les plus dépressives se comptaient parmi celles qui, tout en demeurant au foyer, faisaient preuve d'une attitude non traditionnelle envers leur rôle. Quant aux salariées dont l'attitude était positive vis-à-vis du rôle féminin traditionnel, le taux de dépression était intermédiaire. Gurin³⁴⁶ est parvenu à des résultats équivalents. L'échantillon était constitué de 946 femmes, dont 45% avaient un emploi à l'extérieur de la maison, tandis que les autres étaient considérées comme femmes au foyer. Les auteurs sont arrivés à la conclusion que les femmes au foyer qui nourrissent le désir d'avoir une carrière démontrent le plus haut taux d'insatisfaction générale face à la vie, tandis que celles qui ont une orientation plus traditionnelle se disent au contraire très satisfaites de leur vie.

Enfin, dans son étude portant sur 90 femmes ayant comme rôle principal celui de salariée, d'étudiante ou de femme au foyer, Laplante³⁴⁷ a corroboré ces derniers résultats. L'inventaire de dépression de Beck fut utilisé comme mesure des symptômes dépressifs. Comme pour les études précédentes, les femmes au foyer ayant une attitude non traditionnelle envers le rôle féminin étaient, de façon significative, plus déprimées que celles des autres groupes (note moyenne au BDI de 16). Les femmes montrant le taux de dépression le moins élevé étaient celles qui occupaient un emploi à temps plein et qui, parallèlement, avaient une attitude non traditionnelle (note moyenne au BDI de 4). Dans cette étude, ni le type de rôle (salariée, étudiante, femme au foyer), ni le nombre de rôles occupés, n'étaient corrélés de façon significative avec la dépression, ce qui comptait pour le taux de dépression est qu'il était

³⁴⁴ HAW, M. (1982). Women , work and stress: a review and agenda for the future. *Journal of health and social behavior*, pp. 23, (1) 132-144.

³⁴⁵ Kingery, P. a. (1985). *The Liberated Traveller Guide to Europe*. Chicago Review Press, pp. 66-181.

³⁴⁶ Gurin, T. (1981). Feminist and symphetic feminist consciousness. *European Journal of Social Psychology*, pp.11 (2), 131-147.

³⁴⁷ Laplante,N. La dépression chez la femme en relation avec l'attitude traditionnelle ou non envers les rôles féminins, l'occupation principale et le nombre de rôles tenues, université du Québec à trois rivières (Québec, canada).103p.

moins grand lorsque les femmes avaient une occupation qui correspondait à leurs valeurs et leurs besoins.

COVREMAN³⁴⁸ a remarqué que les femmes dont le niveau de scolarité était élevé vivaient plus de frustration face à leur rôle de femme au foyer, dont les tâches principales concernent les soins des enfants et le travail domestique. Des réactions semblables ont été constatées par CANAM³⁴⁹, dans un échantillon formé de 50 femmes de carrière (notamment des anthropologues, des banquières, des avocates, des éditrices, des médecins, des professeures et des musiciennes). Toutes avaient de jeunes enfants, et la moitié d'entre elles avaient fait le choix de demeurer à la maison pour s'occuper d'eux. Les sources principales de stress chez ces femmes au foyer provenaient majoritairement des enfants (58%), de l'aspect financier (44%) et de leur ambivalence face à leur décision d'avoir quitté leur emploi (42%). Ces femmes se plaignaient de ne plus avoir de temps pour elles-mêmes, en raison des soins apportés aux enfants. Elles avaient l'impression de ne plus pouvoir jouir d'une liberté dont elles bénéficiaient lorsqu'elles occupaient un emploi. Ne plus avoir de revenus s'avérait un agent de stress important, non pas parce qu'elles manquaient d'argent, mais bien parce que ne plus en gagner leur donnait le sentiment de n'avoir aucun pouvoir sur l'aspect financier de leur vie et sur famille. En effet, leur salaire était relié à un sentiment d'utilité et d'importance. Enfin toutes (sauf une) ont admis avoir quitté leur emploi sans l'avoir vraiment désiré. Elles avaient pris cette décision par considération pour les besoins de leurs enfants et parce que mener de front le rôle de mère et de salariée leur était trop difficile. Quant aux salariées de cette étude, les sources de stress dans leur vie sont pour elles : le travail (60%), les enfants (52%) et les tâches domestiques (48%). Pour l'essentiel, ces femmes confient que le plus difficile est d'arriver à être la hauteur dans chacun de leurs rôles : comme mère, épouse, femmes de carrière et responsable de l'entretien de la maison. Bien que 72% disent ressentir du stress à essayer d'être une « superwomen » à peu près le même nombre d'entre elles (78%) affirment que, malgré tout, l'emploi représente un aspect de leur vie qui leur est très important, surtout par rapport à leur épanouissement personnel et la chance d'être une

³⁴⁸ COVREMAN, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demand. *Social forces*, 67(4). 965-982.

³⁴⁹ CANAM, C. J. (1966). Perceived stressors and coping responses of employed and non employed. *Canadian Journal of community mental health*, pp. 5(2) 49-59.

personne à part entière, en dehors de leur rôle familial. Malgré les tensions pouvant émaner de leur emploi, aucune d'entre elles n'a jamais considéré ne pas travailler.

Ainsi, les études mentionnées tendent, d'une part, à confirmer l'hypothèse d'expansion proposée par³⁵⁰. Il est permis de croire que tenir plusieurs rôles, dont celui de salariée, n'est pas nécessairement une source de tension pouvant mener à la dépression ou à d'autres troubles de santé mentale. Au contraire, il semblerait que la multiplicité des rôles ou identités, surtout s'ils sont repartis de façon équilibrée entre les domaines de la famille et de l'emploi, soit à l'origine d'une meilleure santé mentale pour les femmes. D'autre part, la qualité du rôle tenu (c'est-à-dire lorsque les bénéfices qui en découlent dépassent les contraintes et les tensions) serait aussi à l'origine d'une meilleure santé mentale chez les femmes. Enfin, le fait qu'une femme perçoive son rôle de salariée comme cohérent avec sa définition identitaire et ses ambitions personnelles serait garant de sa bonne santé mentale et, plus spécifiquement, d'une baisse des symptômes dépressifs.

Cette même conclusion peut se tirer en ce qui concerne les hommes³⁵¹. Mais ce qui a changé, par rapport aux premières recherches des années 1960, c'est que les femmes qui travaillent ont autant sinon plus de rôles que les hommes et parmi ceux-ci le travail joue un rôle central. Il en résulte que, si le travail occupe la même fonction dans la vie des hommes et des femmes, on peut donc considérer que la perte d'emploi sera aussi dépressogène pour les hommes et pour les femmes. Certes, celles-ci ne perdent pas leurs autres « rôles », celui du travail domestique et de l'éducation des enfants, mais on a vu que les femmes qui n'ont que ce rôle et qui souhaiteraient vivre autrement sont aussi celles qui ont le taux de dépression le plus élevé.

Il s'avère que seul un nombre restreint d'études a été effectué sur des populations de femmes en recherche d'emploi et sur les répercussions psychologiques pouvant découler de leur situation de chômage. Les connaissances à ce jour nous parviennent en partie d'études qui ont comparé les femmes aux hommes, afin de déterminer lequel des deux groupes se trouvait le plus affecté par la perte d'emploi. Ces études feront l'objet de la prochaine section. Plus récemment, certains auteurs se sont penchés sur des groupes constitués uniquement de

³⁵⁰ GOVE, W. T. (1973). Adult sex roles and mental illness. *American journal of sociology* 78,812-835.

³⁵¹ Good, G. E. (1990). Gender role conflict and depression in college men Evidence for compounded risk. *Journal of Counseling and Development*, 69. 17-21.

femmes afin de mieux saisir les conséquences psychologiques qu'une situation de chômage involontaire pouvait avoir chez elles et dans leur vie, c'est ce que nous verrons ensuite.

5.2. Comparaison psychologique entre les hommes et les femmes en situation de chômage

Il s'avère que les conséquences du chômage sont souvent tout aussi importantes pour les femmes que pour les hommes. L'absence de différence sexuelle dans les réactions psychologiques face au chômage a ainsi été remarquée chez les ouvriers d'une usine d'appareils électroniques STOKES³⁵² et les travailleurs d'une poissonnerie³⁵³. De même, de Grâce et Joshi(1986) n'ont trouvé aucune différence au niveau de la dépression, de l'estime de soi et de la solitude, lorsque les hommes et les femmes chômeurs diplômés de leurs échantillons furent comparés. D'autres ont constaté que le choc subi par la perte d'emploi peut être encore plus important pour les femmes que pour les hommes. Non seulement l'emploi rémunéré est vraisemblablement aussi central dans la définition de l'identité féminine que masculine, mais les conséquences financières d'une perte d'emploi peuvent être beaucoup plus grave chez les femmes. En effet, plus que les hommes, celles-ci sont susceptibles d'être chefs de famille monoparentale, d'éprouver de la difficulté à retrouver un emploi et de subir une baisse de salaire plus importante lorsque réembauchées³⁵⁴. HARRIS et ses collaborateurs sont parvenus à un constat identique. Ils ont en effet noté que les chômeurs démontraient, bien que dans une faible mesure, davantage de troubles de bien-être psychologique que les hommes. Les sujets de leur étude étaient d'anciens employés d'un l'administration, 9% étaient des employés de bureau, 53% des préposé aux soins, 22% des médecins et infirmières et 10% assuraient les services de soutien). En termes de facteurs explicatifs, les auteurs ont d'abord observé que les femmes avaient un revenu et un niveau de scolarité moins élevés que les hommes. Aussi, l'attachement des femmes à l'emploi perdu était supérieur à celui des

³⁵²STOKES, G. C. (1984). A study of the psychological effect of redundancy and unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57 (1) 309-322.

³⁵³ TAYLOR, M. (1988). A gender based analysis of the consequences of employment reductions on well-being. *Canadian Journal of community mentale health*, pp. 7(1) 67-79.

³⁵⁴ DEW, M., & PENKOWER, L. B. (1991). Effects of unemployment on mental health in the contemporary family. *Behrviour modification*. pp. 15 (4) 501-544.

hommes, comme l'avaient également constaté avant eux d'autres chercheurs³⁵⁵. Une autre différence entre les sexes a été remarquée au niveau du type de soutien social perçu : contrairement aux hommes, les femmes disent recevoir plus de soutien de la part de leurs collègues et de leur famille, mais moins de leur conjoint. Enfin, en ce qui a trait à la santé mentale, toute différence entre les sexes disparaît quand le soutien social est pris en considération dans son ensemble. L'absence de soutien de la part du conjoint serait donc déterminante de la moins bonne santé mentale des femmes lorsqu'en situation de chômage. LEANA et FELDEMAN³⁵⁶ sont pour leur part effectués une étude auprès de 157 employés américains, tous licenciés après la catastrophe du Space Shuttle Challenger, en 1986 ; Les sujets occupaient des emplois variés, prouvent être regroupés en trois catégories : 25% des sujets travaillaient comme ingénieurs et cadres ; 15% étaient employés de bureau ; et 60% faisaient partie du personnel technique de soutien. Les auteurs se sont intéressés à la différence qui pouvait exister entre les hommes et les femmes : d'abord, dans la perception de la perte de leur emploi (en termes de style attributif, de réversibilité de la situation et d'intensité de la perturbation dont le chômage est responsable) ; ensuite dans les stratégies adoptés pour faire face à la situation ; et enfin, quant aux réactions psychologiques et physiologique causées par la situation de chômage et telles que mesurées par le General Health Questionnaire. Dans un premier temps, les résultats ont démontré qu'il n'existait aucune différence significative entre les sexes en ce qui concerne la perception de la réversibilité de la situation et son impact sur la vie de tous les jours.

La seule différence de perception résidait dans le style attributif, les femmes ayant tendance à attribuer la cause de la perte d'emploi à des facteurs externe, c'est-à-dire hors de leur contrôle, contrairement aux hommes, qui eux, l'attribuent à une cause interne, c'est-à-dire à eux-mêmes. Bien que les femmes présentent a priori des niveaux de dépression et de détresse supérieurs à ceux des hommes, toute différence sexuelle disparaît au moment où la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les sujets est contrôlée statistiquement. L'analyse de variance a ainsi démontré que puisque d'une part, 80% des postes de direction étaient tenus

³⁵⁵ FEATHER, N. e. (1983). Depression reactions and unemployment. *Journal of abnormal psychology*, pp. 92 (2) 185-195.

FEATHER, N. e. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed. *Journal of occupational psychology*, 56. 241-254.

³⁵⁶ LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of vocational behavior*, pp. 38, (2)65-77.

par des hommes et que, d'autre part, 70% des postes d'employés de bureau l'étaient par femmes, la prédominance de symptômes psychologique pouvait être attribuée au type d'emploi tenu avant le licenciement plutôt qu'au sexe lui-même. La catégorie socioprofessionnelle a été identifiée ailleurs LAKSHMI³⁵⁷ comme pouvant aussi affecter le concept de soi des femmes. L'étude qui portait sur des femmes qui travaillaient en tant que médecins, professeur de faculté, institutrice, infirmières et employées de bureau, a d'abord fait remarquer qu'en général ces salariées avaient un meilleur concept de soi lorsque comparées à des chômeuses de niveau de scolarité comparable. Mais la recherche a aussi révélé que parmi les salariées, le type d'emploi tenu et la perception du concept de soi étaient corrélés de façon significative, les professeurs de faculté ayant la perception de soi la plus élevée, suivi des médecins, des institutrices, des employées de bureau et enfin, des infirmières. Les auteurs en concluent que les femmes qui rejettent les stéréotypes liés aux rôles sexuels démontrent plus d'assurance et une image de soi plus positive. Enfin, l'étude de LEANA et FELDEMAN³⁵⁸ révèle que la seule différence sexuelle qui ait résisté aux analyses est la façon de gérer le stress occasionné par le chômage. Les hommes seraient plus enclins que les femmes à s'attaquer directement à la source du stress, en l'occurrence le chômage, en se montrant plus actifs et tenaces dans leur recherche d'emploi et en étant plus mobiles. Les femmes auraient plutôt tendance à chercher un certain réconfort auprès d'amis pour contrer les symptômes du stress causés par la situation. Les auteurs expliquaient cette différence par un pessimisme justifié de la part des femmes par rapport aux opportunités que leur offre le marché du travail, plutôt que par un manque de désir de se retrouver un emploi.

En France HAJJAR et BEELITZ³⁵⁹, la méthode de recherche d'emploi choisie s'est aussi révélée différente en fonction du sexe. Bien que l'intensité de la recherche soit la même pour les hommes et les femmes, il apparaît que, dans ce groupe d'ouvriers qualifiés et de techniciens, les hommes effectueraient surtout des démarches personnelles, alors que les femmes fréquenteraient davantage l'A.N.P.E (agence nationale pour l'emploi). Cette différence selon le sexe n'a cependant pas été constatée en Allemagne auprès d'un groupe

³⁵⁷ LAKSHMI, M. B. (1992). Perceived self in educated employed and educated unemployed women. *The international journal of social psychiatry*, pp. 38 (4) 257-261.

³⁵⁸ LEANA, C., & FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of vocational behavior*, pp. 38, (2)65-77.

³⁵⁹ HAJJAR, V., & BEELITZ, N. B.-B. (1993). Soutiens sociaux et stratégies de recherche d'emploi: étude réalisée auprès de chômeurs français et allemands. *L'orientation scolaire et professionnelle*, pp. 22(4) 393-406.

comparable surtout par l'entremise de relations ou en s'adressant directement à des employeurs éventuels pourrait témoigner d'une estime de soi supérieure à celle des femmes, comme l'a démontré³⁶⁰. Des auteurs canadiens BORGEN et AMUNDSON.N.E³⁶¹ se sont intéressés à l'évolution dans le temps de la réaction psychologique à une période de chômage. Leur modèle théorique soutient que cette réaction psychologique serait semblable aux étapes du deuil de³⁶². Rappelons que ce processus comprend 5 étapes : le déni, la colère, le marchandage, la dépression et enfin l'acceptation. Ayant mené des entretiens semi-directifs avec 56 hommes et femmes (dont la profession n'a pas été précisée), les auteurs ont identifié trois de réaction. Le premier type de réaction concerne tous les hommes adultes (c'est-à-dire de plus de 25ans) et les femmes qui sont les principales pourvoyeuses de leur foyer, chez ces personnes, on remarque que la période de deuil suivant l'arrêt de travail est relativement courte (le deuil ayant probablement commencé dès l'annonce du Licenciement) puisqu'elles se lancent assez rapidement dans une recherche d'emploi active. Une phase d'enthousiasme (parfois non réaliste) est suivie d'une phase dite « yoyo ». Les individus manifestent alors des changements brusques et irréguliers dans leurs émotions. Ces émotions sont reliées aux difficultés rencontrées pendant la recherche d'emploi, comme par exemple les échecs consécutifs, qui font surgir des sentiments d'isolement et l'impression de ne pas avoir de valeur. Le soutien émotionnel obtenu auprès d'amis et de la famille de leur redonne l'énergie pour reprendre la quête d'un emploi jusqu'au moment où le découragement l'emporte à nouveau.

Cette période se termine toutefois de façon positive puisqu'elle permet finalement à l'individu de réévaluer ses compétences et de songer à une nouvelle orientation de carrière, ceci ayant comme conséquence d'augmenter l'estime de soi. Le second type de réaction n'a été remarqué que chez des femmes dont le revenu d'emploi en est un d'appoint et pour qui le chômage n'a pas causé de soucis financiers. Chez elle, l'arrêt de travail est souvent suivi d'une pause professionnelle pouvant aller jusqu'à un an, et pendant laquelle elles réfléchissent à leur avenir. La réaction émotionnelle de la perte d'emploi est semblable à celle du premier type mais sévère. Contrairement au premier groupe, l'effet de « yoyo » est remplacé par un

³⁶⁰ SHAMIR, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social psychology quarterly*, pp. 49 (1) 61-72.

³⁶¹ BORGEN, W., & AMUNDSON.N.E, e. (1987). The dynamics of unemployment. *Journal of counseling and development*, pp. 66. (1)180-184.

³⁶² KUBLER-ROSS, E. (1969). *On death and dying*. NEW-YORK.

glissement stable vers l'ennui et la dépression. Le soutien d'êtres proches leur permet de faire face à la situation et d'effectuer un bilan de leurs compétences et options. Ces personnes considèrent en bout de ligne que l'expérience de chômage a été une période de croissance personnelle. Le dernier type regroupe tous les chômeurs de moins de 25 ans n'ayant à leur actif que des études secondaires. Comme ces jeunes s'attendent à trouver rapidement de l'emploi, ils sont étonnés, puis frustrés devant le non-réalisation de leurs attentes. Il s'en suit un arrêt de la recherche d'emploi et un investissement accru dans relations amicales et les activités de loisirs. L'intérêt de l'étude de BORGES et AMUNDSON³⁶³ est de mettre en lumière plusieurs types de réactions à la perte d'emploi, et ce en fonction du style de vie et du groupe d'âge dans lequel se trouve l'individu. L'étude démontre aussi qu'une comparaison entre les hommes et les femmes chômeurs peut difficilement être faite si ces dernières sont perçues en tant que groupe homogène, c'est-à-dire sans tenir compte de la multitude de facteurs qui peut influencer leur adaptation à la perte d'un emploi. Par le fait même, l'hypothèse voulant que les chômeurs suivent les mêmes étapes que celle du deuil n'a pas été soutenue puisqu'il appert que, premièrement, trois profils de réaction ont été identifiés alors que la théorie du deuil en propose un seul, et deuxièmement, qu'aucun des profils ne correspond tout à fait à celui vécu lors d'un deuil. Une revue de la documentation sur les études ayant tenté de faire un rapprochement entre le vécu du chômage et les étapes du deuil conduit à la conclusion que cette comparaison devrait être rejetée, étant donné les résultats inconsistants des recherches sur le sujet³⁶⁴.

Il semblerait que, quelle qu'elles soient, les théories bâties sur l'existence d'étapes ou de phases de réaction suite à la perte d'emploi présentent, dans l'ensemble, plusieurs lacunes tant conceptuelles que méthodologique, ce qui implique qu'elles peuvent difficilement être prises en considération, voir pour revue³⁶⁵.

Les études qui ont comparé les deux sexes indiquent donc qu'il n'y a plus lieu de chercher qui, de l'homme ou de la femme, subit l'impact psychologique le plus grand lors d'une période de chômage. En effet, lorsque certaines variables socio-démographiques sont

³⁶³ BORGES, W., & AMUNDSON, N.E. (1987). The dynamics of unemployment. *Journal of counseling and development*, pp. 66. (1)180-184.

³⁶⁴ ARCHER, J., & RHODES, V. (1987). Bereavement and reactions to job loss: a comparative review. *British journal of social psychology*, pp. 26. (1)211-224.

³⁶⁵ FRYER, D. (1985). Stages in the psychological response to unemployment. *Current psychological research and reviews*, pp. 4. (1)257-273.

contrôlées (notamment les soucis financiers et la catégorie professionnelle), les différences liées au sexe tendent à disparaître. Bien que l'impact soit aussi important chez les uns que chez les autres, c'est davantage la façon de gérer le stress occasionné par le chômage (c'est-à-dire les mécanismes d'adaptation utilisés) qui serait différent selon le sexe. D'où la conclusion générale de ces études comparatives : seraient déterminantes psychologique, non les différences sexuelles, mais les différences individuelles et circonstancielles entourant la perte d'emploi.

5.3. Effets connus du chômage chez les femmes (études sur des groupes de femmes)

Parmi les troubles identifiés figurent ceux reliés au bien-être psychologiques en général ainsi que les tentatives de suicide³⁶⁶. Les symptômes dépressifs occupent, quant à eux, une place prédominante dans le tableau clinique, ce qui est valable pour l'ensemble des chômeurs³⁶⁷.

Les auteurs suédois HALL et JOHNSON³⁶⁸ ont étudié un groupe de 96 femmes ouvrières ayant perdu leur emploi suite à la fermeture de l'usine qui les employait. Cinquante et une salariées composaient le groupe témoin. Tout d'abord, les résultats démontrent que les chômeuses ont une note significativement plus élevée à l'échelle de dépression de Beck que les salariées. Plus précisément, aucune employée ne démontre un profil de dépression modérée alors que ce chiffre passe à 12 % pour les chômeuses ; et, enfin, 10% des salariées ont une dépression légère contre 26% chez les chômeuses.

³⁶⁶ HAWTON, K., & FAGG, J. S. (1988). Female unemployment and attempted suicide. *British journal of psychiatry*, pp. 152, (4)632-637.

³⁶⁷ BRENNER, S., & et LEVI, L. (1987). Long-term unemployment among women in Sweden. *Social science and medicine*, pp. 25 (2) 153-161.

HALL, W., & et JOHNSON, J. (1988). Deression in unemployment swedish women. *Social acience and medicine*, pp. 27(12) 1349-1355.

Warr,P.B.et Parry,G.(1982). Depressed mood in working class mothers with and without paid employment. *Social psychiatry*, 17,161-165.

³⁶⁸ HALL, W., & et JOHNSON, J. (1988). Deression in unemployment swedish women. *Social acience and medicine*, pp. 27(12) 1349-1355.

Afin d'expliquer les niveaux élevés de dépression, les auteurs ont d'abord pris en compte le niveau de cortisol contenu dans le sang des sujets, mais n'ont trouvé aucune différence entre les employées et les licenciées, réfutant, pour cet échantillon, l'hypothèse biochimique de la dépression. Le nombre d'événements éprouvants subis par chacun d'elles n'a pu davantage expliquer les variations des taux de dépression. Ce serait plutôt l'inadéquation de soutien social qui serait responsable de la dépression chez les femmes de l'étude. En effet, 60% des chômeuses disent bénéficier d'un faible soutien de la part de leur entourage, contrairement à 40% des employées. Pour ces chômeuses, le soutien du réseau semblerait avoir diminué de façon importante lors du licenciement, en raison justement de la perte de contact avec les anciennes collègues.

Les personnes les plus à risque sont celles qui, outre les conséquences du chômage, ont un soutien social insuffisant et vivent la présence d'au moins un autre événement perturbant. Puisque les symptômes ont persisté chez les licenciées après le contrôle du statut marital, les auteures soulignent que le fait d'avoir un conjoint ne garantissait pas nécessairement un soutien de qualité lors d'une période de chômage.

BRENNER et LEVI³⁶⁹ se sont intéressées à l'évolution du bien-être psychologique chez un nombre important de femmes pendant la période de chômage. Les autres ont identifié 5 phases de réaction au chômage. Les deux premières ont constituées par l'anticipation de la perte d'emploi et l'arrêt de travail comme tel. Lors de ces phases, la majorité des personnes a démontré un stress de nature physiologique et psychologique sévère. L'étape suivante (comprenant les 6 mois qui suivent le licenciement) correspond à une période de chômage sans conséquence économique majeure. Cette période est caractérisée par un retour à un état sans stress. Après 6 mois de chômage, alors que les conditions économiques se détériorent, le stress psychologique augmente de nouveau, et ce pour une durée de chômage d'à peu près deux ans. Quant aux sujets en chômage de longue durée, ils s'adapteraient vraisemblablement à la situation, puisque les symptômes ont disparu chez la plupart, à l'exception d'un petit groupe de femmes chez qui la dépression a persisté. Des variations sont observées par les auteurs au début et à la fin des phases. Par exemple, les réactions pendant la première année

³⁶⁹ BRENNER, S., & et LEVI, L. (1987). Long-term unemployment among women in Sweden. *Social science and medicine*, pp. 25 (2) 153-161.

varient quelque peu en fonction des sujets. Certaines femmes ont réagi immédiatement, d'autres plus tardivement, leur réaction étant qualifiée de « lune de miel », parce que l'arrêt de travail est, considéré comme des vacances. Par contre, les réactions ont été uniformes à deux moments : primo, lors de la perte d'emploi comme telle, où l'effet était dramatique pour toutes et, secundo, après un an de chômage, où l'état psychologique se stabilisait jusqu'à deux ans après le licenciement.

Les deux recherches précédente, menées en Suède à l'époque où les indemnités de chômage étaient très élevées et le taux de chômage très bas, concluent que : « tout effet négatif sur la santé des chômeurs de longue durée (en Suède) serait, de toute évidence, causé par la perte des bénéfices psychosociaux spécifique émanant de l'emploi, abstraction faite des effets économiques »³⁷⁰.

Une recherche prospective a été menée par DEW et PENKOWER³⁷¹ auprès de 141 femmes américaines, toutes employées, pendant au moins six mois, dans une usine d'appareils électriques. Elles furent évaluées sur les niveaux de dépression et d'anxiété (Hopkins Symptom Checklist) qu'elles présentaient, et ce avant de savoir qu'un licenciement de masse allait se produire peu de temps après. Un an plus tard, ces femmes ont à nouveau été contactées. Trois groupes ont alors pu être identifiés : 68 d'entre elles, non touchées par licenciement, étaient toujours en poste et n'avaient connu aucun arrêt de travail depuis le premier entretien (groupe 1) ; 35 avaient connu une période de chômage de moins de 5 mois (groupe 2) ; et enfin, 38 avaient été au chômage pendant plus de 6 mois (groupe 3).

