

Aimer son travail nuit-il à la santé ?



Résumés des ateliers

Table des matières

<u>ATELIER 1 – AMOUR DU TRAVAIL ET MISE EN DANGER</u>	<u>4</u>
TSCHUDI Danusia	4
SANDOVAL Amélie	5
MOUROUX Capucine	5
<u>ATELIER 2 – LES AMBIGUÏTÉS DU « BIEN-ÊTRE » AU TRAVAIL</u>	<u>7</u>
DESCLOUX Gilles, DUC Barbara, LAMAMRA Nadia et ROMANENS Mathilde	7
BAUVET Sébastien	7
<u>ATELIER 3 – ENGAGEMENT ET SENS DU TRAVAIL</u>	<u>9</u>
BODELET Claire	9
LACOURT Isabelle, COUTEAU Valérie et LALOY David	9
SCHALCK Claudine	10
<u>ATELIER 4 – LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL</u>	<u>11</u>
MEIGE Claire	11
VOUTHIER Lilou	11
BARBE Mylène	12
<u>ATELIER 5 – SENTIMENT VOCATIONNEL ET SANTÉ AU TRAVAIL</u>	<u>13</u>
DUPRE Lucie, PETIT Sandrine et VERGOTE Marie-Hélène	13
ISCHER Patrick et MARTINELLI Aris	13
TROTTIER Mélanie et LEFRANCOIS Mélanie	14
<u>ATELIER 6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE</u>	<u>16</u>
DERUELLE Farah	16
PHILIPPE Julia	16
<u>ATELIER 7 – STRATÉGIES COLLECTIVES DE RÉSISTANCE</u>	<u>18</u>
LEFRANCOIS Mélanie et al.	18
QUILLEROU Edwige et VAN DE WEERDT Corinne	18
<u>ATELIER 8 – RISQUES ET VIOLENCES AU TRAVAIL</u>	<u>20</u>
LEMOZY Fabien	20
DALL'AGNOLA Anne-Lise	20

KLEIN Nicolas	22
<u>ATELIER 9 – SOUFFRANCE DANS LE TRAVAIL SOCIAL</u>	23
BOURQUE Mélanie, BARBE Mylène et GRENIER Josée	23
LADREYT Sébastien	23
TCHUINDIBI Laurence, MARION Elodie et DESBIENS Nadia	24
<u>ATELIER 10 – JUSQU’À LA MORT... SUICIDES AU TRAVAIL</u>	25
MUDRY Amandine, ANDELA Marie et TRUCHOT Didier	25
DAVIERE Romain	25
BENOIST Sandrine	26
<u>ATELIER 11 – « BEAU TRAVAIL » ET « SALE BOULOT »</u>	27
AUBRY Agnès, BOUVET Marlène et PICHONNAZ David	27
LARTIGUE Aurore	27
RIEL Jessica	28
<u>ATELIER 12 – STRATÉGIES POUR « TENIR » AU TRAVAIL</u>	29
SPOSITO-TOURIER Maylis, BOREL Myriam et LAMBERT Bérénice	29
CALLEN Clémentine	29
REMERY Vanessa et al.	30
<u>ATELIER 13 – SANTÉ ET TRAVAIL DU CARE</u>	32
REMERY Vanessa et al.	32
AUGER Myriem	32
CARDOSO Auréline et IORI Ruggero	33
<u>ATELIER 14 – LA « PASSION » COMME PROTECTION DE LA SANTÉ ?</u>	35
BELANGER Cloé	35
MARIAUD Hélène	35
CAROLY Sandrine et LANDRY Aurélie	36
<u>INFORMATIONS PRATIQUES</u>	37

Atelier 1 – Amour du travail et mise en danger

TSCHUDI Danuscia

Centro Competenze lavoro, welfare e società, DEASS, SUPSI

« Quelle est la relation entre la passion pour le travail, l'épuisement et la maladie ? Analyse des facteurs de risques et des ressources pour la santé au travail des artistes de la scène suisse italienne »

Résumé :

Objet de la recherche et problématique

Dans cette contribution, nous répondrons aux questions suivantes :

Comment évoluent les états de santé des artistes dans les différentes phases de leur vie et de leur parcours professionnel ?

Quels sont les facteurs de risque et les ressources pour la santé au travail des artistes de la Suisse italienne ?

Quel rôle joue la passion pour le travail ? S'agit-il d'un facteur de protection ou alors d'un facteur d'accélération pour les problèmes de santé des artistes de la scène ?

Terrain et méthodes :

Notre contribution se base sur les données relatives à la santé des artistes du projet "Building a Character. Image and actuality of the performing arts professions in Italian-speaking Switzerland" réalisé par l'Accademia Teatro Dimitri en collaboration avec le DEASS de la SUPSI et différents partenaires actifs dans les arts de la scène en Suisse italienne.

Grâce au plan d'échantillonnage « Respondent Driven Sampling RDS », nous avons réalisé 20 entretiens basés sur un calendrier de vie et une centaine d'entretiens incluant un questionnaire et quelques questions qualitatives à des artistes de la scène actifs ou résidents en Suisse italienne pour photographier leur réalité professionnelle.

Résultats principaux :

Outre à des problèmes de santé physique spécifiques à certains domaines des arts de la scène (p.ex. danse, cirque) ; des problèmes de stress, d'épuisement et de burn-out ont été relevés qui sont dus aux caractéristiques des professions des arts de la scène, aux conditions de travail spécifiques présentes dans la Suisse italienne mais aussi à des événements qui surviennent en dehors de la profession comme p.ex. dans la vie de famille qui peuvent avoir un effet boule de neige sur le travail et sur la santé. Nous mettrons en exergue les différences de genre qui émergent à ce propos mais aussi les ressources que les artistes déploient pour y faire face (p.ex. le rôle des collectifs d'artistes). Nous analyserons ensuite le rôle de la passion pour le travail dans la perception du fait qu'une situation de travail soit plus ou moins soutenable. L'insoutenabilité « ne doit (...) pas être comprise dans son sens premier et absolu (ce qui est insupportable, intolérable) mais comme un processus graduel et dynamique, entre un état latent (pénibilités, souffrances, doutes, appréhensions...) et un état effectif (dépression, invalidité, défection, sortie du métier...) ».

Nous estimons que les résultats de cette contribution seront intéressants non seulement pour les professions des arts de la scène mais aussi révélateurs des transformations de la relation au travail qui adviennent aussi dans d'autres secteurs professionnels.

SANDOVAL Amélie

Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD), Le Cnam

« L'engagement au travail, ressource ou obstacle pour la santé ? »

Résumé :

Dans le cadre d'un travail doctoral, mené en contrat CIFRE1, dans un service municipal de la propreté auprès de chefs d'équipe d'éboueurs et de leur ligne hiérarchique, nous avons entrepris d'explorer les dynamiques d'engagement et de désengagement au travail (Sandoval, 2020). Cette intervention-recherche, qui s'inscrit méthodologiquement et théoriquement dans le champ des cliniques du travail (Clot et Lhuillier, 2010a, 2010b) et plus spécifiquement dans la perspective de la clinique de l'activité (Clot, 2008 ; Kostulski, 2010), nous a amenée à soutenir qu'engagement au travail et santé n'étaient pas synonymes, contrairement à un point de vue couramment admis et classiquement véhiculé dans la littérature scientifique et la littérature professionnelle spécialisée (e.a. Dagenais-Desmarais et Privé, 2010 ; Lecomte, 2019 ; Maslach et Leiter, 2011).

En nous appuyant sur un ensemble de données cliniques et qualitatives, issues d'observations, d'entretiens, d'autoconfrontations simples et croisés et de réunions collectives, menés dans le cadre de cette recherche, nous donnerons à voir la complexité des rapports possibles entre engagement, désengagement et santé au travail. Engagement et désengagement peuvent en effet se concevoir comme des dynamiques singulières et parfois paradoxales de mobilisation de soi dans l'activité, liées au contexte organisationnel et institutionnel dans lequel elles se déploient, pouvant varier en fonction des moments, des situations et des personnes, et ayant des effets contrastés sur la santé des professionnels.

Nous montrerons notamment comment l'engagement au travail peut user et fragiliser les professionnels, quand il s'impose à eux, sans marge de manoeuvre ou ajustement possible, comme une nécessité pour pallier les défaillances de l'organisation du travail et/ou le manque de moyens pour

réaliser un travail de qualité. L'engagement ne participe alors plus à la construction d'une santé qui, telle que Lhuillier et Gaudart (2014) propose de la conceptualiser, permet aux sujets, dans une forme de lutte créatrice et inventive, de se dégager de la rigidité des contraintes externes et internes pour créer de nouveaux possibles. Il contribue au contraire à enfermer les professionnels dans des conduites rigidifiées qu'ils n'interrogent plus et semblent les seules possibles pour essayer de (re)trouver une forme d'efficacité et de sens dans leur travail.

Nous nous appuierons plus particulièrement sur la situation d'un des professionnels avec lesquels nous avons travaillé. Ce dernier s'est révélé s'impliquer beaucoup et très personnellement vis-à-vis des usagers pour régler certains problèmes de malpropreté, mais y faire l'expérience répétée de la confrontation à des obstacles récurrents, de l'impossibilité d'agir et de l'absence de réponses à ses demandes de moyens adaptés. Nos analyses amènent à faire l'hypothèse que cet investissement singulier et les aménagements défensifs construits pour « tenir » dans cette situation étaient subjectivement particulièrement coûteux pour lui et délétères pour sa santé.

MOUROUX Capucine

Université Toulouse 2 Jean Jaurès - Certop

« Sous pression : aimer son travail malgré les dangers chimiques. Le cas des ouvriers et ouvrières de la construction aéronautique »

Résumé :

Cette communication s'appuie sur une enquête ethnographique menée en immersion incognito pendant six mois, d'abord en formation, puis en tant qu'ajusteuse-monteuse sur une ligne de production pour un grand donneur d'ordres de l'aéronautique. Complétée par une cinquantaine d'entretiens avec divers acteurs du secteur productif, cette étude met en lumière un paradoxe central : dans ce milieu industriel, l'amour pour son travail s'accompagne de la peur de perdre son emploi. Dans cette entreprise à très bonne réputation à Toulouse, le badge arboré par les travailleur.ses constitue un véritable signe de distinction, y compris parmi les ouvriers et ouvrières. Cependant, cet attachement au travail se conjugue avec des conditions qui mettent gravement en danger leur santé :

les employé.es sont quotidiennement exposé.es à des substances classées cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques. Bien que ces risques soient identifiés, leur gestion reste marquée par des compromis managériaux au détriment d'une réelle prévention, comme l'a analysé Thébaud-Mony (2008).

Le paradoxe soulevé par Pierre Trinquet – « mettre en danger son intégrité physique, voire sa vie, pour son "patron" ? » – trouve ici un écho particulier. Dans ce contexte, les directions économiques déploient des stratégies managériales qualifiées de « recours à la force » : une approche visant non pas à prévenir les risques, mais à réprimer les préoccupations des travailleur.ses et à détourner leur attention des dangers chimiques. Ces mécanismes incluent la non-reconduction des contrats, des mensonges, la dissimulation des risques ou encore l'interdiction d'accès aux équipements de protection individuelle.

Cette logique de répression est renforcée par un processus de sélection, où la précarité joue un rôle central. Les intérimaires, soumis à des pressions importantes, ne décrochent un CDI qu'après un parcours semé d'obstacles : dix-huit mois et plusieurs contrats d'intérim, ou trois années en CDI-intérim. Comme l'ont montré Pialoux et Beaud (1993), la menace constante du chômage ou l'espoir d'une embauche définitive contraignent les salarié.es à accepter des postes dangereux, souvent sans formation adéquate, et à céder aux pressions hiérarchiques et temporelles (Frigul, 2015).

Dans ce contexte managérial, conserver son emploi va de pair avec le fait d'adhérer à la culture d'entreprise, de prouver que l'on aime son emploi et plus encore, de montrer que l'environnement de travail ne fait pas peur - malgré les nombreux risques, en particulier chimiques. Ces mécanismes participent à une élimination progressive des profils jugés incompatibles avec le « mindset » de l'entreprise, pour reprendre le terme utilisé par les managers. Cette notion, floue mais déterminante, illustre les effets de ce que Danièle Linhart (2021) appelle la « modernisation managériale » : une transformation des rapports au travail qui vise à mieux dissimuler la subordination par une implication intime des salarié.es à leur travail. Cela permet de masquer les risques invisibles tout en imposant un attachement paradoxal à des conditions dangereuses.

