

# L'économie du burnout: souffrance au travail et santé mentale



## Assemblée générale

Distr. générale  
16 juillet 2024  
Français  
Original : anglais

---

### Soixante-dix-neuvième session

Point 71 b) de l'ordre du jour provisoire\*

**Promotion et protection des droits humains : questions relatives aux droits humains, y compris les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif des droits humains et des libertés fondamentales**

## **Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter**

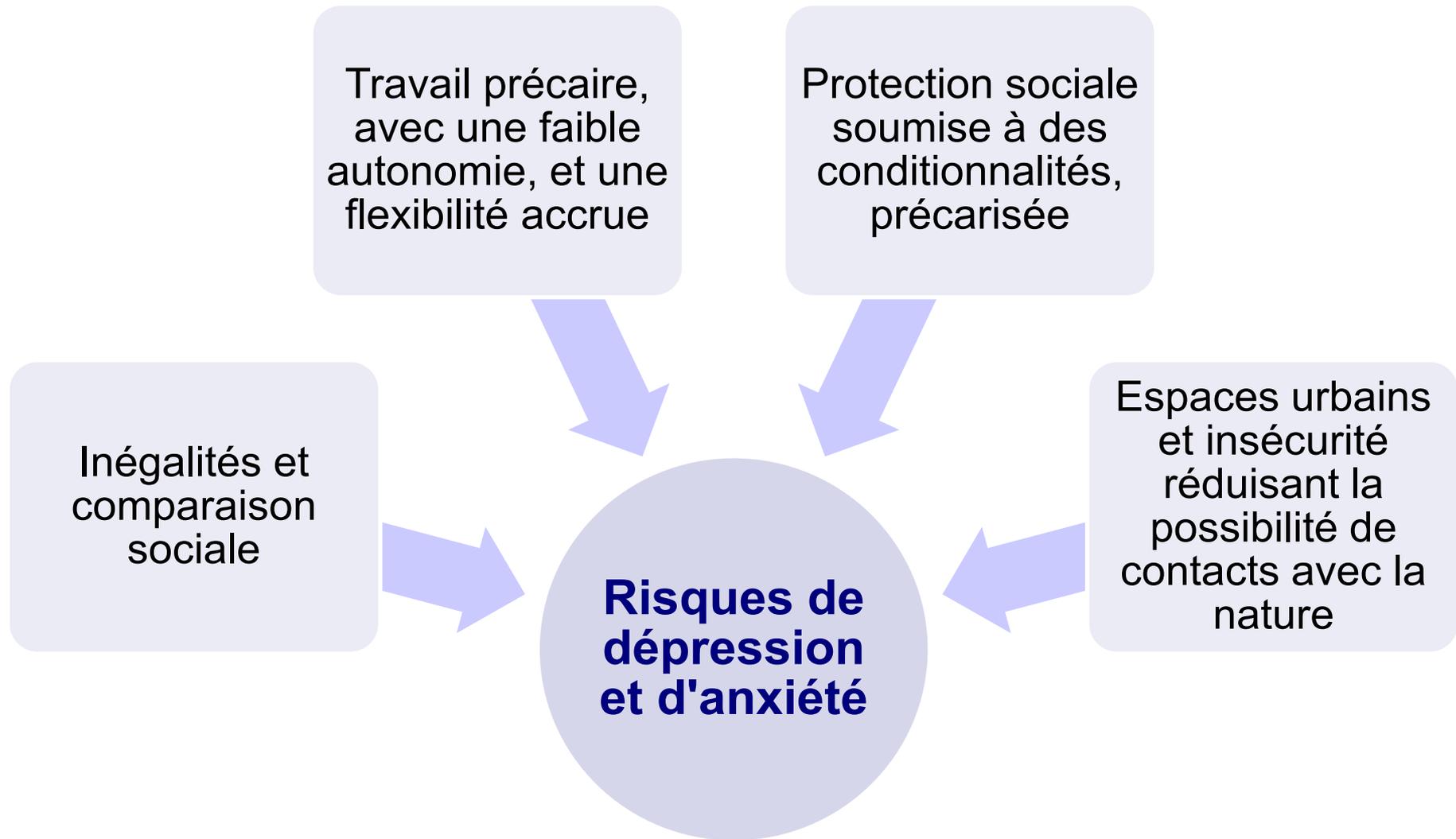
### **L'économie du burnout : pauvreté et santé mentale**

#### *Résumé*

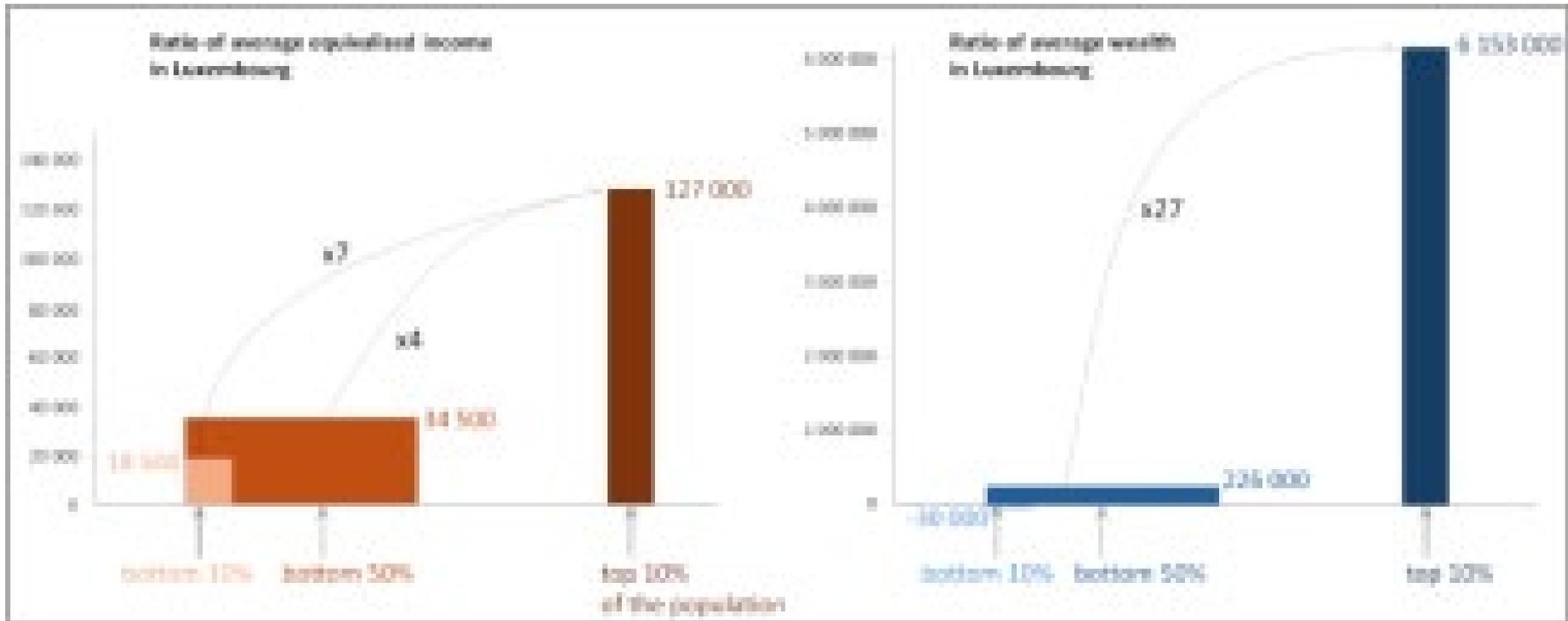
Dans le présent rapport, le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, recense les circonstances qui exposent les personnes en situation de pauvreté à un risque accru de troubles mentaux et examine comment, malgré l'extraordinaire résilience dont font preuve nombre de ces personnes, les problèmes de santé mentale peuvent perpétuer la pauvreté. Il invite les États à passer d'une approche biomédicale, selon laquelle ces problèmes sont traités

## Une épidémie mondiale

- 970 millions de personnes dans le monde (11 % de la population mondiale) souffrent d'un problème de santé mentale
- Plus de 200 millions de personnes dans le monde souffrent de dépression et 301 millions de personnes sont sujettes à des troubles d'anxiété
- Chaque année, 700 000 personnes se suicident, ce fléau représentant ainsi la quatrième cause de décès chez les jeunes de 15 à 29 ans.
- La prévalence de la dépression et de l'anxiété a augmenté de 25 % au cours de la première année de la pandémie de COVID-19, en raison d'un isolement social accru et de craintes économiques.
- Les changements climatiques et les autres crises environnementales vont aggraver les problèmes de santé mentale.

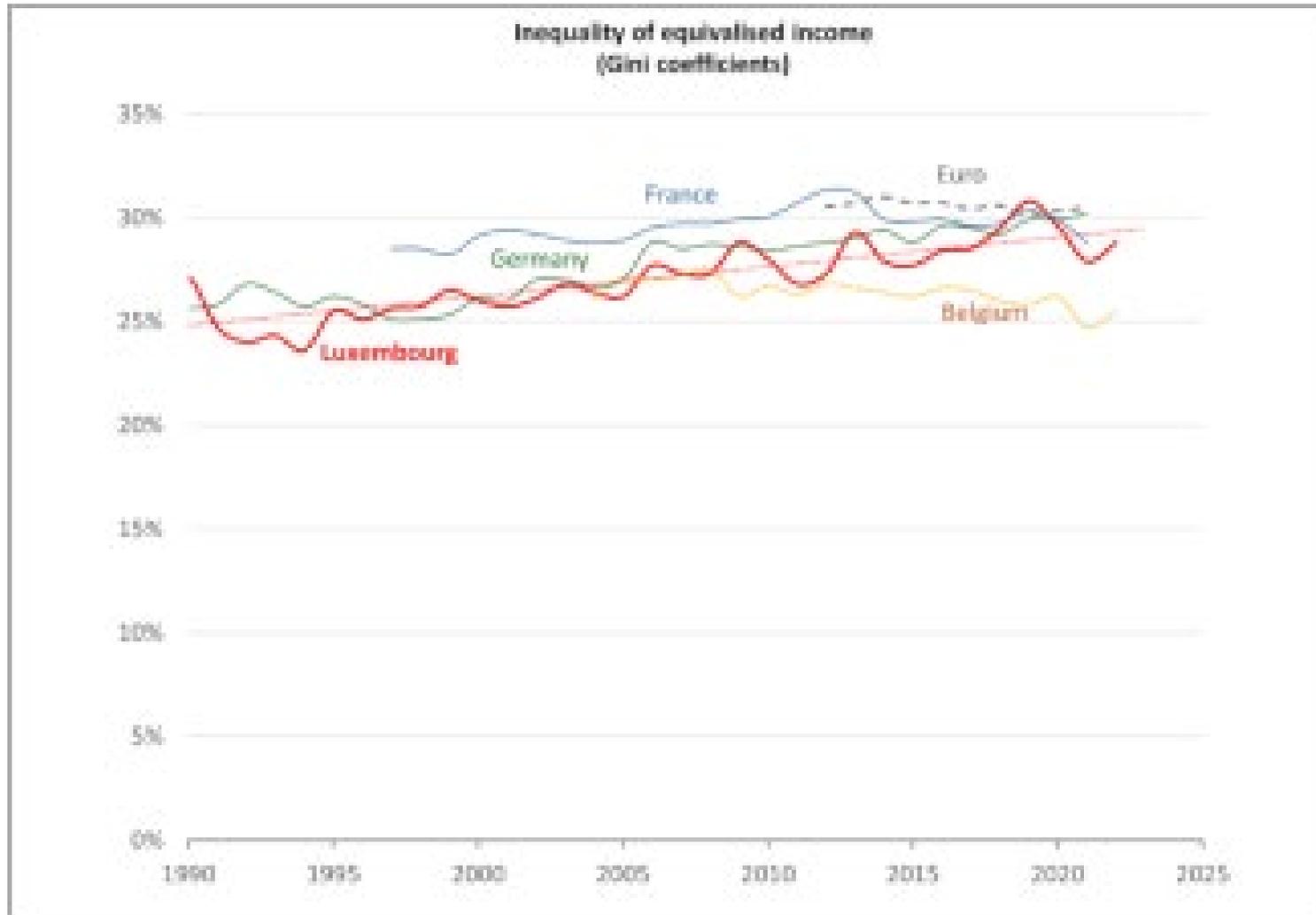


# Les inégalités de revenus sont importantes, mais les inégalités de patrimoine sont encore plus spectaculaires



Source: Daniel Saraga, Univ. de Luxembourg (2024)

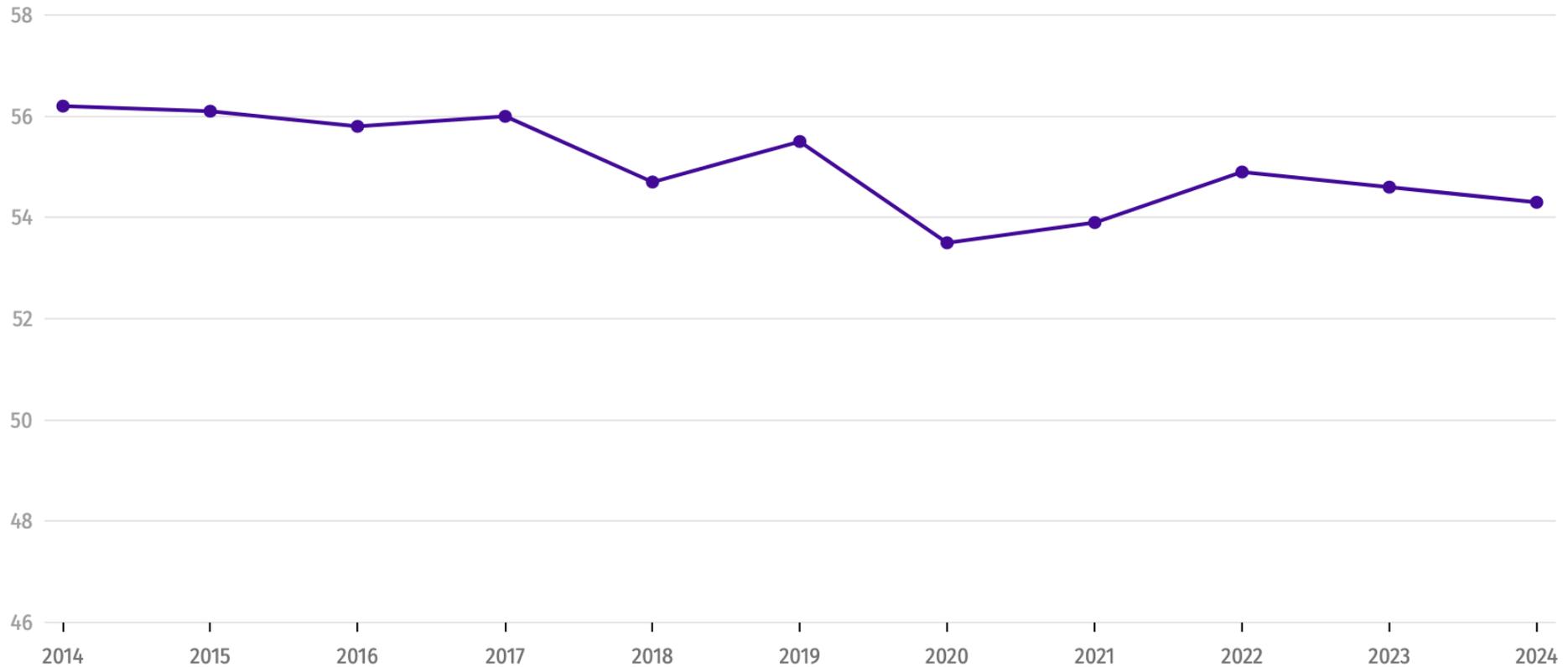
## Les inégalités de revenus sont en augmentation



Source: Daniel Saraga, Univ. de Luxembourg (2024)

## L'indice de la qualité de vie au travail se dégrade

Quality of Work Index de la Chambre des salariés



Score annuel de 0 à 100

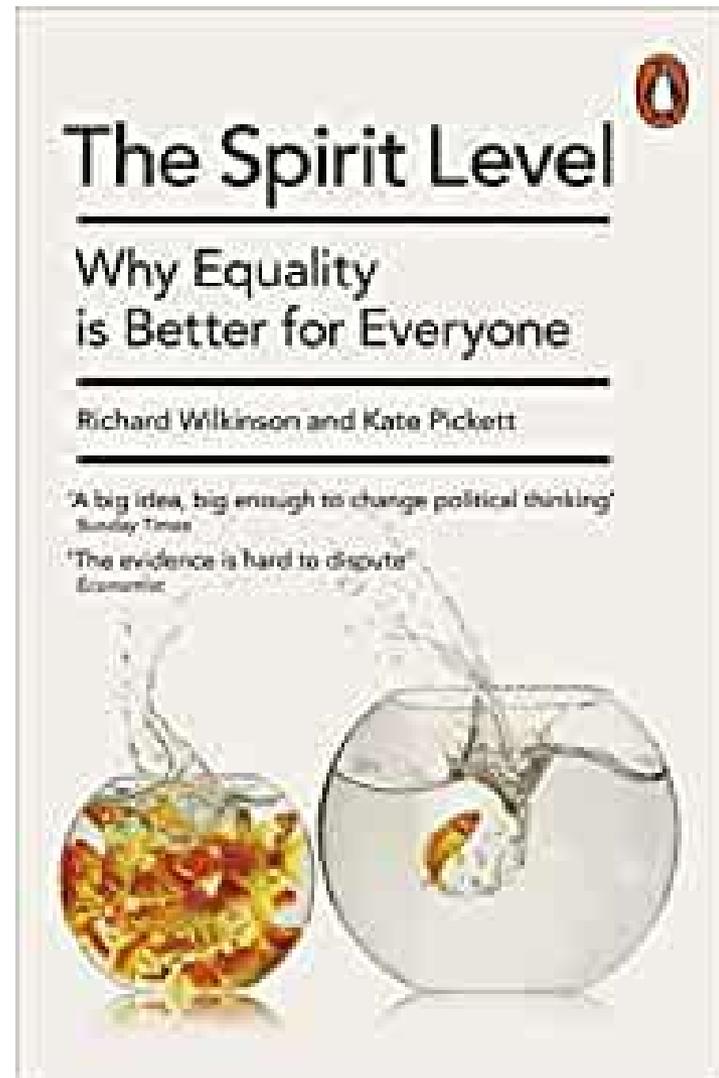
Travail précaire,  
avec une faible  
autonomie, et une  
flexibilité accrue

