



Brève présentation de la recherche

LE DEUIL AU TRAVAIL

Les modalités de soutien au deuil en entreprise et leur impact sur le vécu des employés endeuillés

Requérant principal:

Marc Antoine Berthod, professeur
HES-SO Valais, domaine Santé Social, Sion
Dès le 1 mars 2009,
Haute école de travail social et de la santé (EESP), Lausanne.

Collaborateurs scientifiques:

António Magalhães de Almeida, assistant de recherche
HES-SO Valais, domaine Santé Social, Sion
Corinne Bonvin, psychologue, Centre François-Xavier Bagnoud, Sion

Financement:

Fonds stratégique HES-SO ; HES-SO Valais
Résar – Réseau d'études appliquées des pratiques de santé, de Réadaptation/(ré)insertion
Avril 2007 – Décembre 2009

Mots-clés:

Mort, deuil, travail, activité professionnelle, ressources humaine, gestion du personnel, soutien psychologique, anthropologie

Présentation

Lorsqu'une personne active professionnellement est touchée par la mort d'un proche, elle bénéficie légalement de quelques jours de congés, selon le degré de parenté qui la liait au défunt. Si cette disposition juridique accorde le temps minimum nécessaire aux employés pour effectuer les arrangements funéraires, veiller le disparu, participer aux funérailles et commencer le deuil, elle officialise aussi le statut d'endeuillé dans l'environnement professionnel. Depuis les années 1940 en effet, comme l'a signalé le sociologue Lois Pratt (1981) à propos des sociétés américaines, de nombreuses entreprises ont progressivement adapté et uniformisé leurs réglementations en transformant le pouvoir discrétionnaire des patrons à distribuer des jours de libre en un droit des employés à quitter leur poste pour une durée bien déterminée en cas de décès. En ce sens, le deuil d'un collaborateur – celui d'un parent proche uniquement, car celui d'un ami peut rester tacite (Doka 2002) – peut être ouvertement déclaré et institutionnellement cadré.

Ce laps de temps légal protège le collaborateur endeuillé durant la courte période qui suit immédiatement le décès d'un proche mais ne couvre pas le processus de deuil. Réintégrant rapidement son poste, l'employé est dès lors amené à gérer un ensemble d'émotions au sein de l'institution où il travaille ; il doit continuer à répondre aux exigences professionnelles ou, du moins, parvenir à les négocier avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, sur un mode informel bien souvent. Dans cette perspective, il importe de se demander comment les employés en deuil vivent leur retour au travail ? Quelles sont les directives et les ressources institutionnelles à leur disposition ? Quelles sont leurs attentes à l'égard de leur entreprise et de leurs collègues ? Quand et à quelles conditions l'activité professionnelle peut-elle favoriser le travail de deuil ou, à l'inverse, le compliquer ? Corollairement, qu'est-ce qui peut conduire l'endeuillé à solliciter un soutien psychologique et le pousser vers une prise en charge médicalisée de son deuil ?

Notre recherche s'est appliquée à répondre à ces différentes questions, que la littérature a plutôt l'habitude de traiter sous l'angle de la mort d'un collègue au sein même des entreprises. Si cette littérature offre de nombreuses informations utiles pour comprendre la façon dont les institutions font face à ces événements dramatiques, elle ne dit pas grand-chose des croisements et superpositions entre les sphères intime, personnelle, privée, publique et collective en la matière. A partir de quand les collaborateurs d'une entreprise estiment-ils trop interférer avec la vie hors-travail d'un endeuillé ? Quelles formes de rationalisation sont souhaitables pour gérer et soutenir le deuil d'un collègue ? Quelles exigences professionnelles les employeurs jugent-ils raisonnables d'attendre de collègues souvent fragilisés sur un plan psychologique ? Pour aborder l'ensemble de ces interrogations et en définir leurs contours, nous avons poursuivi trois objectifs distincts au cours de notre étude, menée en Valais francophone auprès d'une série de moyennes et grandes entreprises – soit celles employant plus de cinquante personnes – et auprès d'employés endeuillés : 1. Dresser l'état des lieux de la problématique du deuil au travail ; 2. Identifier les modalités et les acteurs du soutien au deuil dans les entreprises ; 3. Interviewer les personnes endeuillées professionnellement actives.

En visant ces trois objectifs, nous cherchons à combler une lacune scientifique sur la question du deuil au travail et souhaitons mieux faire connaître une problématique qui, même si elle est parfois abordée de front dans la littérature anglo-saxonne (Barski-Carrow 1999 ; Charles-Edwards 2005 ; Eyetsemitan 1998 ; Wolfelt 2005), reste largement méconnue dans les milieux francophones, en Suisse romande notamment. Notre étude fournit ainsi des données originales et spécifiques sur la façon dont le deuil est vécu dans différents secteurs d'activités. Les apports théoriques, descriptifs et pratiques que nous amenons à travers elles peuvent revêtir un intérêt pour les cadres des ressources humaines ainsi que pour les psychologues actifs dans le soutien au deuil ; ils peuvent également servir aux endeuillés qui souhaitent comparer leurs expériences et y trouver matière à réflexion pour mieux saisir les enjeux relatifs à leur propre situation. Sur le plan de l'enseignement enfin, ces mêmes apports

permettent d'actualiser certaines connaissances sur le deuil ; ils préparent les futurs professionnels – en assistance sociale, en gestion des ressources humaines ou en santé communautaire – susceptibles d'être confrontés à cette problématique.