Les résultats indiquent tout d'abord que la dépression, mais non l'anxiété, est liée à l'apparition du chômage et sa durée. En effet, aucune différence significative au niveau de la dépression n'avait été décelée avant le licenciement entre les trois groupes, alors qu'elle apparaît dans les groupes 2 et 3, au deuxième temps de la recherche. Les symptômes dépressifs ont persisté après le contrôle des caractéristiques de base des sujets et ceci malgré qu'il y ait eu (groupe 2) ou non (groupe 3) réembauché, ce qui prouve l'effet négatif et persistant du licenciement. Des analyses supplémentaires ont permis aux auteurs de conclure que les symptômes dépressifs, encore présents lors du deuxième temps de l'étude, auraient été provoqués par les soucis financiers, le manque de soutien social (en particulier celui du

³⁷⁰ Libid.

³⁷¹ DEW, M., & PENKOWER, L. B. (1991). Effects of unemployment on mental health in the contemporary family. *Behavior Modification*, pp. 15 (4) 501-544.

conjoint) et par la présence antérieure de symptômes dépressifs. Quant à l'anxiété, seules les soucis financiers suite au licenciement ont été corrélés avec cette variable. Cette étude s'avère importante, non seulement parce que c'est la seule étude du genre ayant impliqué des groupes constitués uniquement de femmes, mais surtout de par son approche prospective. Contrairement aux études corrélationnelles, le problème du sens de la causalité ne se pose pas. Ainsi, sans l'évaluation pré-licenciement, le fait que les femmes réembauchées après une période de chômage aient démontré un niveau de dépression similaire à celui des femmes toujours en chômage aurait pu mener à la fausse conclusion que la perte d'emploi chez les femmes ne cause aucun effet négatif chez elles. La méthode utilisée prouve au contraire, selon les auteurs, que la perte de l'emploi a eu une répercussion si importante que même le fait d'être réembauchée (6mois plus tard) n'avait pu guérir le mal occasionné par cette perte.

L'australienne MULLER³⁷² s'est intéressée à l'effet protecteur que pouvait avoir un cours de développement personnel sur des chômeuses de longue durée. Son hypothèse était la suivante : un tel cours serait bénéfique au niveau de l'estime de soi, de la satisfaction face à la vie ainsi que de la santé de ses participantes, tout en les protégeant contre la dépression et la détresse psychologique. L'hypothèse a été mise à l'épreuve auprès de 3 groupes expérimentaux et d'un groupe témoin, totalisant 39 femmes. Les sujets étaient au chômage depuis au moins 6 mois, mais la plupart, depuis beaucoup (de 2 à 20 ans). Toutes cherchaient activement un emploi. Les femmes des groupes expérimentaux avaient suivi un cours d'une durée d'une semaine. Ce cours, intitulé « préparation à l'intégration du marché du travail » comprenait des discussions sur les effets du chômage à long-terme, des exercices de communication, de gestion du stress, d'affirmation de soi et de présentation de soi en entretien. Tous les sujets ont été évalués sur diverses échelles au tout début du cours (pré-test), à la fin du cours (temps 1), deux mois après la fin du cours (temps 2), et six mois après la fin du cours (temps 3). Bien qu'au départ rien n'ait permis de distinguer les sujets des groupes expérimentaux de ceux des groupes témoins, des différences significatives au niveau de la santé mentale ont pu être remarquées deux mois après la fin du cours. En effet, les sujets de groupe témoin démontrèrent, et de façon significative, plus de dépression et moins d'estime de soi que les sujets des groupes expérimentaux. Six mois après le cours, les taux de

³⁷² MULLER, J. (1992). The effects personal development training on the psychological state of long term unemployment women. *Australian psychologist*, pp. 27(3), 176-180.

dépression demeurèrent plus élevés chez les sujets témoin et le niveau d'estime de soi significativement plus bas que chez les sujets expérimentaux.

Ainsi, un cours de développement personnel aurait un rôle important sur le plan de la santé mentale de ses participantes en ce qu'il les a préparé à faire face aux difficultés reliées à l'absence d'emploi et les motive à agir pour changer leur situation. Le suivi effectué a d'ailleurs permis de constater que, six mois plus tard, 70% des participantes avaient ou décroché un emploi à temps complet, ou effectué un retour aux études ou encore débuté une formation, alors qu'aucune des femmes du groupe témoin n'avait, à cette période, entrepris une de ces activités.

Comme nous venons de le voir, les groupes de chômeuses sont, dans l'ensemble, plus symptomatiques que les salariées. Mais comme pour les études portant sur les hommes chômeurs et les groupes mixtes, il est néanmoins fréquent de retrouver parmi les sujets un certain pourcentage, parfois même assez élevé, de femmes n'ayant vraisemblablement pas été affectées psychologiquement par l'absence de travail rémunéré. Des auteurs comme HALL et JOHNSON³⁷³ ainsi que BRENNER et LEVI³⁷⁴ ont en effet remarqué que, respectivement, 58% et 20% des chômeuses de leur échantillon ne présentaient aucun signe de dépression. Cette observation a ouvert, depuis une dizaine d'années, une voie dans la recherche sur la problématique du chômage, privilégiant l'approche qualitative qui met l'accent sur les réactions individuelles des chômeurs, afin de mieux cerner les facteurs pouvant affecter leur capacité à traverser une période de chômage. Cette même approche qualitative a aussi été utilisée auprès de groupes de femmes.

L'une d'elles a été menée aux États-Unis³⁷⁵ auprès de 61 femmes (classées en 7 groupes) qui ont accepté de participer à des réunions afin d'échanger sur le thème du chômage. Ces femmes originaires d'Amérique du sud, avaient été licenciées d'une manufacture de textile au cours des six mois précédents la rencontre. Les participantes étaient invitées à parler de l'effet que leur licenciement avait eu sur elles et leur famille ainsi que des problèmes les plus importants

³⁷³ HALL, W., & et JOHNSON, J. (1988). Op.cit.

³⁷⁴ BRENNER, S., & et LEVI, L. (1987). Op.cit.

³⁷⁵ DONOVAN, R., & JAFFE, N. e. (1987). Unemployment among low-income women. *Social work*, pp. 301-396.

qu'elles avaient rencontrés sur bande vidéo ou noté par un observateur. L'analyse de contenu a révélée l'existence de cinq domaines considérés comme responsable de la difficulté éprouvée par l'ensemble de ces ouvrières à vivre leur période de chômage. D'abord, la perte de revenus était particulièrement éprouvante pour elles. Leur rémunération d'emploi peu élevée n'avait pu leur permettre d'économiser suffisamment pour pallier aux faibles indemnités de chômage. Leur qualité de vie s'en serait trouvée considérablement réduite. Causant un énorme stress dans la famille. Certaines des participantes rejetaient même l'idée que cette situation puisse perdurer, tant le manque de ressources financières leur était pénible.

Les participantes ont également affirmé souffrir de la perte du sentiment d'épanouissement et d'estime de soi que leur procurait leur statut d'employées. Plusieurs ont exprimé des sentiments de colère, de ressentiment et de dépression face à leur licenciement. Pour les femmes mariées en particulier, une autre difficulté résidait dans la perte de leur salaire, laquelle signifiait désormais une dépendance financière envers le conjoint et une réorganisation des rôles familiaux, avec pour effet l'intensification de la tension déjà ressentie au sein de la famille. Un quatrième problème directement lié à la perte d'emploi était celui de l'isolement et de la solitude que la perte des contacts avec les collègues de travail avait occasionné. Enfin, pratiquement toutes les femmes ont fait mention de la difficulté à organiser leur emploi du temps depuis qu'elles n'avaient plus d'horaires fixes à respecter, ce qui provoquait chez elles l'impression d'être perdue et des symptômes dépressifs. Dans une autre étude qualitative (STARRIN & LARSSON, 1987)³⁷⁶ centré sur un échantillon exclusivement féminin, deux auteurs suédois ont porté leur attention sur le cas de 36 femmes employées de bureau au chômage. Des entretiens semi-structurés ont eu lieu avec chacune d'elles, et l'analyse de contenu a permis d'identifier une typologie de quatre catégories de réactions.

La première catégorie regroupe les femmes qui ont abandonné la recherche d'emploi (give-uppers). Il s'agit de quatre femmes, deux divorcées avec enfants et deux célibataires (donc toutes sans conjoints). Trois d'entre elles sont au chômage depuis plus de 7 mois, et l'état financier de chacune est précaire. Ces femmes ne sont plus engagées envers l'emploi rémunéré, ont perdu non seulement tout espoir de retrouver un travail, mais aussi tout intérêt pour quel

³⁷⁶ STARRIN, B., & LARSSON, G. (1987). Coping with unemployment: a contribution to the understanding of women's unemployment. *Social medicine*, pp. 25(2) 163-171.

qu'autre activité que ce soit. Comme dans l'étude précédente, le chômage a gravement perturbé la capacité d'organisation du temps, rendant même très difficile la planification de leurs journées. Pour elles le rôle de femme au foyer ne saurait constituer une alternative intéressante. Sur le plan de leur santé mentale, ces femmes se montrent résignées, manquent de vitalité, de confiance en soi et sont dépressives. En noir, s'inquiètent du moment où prendront fin les indemnités de chômage et ne croient pratiquement plus en la possibilité d'obtenir un emploi.

La seconde catégorie est formée de celles qui s'accrochent à la recherche d'emploi (clencheres). 13 de 16 femmes qui constituent cette catégorie vivent avec conjoint, et la moitié ont des enfants. Neuf sont au chômage depuis plus de 7 mois, et le fait de ne pas travailler a occasionné des soucis financiers pour 11 d'entre elles. Pour cette catégorie de femmes, la chose la plus importante demeure l'emploi, autant pour son aspect financier que psychologique. Les autres activités n'ont pratiquement aucune valeur en termes de confiance en soi et de statut. La majeure partie de leur temps est consacrée à la recherche de travail. Ici aussi, la capacité d'organiser le temps se trouve perturbée et elles ont une tendance à la procrastination. Les tâches domestiques ne sont plus considérées comme une alternative au travail rémunéré. L'identité, l'estime de soi et le statut de ces femmes étant intimement liés à l'emploi, le chômage n'a pu qu'avoir un impact négatif sur tous ces aspects. Pour elles, le chômage a engendré l'isolement en raison de la perte des contacts avec les collègues. Elles vivent dans l'espoir d'un travail rémunéré et se disent prêtes à accepter à peu près n'importe quel emploi.

Un troisième type de réaction a été constaté chez celles qui se sont réorientées vers le rôle alternatif de femme au foyer (refocusers). Ce type de réaction concerne 5 femmes, dont 3 mariées et 2 avec enfants. Trois de ces femmes sont au chômage depuis au moins 7 mois. Aucune d'entre elles n'a de difficultés financières. On peut dire de ces femmes qu'elles ne sont pas engagées envers le travail rémunéré. Bien qu'elles acceptent un emploi si on leur en offrait un, elles n'en cherchent pas. Dans leur cas, l'impact du chômage a été positif puisqu'elles ont trouvé d'autres activités qui leur apportent plaisir et satisfaction. Contrairement aux catégories précédentes, la capacité d'organiser le temps est demeurée ici intacte. Leurs occupations principales tournent autour de la famille est des tâches domestiques, des passe-temps et des activités sociales. Enfin, l'emploi ne fait pas partie de leur vision d'avenir. La dernière catégorie de réactions identifiée par les auteurs est celle des

ambivalentes. Ces femmes, au nombre de 11, sont toutes mariées, et 9 ont des enfants à la maison. Huit sont au chômage depuis 7 mois ou plus et sept d'entre elles ont vu leur situation financière se dégrader depuis leur arrêt de travail. Comme celles qui s'accrochent, elles sont engagées, elles ont trouvé d'autres activités significatives et plaisantes, notamment les activités reliées au foyer. L'ambivalence provient du fait que leur estime de soi est déterminée à la fois par leurs activités professionnelles et leur rôle plus traditionnel, ce qui crée souvent des tensions et des conflits internes. Ces femmes cherchent activement un emploi mais le refuseraient s'il nuisait à leur vie familiale et à leurs tâches domestiques. Pour elles donc, le travail à mi-temps constitue le compromis idéal. Les ambivalentes ont conservé leur capacité à gérer à organiser leur emploi du temps, du moins en grande partie. Leur dernier emploi leur manque, ainsi que leurs collègues et leur statut. Elles se sentent parfois déprimées et se posent des questions sur le sens de la vie. Et même si le rôle traditionnel arrive à combler en partie le vide laissé par la perte de leur emploi, il n'y parvient jamais totalement. Cette étude exploratoire est la seule, à notre connaissance, qui ait cherché à identifier une typologie des réactions psychologiques des femmes en situation de chômage. Elle reflète les multiples facettes que peut présenter une situation de chômage pour les femmes, compte tenu de leur vie personnelle et de leur attitude envers le travail rémunéré et domestique. Une des limites de cette étude est que la raison du non emploi des sujets n'est pas connue. Les femmes appartenant à la catégorie des « réorientées » auraient-elles quitté volontairement leur emploi ? Les « vraies » chômeuses seraient-elles en réalité les femmes faisant partie des catégories de celles qui s'accrochent et de celles qui ont abandonné la recherche d'emploi ? Il n'en demeure pas moins que cette recherche, tout comme les autres du même type, apporte une richesse d'informations qualitatives dont ne peuvent rendre compte les méthodes de recherche quantitatives traditionnelles.

Pour synthétiser :

Un survol des études consacrées aux chômeuses fait ressortir, d'une part, que le chômage peut avoir un effet aussi dévastateur chez les femmes que chez les hommes. L'hypothèse selon laquelle l'impact du chômage serait supérieur chez les hommes a été sous-tendue, entre autres, parce que, contrairement à ces derniers, les femmes auraient l'option de se centrer sur

des rôles alternatifs, notamment celui de femmes/ mère au foyer, mais aucune preuve empirique n'a été présentée quant à l'effet protecteur de ce rôle pour les femmes.

Au contraire, le chômage est vécu comme une perte d'autonomie et d'indépendance face au conjoint et à la société, perte qui ne peut être compensée par le rôle traditionnel. L'emploi serait justement la façon de s'affranchir de cette dépendance domestique et financière³⁷⁷. D'autre part, et encore une fois à l'inverse des hommes, il existerait plusieurs types de réactions à la perte d'un emploi et à une période de chômage chez les femmes, et ce en fonction de leur statut familial, des soucis financiers, de leur engagement envers l'emploi rémunéré, de la qualité de l'emploi et, enfin, de la classe socio-professionnelle à laquelle elles appartiennent.

Une réaction observée chez un certain nombre de femmes serait effectivement de choisir d'intégrer le rôle traditionnel lors d'une période de chômage et de mettre de côté, pour un temps du moins, leur retour sur le marché du travail. STARRIN et LARSSON³⁷⁸ les catégorisent comme 'celles qui se sont réorientées »³⁷⁹. Cependant, il n'est pas permis de prétendre que cette option puisse convenir à la majorité des chômeuses. Plusieurs d'entre elles vivent une réalité bien différente et ne peuvent- ou ne veulent- adopter le modèle traditionnel du rôle féminin afin de compenser la perte de leur activité professionnelle. Il en est certainement de même pour les femmes chefs de famille monoparentale, les épouses de chômeurs, les célibataires et toutes celles qui ont une identité intimement liée à leur métier ou profession en raison de leur formation ou de leur ambitions personnelles.

En regard de ces différents aspects de leur vie et de leur personnalité, les connaissances concernant le vécu des femmes en recherche d'emploi sont très limitées. D'abord en raison de insuffisance d'études faites sur les chômeurs en général, mais aussi parce que celles qui existent ont porté majoritairement sur des catégories socio-professionnelles circonscrites. En effet, les études réalisées sur le chômage des femmes ont principalement pris comme sujets d'analyse des employées de bureau, des ouvriers ou des femmes dont le métier n'était pas spécifié. Le cas de femmes au statut professionnel élevé, notamment les cadres, a semble-t-il été totalement ignoré jusqu'à présent dans les études empiriques.

³⁷⁷ COYLE, A. (1984). *Redundant women*. Londres. The women's press.

³⁷⁸ STARRIN, B., & et LARSSON, G. (1987). Op.cit.

³⁷⁹ Voir aussi Kergoat, Op. cit.

Les recherches ont principalement choisi des salariées provenant de catégories socio-professionnelles inférieures, d'abord parce que traditionnellement, les femmes ont toujours occupé des emplois peu ou non qualifiés, ce qui fait qu'un grand nombre de femmes se retrouve dans ces types d'emploi. De plus, les femmes ouvrières constituent une population relativement accessible. En effet, les fermetures d'usines ou de certains de leur département permettent l'accès à un très grand nombre de personnes à la fois, contrairement à d'autres groupes de salariées beaucoup plus difficiles à recruter.

Enfin, puisque l'impact d'une situation de chômage est considéré comme plus important chez les femmes de niveau socio-professionnel inférieur, les chercheurs ont essentiellement centré leur attention sur ce groupe où les troubles psychologiques et physiques risqueraient de se manifester plus fortement lors d'une situation de chômage. Bien que peu nombreuse, et ne faisant pas toujours l'unanimité, les comparaisons entre les femmes de différentes classes socio-professionnelles, en particulier les femmes mariées, ont parfois laissé entrevoir que celles appartenant à la classe supérieure se montraient moins vulnérables aux problèmes de santé mentale lors d'une période de chômage, notamment parce qu'elles auraient moins de soucis financiers³⁸⁰, un meilleur concept de soi³⁸¹, une meilleure estime de soi³⁸², et enfin, une position socialement plus valorisée³⁸³ que les femmes de la classe ouvrière.

Est-ce à dire que les femmes cadres sont immunisées contre les répercussions psychologiques d'une situation involontaire de chômage ? Même si aucune recherche empirique connue n'a traité exclusivement de cette catégorie de femmes, la documentation existant sur le chômage des hommes cadres laisse supposer que le fait d'appartenir à une catégorie socio-professionnelle plus élevée ne protège pas nécessairement contre les répercussions d'ordre psychologique d'un chômage forcé.

Au contraire, chute sociale (c'est-à-dire la perte de statut) et chute du niveau de vie peuvent affecter assez durement ces individus, à la fois au niveau psychologique et physique. C'est ce dont il sera question à présent dans une revue des études qui ont porté sur les conséquences du

³⁸⁰ DONOVAN, R., & JAFFE, N. e. (1987). Op.cit.

³⁸¹ (BALA & LAKSHMI, 1992).Op.cit.

³⁸² BETZ, N., & FITZGERALD, L. (1987). The career psychology of women, Orlando, Floride. Academic press.

³⁸³ (LEANA & FELDEMAN, 1991).Op.cit.

chômage chez les cadres ainsi que sur les facteurs pouvant augmenter ou diminuer leur vulnérabilité. À leur suite, seront exposées les implications que peuvent avoir ces résultats sur l'étude d'une population de femmes cadres en recherche d'emploi.

5.4. Etudes portant sur des échantillons de cadres et de personnes ayant un niveau élevé d'instruction

5.4.1. L'estime de soi des cadres est-elle inaltérable par le chômage ?

Les études portant sur l'impact psychologique d'une situation de chômage sur des individus issus de catégories socio-professionnelles élevées sont peu nombreuses et, tel que mentionné précédemment, s'intéressent surtout aux hommes. La plupart datent des années 80 et proviennent de la Grande-Bretagne. Une des dimensions qui a suscité beaucoup d'intérêt dans les recherches sur les conséquences du chômage, et ce toutes catégories de chômeurs confondues, est l'estime de soi. Malgré des inconsistances, il ressort de temps à l'autre que la perte d'un emploi peut provoquer une baisse de l'estime de soi chez l'individu. Cette conséquence s'expliquerait de deux façons : la première est que la cessation de l'activité professionnelle occasionne parallèlement la perte du statut ou de la position sociale associée à l'emploi ; la seconde explication relève des théories cognitives et implique que l'individu peut s'attribuer la blâme pour la situation dans laquelle il se trouve en interprétant son licenciement comme le résultat de l'inadéquation de son rendement³⁸⁴.

Cependant, la relation entre chômage et perte d'estime de soi ne serait pas chose évidente chez les cadres, comme l'ont démontré certains auteurs. L'un d'eux, (SHAMIR B., 1986), est allé à l'encontre du postulat habituel en posant l'hypothèse selon laquelle le fait d'être au chômage ne diminuerait pas l'estime de soi des individus. Cette supposition émane de ce que le lien supposé entre le statut d'emploi et l'estime de soi proviendrait d'observations subjectives alors que peu de preuves empiriques la soutiennent. L'auteur propose de

³⁸⁴ (SHAMIR B., 1986).Op.cit.

considérer l'estime de soi comme un facteur modérateur plutôt que comme variable dépendante ayant un effet direct. En d'autres termes, le chômage frapperait moins durement les individus au niveau de leur santé mentale lorsque leur estime de soi est élevée, que lorsque leur estime de soi est faible. L'étude longitudinale, effectuée auprès de 432 hommes au chômage, tous diplômés universitaires, a évalué les sujets en deux temps. Le premier, alors que 60% de tous les sujets avaient déjà été réembauchés au retour des questionnaires et que les autres se trouvaient toujours au chômage ; puis, second temps, 6 à 7 mois plus tard ; un taux de réponse de 68,5% fut atteint. L'estime de soi a été mesurée par l'échelle de Rosenberg (RSE) et la santé mentale en termes de niveau de dépression, d'anxiété et du moral global.

Les résultats démontrent bien qu'il n'existe aucune corrélation, autant chez les hommes que chez les femmes, entre le statut d'emploi et l'estime de soi. Toutefois, une très forte relation est observée entre le statut de chômeur et les niveaux élevés de dépression et d'anxiété, et la diminution du moral. Il est intéressant de noter que le niveau d'estime de soi ne varie pas en fonction du fait que la personne ait quitté son emploi volontairement ou non, ni en fonction de la durée du chômage. La réembauche, si elle n'a pas non plus influencé positivement l'estime de soi, a cependant diminué les taux de dépression et d'anxiété. Aussi, l'effet modérateur de l'estime de soi, avancé par l'auteur, existe ici puisque les personnes qui ont, à la base, une meilleure estime de soi, sont moins dépressives et anxieuses, et font preuve d'un meilleur moral lorsqu'en situation de chômage que celles dont l'estime de soi est moins élevée.

Enfin, l'auteur a également remarqué un lien entre la méthode de recherche d'emploi utilisée et l'estime de soi, il rapporte que, parmi les personnes qui ont retrouvé un travail lors de la première évaluation, celles qui l'ont obtenu par le biais d'agences d'emploi avaient une estime de soi inférieure à celle qui ont procédé par des démarches plus directes, en passant par exemple par des relations ou en abordant directement l'employeur potentiel. SHAMIR³⁸⁵ déduit que l'estime de soi serait un trait stable de la personnalité, ayant un effet modérateur, plutôt qu'un processus cognitif instable, modulé par les circonstances sociales.

Une autre étude, cette fois anglaise, a également obtenu des résultats réfutant la variation de l'estime de soi chez les cadres en fonction de leur statut d'emploi, mais tout en nuancant les

³⁸⁵ Libid.

résultats généraux. L'étude de HARTLEY³⁸⁶ est à la fois longitudinale et comparative, puisqu'elle compare 87 hommes cadres au chômage et 64 cadres en poste, à 6-10 semaines d'intervalle. Les chômeurs avaient occupé diverses fonctions de cadres avant leur arrêt de travail, qui était volontaire ou dû à un licenciement. Tous les sujets étaient âgés en moyenne de 43 ans et, au moment de l'étude, les chômeurs étaient sans emploi depuis 1 à 129 semaines (en moyenne 16,5 semaines). Un certain nombre des chercheurs d'emploi suivaient ou avaient suivi un cours de gestion créé spécialement pour eux. L'estime de soi fut ici établie par la différence entre le soi idéal et le soi perçu, tels que mesurés par l'ACL (*Adjective Check List de Gough et Heilbrun, 1965*). La comparaison entre les cadres au chômage et ceux toujours en fonction révèle d'abord, comme dans l'étude précédente, qu'il n'y a aucune différence d'estime de soi globale entre les deux groupes. De plus, aucune corrélation n'a pu être établie entre l'estime de soi et la durée du chômage, ce qui indique que, même après 6 mois, les chômeurs avaient dans l'ensemble une estime de soi intacte.

Cependant, lorsque les chômeurs qui avaient, ou non, suivi le cours de gestion furent considérés séparément, l'estime de soi des premiers avait significativement augmenté, c'est-à-dire que la différence entre le soi idéal et le soi perçu était moins grande qu'à l'évaluation initiale, alors que l'estime de soi des personnes qui n'avaient pas suivi le cours n'avait pas diminué. Bien que, dans l'ensemble, il s'avère impossible de déceler de différence d'estime de soi entre les chômeurs et les salariés, une importante variation intra-groupe fut notée. Des entretiens avec 26 des sujets chômeurs et 18 de leurs épouses ont permis d'établir quatre catégories d'estime de soi à l'intérieur de cet échantillon de cadres. La première catégorie comporte 6 sujets dont l'estime de soi semble avoir été affectée par le chômage. Ces personnes manquent de confiance en soi, se font des reproches, connaissent des périodes dépressives et ont une vision pessimiste des choses. Chez elles, l'estime de soi semble s'appauvrir au fur et à mesure que la durée du chômage se prolonge. La seconde catégorie compte 8 personnes qui démontrent une estime de soi élevée, mais de façon défensive. En fait, ces hommes refusent de parler des difficultés liées à la situation de chômage et font preuve d'une attitude d'optimisme et de confiance qui semble exagérée. L'auteur retrouve en effet dans le discours de ces hommes et dans le témoignage des épouses les mécanismes de négation et de rationalisation des problèmes. La troisième catégorie concerne 8 hommes, dont

³⁸⁶ HARTLEY, J. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp.63,(1) 147-155.

l'estime de soi est demeurée bonne durant une grande partie de la durée du chômage, mais qui a connu néanmoins des fluctuations. Ils rapportent avoir eu quelques courtes périodes où leur estime de soi était assez basse alors qu'ils se sentaient déprimés et présentaient un manque de confiance en eux –même. Ces périodes étaient souvent déclenchées par des circonstances précises, comme des entretiens d'emploi infructueux. Enfin, une minorité de sujets forment la quatrième catégorie. Ces personnes témoignent d'une estime de soi invariable et élevée pendant le chômage : ils sont enthousiastes et optimistes, sans qu'interviennent des mécanismes de défense. Trois d'entre eux étaient au chômage depuis peu de temps.

Comme SHAMIR³⁸⁷, l'auteur conclut que l'estime de soi, en tant que concept globale, ne diminue pas pour l'ensemble des cadres en situation de chômage ou, du moins, qu'une baisse de l'estime de soi ne peut être généralisée en tant que conséquences du chômage. Toutefois, l'approche qualitative a permis de constater que l'estime de soi ne serait pas invariable pour tous les chômeurs, puisqu'elle semble s'être appauvrie avec le temps dans certains cas et avoir augmenté dans d'autres. Une étude canadienne a également observé que l'estime de soi pouvait baisser avec le nombre de mois passés au chômage. DE GRACE et JOSHI³⁸⁸ se sont penchés sur un échantillon de 81 chômeurs diplômés d'université, répartis en trois groupes ; un premier groupe de chômeurs récente (n=30 ; un mois et moins de chômage), un seconde groupe de chômeurs moyens (n=30 ; 6-7mois de chômage), et enfin des chômeurs de longue durée (n=21 ; 11-12 mois). Ces professionnelles ont par ailleurs été comparés à des chômeurs non- diplômés (120hommes et femmes repartis également en trois groupes). Les variables mesurées étaient l'estime de soi, la dépression et la solitude. Les résultats ont d'abord démontré qu'au départ, les sujets diplômés, au chômage depuis peu de temps, ont une estime de soi supérieure de celle des autres chômeurs récents, non diplômés. Par ailleurs, les diplômés au chômage de longue durée ont un taux de dépression significativement plus élevé que les non diplômés aussi au chômage depuis un an. En ce qui concerne l'évolution de l'estime de soi dans le temps, les résultats démontrent que le groupe de diplômés au chômage de longue durée a une estime de soi moins élevée que celle des chômeurs moyens. Et significativement moins élevée que celle des chômeurs récents. À l'inverse, les taux de solitude et de dépression des diplômés augmentent avec la durée du chômage.