Protection sociale  
soumise à des  
conditionnalités,  
précarisée

Inégalités et  
comparaison  
sociale

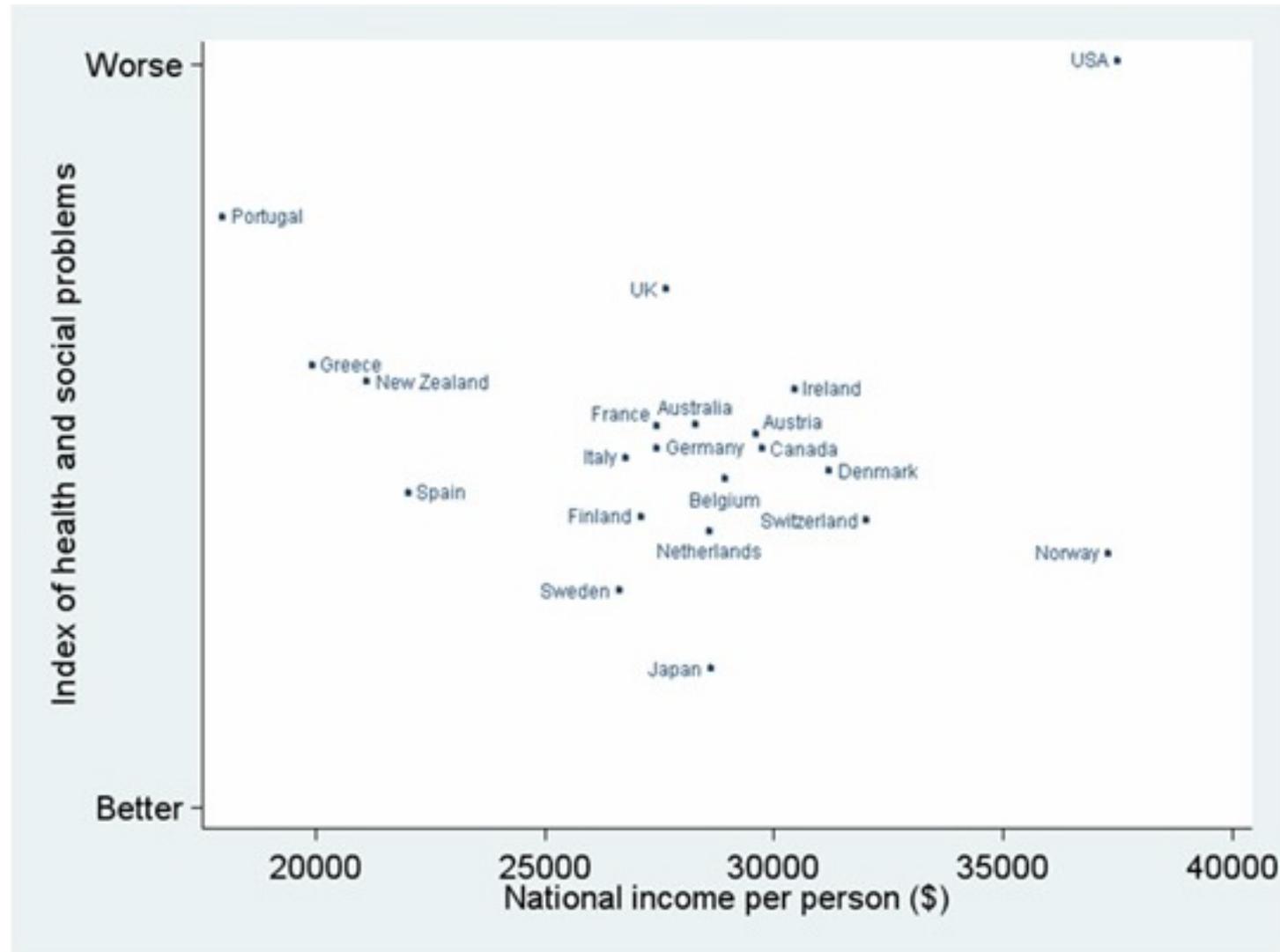
Espaces urbains  
et insécurité  
réduisant la  
possibilité de  
contacts avec la  
nature

**Risques de  
dépression  
et d'anxiété**

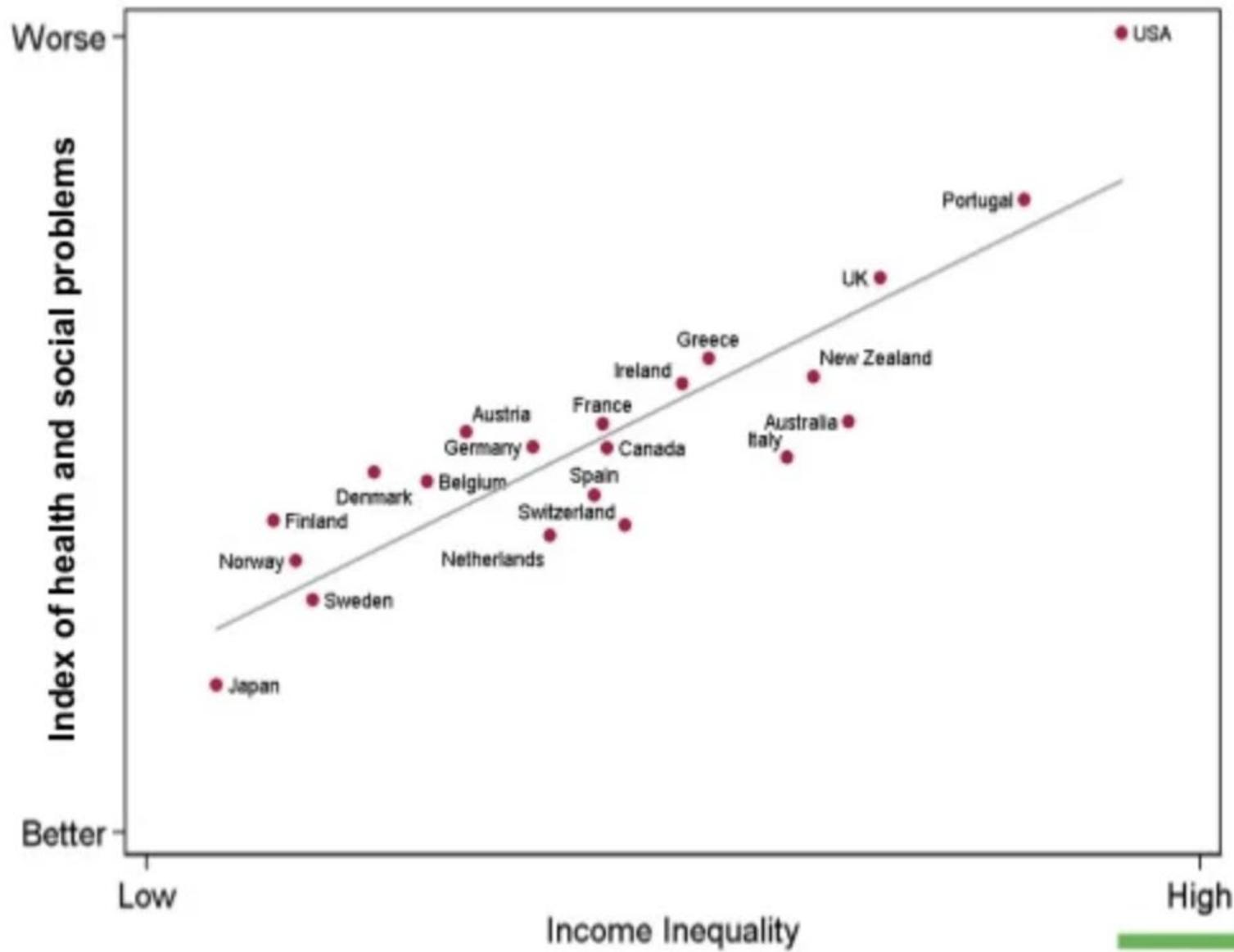


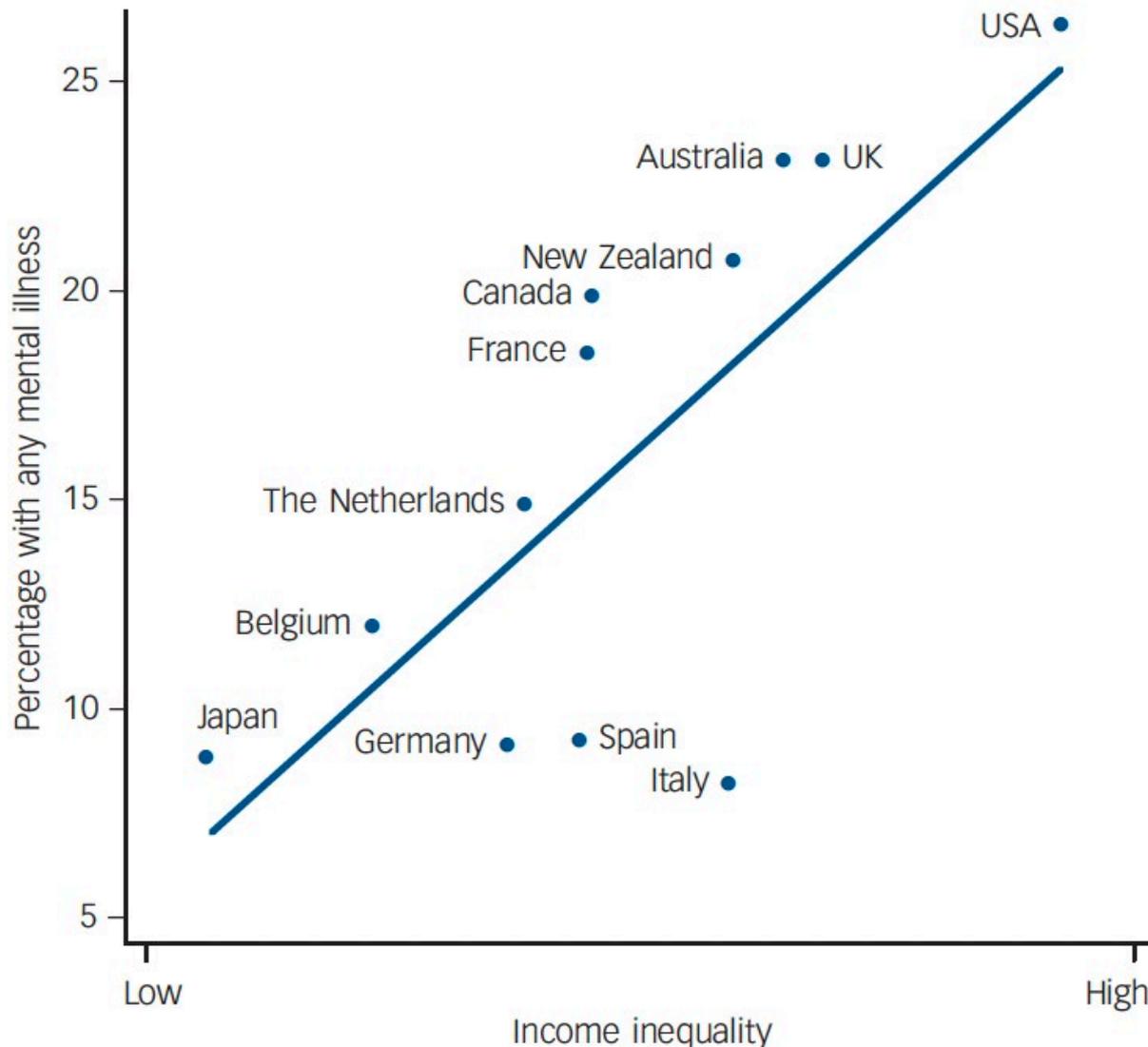
**Index of:**

- Life expectancy
- Math & Literacy
- Infant mortality
- Homicides
- Imprisonment
- Teenage births
- Trust
- Obesity
- Mental illness – incl. drug & alcohol addiction
- Social mobility



- Index of:
- Life expectancy
  - Math & Literacy
  - Infant mortality
  - Homicides
  - Imprisonment
  - Teenage births
  - Trust
  - Obesity
  - Mental illness – incl. drug & alcohol addiction
  - Social mobility

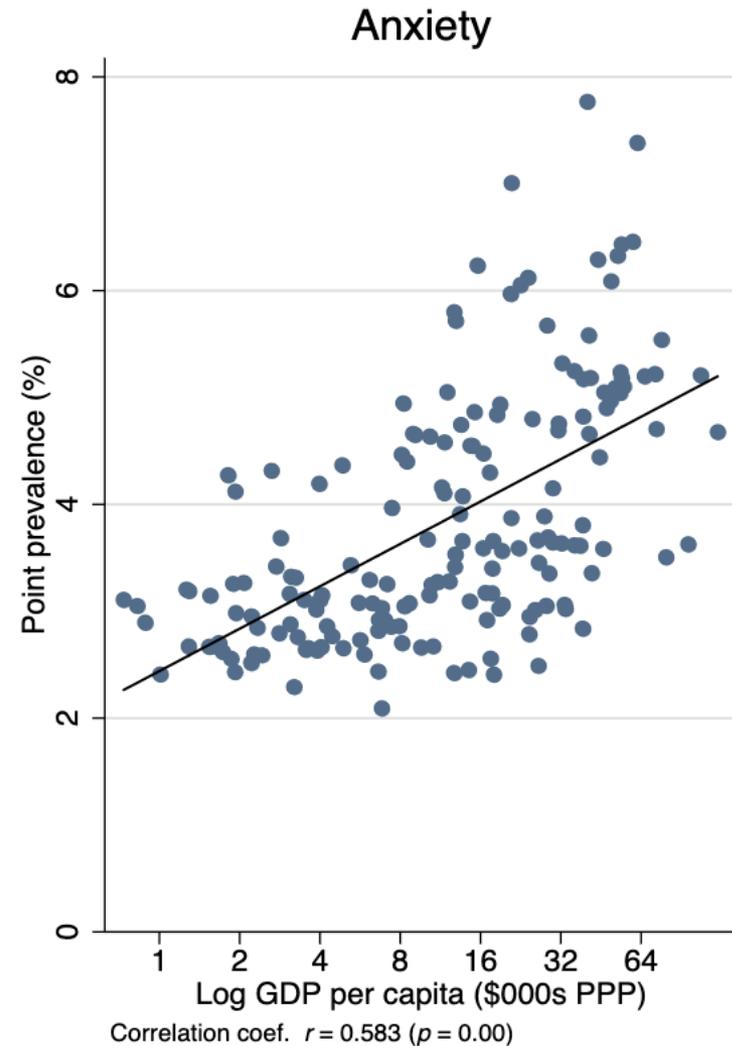
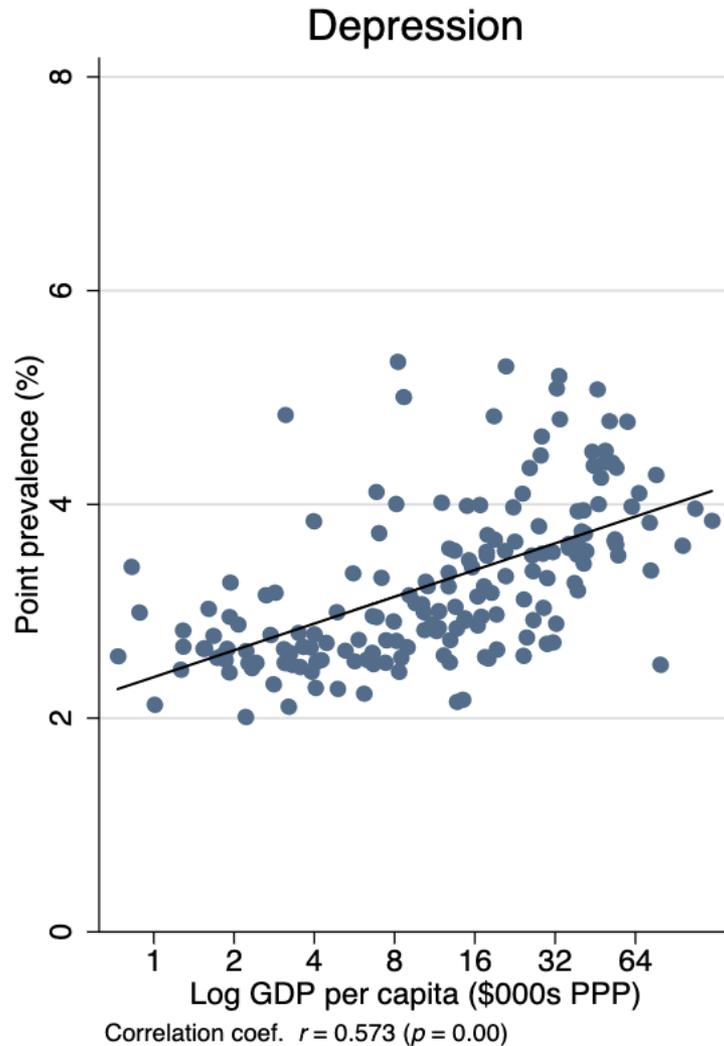