Cette communication souhaite explorer le paradoxe entre l'amour du travail, cultivé par des contraintes, un attachement identitaire fort, et la mise en danger de la santé des travailleur.ses, révélant les stratégies managériales déployées pour maintenir cet équilibre fragile et contraignant, sur le terrain d'une industrie encore peu étudiée : l'aéronautique.

Atelier 2 – Les ambiguïtés du « bien-être » au travail

DESCLOUX Gilles, DUC Barbara, LAMAMRA Nadia et ROMANENS Mathilde

Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP

« Lorsque la transmission des savoirs de santé empêchée fait souffrir »

Résumé :

La formation professionnelle duale est la filière post-obligatoire la plus empruntée en Suisse (SEFRI, 2022). Elle se caractérise par une formation en alternance entre école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises (CIE). Par sa forte imbrication avec le monde du travail, elle constitue un espace de socialisation incontournable aux savoirs de santé et sécurité au travail (SST). Cette contribution, fondée sur une recherche en cours sur la santé au travail des apprenti-e-s comme impensé de la socialisation professionnelle (FNS N°10001A_200746), mettra l'accent sur les personnes formatrices en école, en entreprise et aux CIE.

Les premiers résultats de cette recherche révèlent l'invisibilisation des savoirs de santé dans les cadres législatifs et les plans de formation (Lamamra et al., à paraître). En outre, les entretiens collectifs avec les apprenti-e-s et des acteurs et actrices de la surveillance et de l'accompagnement (commissaires, médiateur-ice-s, infirmier-ère-s scolaires, etc.) révèlent des arguments dérogatoires à la SST. Cette contribution explore la tension vécue par les personnes formatrices entre leur volonté de « bien former » en transmettant des savoirs de santé et un contexte de formation dans lequel ces savoirs restent secondaires. Elle pose l'hypothèse selon laquelle cette tension peut être source de souffrance éthique (Dejours, 1998).

Cette contribution repose sur une analyse de contenu thématique (Bardin, 1986) de 54 entretiens individuels semi-structurés réalisés en Suisse romande avec des personnes formatrices de cinq métiers : assistant-e en soins et santé communautaire, coiffeur-se, cuisinier-ère, gestionnaire du commerce de détail, peintre en bâtiment.

Le premier volet des résultats portera sur les obstacles à la transmission des savoirs de SST dans chacun des contextes de formation. Outre la pression à la productivité et à des savoirs de métier jugés prioritaires (Duc & Lamamra, 2022), les formateurs et formatrices en entreprise font face à la culture de métier de leur secteur et aux stratégies défensives y relatives (Dejours, 1998 ; Denave & Renard, 2019 ; Kergoat, 2006 ; Molinier, 2013). Les formateurs et formatrices des CIE connaissent une situation différente : si des modules *ad hoc* de SST existent, ils leur semblent peu intégrés aux savoirs professionnels et avoir un impact limité en entreprise. Les enseignant-e-s de culture générale, ayant peu d'informations sur les règlements spécifiques aux métiers enseignés et manquant parfois de réseau, ne perçoivent pas les questions de SST comme étant de leur ressort. Elles et ils s'en remettent souvent aux enseignant-e-s de branches professionnelles qui, pour leur part, se heurtent à leur accès limité aux entreprises. Ainsi, ces agents de socialisation sont, pour diverses raisons, empêché-e-s de transmettre efficacement les savoirs de SST.

Le deuxième volet des résultats examinera comment ces individus vivent et appréhendent ces obstacles. Il mettra en lumière la souffrance éthique qui en résulte, ainsi que les diverses stratégies pour y faire face : position de retrait, voire démission, aménagement d'espaces pour aborder la SST, ou tentative de faire évoluer le système de formation et intégrer ces enjeux à la pratique professionnelle.

La discussion portera sur la manière dont l'impossibilité de transmettre les savoirs de santé constitue, en tant que « travail empêché » (Clot, 2006), un vecteur d'atteinte à la santé mentale. Cette situation peut conduire à un dilemme éthique : transmettre des savoirs professionnels partiels, ou subvertir les prescriptions institutionnelles (plans de formation, normes et cultures de métiers, etc.) pour tenter de mieux intégrer les savoirs de SST.

BAUVET Sébastien

Responsable de recherche (Association Article 1, Paris)

« Bien-être au travail : apports et limites de la reconnaissance des soft skills »

Résumé :

Le bien-être professionnel, dont le champ apparaît plus large que celui de la santé, est un concept multidimensionnel qui désigne l'état général de satisfaction, de confort et de fonctionnement optimal d'un individu dans son milieu de travail. D'un point de vue sociologique, il ne se limite pas à la santé physique ou mentale, mais intègre les dimensions sociales, organisationnelles et culturelles du travail. Il implique donc de nombreux facteurs d'appréciation de l'expérience professionnelle, en particulier le contexte de travail, les relations au travail et la contribution à l'estime de soi que la vie professionnelle est parfois capable d'apporter.

Parmi les outils ou les concepts favorisant l'engagement au travail, les soft skills (ou compétences transversales non techniques), dont le pouvoir normatif professionnel s'étend depuis une dizaine d'années (Bauvet, 2022) sont censées jouer un rôle crucial dans la promotion du bien-être au travail, en influençant directement la qualité des interactions sociales, la gestion des émotions, et la manière dont les individus s'adaptent à leur environnement professionnel. Ces compétences, qui incluent des capacités comme la communication, l'intelligence émotionnelle, la gestion du stress ou la collaboration, permettraient de naviguer efficacement dans les défis du travail moderne. Si cette logique s'est intégrée aux processus de recrutement (Marchal, 2015), elle existe également comme norme miroir dans le cours du travail, en tant qu'outil (symbolique) de reconnaissance des compétences dans un cadre professionnel à des fins de valorisation des parcours, avec comme paradoxe seulement en apparence l'inscription dans les processus discursifs et pratiques de subjectivation du travail (Boltanski, Chiapello, 1999 ; Linhart, 2008) et dans le portage individuel de carrière morcelées

où ces compétences transversales seraient également transférables d'un contexte professionnel à un autre. Or la reconnaissance des soft skills est portée par les discours d'autres acteurs mettant en avant leur contribution à la construction d'une employabilité et d'une professionnalité contre les recrutements fondés sur les inégalités sociales (concurrence des formations et des expériences, discriminations liées aux rapports sociaux, etc.). Il s'agit de saisir l'opposition entre deux visions des soft skills, l'une prise dans une perspective curriculaire et formative, supposée favoriser un bien-être professionnel par-delà les variations des contextes de travail, autorisant ainsi une distance critique vis-à-vis d'éléments négatifs davantage conscientisés par les individus, et l'autre prise dans une perspective applicative et utilitariste où elles demeurent une ressource stratégiquement utilisée par les employeurs avant même d'être un levier d'appropriation légitime (et heureux) du travail.

En amont de l'analyse de ces mécanismes, il s'agit de comprendre comment les soft skills s'inscrivent dans une lecture spécifique du travail, et dans quelle mesure leur rattachement à des contextes, des activités et des tâches précises constitue un outil de reconnaissance et porteur de bien-être professionnel apprécié dans la construction d'un parcours. Cette communication s'appuie sur l'exploitation de la base de données d'une plateforme numérique d'un outil de valorisation des soft skills comportant plusieurs milliers de profils, destinées aux publics en début d'insertion professionnelle à travers l'analyse automatisée de leurs expériences antérieures, notamment les jobs étudiants. En analysant les éléments développementaux d'une expérience (responsabilité, prise de décision, travail en équipe, motivation initiale, etc.) et les outputs associés en termes de soft skills à l'aune des caractéristiques sociales et des catégories d'expériences des individus, on constate qu'une partie des soft skills est socialement située et on peut alors faire l'hypothèse que leur exploitation à des fins managériales fait l'objet d'importantes différenciations, entre certaines compétences liées aux représentations dominantes des normes contemporaines d'engagement au travail et d'autres propres à l'appropriation individuelle et collective d'une activité produisant le réel du travail (Dejours, 2013) mais dont les mécanismes de reconnaissance divergent fortement.

Atelier 3 – Engagement et sens du travail

BODELET Claire

INSERM/Iris (Ehess), CSO (Sciences Po)

« “Mettre son clown au service d’une cause”. Les formes négociées de l’engagement des clowns à l’hôpital »

Résumé :

Cette proposition porte sur un groupe d’artistes encore peu connus des sciences sociales : les clowns à l’hôpital. Elle vise à montrer que cette activité repose sur des formes d’engagement négociées entre la recherche de sens professionnel (« mettre son clown au service d’une cause ») et la réalité concrète du travail. En effet, à l’hôpital, les clowns travaillent dans une interaction directe avec chaque enfant. Dans ce cadre, ils et elles doivent faire face à des situations qui comportent des risques émotionnels plus ou moins importants (Bonnet, 2020) et qui peuvent mettre en péril leur maintien dans l’activité. En quoi consiste concrètement le métier de clown à l’hôpital ? Comment ces clowns sont-ils et elles organisés ? Et comment parviennent-ils et elles à durer dans cette activité ?

Pour répondre à ces questions, je m’appuierai sur une ethnographie menée dans le cadre de ma thèse en CIFRE avec l’association française Le Rire Médecin (Bodelet, 2020). Entre 2014 et 2018, j’ai suivi pendant plusieurs mois des duos d’hommes et de femmes clowns dans deux hôpitaux (services de pédiatrie générale, urgences, oncologie et neurologie pédiatriques), et j’ai occupé un poste à mi-temps au siège de cette association (où mon rôle consistait principalement à concevoir les plannings des clowns). Pour compléter ce terrain, j’ai également participé moi-même à un stage de formation de douze jours qui visait à initier des artistes déjà en exercice aux techniques du jeu clownesque.

De cette façon, je montrerai d’abord que le métier de clown à l’hôpital repose sur un important travail émotionnel (Hochschild, 1983) que ces artistes apprennent à réaliser au moyen d’outils spécifiques à leur groupe professionnel comme le nez rouge (« le plus petit masque du monde ») mais aussi des formes d’organisation typiques de l’emploi des artistes. En effet, l’activité de clown à l’hôpital n’est pas une activité qui s’exerce à temps plein mais plutôt une partie de leur « portefeuille d’activités » (Menger, 2009). Dès lors, chacun·e doit apprendre à utiliser la multi-activité comme un levier dans la gestion des émotions du travail à l’hôpital (« pour se nourrir d’autres horizons »). Par la suite, j’analyserai le rôle central de l’organisation-employeur dans la régulation de l’engagement des clowns. En effet, cette activité est aujourd’hui organisée par des associations qui recrutent et rémunèrent les clowns pour leurs journées à l’hôpital. Elles peuvent alors aussi bien contraindre les formes d’engagement des artistes (avec des règles qui limitent, par ex., le nombre de jours de travail dans la semaine) que l’encourager. Pour cela, elles ont développé des dispositifs d’« accompagnement » qui sont assez inédits dans le monde des arts comme le coaching. Ces derniers portent alors sur des dimensions de l’activité que les clowns ont appris à aimer durant leur socialisation professionnelle : ici, la création de leur propre personnage et son perfectionnement.

LACOURT Isabelle, COUTEAU Valérie et LALOY David

Haute Ecole Louvain en Hainaut - Helha

« Travailler dans des dispositifs sociaux innovants : entre amour et soutenabilité »

Résumé :

Notre communication présentera les résultats d’une recherche sur la soutenabilité du travail dans des dispositifs d’innovation sociale.

Un travail soutenable est un travail capable de « régénérer et développer les ressources humaines et sociales qu’il mobilise » et qui permet le « maintien dans les situations de travail tout au long d’une vie professionnelle » (Vendramin & Parent-Thirion, 2019). La santé est donc intimement liée à la soutenabilité du travail dont elle constitue d’ailleurs une des dimensions (Vendramin et al., 2012).

Notre terrain de recherche est composé de 10 dispositifs d’innovation sociale choisis selon différents critères : une intention de répondre à des besoins sociaux non couverts ou insuffisamment ; une importance accordée au collectif (dans les modes de gouvernance, dans la prise en compte des savoirs des usagers et dans le travail en réseau et intersectoriel) ; le développement d’une posture de l’« aller vers » (Janvier, 2023) dans le travail social proposé et enfin la volonté de mettre en place des pratiques de travail social « en rupture avec l’existant ». Ces dispositifs constituent donc des contextes de travail particuliers.