³⁸⁷ (SHAMIR B., 1986).Op.cit.

³⁸⁸ (DE GRACE & et JOSHI, 1986).Op.cit.

Toutefois certains auteurs soulignent qu'un des problèmes que suscite l'étude d'un concept comme l'estime de soi est son manque de précision quant à sa définition, et conséquemment dans la façon de le mesurer³⁸⁹. En effet, l'estime de soi est assez difficile à cerner puisque les auteurs l'ont amalgamé, entre autres, avec le concept de soi, la confiance en soi, le respect de soi, l'acceptation de soi, le sentiment d'infériorité et enfin, la perte d'identité. Ce qui incite certains à qualifier l'estime de soi « d'éponge conceptuelle »³⁹⁰.

5.4.2. Les troubles dépressifs

Outre l'estime de soi, le chômage peut avoir des répercussions sur la santé mentale des cadres de la même manière que sur toute autre population de chômeurs. L'étude de SHAMIR³⁹¹ a démontré que les cadres au chômage étaient dans l'ensemble plus dépressifs, plus anxieux et avaient un moral plus bas que les cadres en fonction. La durée du chômage aurait aussi un effet sur l'augmentation de la dépression et de la solitude chez les chômeurs diplômés³⁹². PAYNE et HARTLEY³⁹³ notent que, même si dans la population en général les salariés de la classe moyenne, notamment les cadres démontrent moins de symptômes psychiatriques mineurs que les salariés de la classe ouvrière, cette différence entre les classes disparaît quand des personnes issues de ces mêmes classes se retrouvent au chômage. Pour certains individus, ces répercussions psychologiques peuvent survenir avant même le début de la période de chômage comme telle, c'est-à-dire dès l'annonce du licenciement. C'est ce qu'ont constaté Jenkins et ses collaborateurs (1982) dont l'étude porte sur 111 hommes et femmes travaillant pour un important journal de Londres, soit comme reportes, correspondants à l'étranger ou régionaux, éditeurs et assistants éditeurs ou, enfin, comme photographes. Toutes ces personnes étaient menacées de licenciement en raison de la fermeture prochaine du journal. Cependant, à la surprise de tous, le journal fut racheté, peu de temps avant la date prévue de la fermeture, et les employés purent ainsi conserver leur emploi.

³⁸⁹ (BETZ & et FITZGERALD, 1987).Op.cit.

³⁹⁰ (HARTLEY, 1980).Op.cit.

³⁹¹ (SHAMIR B., 1986).Op.cit.

³⁹² (DE GRACE & et JOSHI, 1986).Op.cit.

³⁹³ PAYNE, R., & et HARTLEY, J. (1987). A test of model for explaining the affective experience of unemployed men. Journal of occupational psychology, pp. 60, (1)31-47.

La santé mentale des sujets a été mesurée par le GHQ (*Général Health Questionnaire*) à trois reprises : une première fois, deux mois avant la fermeture prévue, les employés avaient alors reçu leur avis de licenciement un mois auparavant ; une seconde fois, immédiatement après la vente du journal, au moment où les employés savaient que leur emploi n'était plus menacé, enfin, une troisième fois, trois mois après que la menace de licenciement ait été annulée et que les changements internes se soient produits. Pratiquement toutes ces personnes ont été, à chacune des trois étapes, rencontrées en entretien (le GHQ est en annexe 5).

La première évaluation a établi que 36% des personnes interrogées ont pu être classifiées comme des présentant des troubles psychiatriques mineurs. Les troubles les plus souvent décrits étaient la perturbation du sommeil, la dépression, la fatigue, l'anxiété, la difficulté de concentration et l'irritabilité. La plupart des personnes diagnostiquées étaient de jeunes adultes et des femmes. Aucune corrélation n'a été détectée entre le statut marital et une mauvaise santé mentale.

En ce qui concerne l'évolution de la santé mentale dans le temps, les résultats démontrent que le nombre de cas ne s'est pas modifié entre la première et la seconde évaluation, c'est-à-dire que la santé mentale des sujets était la même pendant la période d'anticipation du licenciement et au moment où les avis de licenciement furent annulés (40 cas et 71 non cas). En revanche, une baisse significative du nombre de personnes diagnostiquées a été remarquée lors de la troisième évaluation, trois mois après la stabilisation de la situation au journal (27 cas et 84 non cas). On peut donc supposer que le dommage subi par les sujets lors de l'anticipation de la perte d'emploi a été si important que l'annonce de l'annulation du licenciement n'aurait pas suffi à faire diminuer sur les champs les répercussions psychologiques, et qu'un certain temps se serait avéré nécessaire pour que les sujets parviennent à se remettre du choc et de l'insécurité.

Les auteurs ont également pu recueillir d'autres informations sur le vécu des sujets en attente de licenciement, expérience s'apparentant à celle décrite par des personnes déjà au chômage et qui pourrait expliquer la souffrance des sujets impliqués. Tout d'abord, la majorité des sujets ont perçu le soutien de leur(e) conjoint(e) comme très important pendant la période d'anticipation. Certains ont toutefois confié que la situation avait créé une tension dans le

couple et avec les enfants. Les relations sociales ont également été perturbées pour 17% d'entre eux.

La perte d'emploi prévue avait, pour plus du tiers des sujets, conduit à anticiper d'importantes conséquences financières. Plusieurs se voyaient déjà contraints de vendre leur maison ou de quitter un appartement qu'ils ne pourraient plus s'offrir une fois privés de leurs revenus d'emploi. Enfin, seules quelques personnes considéraient ce licenciement comme une bonne occasion de faire autre chose, et de réorienter professionnellement, alors que plus du tiers le vivaient plutôt comme une perte de statut, d'un emploi satisfaisant et de collègues appréciés. La vision d'avenir de ces personnes était pessimiste quant à l'éventualité de se retrouver un emploi aussi satisfaisant que le dernier.

5.4.3. Les théories de l'attribution et les symptômes psychiatriques mineurs

L'un des facteurs pouvant influencer l'apparition de symptômes psychiatriques mineurs a été identifié par³⁹⁴. Il s'agit du style attributif, celui-ci faisant référence aux jugements que portent les gens sur une situation ou un événement donné ainsi qu'à la cause attribuée à son apparition. Les théoriciens de cette approche ont identifié trois styles attributifs, soit le style externe et deux styles internes, dont celui de comportement et celui de caractère³⁹⁵.

Comme son nom l'indique, l'attribution externe réfère à la tendance, chez certaines personnes, à attribuer la cause d'un événement à d'autres personnes, à des circonstances extérieures à elles-mêmes, ou encore au destin, leur enlevant ainsi toute responsabilité mais aussi tout pouvoir vis-à-vis de telle ou telle situation. Les personnes fonctionnant avec un style interne comportemental attribueront l'existence d'une situation ou son dénouement à leur initiative personnelle, à leurs habiletés, en somme, à une action qu'elles auraient elles-mêmes posée. Chez ces personnes, l'impression de contrôle sur les événements est élevée puisque, pour qu'une situation change, elles peuvent ajuster leurs actes en fonction de la résolution souhaitée. Enfin, le style attributif interne de caractère signifie que la cause d'un

³⁹⁴ OSTELL, O., & et DIVERS, P. (1987). *Attributional style, unemployment and mental health*. Journal of occupational psychology, 60. 333-337.

³⁹⁵ SELIGMAN, M. (1967). failure to escape traumatic shock. journal of experimental psychology, pp. 74,(4)1-9.

événement est due, ici encore, à l'individu mais, plus qu'à ses actions, c'est à sa personnalité que reviendrait la responsabilité de l'événement désagréable. Selon cette théorie, le style attributif interne de caractère, comme le style externe, pourrait provoquer chez l'individu un état de résignation apprise et de dépression, étant que, contrairement aux comportements, la personnalité est considérée comme un aspect immuable de l'individu, qu'on ne peut donc moduler à volonté. Ainsi, même si la personne sait qu'elle est responsable des circonstances qui l'entourent, son pouvoir lui semble très réduit.

La prémisse de la recherche d'OSTELL et DIVERS³⁹⁶ stipule que les cadres, de par leurs fonctions et leurs responsabilités, présentent vraisemblablement un fonctionnement cognitif d'attribution interne, c'est-à-dire qu'ils croient en leur capacité d'influencer les événements. L'étude exploratoire a tenté d'établir si, chez les cadres, le style interne de caractère pouvait être relié à une mauvaise santé mentale. Pour répondre à leur interrogation, les auteurs ont sectionné un échantillon d'hommes cadres au chômage depuis environ 6 mois et dont l'âge moyen était de 45 ans. Le GHQ (*Général Health Questionnaire*) mesure le niveau de santé mentale (le GHQ est en annexe 5).

Au niveau descriptif d'abord, les résultats démontrent que 65% des hommes de l'échantillon ont des notes au GHQ qui indiquent une mauvaise santé mentale. La grande majorité des sujets déclarent avoir un besoin important de retrouver un emploi (84%), décrivent plusieurs conséquences négatives directement associées à la perte de leur emploi (85%), se disent insuffisamment occupés (62%) et cherchent activement un emploi (72%). Moins du tiers se sont réorientés et tentent sérieusement de poursuivre une autre carrière (30%).

Les auteurs ont aussi remarqué une corrélation positive entre les cadres qui font des attributions de comportement et leurs tentatives de poursuivre des carrières alternatives. Ce dernier résultat laisse croire que les modes d'adaptation utilisés par l'individu au chômage pourraient dépendre du style attributif qu'il privilège. Enfin, et comme il fut démontré

³⁹⁶ OSTELL, O., & DIVERS, P. (1987). *Attributional style, unemployment and mental health*. *Journal of occupational psychology*, 60. 333-337.

ailleurs, l'important besoin de retrouver un emploi peut aussi prédire une mauvaise santé mentale³⁹⁷.

Comme nous l'avons déjà vu, l'importance du soutien social lors d'une période de chômage à maintes fois été démontrée à travers les recherches. Les cadres ne font pas exception quant à l'effet protecteur d'un soutien sociale adéquat. Deux Américains MALLINCKRODT et FRETZ³⁹⁸ se sont intéressées à l'effet de trois agents de stress potentiels, en l'occurrence le niveau de soutien social perçu, la durée du non-emploi et les soucis financiers sur les niveaux de dépression et d'estime de soi, les troubles physiques et le lieu de contrôle des chômeurs. Les auteurs ont formé leur échantillon à partir d'un groupe d'entraide pour cadres en recherche d'emploi âgés de plus de 40 ans. Vingt-sept hommes et 8 femmes ont participé à l'étude. Notons d'abord qu'aucune différence entre les sexes n'a pu être décelée quant à la fréquence et au type de recherche d'emploi, aux soucis financiers, à la durée du chômage et aux quatre symptômes considérés par l'étude. La seule différence entre les sexes se situe au niveau de la perception de la disponibilité du soutien social, les femmes ayant l'impression d'avoir, plus que les hommes, presque tous les types de soutien à leur disposition. Bien que le sens de la causalité ne puisse être assuré, une corrélation significative a été établie entre le soutien social et une bonne estime de soi, un locus de contrôle interne et un faible niveau des symptômes psychologiques, donnant du poids à l'hypothèse de l'effet protecteur du soutien social sur plusieurs variables associées à la perte d'emploi. En revanche, la perception du soutien social n'est pas corrélée ni avec la durée du chômage, ni avec les soucis financiers. Pour les hommes seulement, un bon niveau de soutien social global serait lié à une recherche d'emploi plus intense, ainsi, conclusion peut être faite que, comme pour les chômeurs en général, la présence d'un réseau de soutien adéquat peut protéger les cadres contre les effets du chômage.

Devant le nombre restreint de recherches faites sur les cadres, SWINBURNE³⁹⁹ a pour sa part choisi d'explorer, par le biais d'une méthode qualitative, l'impact individuel d'une situation

³⁹⁷ (LEANA & et FELDEMAN, 1991).Op. Cit.

³⁹⁸ MALLINCKRODT, B., & et FRETZ, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of counselling psychology*, pp. 35(3)281-286.

³⁹⁹ SWINBURNE, P. (1981). The psychological impact of unemployment on managers and professional staff. *journal of occupational psychology*, pp. 54(1)47-64.

de chômage sur les chômeurs issus de la classe professionnelle élevée. Des entretiens semi-directifs ont été menés avec 20 hommes cadres, la plupart au chômage depuis 2 à 6 mois. Quatorze personnes ont perdu leur emploi malgré eux et 6 l'ont quitté volontairement. Ces hommes étaient âgés entre 31 et 57 ans et tous ont été recrutés dans la population de cadres en recherche d'emploi d'une banlieue de Londres. Les entretiens ont surtout porté sur trois questions principales, soit les sentiments et impressions des sujets par rapport à leur situation de chômage, la façon d'organiser leur emploi du temps et enfin, la recherche d'emploi. Tous les entretiens furent enregistrés sur magnétophone et retranscrits par la suite.

L'analyse de contenu des entretiens fait ressortir une multitude de réactions en rapport avec les trois grands thèmes étudiés. La réaction initiale à la perte d'emploi a été abordée parmi les sentiments vécus face à la situation de chômage. Cette réaction première est plutôt négative, puisque la plupart des hommes concernés avouent avoir été en état de choc au moment du début du chômage. D'autres racontent avoir vécu de la peur, et s'être inquiétés par rapport à l'avenir. Le sentiment de ne plus avoir de but dans la vie ainsi que la colère et le ressentiment ont aussi été mentionnés comme réactions au chômage. Enfin, peu d'hommes ont exprimé des sentiments de honte, de perte de statut et de perte du respect de soi, ce qui vient corroborer la thèse de la stabilité de l'estime de soi avancée plus haute⁴⁰⁰.

Certains sujets ont, en revanche, perçu des aspects positifs à l'expérience du chômage. Onze des vingt hommes ont mentionné que le bon côté de la situation concernait surtout la disponibilité du temps, qui leur permettait de s'occuper du jardin, des enfants ou de cuisiner. Comme le souligne l'auteur, la rationalisation qui fait que l'on doive forcément trouver quelque chose de positif dans toutes expériences pourrait expliquer le nombre élevé de personnes ayant trouvé des bénéfices au fait de ne plus travailler. Par ailleurs, pour les neuf autres sujets, la situation de chômage, outre le fait de pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants, ne comporte ni bénéfices, ni côtés positifs.

⁴⁰⁰ HARTLEY, J. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp.63, (1) 147-155.

(SHAMIR B., 1986).Op.cit.

Un autre aspect du vécu de la situation du chômage est rôle de la famille sur les sentiments des chômeurs. Le soutien des conjointes est considéré par 12 des participants comme important, mais trois d'entre eux rapportent que les bonnes intentions des proches ne les ont pas vraiment aidés. Enfin, le degré de contrôle des sujets sur la perte de leur emploi s'est avéré important dans l'impact négatif de la situation. En effet, les chômeurs involontaires ont rapporté davantage de conséquences négatives que ceux qui ont quitté leur emploi de leur plein gré ou que ceux qui ont vécu le chômage antérieurement. Les chômeurs involontaires ont vécu des sentiments de déception et de colère, surtout lorsqu'ils considéraient la perte de l'emploi comme injuste ou précipitée.

Le deuxième grand thème de l'étude portait sur l'organisation de l'emploi du temps des participants. Contrairement à d'autres populations étudiées ailleurs et pour qui l'étape suivant le choc initial est une inactivité attribuable à la démoralisation, les cadres ont tous – sauf un – insisté sur l'importance de demeurer actif pendant le chômage, ceci afin de conserver une vivacité d'esprit et un sentiment d'accomplissement. Pour certains, ces buts étaient atteints par n'importe quelle activité ; pour d'autres, les activités devaient avoir une certaine utilité ; d'autres encore entreprenaient surtout des activités exigeants intellectuellement, afin de se garder alerte pour l'imminent retour au travail ; enfin, un certain nombre d'hommes disaient n'être satisfaits que par une seule activité : le travail, toutes les autres n'étant que des substituts non valables. Pour la majorité des sujets, l'emploi du temps se trouvait partagé entre la recherche d'emploi et les tâches de la maison et du jardin, bien que les rôles domestiques n'aient pas vraiment changé. Plusieurs personnes ont également souligné la difficulté d'organiser les journées, la structure imposée par le travail leur faisant défaut.

En ce qui concerne la recherche d'emploi, troisième domaine sur lequel se sont entretenus les sujets, la plupart l'ont entreprise activement, immédiatement après l'arrêt de travail. Quelques-uns ont tardé en raison de la peur du rejet ou par crainte de ne pas être à la hauteur d'un nouvel emploi, de vacances ou d'une année sabbatique ; pour un sujet, en raison du décès de sa femme. La moitié de l'échantillon considérait une réorientation soit par choix personnel ou en raison de la saturation du marché dans leur domaine d'expertise. L'échec des tentatives pour retrouver un emploi a été vécu durement par tous, mais l'expérience s'est avérée particulièrement difficile pour les personnes qui démontraient un plus fort engagement envers l'emploi rémunéré. Bien que tous ces hommes affirment d'emblée ne pas vouloir un

emploi à n'importe que prix, certains d'entre eux accepteraient de faire des concessions sur le salaire dans la mesure où l'emploi serait intéressant. Plusieurs sont prêts à travailler pour moins d'argent et dans un autre domaine d'activité même si celui-ci est de niveau inférieur. Au niveau de la mobilité, cinq hommes seraient disposés à déménager pour obtenir un nouvel emploi, alors que 15 émettent des restrictions personnelles et pratiques à cet égard : par exemple l'emploi de leur femme ; le refus de quitter l'endroit où ils habitent, leur maison ou leur région, de leur attachement, la considération pour d'autres membres de leur famille, comme les enfants et les parents, et enfin, la crainte de souffrir de solitude dans une nouvelle vie.

Cette étude révèle une fois de plus l'importance des différences individuelles chez les chômeurs, puisque le chômage est pour chacun une expérience unique qui est modulée par une série de facteurs personnels et sociaux. La description qu'a fait SWINBURNE⁴⁰¹ des cadres au chômage et des différents aspects de leur vécu rejoint celle donnée plus haut par⁴⁰². Les deux recherches exploratoires anglaises démontrent d'abord qu'il existe un variété de réactions possibles à la perte d'emploi chez les cadres, mais aussi que la plupart des cadres interrogés se rejoignent, notamment sur le plan de l'importance donnée à l'emploi rémunéré, d'où l'empressement de retravailler, la perception que la situation de chômage est directement associées à des conséquences négatives dans leur vie, et le fait que ces personnes se tiennent très occupées pendant la période de chômage, en participant à diverses activités, comme la recherche d'emploi et les tâches reliées à la maison et au jardin. La réorientation de carrière a été considérée ou même amorcée par 30 à 50% des cadres de ces études⁴⁰³.

En résumé, il s'avère que, comme pour tout autre groupe, les personnes de statut socio-professionnel élevé, s'ils sont placés dans une situation de chômage involontaire, peuvent subir une dégradation de leur santé mentale, notamment en manifestant de la dépression, de l'anxiété et de la solitude. De plus, contrairement aux hypothèses de certains auteurs, les personnes hautement scolarisées seraient tous aussi vulnérables en situation de chômage, sinon plus, que celles ayant une formation académique inférieure. En revanche, les résultats des recherches présentées portent à croire que l'estime de soi des cadres, hommes ou femmes,

⁴⁰¹ (SWINBURNE, 1981).Op.cit.

⁴⁰² (OSTELL & et DIVERS, 1987).Op.cit.

⁴⁰³ Laplant, N. (1998). L'impact psychopathologique du chômage chez les femmes cadre. Le travail humain, pp. 52 (2) 101-116.

est un aspect de la personnalité qui demeure plutôt stable, ne s'altérant pas, du moins de façon fondamentale, en fonction du changement de statut d'emploi.

Synthèse

Les connaissances acquises à ce jour démontrent que le chômage, en raison de la privation d'une occupation qui procure maints bénéfices de divers ordres, peut provoquer des effets psychologiques négatifs parfois importants chez un certain nombre d'individus. Ces conséquences ne sont toutefois pas vécues par tous les chômeurs, puisqu'un nombre considérable d'entre eux ne manifestent aucun signe de détérioration de leur santé mentale lors d'une situation de chômage, tel que démontré dans la première partie. De plus, les réactions à l'égard du chômage, loin d'être dichotomiques, seraient multiples et s'expliqueraient par une variété de facteurs, liés autant à la personnalité de l'individu qu'à son environnement.

La présente étude a pour objectif principal de répondre à certaines questions laissées en suspend par les recherches effectuées dans le domaine. Donc, dans le cadre de notre recherche, nous allons particulièrement nous intéresser à l'hypothétique relation inscrite entre le chômage et la dépression. Pour mettre en examen le lien entre le chômage et la dépression, il semble inévitable de faire référence à l'environnement social des demandeurs d'emploi, celui-ci. Certes, le milieu social jouant un rôle considérable dans la motivation et la réinsertion des chômeurs dans le domaine professionnel. C'est pourquoi nous allons mettre en évidence certains traits de la société syrienne, notre société d'origine et celle des sujets constituant notre échantillon.

Il sera question dans cette étude de passer en revue plusieurs catégories de chômeurs :

-Des gens au chômage de différentes durées. Ceci va nous permettre de tester le rôle de la durabilité de l'expérience du chômage dans la survenue des épisodes dépressifs.

-Des chômeurs hommes et femmes.

-Des chômeurs d'âges différents.

Ainsi, les questions qui vont intéresser notre recherche tentent d'embrasser plusieurs aspects du phénomène du chômage et de ses incidences psychiques sur les chômeurs et les chômeuses. Nous pourrions formuler les questions problématiques de notre recherche sous la forme suivante :

1. Est-ce que le chômage est effectivement générateur de dépression ?
2. Le chômage crée-t-il plus d'effets dépressifs chez les femmes que chez les hommes, ou vice-versa, et n'existe-t-il pas de nuance importante à faire au niveau de sexe ?
3. La question de durée joue-t-elle un rôle apparent dans la possibilité de la survenue de dépression chez le chômeur?
4. L'âge des chômeurs détermine-t-il l'intensité de la dépression -s'il en existe réellement - ? Autrement dit, les chômeurs âgés sont-ils plus protégés contre la dépression que les chômeurs moins âgés ?

Avec ces interrogations en guise de prémisses, la présente étude a pour objectif d'apporter quelque éclairage quant au vécu des chômeurs en Syrie. Pour y parvenir, nous avons mis à profit deux volets méthodologiques. Le premier s'inscrit dans une analyse statistique du test Beck. Nous effectuons une analyse statistique des données récoltées par le test. Les données sont traitées à l'aide du logiciel « STATISTICA ». Nous effectuons une comparaison des moyennes à l'aide du test T student pour des groupes indépendants ; le seuil significatif est fixé à 0,05.

Pour le second volet, une étude qualitative a été entreprise par le biais d'entretiens, effectués avec 100 chômeurs. Nous avons rencontré tous les sujets et nous leur avons fait passer un entretien pour une durée de 30 à 40 minutes. Bien souvent, nous avons utilisé le procédé de l'entretien semi-directif dans lequel les questions sont ouvertes et en nombre restreint, le support pouvant être oral ou textuel. La spécificité de l'entretien semi-directif réside en ce qu'il constitue une technique de recueil d'informations qualitatives, c'est-à-dire triées sur le volet, permettant de rassembler et récolter les opinions des sujets du test. Les parties significatives des entretiens ont été traduites en français et figurent en arabe en note de bas de page.

Chapitre VI

Méthodologie de la recherche menée sur le chômage dans la ville de Lattaquié.

Je suis originaire de HOMS, appellation qui signifie en arabe Himṣ , ou حمص, ville dénommée Émèse dans l'Antiquité. Elle se situe géographiquement non seulement au centre du pays, mais aussi et surtout partagent ses frontières avec le Liban et l'Irak. C'est justement pour cela qu'elle est devenue siècle après siècle une ville industrielle et économique syrienne de haute importance. Elle compte actuellement dans les environs de 1 000 000 d'habitants.



Figure : Carte de Homs⁴⁰⁴

Bien qu'elle soit la capitale de l'industrie et du commerce, elle était également l'un des épiscopats de la rébellion syrienne. En raison de la violence des affrontements qui ont survenus récemment, nous n'avons pas pu mener nos travaux de recherches à Homs, nous avons décidé de les faire à Lattaquié, une ville voisine.

⁴⁰⁴ <https://maps.google.fr/maps?hl=fr&tab=wl> page consulté le 10/08/2013.



Figure : Carte de Lattaquié⁴⁰⁵

Lattaquié est une des villes de Syrie, dénommée al-lāḍiqiyya ou اللاذقية en arabe, Laodicea ad Mare en latin, Λαοδίκεια ἢ Πάραλος en grec, et Laodicée proche de la mer en français. Elle est délimités au sud par Al Hwaiz, au nord par Hatay, à l'est par Idlib, Ma'arat al-Nu'man, et au sud-est par Hamah.

Parlant de l'histoire de la ville, elle a été bâtie sur un site jadis occupé par des commerçants de tout genre. La cité fut un chef-lieu de Satrapie sous le royaume séleucide, et après sa refondation par Séleucos Ier, elle porte désormais l'appellation de Laodicée de Syrie ou Laodicée de la mer, en se référant au nom de sa mère Laodicée.

À partir de l'époque de la domination romaine et byzantine, pendant l'ère des croisades, elle constituait l'une des villes de la principauté d'Antioche, avant de retomber aux mains des Mamelouks puis des Turcs. En 1920, les Français ont fixé les frontières du Liban moderne, réduisant ainsi le littoral du nouvel État syrien, et privant ainsi la Syrie des accès aux ports de Beyrouth et de Tripoli. Toutefois, au fil du temps, et jusqu'à nos jours, Lattaquié est devenue une ville considérable et la cité portuaire la plus dynamique de la Syrie moderne, dans la mesure où elle détient le seul port bien protégé de la côte syrienne et se situe en même temps à proximité de la vallée fertile de l'Oronte. L'activité du port de Lattaquié reflète l'effervescence d'une ville en pleine expansion.

⁴⁰⁵ <https://maps.google.fr/maps?hl=fr&tab=w> page consulté le 11/08/2013.

Actuellement, quelques vestiges datant de l'époque romaine sont encore visibles à 500 mètres de la mosquée Moghrabi, au sud, dont une colonnade romaine ; quatre colonnes à chapiteau corinthien ; un tétrapyle, monument à quatre baies érigé sous le règne de Septime Sévère (193–211), qui marquait le croisement des deux voies, *cardo maximus* et *decumanus*, et formaient l'ossature de la cité romaine.

Cependant le principal attrait de Lattaquié sur le plan touristique réside dans ses belles plages, au nord, notamment Shatt el-Azraq ; dans le souvenir de l'antique Ougarit en visitant le cap de Ras Shamra ; ainsi que dans les plus belles pièces archéologiques qui figurent au Musée national d'Alep. Quant à la religion, le christianisme s'y implanta prématurément. Effectivement, les chrétiens organisent jusqu'à présent des pèlerinages pour y vénérer une icône de la Vierge. En 2009, la ville comptait dans les 900 000 habitants, alors que la population totale du gouvernorat est passée de 1 200 000 habitants en 1970, à 2 000 000 en 2009.