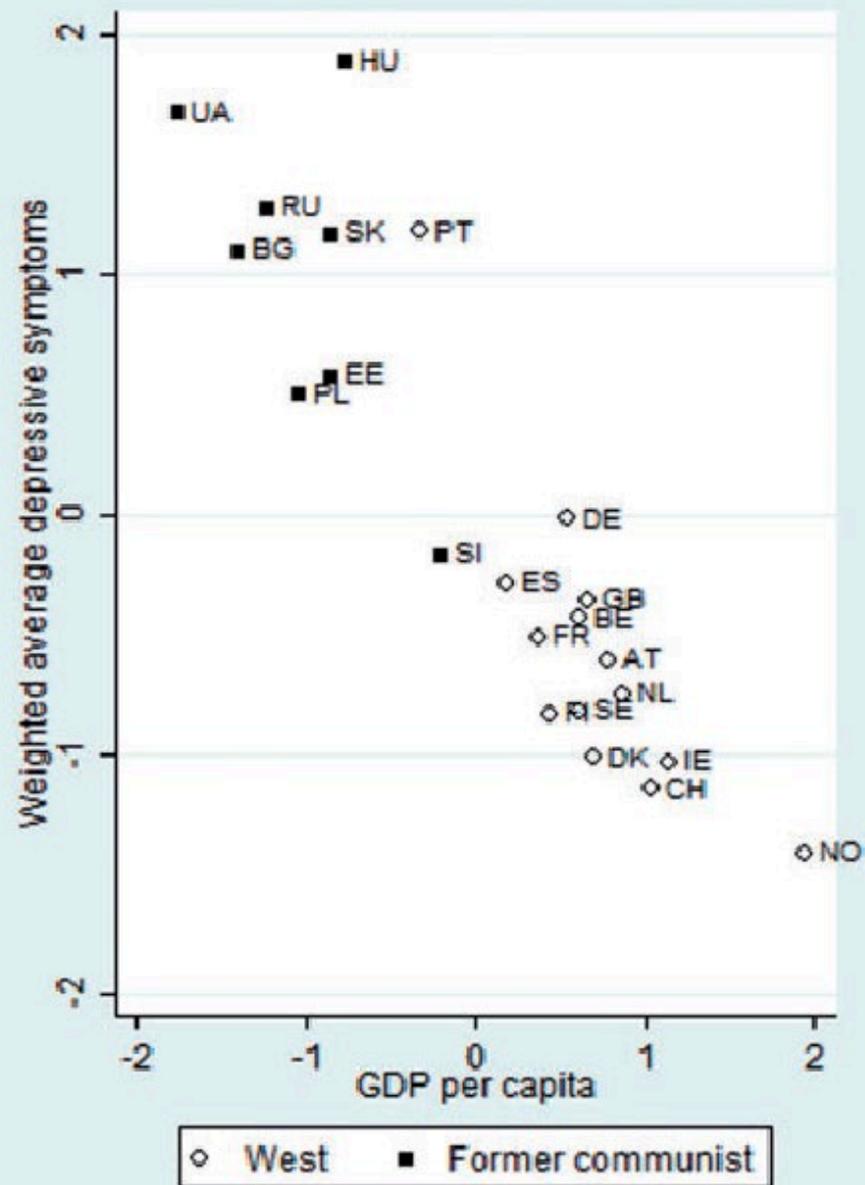
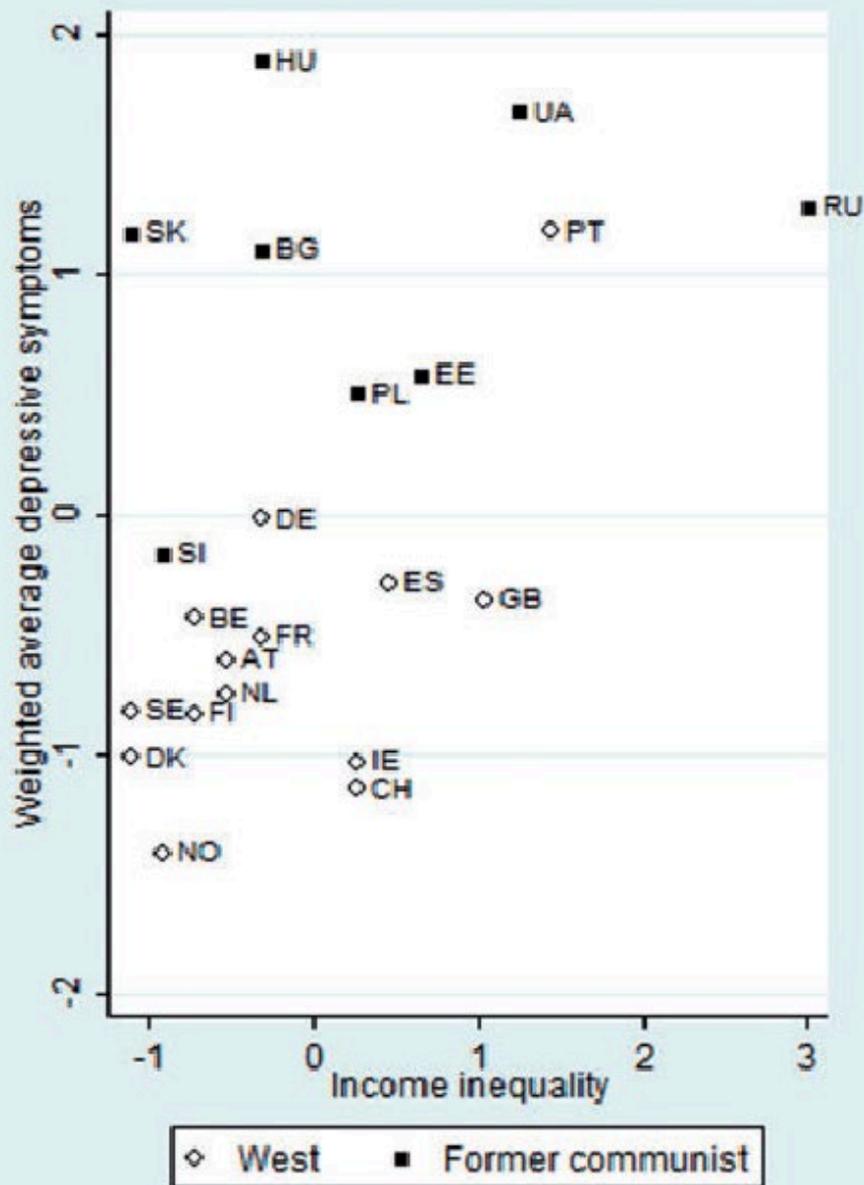


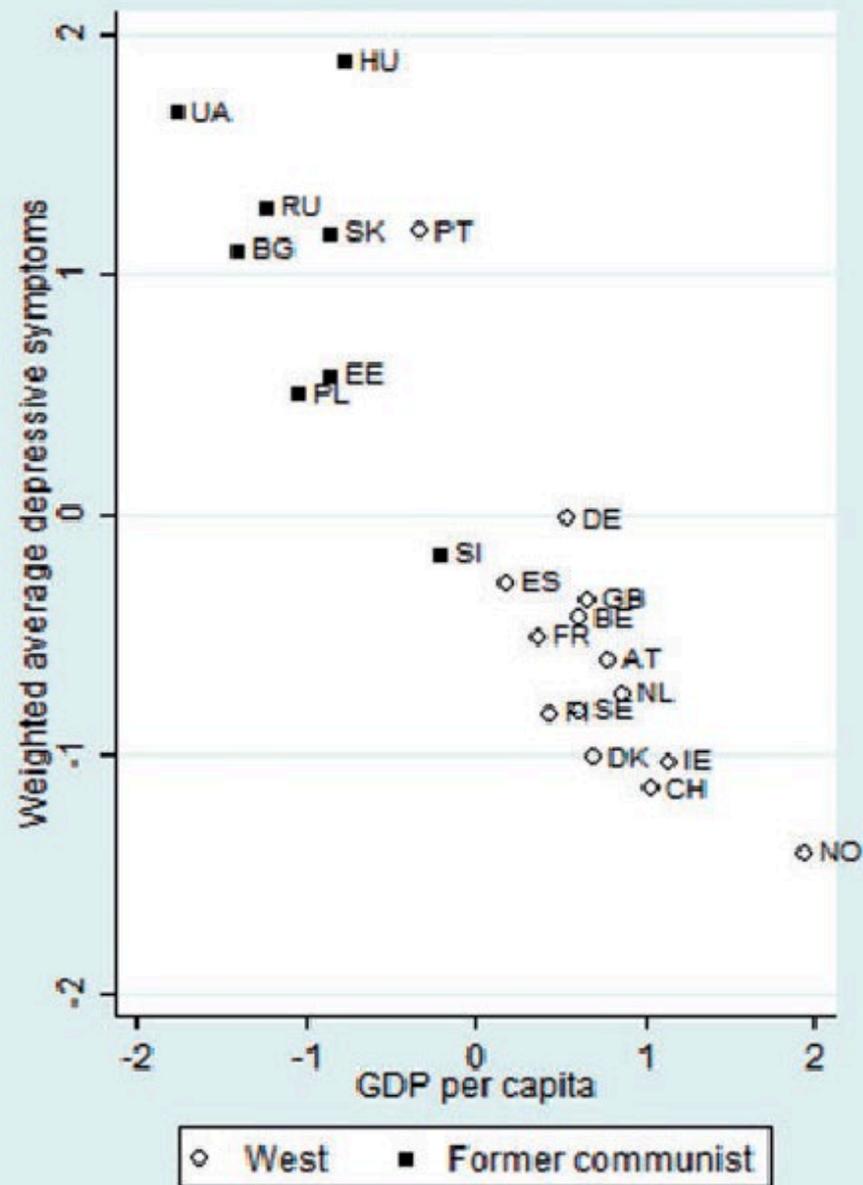
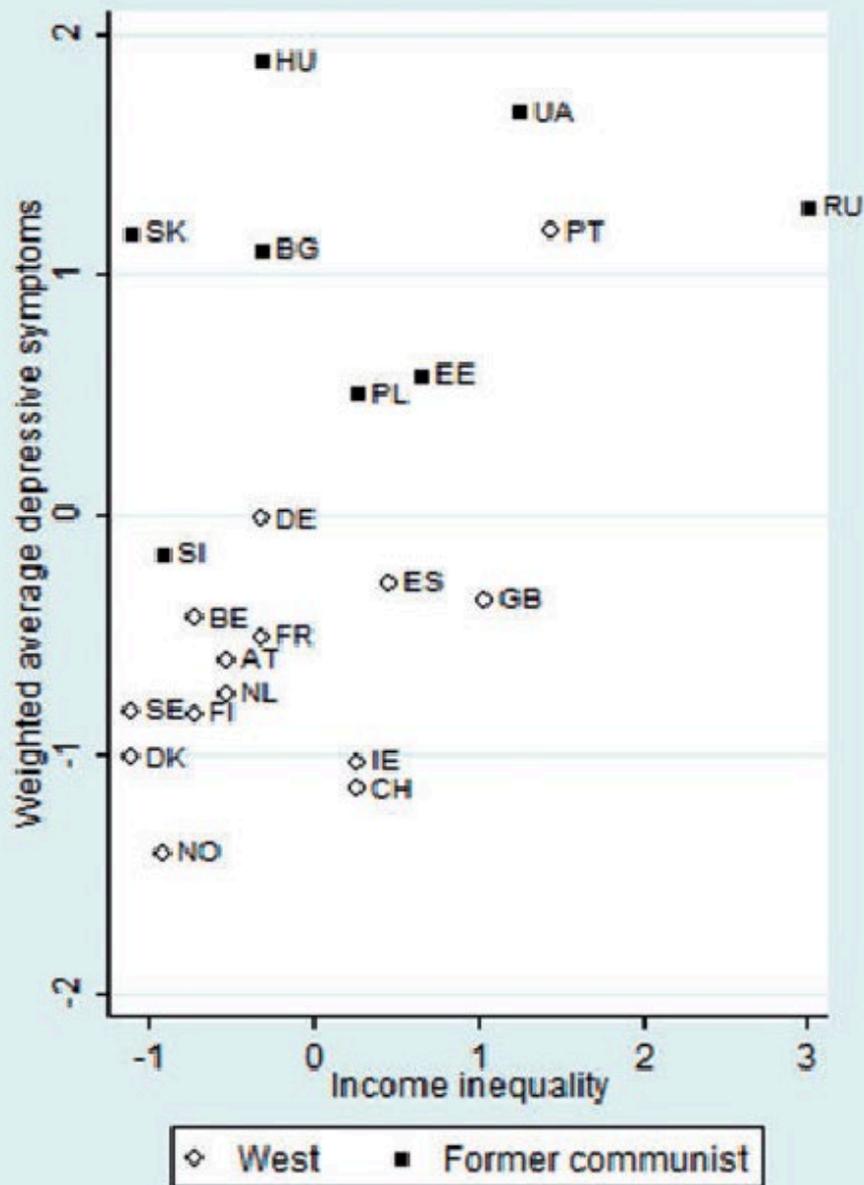
**Les problèmes de santé mentale sont plus fréquents dans les pays où les inégalités sont les plus fortes.**

**Source:** Pickett, K. E., & Wilkinson, R. G. (2010). Inequality: an underacknowledged source of mental illness and distress. *The British journal of psychiatry : the journal of mental science*, 197(6), 426–428.

Ridley, M., Rao, G., Schilbach, F., & Patel, V. (2020). Poverty, depression, and anxiety: Causal evidence and mechanisms. *Science*, 370(6522),

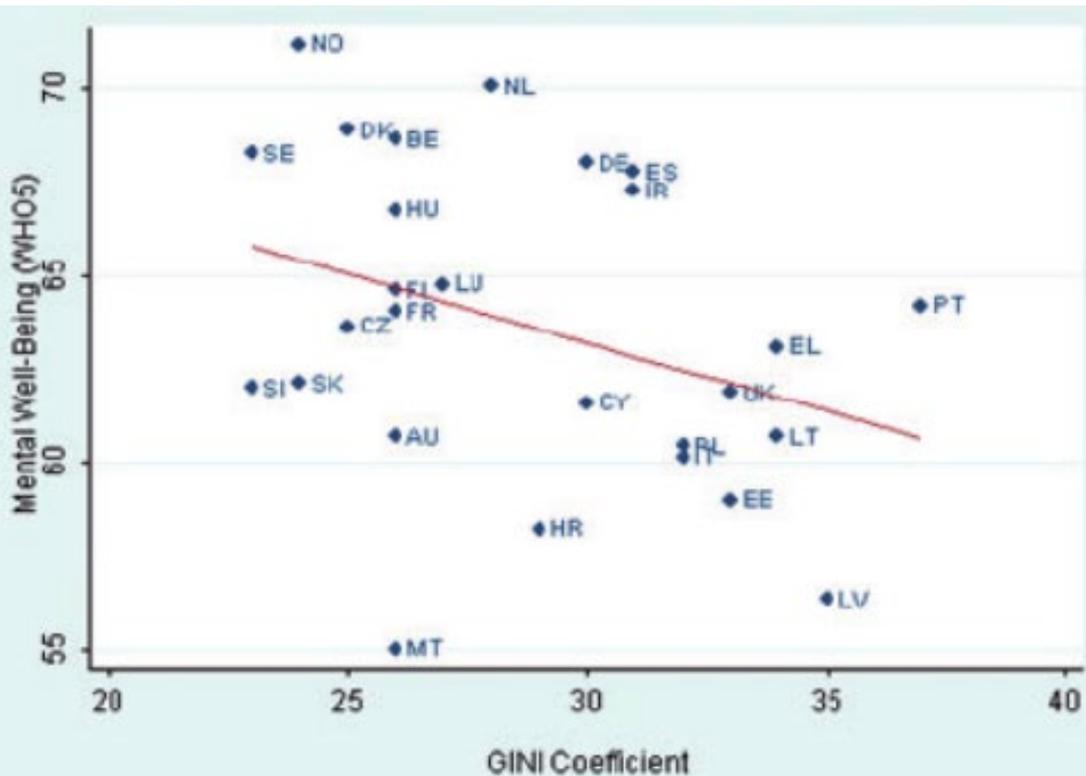






Plutôt que les difficultés d'accès aux soins de santé, c'est l'érosion du capital social (l'absence de confiance) et dans une moindre mesure la menace de la comparaison sociale qui explique la corrélation entre inégalités et problèmes de santé mentale