Des récits de vie ont été réalisés auprès d’une trentaine de travailleur·euses sociaux·ales employés dans ces dispositifs. La plupart du temps, deux rencontres ont été menées avec chaque travailleur·euse : une première afin de recueillir le récit de vie et une deuxième afin de restituer l’analyse de ce récit de vie sur base d’un schéma. L’analyse de ces récits montre que ces professionnel·les sont particulièrement engagés dans leur travail. Ils sont nombreux à justifier cet engagement en mobilisant un vocabulaire relevant d’un registre affectif, voire « amoureux ».

Dans cette communication, nous tenterons de montrer comment les travailleur·euses sociaux·ales rencontrés gèrent cet amour de leur travail et leur engagement dans celui-ci. Cet engagement semble être un facteur de soutenabilité. Pourtant, les réalités professionnelles vécues par ces travailleur·euses n’en sont pas moins compliquées, notamment d’un point de vue émotionnel, du fait de la confrontation à la détresse des bénéficiaires et à l’urgence de leurs besoins. Alors qu’est ce qui leur permet de « tenir » et notamment de considérer leur travail comme étant soutenable ? A l’inverse, qu’est ce qui tend à rendre ce travail insoutenable ? Ces questions seront au centre de notre communication. Nous mettrons en évidence plusieurs facteurs qui semblent garantir une soutenabilité du travail dans ces dispositifs (tels

que le cadre de travail, le sens du travail, les valeurs partagées par l'équipe, l'autonomie dans le travail, une organisation flexible, etc). Par ailleurs, la méthodologie du récit de vie nous permet de mettre en évidence en quoi certains éléments du parcours de vie des professionnel.les influencent la soutenabilité de leur travail.

SCHALCK Claudine

CNAM - Conservatoire national des arts et métiers, CRTD - Centre de recherche sur le travail et le développement

« Le sens du travail chez les sages-femmes: entre plaisir, souffrance et subversion »

Résumé :

En France, malgré les réformes successives de périnatalité, les indicateurs de santé publique restent médiocres pour la santé des femmes comme des enfants¹. Les fermetures et fusions-restructurations de maternités ont presque divisé par deux leur nombre alors qu'elles concentrent la majorité des naissances ; l'ouverture de maisons de naissances étant restreinte et l'accouchement à domicile fortement découragé. Cependant, depuis 2009, les compétences des sages-femmes, de statut médical, ont été beaucoup élargies dans le suivi de la santé des femmes, notamment avec le suivi gynécologique de prévention, la santé sexuelle et reproductive avec tous les moyens de contraception et l'interruption volontaire de grossesse.

Dans ce contexte, en vue de comprendre le sens du travail chez les sages-femmes, dix entretiens non-directifs de recherche action ont été menés auprès de professionnelles en exercice libéral, territorial ou hospitalier, également actives dans dix organisations professionnelles différentes. Tous les entretiens témoignent d'un fort engagement professionnel individuel et collectif avec une recherche de cohérence de sens entre les valeurs mobilisées dans l'activité et les valeurs personnelles et privées.

Dans le plaisir pris à travailler, le travail prescrit, lié aux actes et aux compétences médicales d'une profession dédiée à ladite physiologie, ne prend cependant tout son sens qu'en fonction du travail réel effectué auprès des femmes. C'est à dire, pour les sages-femmes, dans l'accompagnement et la promotion de leur pouvoir d'agir pour leur santé, qu'elle soit sexuelle ou relative à leur maternité. Le travail réel apporte ainsi aux sages-femmes la satisfaction d'une activité où elles se sentent « vraiment utile » tandis qu'il leur procure une forte reconnaissance des femmes en retour.

Toutefois, il nécessite une temporalité d'écoute et de disponibilité qui n'est ni valorisée ni reconnue, voire même invisibilisée dans une hiérarchie des soins et leur organisation centrées sur l'hôpital et plus généralement sur la maladie et la pathologie.

Néanmoins, chez les sages-femmes, particulièrement à l'hôpital, les paradoxes grandissants entre les injonctions du travail prescrit et les conditions faites au travail réel, viennent altérer toujours davantage le sens du travail, et par là, leur qualité de vie et leur santé au travail : médicalisation croissante des naissances, manque d'alternatives, surcharge et intensité du travail, tâches concomitantes, morcelées et désobjectivées ou encore gestion comptable des soins et travail dégradé par manque de temps ou de moyens humains.

En réaction, quand ce n'est pas s'effondrer, fuir le travail ou de se désengager, les stratégies de subversion développées par les sages-femmes visent à lutter, individuellement et collectivement, pour l'émancipation des femmes dans les soins, et par-là, redonner du sens au travail par la reconnaissance et la valorisation du travail réel accompli auprès d'elles. Toutefois, profession féminine à 97,2 %², les sages-femmes sont conscientes des difficultés et des aléas de cette lutte pour retrouver du pouvoir d'agir dans l'activité alors qu'ils sont en miroir avec la condition faite aux femmes dans la société, en résonance avec les stéréotypes sociaux de genre ancrés dans la division du travail et des tâches, les hiérarchies professionnelles, le système de soin et son organisation.

Atelier 4 – Les transformations du travail

MEIGE Claire

Université de Fribourg

« Être caissière à l'ère de l'automatisation : Entre contraintes, ressources et sens du travail »

Résumé :

L'introduction progressive des caisses automatiques dans les enseignes commerciales transforme profondément le métier de caissière. Désormais, en plus de leur activité en caisse traditionnelle, ces salariées doivent également superviser une dizaine de caisses automatiques en simultané. Cette réorganisation du travail interroge la reconnaissance et la valorisation d'un métier devenu à la fois polyvalent et exigeant en termes de flexibilité.

Notre recherche, inscrite dans une perspective compréhensive en sociologie clinique du travail, interroge les transformations de ce métier sous trois axes principaux : les nouvelles pénibilités du travail, les ressources mobilisées par les caissières pour y faire face et le sens du travail dans ce contexte d'automatisation.

Premièrement, en mobilisant les concepts de « nouvelles pénibilités » (Linhart, 2009) et de « désintermédiation » (Le Garrec, 2021), nous analyserons les changements organisationnels et leurs conséquences sur les conditions de travail. Les caissières, sont soumises à une pression simultanée de leur hiérarchie, de la clientèle et de la technologie ; et doivent à la fois maintenir une vigilance constante et gérer des phases alternant un stress intense et de l'ennui. Cette évolution pose la question de la « qualité empêchée » (Clot, 2015) : Comment ces salariées composent-elles avec les contraintes pour préserver malgré tout leur éthique professionnelle ?

Deuxièmement, en étudiant les stratégies et marges de manœuvre des caissières, nous éclairerons les ressources individuelles et collectives qu'elles mobilisent pour faire face aux changements dans leur quotidien professionnel. L'objectif est de dépasser une vision fataliste des risques psychosociaux pour explorer les dynamiques de résilience et de réinvention du métier.

Enfin, nous explorerons la question du sens au travail, un sujet encore trop peu abordé lorsqu'il s'agit des emplois dits peu qualifiés. En articulant les notions de rapport instrumental et expressif au travail (Ferrerias, 2007), nous émettons l'hypothèse que, malgré des contraintes croissantes, le sens attribué à leur activité constitue une ressource essentielle permettant aux caissières de s'adapter aux mutations en cours.

Dans cette communication, nous présenterons les résultats intermédiaires d'une enquête réalisée auprès de caissières de supermarchés dans le canton de Vaud. À travers l'analyse de leurs récits, nous mettrons en lumière les tensions générées par une automatisation qui redéfinit profondément leur rôle, tout en interrogeant les formes de reconnaissance professionnelle auxquelles elles aspirent. Cette étude vise à enrichir la compréhension des dynamiques de transformation et d'adaptation au sein de métiers peu qualifiés, qui demeure essentielle pour décrypter les défis du monde du travail contemporain.

VOUTHIER Lilou

Laboratoire de Sociologie et d'Anthropologie (LaSA, UR3189) à l'Ecole doctorale SEPT

« Faire du corps mort son objet de travail : Stratégies collectives de défense et de légitimation chez les agent.es de chambre mortuaire »

Résumé :

La communication que je propose s'inscrit dans la réalisation de ma thèse qui porte sur la profession d'agent de chambre mortuaire. Cette recherche interroge le choix de cette profession et la manière dont elle est exercée en abordant la formation, la carrière, les conditions de transmission et les dynamiques entre les professionnels de ce service. Elle questionne également les ressources et les stratégies de défense collectives et individuelles qui permettent aux agents de résister aux difficultés propres à leur activité.

L'enquête repose sur une méthodologie qualitative, composée d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs et approfondis ainsi qu'une vingtaine d'observations non participantes des diverses tâches que réalisent les agents (autopsies, toilettes mortuaires, accueil des familles, tâches administratives...).

Cette recherche s'inscrit dans l'axe 1 car elle questionne les conséquences du rapport quotidien des agents à la mort, au corps mort et parfois abîmé, ainsi qu'à la souffrance des familles en deuil. Pour faire face à ces situations déplaisantes et susceptibles de constituer des risques émotionnels (Bonnet, 2018), les acteurs déploient plusieurs stratégies pour y résister :

- Le travail émotionnel leur permet de modifier les « images, les idées ou les pensées dans le but de changer les sentiments qui y sont rattachés (Hochschild, 2003 : 34).

- Pour réussir à modifier leur rapport aux corps et aux situations déplaisantes, les agents multiplient les statuts du corps en trois temps durant leur prise en charge : La personnification, la réification, la réhumanisation.

La thèse interroge également des problématiques proposées dans l'axe 4. En effet, les agents de chambre mortuaire ne sont plus ces bien ces agents hospitaliers relégués dans ce service après avoir commis une faute, mais ils sont désormais des aides-soignants. Ces derniers souffrent d'une double dévalorisation de leur activité, à l'intersection entre un « boulot sale », pour la gestion du cadavre malgré sa mise à distance au sein de l'hôpital, et un « sale boulot » (Hughes, 1996) pour leur position subalterne dans la hiérarchie. Ainsi, pour résister à la déconsidération de leur activité, les aides-soignants mobilisent des stratégies de défense qui reposent sur la singularité des tâches qu'ils réalisent à la

chambre mortuaire. En effet, ce personnel invisible (Arborio, 2001), qui réalise habituellement des tâches domestiques et déléguées par l'infirmière, se voit attribuer à la chambre mortuaire des tâches à l'intersection entre un travail de soin, relationnel, d'hygiène et d'entretien mais aussi un travail médical. La valorisation des responsabilités et des tâches médicales qui leur sont confiées permettent aux agents de légitimer leur identité professionnelle en tant qu'aide-soignant à la chambre mortuaire, mais aussi de légitimer leur prise en charge du cadavre en la fondant sur des compétences sociales valorisées.