Quant au marché du travail local, à cause du conflit, il est saturé et se détériore de semaine en semaines à cause des affrontements qui surviennent régulièrement dans la ville.

6.1. Qu'en est-il de nos hypothèses de base ?

Rappel de nos trois hypothèses

A- Le chômage crée-t-il plus d'effets dépressifs chez les femmes que chez les hommes, ou vice-versa, et n'existe-t-il pas de nuance importante à faire au niveau de sexe ?

B- La question de la durée joue-t-elle un rôle apparent dans la possibilité de la survenue de dépression chez le chômeur? C'est-à-dire, Les chômeurs depuis deux ans auraient une dépression plus récurrente et intense que ceux qui l'ont depuis moins deux ans.

C- L'âge des chômeurs détermine-t-il l'intensité de la dépression -s'il en existe réellement - ? Autrement dit, les chômeurs plus âgés sont-ils plus protégés contre la dépression que les chômeurs moins âgés.

Comme nous l'avons vu, les chiffres du chômage en Syrie sont officiellement moindres que dans les pays de la zone euro dont la France. Il n'en reste pas moins que certaines villes syriennes comme Lattaquié ou Tartous affichent des chiffres du chômage très élevés par

rapport à la moyenne nationale officielle qui est aux alentours de 11% en 2008, selon les chiffres du Bureau Central des Statistiques. Dans les deux villes précitées, les chiffres du chômage atteignent respectivement 15,7% et 16%, d'après les mêmes sources⁴⁰⁶. Cette disparité géographique à l'intérieur du territoire syrien laisse à penser qu'en réalité, la Syrie a un taux de chômage élevé et disparate.

Alors qu'en 1994, d'après les mêmes sources, la ville de Lattaquié affichait dans les 10% de taux de chômage. D'où une dégradation progressive depuis les périodes de conflits. Effectivement, cette grande ville attire les populations pauvres de plusieurs campagnes, qui veulent y chercher du travail. De ce fait, la main d'œuvre devient de moins en moins qualifiée et de plus en plus de bon marché. Ce qui engendre à la longue un accroissement de la pauvreté et du taux de chômage dans la ville.

Dans l'accomplissement de nos travaux de recherches, nous avons consacré 55 jours, allant du 07 Avril 2013 au 02 Juin 2013, pour les travaux d'entretiens sur le terrain ainsi que les travaux de recherches de documents au bureau. Pour ce faire, un collègue a pu m'épauler dans mes démarches de terrain, avec l'aide précieuse des employés du « Bureau de chômage » de la ville de Lattaquié. Qu'en est-il de ce bureau ?

Le Bureau de chômage de la ville de Lattaquié a été créé en 2001. Il forme une succursale du Bureau National du chômage, au niveau de la Syrie. Ces bureaux servent non seulement à recenser les individus en situation de chômage et les chômeurs qui sont à la recherche d'emplois ; mais essaient aussi et surtout à répondre aux besoins de ces individus, en confrontant et équilibrant les offres d'emplois que les entreprises et sociétés envoient au bureau avec les caractéristiques et spécialités des demandeurs d'emplois dans le bureau.

Il se situe dans le quartier d'Alzera. 23 collègues y contribuent à la satisfaction des besoins des contribuables. Dans leur base de données, l'on peut y recenser tous types de chômeurs. Jusqu'à maintenant, l'on peut énumérer 207 254 demandeurs d'emplois enregistrés, à raison d'environ 16 000 individus trouvant un emploi, depuis 2001. En dénombrant, l'on recense :
15411 individus n'ayant que des certificats premiers dans le cadre du travail,
26764 diplômés universitaires,

⁴⁰⁶ WAZZAN Kinda, LA PRODUCTION DE LA PÉRIPHÉRIE NORD DE LATTAQUIÉ (Syrie), STRATÉGIES D'ACTEURS ET FORMES PRODUITES : mécanismes généraux et application au cas des quartiers non réglementaires de DAATOUR et de BISNADA, 2012, p 263

21760 sortants de divers instituts,
62 302 titulaires du baccalauréat,
4305 issus de formation professionnelle,
12724 conducteurs,
Ainsi que 47 493 travailleurs (ouvriers).

6.2. Le test de Beck

Le test de Beck a été inventé par le psychiatre américain, professeur émérite du département de psychiatrie de l'Université de Pennsylvanie, Aaron Temkin Beck, né le 18 juillet 1921. Il est considéré comme le père de la thérapie cognitive et de critères d'évaluation universellement reconnus, notamment *Beck Depression Inventory (BDI)*, *Beck Hopelessness Scale*, *Beck Scale for Suicidal Ideation (BSS)*, *Beck Anxiety Inventory (BAI)* et *Beck Youth*.

Le test de Beck a vu le jour, via la version originale du livre du *Beck Depression Inventory*, publiée pour la première fois en 1961. La version II a été publiée en 1996 pour insister sur les critères diagnostiques actuels de la dépression. On lui attribue l'invention de la notion de la « triade de Beck », décrivant les facteurs engendrant la dépression majeure d'un certain individu, dont les idées négatives sur soi-même, le monde et le futur. En 2006, Beck a reçu le Prix Albert-Lasker pour la recherche médicale clinique.

C'est un test de dépression dénommé Inventaire de Dépression de Beck, généralement utilisé en recherche et en pratique clinique. Il est utilisé dans un but d'information sur un tel sujet et non d'autodiagnostic.

Le test comporte 21 items. Pour chaque item, l'individu a à choisir entre les affirmations, dont 4 phrases correspondant à 4 degrés d'intensité croissante d'un symptôme : de 0 à 3, qui décrivent le mieux la façon dont il se sent le jour du test. En d'autres termes, il est demandé au sujet de remplir le questionnaire en entourant le numéro qui correspond à la proposition choisie. Il s'agit donc d'une échelle d'autoévaluation. La note globale est obtenue en additionnant les scores obtenus, avec une échelle qui va de 0 à 39. Plus la note est élevée plus le sujet est déprimé.

Ce test est très pratique, et nous avons choisi pour notre recherche, étant donné qu'il peut être réalisé en l'espace de 10 minutes par l'individu lui-même et qu'il y a là non seulement une ergonomie d'usage mais également un gain de temps. Effectivement, il permet d'alerter immédiatement le clinicien qui utilise les différents seuils de gravité retenus par Beck et Beamesderfer :

0-4 : pas de dépression ;
4-7 : dépression légère ;
8-15 : dépression modérée ;
16 et plus : dépression sévère.

6.3. Les entretiens

Les travaux de recherches sur le terrain, auprès des individus en situation de chômage ont donc constitué la source unique de nos données, à l'exception de quelques informations fournies par le Bureau de chômage de Lattaquié. Les entretiens individuels s'avéraient nécessaires et constituaient l'unique moyen de disposer les informations relatives aux sentiments et appréciations personnelles des enquêtés à propos de la situation existante en Syrie.

Notre analyse s'appuie donc sur les tests de Beck menés sur des individus que nous avons sélectionnés et questionnés dans le bureau de chômage sis à Alzera. Les avantages de ces entretiens individuels résident dans les partages de sentiment avec les enquêtés. Il est indéniable qu'ils fournissent plus d'informations que demandés car plus les conversations sont entamées, plus les gens se révèlent. Indépendamment du contenu de ce que les gens nous ont dit, ces entretiens nous ont permis de constater l'extériorisation de la dépression sur le visage des individus enquêtés, ce qui nous a beaucoup marqué. Effectivement, presque tous les chômeurs de l'échantillon étaient déprimés. D'après leur dire, l'étalement du conflit sur plusieurs années en est la principale cause, car la proportion de chômeurs a augmentée progressivement, et leur espoir de retrouver du travail diminue semaine après semaine. Ici se pose un problème méthodologique qu'il faut souligner. Nous aurions dû réaliser des passations de test et des entretiens avec des travailleurs, ce qui nous aurait permis de comparer les taux de dépression entre travailleurs et chômeurs, à un moment où les Syriens ont d'autres problèmes que ceux strictement liés à l'emploi. Néanmoins, nous avons réalisé cette recherche dans des conditions difficiles de contraintes temporelles et qui plus est pendant le conflit, ce qui explique les limites de celle-ci.

Par la suite, nous allons nous intéresser aux hypothèses et à la composition des échantillons.

6.4. Hypothèses et composition des échantillons

L'échantillon doit faire ressortir plusieurs aspects de notre étude, notamment ceux mentionnés tout au long de notre partie théorique. Nous passerons en revue à travers notre échantillon, trois catégories de chômeurs, selon trois critères :

1. Par rapport à la durée du chômage. Il nous faudra analyser si la durée du chômage constitue un facteur significatif de la prégnance des épisodes dépressifs.
2. Par rapport au sexe. Il nous faudra répondre à la question de savoir si la dépression est plus susceptible de se produire chez les hommes ou chez les femmes.
3. Par rapport à l'âge. L'échantillon confirmera ou infirmera si l'âge est un facteur décisif du cycle dépressif dont souffrent les chômeurs.

Notre échantillon est composé de cent personnes que nous avons rencontrées dans les locaux du « bureau du chômage » de la ville de Lattaquié. Nous avons débuté nos recherches en étudiant les dossiers de chômeurs classifiés au niveau de la base de données du bureau de chômage ; puis nous avons choisi et trié les sujets qui nous ont semblé intéressants pour constituer l'échantillon représentatif pour la recherche et nous les avons ensuite contacté par téléphone pour prendre un rendez-vous.

Pratiquement, nous avons mis 2 jours pour trier les bases de données selon nos besoins et nos critères, dont :

- Age : de 25 à 35 ans, et de 35 ans et plus ;
- Sexe : homme, femme ;
- Durée de chômage : au chômage depuis plus de 2 ans, moins de 2 ans ;
- Diplômés ou non : ayant effectué des études supérieures ou non ;
- Types de chômage : primaire ou secondaire.

Comme notre échantillon est constitué de sous-ensembles nettement différenciés, tant dans leurs caractéristiques propres que dans leurs types de formation, nous nous devons d'enquêter les chômeurs répondant à ces différents critères et appartenant à ces différents sous-ensembles.

Nous avons donc interrogés 100 individus, enquêtés après un choix dirigé, car après avoir déterminé l'échantillon issue de la population cible, nous avons procédé par des prises de rendez-vous auprès de ces individus selon leur disponibilité, et la nôtre. Toutefois, deux individus n'ont pas pu nous rejoindre au bureau. De ce fait, nous nous sommes déplacés au domicile de l'un et nous y avons effectué notre entretien. Tandis que pour l'autre, nous avons renoncé car le quartier dans lequel il habite est très loin de la ville, et nous avons dû faire appel à une autre personne ayant les mêmes caractéristiques, ayant passé dans les locaux du bureau de chômage pour étoffer notre échantillon.

Presque tous les entretiens ont été effectués dans les bureaux de chômage de Lattaquié. Pour les uns, les tests étaient faciles à mener, néanmoins quelques individus ont sentis des difficultés dans le remplissage des fiches, et ont suscité notre intervention. Nous avons outre ces informations, également été à l'écoute des renseignements sur leur histoire de vie, leurs récits.

L'échantillon de 100 personnes est réparti comme suit :

| | |
|--|--|
| Effectif total des hommes : 50 | Effectif total des femmes : 50 |
| Hommes jeunes entre 24 et 33 ans : 25 | Femmes jeunes entre 24 et 33 ans : 25 |
| Hommes entre 34 et 65 ans : 25 | Femmes entre 34 et 65 ans : 25 |
| Hommes au chômage depuis 2ans : 25 | Femmes au chômage depuis 2ans : 25 |
| Hommes au chômage depuis moins 2ans 25 | Femmes au chômage depuis moins 2ans 25 |

Puisque nous avons fait l'échantillonnage en triant la population cible, nous avons opté par la symétrie de l'échantillon. De ce fait, nous avons pris 50 hommes et 50 femmes ; d'un autre côté, nous avons pris comme référence 25 hommes jeunes et 25 femmes jeunes d'une part, et 25 hommes âgés complétés de 25 femmes âgées d'autre part. Enfin, l'échantillon nous présente respectivement 25 hommes et 25 femmes en chômage depuis deux ans, et 25 hommes et 25 femmes en chômage depuis moins de deux ans.

Pendant les séances de choix, les premiers triages n'ont pas été difficiles, mais arrivés aux 10 derniers individus composant l'échantillon, le tri devenait pénible, au point de modifier les choix déjà pris.

| Ordre selon date de l'interview | Sexe | Age | statut marital | Profession | Durée de chômage /an | Note de la Dépression |
|---------------------------------|------|-----|----------------|-------------|----------------------|-----------------------|
| 1 | F | 33 | célibataire | Economiste | 1 | 27 |
| 3 | F | 40 | veuve | Ouvrière | 4 | 33 |
| 5 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,6 | 26 |
| 7 | F | 24 | célibataire | Ouvrière | 2,1 | 37 |
| 9 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1 | 28 |
| 11 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 34 |
| 13 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,4 | 35 |
| 15 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1,3 | 29 |
| 17 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,1 | 32 |
| 19 | F | 32 | célibataire | Ingénieure | 1,1 | 37 |
| 21 | F | 33 | mariée | Economiste | 2,2 | 38 |
| 23 | F | 50 | veuve | Secrétaire | 1,6 | 25 |
| 25 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,4 | 37 |
| 27 | F | 25 | célibataire | Ouvrière | 2,2 | 36 |
| 29 | F | 35 | mariée | Secrétaire | 1 | 25 |
| 31 | F | 34 | célibataire | Psychologue | 1,2 | 27 |
| 33 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 4,4 | 33 |
| 35 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,8 | 26 |
| 37 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 37 |
| 39 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 28 |
| 41 | F | 29 | mariée | Economiste | 2,3 | 34 |
| 43 | F | 26 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 35 |
| 45 | F | 41 | divorcé | Secrétaire | 1,5 | 29 |
| 47 | F | 31 | mariée | Economiste | 2,5 | 32 |
| 49 | F | 32 | célibataire | Secrétaire | 1,4 | 37 |
| 51 | F | 34 | mariée | Psychologue | 2,3 | 38 |
| 53 | F | 50 | divorcée | Ouvrière | 1,7 | 25 |

| | | | | | | |
|----|---|----|-------------|-------------|-----|----|
| 55 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,4 | 37 |
| 57 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,2 | 36 |
| 59 | F | 35 | mariée | Psychologue | 1 | 25 |
| 67 | F | 25 | célibataire | Avocate | 2,2 | 37 |
| 69 | F | 41 | mariée | Psychologue | 1 | 28 |
| 71 | F | 28 | célibataire | Ingénieuse | 2,3 | 34 |
| 73 | F | 28 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 35 |
| 75 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 29 |
| 77 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,5 | 32 |
| 79 | F | 33 | mariée | Economiste | 1,4 | 37 |
| 81 | F | 33 | mariée | Secrétaire | 2,1 | 38 |
| 83 | F | 50 | mariée | Psychologue | 1,5 | 25 |
| 85 | F | 26 | célibataire | Avocate | 2,7 | 37 |
| 87 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 36 |
| 89 | F | 34 | mariée | Psychologue | 1,3 | 25 |
| 91 | F | 32 | célibataire | Avocate | 1,4 | 27 |
| 93 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 4,1 | 33 |
| 95 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,5 | 26 |
| 97 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 37 |
| 99 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,6 | 28 |

Tableau : Echantillon de femmes

| Ordre selon date de l'interview | Sexe | Age | statut marital | Profession | Durée de chômage /an | Note de la Dépression |
|---------------------------------|------|-----|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 2 | H | 40 | marié | Ouvrier | 3,5 | 33 |
| 4 | H | 46 | marié | Ouvrier | 1,2 | 27 |
| 6 | H | 35 | marié | professeur des écoles | 3 | 31 |
| 8 | H | 30 | célibataire | Ingénieur | 2,2 | 34 |
| 10 | H | 44 | marié | Ouvrier | 3 | 28 |
| 12 | H | 24 | célibataire | Ouvrier | 2,6 | 40 |
| 14 | H | 25 | célibataire | Avocat | 2,6 | 39 |
| 16 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,4 | 28 |
| 18 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,5 | 37 |
| 20 | H | 50 | marié | Ouvrier | 0,7 | 36 |

| | | | | | | |
|-----|---|----|-------------|-----------------------|-----|----|
| 22 | H | 25 | célibataire | Géographe | 2,8 | 41 |
| 24 | H | 28 | célibataire | Ingénieur | 1,7 | 36 |
| 26 | H | 27 | célibataire | Ingénieur | 1,6 | 36 |
| 28 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 3 | 41 |
| 30 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |
| 32 | H | 41 | marié | Ouvrier | 3,8 | 33 |
| 34 | H | 48 | marié | Psychologue | 1,5 | 27 |
| 36 | H | 37 | marié | Ouvrier | 3,3 | 31 |
| 38 | H | 33 | célibataire | Ingénieur | 2,5 | 34 |
| 40 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,2 | 28 |
| 42 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 2,4 | 40 |
| 44 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,8 | 39 |
| 46 | H | 45 | marié | Psychologue | 1,8 | 28 |
| 48 | H | 29 | célibataire | professeur des écoles | 2,6 | 37 |
| 50 | H | 51 | marié | Ouvrier | 0,8 | 36 |
| 52 | H | 22 | célibataire | Ouvrier | 2,7 | 41 |
| 54 | H | 28 | célibataire | professeur des écoles | 1,6 | 36 |
| 56 | H | 27 | célibataire | Avocate | 1,6 | 36 |
| 58 | H | 25 | célibataire | Géographe | 3 | 41 |
| 60 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |
| 68 | H | 31 | marié | professeur des écoles | 2,6 | 34 |
| 70 | H | 45 | marié | Psychologue | 4,5 | 28 |
| 72 | H | 23 | célibataire | Ouvrier | 2,1 | 40 |
| 74 | H | 29 | célibataire | Géographe | 2,6 | 39 |
| 76 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,7 | 28 |
| 78 | H | 26 | célibataire | Avocat | 2,8 | 37 |
| 80 | H | 54 | marié | Ouvrier | 1,6 | 36 |
| 82 | H | 27 | célibataire | Avocat | 3 | 41 |
| 84 | H | 23 | célibataire | Géographe | 1,8 | 36 |
| 86 | H | 28 | célibataire | Avocat | 1,9 | 36 |
| 88 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 3,2 | 41 |
| 90 | H | 41 | marié | Ouvrier | 1,7 | 34 |
| 92 | H | 43 | marié | Ouvrier | 3,6 | 33 |
| 94 | H | 47 | marié | Ouvrier | 1,5 | 27 |
| 96 | H | 39 | marié | Ouvrier | 3 | 31 |
| 98 | H | 31 | marié | Avocat | 2,4 | 34 |
| 100 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,7 | 28 |

Tableau : Echantillon d'hommes

| Ordre selon date de l'interv iew | Sexe | Age | statut marital | Profession | Durée de chômage /an | Note de la Dépression |
|--|------|-----|----------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 | F | 33 | célibataire | Economiste | 1 | 27 |
| 7 | F | 24 | célibataire | Ouvrière | 2,1 | 37 |
| 8 | H | 30 | célibataire | Ingénieur | 2,2 | 34 |
| 11 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 34 |
| 12 | H | 24 | célibataire | Ouvrier | 2,6 | 40 |
| 13 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,4 | 35 |
| 14 | H | 25 | célibataire | Avocat | 2,6 | 39 |
| 17 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,1 | 32 |
| 18 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,5 | 37 |
| 19 | F | 32 | célibataire | Ingénieure | 1,1 | 37 |
| 21 | F | 33 | mariée | Economiste | 2,2 | 38 |
| 22 | H | 25 | célibataire | Géographe | 2,8 | 41 |
| 24 | H | 28 | célibataire | Ingénieur | 1,7 | 36 |
| 25 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,4 | 37 |
| 26 | H | 27 | célibataire | Ingénieur | 1,6 | 36 |
| 27 | F | 25 | célibataire | Ouvrière | 2,2 | 36 |
| 28 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 3 | 41 |
| 37 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 37 |
| 38 | H | 33 | célibataire | Ingénieur | 2,5 | 34 |
| 41 | F | 29 | mariée | Economiste | 2,3 | 34 |
| 42 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 2,4 | 40 |
| 43 | F | 26 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 35 |
| 44 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,8 | 39 |
| 47 | F | 31 | mariée | Economiste | 2,5 | 32 |
| 48 | H | 29 | célibataire | professeur des écoles | 2,6 | 37 |
| 49 | F | 32 | célibataire | Secrétaire | 1,4 | 37 |
| 52 | H | 22 | célibataire | Ouvrier | 2,7 | 41 |
| 54 | H | 28 | célibataire | professeur des écoles | 1,6 | 36 |
| 55 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,4 | 37 |

| | | | | | | |
|----|---|----|-------------|-----------------------|-----|----|
| 56 | H | 27 | célibataire | Avocate | 1,6 | 36 |
| 57 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,2 | 36 |
| 58 | H | 25 | célibataire | Géographe | 3 | 41 |
| 67 | F | 25 | célibataire | Avocate | 2,2 | 37 |
| 68 | H | 31 | marié | professeur des écoles | 2,6 | 34 |
| 71 | F | 28 | célibataire | Ingénieure | 2,3 | 34 |
| 72 | H | 23 | célibataire | Ouvrier | 2,1 | 40 |
| 73 | F | 28 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 35 |
| 74 | H | 29 | célibataire | Géographe | 2,6 | 39 |
| 77 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,5 | 32 |
| 78 | H | 26 | célibataire | Avocat | 2,8 | 37 |
| 79 | F | 33 | mariée | Economiste | 1,4 | 37 |
| 81 | F | 33 | mariée | Secrétaire | 2,1 | 38 |
| 82 | H | 27 | célibataire | Avocat | 3 | 41 |
| 84 | H | 23 | célibataire | Géographe | 1,8 | 36 |
| 85 | F | 26 | célibataire | Avocate | 2,7 | 37 |
| 86 | H | 28 | célibataire | Avocat | 1,9 | 36 |
| 87 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 36 |
| 88 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 3,2 | 41 |
| 91 | F | 32 | célibataire | Avocate | 1,4 | 27 |
| 97 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 37 |
| 98 | H | 31 | marié | Avocat | 2,4 | 34 |

Tableau : Echantillon des individus entre 24 et 33 ans

| Ordre selon date de l'interview | Sexe | Age | statut marital | Profession | Durée de chômage /an | Note de la Dépression |
|---------------------------------|------|-----|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 2 | H | 40 | marié | Ouvrier | 3,5 | 33 |
| 3 | F | 40 | mariée | Ouvrière | 4 | 33 |
| 4 | H | 46 | marié | Ouvrier | 1,2 | 27 |
| 5 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,6 | 26 |
| 6 | H | 35 | marié | professeur des écoles | 3 | 31 |
| 8 | H | 30 | célibataire | Ingénieur | 2,2 | 34 |
| 9 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1 | 28 |
| 10 | H | 44 | marié | Ouvrier | 3 | 28 |
| 15 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1,3 | 29 |
| 16 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,4 | 28 |

| | | | | | | |
|-----|---|----|-------------|-------------|-----|----|
| 20 | H | 50 | marié | Ouvrier | 0,7 | 36 |
| 23 | F | 50 | mariée | Secrétaire | 1,6 | 25 |
| 29 | F | 35 | mariée | Secrétaire | 1 | 25 |
| 30 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |
| 31 | F | 34 | célibataire | Psychologue | 1,2 | 27 |
| 32 | H | 41 | marié | Ouvrier | 3,8 | 33 |
| 33 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 4,4 | 33 |
| 34 | H | 48 | marié | Psychologue | 1,5 | 27 |
| 35 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,8 | 26 |
| 36 | H | 37 | marié | Ouvrier | 3,3 | 31 |
| 39 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 28 |
| 40 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,2 | 28 |
| 45 | F | 41 | mariée | Secrétaire | 1,5 | 29 |
| 46 | H | 45 | marié | Psychologue | 1,8 | 28 |
| 50 | H | 51 | marié | Ouvrier | 0,8 | 36 |
| 51 | F | 34 | divorcée | Psychologue | 2,3 | 38 |
| 53 | F | 50 | mariée | Ouvrière | 1,7 | 25 |
| 59 | F | 35 | mariée | Psychologue | 1 | 25 |
| 60 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |
| 69 | F | 41 | mariée | Psychologue | 1 | 28 |
| 70 | H | 45 | marié | Psychologue | 4,5 | 28 |
| 75 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 29 |
| 76 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,7 | 28 |
| 80 | H | 54 | marié | Ouvrier | 1,6 | 36 |
| 83 | F | 50 | mariée | Psychologue | 1,5 | 25 |
| 89 | F | 34 | mariée | Psychologue | 1,3 | 25 |
| 90 | H | 41 | marié | Ouvrier | 1,7 | 34 |
| 92 | H | 43 | marié | Ouvrier | 3,6 | 33 |
| 93 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 4,1 | 33 |
| 94 | H | 47 | marié | Ouvrier | 1,5 | 27 |
| 95 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,5 | 26 |
| 96 | H | 39 | marié | Ouvrier | 3 | 31 |
| 99 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,6 | 28 |
| 100 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,7 | 28 |

Tableau : Echantillon des individus ayant 34 ans et plus

Dans le tableau ci-avant, deux remarques peuvent être retirées :

- il y a un grand nombre de psychologues provenant de mon milieu professionnel.
- la présence d'un grand nombre de professeurs des écoles. En effet, en Syrie, il y a un nombre important d'écoles qui se sont transformées en centres militaires, et leurs professeurs ont perdu leur travail et sont devenus chômeurs.

Il ne faut pas oublier les difficultés dans la traduction les entretiens de l'arabe vers le français et le test BECK du français vers l'arabe. En effet, il y a beaucoup de différences entre les deux culturels et les deux mentalités. En plus, il existe une différence globale dans la syntaxe entre les deux langues. Par ailleurs, il y a beaucoup de verbes d'adjectifs dans la langue arabe qui n'ont pas de synonymes dans la langue française, par exemple (الحقد الذاتي c'est-à-dire presque, je me déteste. التهميش c'est-à-dire, la société ne reconnaît pas ma présence. منكسر c'est-à-dire, subir les effets d'un traumatisme psychologique) ces verbes sont beaucoup utilisés. Et il y a des vocabulaires français utilisé dans le test qui se traduit difficilement en arabe par exemple (libido, irréversible, découragé).

D'après l'analyse de ces tableaux, l'on pourrait déduire que :

39% des jeunes chômeurs le sont depuis plus de 2 ans.

42% des jeunes femmes au chômage le sont depuis 2 ans.

36% des jeunes hommes au chômage le sont depuis 2 ans.

14% des chômeurs âgés le sont depuis 2 ans.

8% des femmes âgées au chômage le sont depuis 2 ans contre 20% des hommes âgés.

6.5. La procédure de passation

La procédure pour l'analyse de l'échantillon se fait en quatre étapes :

1. le Test Beck.
2. l'entretien.
3. l'analyse statistique.
4. l'analyse des résultats de l'entretien.

La première étape est le test Beck. Il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation de la dépression.