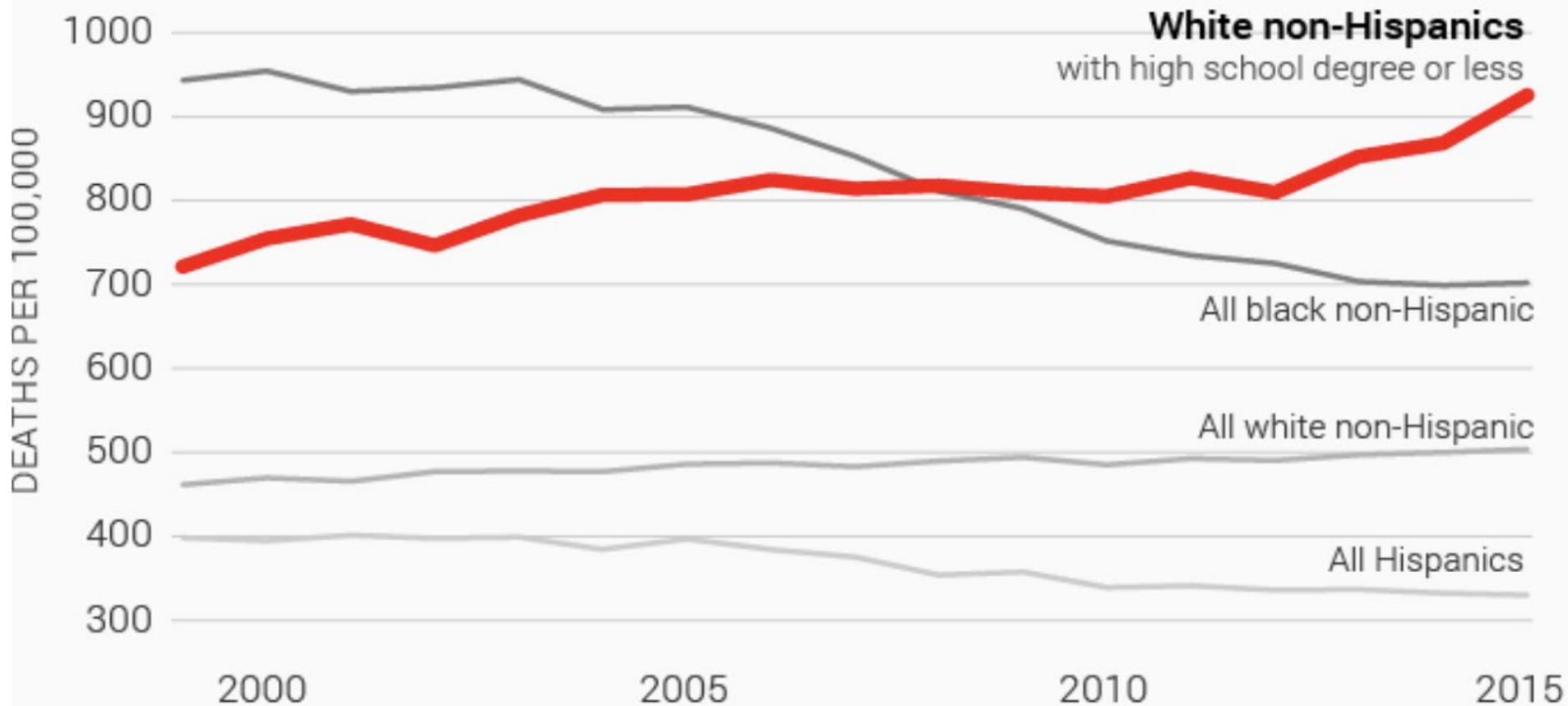
Richard Layte, 'The Association Between Income Inequality and Mental Health: Testing Status Anxiety, Social Capital, and Neo-Materialist Explanations'. *European Sociological Review*. 28(2012), pp. 498-511



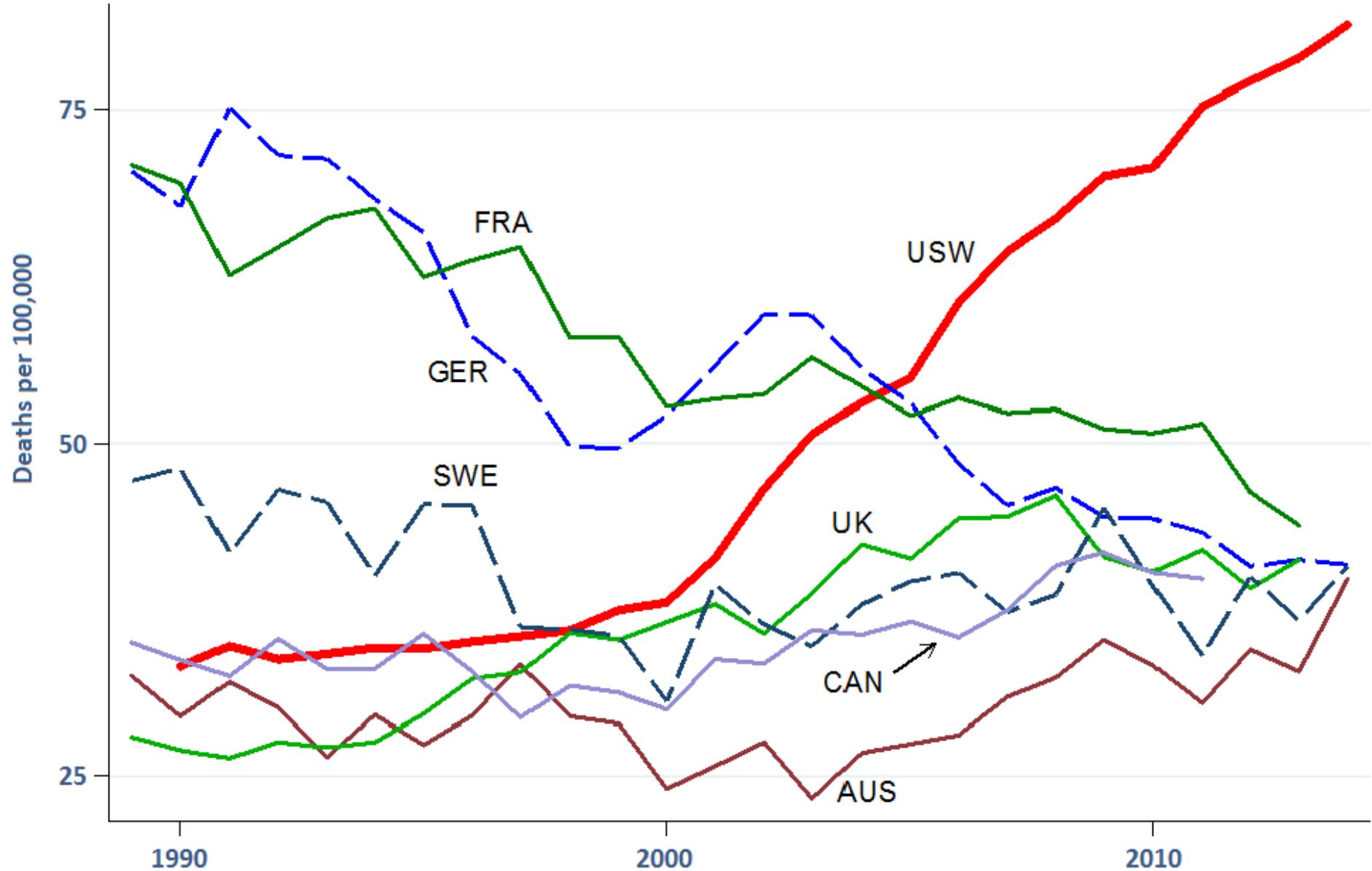
1. GINI
2. WHO5
3. Looked down on
4. Trust in others
5. Social protection exp. (per cent GDP)
6. Trust in institutions
7. Public exp. on education (per cent GDP)
8. Public exp. on health (per cent GDP)
9. No. of physicians per 1,000 population
10. Antisocial behaviour
11. GDP per capita
12. Homicide rate per 100,000 population
13. Civic participation
14. Affective social support



## Men and women ages 50-54, death by all causes

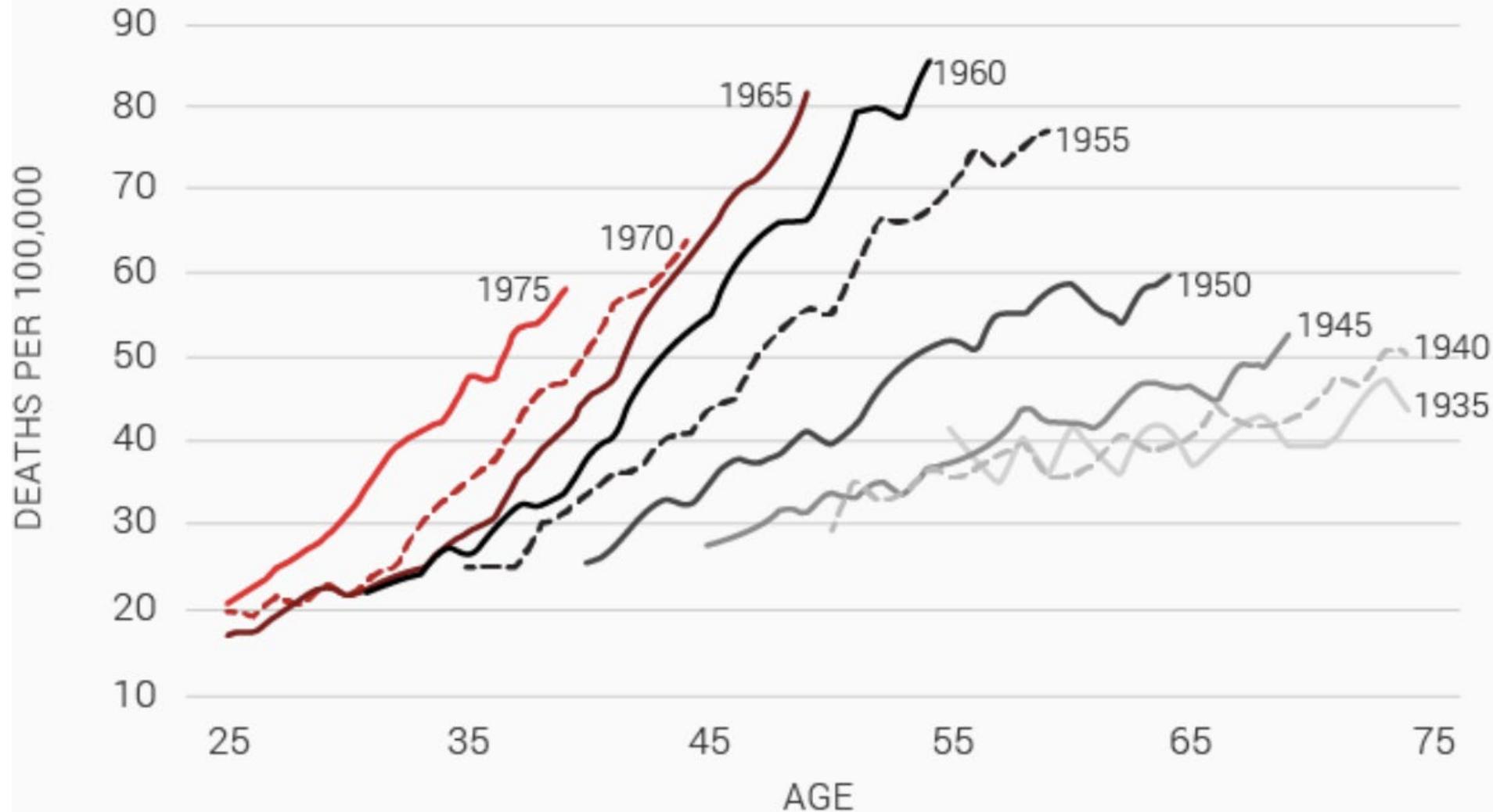


# Drug, Alcohol, and Suicide Deaths, Men and Women 50-54

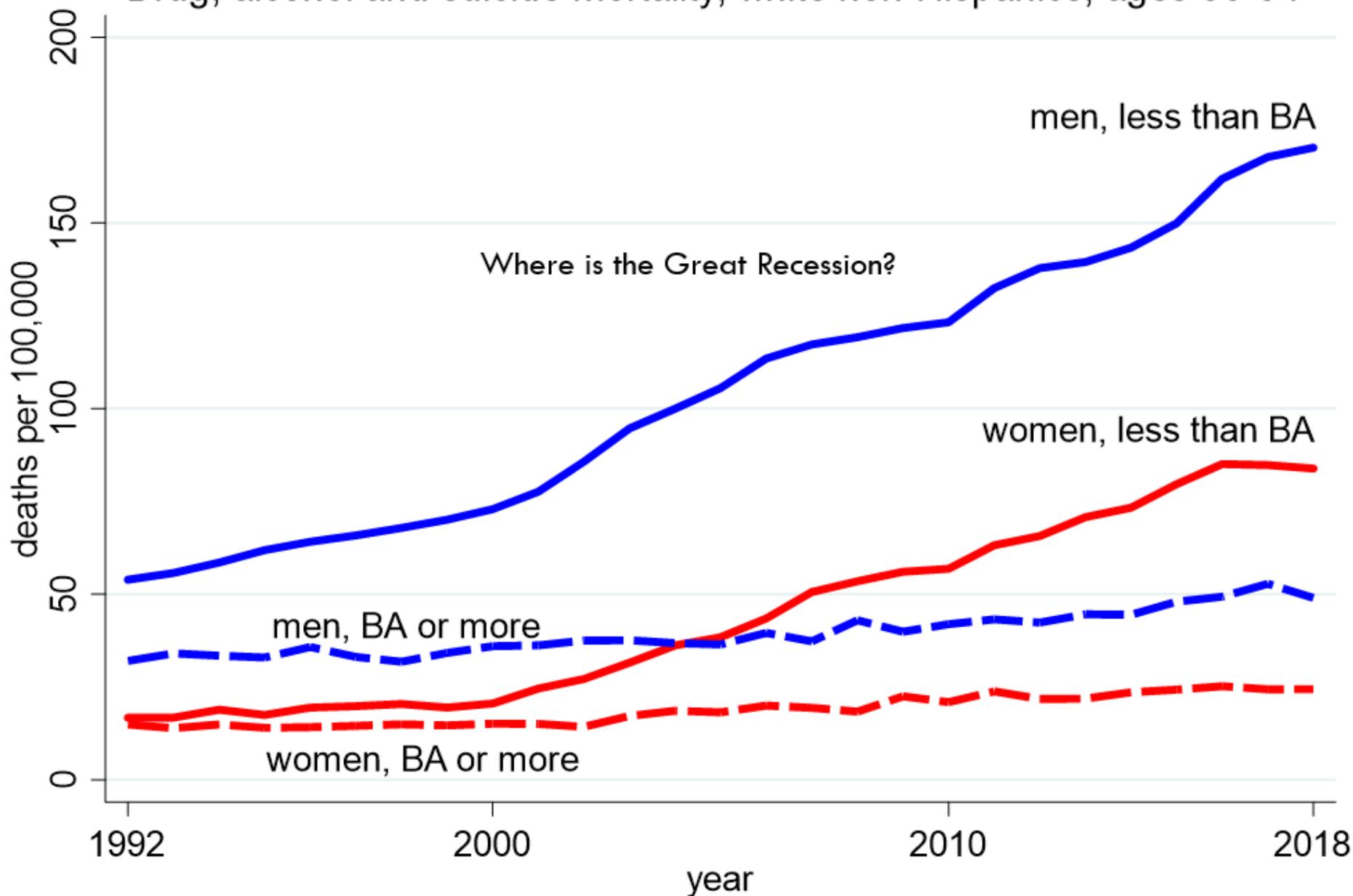


Source: Case and Deaton, 2017, Mortality and Morbidity in the 21st Century

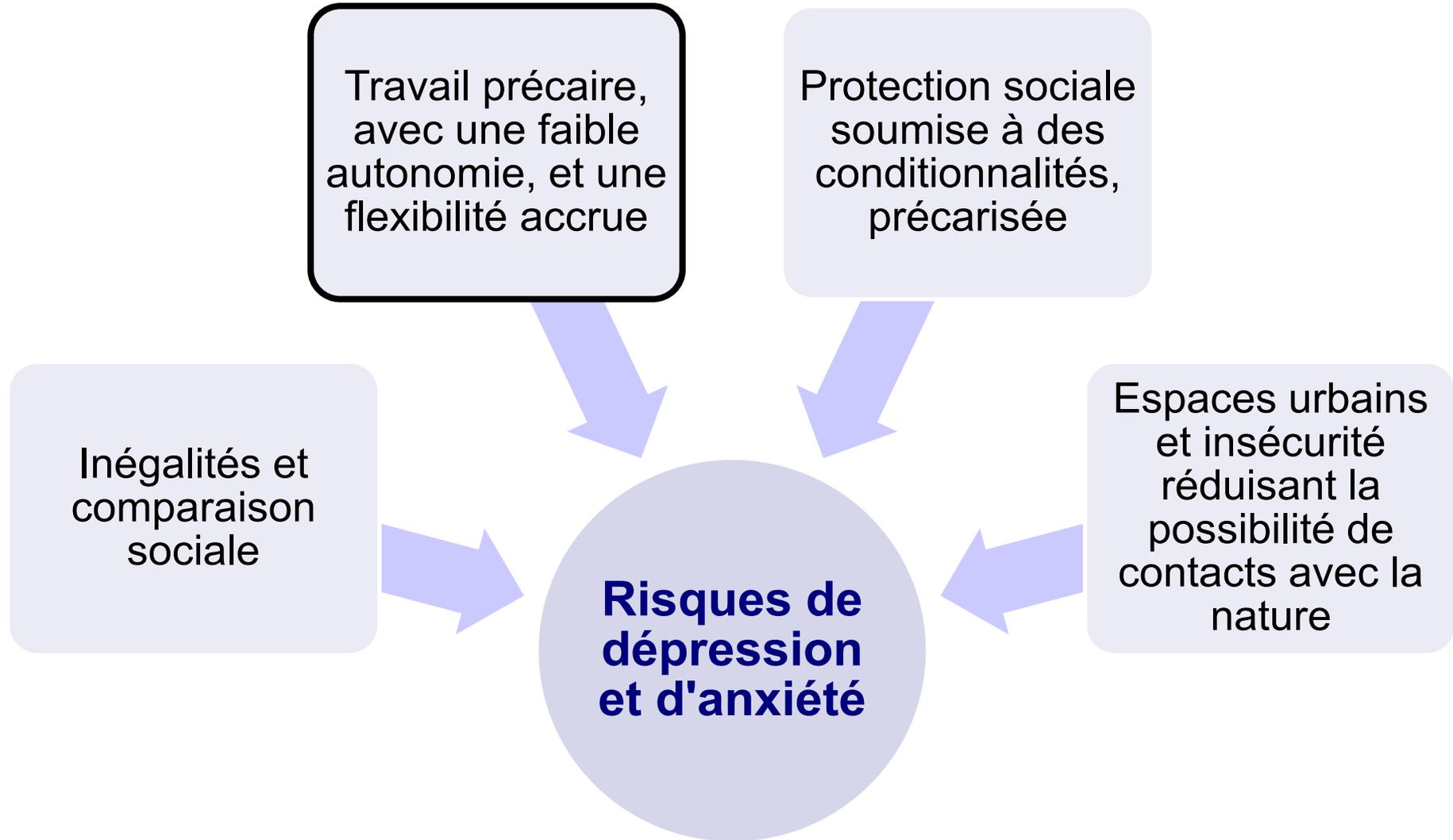
# Men and women, deaths by drugs, alcohol, and suicide