BARBE Mylène

Université de Montréal

« Standardisation et transformations du système de santé et des services sociaux québécois : qu'en est-il pour le travail social auprès des familles ? »

Résumé :

Cette communication présente les résultats d'une thèse doctorale examinant les effets des transformations organisationnelles et structurelles du système public de santé et de services sociaux québécois sur les personnes travailleuses sociales (TS) qui interviennent auprès des enfants et des familles. **Problématique :** Depuis près de quarante ans, ce système a subi plusieurs changements, tels : des réformes, des fusions d'établissements, l'introduction de modes de gestion inspirés du Lean management. Ces changements s'inscrivent dans une logique néolibérale cherchant à réduire les dépenses de l'État et à optimiser les services publics. Parallèlement à ces transformations, les familles québécoises font face à différents enjeux liés à la conjoncture sociale, économique et politique contemporaine. Divers problèmes sociaux découlent de ces enjeux : précarité de logement, insécurité alimentaire, pauvreté au travail, isolement social, etc. Les familles vivant de telles situations se trouvent vulnérabilisées, ce qui comporte un risque d'atteinte au développement ou à la sécurité de certains enfants, notamment en termes de santé physique et mentale, réussite scolaire, socialisation. Une hausse significative des situations signalées dans les services de protection de l'enfance est d'ailleurs observée. Dans ce contexte complexe, les TS doivent conjuguer avec de multiples enjeux et contraintes dans leur pratique auprès des familles. **Méthodologie :** Cette recherche adopte un devis qualitatif à visée interprétative, s'appuyant sur la sociologie pragmatique comme cadre théorique. Vingt-deux (N=22) TS pratiquant depuis plusieurs années dans les programmes jeunesse (proximité, réadaptation, santé mentale, protection de l'enfance) ont été rencontrées en entrevue semi-dirigée. L'analyse des données s'est inspirée de la notion d'épreuve, permettant d'examiner comment les TS négocient les défis rencontrés dans leur pratique quotidienne. **Résultats :** Les résultats démontrent les effets des transformations de la protection sociale sur les familles et sur le travail social auprès de celles-ci. Les personnes participantes ont notamment soulevé la détérioration des conditions de travail (surcharge, manque de ressources), le roulement de personnel entraînant une perte d'expertise, l'impact sur la qualité des services aux familles (ex. : discontinuité des suivis, temps d'attente prolongés) et les conséquences sur le développement et le bien-être des enfants (ex. : interventions tardives, manque de prévention). Face à ces défis, les TS ont développé diverses stratégies individuelles et collectives pour dénoncer et contourner les lacunes du système (ex. : la création de réseaux informels de soutien entre collègues, l'adaptation créative des interventions en lien avec les ressources disponibles, le plaidoyer auprès des gestionnaires, etc.), en plus d'identifier des pistes d'action pour une meilleure justice sociale. **Conclusion :** Malgré de nombreux enjeux, les TS rencontrées ont soulevé comment elles parviennent à dégager des espaces de négociation permettant de se réapproprier un sens au travail. Cette étude souligne l'importance de donner voix aux TS pratiquant dans les secteurs de l'enfance, elles qui détiennent une connaissance fine des réalités vécues par les familles contemporaines et de l'organisation des services sociaux québécois. L'étude met en lumière la nécessité d'adapter les politiques et les pratiques pour mieux soutenir les familles et promouvoir le développement optimal des enfants dans un contexte social en constante évolution.

Atelier 5 – Sentiment vocationnel et santé au travail

DUPRE Lucie, PETIT Sandrine et VERGOTE Marie-Hélène

UMR Cesaer INRAE-Institut Agro Dijon, France

« Élevage : un travail passion débordé par le changement climatique »

Résumé :

Souvent inscrit dans une trajectoire familiale, le métier d'éleveur de bovins est choisi par passion (Jacques-Jouvenot, 2014). Il est majoritairement exercé par des « chefs d'exploitation », apparentant l'activité aux travailleurs indépendants et associé à une grande autonomie. Or le travail y est mis à l'épreuve d'un jeu de contraintes multiples : politique agricole commune, règles d'installation, volatilité des marchés, critique sociétale. Par ailleurs, soumise aux astreintes quotidiennes (alimentation, traite) ou périodiques (période des mises bas, cultures et récoltes), la durée de travail hebdomadaire atteint en moyenne de 61 heures/ semaine (Midler et al., 2019). A ces contraintes fortes, s'en ajoute une autre, première, qui caractérise la plupart des métiers agricoles : les conditions météorologiques et climatiques pèsent très fortement sur le bon déroulement des activités comme sur le niveau de production de l'exploitation. Cette communication s'emploiera à monter la façon dont le changement climatique, notamment dans ses événements extrêmes (pluies ou sécheresses prolongées), affecte le travail au quotidien et le sens du métier d'éleveur. Elle repose sur 40 entretiens semi-directifs menés auprès d'éleveurs français spécialisés bovins-lait et bovins-viande en Bourgogne Franche Comté.

Le changement climatique affecte différentes dimensions de l'activité d'élevage : la perte des « routines » et des repères temporels construits antérieurement bouscule l'organisation du travail, rend complexes et stressantes des prises de décision importantes (date de récolte par exemple) ; la brutalité des événements climatiques induit de nouvelles tâches de stricte nécessité (abreuver et nourrir les bêtes en été par exemple) qui déplacent le cœur de métier et intensifient ses rythmes, alourdissant encore davantage la charge de travail, et redéfinissant profondément les critères du « jugement de beauté » du travail (Dejours, 2011). Enfin, la fatigue liée aux très fortes chaleurs met les corps – et les machines – à l'épreuve et affectent la santé des éleveurs qui « accusent » le coup et peinent à trouver du répit.

Le changement climatique n'affecte pas seulement le travail et la santé physique des éleveurs : il favorise de nouveaux affects liés à la souffrance des bêtes exposées à la chaleur extrême par exemple, alors que les marges de manœuvre et les ressources pour y remédier sont souvent réduites, et qui plus est inégales selon les situations. Cette souffrance se conjugue à l'inquiétude de ne pas parvenir à tempérer leur souffrance par le surtravail que cela demande. Le sentiment d'inquiétude va jusqu'à excéder le seul présent dans la mesure où, selon son ampleur, une mauvaise saison, affectera également la suivante. Ainsi, les événements climatiques cumulés projettent parfois leur ombre sur le devenir plus lointain de l'activité et des fermes. La dimension souvent familiale de ces dernières – l'héritage qu'elles représentent donc et qui va de pair avec une obligation tacite de transmission – alourdissent moralement les situations et les horizons professionnels.

Ainsi, le changement climatique repousse davantage les limites du travail d'élevage : l'amour du travail suffit-il ? Il interroge les éleveurs sur le sens de leur métier à la fois en termes de « contexte » et de « perspective directionnelle » (Spoljar, Dupré, Depoudent, 2024). Trouveront-ils les ressources cognitives et matérielles pour s'adapter à des contextes de travail changeants voire éprouvants ? Pourront-ils se projeter dans leur activité alors que les conditions de travail deviennent incertaines ? En 2021, après trois années successives de sécheresse, des éleveurs envisageaient un arrêt du métier et faisaient part d'une perte de sens (Petit et al., 2023). Incontestablement, le changement climatique constitue un nouveau stress ou une nouvelle épreuve pour une population de travailleurs déjà en situation de mal être et en sur-risque de suicide particulièrement en élevage (Deffontaines, 2014 ; Lenoir, 2023).

ISCHER Patrick et MARTINELLI Aris

Haute école de gestion Arc, HES-SO

« “Ce métier, celui qui ne l’a pas dans le sang, il ne fait pas long” : l’ambivalence de la passion au travail des camionneurs/euses suisses »

Résumé :

Les routiers ont longtemps joui « d'un réel prestige auprès des autres fonctions ouvrières » (Perrin-Joly, 2015, p. 63) et se sont durablement distingués des ouvriers d'usine en raison notamment de l'autonomie dont ils bénéficiaient (Brodersen, 2015; Crowley, 2012; Fouquet, 1999; Jamar, 2015). Or ce prestige et cette autonomie se sont quelque peu érodés au regard des restructurations qu'a connues la profession. Ainsi en est-il des horaires de travail relativement extensibles, de l'intensification du travail et de la complexification des tâches qui empiètent sur la vie privée et engendrent du stress. De même, la digitalisation induit un contrôle accru des chauffeurs/euses par l'employeur (ou des disponents, voire des clients) et parasite la liberté, alors que la concurrence avec les chauffeurs/euses européens – et plus particulièrement celles et ceux en provenance des pays de l'Est – entraîne des

formes de dumping social. Autant d'éléments qui ont contribué à ce que les camionneurs/euses soient devenu-es des « agents de véhiculage » (Desfontaines, 2005) soumis-es à la « tyrannie de l'horloge » (Snyder, 2019). En nous appuyant sur les données récoltées dans le cadre d'un projet de recherche national mené en Suisse auprès de 25 camionneurs/euses (que nous avons observé-es sur leur lieu de travail pendant une journée et avec lesquelles nous avons, en parallèle, conduit des entretiens semi-directifs), notre communication démontre que, en dépit de l'impact négatif de ces restructurations sur le métier, nombreuses et nombreux sont les conducteurs et les conductrices qui parviennent à donner du sens à leur travail (Coutrot & Perez, 2022) et à se déclarer passionnés-es par celui-ci. À l'instar de la notion même de passion, leur discours est toutefois chargé d'ambivalence (Loriol, 2017). D'une part, la passion peut être vécue comme « une forte inclination pour une activité [...] que les individus aiment, à laquelle ils accordent de l'importance et dans laquelle ils investissent temps et énergie » (Houlfort & Vallerand, 2006, p. 7). Dans ce cas, elle ne s'oppose pas au travail, mais peut être « l'une de ses formes de réalisation, l'un de ses ressorts les plus puissants même » (Chimot & Schotté, 2006, p. 107). Ainsi, le « travail passion » – qui s'oppose radicalement au « travail aliénation », c'est-à-dire celui sans signification, ennuyeux, fastidieux – apporte nombre de bienfaits, que ce soit en termes de niveau de vie (notamment de revenu), de réalisation de soi (valorisation, autonomie, etc.) et de reconnaissance sociale (identité professionnelle, utilité sociale, etc.) (Lemoine, 2023). D'autre part, la passion peut légitimer « un mode particulier de domination dans le travail » (Chimot & Schotté, 2006, p. 97) et elle peut, lorsque l'activité devient excessive et exclusive, altérer la santé, entraîner de l'épuisement ou encore ravager la vie personnelle et familiale (Lemoine, 2023). Certain-es chauffeurs/euses rencontrées énoncent d'ailleurs les limites de cet investissement professionnel outre mesure et portent parfois un regard amer sur une conciliation entre vie privée et vie professionnelle fortement déséquilibrée.

TROTTIER Mélanie et LEFRANCOIS Mélanie

Département d'organisation et ressources humaines, École des sciences de la gestion, ESG UQAM

« Entre vocation et pression : préserver la santé des enseignants.es au postsecondaire dans un monde en transformation »

Résumé :

Le métier d'enseignant.e figure parmi les métiers considérés relever de la vocation en raison de la composante relationnelle qu'il comporte. Cette dimension de « prendre soin » (care) n'est pas étrangère aux enjeux de santé auxquels est confronté le personnel enseignant de l'enseignement supérieur. L'ampleur des coûts (économiques et sociaux) associés aux problèmes de santé au travail est bien établie et, dans le cas des enseignants.es, il importe de s'en préoccuper vu l'accélération des transformations auxquelles les enseignants.es font face depuis les dernières années.

Au cœur de la transformation du contexte de travail des enseignants.es se trouve l'alourdissement des enjeux liés à l'organisation du travail tels que les besoins grandissants de la clientèle étudiante, l'accroissement de l'enseignement à distance et l'accélération des développements techno pédagogiques. Quelles stratégies les enseignants.es adoptent-ils pour parvenir à préserver à la fois leur engagement et leur santé dans ce contexte ? Ancrée dans un modèle basé sur les ressources, l'étude explore les facteurs qui déterminent les stratégies déployées par les enseignants.es pour maintenir leur engagement et leur santé malgré les demandes de plus en plus nombreuses auxquelles ils font face.

Suivant une démarche partenariale, un devis mixte séquentiel a été adopté. Une première phase qualitative a consisté en la réalisation de groupes de discussion (cinq au collégial; n=13F, 4H et quatre à l'université; n=10F, 2H). Dans un second temps, et sur la base des résultats issus des groupes de discussion, un sondage en ligne a été administré (collégial n=505; universitaire n=214).

Les résultats montrent que les enseignants.es vivent de grands enjeux de santé, tant sur la plan émotionnel que physique. Les résultats illustrent le rôle de la flexibilité du travail dans la façon dont les enseignants.es maintiennent leur engagement. On constate les effets complexes de cette flexibilité, étant à la fois perçue comme source d'autonomie mais menant également à un effacement des frontières de la vie personnelle ainsi qu'à une diminution du bien-être. Les données mettent en lumière les facteurs organisationnels, relationnels et individuels qui maintiennent ou réduisent cette tension entre l'engagement et le bien-être des enseignants.es. Elles montrent notamment le rôle des politiques de flexibilité du travail, des relations sociales (employeurs, collègues, étudiants.es et syndicats), de l'autonomie dans les modalités d'enseignement et du collectif de travail dans cet investissement dans le travail. Par exemple, les besoins des étudiants.es se sont complexifiés depuis la pandémie (anxiété de performance, retards académiques, enjeux relationnels) et l'utilisation des plateformes d'enseignement à distance peuvent générer des attentes de réponses rapides de la part des enseignants.es. Le plus souvent sans soutien organisationnel, les enseignants.es doivent établir leur propre degré d'investissement, avec leur santé dans la balance.