Le questionnaire est distribué auprès des sujets tests, les 100 personnes au chômage au début l'entretien (10 minutes). L'objectif étant bien entendu de déceler et le cas échéant, de mesurer la sévérité de la dépression auprès des sujets du test. On connaît également le test Beck sous l'appellation « Beck Depression Inventory » ou BDI. Les auteurs de ce test ont été Beck AT., Ward CH., Mendelson M., Mock J., et Erbaugh J. Il existe 21 items dans l'échelle du test Beck :

| Echelle de Beck | | | |
|-----------------|--|---------------------------------------|--------------------------|
| Num | Français | Anglais | Arabe |
| 1 | le pessimisme quant à l'avenir | pessimism about the future | التشاؤم حول مستقبل |
| 2 | la tristesse | Sadness | حزن |
| 3 | le manque de plaisir | lack of pleasure | عدم وجود متعة |
| 4 | le manque de satisfaction | lack of satisfaction | عدم الارتياح |
| 5 | le sentiment d'échec | the sense of failure | الاحساس بالفشل |
| 6 | le sentiment de reproche à l'égard de soi-même | sense of criticism towards oneself | الانتقادات تجاه نفسه |
| 7 | le sentiment de haine à l'égard de soi-même | the feeling of hatred towards oneself | شعور الكراهية تجاه الذات |
| 8 | le sentiment de peine | the feeling of pain | شعور الألم |
| 9 | le sentiment de faute | the feeling of guilt | الشعور بالذنب |
| 10 | la crise de larmes | crisis tears | نوبة بكاء |
| 11 | l'irritabilité | Irritability | التهيجية |
| 12 | l'indécision | Indecision | تردد |
| 13 | l'intérêt social | social interest | المصلحة الاجتماعية |
| 14 | le travail | Work | العمل |
| 15 | l'image corporelle | body image | صورة الجسم |
| 16 | la fatigue | Fatigue | التعب |

| | | | |
|----|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| 17 | les troubles du sommeil | sleep disorders | اضطرابات النوم |
| 18 | la perte de poids | weight loss | فقدان الوزن |
| 19 | le manque d'appétit | lack of appetite | فقدان الشهية |
| 20 | la santé et la libido | health and libido | الصحة والرغبة الجنسية |
| 21 | et enfin les tendances suicidaires | suicidal tendencies | الميول الانتحارية |

Chaque item décrit une situation psychologique précise, dont chacune est subdivisée en une série de 4 à 5 états allant dans le sens d'une gradation selon le degré de gravité de l'état dépressif.

Les états vont de « absence de symptômes » à « très grave » et sont notés sur une échelle de valeur de zéro à trois. On obtient le score total du test en additionnant les scores de chaque item. Comme nous l'avons déjà souligné, le test est très pratique étant donné qu'il peut être réalisé en l'espace de 10 minutes par le sujet-test lui-même et qu'il y a là non seulement une ergonomie d'usage mais également un gain de temps.

- 0-4 : pas de dépression ;
- 4-7 : dépression légère ;
- 8-15 : dépression modérée ;
- 16 et plus : dépression sévère.

Version française du test BECK

| Group 1 | | |
|---------|---|---|
| | 1 | Je ne me sens pas triste |
| | 2 | Je me sens triste |
| | 3 | Je me sens perpétuellement triste et je n'arrive pas à m'en sortir |
| | 4 | Je suis si triste ou si découragé(e) que je ne peux plus le supporter |
| Group 2 | | |
| | 1 | Je ne me sens pas particulièrement découragé(e) en pensant à l'avenir |
| | 2 | Je me sens découragé(e) en pensant à l'avenir |

| | | |
|---------|---|---|
| | 3 | Il me semble que je n'ai rien à attendre de l'avenir |
| | 4 | L'avenir est sans espoir et rien ne s'arrangera |
| Group 3 | | |
| | 1 | Je n'ai pas l'impression d'être une(e) raté(e) |
| | 2 | Je crois avoir connu plus d'échecs que le reste des gens |
| | 3 | Lorsque je pense à ma vie passée, je ne vois que des échecs |
| | 4 | Je suis un(e) raté(e) |
| Group 4 | | |
| | 1 | Je tire autant de satisfaction de ma vie qu'autrefois |
| | 2 | Je ne jouis pas de la vie comme autrefois |
| | 3 | Je ne tire plus vraiment de satisfaction de la vie |
| | 4 | Tout m'ennuie, rien ne me satisfait. |
| Group5 | | |
| | 1 | Je ne me sens pas particulièrement coupable |
| | 2 | Je me sens coupable une grande partie du temps |
| | 3 | Je me sens vraiment coupable la plupart du temps |
| | 4 | Je me sens constamment coupable |

| | | |
|---------|---|--|
| Group 6 | | |
| | 1 | Je n'ai pas l'impression d'être puni(e) |
| | 2 | J'ai l'impression d'être parfois puni(e) |
| | 3 | Je m'attends à être puni(e) |
| | 4 | Je sens parfaitement que je suis puni(e) |
| Group 7 | | |
| | 1 | Je ne me sens pas déçu(e) de moi-même |
| | 2 | Je suis déçu(e) de moi-même |
| | 3 | Je suis dégoûté(e) de moi-même |
| | 4 | Je me hais |
| Group 8 | | |

| | |
|----------|--|
| 1 | Je ne crois pas être pire que les autres |
| 2 | Je critique mes propres faiblesses et défauts |
| 3 | Je me blâme constamment pour mes défauts |
| 4 | Je suis à blâmer pour tout ce qui arrive de déplaisant |
| Group 9 | |
| 1 | Je ne pense jamais à me tuer |
| 2 | Je pense parfois à me tuer, mais je ne le ferai probablement jamais |
| 3 | J'aimerais me tuer |
| 4 | Je me tuerais si j'en avais la possibilité |
| Group 10 | |
| 1 | Je ne pleure pas plus que d'habitude |
| 2 | Je pleure plus qu'autrefois |
| 3 | Je pleure constamment |
| 4 | Autrefois, je pouvais pleurer, mais je n'en suis même plus capable aujourd'hui |
| Group 11 | |
| 1 | Je ne suis pas plus irritable qu'autrefois |
| 2 | Je suis légèrement plus irritable que d'habitude |
| 3 | Je me sens agacé et irrité une bonne partie du temps |
| 4 | Je suis constamment irrité ces temps-ci |

| | |
|----------|---|
| Group 12 | |
| 1 | Je n'ai pas perdu mon intérêt pour les autres |
| 2 | Je m'intéresse moins aux gens qu'autrefois |
| 3 | J'ai perdu la plus grande partie de mon intérêt pour les autres |
| 4 | Les gens ne m'intéressent plus du tout |
| Group 13 | |
| 1 | Je prends mes décisions exactement comme autrefois |
| 2 | Je remets les décisions au lendemain beaucoup plus fréquemment qu'autrefois |
| 3 | J'éprouve de grandes difficultés à prendre des décisions de nos jours |
| 4 | Je suis incapable de prendre des décisions |

| Group 14 | |
|----------|--|
| 1 | Je ne crois pas que mon apparence a empiré |
| 2 | Je crains d'avoir l'air plus âgé€ ou moins attrayant€ |
| 3 | Je crois que mon apparence a subi des changements irréversibles qui me rendent peu attrayant€. |
| 4 | Je crois que je suis laide |
| Group 15 | |
| 1 | Je travaille aussi bien qu'autrefois |
| 2 | J'ai besoin de fournir un effort supplémentaire pour commencer un travail |
| 3 | Je dois me forcer vraiment très énergiquement pour faire quoi que ce soit |
| 4 | Je suis absolument incapable de travailler |
| Group 16 | |
| 1 | Je dors aussi bien que d'habitude |
| 2 | Je ne dors pas aussi bien que d'habitude |
| 3 | Je me réveille une à deux heures plus tôt que d'habitude et j'ai du mal à me rendormir |
| 4 | Je me réveille plusieurs heures plus tôt que d'habitude et ne parviens pas à me rendormir |

Il est à noter que la version arabe est en annexe, c'est moi-même qui ait fait les traductions en Arabe depuis l'anglais. Elle est, de ce fait, plus ou moins fiable. Seuls les vocabulaires diffèrent mais le contexte reste le même.

La deuxième phase est celle de l'entretien. Nous avons continué les entretiens avec les sujets et nous leur avons fait passer un entretien pour une durée moyenne d'environ 40 minutes, pour d'autres moins et pour d'autres plus. L'on avait consacré 20 jours pour disposer des données

Durant ces entretiens, nous avons régulièrement fait appel au procédé de l'entretien semi-directif dans lequel les questions sont ouvertes et en nombre restreint, le support pouvant être oral ou textuel. La spécificité de l'entretien semi-directif réside en ce qu'il constitue une

technique de recueil d'informations qualitatives, c'est-à-dire triées sur le volet, permettant de rassembler et récolter les opinions des sujets du test.

Les thèmes y sont préalablement définis, mais au contraire de l'entretien directif, l'entretien semi-directif ne comporte pas de questions prédéfinies. Seuls les thèmes sont fixés d'avance. Ce type d'entretien permet au sujet du test de pouvoir développer librement son propos sans être enfermé par des questionnaires précis. Les types d'informations obtenues à l'aide de l'entretien semi-directif sont de plusieurs ordres ; il y a, dans l'ordre logique du déroulement de l'entretien :

- les faits et les vérifications de faits
- les points de vue et opinions
- les analyses
- les propositions
- les réactions diverses face aux hypothèses et aux conclusions

L'entretien semi-directif présente de nombreux avantages, mais également des inconvénients. Il comporte essentiellement deux types d'avantages : il permet tout d'abord, ainsi qu'il a déjà été dit précédemment, de recueillir une large gamme d'informations de toutes sortes concernant les faits et gestes, les pensées et réflexions, les états d'âmes des sujets interrogés. Ensuite, ce type d'entretien permet de faire une évaluation rapide mais efficace de nombreuses thématiques concernant les chômeurs interrogés.

Quant aux inconvénients de la technique d'entretien, premièrement, et bien que le test conduit sous entretien semi-directif soit facile à passer par les sujets interrogés, une fois l'entretien terminé, l'interprétation des résultats n'est pas forcément évidente du fait qu'il n'y avait pas de questions précises mais seulement des thématiques prédéfinies. Deuxième limite à cette méthode d'entretien, l'interprétation des résultats ne peut que difficilement conduire à des conclusions d'ordre général. Cela est dû à la largesse des thèmes abordés et paradoxalement, à l'absence de questions prédéfinies.

La troisième limite à ce mode d'entretien a trait au fait que le contenu recueilli et sa qualité dépendent d'une part, du bon vouloir de la personne interrogée et d'autre part, de ses connaissances : son bon vouloir puisque s'il ne consent à répondre sincèrement, ni encore

moins à répondre tout simplement, l'entretien, bien que dirigé, sera totalement inefficace ; ses connaissances puisque ses réponses pourront être biaisées si jamais il ne fournit pas le contenu ou matériau qu'on attend de lui, par rapport à la thématique ciblée.

Quoi qu'il en soit, l'entretien semi-directif se prépare en trois étapes essentielles :

1. la conception du plan d'entretien
2. le déroulement de l'entretien proprement dit
3. l'analyse des résultats

Il y a la phase de conception du plan d'entretien. Il s'agit alors d'élaborer un guide d'entretien dans lequel nous retraçons les différents thèmes à aborder, en l'occurrence il s'agit de ce que nous appelons les « items ». Le plan d'entretien doit non seulement comprendre les différents thèmes qui seront abordés mais également devra faire en sorte de récolter le maximum d'informations de base sur les personnes concernées. Le plan d'entretien doit également préciser quel est le but final de l'entretien, l'utilisation qui en sera faite, la durée de l'entretien, voire même son niveau de confidentialité etc.

Plus précisément, 12 questions ont été mis en exergue durant l'entretien, dont :

1. Avez-vous pu vous concentrer sur ce que vous faisiez ?
2. Vos soucis vous ont-ils empêché de dormir ?
3. Avez-vous eu le sentiment de jouer un rôle utile ?
4. Vous êtes-vous senti capable de prendre des décisions ?
5. Vous êtes-vous senti constamment sous pression ?
6. Avez-vous senti que vous ne pouviez pas surmonter vos difficultés ?
7. Avez-vous pu prendre plaisir à vos activités quotidiennes ?
8. Avez-vous pu faire face à vos problèmes ?
9. Vous êtes-vous senti malheureux, déprimé ?
10. Avez-vous perdu confiance en vous ?
11. Avez-vous pensé que vous ne valez rien ?
12. Vous êtes-vous senti relativement heureux dans l'ensemble ?

Et 4 types de réponses ont été proposées, dont :

1. Pas du tout.
2. Pas plus que d'habitude.
3. Un peu plus que d'habitude.
4. Beaucoup plus que d'habitude.

Puis vient la phase de déroulement proprement dit de l'entretien semi-directif. Face aux sujets, j'ai exposé alors de façon claire le contexte et le sujet. Seconde précaution de taille, j'ai veillé à ne pas influencer la personne. En même temps que l'entretien se déroulait, j'ai rédigé un compte-rendu que j'ai fait vérifier par la personne interrogée à la fin de l'entretien ; cette précaution permet de prévenir les risques de mauvaise interprétation et analyse des résultats obtenus, sous prétexte que les dires des personnes interrogées auraient été mal consignés ou mal compris par nous-même.

-Cas d'une femme parmi les jeunes qui déclarent ne pas être profondément atteints par la situation de chômage, mais qui sont justes inquiets par l'insertion dans la vie professionnelle durable :

Femme 32 ans, ingénieure, célibataire, sans enfants, au chômage depuis 1,1 an, indice de dépression = 37:

Je ne suis au chômage que depuis 1 an. Je ne suis pas dépressive jusqu'à maintenant. Mais je sens que je dois travailler, de continuer mon cursus professionnel, car j'ai beaucoup de capacités et je suis capable. Je crois que j'aurai un bon travail mais je m'inquiète jour après jour de mon insertion dans la vie professionnelle durable. Quand est-ce que je serai de nouveau en activité ? Je ne perds pas espoir, j'y crois encore⁴⁰⁷.

Commentaire : nous avons choisi présenter ce cas pour éclairer la différence entre le degré de dépression (selon le test) et d'analyser le contenu de l'entretien pour les raisons mentionnées à la page 234.

⁴⁰⁷ حالة امرأة شابة صرحت بانها بشكل عميق لم تتأذى من وضع البطالة لكنها قلقة من اندماجها في الحياة المهنية

. امرأة عمرها 32 سنة مهندسة عازبة بدون اطفال في البطالة منذ سنة درجة الاكتئاب 37

انا بدون عمل منذ سنة انا لست مكتئبة حتى الان لكن انا اشعر انه يجبان اعمل لأنه لدي الكثير من المهارات وانا قادر ان اعمل وانا اعتقد انني ساجد عمل لكن ان اقلق يوما بعد يوم من اندماجي في سوق العمل متى سأعود من جديد الى العمل انا لم افقد الامل انا مؤمن به

La troisième phase de la procédure est l'analyse statistique. Nous avons effectué une analyse statistique des données récoltées par le test. Les données ont été traitées à l'aide du logiciel « STATISTICA ». Statistica est la gamme de logiciels aidant dans l'analyse statistique des données, de l'exploration de données et de l'informatique décisionnelle.

Nous avons choisi ce logiciel pour réaliser nos calculs statistiques, car il est régulièrement reconnu dans les études comparatives indépendantes comme un logiciel très simple à utiliser et qui jouit d'un taux de satisfaction record auprès de ses utilisateurs. Si nous faisons une simple comparaison avec des logiciels similaires (SAS, SPSS...) nous allons trouver facilement qu'ils sont loin d'être simple à utiliser, requiert une expertise spécifique en programmation. Par contre, notre logiciel d'un côté est relativement simple à utiliser et d'autre côté il n'est pas tellement cher⁴⁰⁸.

Nous effectuons une comparaison des moyennes à l'aide du test T student pour des groupes indépendants ; le seuil significatif est fixé à 0,05. Le test de Student ou test t, renvoie à un ensemble de tests d'hypothèses paramétriques pendant lesquels la statistique calculée obéit à la loi de Student lorsque l'hypothèse nulle est vraie. On fait appel à un test de Student pour tester statistiquement l'hypothèse d'égalité de l'espérance de deux variables aléatoires suivant une loi normale et de variance inconnue. En outre, il est également utilisé pour tester la nullité d'un coefficient dans le cadre d'une régression linéaire⁴⁰⁹.

La dernière étape est l'analyse des résultats. Ici, il s'agit désormais de donner un sens aux résultats du test et de l'entretien combinés. J'ai effectué un petit résumé de chaque entretien afin d'être en mesure d'en tirer la quintessence.

Hommes 54 ans, ouvrier, marié, 3 enfants, au chômage depuis 18 mois, indice de dépression = 36

Je déprimé car il n'y a aucun espoir. Je suis sans valeur. La mort est préférable que cette vie. Je m'étouffe. Je suis désemparé. Mes rêves se sont transformés en des cauchemars. Comment je crée une famille sans travail ? Le problème est dans mes capacités. La société respecte ceux qui ont de l'argent et du travail seulement. Je suis inquiet. Il semble que la mendicité est mon avenir. Je suis triste. Je suis étrange dans

⁴⁰⁸ <http://www.statsoft.fr/index.php>. Page consulté le 07/10/2013.

⁴⁰⁹ Cette étape a réalisé à l'aide de M. Allosh Ismail (spécialiste en statistique).

cette communauté et l'échec est mon ami. Je suis sans but. Je suis frustré. Je bois beaucoup de l'alcool. J'ai travaillé à l'impossible mais en vain. J'ai perdu l'envie de faire quelque chose. J'ai perdu l'orientation et la concentration. Où est le plaisir dans cette vie ⁴¹⁰?

Femme 44 ans, secrétaire, mariée, 4 enfants, au chômage depuis 4 ans, indice de dépression = 33:

Je suis perdue et désemparée. Le vide me tue. Il n'y a pas de solution pour mes problèmes. Cette vie n'a aucune valeur. L'idée de l'égalité des hommes et des femmes est un mensonge. Les hommes ont les plus hautes capacités. L'homme est le leader dans cette communauté masculine. Est-ce que je dois accepter le harcèlement sexuel par le patron pour trouver un emploi ? Je suis triste. Je ne sais pas pourquoi cela s'est passé pour moi. Il n'y a pas d'avenir pour la femme ici. Toutes les choses m'ennuient. J'attends, mais je ne sais pas quoi. J'aime l'isolement. L'espoir est faible. Je déteste les activités sociales⁴¹¹.

Homme, 27ans, avocat, célibataire, sans enfants, en chômage depuis 3 ans, indice de dépression = 41 qui est hautement qualifié.

Je dois trouver un travail le plus vite possible. Qu'est que je fais sans l'argent. Je suis stressé. Je ne peux pas me concentrer. Je suis triste. Il y a un espoir faible. Je cherche une autre solution mais en vain. Je suis perdu. Je vis dans un grand vide. Je suis perdu. Je ne sais pas ce que je veux. Je meurs lentement. Je bois de l'alcool pour oublier mes problèmes. Il n'y a pas d'avenir. Les patrons préfèrent des gens plus âgées. Je suis lassé de toutes les choses⁴¹².

رجل 54 سنة، عامل، متزوج، 3 أطفال، عاطل عن العمل لمدة 18 شهرا، ومؤشر الاكتئاب = 36 ⁴¹⁰

أموت بسبب عدم وجود أي أمل. أنا لا قيمة لي. الموت أفضل من هذه الحياة. أنا خنق. أنا مذهول. تحولت أحلامي إلى كوابيس. كيف يمكنني إنشاء الأسرة بدون عمل؟ المشكلة هي في قدراتي. الناس تحترم أولئك الذين يملكون المال والعمل فقط. أشعر بالقلق. يبدو أن التسول هو مستقبلي. أنا حزين. أنا غريب في هذا المجتمع، والفشل هو صديقي. أنا بلا هدف. أنا محبط. أنا أشرب الكثير من الكحول. عملت المستحيل ولكن دون جدوى. لقد فقدت الرغبة في القيام بشيء ما. لقد فقدت التركيز. أين المتعة في هذه الحياة؟

أنثى 44 عام، سكرتيرة، وهي متزوجة ولها 4 أولاد، عاطلة عن العمل لمدة أربع سنوات، ومؤشر الاكتئاب = 33 ⁴¹¹

أنا ضائعة ومرتبكة. الفراغ هو قتل لي. لا يوجد حل لمشاكلي. هذه الحياة لا قيمة لها. فكرة المساواة بين الرجل والمرأة هي كذبة. الرجال لديهم قدرات أعلى. الرجل هو القائد في المجتمع الذكوري. هل يجب أن أقبل التحرش الجنسي من قبل رب العمل للحصول على وظيفة؟ أنا حزينة. أنا لا أعرف لماذا حدث هذا لي. لا يوجد مستقبل للنساء هنا. كل الأشياء مزعجة لي. وأنا انتظر، ولكن أنا لا أعرف ماذا. أنا أحب العزلة. والأمل هو منخفض. أنا أكره الأنشطة الاجتماعية.

شباب، 27 سنة، محام، عازب، وليس لديه أطفال، عاطل عن العمل لمدة ثلاث سنوات، مؤشر الاكتئاب = 41 ⁴¹²

Ensuite, j'ai pris soin d'effectuer un regroupement transversal des données recueillies par thématiques.

Par commodité, nous utilisons l'opposition jeunes/âgés pour les groupes catégorisés par l'âge (entre 24 ans et 34 ans/entre 35 ans et plus) ; nous convenons que celle-ci n'est pas satisfaisante dans la mesure où les « âgés » ne le sont pas.

Enfin, j'ai réalisé une grille d'analyse thématique qui recoupe les informations que j'aurais recueillies aussi bien au niveau des résumés individuels de chaque entretien qu'au niveau du recoupement transversal des données par thématiques.

C'est ce que nous allons voir à travers les résultats.

6.6. Analyse statistique

La première hypothèse

Le chômage crée-t-il plus d'effets dépressifs chez les femmes que chez les hommes, ou vice-versa, et n'existe-t-il pas de nuance importante à faire au niveau de sexe ?

Quant aux lectures des résultats par items, l'on avait dû les recoder :

Les valeurs 1 et 2 sont recodées en 0

Les valeurs 3 et 4 sont recodées en 1

Un score supérieur ou égal à 2 correspondrait à un trouble psychiatrique.

Et parlant des décomptes des résultats de l'addition des valeurs, chaque tranche de valeurs correspond à un degré de dépression, notamment :

1 - 10: Hauts et bas considérés comme normaux.

انا بحاجة إلى العثور على وظيفة في أقرب وقت ممكن. ماذا يمكنني القيام به من دون المال. أنا مضغوط. لا أستطيع التركيز. أنا حزين. هناك أمل خافت. أنا أبحث عن حل آخر ولكن دون جدوى. أنا تائه. أنا أعيش في فراغ كبيرة. أنا تائه. أنا لا أعرف ما أريد. أنا أموت ببطء. أنا أشرب الخمر. لأنسى مشاكلي. فإنه لا مستقبل لي. ارباب العمل يفضلون كبار السن. أنا تعبت من كل شيء.

11 - 16: Troubles bénins de l'humeur.
 17 - 20: Cas limite de dépression clinique.
 21 - 30: Dépression.
 31 - 40: Dépression grave.
 Plus de 40: Dépression extrême.

3 degrés de dépression sont rencontrés dans cet échantillon, découlant ainsi du test de BECK, dont :

29% des individus sont en Dépression, c'est-à-dire affiche des notes entre 21 et 30, notamment : 10% des hommes et 19% des femmes.

65% des individus sont en Dépression grave, c'est-à-dire affiche des notes entre 31 et 40, notamment : 37% des hommes et 28% des femmes.

6% des individus sont en Dépression extrême, c'est-à-dire affiche des notes + de 40, qui sont tous des hommes.

En récapitulant, nous pouvons affirmer que 53% des hommes affichent une dépression, tant grave qu'extrême, contre 47% des femmes.

La balance des moyennes de notes sont en faveur de l'homme : Hommes = 34.06, Femmes = 31.93. Cependant, la différence constatée n'est pas statistiquement significative : $P = 0.133$ (Voir aussi tableau 1). Ce résultat prouve que la dépression ne fait aucune discrimination entre les hommes et les femmes chômeurs, ce qui suggère que son absence est tout autant pathogène pour les unes et pour les autres.

| N° actifs hommes | N° actifs femmes | Moyenne des notes hommes | Moyenne des notes femmes | DI | Ec Type hommes | Ec Type femmes | P |
|------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|----|----------------|----------------|---------|
| 50 | 50 | 34,06667 | 31,9333 | 28 | 5,147353 | 4,757951 | 0,13307 |

Tableau 1 : Résultat de Test student (variables : Sexe/Note de la dépression)

La deuxième hypothèse

La question de la durée joue-t-elle un rôle apparent dans la possibilité de la survenue de dépression chez le chômeur?

La moyenne des notes des chômeurs depuis moins de deux ans est de 28.76. En revanche, la moyenne des notes des sujets qui sont au chômage depuis plus de deux ans atteint 35.64. La différence indiquée est statistiquement significative : (P = 0.000032) (Voir aussi tableau 2). Autrement dit, les chômeurs depuis moins 2 ans sont plus dépressifs que les chômeurs depuis plus 2 ans.

| N° actifs Moins de 2 ans | N° actifs Plus de 2ans | Moyenne des notes Moins de 2 ans | Moyenne des notes Plus de 2 ans | DI | Ec Type Moins de 2 ans | Ec Type Plus de 2 ans | P |
|--------------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----|------------------------|-----------------------|----------|
| 50 | 50 | 28,76923 | 35,64706 | 28 | 3,940259 | 3,639045 | 0, 00032 |

Tableau 2: Résultat de Test student (Variables : Durée de chômage /Note de la dépression)

La troisième hypothèse

L'âge des chômeurs détermine-t-il l'intensité de la dépression -s'il en existe réellement ? Autrement dit, les chômeurs âgés sont-ils plus protégés contre la dépression que les chômeurs moins âgés ?

Il y a une différence entre les moyennes des notes des sujets jeunes: 35.42; et les autres chômeurs âgés : 28.81. Statistiquement parlant, cette différence (P = 0.000651) est significative (Voir également tableau 3). En conséquence, les chômeurs plus âgés sont plus dépressifs que les jeunes chômeurs.

| N° actifs jeunes | N° actifs âgés | Moyenne des notes jeunes | Moyenne des notes Agés | DI | Ec Type jeunes | Ec Type âgés | P |
|------------------|----------------|--------------------------|------------------------|----|----------------|--------------|----------|
| 50 | 50 | 34,89474 | 28,818 | 28 | 4,665413 | 3,124682 | 0, 00065 |

Tableau 3 : Résultat de Test student (variables : Age de chômeur /Note de la dépression)

6.7. Analyse les entretiens

Nous allons diviser les résultats selon les tranches d'échantillons que nous avons envisagés au début du test :

1. les sujets-test selon le critère de la durée du chômage.
2. les sujets selon le critère du sexe.
3. les sujets selon l'âge.

Tout d'abord, l'échantillonnage selon le sexe des personnes testées :

Pour les 50 hommes et 50 femmes, il apparaît que trois éléments caractéristiques du travail sont récurrents : le salaire, le statut, et enfin la socialisation. Seuls quelques-uns évoquent les contenus de leur travail. Effectivement, en cas de dépression, ces individus veulent juste exercer n'importe quel travail disponible pour une contrepartie monétaire, mais ne se limitent plus à leur domaine antérieur.

Par exemple, sur les 50 hommes, 40 nous ont dit ressentir une angoisse malade à l'idée de ne plus percevoir de rentrées d'argent depuis un certain temps ; 45 sur les 50 hommes ont révélé avoir la sensation d'être « impuissants » au sein de leur foyer par le fait qu'ils ne travaillent plus ; par contre, un nombre moindre (15 seulement sur les 50) affirment craindre de ne pouvoir être plus jamais être perçu comme auparavant par leur entourage social proche ou professionnel.