# Drug, alcohol and suicide mortality, white non-Hispanics, ages 50-54



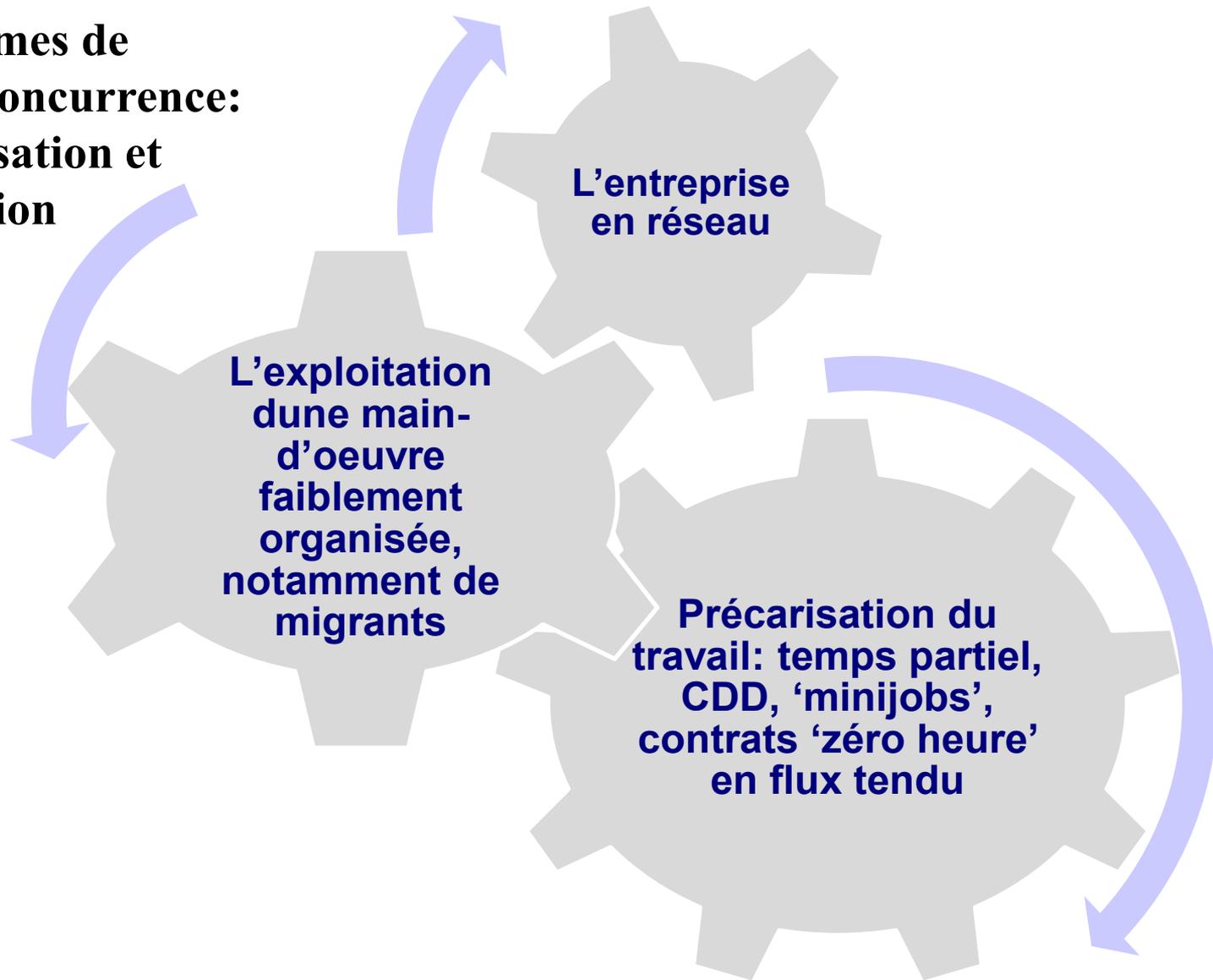
Those without a BA were a constant proportion (~67%) of this population over this period



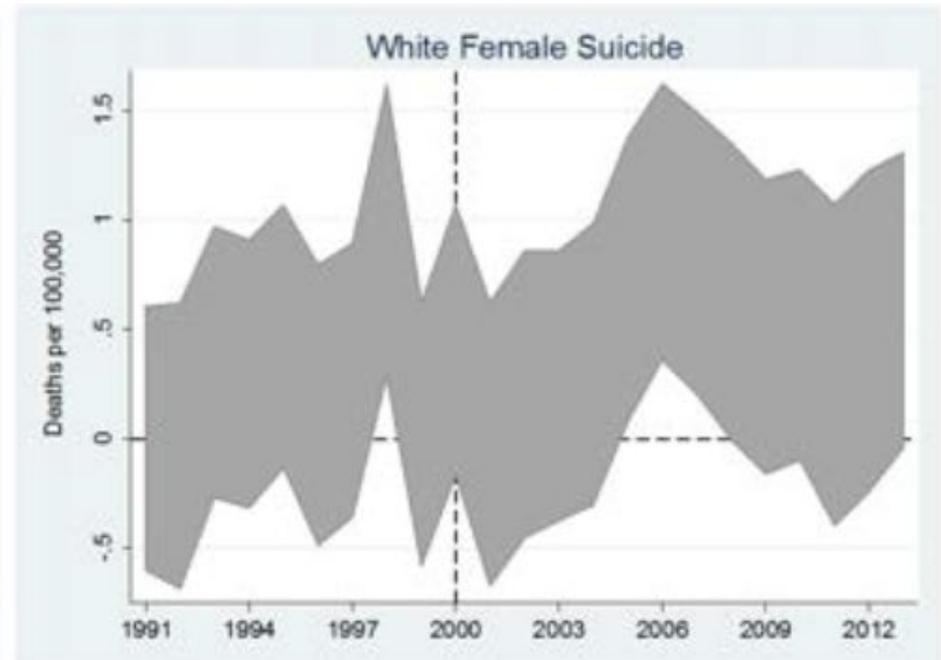
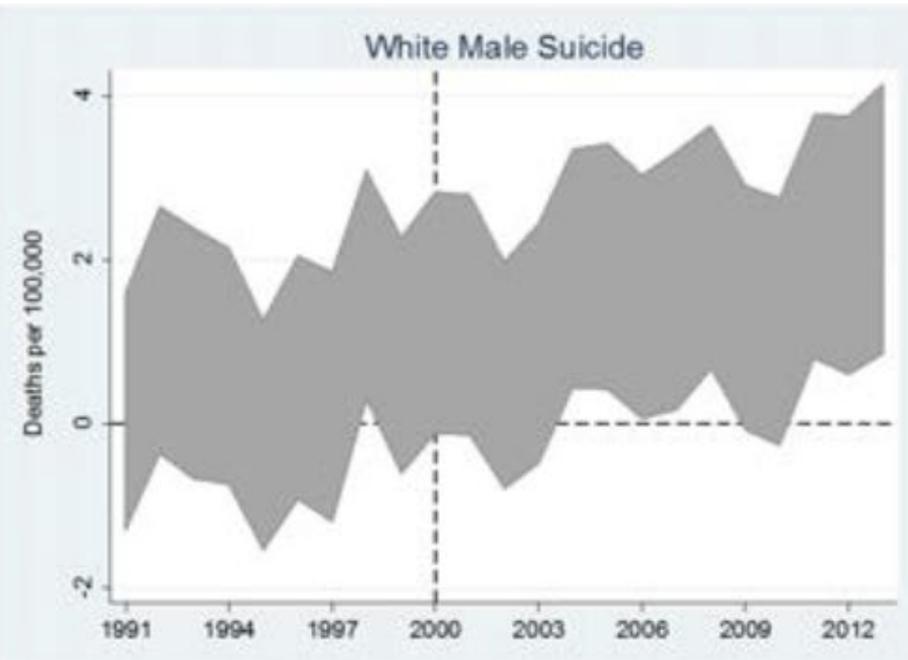
## La restructuration post-fordiste du travail

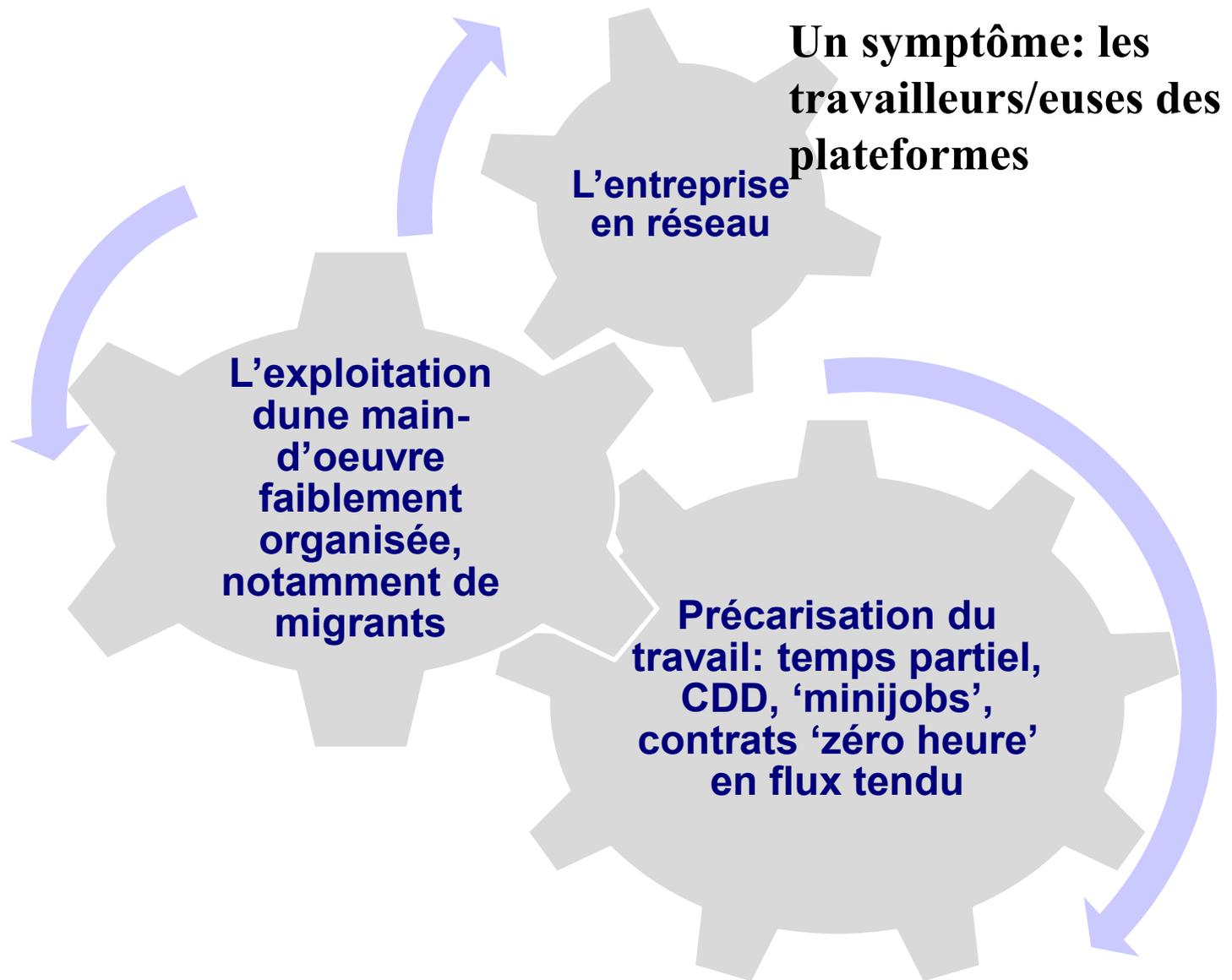


**Deux formes de  
mise en concurrence:  
mondialisation et  
robotisation**

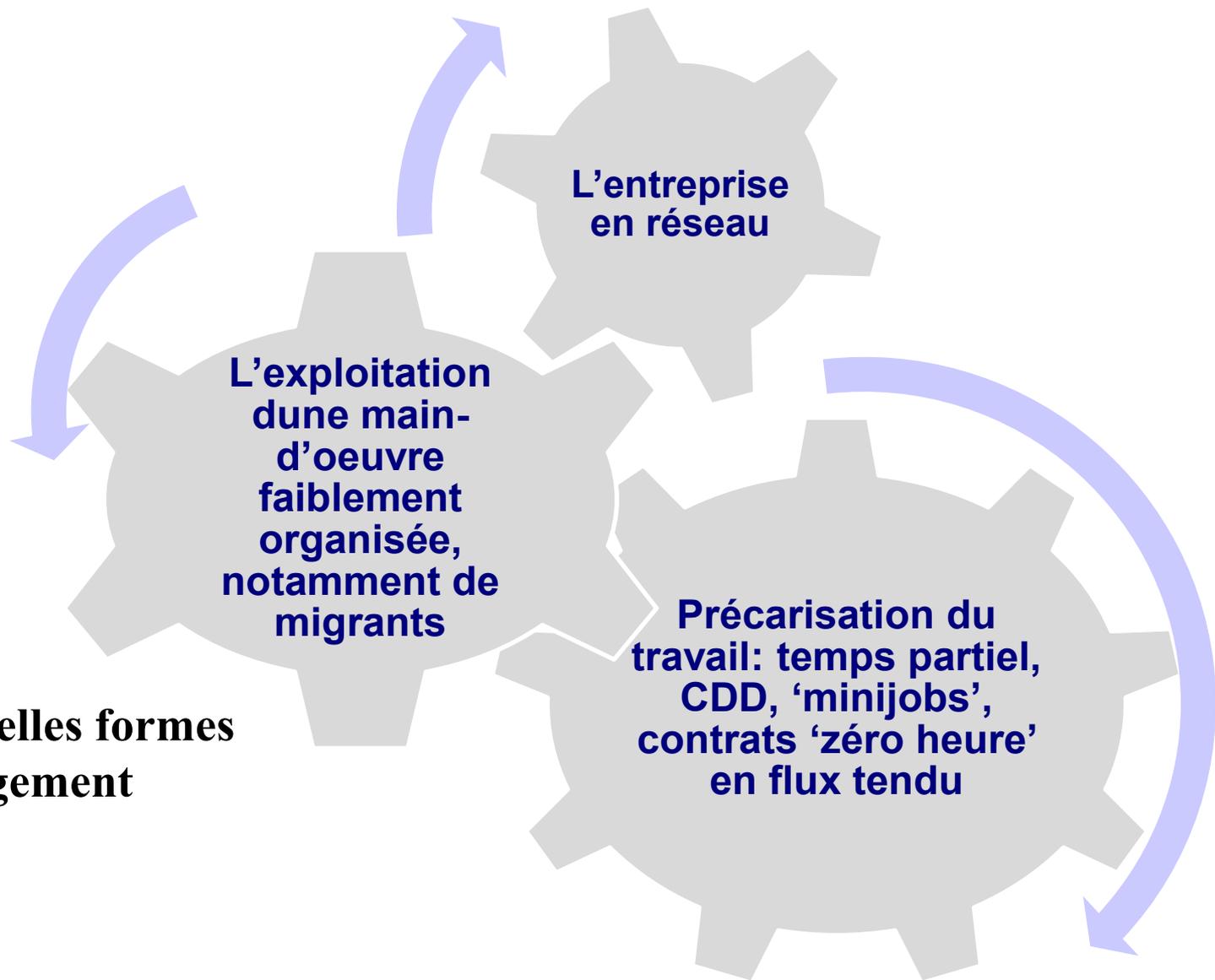


**Justin R. Pierce and Peter K. Schott, "Trade Liberalization and Mortality: Evidence from US Counties." *American Economic Review: Insights*, 2 (1)(2020): 47-64.**





**Les nouvelles formes  
de management**





## **L'organisation scientifique du travail de Frederick Winslow Taylor**

- 1. L'efficiency de la production découle de la parcellisation des tâches et de la spécialisation, ainsi que d'une séparation nette entre la direction et l'exécution**
- 2. Les travailleurs et travailleuses sont spontanément portés à la paresse ou à limiter leur investissement dans le travail. Ils doivent donc être surveillés.**
- 3. La motivation à travailler passe par une récompense financière, idéalement en fonction de la productivité.**

- 1. Le fantôme de Frederick Taylor continue de nous hanter**
- 2. Une paradoxale injonction à l'autonomie vient s'y substituer**
- 3. Le “toyotisme”, qui se voulait un compromis, rencontre des limites**