Sur la base de ces résultats, une discussion relative aux stratégies pouvant être mises en place dans un contexte où les ressources sont limitées est proposée, allant de la mise en place de lieux, de contextes et de pratiques permettant l'émergence d'un collectif de travail à la formalisation de pratiques et de modes de communication institutionnelle qui sont sensibles aux attentes de connectivité.

Atelier 6 – Articulation vie professionnelle et vie privée

DERUELLE Farah

Université de Toulouse, CERTOP

« Travailler en couple pour être heureux·ses ? Heurs et malheurs des romances au travail dans les professions créatives »

Résumé :

Si les couples formés au travail constituent un phénomène courant (Bozon et Hérin, 2006), un déni spécifique aux sciences du travail, pour partie imputable aux conceptions webériennes de la bureaucratie ayant tenu l'amour et l'intimité à l'écart des affaires officielles (Pringle, 1989), persiste à leur propos. L'objectif de cette communication est d'étudier leur vécu de tels couples partageant un même environnement professionnel, objet longtemps resté marginalisé (Bertaux-Wiame, 2004), dont l'étude empirique s'impose à l'heure où #MeToo invite à réévaluer les effets de l'intime sur les carrières.

À partir d'une thèse en cours, étudiant la formation et les effets sur les carrières des relations intimes au travail, cette communication revisite l'interrogation posée par Christian Baudelot et Michel Gollac (2003) : faudrait-il travailler en couple pour être heureux·ses ? Si la question importe, c'est que l'idée selon laquelle le couple au travail renforcerait la vocation professionnelle s'est donnée à voir sur mon terrain, à travers 94 entretiens réalisés avec des professionnel·les de trois industries créatives (architecture, théâtre, jeu vidéo). Au risque de reconduire une normativité sociologique à lire prioritairement la passion (Simonet, 2015) et l'intimité (Buscatto, 2009) dans des univers professionnels y prédisposant particulièrement, ceux-ci constituent en effet un laboratoire des transformations contemporaines du capitalisme, majorant des composantes intimes jusqu'alors réfrénées chez les travailleur·se·s, au risque de l'auto-aliénation (Linhart, 2021 ; Berrebi-Hoffman, 2022). Articulée en trois temps, l'analyse questionne sous quelles conditions s'articulent amour *au* travail et amour *du* travail.

Je montre d'abord que dans ces couples, l'amour et le travail s'entrelacent, chacun sublimant l'autre. Levier de l'identité professionnelle, construit en référence à de célèbres couples d'artistes, le couple au travail contribue à légitimer la réussite et à produire du consentement au travail, permettant d'y masquer l'âpreté des conditions de travail. Renforçant un ethos passionné et passionnel, ces romances professionnelles procurent des avantages symboliques (en termes de compréhension et soutien mutuels notamment), mais conduisent parallèlement à des engagements de carrière chronophages et à un empiètement total du travail sur la vie privée.

Dans un deuxième temps, je discute le rapport de ces couples aux stratégies professionnelles, au prisme de la réception nuancée qu'en font leurs collègues. Accusés de conflits d'intérêts ou de favoritisme (Zelizer, 2009), les couples au travail cumulent et mutualisent des positions stratégiques, visant leur double-ascension de carrière, souhaitée égalitaire. Pour les femmes, l'endogamie constitue une stratégie de surcompensation professionnelle (Buscatto, 2009), mais non sans coût, parfois accusées d'occuper des postes non-mérités. Ces « coalitions amoureuses » engendrent ainsi méfiance et lassitude de la part du collectif, compromettant la gestion collective du travail et limitant aussi leur droit à la vie privée. Dans un dernier temps, je montre que la symétrie et l'égalité revendiquées par ces couples se révèlent illusoire et compromises par les conventions genrées des industries créatives. Les sacrifices exigés par l'idéal du couple au travail, hautement masculins, sont moins bien acceptés par leurs conjointes. Elles finissent par dénoncer cette tutelle masculine pesant sur leur carrière, menant à des désillusions, des pertes de sens, voire des bifurcations.

PHILIPPE Julia

Université de Franche-Comté (Besançon)

« L'engagement des salariés chez Lidl : quand les collègues remplacent la famille »

Résumé :

Cette communication s'appuiera sur mon travail de thèse en cours, dans lequel je questionne le rapport au corps et à la santé des salariés de magasin de l'enseigne Lidl (enseigne de Harddiscount). Les résultats de cette recherche s'appuient sur des données recueillies par entretiens et observation (participation observante).

Lorsque les salariés sont recrutés, ils estiment que leur nouvel emploi chez Lidl est une chance. En effet, après un parcours scolaire écourté ou une succession d'emplois précaires (par le type de contrat, les horaires avec coupures, et la rémunération au SMIC... exemple : travailleur chez macdonald), travailler chez Lidl est une opportunité intéressante. En effet, la rémunération est relativement importante (13,15e brut de l'heure contre 11,65e pour le SMIC) et permet aux salariés de réaliser plusieurs de leurs projets, dont l'achat ou la construction de maison.

Cette chance conduit les salariés à s'investir de manière importante. Outre l'accumulation d'heures supplémentaires, les nouveaux arrivants dé-badgent et continuent de travailler (de leur propre volonté). Par exemple, une salariée était venue travailler un dimanche matin (6h30- 13h) sur son jour de repos (donc sans badger et sans être payée). L'engagement pour le Lidl va être très fort (travail dissimulé, achat des vêtements « Lidl », publication sur le réseau social « we are lidl », discussion au sujet du Lidl entre collègues tard le soir sur le parking (parfois plus de 3 heures après la fermeture du magasin), refus de prendre sa pause, pas d'arrêt de travail malgré les douleurs ou les maladies...).

« Et toi, qu'est ce que tu fais pour le Lidl ?
Je me dévoue corps et âme (rires). »

Lors des entretiens, les salariés expliquent qu'ils n'arrivent pas à « décrocher du Lidl », qu'ils y pensent en dehors du temps de travail (sur les tâches qu'ils auront prochainement à faire, sur l'ambiance, aux collègues...) et vont même jusqu'à qualifier l'enseigne de « secte ». Les salariés vont tout faire pour être considérés comme des « bons professionnels ». Le « bon professionnel » est un salarié qui est rapide dans ses tâches malgré les douleurs que celles-ci pourraient engendrer. Cela suppose également d'accepter toutes les demandes de la hiérarchie : les dépannage dans d'autres magasins, les changements répétitifs d'horaires de travail. Les salariés vont accepter même si cela les oblige à reporter un examen médical prévu de longue date ou des événements familiaux. Le travail est priorisé sur la vie privée et familiale, les frontières se brouillent. Les salariés considèrent l'équipe comme « une famille » et entretiennent des liens affectifs et de solidarité.

« Et toi tu fais passer ton boulot avant, enfin, comment dire ? tu fais passer ta vie professionnelle avant ta vie familiale ?
Oui.
Ça te dérange pas ?
Bah pour l'instant nan »

La sphère familiale est également mise à distance car le salarié travaillant chez Lidl est fatigué par le nombre d'heures de travail mais également par l'intensité de celles-ci (la cadence est très soutenue). Cette fatigue va les conduire à se désinvestir de leur vie

« Tu trouves quand même que tu arrives à avoir une vie de famille ?
Bah ce que je te disais tout à l'heure, après c'est mon cas à moi, j'étais tellement fatiguée, tellement pas bien que ouais j'étais plus, même quand j'étais là, j'étais absente, je pense. »

Comme le montre M. Charvet, F. Laurieux et G. Lazuech, par le corps et la fatigue, le travail pénètre la vie familiale. La récupération doit donc être à la hauteur des atteintes provoquées par le travail ce qui conduit à adopter de nouvelles habitudes (comme se coucher plus tôt...). L'engagement des travailleurs pour l'enseigne Lidl au dépit de la vie privée et familiale sera donc ici le point central de la communication. Nous poursuivrons en montrant que cet engagement s'amointrit au fil du parcours professionnel et qu'il répond à une logique de réciprocité entre le travailleur et la hiérarchie.

Atelier 7 – Stratégies collectives de résistance

LEFRANCOIS Mélanie et al.

UQAM

« (Dé)valorisation des personnels de soutien scolaire au Québec : rôle des pratiques collaboratives pour faire face à des conditions de travail précaires »

Résumé :

Le personnel de soutien scolaire en services directs aux élèves (PSSDE), à prédominance féminine, inclut notamment des éducateurs.rices en services de garde périscolaire, des éducateurs.rices en éducation spécialisée et des surveillants.es d'élèves. Bien qu'associée à des fonctions clés liées à l'éducation, l'accompagnement et la socialisation, cette catégorie d'emploi est fortement marquée par des horaires atypiques, fragmentés et instables, des conditions de travail difficiles et une insécurité d'emploi.

Une pénurie de main-d'œuvre persistante souligne les défis de rétention et d'attraction de ces personnels essentiels pour le réseau de l'éducation qui sont pourtant peu valorisés et sous-étudiés.

Cette communication présente une partie des résultats initiaux d'un projet partenarial avec quatre grands syndicats visant à évaluer les effets de pratiques collaboratives sur la valorisation du PSSDE du réseau de l'éducation du Québec. Ces pratiques collaboratives peuvent être liées aux horaires de travail (ex. logiciels de gestion collective des horaires/remplacements, rencontres de concertation sur la planification des horaires, etc.) ou à l'activité de travail de PSSDE (ex. partage de la charge de travail, discussions sur le travail, etc.)

Cette communication a pour but de présenter certains résultats du questionnaire initial (devis mixte QUAN->qual) concernant les pratiques collaboratives et leur rôle modérateur sur divers indicateurs, tels que le bien-être au travail, l'intention de départ et l'engagement professionnel.

Méthodologie : 3 523 personnes occupant un poste de PSSDE (94% de femmes) ont répondu au questionnaire en ligne distribué par courriel aux membres des syndicats partenaires en octobre-novembre 2024. L'échantillon diversifié recouvre sept différentes catégories de PSSDE issues de 16 des 17 régions du Québec. Une modélisation par équations structurelles a permis de mettre en lien les variables indépendantes touchant les conditions de travail et les facteurs de risque psychosociaux (pouvoir d'agir sur les conditions de travail, précarité financière, perception de justice distributive et procédurale; soutien de la supervision et des collègues; charge de travail) avec les variables dépendantes liées au bien-être au travail (intention de quitter, engagement au travail, satisfaction au travail, épuisement émotionnel), ainsi que de tester si les variables mesurant les pratiques collaboratives (pratiques collaboratives liées à l'horaire et l'activité de travail, la collaboration interne (collègues, enseignants, direction), la collaboration externe (centre de service scolaire, syndicat) et la perception globale de collaboration) jouent un rôle de modérateur dans ces relations.

Résultats : Nous présenterons d'abord l'effet des conditions de travail sur le bien-être. L'analyse préliminaire révèle que les répondants.es rapportent une précarité modérée à élevée (moy. 3,68, é.-t. 0,71) et vivent un niveau modéré d'épuisement émotionnel (moy. 3,4, é.-t. 1,6). Nous discuterons ensuite des effets de modérations observés.

Discussion : La prise en compte de l'effet des pratiques collaboratives ouvre une piste pour identifier des solutions collectives pour les métiers dont les conditions de travail sont perçues comme immuables car déterminées par des injonctions managériales ou des exigences de soins et services à la population. Ces pistes d'action sont particulièrement nécessaires dans plusieurs emplois liés au « care », traditionnellement féminins et caractérisés par une faible reconnaissance et des conditions de travail difficiles.

QUILLEROU Edwige et VAN DE WEERDT Corinne

INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), Département SATO - Sciences Appliquées au Travail et aux Organisations, Laboratoire EPTO - Enjeux Psychosociaux, Travail et Organisations, France

« Le collectif peut-il encore jouer un rôle favorable sur le rapport au travail et la santé des salariés ? »

Résumé :

Depuis une vingtaine d'années, dans tous secteurs professionnels confondus, les organisations du travail ont fortement évolué vers une recherche d'optimisation économique qui ont bouleversé tant les métiers que les façons de travailler ensemble. Les choix organisationnels qui s'imposent aux salariés (Darès, 2024) les plongent dans un paradoxe managérial où on leur demande à la fois d'être autonomes, innovants, tout en étant sous contrôle et soumis à un reporting croissant de leurs actions via des technologies. Dans ce contexte, les salariés disposent de moins en moins d'opportunités et de temps pour échanger directement avec d'autres. Cette situation qui se développe dans tout milieu professionnel (Darès, 2021), requestionne nos cadres théoriques et méthodologiques pour comprendre et intervenir en milieux professionnels, notamment pour aider à préserver la santé des salariés.