En ce qui concerne les 50 femmes syriennes interrogées, il apparaît que 35 sur 50 vivent le chômage comme une décadence et une régression dans leur place au sein de la société. Cette mauvaise image sociale d'elles-mêmes n'exclut toutefois pas d'autres problèmes : en effet, 20 femmes sur les 50 interrogées estiment que la perte de source de revenus stable constitue un motif sérieux de dépression, notamment et surtout lorsque leurs maris sont eux-mêmes déjà au chômage ou lorsque ces femmes sont divorcées.

-Cas de l'une des femmes syriennes qui vivent le chômage comme une régression dans leur place dans la société, surtout quand leur mari est aussi au chômage :

Femme 44 ans, secrétaire, mariée, 3 enfants, au chômage depuis 1,6 ans, indice de dépression = 26:

Je suis désorientée, et je me sens perdue. J'ai 3 enfants à nourrir alors que mon mari est aussi au chômage depuis 3 ans. L'Etat ne peut rien pour nous. On ne dispose pas

de revenus stables, nous nous sentons très pauvres Il n'y a plus de solution à mes problèmes. Nos voisins nous voient autrement après un an et demi de souffrance, on est à peu près exclu de la société où nous vivons. Je m'inquiète beaucoup pour l'avenir de mes enfants⁴¹³.

Voyons à présent les résultats selon l'âge des personnes interrogées :

Nous avons pris comme échantillons 25 hommes jeunes et 25 hommes âgés, puis 25 femmes jeunes et 25 femmes âgées. Il convient de préciser le fait que la catégorisation en « jeunes » comprend la tranche d'âge qui se situe généralement entre 24 et 33 ans. Par contre, la catégorie « âgés » se situe dans la tranche d'âge à 34 à 65 ans.

Ceci étant dit, voyons à présent les résultats récoltés : sur les 50 hommes jeunes et femmes jeunes interrogés, 31 ont déclarés ne pas être profondément atteints par la situation de chômage, mais ressentent tout au plus une appréhension pour s'insérer véritablement dans la vie professionnelle de façon durable.

-Cas de l'un des hommes qui ressentent des angoisses malades et se sentent « impuissants » car ils n'arrivent pas à percevoir de l'argent et :

Homme 35ans, professeur des écoles, marié, 4 enfants, au chômage depuis 3 ans environ, indice de dépression = 31:

Cette situation me rend malade. Chaque jour, je suis de plus en plus angoissée. Ma femme est au travail, et elle essaie de subvenir aux besoins de la famille. Quelquefois, elle n'y arrive pas, et se dispute avec moi. Elle met trop de pression sur moi pour trouver du travail. Je déprime de jour en jour. Je ne me sens plus comme le chef de famille car c'est elle qui nous fait vivre, je me sens émasculé. Notre entourage me voit aussi différemment depuis ces 3ans, ils m'insinuent l'idée que je fais souffrir ma famille. Et je crains vraiment que même si j'arrive à me réinsérer

413 حالة امرأة سورية تعيش البطالة كقلق في مكانتها الاجتماعية وخاصة ان زوجها ايضا بل عمل

امرأة عمرها 44 سنة تعمل سكرتيرة متزوجة ولديها ثلاثة اطفال في البطالة منذ سنة ونصف درجة الاكتئاب 26

انا تائهة واحس انني ضائعة لدي ثلاثة اطفال وزوجي ايضا في البطالة منذ ثلاث سنوات ليس لدينا راتب ثابت نحن جدا فقراء لم لدينا حلول .
لمشاكلنا جيراننا ينظرون الينا بطريقة مختلفة بعد فترة البطالة والمجتمع يهملنا اكثر واكثر انا قلقة جدا على مستقبل اولادي

dans le monde du travail, je ne vais plus pouvoir reconquérir ma place de chef de foyer⁴¹⁴.

Toujours sur ces 50 hommes et femmes jeunes, 12 qui ont fait de longues études et se sont diplômés ont déclaré se sentir froissés intellectuellement et socialement par le fait de se retrouver sans emploi ou de ne pas avoir trouvé d'emploi durant un laps de temps assez long ; l'ensemble des jeunes diplômées dit se sentir complexés sur le plan social par rapport à la portée théorique de leurs diplômes.

Voyons à présent les résultats par rapport aux 50 hommes et femmes âgés ; ici, il nous faut distinguer les résultats obtenus par les deux sous-catégories : en ce qui concerne les 25 hommes âgés, c'est-à-dire la tranche d'âge à partir de 34 ans, 17 ont affirmé être désespérés, ressentent de la tristesse, du pessimisme, et ont un sentiment d'échec face à la vie, en cas de chômage dans cette tranche d'âge. Toujours sur les 25 hommes âgés, 22 ont affirmé souffrir de troubles du sommeil, de perte de poids, de manque d'appétit et de troubles de la libido. En ce qui concerne les 25 femmes syriennes répertoriées « âgées », c'est-à-dire à partir de la quarantaine, 20 ont déclaré ressentir un sentiment d'inutilité sociale et de « ménopause sociale ».

-Cas de l'une des femmes qui ont déclaré d'être un poids pour les autres un sentiment d'inutilité sociale et de « ménopause sociale » par la situation chômage.

Femme 48ans, psychologue, mariée, sans enfants, au chômage depuis 1,5 ans, indice de dépression = 27:

Je ne suis au chômage que depuis presque un an et demi. Je ne suis pas vraiment déprimé jusqu'à maintenant. Mais je ressens juste le besoin de travailler, de continuer mon cursus professionnel. Je crois que j'aurai encore un bel avenir devant moi mais je m'inquiète jour après jour de mon insertion dans la vie professionnelle

⁴¹⁴ حالة رجل الذي يشعر بقلق خطير وعجز لأنه لا يملك دخل

رجل 35 سنة يعمل استاذ مدرسة متزوج ولديه اربعة اطفال في البطالة منذ ثلاث سنوات ودرجة الاكثاب 31

انا اصبحت مريض من هذا الوضع كل يوم اصبح اكثر قلقا زوجتي تعمل وهي تحاول تلبية احتياجات الاسرة واغلب الاحيان لا تستطيع وهي تضع كل الضغط علي من اجل ايجاد عمل انا محبط يوما بعد يوم انا لم اعد اشعر بانني رب العائلة انا اشعر بالعجز محيطنا ينظر لي بطريق مختلفة وانا اصبحت مقتنع انني حتى لو وجدت عمل فإني لن استطيع استعادة مكانتي كرب اسرة

durable. Quand est-ce que je serai de nouveau en activité ? Je ne perds pas espoir, j'y crois encore. Je sens que je suis actuellement inutile dans la société⁴¹⁵.

Sur les 25 femmes âgées, 4 seulement ont affirmé avoir une absence totale de libido. D'après leurs entretiens, nous avons constaté que ces 4 femmes étaient, en fait, soit divorcées soit veuves, et au chômage.

Enfin, il nous faut voir les résultats de l'échantillonnage des personnes testées selon la durée du chômage vécu. Nous avons pris à cet effet 50 personnes en chômage depuis 2 ans, dont 25 hommes et 25 femmes ; mais également 50 personnes en chômage depuis moins de 2 ans, dont 25 hommes et 25 femmes. Sur les 50 hommes et femmes en chômage de longue durée, c'est-à-dire depuis au moins 2 ans, 17 nous ont affirmé être dans un état prolongé et profond de mal-être psychologique caractérisé par une accoutumance progressive à la solitude et au repli sur soi. Par contre, sur ces 50 personnes en situation de chômage de longue durée, 33 nous ont affirmé qu'ils vivaient bien leur chômage et qu'ils trouvaient un certain bien-être de par leur situation parce qu'ils considéraient que la période du chômage comme des vacances tant qu'ils ne pouvaient pas trouver du travail et que la tristesse et la dépression ne changeraient pas la réalité.

Quant aux 50 hommes et femmes en situation de chômage depuis moins de 2 ans, 38 ont déclaré avoir un sentiment de haine à la fois à l'égard d'eux-mêmes mais également à l'égard de la société, accompagné d'un profond mal-être psychologique.

11 d'entre eux ont affirmé avoir eu au moins une fois durant cette période, des tendances suicidaires.

-Cas de l'une des hommes de plus de 50 ans au chômage qui ressentent un sentiment d'échec face à la vie, qui souffrent de troubles de sommeil, perte de poids, et manque d'appétit :

Homme 50 ans, ouvrier, marié, 3 enfants, au chômage depuis 7 mois, indice de dépression = 36:

415 حالة امرأة من الذين صرحوا بان لديهم احساس بعدم الفائدة الاجتماعية والعجز خلال البطالة

امرأة لديها 44 سنة عالمة نفس متزوجة وليس لديها اطفال في البطالة منذ سنة ونصف ودرجة الاكتئاب 27

انا في البطالة منذ سنة ونصف انا لست محببة حتى الان انا فقط بحاجة الى انا اعمل انا اعتقد انه سيكون لدي مستقبل جميل لكن انا قلقة اكثر واكثر . على اندماجي في الحياة المهنية ولكن متى سأعود الى العمل انا لم افقد الامل لنني اشعر ان انني بلا فائدة للمجتمع

Je deviens malade à cause de cette situation. Effectivement, je sens que j'ai raté ma vie, alors que je suis proche de la fin de ma carrière. Qui est-ce qui va m'embaucher encore à 50 ans ? Depuis quelques mois, je présente de sérieux troubles du sommeil, je n'arrive plus à dormir car je ne cesse de me questionner où puis-je trouver du travail, il le faudrait demain ? Depuis, je n'arrive plus à me nourrir correctement. Je n'arrive même pas à finir une assiette. Je me sens tel un fardeau pour ma famille. Je n'ai plus d'espoir car j'ai perdu dans les 15 kilos depuis 6 mois. Si cela continue, je vais mourir d'angoisse⁴¹⁶.

6.8. Discussion des résultats

En fait, il est clair que les résultats des tests ne correspondent pas aux résultats des entretiens parce qu'il y a une marge d'erreur dans l'application du test pour les raisons suivantes:

1. Les sujets ne sont pas concentrés au moment de l'auto-évaluation (un exemple à la page 224).
2. Le test est long et donc, il y a un certain nombre de sujets a subi l'ennui dans la dernière partie du test.
3. Il y a un certain nombre de questions du test ne sont pas claires pour les sujets non diplômés.
4. Dans la procédure de passation : les entretiens ont passé dans un petit bureau situé dans un bâtiment où il y a beaucoup de bruit et cela a créé un état de tension et d'angoisse chez un nombre de sujets.

Après l'analyse objective des résultats de l'entretiens, il est essentiel de discuter ceux-ci afin d'en tirer la quintessence subjective.

Prenons chaque catégorie d'échantillons-test une par une.

⁴¹⁶ . حالة رجل عمره خمسون عام في البطالة ولديه احساس بالفشل في مواجهة الحياة ويعاني مشكل في النوم وفقدان في الوزن ونقص في الشهية
رجل عمره خمسون عام عامل ومتزوج ولديه ثلاث اطفال في البطالة منذ سبعة اشهر ودرجة الاكتئاب 36
انا اصبحت مريض من هذا الوضع انا اشعر انني فشلت في حياتي واني قريب من النهاية
منذ بضعة اشهر اصبح لدي مشاكل في النوم ولم اعد استطيع النوم لأنني دائما افكر متى ساجد عمل يجب ان يكون في الغد ولم اعد استطيع ان اكل
بشكل جيد وحتى انهي صحتي وانا احس انني عبئ على عائلتي لم يعد لدي امل انا خسرت 15 كيلو منذ 6 اشهر اذا هذا استمر انا سوف اموت من
القلق.

Tout d'abord, en ce qui concerne les personnes interviewées selon leur sexe, il apparaît que les hommes valorisent deux critères ayant un rendu social très considérable : le salaire et le statut. Quant aux femmes, elles valorisent plutôt et surtout les valeurs et la dimension sociales du travail. L'aspect financier du problème du chômage n'apparaît comme dirimant auprès des femmes en situation de chômage que dans des situations spécifiques : par exemple, lorsqu'elles sont divorcées et élèvent seules leurs enfants (dont 1 cas sur cent pour notre échantillon), ou encore lorsque leurs conjoints sont pareillement en situation de chômage (2 cas sur 100 pour notre échantillon).

Du côté des hommes, on ressent plutôt le chômage sur le plan personnel et familial : ainsi, les hommes sont surtout préoccupés par l'aspect financier du problème du chômage mais également par leur statut familial ébranlé par cet événement social. En effet, les hommes se sentent quelque peu émasculés (ils utilisent cette phrase -je ne peux rien faire- انا لا استطيع فعل شيء -) par la perte d'emploi et le non-emploi prolongé ; ce sentiment de faiblesse et d'impuissance se reflète à travers le regard de leur famille, en tant qu'ils incarnent la puissance paternelle, le chef de famille et le mari bienveillant. On constate donc que le chômage déstabilise la représentation que ces hommes se font de leur virilité ou de leur identité masculine, notamment au sein de leur couple où ils semblent redouter de perdre leur place de « dominant ».

-Cas de l'un des individus qui ont été au chômage depuis 3.3 ans qui ressentent de profond mal-être psychologique, se sentent seuls et se replient sur eux-mêmes:

Homme 37 ans, ouvrier, marié, sans enfants, au chômage depuis 3.3 ans, indice de dépression = 31:

Je suis mis à l'écart depuis ces 3 ans de non activité. Comme si la société ne voulait pas de moi, alors que je n'ai fait que lui rendre service auparavant, et je le veux encore. Mais en vain ! Je n'ai plus de contact avec la société, avec mes anciens collègues. Je préfère m'isoler que de les rencontrer. Le vide me ronge jour après jour. Jusqu'à quand pourrais-je tenir ? Par quel moyen pourrais-je sortir de ce mauvais

rêve ? Je suis déprimé actuellement car je sens qu'il n'y a pas de solution à mes problèmes⁴¹⁷.

Il est intéressant de relever que, contrairement aux idées reçues, les tests et les entretiens nous ont permis de démontrer que les hommes intériorisent leurs sentiments tandis que les femmes extériorisent leurs sentiments, c'est-à-dire les hommes se cachent derrière leurs physiques et les femmes n'ont pas peurs de dévoiler leurs psychiques, En plus, les hommes pensent que montrer de leurs sentiments est faiblesse et ils doivent rester forts contre les difficultés de la vie et de la famille parce que en Syrie, l'homme a une grande place sociale plus que la femme et les soucis financiers sont très importants chez les hommes plus que les femmes .

En effet, au regard de nos entretiens, il s'avère que les hommes tirent leur estime de soi plutôt « de l'intérieur », c'est-à-dire que leur statut socioprofessionnel est une fierté tout d'abord aux yeux de leur famille, avant toute autre personne ; quant aux femmes, contrairement aux idées reçues selon lesquelles elles privilégient en premier lieu l'estime et la considération de leur famille par rapport au travail, celles-ci attendent une reconnaissance sociale avant tout de la part de leur entourage socioprofessionnel et culturel. En effet, cela se comprend puisque les femmes syriennes d'aujourd'hui luttant pour l'égalité des sexes, elles espèrent obtenir une reconnaissance sociale de par leur emploi, avant même de rechercher celle-ci dans la sphère familiale.

(À la ligne) En ce qui concerne les résultats des hommes et femmes selon leur âge, voici ce qu'on peut en retenir :

Dans les grandes lignes, les hommes et femmes jeunes ne subissent pas de crises dépressives notables ou durables ; la raison en est que ceux-ci en sont encore au début de leur carrière et rechercher un travail fait encore partie des choses élémentaires qu'on effectue activement

⁴¹⁷ حالة رجل في البطالة منذ ثلاثة سنوات وثلاث اشهر الذي يشعر بصحة نفسية سيئة ويشعر بالوحدة

رجل عمره 37 سنة عامل ومتزوج وبدون اولاد في البطالة منذ ثلاث سنوات ودرجة الاكتئاب لديه 31

انا منعزل منذ ثلاث سنوات وبدون عمل وكان المجتمع لا يريدني اذا انا لا اعمل سوى بعض الخدمات في السابق اريد المزيد لكن دون جدوى انا لم يعد لدي تواصل مع المجتمع مع اصدقائي انا افضل ان انعزل على ان اتواصل الفراغ يقتلني يوما بعد يوم الى متى استطيع التحمل باي طريقة .استطيع الخروج من هذا الكابوس انا محبط حاليا لأنني احس انه لا يوجد حل لمشاكلي

mais qu'on ne subit pas de façon passive. La recherche du travail, même après la perte d'un emploi, n'est pas subie comme une rupture sociale mais comme une continuation dans le processus de construction socio-professionnelle.

Une exception notable concerne les jeunes ayant effectué des études de longue durée et hautement qualifiés en termes de diplômes. En effet, chez ceux-ci, l'entretien nous indique qu'ils ne ressentent pas le non-emploi ou la perte d'un emploi de la même façon : ainsi, ils le ressentent comme un choc désagréable puisqu'ils s'étaient fixés des perspectives de carrière et des horizons professionnels très poussés et très élevés.

Quant aux hommes et femmes âgés, ils vivent généralement mal la situation de chômage. Chez les hommes, il s'agit d'un mal-être psychologique accompagné d'un mal-être physique ou physiologique ; vis-à-vis de leur famille, ils se sentent impuissants et presque impotents ; d'ailleurs, certains hommes ont indiqué avoir des troubles de la libido. Les femmes âgées ressentent également un profond mal-être social, les laissant presque inconsciemment croire qu'elles sont « ménopausées socialement » Elles disent- je suis un fardeau pour ma famille et la société- *انا عبئ على اهلي والمجتمع* (et qu'elles n'auraient plus d'autre rôle social que de s'occuper de leur foyer, malgré elles. Chez les femmes âgées par contre, il n'y a pas systématiquement de mal-être physique accompagnant ce mal-être psychologique, sauf lorsqu'elles sont en même temps soit divorcées soit veuves.

Voyons enfin les résultats selon la durée du chômage :

Il apparaît que les hommes et femmes en situation de chômage de longue durée, c'est-à-dire depuis 2 ans, souffrent nettement moins de la dépression que les chômeurs depuis moins de 2 ans. Plusieurs raisons contribuent à expliquer cet état de fait : tout d'abord, on peut parler du phénomène d'accoutumance. C'est le fait de s'approprier pour soi une situation négative et de la transformer en quelque chose de positif ; cela signifie donc que ces chômeurs de longue durée réussissent peu à peu à apprivoiser leur solitude, leur oisiveté, et leur repli sur soi ; cela ne signifie pas pour autant qu'ils sont heureux de leur situation mais plutôt qu'ils finissent par s'y complaire. La deuxième raison tient au fait que ces chômeurs et chômeuses de longue durée arrivent à tirer profit de leur situation d'« oisiveté » pour s'occuper, pour réaliser leurs passions, leurs rêves, leurs hobbies, voire même apporter leur aide et leurs conseils dans des œuvres associatives, caritatives etc. C'est également l'occasion d'avoir du

temps pour soi, d'où encore une fois et parfois, une certaine complaisance à rester dans cette situation, à défaut de mieux.

Synthèse du chapitre

En conclusion, le Test Beck ainsi que l'entretien nous ont permis de cerner les composantes du chômage et ses caractéristiques vis-à-vis de l'état dépressif des chômeurs concernés. La dépression parmi les chômeurs et chômeuses syriens est bel et bien une réalité existentielle mais les réalités et les manifestations de cet état dépressif varient en fonction de l'âge, du sexe et de la durée du chômage des personnes concernées. Le degré d'état dépressif dû au chômage est plus marqué chez les personnes âgées ; par contre, ce degré ne varie pas en fonction du sexe en termes d'intensité mais plutôt en termes de « champs dépressifs » : c'est-à-dire par exemple que l'homme âgé connaîtra des phases dépressives à cause de son sentiment d'impuissance au sein de sa famille qu'il est censé conduire ; quant aux femmes âgées, elles voient plutôt le chômage comme une cause dépressive eu égard au rôle socialisateur du travail et inversement, au rôle « désocialisateur » du chômage, qui fait d'elles (du moins, de leur point de vue) des êtres « asociaux ». Enfin, rappelons que plus la durée du chômage est longue, plus les chômeurs au départ dépressifs, s'y habituent et s'y complaisent ; à l'inverse, les chômeurs de courte durée sont ceux qui en souffrent le plus. En résumé, Les chômeurs syriens vivent les mêmes effets psychologiques et sociaux du chômage comme les chômeurs dans les pays du monde. On peut cependant se demander si le rôle dépressif du chômage n'a pas été sous-estimé, tant socialement que politiquement, comme facteur de marasme, de crise humaine et sociale sans précédent dans l'histoire du pays, et si l'absence de perspectives de bonheur et de prospérité pour de nombreux Syriens n'a pas été l'un des facteurs de la situation de conflits que le pays connaît actuellement.

Conclusion.

Les nouvelles logiques économiques touchent forcément à la structuration des sociétés pour porter aussi atteinte aux individus. Les sciences et les nouvelles technologies avancent à une vitesse d'éclair, entraînant des transformations dans les métiers et les compétences ; et toute personne est susceptible de vivre avec la crainte continue d'être dépassée par les autres et de perdre son statut professionnel ou son emploi. Cette situation concerne les personnes exerçant une activité professionnelle; que peut-on dire alors pour celles qui en cherchent ? C'était l'objet de cette thèse de montrer leur vulnérabilité psychologique. La panique de ces dernières est évidemment bien plus aigüe. On pouvait imaginer que les femmes sont en règle générale plus dépressives que les hommes, mais moins atteintes par le risque de dépression générée par une situation de chômage car plus centrées sur leur famille ou leurs enfants; mais il n'en est rien. Il paraît que la centralité du travail dans les nouvelles formes de vie ne prend pas en compte la différence de sexe. Du point de vue de la santé mentale, tout le monde a besoin de travailler et surtout lorsqu'on est jeune.

Dans les périodes de grande pénurie d'emplois, il reste à faire remarquer que si c'est la psyché humaine qui est menacée en première intention, derrière elle, c'est toute une société qui devient vulnérable à des troubles psychologiques qui risquent d'être de plus en plus fréquents et aigus. Toute la question est là, lutter contre le chômage : c'est sauver la société...

Un résultat de cette recherche est que nous avons traduit le test de Beck en arabe (à notre connaissance, c'est la première traduction en arabe du BECK qui n'avait jamais été utilisé dans la recherche dans le monde arabe. Nous avons donc construit un outil qui peut servir par la suite à nous-mêmes ou à d'autres. Nous espérons pouvoir mieux étalonner le test dans l'avenir, notamment en comparant des populations de travailleurs et des populations au chômage, et en pouvant contrôler d'autres facteurs de dépression. Nous espérons également pouvoir discuter avec des collègues de langue arabe de sa traduction et des difficultés dans la passation, notamment en ce qui concerne les populations moins qualifiées voire illettrées (auquel cas l'auto-administration est compromise ou impossible).

Concernant toujours les limites de la recherche, il est important de noter que j'étais très fatiguée psychologiquement pendant que je la réalisais, et en colère aussi, en raison de la

guerre dans mon pays et en raison de la cessation de la bourse qui a menacé d'arrêter la recherche. Il est également nécessaire de parler des difficultés rencontrées pour aller en Syrie et de la tension liées à l'application de la recherche pendant la guerre, en particulier parce que des combats se déroulaient sur les principales routes entre les villes, et plus que cela, il était difficile, dans des conditions de guerre, d'emporter la conviction un grand nombre de sujets à participer à cette recherche. La dépression ne concernait pas les seuls chômeurs et j'ai été frappé que personne ne souriait plus en Syrie.

En conclusion, nous pouvons dire (après avoir réalisé cette recherche) que si tous les chômeurs ne sont pas déprimés à cause du chômage et si celui-ci n'est pas la seule condition pour la dépression, il est certainement un puissant catalyseur avec d'autres facteurs, individuels et sociaux.

En conséquence, les gouvernements, les partenaires sociaux, etc. doivent réagir. Ils doivent prendre acte de la centralité du travail dans la santé mentale pour combattre le chômage, dans l'intérêt de tous les citoyens et certes avec eux, nous, les psychologues, pouvons apporter notre contribution.

Cette thèse, construite dans un contexte particulier, n'est pas, de ce point de vue un point d'arrivée, mais le commencement d'une démarche : de même qu'il n'y a pas à proprement parlé de chiffres stabilisés et fiables sur le nombre de chômeurs en Syrie, il n'y a pas non plus de psychologie du chômage ou de prise en compte réelle, dans le champ de la psychologie, de la centralité du travail. Aussi le principal résultat de cette thèse est-il l'ouverture d'un champ nouveau de préoccupations psychosociales autour de la place du travail dans la santé mentale et, plus largement, dans l'équilibre de la société.