**1. Parcellisation des tâches et spécialisation, séparation nette entre la direction et l'exécution**

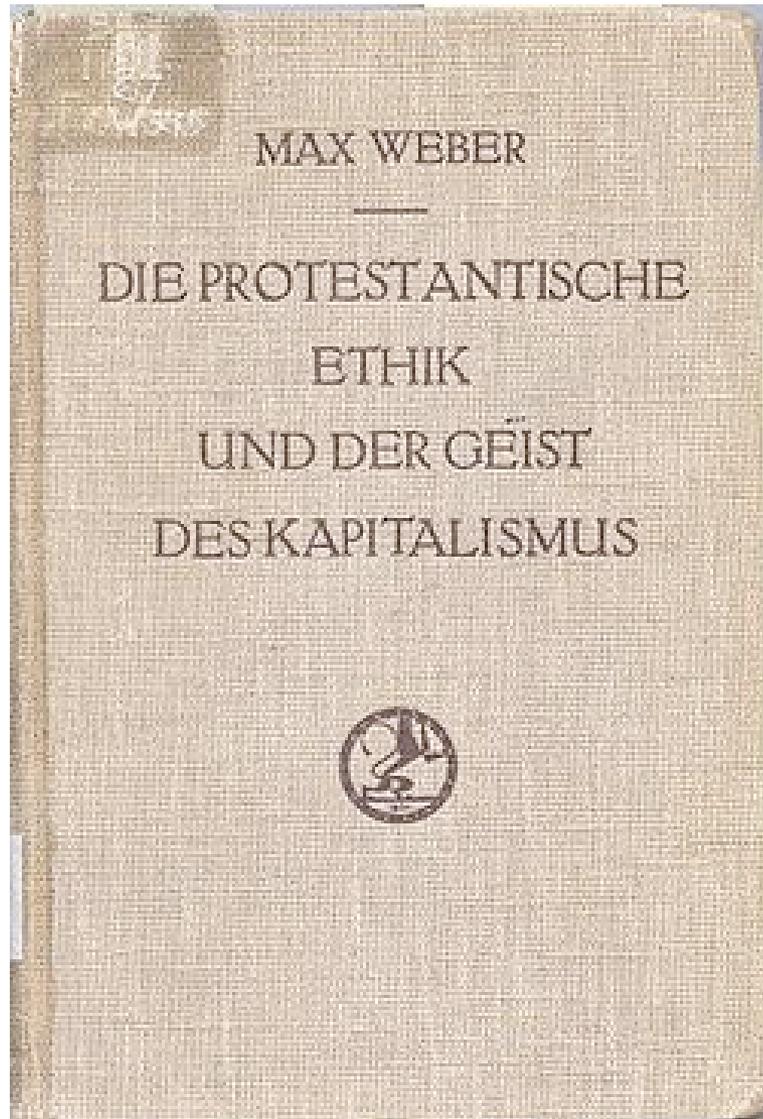
**2. Surveillance des travailleurs et travailleuses**

**3. Motivation par des incitants financiers**

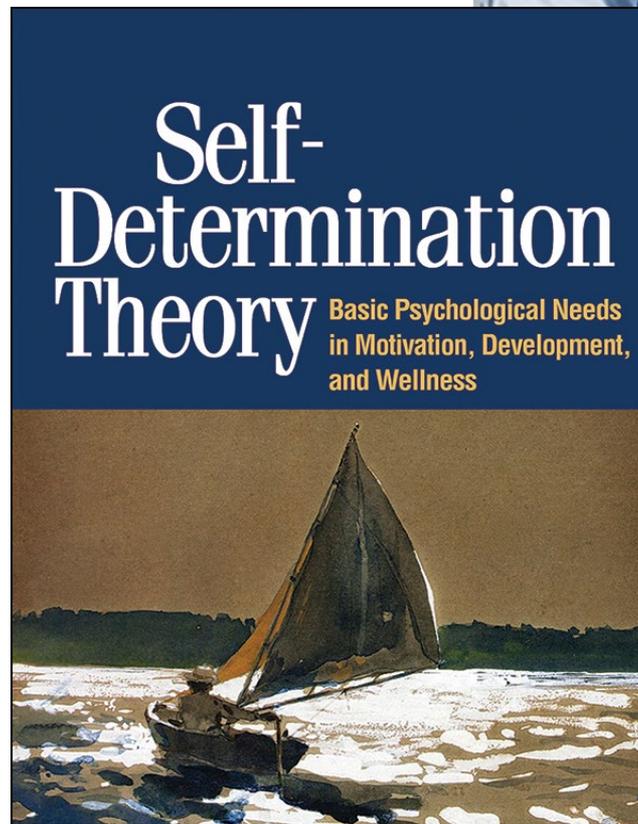
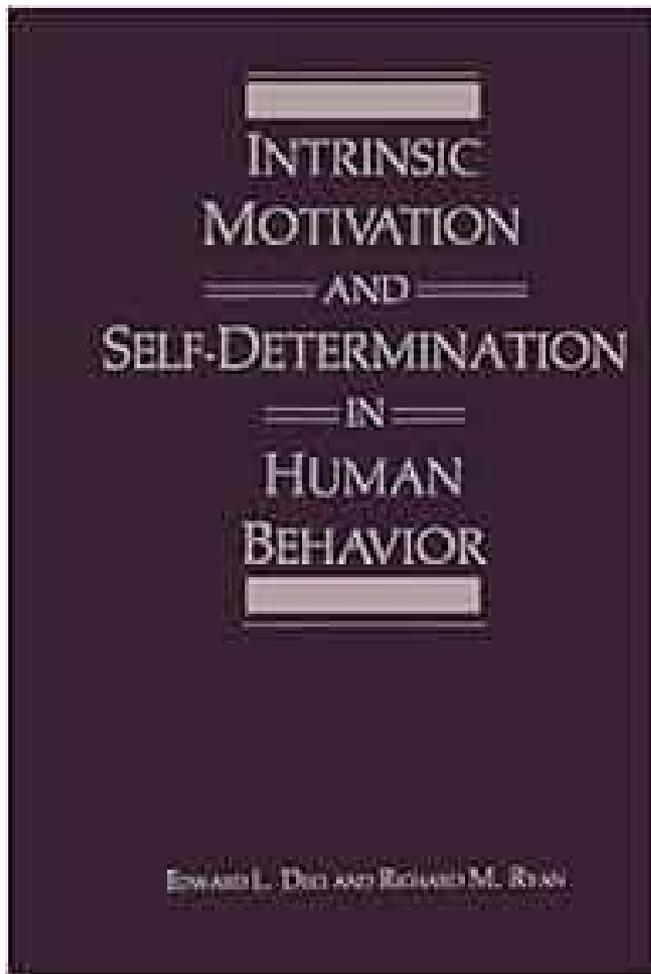
**1. Savoir dispersé et près du terrain; capacité d'innovation; défis liés à la robotisation et à l'IA**

**2. Adhésion stricte aux routines plutôt qu'inventivité au service de l'amélioration des dispositifs de production**

**3. Motivation par des incitants non-financiers et motivations intrinsèques**



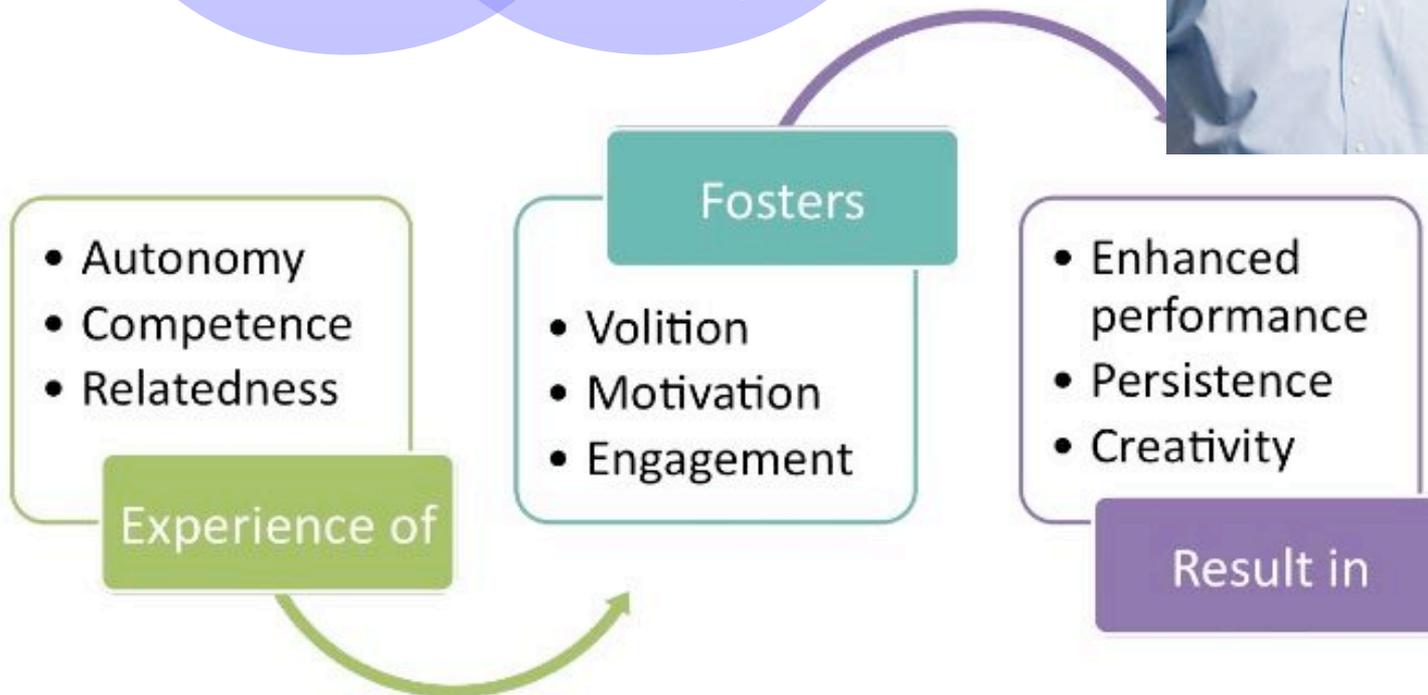
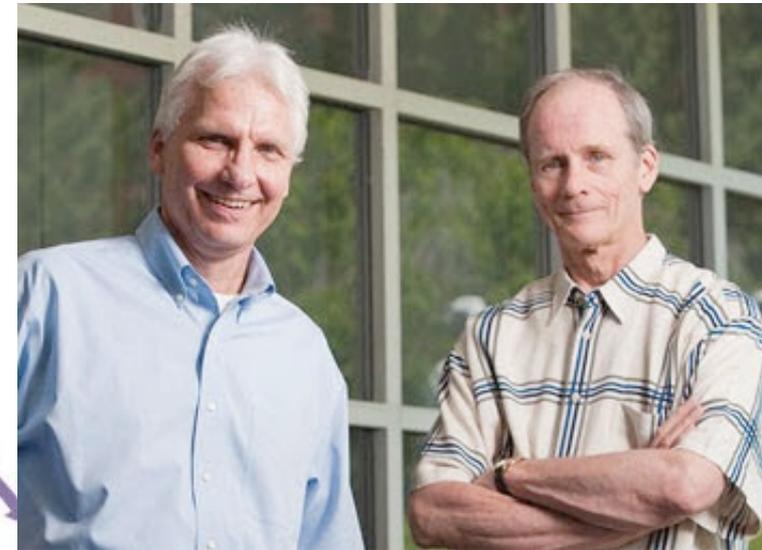
## Encourager la manifestation des motivations intrinsèques



## Encourager la manifestation des motivations intrinsèques

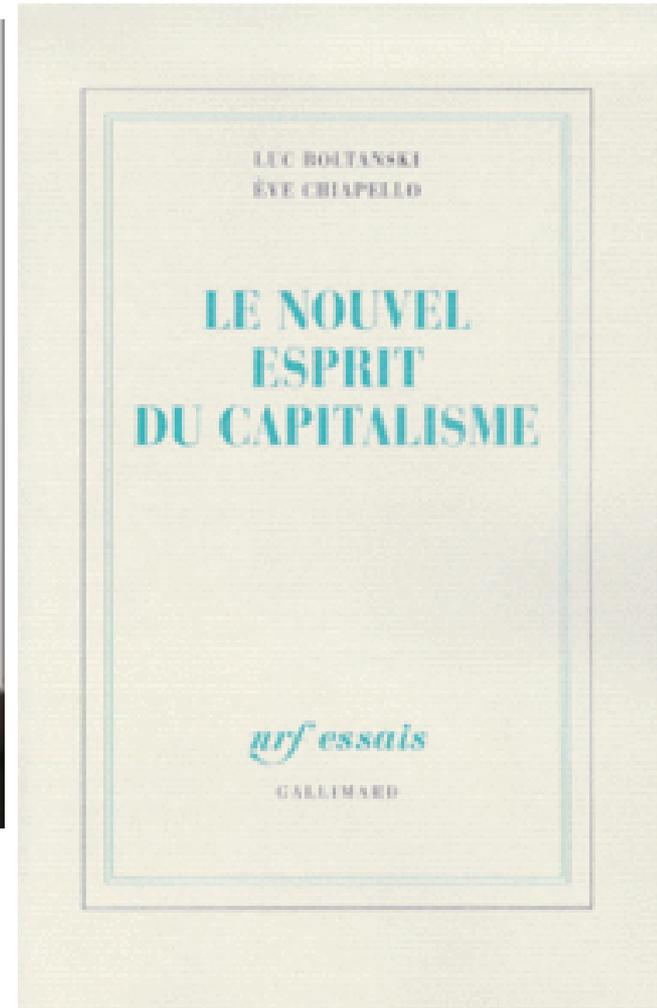
Motivations intrinsèques: convictions, valeurs

Motivations extrinsèques: sanctions et récompenses, outils juridiques ou incitants économiques



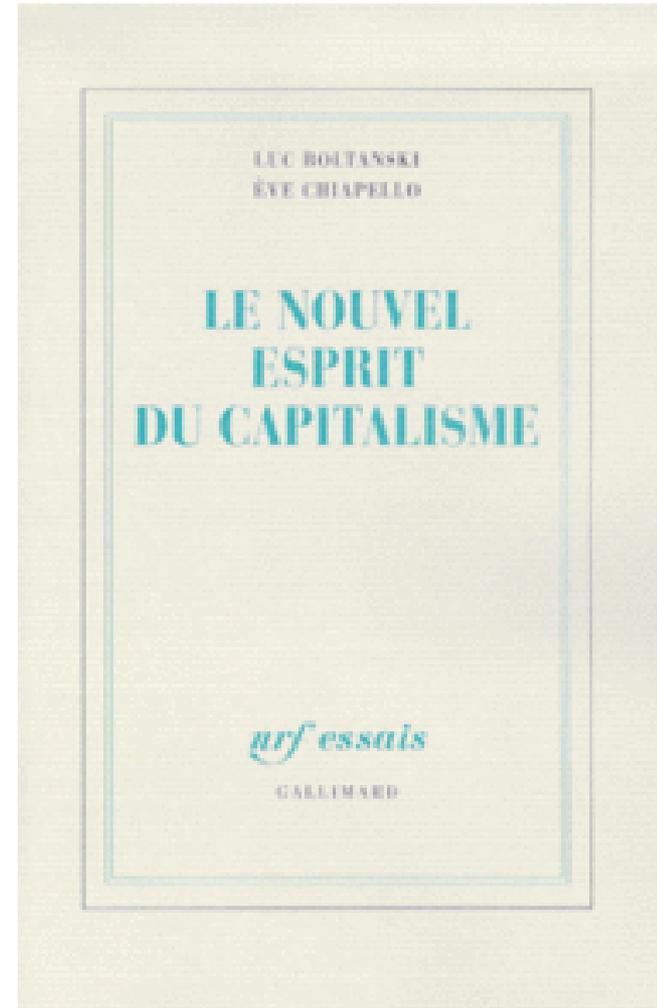
- 1. Le fantôme de Frederick Taylor continue de nous hanter**
- 2. Une paradoxale injonction à l'autonomie vient s'y substituer**
- 3. Le “toyotisme”, qui se voulait un compromis, rencontre des limites**

## Les liens entre la rhétorique de la liberté et de l'autonomie et l'idéal de l'émancipation individuelle – mais de la gouvernance par les chiffres



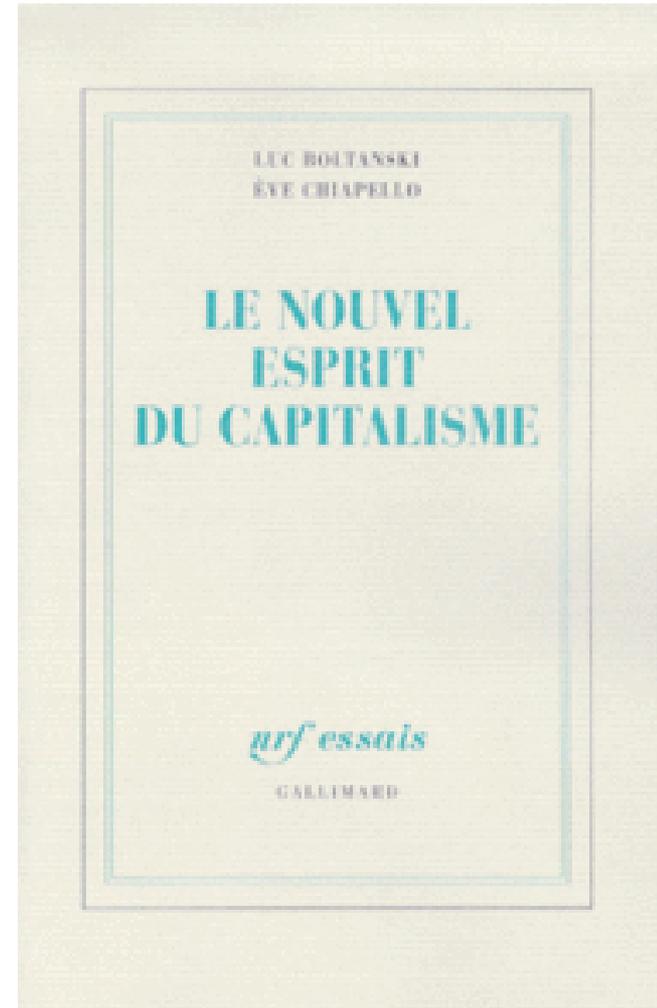
## Les liens entre la rhétorique de la liberté et de l'autonomie et l'idéal de l'émancipation individuelle – mais de la gouvernance par les chiffres