Pour revisiter nos modèles et méthodes d'analyses centrés sur les collectifs et l'engagement au travail, plusieurs terrains seront mobilisés : dans l'industrie automobile des années 2010 avec la mise en place d'équipes semi-autonomes employant majoritairement des intérimaires ; dans le secteur du bâtiment des années 2015 avec des collectifs expérimentés contraints par une pression temporelle et des possibilités réduites de travail en commun ; puis dans le secteur de l'aide à domicile depuis les années 2020 sur la mise en place d'équipes autonomes sans augmentation de

moyens humains et matériels. Face aux transformations des contextes professionnels qui parfois se dégradent, le rapport au travail évolue forcément pour pouvoir plus ou moins s'en protéger. En prenant en compte dans nos analyses le rapport au travail que les salariés expriment, cela permet de connaître le sens qu'ils y mettent, les sources de satisfaction au quotidien mais aussi plus précisément les causes de mal-être qu'ils identifient en lien avec les conditions et l'organisation du travail, qui entraînent alors des effets délétères sur leur santé (Van De Weerd & Baratta, 2014).

Quand les possibilités de régulations individuelles et collectives s'amenuisent, on se demande alors si consécutivement l'investissement au travail serait plus ou moins désenchanté dans les organisations du travail ; sans pour autant atteindre leur intérêt sur le cœur de leur métier où ils y trouvent un sens (Clot, 2015). Les fonctions psychologique et sociale du collectif au travail (Quillerou-Grivot, 2011) qui tendent à être malmenées dans la réalisation de leur travail, pourraient expliquer ces changements de rapport au travail chez les salariés. On peut alors se demander si ces fonctions structurantes pour la pleine santé peuvent être encore renforcées, réinvesties, voire même réinventées, pour constituer une ressource en faveur d'un rapport au travail favorable à la santé (Clot & Litim, 2008).

Ainsi, nous proposons de revisiter nos modèles et méthodes d'analyses du travail issus majoritairement des travaux sur le monde ouvrier du 20^{ème} siècle en réinterrogeant nos conceptions même du collectif et de ses liens à l'engagement au travail et à la santé (Oddone, Rey & Briante, 1981 ; Cru, 1988 ; Wisner, 1993 ; Weill-Fassina & Bencheikroun, 2000).

Atelier 8 – Risques et violences au travail

LEMOZY Fabien

Institut de psychodynamique du travail (IPDT)

« Retrouver le plaisir au travail dans des contextes de dégradation et de violences : le cas d'un CEF »

Résumé :

Sur orientation du médecin du travail, nous intervenons dans un centre éducatif fermé (CEF) dans le cadre d'une enquête sur la santé au travail. Les CEF sont des établissements dans lesquels les mineurs sont placés en application d'un contrôle judiciaire ou d'un sursis avec mise à l'épreuve, et font l'objet de mesures de surveillance et de contrôle permettant d'assurer un suivi éducatif. Il s'agit alors pour les professionnels de travailler au contact de mineurs inscrits dans des « carrières délinquantes » (Mucchielli, 2015), pris dans des agir d'incivilités et de violences (Farcy-Callon, 2016 ; Barbosa, 2023). Le CEF est un lieu de travail stigmatisé car associé au public accueilli, mais pas seulement. Les cas de maltraitements et de violences envers les jeunes ont scandé plusieurs fois l'histoire des CEF dès leur déploiement en 2002 (Mucchielli, 2005). Alors qu'un des enjeux du placement est de conjurer la violence et les formes de déviances sociales qui caractérisent les carrières délinquantes, les professionnels pouvaient être pris dans des dynamiques collectives de travail à rebours de cet enjeu, laissant la place à l'émergence de la violence entre jeunes, entre jeunes et éducateurs, et entre éducateurs. L'image même du métier étant associée à celui de « gros bras » ou de « vigile ».

Le CEF dans lequel nous intervenons ne fait pas exception, et certains salariés ont effectivement connu une histoire du CEF marquée par de graves incidents (affaires de mœurs, décès, pratiques maltraitantes), dont le rapport au travail des éducateurs était soutenu par des stratégies collectives de défenses (Dejours, 1980) articulées autour de l'idéologie virile (Molinier, 2008) : déni de vulnérabilité, excitation psychique, défis, bizutage. Lors d'une crise institutionnelle (sur fond de violence interne), le départ de plusieurs travailleurs et le changement de direction du CEF ont insufflé des changements de pratiques qui représentent un tournant pour les questions de violence et de santé au sein de l'institution. Notre enquête collective en psychodynamique du travail (Dejours, 1980) avec les participants s'est construite sur la volonté de mettre en visibilité le travail réalisé sur les trois années précédentes, éloigné des représentations péjoratives que peuvent avoir les personnes qui ne connaissent pas ce monde du travail. Ce qui a permis de s'engager dans une discussion sur les rapports souffrance/plaisir au travail.

Ainsi, l'objectif de cette communication sera de présenter comment ce CEF a réussi à conjurer la violence, et comment ces pratiques ont eu pour effet de redonner un sens mais surtout un plaisir au travail, favorable à la santé. Dans un premier temps, nous verrons que la transformation apportée au cadre de travail a permis le déploiement d'un travail vivant et d'une coopération originale autour de l'accompagnement des jeunes. Le travail éducatif ne se limitant pas à des activités ayant une portée « sociale », mais mettant également en lumière toute la dimension invisible du travail du lien qui est un préalable déterminant à la qualité du travail, la « confiance » et la « confiance » ayant un statut particulier tant elles signent l'entrée dans un rapport affectif véritable avec l'adulte. Le travail de care qui y est réalisé est avant tout le fruit d'une coopération dans laquelle les maitresses de maison et les veilleurs de nuit occupent une place primordiale. Dans un deuxième temps, nous verrons que ce travail ne serait possible sans un remaniement des stratégies collectives de défense, construite autour d'un « enjolivement de la réalité » déjà repéré dans les collectifs féminins de puéricultrices (Sadock, 2003). Enfin, nous verrons qu'en dépit d'une amélioration de la qualité du travail éducatif et du plaisir trouvé dans le travail (étant vécu comme une deuxième chance pour certains), des ambiguïtés persistent pouvant mettre en péril cet équilibre fragile.

DALL'AGNOLA Anne-Lise

GEMASS (UMR8598), Sorbonne Université, Paris, France

« Un métier «pas comme les autres» : le double tranchant de l'illusio professionnelle militaire »

Résumé :

Aux États-Unis et en France où les armées sont devenues entièrement professionnelles depuis la suspension de leurs services militaires en 1973 et 1996 respectivement, les campagnes de recrutement des forces armées s'attachent souvent à décrire l'emploi militaire comme étant « Un métier », mais surtout comme « Bien plus qu'un métier ». Qu'il s'agisse de se révéler à soi-même, de rendre fiers ses proches, de prendre du plaisir à voyager, faire du sport ou vivre entre camarades, ou encore de s'engager au service d'un plus grand que soi symbolique, les arguments de ces campagnes sont souvent repris par les militaires et les anciens militaires pour qualifier les raisons de leur choix d'occupation. Ces arguments communs reflètent une illusio professionnelle forte caractérisée par un désir d'exceptionnalisme.

L'illusio décrit la manière dont les acteurs d'un champ s'accordent à conférer une valeur supérieure à leurs normes et conduites. Cela contribue à distinguer leur champ et les distingue à leur tour. Pensé initialement pour le monde de l'art, cette notion est heuristique pour bien d'autres milieux professionnels, à commencer par ceux qui se présentent comme un engagement au service d'un plus grand que soi : les métiers de vocation.

En effet, de précédents travaux menés par exemple sur les pompiers (Pudal, 2020), les travailleurs sociaux (Dubar, 1970 ; lori et Nicourd, 2014) et associatifs (Cottin-Marx, 2021), les professionnelles de la santé (Loriol, 2003), les

artistes (Buscatto, 2004, 2015 ; Sapiro, 2007) et les danseurs (Laillier, 2011, 2017 ; Sorignet, 2006, 2012, 2014) ont montré que la valeur symbolique particulière accordée à ces métiers, permettait aux travailleurs de tenir, même dans des conditions de travail difficiles, voire délétères. Toutefois, parce qu'elle est également la raison pour laquelle ils acceptent de supporter ces conditions, l'illusio est aussi un instrument de l'adhésion des individus à leur propre domination (Bourdieu, 1997 ; Quijoux (dir), 2015).

Grâce à une enquête empirique combinant l'analyse sémiotique des posters des campagnes de recrutement des armées de terre française et états-unienne depuis leurs professionnalisations respectives, et à des entretiens semi-directifs menés auprès d'agents du recrutement (38) et de militaires et anciens militaires percevant une pension d'invalidité (32), cette communication montrera que l'adhésion des militaires à une illusio professionnelle forte a des effets paradoxaux.

1. Certes, elle leur permet d'endurer les risques, la pénibilité et l'incertitude de leur travail en lui donnant du sens
2. Mais, elle engendre des risques supplémentaires en valorisant la dépense de soi et en stigmatisant certains recours préventifs et thérapeutiques.
3. Surtout, elle entretient un esprit de corps puissant qui est une condition essentielle du fonctionnement des dispositifs de secours et d'accompagnement des anciens militaires, et surtout parmi eux, des invalides.

Il s'agira donc de montrer l'aporie de l'exceptionnalisme pour comprendre les risques du travail militaire, et d'argumenter en faveur de l'intégration de leur étude au sein du champ prolifique de la santé au travail.

KLEIN Nicolas

LATTS (UMR 8134 – CNRS)

« S'engager pour les gens, lutter contre la misanthropie. La quête de sens des assistants de régulation médicale du SAMU face à la pénurie de moyens des services d'urgences »

Résumé :

En décembre 2017, l'affaire « Naomi Musenga », et le décès de la jeune femme suite à sa prise en charge par le SAMU de Strasbourg, a braqué les projecteurs sur les conditions de travail des assistants de régulation médicale (ARM) et leurs difficultés à évaluer à distance le niveau d'urgence des situations médicales. Ces professionnels, en première ligne pour répondre aux appels au SAMU (Henault-Tessier, Dalle-Nazeby, 2012 ; Hert, Grassineau, 2021), évoluent dans un contexte marqué par une pénurie chronique de moyens humains et matériels (Belorgey, 2022 ; Ridel, 2020). Ces contraintes mettent en tension leur capacité à répondre efficacement aux urgences tout en gérant la détresse des appelants.

La communication repose sur une ethnographie de 112 heures dans quatre centres de régulation d'une même région et l'observation d'une trentaine de professionnels. Elle restitue les stratégies mises en œuvre par les ARM face aux difficultés à préserver leur santé mentale et le sens qu'ils accordent à leur engagement professionnel. Ces stratégies s'observent à la fois dans le cadrage des interactions téléphoniques avec les appelants et dans les temps d'échanges collectifs entre les appels.

Les ARM font face à un paradoxe permanent : leur rôle dans la régulation des situations médicales d'urgence est fragilisé par des moyens limités et une surcharge d'appels non urgents. Ce contexte génère une frustration grandissante, alimentée par la nécessité de trier les demandes et de préserver des ressources rares. La perception d'un SAMU devenant une « poubelle du système de santé » illustre leur sentiment de désajustement, aggravé par le manque de reconnaissance institutionnelle et sociale (Molinier, 2022 ; Simonet, 2022).

La tension entre le besoin de conserver une distance professionnelle et la récurrence des appels jugés abusifs ou illégitimes conduit à un risque de ras-le-bol vis-à-vis des appelants. Certains ARM développent une des formes de misanthropie latente, amplifiée par des conflits fréquents avec des usagers exigeants ou mal informés. Ces situations mettent en lumière les limites des stratégies individuelles pour préserver le sens et l'engagement dans leur travail. Les collectifs de travail jouent un rôle central dans la régulation des émotions et la résilience professionnelle (Bonnet, 2020 ; Castra, 2004 ; Drulhe, 2000 ; Hochschild, 2003 ; Jeantet, 2018). Les échanges entre collègues, souvent marqués par un humour noir ou des récits critiques, forment des stratégies de défense (Dejours, 1993) permettant d'évacuer les tensions. Cependant, ces pratiques soulignent aussi la difficulté à maintenir une posture empathique vis-à-vis des appelants, essentielle pour préserver la qualité du service rendu.