Annexes

Annexe (version arabe du teste BECK)

| المجموعة 1 | | |
|--|---|--|
| لا أشعر بالحزن | 1 | |
| أشعر بالحزن والكآبة | 2 | |
| الحزن والانقباض يسيطران علي طوال الوقت، وأعجز عن الفكك منهما | 3 | |
| أشعر بالحزن والتعاسة لدرجة لا تحتمل | 4 | |
| المجموعة 2 | | |
| لا أشعر بالتشاؤم أو القلق على المستقبل | 1 | |
| أشعر بالتشاؤم من المستقبل | 2 | |
| لا يوجد ما أتطلع إليه في المستقبل | 3 | |
| أشعر باليأس من المستقبل وأن الأمور لن تتحسن | 4 | |
| المجموعة 3 | | |
| لا أشعر بأنني فاشل | 1 | |
| أشعر أن نصيبي من القشل أكثر من العاديين أو الآخرين | 2 | |
| أشعر بأنني لم أحقق شيئاً له معنى أو أهمية | 3 | |
| أشعر بأنني شخص فاشل تماماً | 4 | |
| المجموعة 4 | | |
| لست ساخطاً (أو غير راضٍ) | 1 | |
| أشعر بالملل أغلب الوقت | 2 | |
| لا أستمتع بالأشياء كما كنت من قبل | 3 | |
| إنني غير راضٍ وأشعر بالملل من أي شي | 4 | |

| المجموعة 5 | | |
|---|---|--|
| لا يصيبني إحساس خاص بالذنب أو الندم على شيء | 1 | |
| أشعر بأنني شيء تافه معظم الوقت | 2 | |
| يصيبني إحساس شديد بالذنب و الندم | 3 | |
| أشعر بأنني تافه وسيء للغاية | 4 | |
| المجموعة 6 | | |
| لا أشعر بأن هناك عقاباً سيحل بي | 1 | |
| أشعر بأن شيء سيئ سيحدث لي أو سيحل بي | 2 | |

| | | |
|---|---|--|
| أشعر برغبة في العقاب أو أن أعاقب | 3 | |
| أشعر بأن عقاباً يقع علي بالفعل | 4 | |
| المجموعة 7 | | |
| لا أشعر بخيبة الأمل في نفسي | 1 | |
| يخيب أمني في نفسي | 2 | |
| أشمنز من نفسي | 3 | |
| أكره نفسي | 4 | |
| المجموعة 8 | | |
| لا أشعر بأنني أسوأ من أي شخص آخر | 1 | |
| أنتقد نفسي بسبب نقاط ضعفي أو أخطائي | 2 | |
| ألوم نفسي لما ارتكبت من خطأ | 3 | |
| ألوم نفسي على كل ما يحدث مني | 4 | |
| المجموعة 9 | | |
| لا تتنابني أي أفكار للتخلص من نفسي | 1 | |
| تراودني أفكار للتخلص من حياتي و لكني لا أنفذها | 2 | |
| أفضل لي أن أموت | 3 | |
| لدي خطط أكيدة للانتحار | 4 | |
| المجموعة 10 | | |
| لا أبكي أكثر مما هو معتاد | 1 | |
| أبكي أكثر من المعتاد | 2 | |
| أبكي هذه الأيام طوال الوقت ولا أستطيع أن أتوقف عن ذلك | 3 | |
| كنت قادراً على البكاء ولكنني الآن أعجز عن البكاء حتى وإن أردت | 4 | |

| | | |
|---|---|--|
| المجموعة 11 | | |
| لست منزعاً هذه الأيام عن أي وقت مضى | 1 | |
| أنزعج هذه الأيام بسهولة | 2 | |
| أشعر بالإزعاج والاستشارة دائماً | 3 | |
| لا تثيرني الآن حتى الأشياء التي كانت تسبب ذلك | 4 | |
| المجموعة 12 | | |
| لم أفقد اهتمامي بالناس | 1 | |
| أنا الآن أقل اهتماماً بالآخرين عن السابق | 2 | |
| فقدت معظم اهتمامي و إحساسي بوجود الآخرين | 3 | |
| فقدت اهتمامي تماماً بالآخرين | 4 | |

| المجموعة 13 | | |
|---|---|--|
| قدرتي على اتخاذ القرارات بنفس الكفاءة السابقة لم تتغير | 1 | |
| أؤجل اتخاذ القرارات أكثر من قبل | 2 | |
| أعاني من صعوبة واضحة عند اتخاذ القرارات | 3 | |
| أعجز تماماً عن اتخاذ أي قرار بالمرّة | 4 | |
| المجموعة 14 | | |
| لا أشعر بأن شكلي أسوأ من قبل | 1 | |
| أشعر بالقلق من أنني أبدو أكبر سناً وأقل جاذبية | 2 | |
| أشعر بتغيرات دائمة في شكلي تجعلني أبدو منفراً وأقل جاذبية | 3 | |
| أشعر بأن شكلي قبيح و منفر | 4 | |
| المجموعة 15 | | |
| أعمل بنفس الكفاءة كما كنت من قبل | 1 | |
| أحتاج إلى مجهود خاص إضافي لكي أبدأ شيئاً | 2 | |
| أدفع نفسي بقوة لكي أعمل أي شيء | 3 | |
| أعجز عن أداء أي عمل على الإطلاق | 4 | |
| المجموعة 16 | | |
| أنام جيداً كما تعودت | 1 | |
| أستيقظ مرهقاً في الصباح أكثر من قبل | 2 | |
| أستيقظ من 2-3 ساعات مبكراً عن ذي قبل وأعجز أن أنام بعدها | 3 | |
| أستيقظ مبكراً جداً ولا أنام بعدها حتى إن أردت | 4 | |

| المجموعة 17 | | |
|---------------------------------------|---|--|
| لا أتعب بسرعة أكثر من المعتاد | 1 | |
| أشعر بالتعب والإرهاق أسرع من قبل | 2 | |
| أشعر بالتعب حتى لو لم أفعل شيئاً | 3 | |
| أشعر بالتعب لدرجة العجز عن عمل أي شيء | 4 | |
| المجموعة 18 | | |
| شهيتي للطعام ليست أسوأ من قبل | 1 | |
| شهيتي ليست جيدة كالسابق | 2 | |
| شهيتي أسوأ بكثير من السابق | 3 | |
| لا أشعر بالرغبة في الأكل بالمرّة | 4 | |
| المجموعة 19 | | |
| وزني تقريباً ثابت أو لم يتغير | 1 | |

| | | |
|---|---|--|
| فقدت أكثر من 3 كجم من وزني | 2 | |
| فقدت أكثر من 6 كجم من وزني | 3 | |
| فقدت أكثر من 10 كجم من وزني | 4 | |
| المجموعة 20 | | |
| لم ألاحظ أي تغييرات حديثة في رغبتي الجنسية | 1 | |
| أصبحت أقل اهتماماً بالجنس من قبل | 2 | |
| قلت رغبتي الجنسية بشكل ملحوظ | 3 | |
| فقدت تماماً رغبتي الجنسية | 4 | |
| المجموعة 21 | | |
| لست مشغولاً على صحتي أكثر من السابق | 1 | |
| أصبحت مشغولاً على صحتي بسبب الأوجاع والأمراض أو من اضطرابا بات المعدة و الإمساك | 2 | |
| أنشغل بالتغيرات الصحية التي تحدث لي لدرجة إنني لا أستطيع أن أفكر في أي شيء آخر | 3 | |
| أصبحت مشغولاً تماماً بأموري الصحية | 4 | |

Annexe (version française du teste BECK)

| | | |
|----------|---|--|
| Group 1, | | |
| 1 | Je ne me sens pas triste | |
| 2 | Je me sens triste | |
| 3 | Je me sens perpétuellement triste et je n'arrive pas à m'en sortir | |
| 4 | Je suis si triste ou si découragé(e) que je ne peux plus le supporter | |
| Group 2 | | |
| 1 | Je ne me sens pas particulièrement découragé(e) en pensant à l'avenir | |
| 2 | Je me sens découragé(e) en pensant à l'avenir | |
| 3 | Il me semble que je n'ai rien à attendre de l'avenir | |
| 4 | L'avenir est sans espoir et rien ne s'arrangera | |
| Group 3 | | |
| 1 | Je n'ai pas l'impression d'être une(e) raté(e) | |
| 2 | Je crois avoir connu plus d'échecs que le reste des gens | |
| 3 | Lorsque je pense à ma vie passée, je ne vois que des échecs | |
| 4 | Je suis un(e) raté(e) | |

| Group 4 | |
|---------|---|
| 1 | Je tire autant de satisfaction de ma vie qu'autrefois |
| 2 | Je ne jouis pas de la vie comme autrefois |
| 3 | Je ne tire plus vraiment de satisfaction de la vie |
| 4 | Tout m'ennuie, rien ne me satisfait. |
| Group 5 | |
| 1 | Je ne me sens pas particulièrement coupable |
| 2 | Je me sens coupable une grande partie du temps |
| 3 | Je me sens vraiment coupable la plupart du temps |
| 4 | Je me sens constamment coupable |

| Group 6 | |
|----------|---|
| 1 | Je n'ai pas l'impression d'être puni(e) |
| 2 | J'ai l'impression d'être parfois puni(e) |
| 3 | Je m'attends à être puni(e) |
| 4 | Je sens parfaitement que je suis puni(e) |
| Group 7 | |
| 1 | Je ne me sens pas déçu(e) de moi-même |
| 2 | Je suis déçu(e) de moi-même |
| 3 | Je suis dégoûté(e) de moi-même |
| 4 | Je me hais |
| Group 8 | |
| 1 | Je ne crois pas être pire que les autres |
| 2 | Je critique mes propres faiblesses et défauts |
| 3 | Je me blâme constamment pour mes défauts |
| 4 | Je suis à blâmer pour tout ce qui arrive de déplaisant |
| Group 9 | |
| 1 | Je ne pense jamais à me tuer |
| 2 | Je pense parfois à me tuer, mais je ne le ferai probablement jamais |
| 3 | J'aimerais me tuer |
| 4 | Je me tuerais si j'en avais la possibilité |
| Group 10 | |

| | |
|----------|--|
| 1 | Je ne pleure pas plus que d'habitude |
| 2 | Je pleure plus qu'autrefois |
| 3 | Je pleure constamment |
| 4 | Autrefois, je pouvais pleurer, mais je n'en suis même plus capable aujourd'hui |
| Group 11 | |
| 1 | Je ne suis pas plus irritable qu'autrefois |
| 2 | Je suis légèrement plus irritable que d'habitude |
| 3 | Je me sens agacé et irrité une bonne partie du temps |
| 4 | Je suis constamment irrité ces temps-ci |

| | |
|----------|---|
| Group 12 | |
| 1 | Je n'ai pas perdu mon intérêt pour les autres |
| 2 | Je m'intéresse moins aux gens qu'autrefois |
| 3 | J'ai perdu la plus grande partie de mon intérêt pour les autres |
| 4 | Les gens ne m'intéressent plus du tout |
| Group 13 | |
| 1 | Je prends mes décisions exactement comme autrefois |
| 2 | Je remets les décisions au lendemain beaucoup plus fréquemment qu'autrefois |
| 3 | J'éprouve de grandes difficultés à prendre des décisions de nos jours |
| 4 | Je suis incapable de prendre des décisions |
| Group 14 | |
| 1 | Je ne crois pas que mon apparence a empiré |
| 2 | Je crains d'avoir l'air plus âgé ou moins attrayant |
| 3 | Je crois que mon apparence a subi des changements irréversibles qui me rendent peu attrayant. |
| 4 | Je crois que je suis laid |
| Group 15 | |
| 1 | Je travaille aussi bien qu'autrefois |
| 2 | J'ai besoin de fournir un effort supplémentaire pour commencer un travail |
| 3 | Je dois me forcer vraiment très énergiquement pour faire quoi que ce soit |
| 4 | Je suis absolument incapable de travailler |
| Group 16 | |
| 1 | Je dors aussi bien que d'habitude |

| | | |
|--|---|---|
| | 2 | Je ne dors pas aussi bien que d'habitude |
| | 3 | Je me réveille une à deux heures plus tôt que d'habitude et j'ai du mal à me rendormir |
| | 4 | Je me réveille plusieurs heures plus tôt que d'habitude et ne parviens pas à me rendormir |

| | | |
|----------|---|---|
| Group 17 | | |
| | 1 | Je ne me sens pas plus fatigué(e) que d'habitude |
| | 2 | Je me fatigue plus vite qu'autrefois |
| | 3 | Un rien me fatigue |
| | 4 | Je suis trop fatigué(e) pour faire quoi que ce soit |
| Group 18 | | |
| | 1 | Mon appétit n'a pas changé |
| | 2 | Mon appétit n'est pas aussi bon que d'habitude |
| | 3 | Mon appétit a beaucoup diminué |
| | 4 | Je n'ai plus d'appétit du tout |
| Group 19 | | |
| | 1 | Je ne crois pas avoir maigri ces derniers temps |
| | 2 | J'ai maigri de plus de cinq livres (2,2 kg) |
| | 3 | J'ai maigri de plus de dix livres (4,5 kg) |
| | 4 | J'ai maigri de plus de quinze livres (6,8 kg) |
| Group 20 | | |
| | 1 | Ma santé ne m'inquiète pas plus que d'habitude |
| | 2 | Certains problèmes physiques me tracassent comme des douleurs, des maux d'estomac ou de la constipation |
| | 3 | Je suis très inquiet(e) à propos de problèmes physiques et il m'est difficile de penser à autre chose |
| | 4 | Mes problèmes physiques me tracassent tant que je n'arrive pas à penser à rien d'autre |
| Group 21 | | |
| | 1 | Je n'ai pas remarqué de changements à propos de ma libido |
| | 2 | Je m'intéresse moins aux rapports sexuels qu'autrefois |
| | 3 | Je m'intéresse beaucoup moins aux rapports sexuels |
| | 4 | J'ai perdu tout intérêt pour les rapports sexuels |

Annexe (version anglaise du teste BECK)

| | | |
|----------|--|--|
| Group 1, | | |
| 1 | | I do not feel sad |
| 2 | | I feel sad |
| 3 | | I am sad all the time and I can't snap out of it. |
| 4 | | I am so sad and unhappy that I can't stand it. |
| Group 2 | | |
| 1 | | I am not particularly discouraged about the future. |
| 2 | | I feel discouraged about the future. |
| 3 | | I feel I have nothing to look forward to. |
| 4 | | I feel the future is hopeless and that things cannot improve. |
| Group 3 | | |
| 1 | | I do not feel like a failure. |
| 2 | | I feel I have failed more than the average person. |
| 3 | | As I look back on my life, all I can see is a lot of failures. |
| 4 | | I feel I am a complete failure as a person. |
| Group 4 | | |
| 1 | | I get as much satisfaction out of things as I used to. |
| 2 | | I don't enjoy things the way I used to. |
| 3 | | I don't get real satisfaction out of anything anymore. |
| 4 | | I am dissatisfied or bored with everything. |
| Group5 | | |
| 1 | | I don't feel particularly guilty |
| 2 | | I feel guilty a good part of the time. |
| 3 | | I feel quite guilty most of the time. |
| 4 | | I feel guilty all of the time. |
| Group 6 | | |
| 1 | | I don't feel I am being punished. |

| | | |
|----------|---|---|
| | 2 | I feel I may be punished. |
| | 3 | I expect to be punished. |
| | 4 | I feel I am being punished. |
| Group 7 | | |
| | 1 | I don't feel disappointed in myself. |
| | 2 | I am disappointed in myself. |
| | 3 | I am disgusted with myself. |
| | 4 | I hate myself. |
| Group 8 | | |
| | 1 | I don't feel I am any worse than anybody else. |
| | 2 | I am critical of myself for my weaknesses or mistakes. |
| | 3 | I blame myself all the time for my faults. |
| | 4 | I blame myself for everything bad that happens. |
| Group 9 | | |
| | 1 | I don't have any thoughts of killing myself. |
| | 2 | I have thoughts of killing myself, but I would not carry them out. |
| | 3 | I would like to kill myself. |
| | 4 | I would kill myself if I had the chance. |
| Group 10 | | |
| | 1 | I don't cry any more than usual. |
| | 2 | I cry more now than I used to. |
| | 3 | I cry all the time now. |
| | 4 | I used to be able to cry, but now I can't cry even though I want to |
| Group 11 | | |
| | 1 | I am no more irritated by things than I ever was |
| | 2 | I am slightly more irritated now than usual. |
| | 3 | I am quite annoyed or irritated a good deal of the time. |
| | 4 | I feel irritated all the time. |

| | | |
|----------|---|---|
| Group 12 | | |
| | 1 | I have not lost interest in other people. |
| | 2 | I am less interested in other people than I used to be. |
| | 3 | I have lost most of my interest in other people. |

| | | |
|----------|---|---|
| | 4 | I have lost all of my interest in other people. |
| Group 13 | | |
| | 1 | I make decisions about as well as I ever could. |
| | 2 | I put off making decisions more than I used to. |
| | 3 | I have greater difficulty in making decisions more than I used to. |
| | 4 | I can't make decisions at all anymore. |
| Group 14 | | |
| | 1 | I don't feel that I look any worse than I used to. |
| | 2 | I am worried that I am looking old or unattractive. |
| | 3 | I feel there are permanent changes in my appearance that make me look Unattractive |
| | 4 | I believe that I look ugly. |
| Group 15 | | |
| | 1 | I can work about as well as before. |
| | 2 | It takes an extra effort to get started at doing something. |
| | 3 | I have to push myself very hard to do anything. |
| | 4 | I can't do any work at all. |
| Group 16 | | |
| | 1 | I can sleep as well as usual. |
| | 2 | I don't sleep as well as I used to. |
| | 3 | I wake up 1-2 hours earlier than usual and find it hard to get back to sleep. |
| | 4 | I wake up several hours earlier than I used to and cannot get back to sleep. |

| | | |
|----------|---|--|
| Group 17 | | |
| | 1 | I don't get more tired than usual. |
| | 2 | I get tired more easily than I used to. |
| | 3 | I get tired from doing almost anything. |
| | 4 | I am too tired to do anything. |
| Group 18 | | |
| | 1 | My appetite is no worse than usual. |
| | 2 | My appetite is not as good as it used to be. |

| | | |
|----------|---|---|
| | 3 | My appetite is much worse now. |
| | 4 | I have no appetite at all anymore. |
| Group 19 | | |
| | 1 | I haven't lost much weight, if any, lately. |
| | 2 | I have lost more than five pounds. |
| | 3 | I have lost more than ten pounds. |
| | 4 | I have lost more than fifteen pounds. |
| Group 20 | | |
| | 1 | I am no more worried about my health than usual. |
| | 2 | I am worried about physical problems like aches, pains, upset stomach, or Constipation |
| | 3 | I am very worried about physical problems and it's hard to think of much else. |
| | 4 | I am so worried about my physical problems that I cannot think of anything else. |
| Group 21 | | |
| | 1 | I have not noticed any recent change in my interest in sex. |
| | 2 | I am less interested in sex than I used to be. |
| | 3 | I have almost no interest in sex. |
| | 4 | I have lost interest in sex completely. |

Annexe (Fiche d'informations et de notes des sujets)

| Ordre selon date de l'interview | Sexe | Age | statut marital | Profession | Durée de chômage /an | Note de la Dépression |
|---------------------------------|------|-----|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 1 | F | 33 | célibataire | Economiste | 1 | 27 |
| 2 | H | 40 | marié | Ouvrier | 3,5 | 33 |
| 3 | F | 40 | veuve | Ouvrière | 4 | 33 |
| 4 | H | 46 | marié | Ouvrier | 1,2 | 27 |
| 5 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,6 | 26 |
| 6 | H | 35 | marié | professeur des écoles | 3 | 31 |
| 7 | F | 24 | célibataire | Ouvrière | 2,1 | 37 |
| 8 | H | 30 | célibataire | Ingénieur | 2,2 | 34 |
| 9 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1 | 28 |
| 10 | H | 44 | marié | Ouvrier | 3 | 28 |
| 11 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 34 |
| 12 | H | 24 | célibataire | Ouvrier | 2,6 | 40 |
| 13 | F | 27 | célibataire | Ingénieure | 2,4 | 35 |
| 14 | H | 25 | célibataire | Avocat | 2,6 | 39 |
| 15 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 1,3 | 29 |
| 16 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,4 | 28 |
| 17 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,1 | 32 |
| 18 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,5 | 37 |
| 19 | F | 32 | célibataire | Ingénieure | 1,1 | 37 |
| 20 | H | 50 | marié | Ouvrier | 0,7 | 36 |
| 21 | F | 33 | mariée | Economiste | 2,2 | 38 |
| 22 | H | 25 | célibataire | Géographe | 2,8 | 41 |
| 23 | F | 50 | veuve | Secrétaire | 1,6 | 25 |
| 24 | H | 28 | célibataire | Ingénieur | 1,7 | 36 |
| 25 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,4 | 37 |
| 26 | H | 27 | célibataire | Ingénieur | 1,6 | 36 |
| 27 | F | 25 | célibataire | Ouvrière | 2,2 | 36 |

| | | | | | | |
|----|---|----|-------------|-----------------------|-----|----|
| 28 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 3 | 41 |
| 29 | F | 35 | mariée | Secrétaire | 1 | 25 |
| 30 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |

| | | | | | | |
|----|---|----|-------------|-----------------------|-----|----|
| 31 | F | 34 | célibataire | Psychologue | 1,2 | 27 |
| 32 | H | 41 | marié | Ouvrier | 3,8 | 33 |
| 33 | F | 42 | mariée | Secrétaire | 4,4 | 33 |
| 34 | H | 48 | marié | Psychologue | 1,5 | 27 |
| 35 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,8 | 26 |
| 36 | H | 37 | marié | Ouvrier | 3,3 | 31 |
| 37 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 37 |
| 38 | H | 33 | célibataire | Ingénieur | 2,5 | 34 |
| 39 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 28 |
| 40 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,2 | 28 |
| 41 | F | 29 | mariée | Economiste | 2,3 | 34 |
| 42 | H | 25 | célibataire | professeur des écoles | 2,4 | 40 |
| 43 | F | 26 | célibataire | Ingénieure | 2,2 | 35 |
| 44 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 2,8 | 39 |
| 45 | F | 41 | divorcé | Secrétaire | 1,5 | 29 |
| 46 | H | 45 | marié | Psychologue | 1,8 | 28 |
| 47 | F | 31 | mariée | Economiste | 2,5 | 32 |
| 48 | H | 29 | célibataire | professeur des écoles | 2,6 | 37 |
| 49 | F | 32 | célibataire | Secrétaire | 1,4 | 37 |
| 50 | H | 51 | marié | Ouvrier | 0,8 | 36 |
| 51 | F | 34 | mariée | Psychologue | 2,3 | 38 |
| 52 | H | 22 | célibataire | Ouvrier | 2,7 | 41 |
| 53 | F | 50 | divorcé | Ouvrière | 1,7 | 25 |
| 54 | H | 28 | célibataire | professeur des écoles | 1,6 | 36 |
| 55 | F | 25 | célibataire | Secrétaire | 2,4 | 37 |
| 56 | H | 27 | célibataire | Avocate | 1,6 | 36 |
| 57 | F | 25 | célibataire | Economiste | 2,2 | 36 |
| 58 | H | 25 | célibataire | Géographe | 3 | 41 |

| | | | | | | |
|----|---|----|-------------|-----------------------|-----|----|
| 59 | F | 35 | mariée | Psychologue | 1 | 25 |
| 60 | H | 42 | marié | Ouvrier | 1,8 | 34 |
| 67 | F | 25 | célibataire | Avocate | 2,2 | 37 |
| 68 | H | 31 | marié | professeur des écoles | 2,6 | 34 |
| 69 | F | 41 | mariée | Psychologue | 1 | 28 |
| 70 | H | 45 | marié | Psychologue | 4,5 | 28 |
| 71 | F | 28 | célibataire | Ingénieure | 2,3 | 34 |
| 72 | H | 23 | célibataire | Ouvrier | 2,1 | 40 |
| 73 | F | 28 | célibataire | Secrétaire | 2,3 | 35 |
| 74 | H | 29 | célibataire | Géographe | 2,6 | 39 |
| 75 | F | 43 | mariée | Psychologue | 1,4 | 29 |
| 76 | H | 45 | marié | Ouvrier | 1,7 | 28 |
| 77 | F | 30 | célibataire | Ingénieure | 2,5 | 32 |
| 78 | H | 26 | célibataire | Avocat | 2,8 | 37 |
| 79 | F | 33 | mariée | Economiste | 1,4 | 37 |
| 80 | H | 54 | marié | Ouvrier | 1,6 | 36 |
| 81 | F | 33 | mariée | Secrétaire | 2,1 | 38 |
| 82 | H | 27 | célibataire | Avocat | 3 | 41 |
| 83 | F | 50 | mariée | Psychologue | 1,5 | 25 |
| 84 | H | 23 | célibataire | Géographe | 1,8 | 36 |
| 85 | F | 26 | célibataire | Avocate | 2,7 | 37 |
| 86 | H | 28 | célibataire | Avocat | 1,9 | 36 |
| 87 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 36 |
| 88 | H | 25 | célibataire | Ouvrier | 3,2 | 41 |
| 89 | F | 34 | mariée | Psychologue | 1,3 | 25 |
| 90 | H | 41 | marié | Ouvrier | 1,7 | 34 |

| | | | | | | |
|-----|---|----|-------------|------------|-----|----|
| 91 | F | 32 | célibataire | Avocate | 1,4 | 27 |
| 92 | H | 43 | marié | Ouvrier | 3,6 | 33 |
| 93 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 4,1 | 33 |
| 94 | H | 47 | marié | Ouvrier | 1,5 | 27 |
| 95 | F | 44 | mariée | Secrétaire | 1,5 | 26 |
| 96 | H | 39 | marié | Ouvrier | 3 | 31 |
| 97 | F | 24 | célibataire | Secrétaire | 2,6 | 37 |
| 98 | H | 31 | marié | Avocat | 2,4 | 34 |
| 99 | F | 46 | mariée | Ouvrière | 1,6 | 28 |
| 100 | H | 45 | marié | Ouvrier | 3,7 | 28 |

Annexe (GHQ 12)

GHQ 12

Nom ou N° de dossier : _____

Date : _____

Toutes les questions suivantes concernent votre état de santé actuel ou récent. Les 12 questions suivantes peuvent vous surprendre dans leurs formulations, mais elles font partie d'un questionnaire international étalonné et validé, le General Health Questionary dans sa version française de 12 items (GHQ12).

Il est important de répondre A TOUTES LES QUESTIONS en cochant la réponse qui vous semble le mieux correspondre à ce que vous ressentez actuellement, GLOBALEMENT ET DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS, TANT DANS LA VIE PRIVEE QU'AU TRAVAIL. (Ce questionnaire ne porte donc pas sur le stress au travail, mais sur votre état général).

CES DERNIERS TEMPS :

1. Avez-vous pu vous concentrer sur ce que vous faisiez ?

- 1. Mieux que d'habitude.
- 2. Comme d'habitude.
- 3. Moins que d'habitude.
- 4. Beaucoup moins que d'habitude.

2. Vos soucis vous ont-ils empêché de dormir ?

- 1. Pas du tout.
- 2. Pas plus que d'habitude.
- 3. Plutôt plus que d'habitude.
- 4. Beaucoup plus que d'habitude.

3. Avez-vous eu le sentiment de jouer un rôle utile ?

- 1. Plutôt plus que d'habitude.
- 2. Comme d'habitude.
- 3. Moins utile que d'habitude.
- 4. Beaucoup moins utile.

4. Vous êtes-vous senti capable de prendre des décisions ?

O 1. Plutôt plus que d'habitude.

O 2. Comme d'habitude.

O 3. Plutôt moins que d'habitude.

O 4. Beaucoup moins capable.

5. Vous êtes-vous senti constamment sous pression ?

O 1. Pas du tout.

O 2. Pas plus que d'habitude.

O 3. Un peu plus que d'habitude.

O 4. Beaucoup plus que d'habitude.

6. Avez-vous senti que vous ne pouviez pas surmonter vos difficultés ?

O 1. Pas du tout.

O 2. Pas plus que d'habitude.

O 3. Un peu plus que d'habitude.

O 4. Beaucoup plus que d'habitude.

7. Avez-vous pu prendre plaisir à vos activités quotidiennes ?

O 1. Plutôt plus que d'habitude.

O 2. Comme d'habitude.

O 3. Plutôt moins que d'habitude.

O 4. Beaucoup moins que d'habitude.

8. Avez-vous pu faire face à vos problèmes ?

O 1. Plutôt plus que d'habitude.

O 2. Comme d'habitude.

O 3. Moins capable que d'habitude.

O 4. Beaucoup moins capable.

9. Vous êtes-vous senti malheureux, déprimé ?

O 1. Pas du tout.

O 2. Pas plus que d'habitude.

O 3. Un peu plus que d'habitude.

O 4. Beaucoup plus que d'habitude.

10. Avez-vous perdu confiance en vous ?

O 1. Pas du tout.

O 2. Pas plus que d'habitude.

O 3. Un peu plus que d'habitude.

O 4. Beaucoup plus que d'habitude.

11. Avez-vous pensé que vous ne valez rien ?

- O 1. Pas du tout.
- O 2. Pas plus que d'habitude.
- O 3. Un peu plus que d'habitude.
- O 4. Beaucoup plus que d'habitude.

12. Vous êtes-vous senti relativement heureux dans l'ensemble ?

- O 1. Plutôt plus que d'habitude.
- O 2. A peu près comme d'habitude.
- O 3. Plutôt moins que d'habitude.
- O 4. Beaucoup moins que d'habitude.

CALCUL DES SCORES

Les valeurs 1 et 2 sont recodées en 0

Les valeurs 3 et 4 sont recodées en 1 Un score supérieur ou égal à 2 correspondrait à un trouble psychiatrique.

Annexe ÉCHELLE D'ESTIME DE SOI (ÉES-10)

Traduction de l'échelle: "Rosenberg's Self-Esteem scale", 1965 par Évelyne F. Vallières et Robert J. Vallerand, 1990. International Journal of Psychology 25, 305-316.