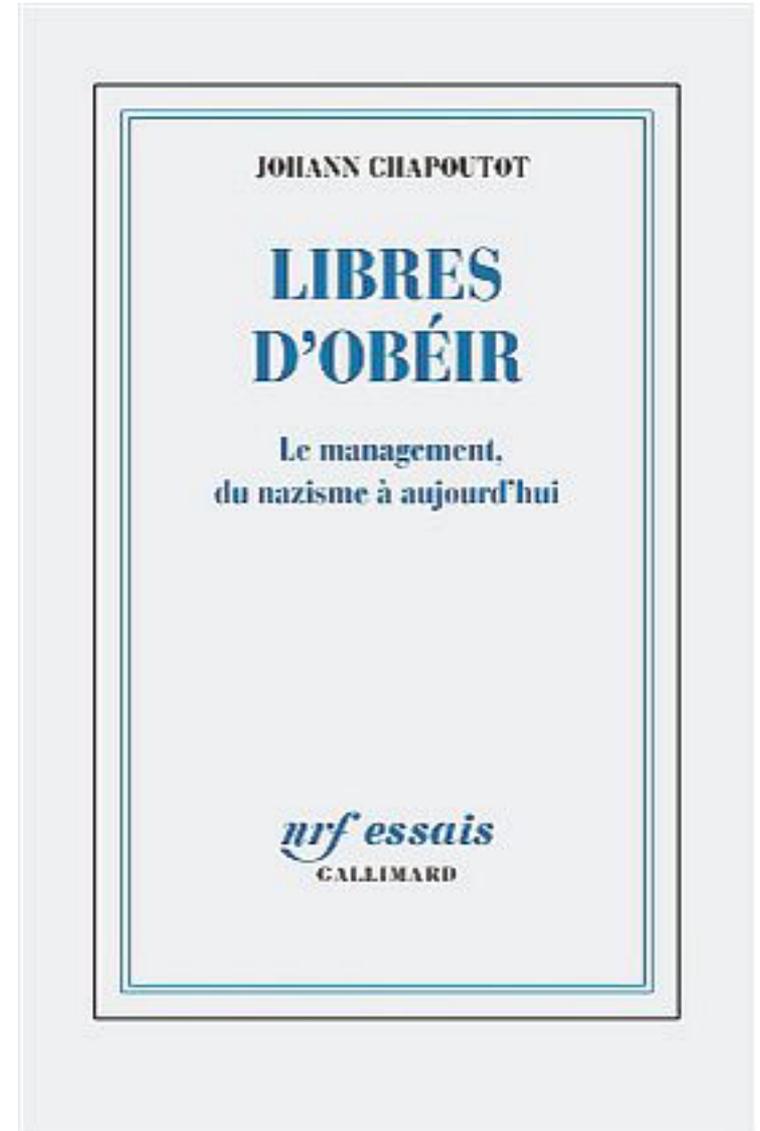
1. **Le caractère infini de la tâche**
2. **La mise en concurrence des individus**
3. **L'individualisation des performances: du 'statut' au 'parcours'**
4. **L'évaluation des compétences comme capacité de constituer et de mobiliser les "réseaux"**



## Les risques

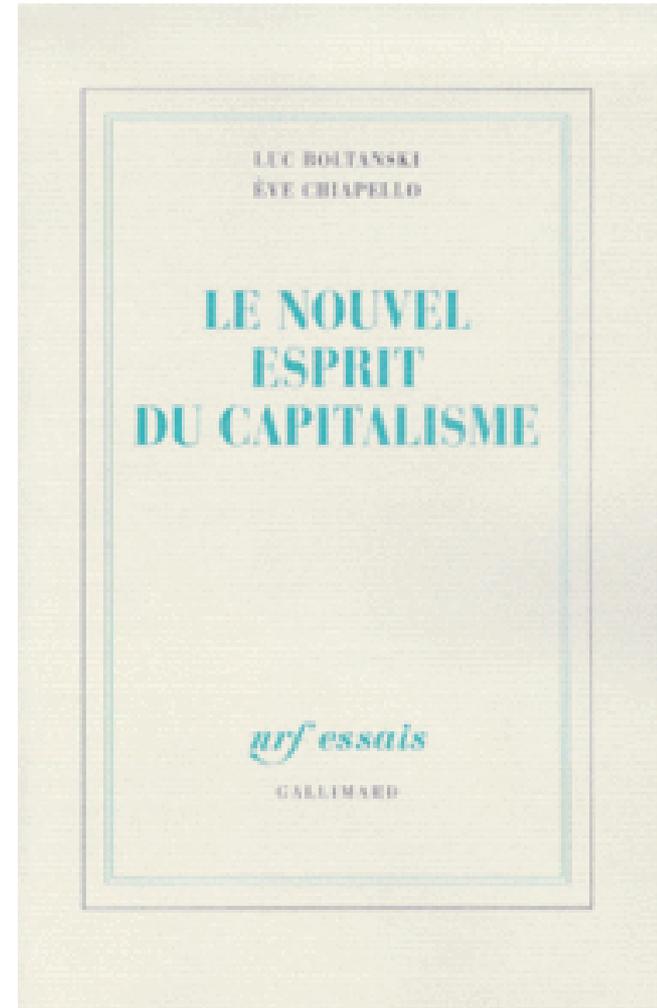
1. **Impacts sur la santé mentale: la disparition du 'suffisant' et l'insécurité économique**
2. **Perte de sens du collectif**
3. **L'exigence d'adaptabilité permanente**
4. **Le rôle disproportionné du capital social et des 'soft skills' dans les procédures de recrutement et de promotion**





## Les risques

1. **Impacts sur la santé mentale: la disparition du 'suffisant' et l'insécurité économique**
2. **Perte de sens du collectif**
3. **L'exigence d'adaptabilité permanente**
4. **Le rôle disproportionné du capital social et des 'soft skills' dans les procédures de recrutement et de promotion**





**LE SENS COMMUN**

**pierre bourdieu  
et jean-claude passeron**

## **la reproduction**

**éléments pour une théorie  
du système d'enseignement**



**LES ÉDITIONS DE MINUIT**

- 1. Le fantôme de Frederick Taylor continue de nous hanter**
- 2. Une paradoxale injonction à l'autonomie vient s'y substituer**
- 3. Le “toyotisme”, qui se voulait un compromis, rencontre des limites**

Taiichi Ōno

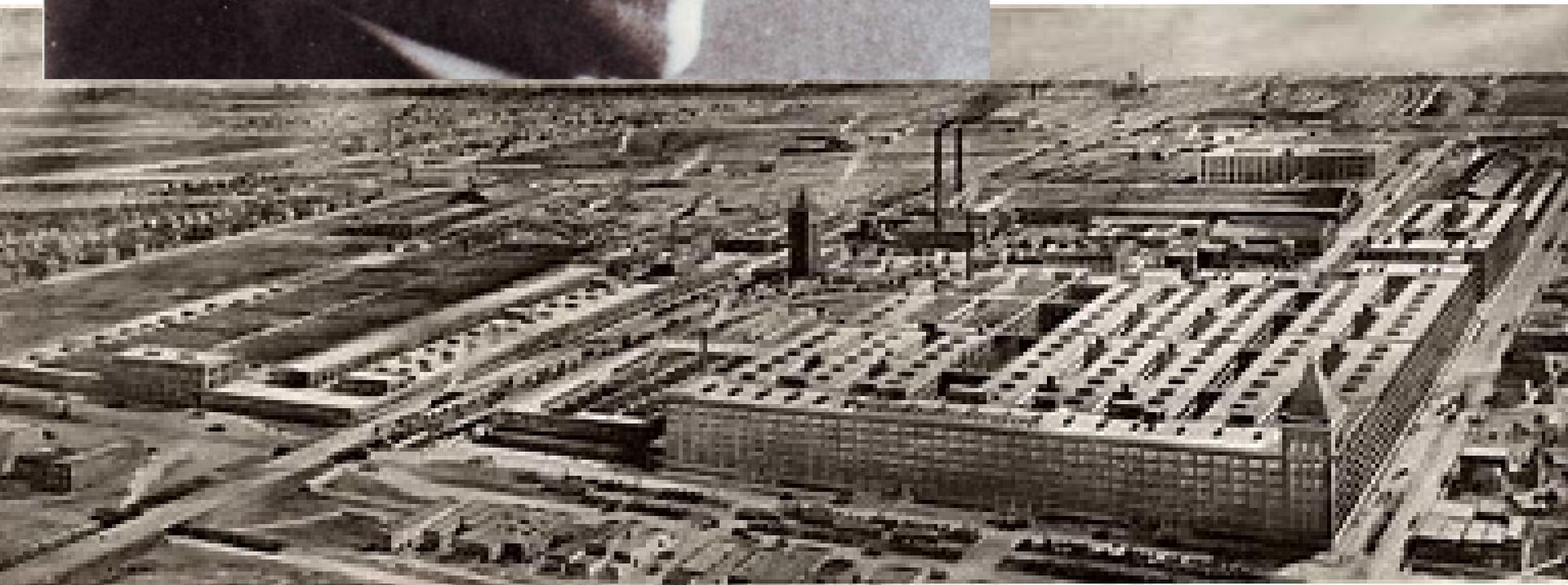




## Taiichi Ōno

### Trois principes du ‘toyotisme’

- Le ‘juste à temps’ (par l’intermédiaire du ‘kanban’)
- Le ‘kaizen’ (autonomisation des équipes) et le ‘cercle de qualité’
- L’amélioration permanente et le ‘zéro défaut’



Satoshi Kamata  
Préface de Paul Jobin

# TOYOTA

L'usine du désespoir

Demopolis

CSL - Luxembourg, le 27 mars 2025



## Quatre pistes pour sortir de l'impasse

- 1. Lutter contre la précarisation du travail et les restrictions aux droits syndicaux**
- 2. Imaginer l'entreprise inclusive, qui prend la diversité comme atout, et le 'sens du travail' comme source de motivation**
- 3. Favoriser la participation accrue des travailleurs et travailleurs aux décisions stratégiques de l'entreprise – avec des effets sur la vie démocratique comme sur la durabilité des choix de production**
- 4. Aligner les salaires sur l'utilité sociale plutôt que sur la demande du marché**



**EMILE SERVAN-SCHREIBER**

---

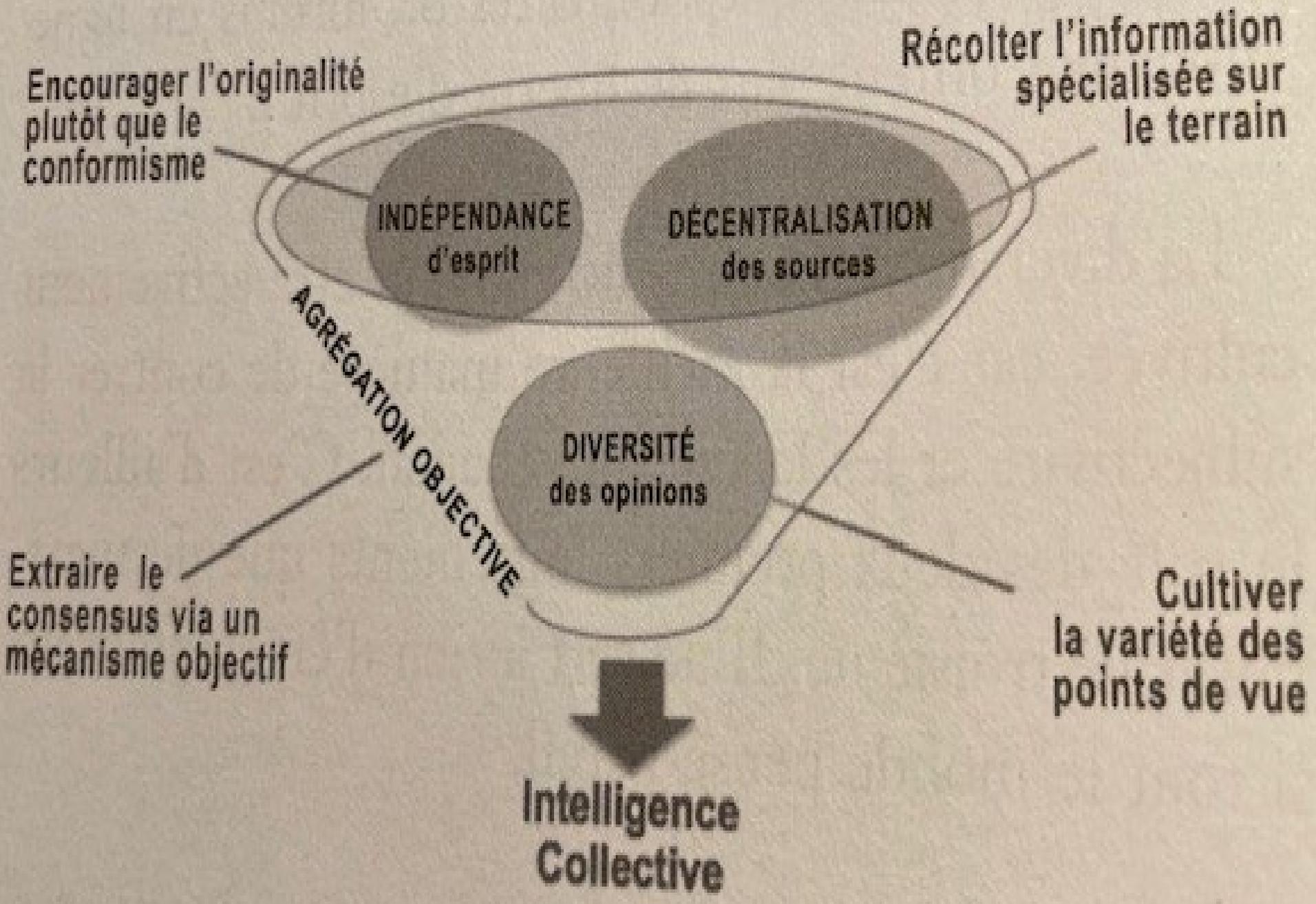
**SUPER  
COLLECTIF**

---

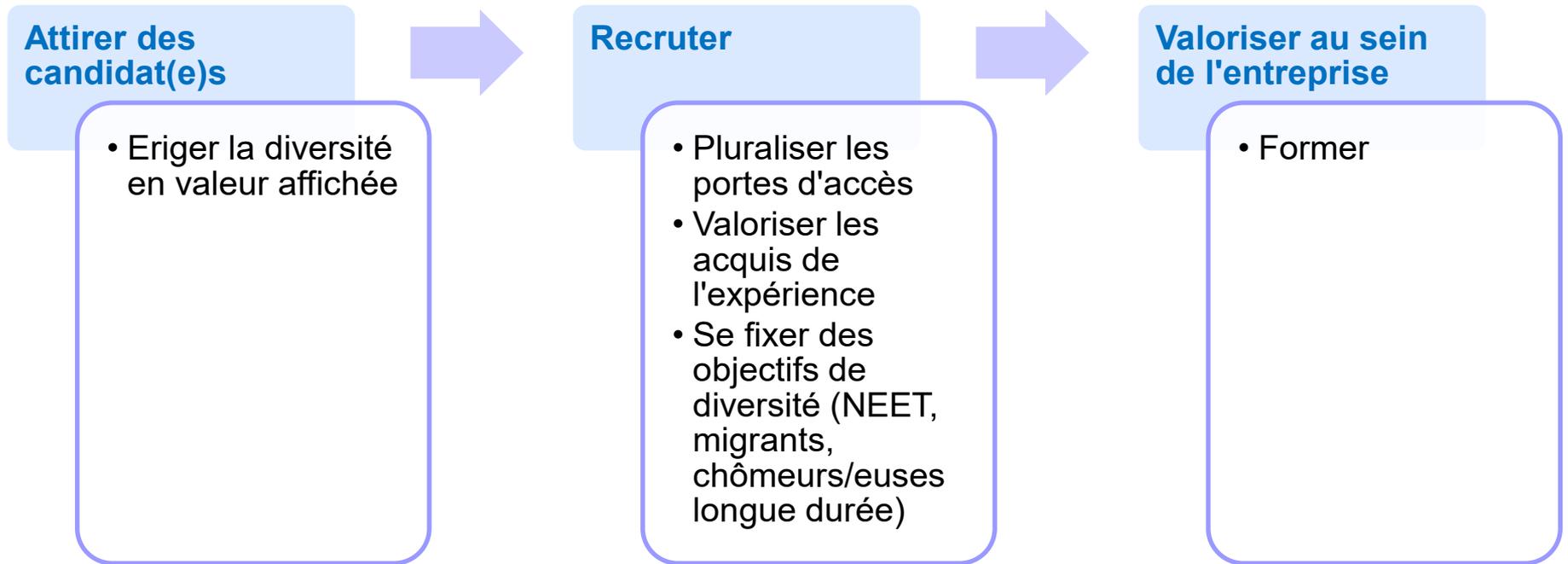
**LA NOUVELLE PUISSANCE  
DE NOS INTELLIGENCES**