Nous précisons par ailleurs que notre recherche s'inscrit dans l'un des axes programmatiques du RéSaR – Réseau d'études appliquées des pratiques de Santé, de Réadaptation/(ré)insertion – qui est l'un des quatre réseaux de recherche et organes de financement du domaine Santé et Social de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale. Cet axe, intitulé « Progrès scientifiques et techniques, médicalisation, conséquences sur les usagers et les professionnels », vise à documenter, entre autres thématiques, l'émergence de nouveaux problèmes sociaux et de santé résultant de la redéfinition de seuils et critères diagnostics, et de l'extension du champ d'intervention psychosociale et des expertises qui en découlent.

Dans cette ligne, notre recherche croise les regards des cadres des ressources humaines, des acteurs du soutien au deuil – tant le personnel des entreprises que les professionnels de l'accompagnement (notamment les psychologues) – et les collaborateurs endeuillés ; elle s'intéresse à un moment spécifique et risqué de retour dans le monde du travail en portant éclairage sur des situations qui se trouvent en amont des prises en charge médicalisées d'employés endeuillés. Mettant en relief les attentes et conceptions des différents acteurs sur le vécu du deuil en entreprise, elle présente la façon dont la 'normalité' du deuil se constitue via tout un ensemble d'expressions, de gestes et de discours qui conditionnent le retour des employés endeuillés au sein de leur entreprise. Notre recherche, qui traite la dimension thanatologique de la santé au travail, s'inscrit donc clairement dans l'axe thématique précité.

Diffusion et communication des résultats de la recherche

Publication d'articles

Berthod, M. A., 2009, « Le quasi-accompagnement des employés en deuil au sein des entreprises », in *Pensée plurielle*, No 22, dossier sur l'accompagnement, (sous presse).

Berthod, M. A., 2009, « Bereaved employees, professional activity and pain of loss », in D. Cooley and S. Lloyd (eds.), *Re-Imaging Death and Dying*, Oxford: Interdisciplinary Press, (sous presse).

Berthod, M. A., 2009, « Entre psychologie de la perte et anthropologie du deuil : notes pour l'étude du deuil », in *Journal des anthropologues*, Nos. 116-117, dossier Anthropologie, psychanalyse et Etat : regards cliniques sur les terrains, pp. 159-180.

Communications scientifiques

Berthod, M. A., Magalhães de Almeida, A., 2009, « Annoncer et accompagner le deuil au travail : entre règlements, cas par cas et invention au quotidien », colloque de la société suisse d'ethnologie, Université de Neuchâtel, 14 novembre.

Berthod, M. A., Magalhães de Almeida, A., 2009, « Reprendre son activité professionnelle après la perte d'un proche: points de vue croisés des entreprises et des employés endeuillés », 'Planète Recherche', Haute école de travail social et de la santé, EESP, Lausanne, 16 juin.

Magalhães de Almeida, A., 2008, « Quel deuil se cache derrière quel employé? », Colloque de la société suisse d'ethnologie, Haute école de travail social, Genève, 21-22 novembre 2008.

Berthod, M. A., 2008, « Bereaved employees, professional activity and pain of loss », colloque international « Making Sense of Death and Dying », Salzburg, 3-5 novembre.

Berthod, M. A., Magalhães de Almeida, A., 2008, « Les entreprises face au deuil de leurs collaborateurs », communication présentée lors de la 2ième conférence internationale sur le temps 'Rupture, finitude, mort et management', 25 et 26 juin, Université de Bretagne occidentale, Brest.

Berthod, M. A., Magalhães de Almeida, A., 2008, « Vivre un deuil au travail », 'Recherche-Midi' de l'Institut Santé & Social, HES-SO Valais, 29 mai.

Organisation de journées scientifiques

Organisation d'un panel d'une journée lors du colloque annuel de la Société suisse d'ethnologie (SSE), intitulé « Les transformations en train de se faire: lorsque l'annonce se fait événement, 13-14 novembre 2009. Avec des présentations de : Jean-Pierre Olivier de Sardan; Marc Augé; Angelica Wehrli; Antonio Magalhaes de Almeida; Marc Antoine Berthod; Sylvie Fainzang; Rose-Anna Foley; Yazid Ben Hounet; Giada de Coulon.

Organisation d'un panel d'une journée lors du colloque annuel de la Société suisse d'ethnologie (SSE) intitulé « Les terrains du proche sont-ils des pièges méthodologiques ? », 21-22 novembre 2008. Avec des présentations de: Sandrine Musso; Christine Pirinoli; Slimane Touhami; Murielle Pott; Annick Anchisi; Antonio Magalhaes de Almeida; François Kaech.