La communication montre que les ARM cherchent à redonner du sens à leur travail en valorisant leurs compétences logistiques et organisationnelles, notamment dans la coordination des moyens d'intervention. Pourtant, ces efforts sont régulièrement contrecarrés par des politiques de rationalisation et un déficit de moyens, renforçant le sentiment de dévalorisation.

Atelier 9 – Souffrance dans le travail social

BOURQUE Mélanie, BARBE Mylène et GRENIER Josée

École de travail social, Université de Montréal

« Les travailleuses sociales dans le réseau de la santé et des services sociaux. Entre distance, renoncement et rupture »

Résumé :

L'ère post-industrielle a conduit à une transformation des résistances en milieu de travail. Dans un contexte de responsabilisation individuelle de la performance et d'un contrôle managérial décuplé, les résistances des personnes travailleuses s'actualisent, entre autres, à travers les individus. Cette individualisation de la performance au travail a toutefois le potentiel de diminuer la visibilité des résistances (Denis et Côté, 2020; Bouquin, 2020). Par exemple, Muller (2014), en s'intéressant aux résistances dans le cadre de la sous-traitance, a mis en évidence la complexité des formes de mobilisation des employés, qui ne se limitent pas à des actions syndicales classiques, mais incluent également des stratégies d'adaptation, de résistance passive, et de réaffirmation des valeurs professionnelles face aux changements imposés par la direction. Ces nouvelles formes de résistance peuvent ainsi passer inaperçues car elles s'opèrent souvent de manière clandestine (Denis et Côté, 2020). Prenant la forme d'une recherche de pouvoir ou de contrôle sur leur travail, cette résistance individuelle tend à répondre à une recherche de sens au travail, à une appropriation d'un pouvoir d'agir, se traduisant par une relative protection face aux tensions éthiques découlant de la souffrance au travail (Dejours, 2013; Grenier et Bourque, 2016; Denis et Côté, 2020). C'est dans ce contexte et à partir du répertoire des oppositions de Bélanger et Thuderoz (2010) que la présentation explorera la résistance individuelle et collective des personnes travailleuses sociales au Québec face aux réformes managériales. Les données explorées proviennent de deux recherches subséquentes dont les collectes de données ont été effectuées en 2017, puis en 2022 en contexte de contrôle par responsabilisation (Bélanger et Thuderoz, 2010). En 2017, un groupe de 71 personnes, ont effectué des entretiens semi-dirigés alors que 57 personnes l'ont fait en 2022. Dans les deux cas, à l'image de la profession du travail social, la population rencontrée était composée majoritairement de femmes. De plus, on y compte des gestionnaires, des coordonnatrices cliniques et des TS cliniciennes œuvrant dans divers services dans des régions rurales et urbaines. Les questionnaires d'entrevues abordaient des thèmes similaires soit : le changement organisationnel, les relations professionnelles (entre collègues et avec les gestionnaires), les pratiques des établissements ou des services, les changements dans les pratiques d'intervention, la pandémie (2022). Aux fins de cet exposé, nous avons procédé à une nouvelle analyse en fonction des catégories d'opposition présentées plus haut dans le modèle des oppositions inspiré de celui de Bélanger et Thuderoz (2010) avec le logiciel NVivo.

Les résultats montrent que, même dans un contexte de contrôle accru, ces personnes professionnelles déploient des stratégies de résistance variées pour maintenir la qualité des services. Cette résistance, loin d'être une opposition stérile, est présentée comme une forme d'engagement éthique et pourrait se déployer éventuellement avec le concours des hauts gestionnaires en une transformation produite par une co-production de l'action publique, reflétant un effort collectif pour naviguer et contester les normes imposées par les nouvelles pratiques de gestion.

LADREYT Sébastien

Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris

« Souffrance éthique et travail social : le risque de la solitude professionnelle. Le cas d'éducateurs spécialisés sur une plateforme de mineurs non accompagnés »

Résumé :

Cette communication prend appui sur une recherche-action conduite auprès de travailleurs sociaux accompagnant des jeunes migrants dans leur insertion socio-professionnelle de janvier 2021 à mars 2024. Elle s'étaye sur un ensemble d'observations de situations réelles de travail et de matériaux recueillis lors de séances d'analyse de pratiques professionnelles d'éducateurs spécialisés au sein d'une plateforme de mineurs non accompagnés (MNA) du Sud-Ouest de la France.

Elle rend compte de la manière dont ces équipes pluridisciplinaires de travailleurs sociaux tentent d'arbitrer questionnements et conflits éthiques dans l'activité d'accompagnement d'un public qui cumule vulnérabilités et stigmates sociaux au sein d'un environnement politico-économique changeant.

La communication tente d'identifier différentes modalités de solitudes professionnelles et leurs dimensions éthiques qui émergent dans l'activité d'accompagnement de ce public MNA, entre solitude souffrante et solitude résistante (Ladreyt, 2017). L'engagement vocationnel initial, le désir de bel ouvrage d'éducateurs spécialisés qui se vivent « soignants sociaux » se heurtent à la transformation accélérée du travail social, à son intensification, à ses enjeux gestionnaires, à la complexification et l'instabilité de l'environnement juridique. Le sentiment de qualité empêchée cristallise les conflits éthiques au travail dont nous donnerons quelques exemples cliniques. Comment les préoccupations éthiques chronicisées, la part d'activité empêchée et de sale boulot (Lhuillier, 2015) dans l'activité

d'accompagnement social affectent-elles alors la santé mentale des professionnels et induisent de la souffrance éthique (Rolo, 2017) ?

Dans un second temps, nous montrerons comment le collectif professionnel permet de développer un pouvoir de riposte éthique dans l'activité individuelle et collective des travailleurs sociaux. Des stratégies défensives individuelles et collectives (Dejours, 1998) se construisent pour préserver le sens du travail. Paradoxalement, certaines alliances inconscientes au sein du collectif professionnel et avec le public accompagné entretiennent tabou et mensonge au travail au service d'une riposte éthique de gens de métiers qui souhaitent maintenir vivantes les valeurs professionnelles dans l'activité.

Cette communication s'inscrit centralement dans le champ des cliniques du travail. Elle s'ancre sur la psychosociologie clinique du travail et la psychodynamique du travail. Elle emprunte parfois à la clinique psychanalytique des institutions et à son approche psycho pathologique du fonctionnement institutionnel (Kaes, 2021 ; Pinel, 2021).

TCHUINDIBI Laurence, MARION Elodie et DESBIENS Nadia

Université du Québec à Montréal (ESG UQAM), Université de Montréal (UdeM)

« Redonner du sens au travail des éducatrices et éducateurs spécialisés : stratégies pour surmonter les freins et obstacles qui limitent leurs pratiques en milieu scolaire »

Résumé :

Problématique : Les éducatrices et éducateurs spécialisés (ES) jouent un rôle important dans les écoles pour soutenir la réussite des élèves ayant un handicap, des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. Ils apportent également une aide considérable au personnel enseignant en le soulageant de certaines tâches parfois considérées comme étant « les moins nobles de leur travail » ou encore « du sale boulot », soit les tâches relatives à la gestion de crise, à l'accompagnement des élèves manifestant des comportements violents et au soutien d'élèves vivants de grandes difficultés personnelles et sociales. Les ES effectuent donc un travail difficile et peu valorisé. De surcroît, étant moins formés et en sous-représentation numérique dans les écoles, ils peinent à faire reconnaître leur expertise et à être perçus autrement que comme des exécutants.

Objectif : Dans un contexte où peu de recherches explorent le travail des ES en milieu scolaire au Québec, notre recherche doctorale visait à comprendre comment leur activité de travail se déploie. Plus précisément, un des objectifs spécifiques consistait à décrire et à analyser leurs pratiques, en nous intéressant également à leur activité limitée, soit les pratiques qu'ils n'arrivent pas à mettre en place, et ce, en interrogeant les freins et les obstacles qui empêchent leur mise en œuvre.

Méthodologie : Pour répondre à cet objectif, nous avons réalisé une recherche collaborative avec une conseillère pédagogique et six ES travaillant dans des écoles primaires et secondaires. Nous avons mené des entretiens individuels avec chaque ES, suivis de cinq entretiens de groupe. Une première étape d'analyse thématique a permis d'obtenir une description fine des pratiques des ES, tandis qu'une deuxième phase d'analyse par catégories conceptualisantes a permis de dégager des catégories de pratiques, comme les pratiques limitées, les pratiques rejetées, ou encore les pratiques alternatives qui seront discutées dans les résultats.

Résultats : Les ES interrogés se sentaient souvent restreints dans leur travail. Ils n'arrivaient pas à mettre en place des pratiques assez satisfaisantes selon eux, et avaient l'impression que leur travail s'apparentait à celui de « pompiers » occupés à éteindre des feux à longueur de journées dans leurs écoles. Ils déploraient le fait de ne pas arriver à consacrer suffisamment de temps aux tâches qui leurs semblaient les plus importantes, tout en dénonçant le fait de s'en voir confier de nouvelles qui, selon eux, ne leur appartenaient pas. Leur discours laissait ainsi transparaître d'une part une grande frustration face à leur incapacité à délivrer un accompagnement de qualité aux élèves (faible estime de soi professionnelle), et d'autre part une certaine fatigue couplée à une perte de sens dans leur travail (épuisement professionnel). Pour surmonter ces obstacles relationnels, organisationnels et structurels, plusieurs ES ont partagé des stratégies visant à redonner du sens à leur travail. Parmi celles-ci figurent le recours à des techniques d'impact, l'utilisation stratégique des ressources ainsi que la prise de position et de risque. Ces stratégies, porteuses d'enseignements, seront présentées et discutées dans le cadre de cette communication.

Atelier 10 – Jusqu'à la mort... suicides au travail

MUDRY Amandine, ANDELA Marie et TRUCHOT Didier

Laboratoire de Psychologie, Université Marie et Louis Pasteur, Besançon.

« Effet des stressseurs professionnels sur les idéations suicidaires ultérieures au travail, le rôle médiateur des théories psychosociales du suicide chez les vétérinaires français »

Résumé :

1. Problématique

A l'heure actuelle, deux théories principales expliquent les idéations suicidaires : la théorie de l'Évasion de soi (Baumeister, 1990), et la théorie Interpersonnelle du Suicide (Van Orden et al., 2010). Notre objectif est de tester leur pouvoir prédictif sur les idéations suicidaires d'un groupe professionnel, ce qui à notre connaissance n'a encore jamais été réalisé.

Nous souhaitons également mesurer l'impact des stressseurs professionnels issus de la pratique quotidienne d'un groupe de travailleurs sur leurs idéations suicidaires au travail, et comprendre par quels processus cet effet s'accomplit.

Sachant que la littérature internationale pointe les vétérinaires comme une population dont le taux de mortalité par suicide est quatre fois supérieur à celui de la population générale (Bartram & Baldwin, 2010), nous avons choisi de cibler les vétérinaires français dans cette étude. Celle-ci cible l'effet du travail sur leurs idéations suicidaires, à l'interface entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. Méthodologie

Une méthodologie longitudinale a été choisie, de manière à observer l'effet des stressseurs professionnels sur les idéations suicidaires des vétérinaires à distance dans le temps. Trois temps de collecte par auto-questionnaires ont été réalisés sur une période de 33 mois, auxquels 289 vétérinaires français ont répondu.

Les questionnaires comprenaient, entre autres, les variables suivantes :

- La théorie de l'Évasion de soi, opérationnalisée par ses deux sous-dimensions : le sentiment d'être piégé et le sentiment de défaite personnelle (Gilbert & Allan, 1998), testés avec les échelles courtes de Defeat and Entrapment (Griffiths et al., 2015).
- La Théorie Interpersonnelle du Suicide, mobilisant deux sous-dimensions : le sentiment d'être un fardeau pour autrui et le sentiment d'appartenance contrariée, mesurées avec l'Interpersonnal Needs Questionnaire (Van Orden et al., 2012).
- Les idéations suicidaires ont été mesurées grâce à une échelle en 3 items (Garrison et al., 1991).
- Les stressseurs professionnels des vétérinaires, avec le Veterinarian Stressors Questionnaire (Mudry et al., soumis).