**fayard**

1 Intelligence

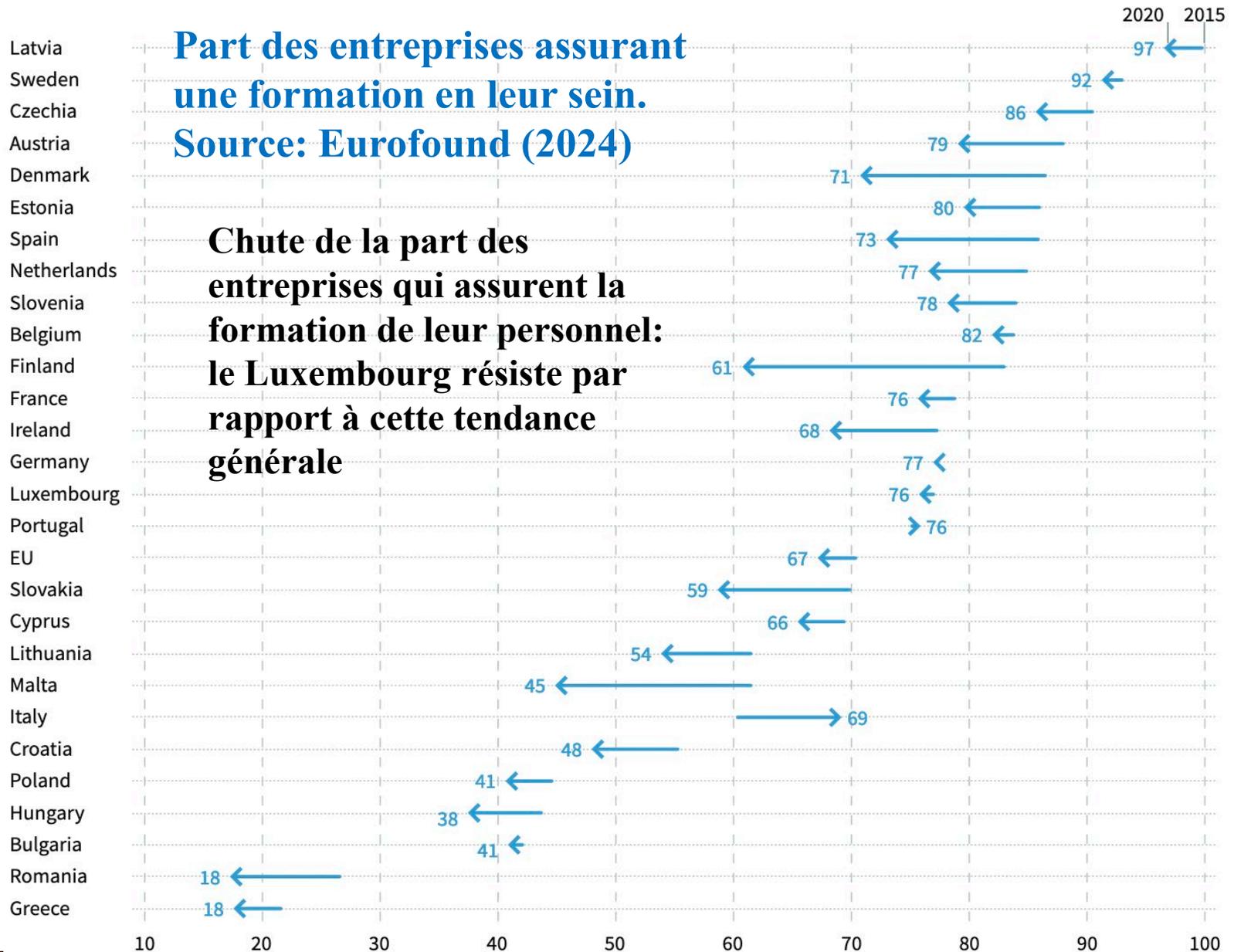


## Prendre la diversité comme un atout



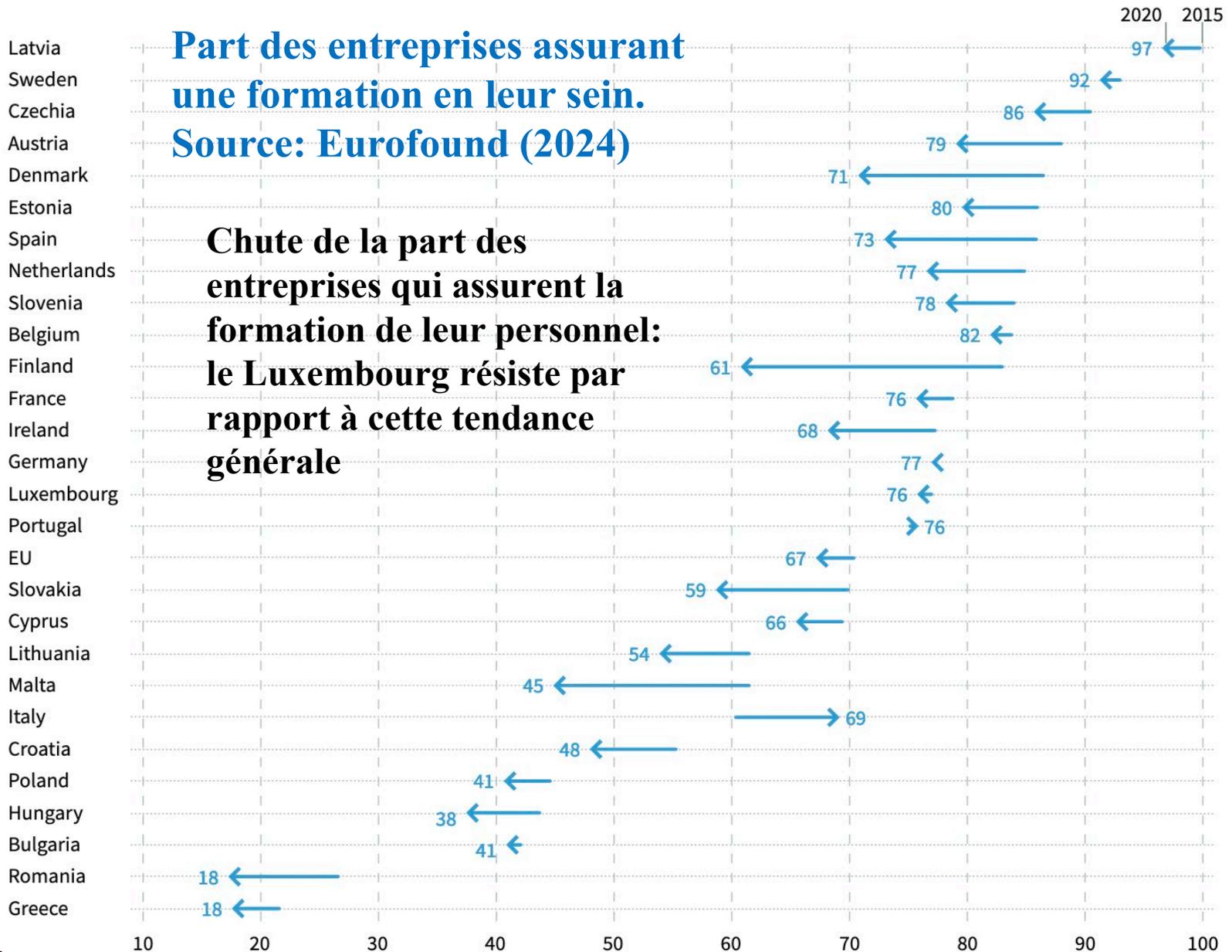
**Part des entreprises assurant une formation en leur sein.**  
**Source: Eurofound (2024)**

**Chute de la part des entreprises qui assurent la formation de leur personnel: le Luxembourg résiste par rapport à cette tendance générale**



**Part des entreprises assurant une formation en leur sein.**  
**Source: Eurofound (2024)**

**Chute de la part des entreprises qui assurent la formation de leur personnel: le Luxembourg résiste par rapport à cette tendance générale**



## Prendre la diversité comme un atout

Sortir du dilemme entre  
standardisation du recrutement  
'méritocratique' et  
survalorisation des 'soft skills' et  
du capital social et culturel

### Attirer des candidat(e)s

- Eriger la diversité en valeur affichée

### Recruter

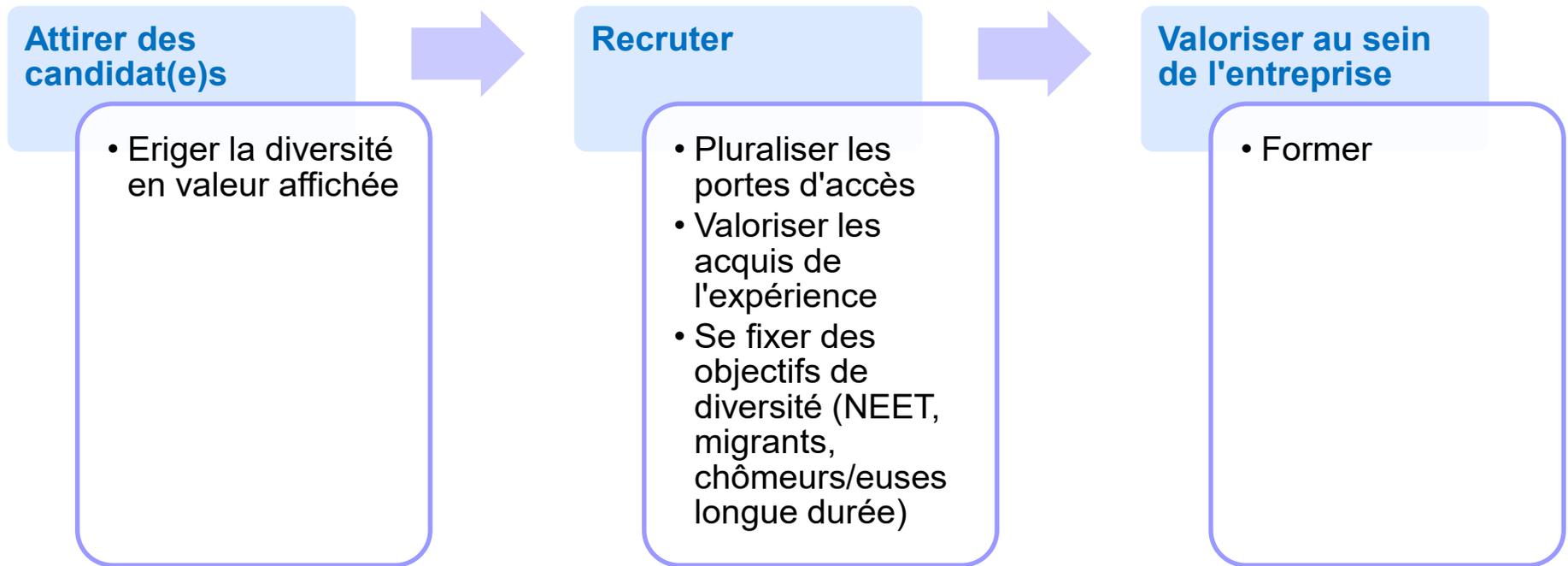
- Pluraliser les portes d'accès
- Valoriser les acquis de l'expérience
- Se fixer des objectifs de diversité (NEET, migrants, chômeurs/euses longue durée)

### Valoriser au sein de l'entreprise

- Former

## Prendre la diversité comme un atout

### La fonction des 'role models' et des réseaux



**L'image de l'entreprise accueillante à la diversité**

## Quatre pistes pour sortir de l'impasse

1. Lutter contre la précarisation du travail et les restrictions aux droits syndicaux
2. Imaginer l'entreprise inclusive, qui prend la diversité comme atout, et le 'sens du travail' comme source de motivation
3. **Favoriser la participation accrue des travailleurs et travailleurs aux décisions stratégiques de l'entreprise – avec des effets sur la vie démocratique comme sur la durabilité des choix de production**
4. Aligner les salaires sur l'utilité sociale plutôt que sur la demande du marché

## Quatre pistes pour sortir de l'impasse

1. Lutter contre la précarisation du travail et les restrictions aux droits syndicaux
2. Imaginer l'entreprise inclusive, qui prend la diversité comme atout, et le 'sens du travail' comme source de motivation
3. Favoriser la participation accrue des travailleurs et travailleurs aux décisions stratégiques de l'entreprise – avec des effets sur la vie démocratique comme sur la durabilité des choix de production
4. **Aligner les salaires sur l'utilité sociale plutôt que sur la demande du marché**



1. **Banquiers (500.000 à 10 millions GBP): 1 / -7**
2. **Parents, puéricultrices/eurs: 1 / 7 à 9,5**
3. **Dirigeants publicitaires (50.000 à 12 millions GBP): 1 / -12**
4. **'Techniciens de surface' dans les hôpitaux: 1 / 10**
5. **Conseillers fiscaux: 1 / -47**
6. **Recyclage des déchets: 1 / 12**

### A Bit Rich:

Calculating the real value to society of different professions



Emploi et questions sociales dans le monde 2023 : La valeur du travail essentiel

Liens rapides: [Accueil](#) | [A propos](#) | [Principaux résultats par chapitre](#) | [Pour aller plus loin](#) | [Rapport complet](#)

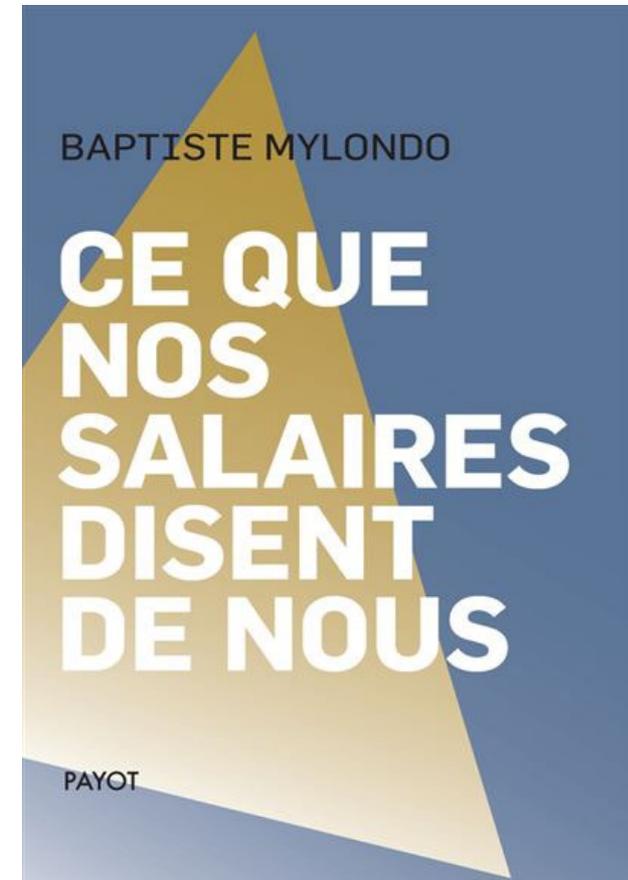
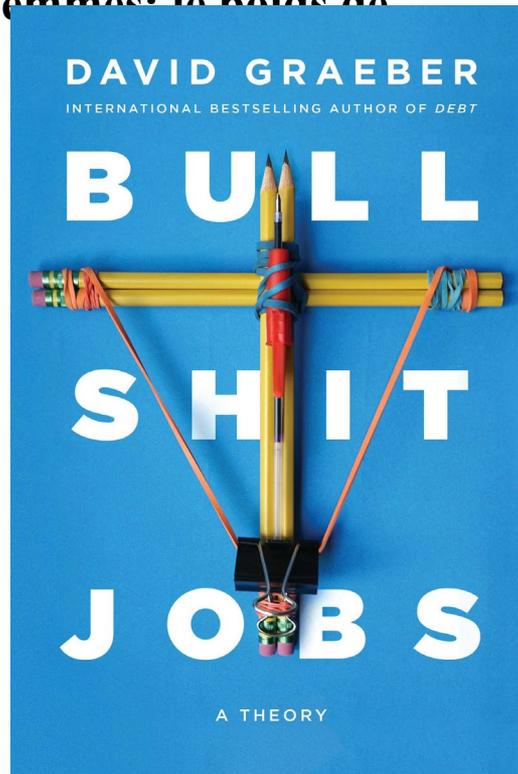
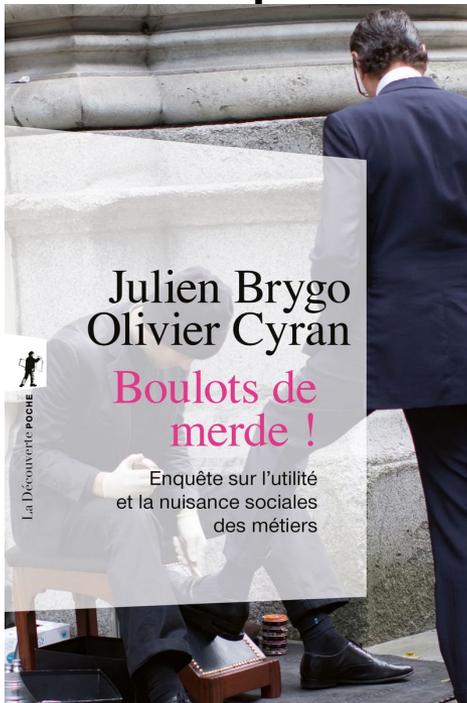


## La valeur du travail essentiel

Emploi et questions sociales dans le monde 2023

## Quatre explications à l'écart entre l'utilité sociale des métiers et les salaires

1. Le salaire tient compte de la demande
2. Le salaire élevé compense le sentiment d'inutilité, ou achète la bonne conscience
3. Le faible pouvoir de négociation au sein du précaire
4. La surreprésentation des femmes: le poids de



A photograph of a dirt path winding through a dense forest of tall, thin trees with vibrant green foliage. The path is covered in fallen leaves and leads into the distance. The word "MERCI" is written in white, serif capital letters on the left side of the image.

MERCI