Description de l'échelle

Cette échelle représente une validation transculturelle du Rosenberg Self-Esteem Scale publié en 1965. Elle représente une évaluation de l'estime de soi globale que la personne peut avoir d'elle-même. L'échelle comprend 10 énoncés mesurés sur une échelle de 1 à 4.

PERCEPTION PERSONNEL

Pour chacune des caractéristiques ou descriptions suivantes, indiquez à quel point chacune est vraie pour vous en encerclant le chiffre approprié.

| | Tout à fait en désaccord | Plutôt en désaccord | Plutôt en accord | Tout à fait en accord | |
|---|-----------------------------|------------------------|---------------------|--------------------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. Je pense que je suis une personne de valeur, au moins égale à n'importe qui d'autre. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 2. Je pense que je possède un certain nombre de belles qualités. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 3. Tout bien considéré, je suis porté-e à me considérer comme un-e raté-e. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 4. Je suis capable de faire les choses aussi bien que la majorité des gens. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 5. Je sens peu de raisons d'être fier-e de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 6. J'ai une attitude positive vis-à-vis moi-même. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 7. Dans l'ensemble, je suis satisfait-e de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 8. J'aimerais avoir plus de respect pour moi-même. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 9. Parfois je me sens vraiment inutile. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 10. Il m'arrive de penser que je suis un-e bon-ne à rien. | 1 | 2 | 3 | 4 | |

© Évelyne F. Vallières et Robert J. Vallerand, 1990.

CLÉ DE CODIFICATION ÉES-10# 1, 2, 3*, 4, 5*, 6, 7, 8*, 9*, 10*

Estime de soi

Bibliographie

Livres

ALDERSON, M. (2004). *La psychodynamique du travail et le paradigme du stress : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail*. Québec.

ANDRÉ, C. (2007). *Le chômage dans les pays industrialisés*. PARIS: éditions syros.

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford.

Bellah, R., Madsen, R., & Sullivan, W. S. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. University of California Press.

BETZ, N., & FITZGERALD, L. (1987). *the career psychology of women*, Orlando, Floride. academic press.

BRENNER, M. (1973). *Mental illness and the economy*. Ma harverd university press.

Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of Occupational Work*, Toronto: Lexington books.

BROWN, G., & HARRIS, T. (1978). *Social origins of depression a study of psychiatric disorders in women*. Free Press.

BRUN, J.-P., & LAMARCHE., C. (2003). *Évaluation des coûts du stress au travail*, Québec, CGSST. BRUNHES, B., (2007). *l'indemnisation du chômage en Europe: cinq pays, cinq régimes*. étuds pour l'UNEDIC.

Clot Yves, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 1999.

COBB, S., & KASL, S. (1977). *termination: the conséquences of job loss*.

Courpasson, D. (1997). *Le retour de la domination. Les invités de l'École de Paris*.

COYLE, A. (1984). *redundent women*. Londers. The women's press.

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale, Essai de psychopathologie du travail*. Paris, Bayard Éditions.

Dejours Christophe, 1980, 1993, *Travail : usure mentale, Nouvelle édition augmentée*, Bayard Éditions, 2000.

Deleuze, G. (1969). *Logique du sens*. . Paris : Éditions de Minuit.

- Demers, B. (1982). *La méthode scientifique en psychologie*. Montréal: Décarie.
- DESMARAIS, D. R. (1980). *L'intervention de réseau Happening : un modèle bio-psychosocial de prise en charge communautaire de la mala die mentale*. Service social, à paraître.
- Dilthey, W. (1962). *Pattern and Meaning in History. Thoughts on History and Society*. New York.: Harper Torchbooks.
- Emery, F. (1976). *Future we are in.* . Leiden, Pays Bas,,: Martinus Nijhoff.
- FEATHER, N. (1990). *The psychological impactof unemployment*. pp. 309-323.
- Fox, A. (1980). *The meaning of work*. In G. Esland et G. Salaman (coord) *The Politics of Work*. Open University Press.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's Search for Meaning*. (Version originale publiée en 1959). Boston: Beacon Press.
- Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism. Selected papers on logotherapy*. New York: Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (1969). *The Will to Meaning*. New York: New American Library.
- Freud, S.(1929), *Malaise dans la culture* P 26.
- Fromm, E. (1975). *La passion de détruire. Anatomie de la destructivité humaine*. PARIS: Robert Laffont.
- Goode, W. (1960). *A theory of role strain*."American Sociological Review25.
- GOUGH, H., & et HEILBRUN, A. (1965). *The adjective check list manuel*. Consulting psychologists press.
- GOVE, W. T. (1973). *Adult sex roles and mental illness*. american journal of sociologie.
- GOFFMAN, E. (1963) *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*. Les éditions de Minuit, 1975.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass. Addison-Wesley.
- JAHODA, M. (1982). *employment and unemployment*. Cambridge University Press.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- KASL, S., & et COBB, S. (1982). *Veraiability of stress effects among men experiencing job loss*. Theoretical and clinical aspects,new York:Free Press.
- Ketchum, L. D., & Trist, E. (1992). *All Teams Are Not Created Equal*. How Employee Empowerment Really Works. Newbury Park, Sage.
- KUBLER-ROSS, E. (1969). *On death and dying*. NEW-YORK.

- LEANA, C., & FELDMAN, D. (1992). *Coping with job:how individuals organizations,and communautés to layoffs*. New York:Lexington books.
- Lerouge L (dir.), *Risques psychosociaux au travail*. Etude comparée Espagne,France, Grèce, Italie, Portugal, L'Harmattan, 2009,
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. 2nd ed. Oxford, England: D. Van Nostrand.
- MEDA Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.
- MOLINIER, P. *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013.
- MOLINIER, P. *Les enjeux psychiques du travail*. Payot, 2006.
- Morin, E. M., & Dassa, C. (2007). *Characteristics of a meaningful work.Construction and validation of a scale*. HEC Montréal/: Université de Montréal.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning Of Working*, New York, Academic Press.
- Pauchant, T. C., & coll. (1996). *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé,des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris,. Éditions de l'organisation, Collection Manpower.
- SCHULTZ-GAMBARD, J., BALZ, H., & DREWSKI, R. e. (1988). *Individuel and social consequences of unemployment*.
- Schumacher, E. F. (1980). *Good Work*. New York: Harper Colophon Books.
- SELYE, H. (1975). *Le stress de la vie : problème de l'adaptation*. Ville Saint-Laurent, Paris, Lacombe, Gallimard.
- SPECK, R. V., & C. ATTNEAVE. (1974). *Family networks*. New York, Vintage Books.
- STROHL, H., & XIBERRAS, M. (1992). *Exclus et exclusions:connaitre les populations, comprendre les processus*. Rapport pour le commissariat general du plan.
- Super, D. E., & Šverko, B. (1995). *Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tillich, P. (1952). *The Courage to Be*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Veron, E. (1988). *La sémiologie sociale*. Fragments d'une sociosémiotique,. Paris: Presses Universitaires de Vincennes.
- WARR, P. (1987). *Work,unemployment and mental health*,OXFORD:. Calender Press, p. 361.

Weisskopf-Joelson, E. (1968). *Meaning as an integrating factor*. In C. Bühler, F. Massarik (ed) *The course of Human Life: a Study of Goals in the Humanistic Perspective*. Oxford, England: Springer.

Wiley, J. (1988). *Introduction to the theory and practice of econometrics*. New York.

Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.

YEUNG, W. K. (1986). *effects of unemployment on psychological well-being*. edmonton area series raport.

Articles ou chapitres d'un volume

Aneshensel, C. (1985). The natural history of depressive symptom. *Commun ment health*, 13. 45-75.

Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3. 578-585.

BECK, A. (1963). *cognitive theory of depression, new perspectives*. New York :raven press, pp. 265-290.

BENARROSCH, Y. (2006, Mai). *Le travail vu du chômage : une comparaison hommes/femmes* ». Centre d'Etudes de l'Emploi, pp. N°62.

BLAND, R., STEBELSKY, G., ORN, H., & et NEWMAN, S. (1988). *Psychiatric disorders and unemployment in Edmonton*. *Acta psychiatrica scandinavica*, 77. 72-80.

BOLTON, W., & et OATLEZ, K. (1987). *A longitudinal study of social support and depression in unemployed men*. *Psychological medicine*, 17. 453-460.

BOURBONNAIS, R., & Michel VÉZINA. (1995). « *La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial* ». *Santé mentale au Québec*, pp.163.

BOX, S., & et HALE, C. (1982). *Economic crisis and the rising prisoner population*. *Crime and social justice*, 15. 20-35.

COVREMAN, S. (1989). *Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demand*. *Social forces*, 67. (4) 965-982.

DEJOURS, C. (1995). *Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail*. *Le travail humain*, 58. (1) 1-16.

DONOVAN, R., & JAFFE, N. e. (1987). *Unemployment among low-income women*. *Social work* , pp. 301-396.

- DONOVAN, R., & ODDY, M. e. (1982). Psychological of unemployment. *Journal of adolescence*, 5. 15-30.
- England, G. E., & Whiteley, W. T. (1990). Cross-national meanings of working. In A. Dans P. B. W, *Meanings of Occupational Work*. . (pp. 65-106.). Toronto: Lexington Books.
- FEATHER, N. e. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed. *Journal of occupational psychology*, 56. 241-254.
- GALLIE, D. (1992). Attitudes individuelles et sélectivité du marché du travail. Une étude sur les chômeurs en Grande-Bretagne, pp, 205-211.
- Good, G. E. (1990). Gender role conflict and depression in college men Evidence for compounded risk. *Journal of Counseling and Development*, 69. 17-21.
- HANSELL, N. (1976). Reception Service in emergency contexts : Facilitating adaptational work. Dans H. L. H. Parad, *A Mental Health Source book*. Springfield, 111 (pp. 15-23.). Springfield, 111.
- Jackall, R. (1996). Moral mazes: Managerial work and personal ethics. In M. D. Dans Errmann et R. J. Lundman (dir.), *Corporate and Governmental Deviance : Problems of Organizational Behavior in Contemporary Society*, (pp. 61-76.). New York : Oxford University press.
- JAHODA, M. (1979). The psychological meaning of unemployment. *New society*, 6. 492-495.
- JENKINS, R., & MACDONALD, A. (1982). Minor psychiatric morbidity and the theast of redundancy in a professional group. *Psychological group*, 12. 799-807.
- Kandel, D. B. (1985). On processes of peer influence in adolescent drug use. *Developmental perspective. Advances in Alcohol and Substance Abuse*, 26. 139—163.
- Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the work place. Dans P. K. (coord.), *Work and Well-Being, An Agenda for the 1990s*. (pp. 73-95.). Washington: American Psychological Association.
- Kingery, P. a. (1985). *The Liberated Traveller Guide to Europe*. Chicago Review Press, 12. 66-181.
- KERGOAT, D. CHENAL, O., (1981) Production et reproduction. Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille, republié dans Kergoat, *Se battre disent-elles*, Paris, La Dispute, 2012, pp 63-84.
- KIRCHLER, E. (1985). Job loss and mood. *Journal of economic psychology*, 6. 9-25.

- MELVILLE, D., & HOPE, D. (1985). Depression among men made involuntarily redundant. *Psychological medicine*, 15. 789-793.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : T. C. Pauchant. Dans P. e. (coord.), *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, (pp. 257-286.). Éditions de l'organisation, Collection Manpower.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue de Psychologie du travail et des organisations*, pp, 3 (2 et 3), (paru en 1998), 26-45.
- Morin, E. M. (2003 b). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Dans N. D. Vandenberghe, *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. (pp. 11-20). Louvain la Neuve, UCL Presses universitaires de Louvain, 0.
- Morin, E. M. (2006). Sens du travail. Définition, mesure et validation. UCL Presses universitaires de Louvain, pp. 11-20.
- OSTELL, O., & et DIVERS, P. (1987). attribution al style,unemployment and mental health. *Journal of occupational psychology*, 60. 333-337.
- RADLOFF, L. (1975). Sex differences in depression:the effects of occupation and marital statuts. *Sex roles*, 1. 249-265.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations : Work meanings and work motivation. Dans w. B. (dir.), *Meaning of Occupational Work*, (pp. 107-134.). Toronto: Lexington Books.
- Sauter, S. L. (1993). Prevention of work-related psychological disorders. Dans I. National strategy (proposed by NIOSH), *Work and Well-Being. An Agenda for the 1990s*. (pp. 17-40). Washington : D.C., APA.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*,39. 567-578.
- SPECK, R. V., & U. RUEVENI, 1. (1969). Network therapy - A developing concept. *Family Process*. - A developing concept. *Family Process*, 13. 182-191.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being A reformulation of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 46. 174-187.
- KERGOAT, D. CHENAL, O., (1981) Production et reproduction. Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille, republié dans Kergoat, *Se battre disent-elles*, Paris, La Dispute, 2012, pp 63-84.

Articles de périodiques

- AHR, P., GORODEZKY, M., & et WON CHO, D. (1981). Measuring the relationship of public psychiatric admission to rising unemployment. *Hospital and community psychiatry*, pp. 32(6)396-401.
- ARCHER, J., & et RHODES, V. (1987). Bereavement and reactions to job loss:a comparative review. *British journal of social psychology*, pp. 26, (1)211-224.
- Aronsson, G. B., & Härenstam, A. (1999). Healthy work: Ideal and reality among public and private employed academics in Sweden. *Public Personnel Management*, pp. 28(2), 197-215.
- BALA, M., & LAKSHMI. (1992). Perceived self in educated employed and educated unemployement women. *The international journal of social psychiatry*, pp. 38, (4) 275-261.
- BORGEN, W., & AMUNDSON.N.E, e. (1987). The dynamics of unemploment. *Journal of counseling and development*, pp. 66. (1)180-184.
- BRENNER, S., & et LEVI, L. (1987). Long-term unemployment among women in Sweden. *Social science and medicine*, pp. 25 (2) 153-161.
- CANAM, C. J. (1966). Perceived stressors and coping reponses of employed and non employed. *Canadien journal of community mental health*, pp. 5(2) 49-59.
- CANTOR, D., & et LAND, K. (1991). Exploring possible temporal relationships of unemployment and crime. *Journal research on crime and delinquency*, pp. 28 (4) 418-425.
- CASCINO, N., & LEBLANC.A, e. (1993). Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de perte d'emploi. *Orientation scolaire of professionnelles*, pp. 22(4) ,409-424.
- CURIE, J., HAJJAR, V., MARQUIÉ, H, & ROQUES.M, e. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le travail humain*, pp. 53 (2) 103-118.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*, pp. 25(3), 357-384.
- Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, pp. 3, (1) 87-114.
- DE GRACE, G., & et JOSHI, P. (1986). Estime de soi, solitude et dépression chez les chômeurs diplômés d'université selon la durée du chômage:une compersion avec les non-diplômés. *Revenu candienne de santé mentale communeutaire*, pp. 5 (1) 99-109.

- Dean, A. &. (1977). The stress-buffering role of social support. *J. Nervous & Mental Dis.*, pp. (3) 165, 403-416.
- DEW, M., & PENKOWER, L. B. (1991). Effects of unemployment on mental health in the contemporary family. *Behevoir modification*, pp. 15(4) ,501-544.
- DOOLEY, D., & et CATALANO, R. (1988). Recent reserch on the psychological effects of unemployment. *Journal of social issues*, pp. 44(4)1-12.
- Dubin, R. (1956). *Industrial workers's world:A study of the central life interests of industrial workers*. *Social Problems*,, pp. 3(3), 131-142.
- EISENBERG, p., & et LAZARSELD, P. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological bullatin*, pp. 35(1) ,358-380.
- ENSMINGER, M., & et CELENTANO, D. (1988). unemployment and psychiatric distrss. *Social science medicine*, pp. 27(3)239-247.
- FEATHER, N. (1982). Unemployment and its psychological correletes. *Australian journal of psychology*, pp. 34, (1)309-323.
- FEATHER, N. e. (1983). Depression reactions and unemployment. *Journal of abnormal psychology*, pp. 92 (2) 185-195.
- FEATHER.N.T, & et BOND, M. (1983). Time structure and purpossful activity among employed and unemployed université. *Journal of occupationel psychology*, pp. 56, (2)241-254.
- FINLEY, J., & et ECKHARDT, B. (1981). Psychiatric disorder among the young unemployemend. *Australian and new zealand journal of psychiatry*, pp. 12, (1)265-270.
- Firth, R. (1948). Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, pp. 22,(1) 94-102.
- FRESE, M. (1987). Alleviating depression in the unemployed:adequat financial support. *Social science medicine*, pp. 25 (2) ,231-215.
- Fryer, D. &. (1984). Working definitions. *Quality of Working Life*, pp. 1(5), p. 13-15.
- Fryer, D. &. (1984). Working definitions. *Quality of Working Life*, pp. 1(5), p. 13-15.
- FRYER, D. (1985). Stages in the psychological response to unemployment. *Current psychological reserch and reviews*, pp. 4. (1)257-273.
- Gini, A., & Sullivan, T. (1987). *Work: The Process and the Person*. *Journal of Business Ethics*,, pp. 6(8), 649-655.
- GRAETZ, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment. *Social science medicine*, pp. 36 (6) 715-724.

- Gurin, T. (1981). Feminist and symphetic feminist consciousness. *European Journal of Social Psychology*, pp.11 (2), 131-147.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory⁹. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 16, (3) 250-279.
- HAIJAR, V., & BEELITZ, N. B.-B. (1993). Soutins sociaux et stratégies de recherche d'emploi:étude réalisée auprès de chômeurs français et allemands. L'orientation scolaire et professionnelle, pp. 22(4) 393-406.
- HALL, W., & et JOHNSON, J. (1988). Depression in unemployment swedish women. *Social science and medicine*, pp. 27(12) 1349-1355.
- HARRIS, M. (1988). sex differences in psychological well-being during a facility closure. *Journal of management*, pp. 14 (3) 391-402.
- HARRIS, M. (1988). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp. 53, (3)147-155.
- HARTLEY, J. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of occupational psychology*, pp.63, (1) 147-155.
- HAW, M. (1982). Women, work and stress: a review and agenda for the future. *Journal of health and social behavior*, pp. 23, (1) 132-144.
- HAWTON, K., & FAGG, J. S. (1988). Female unemployment and attempted suicide. *British journal of psychiatry*, pp. 152, (4)632-637.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. . *Journal of Psychology*, pp. 21, (1) 107-112.
- HOLMES, T., & et RAHE, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic reserche*, pp. 11, (1)213-218.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, pp. 40, (2)84-107.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, pp. 40,(1) 84-107.
- ISRAELI, N. (1935). Distress in the outlokk of lancashire and scottish unemployemend. *Journal of applied psychology*, pp. 19, (2)67-69.
- JAHODA, M. (1981). Work,employment and unemployment.values,theories and approaches in social reserch. *American psychologist*, pp. 36 (2) 184-191.
- JAHODA, M. (1988). Employment and unemployment. Cambridge University Press, pp. 44(4) 13-23.

- JOELSON, L., & et WAHLQUIST, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss. *Social Science Medicine*, pp. 25 (2) 179-182.
- JONES, L. (1989). A typology of adaptations to unemployment. *Journal of employment counseling*, pp. 25 (2) 50-59.
- Kaplan, H. R. & Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, pp. 17(2), 185-198.
- KELVIN, P. (1981). Work as a source of identity. *British journal of guidance and counseling*, pp. 9(1)2-11.
- KERGOAT, D. CHENAL, O., (1981) Production et reproduction. Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille, republié dans Kergoat, *Se battre disent-elles*, Paris, La Dispute, 2012, pp 63-84.
- Krause, D. R. (1984). Depictions of aging and old age on Saturday. *The Gerontologist*, pp. 24, (1) 91-94.
- LAKSHMI, M. B. (1992). Perceived self in educated employed and educated unemployed women. *The international journal of social psychiatry*, pp. 38 (4) 257-261.
- Laplant, N. (1998). L'impact psychopathologique du chômage chez les femmes cadre. *Le travail humain*, pp. 52 (2) 101-116.
- LAYTON, C. (1986). Employment unemployment and response to the general health questionnaire. *Psychological reports*, pp. 58, (4)807-810.
- LEANA, C., & et FELDEMAN, D. (1991). Gender differences in response to unemployment. *Journal of vocational behavior*, pp. 38, (2)65-77.
- Lhuilier Dominique. (2006). « Cliniques du travail ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, pp. n° 1, p. 179-193. DOI : 10.3917/nrp.001.0179.
- Lhuilier Dominique, & Malika, L. (2009). « Le rapport santé-travail en psychologie du travail ». *Mouvements*, pp. n° 58, p. 85-96. DOI : 10.3917/mouv.058.0085.
- LIEM, R., & et RAYMAN, P. (1982). Health and social costs of unemployment research and policy considerations. *American psychologist*, pp. 37(10) ,116-123.
- MALLINCKRODT, B., & et BENNETT, J. (1992). Social support and the impact of job loss in dislocated blue collar workers. *Journal of counselling psychology*, pp. 38 (4) 482-489.
- MALLINCKRODT, B., & et BENNETT, J. (1992). Social support and the impact of job loss in dislocated blue-collar workers. *Journal of counselling psychology*, pp. 39 (4) 482-489.
- MALLINCKRODT, B., & et FRETZ, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of counselling psychology*, pp. 35(3)281-286.

- Mannheim, B., & Cohen, A. (1978). Multivariate analysis of factors affecting work centrality of occupational categories. . *Human Relations*, pp. 31(6), p. 525-533.
- MARMOT, M. (1991). « Health Inequalities Among British Civil Servants : the Whitehall II Study ». vol. 337, no 8754, p. 93-373.
- Maurer, J. (1968). Work as a “central life interest” of industrial supervisors. *Academy of Management Journal*, pp. 11(3), 329-339.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue. Revue Psychologie du travail et des organisations*, pp. 3 (2 et 3), (paru en 1998), 26-45.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de gestion*, pp. 126, (2) 83-93.
- Morse, N., & R, W. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, pp. 20(2), 191-198.
- MULLER, J. (1992). The effects personal development training on the psychological state of long term unemployment women. *Austalian psychologist*, pp. 27(3) ,176-180.
- Orzack, L. (1959). Work as "central life interest" of professionals. . *Social Problems*, pp. 7(2), 125-132.
- Osgood, C. E., & Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, pp. 62, (1). 42-55.
- PAYNE, R., & et HARTLEY, J. (1987). A test of model for explaining the affective experience of unemployed men. *Journal of occupational psychology*, pp. 60, (1)31-47.
- RADLOFF, L. (1975). sex differences in depression. The effects of occupation and marital status. *sex roles*, pp. 1, 249-265.
- REYNOLDS, S., & et GILBERT, P. (1991). Psychological impact of unemployment. *Journal of counsaling psychology*, pp. 38(1) 76-84.
- Ros, M. S., & Surkiss, S. (. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology. An International Review*, pp. 48(1), 49-71.
- ROWLEY, K., & et FEATHER, N. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 60, (1)323-332.
- SARTIN, P. (1981). Le coût humain du chômage. *Travail et méthodes*, pp. 382, (2)28-36.
- SELIGMAN, M. (1967). Failure to escape traumatic ahock. *Journal of experimental psychology*, pp. 74, (4)1-9.

- SHAMIR, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: a question of commitment alternatives or finance. *Social problems*, pp. 33 (1)67-79.
- SHAMIR, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social psychology quarterly*, pp. 49 (1) 61-72.
- Shepherdson, K. (1984). The meaning of work and employment: Psychological research and psychologists'. *Australian Psychologist*, pp. 19(3), 311-320.
- STARRIN, B., & et LARSSON, G. (1987). Coping with unemployment: a contribution to the understanding of women's unemployment. *Social medicine*, pp. 25(2) 163-171.
- STOKES, G. C. (1984). A study of the psychological effect of redundancy and unemployment. *Journal of occupational psychology*, pp. 57 (1) 309-322.
- SWINBURNE, P. (1981). The psychological impact of unemployment on managers and professional staff. *Journal of occupational psychology*, pp. 54(1)47-64.
- TANAY, E. (1993). Work deprivation depression. *Psychiatric journal of the university of Ottawa*, pp. 8(3)139-144.
- Tausky, C. (1969). Meaning of work among blue-collar men. . *Pacific Sociological Review*, pp. 12(1) ,49-55.
- TAYLOR, M. (1988). A gender based analysis of the consequences of employment reductions on well- being. *Canadian journal of community mentale health*, pp. 7(1) 67-79.
- Trist, E. (1978). Adapting to a changing world. . *Labour Gazette*, pp. 78, (1)14-20.
- Vecchio, R. (1980). The function and meaning of work and the job. *Academy of Management Journal*, pp. 23(2), 361-367.
- Verbrugge, L. (1983). Multiple Roles and Physical Health of Women and Men. *Journal of Health and Social Behavior*, pp. 24, (2)16–30.
- VINOKUR, A., & et CAPLAN, R. (1987). Attitudes and social support. *Journal of applied social psychology*, pp. 17 (12) 1007-1024.
- VINOKUR, A., & et VAN RYN, M. (1993). Social support undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of personality and social psychology*, pp. 65 (2) 350- 359.
- VON BROEMBSSEN, F. (1989). role identity in personality disorders: validation, valuation, and agency in identity formation. *Journal of psychoanalysis*, pp. 49(2) 115-125.
- WARR, P. (1987). A study of psychological well-being. *British journal of psychology*, pp. 69,(4)111-121.

WARR, P., & JACKSON, P. (1984). Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment. *Journal of occupational psychology*. pp. 57,(1)77-85.

WINEFIELD, A. (1991). Alongitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of applied psychology*, pp. 76(3)424-431.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. . *Academy of Management Review*., pp. 26(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* . , pp. 26(2), 179-201.

MOLINIER P., DEJOURS C. Psychodynamique du travail et psychologie clinique du chômage. *Psychologie Française*. 42-3 : 261-268. 1997.

MOLINIER, P., FLOTTE, A. Travail et santé mentale : approches cliniques. *Travail et emploi*, 129, pp. 51- 66, 2012.

MOLINIER, P. Une souffrance qui ne passe pas. Mutations du corps féminin et création d'imaginaire dans une industrie pharmaceutique. *Actuel Marx*, 41 : 40-54, 2007.

Morse, N., & R, W. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, pp. 20(2), 191-198.

Les web sites

<https://maps.google.fr/maps?hl=fr&tab=wl> page consulté le 10/08/2013.

<https://maps.google.fr/maps?hl=fr&tab=wl> page consulté le 11/08/2013.

جريدة اللواء page consulté le 14/09/2011 de <http://www.al-liwa.com>.

جريدة ايلاف الالكترونية page consulté le 22/9/2011 de(<http://www.Elaph.com/>). (s.d.).

موقع القوات اللبنانية page consulté le 25/09/2011 de (<http://www.Lebanonfiles.com>). (s.d.).

<http://www.aljazeera.net/>. (s.d.). L'Augmentation du taux de chômage en Syrie : ارتفاع نسبة البطالة في سوريا. Page consulté 13/03/2011.

<http://www.ataq.org/tsd.htm>. (s.d.) (Page consultée 28/01/ 2012).

<http://www.granddictionnaire.com>. (Page consulté 2 mai 2012).

<http://www.psychomedia.qc.ca/qfr33.htm>. (s.d.) (page consultée 23/09/ 2012)..

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/partn_etudnh_trave/pop_active/c17_2006.htm. (Page consultée 18/11/ 2012).

<http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/eri/theorie.htm>. (s.d.) (Page consultée 15/06/2012).

<http://www.statsoft.fr/index.php>. Page consulté le 07/10/2013.