3. Résultats

Les analyses de régression multiples révèlent l'impact des stressseurs professionnels sur les idéations suicidaires ultérieures des vétérinaires.

Les deux théories psychosociales du suicide permettent de comprendre l'effet du travail sur la suicidalité des vétérinaires. Chacune des deux théories du suicide explique une part unique de variance des idéations suicidaires, révélant ainsi leur pouvoir prédictif cumulatif. Enfin, les deux théories psychosociales du suicide jouent un rôle médiateur dans la relation entre stressseurs professionnels et idéations suicidaires ultérieures des vétérinaires. Ainsi, elles sont donc un processus par lequel l'impact des stressseurs du travail génèrent des idéations suicidaires à distance dans le temps chez les vétérinaires.

4. Discussion

Nos résultats mettent en évidence les stressseurs professionnels qui ont un effet sur la santé des vétérinaires, ainsi que leur impact sur leur suicidalité. La mobilisation des théories du suicide dans le champ du travail permet de comprendre les processus par lesquels le travail influence les idéations suicidaires des vétérinaires à distance dans le temps. Nos résultats seront discutés du point de vue de leurs implications théoriques et pratiques.

DAVIERE Romain

Sorbonne Université, Gemass, Crémis

« La vie des agriculteurs et des agricultrices. Entre amour du travail et solitudes »

Résumé :

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle est souvent mise à mal dans les mondes agricoles, où les frontières temporelles, spatiales et relationnelles sont poreuses. Cette contribution souhaite revenir sur une

dynamique particulière, où l'amour du travail peut devenir, à la fin, une source de mal-être importante, en lien à l'environnement des professionnels.

En effet, sont classiquement distinguées deux sphères sociales principales des individus – intime et professionnelle –, néanmoins intriquées dans le cas agricole. Ce constat est formulé depuis la théorisation de l'agriculture comme le choc du rapport familial et du travail réunis dans un seul rapport (Barthez, 1982). Depuis, d'autres travaux ont confirmé cette thèse et ont noté l'impact négatif de cette imbrication des réseaux sociaux dans le cas agricole, à l'origine de situations de mal-être (Lenoir et Ramboarison-Lalao, 2014 ; Deffontaines, 2020).

Pourtant, le métier d'agriculteur, décrit de plus en plus comme un choix (Champagne, 2002), puise ses justifications dans certaines ressources cherchées et offertes par l'activité : autonomie, liberté, relation avec la nature, soin des animaux (Jacques-Jouvenot, 2014), etc. Cependant, en même temps, demeure en zones agricoles un profond malaise, au regard de la souffrance importante et du sur-suicide de la profession (Deffontaines, 2020). Alors, lorsque les difficultés apparaissent à la ferme, la solitude, autrefois synonyme de liberté devient de plus en plus contrainte, puis malheureuse. Peu à peu ses expériences se transforment en sentiments négatifs d'isolement, d'abandon, mettant en lumière une perte de sens (Deffontaines, 2024). Alors, le mal-être se développe, avec l'émergence de violences à la ferme contre les autres (méfiances, menaces, violences verbales et physiques) et contre soi-même (projet suicidaire, tentative et suicide) (Daviere, 2025).

À l'intérieur des différents mondes agricoles (Hervieu, Purseigle, 2022), nous rendons compte des expériences issues des petites et moyennes fermes, aux logiques encore familiales. Au-delà de la recherche biographique et relationnelle (Bidart, 2006) depuis le recueil d'une cinquantaine d'entretiens menés dans les Côtes-d'Armor (France) avec des agriculteurs et des agricultrices de filières différentes (bovine, laitière et porcine), avouant avoir connu une conduite suicidaire (Pisu, 2023) ; l'enquête longue de deux années et en cours est complétée à l'aide d'autres observations. Cela permet de lier l'étude croisée des parcours de vie (Négroni, Bessin, 2022) à un contexte environnant, analysé ici comme clos. L'objectif est de décrire les parcours des professionnels, tout en révélant les effets de certaines expériences, sous la forme d'une étude de cas, visant à rapporter des situations réelles prises dans leur contexte.

Dans des espaces agricoles où le travail envahit peu à peu tous les aspects de la vie, les expériences autrefois vivifiantes des professionnels se transforment rapidement en sentiments de solitude négatifs. À mesure que les situations se compliquent, nous proposons de penser à frais nouveaux les points de basculement des parcours de vie des agriculteurs et des agricultrices, lorsque l'attachement au métier devient contraignant, et que l'environnement agricole semble se renfermer.

BENOIST Sandrine

Val de Loire Recherche en Management – IAE Orléans, Université d'Orléans (France)

« Changer pour durer, ou le travail en tension. Influence des ressources sur deux trajectoires d'agriculteurs »

Résumé :

Objet de la recherche

Notre étude porte sur deux trajectoires d'agriculteurs français suivis pendant cinq ans et s'intéresse à l'influence des ressources internes et externes sur les tensions de rôle perçues, les stratégies mises en œuvre pour leur faire face et leur efficacité du point de vue des personnes interrogées.

Problématique

En nous focalisant sur une stratégie de retrait de l'agriculture et une stratégie d'adaptation par transition des rôles, nous interrogeons le rôle des ressources internes et externes sur la perception de tensions de rôle, les stratégies mises en œuvre pour leur faire face et l'éventuelle résolution des tensions perçues. Quelles sont ces ressources ? En quoi permettent-elles de faire face de manière plus ou moins efficace aux tensions perçues par les agriculteurs dans le cadre de leur travail ? Quel rôle ces ressources jouent-elles dans les dynamiques observées ?

Terrain

Notre terrain est constitué de huit agriculteurs français ($H = 3 / F = 5$) proches du modèle familial suivis entre 2019 et 2023. Un agriculteur pratique l'agriculture conventionnelle, les 7 autres l'agriculture biologique.

Méthode

Notre recherche qualitative à caractère longitudinal prend la forme d'une étude de cas constituée par l'analyse des 19 récits de vie collectés sur une période de cinq ans, combinée au recueil et à l'étude de données internes et externes aux exploitations. La prise en compte de variables socio-professionnelles diverses associée à l'analyse de contenu et de discours mobilisée mettent en évidence des contrastes formant deux trajectoires différenciées et observées à travers un premier groupe de 3 agriculteurs ($G1 : H = 1 / F = 2$) et un second groupe de 5 agriculteurs ($G2 : H = 2 / F = 3$). L'analyse de chacune des deux unités d'analyse formées associée à une lecture plus générale de nos résultats permet de dégager des enseignements globaux de notre étude.

Résultats principaux

Notre étude suggère deux trajectoires de changement face aux tensions de rôle ici perçues. Une trajectoire de retrait de l'agriculture ($G1$) face à des tensions de rôle liées à des attentes conflictuelles et excessives et

l'amenuisement des ressources disponibles ; une trajectoire d'adaptation par transition des rôles (G2) face à des tensions liées à des attentes excessives, conflictuelles, contradictoires et ambiguës.

Dans ce cadre, nous identifions le rôle clé et l'interdépendance de certaines ressources face aux tensions perçues, aux stratégies et choix opérés : d'un côté, les ressources internes telles que la santé et les composantes du capital psychologique (optimisme, espoir, autoefficacité ; résilience) ; d'un autre côté, le rôle de ressources externes telles que le soutien social (soutien des proches, des pairs, des institutions), l'argent ou encore le temps.

Notre étude suggère alors que la disponibilité plus ou moins grande de ces ressources influence les tensions de rôle perçues, les stratégies de changement mises en œuvre pour leur faire face et alors leur possible gestion. Le regard posé a posteriori par les agriculteurs nous renseigne quant à l'efficacité des choix opérés pour durer.

Atelier 11 – « Beau travail » et « sale boulot »

AUBRY Agnès, BOUVET Marlène et PICHONNAZ David

HES-SO Valais-Wallis

« Faire face au « sale boulot » de la curatelle : des stratégies différenciées pour donner du sens au travail d'aide contrainte »

Résumé :

En Suisse romande, les curateur·ices professionnel·les sont chargées de mettre en œuvre des mesures de protection auprès d'adultes considérés comme vulnérables, qui sont imposées par les autorités politiques ou judiciaires. Ce travail de curatelle peut être compris comme du « sale boulot » (Hughes, 1958 ; cf. également : Ashforth & Kreiner, 1999) pour plusieurs raisons. Ces professionnel·les, qui sont majoritairement des assistantes sociales, doivent en effet déployer une aide contrainte en imposant un suivi relationnel et administratif à des personnes souvent non consentantes. Elles effectuent en ce sens des tâches « douteuses » sur le plan de « la morale ordinaire » (Molinier, Gaignard & Dujarier, 2010), les conduisant à avoir « mauvaise réputation » (Croizet & Leyens, 2003). D'autre part, les curateur·ices interagissent quotidiennement avec des individus stigmatisés, pouvant les conduire à être contaminé·es par ces mêmes jugements (Lhuillier, 2005). Enfin, en se voyant déléguer la prise en charge de personnes « ininsérables », ayant souvent épuisé toutes les autres formes d'accompagnement privé ou institutionnel, les curateur·ices peuvent remettre en question le sens d'une intervention « qui n'a plus de visée transformatrice » (Soulet, 2008).

Cette communication propose d'explorer la manière dont les curateurs et curatrices professionnelles en Suisse dans le domaine de la protection de l'adulte font face à ce « sale boulot », en soulignant les différentes stratégies de gestion des stigmates et de la pénibilité qu'ils et elles mettent en place. Elle se fonde sur un projet FNS mené entre 2021 et 2024 dans le cadre duquel ont été conduits des entretiens semi-directifs (n=50), ainsi que des entretiens biographiques longs et approfondis avec une partie des participant·es (n=10). La communication se base également sur des observations réalisées auprès des professionnel·les dans trois services de curatelle.

Notre analyse distingue deux façons idéales-typiques de faire face au sale boulot de la curatelle, qui dépendent de l'incorporation différenciée de normes de genre et des trajectoires biographiques des professionnel·les. Une première manière de faire face est d'investir de façon extensive les normes de la sollicitude, en faisant ainsi de la curatelle un travail moralement noble. Ce type de stratégie est surtout mobilisé par des femmes ayant incorporé des dispositions relatives au care. Ces professionnelles s'investissent fortement dans les relations avec les personnes protégées, y trouvant un sens et une satisfaction personnelle, tout en accomplissant un important travail émotionnel. Une autre manière de faire face conduit à mettre au premier plan l'application de normes juridiques et la conduite de tâches administratives. Les professionnel·les qui adoptent ces stratégies ont développé au cours de leur parcours des dispositions dites masculines liées à l'autorité ou au goût de la discipline. Ces stratégies leur permettent à la fois de légitimer et de redonner de la valeur à leur travail. En évitant en partie le « sale boulot » relationnel avec les personnes concernées, elles et ils se protègent, en outre, des différents stigmates et de la pénibilité associés à l'aide imposée.

En se concentrant sur les postures individuelles permettant de faire face à un travail pénible et potentiellement stigmatisant, cette communication vise plus largement à montrer que les stratégies permettant de « tenir » dans un tel métier renvoient également à des mécanismes moins conscients, relevant notamment des goûts et dégoûts des professionnel·les face à certaines tâches.

LARTIGUE Aurore

Université de Bordeaux, CED (Centre Émile Durkheim, UMR 5116)

« Quelle place pour le travail bien fait ? Le cas des bouchers de grandes surfaces »

Résumé :

L'artisan est souvent associé à la figure du travailleur indépendant, qui détient le pouvoir de superviser et de gérer les tâches, procurant un sentiment de liberté en termes d'organisation. La grande distribution, modifie cet agencement traditionnel en créant des espaces dédiés aux « gens de métiers » (Zarca, 1988). Les bouchers dans ces espaces ont à la fois les caractéristiques du travail en miette et celle du travail propre aux commerçants indépendants. Il s'agit de salariés qui possèdent un savoir-faire, qui maîtrisent des techniques, leur conférant une autonomie dans l'exercice de leur travail, sur la base le plus souvent d'une formation diplômante (Piotet, 2002). Cependant, la part d'autonomie des bouchers des supermarchés semble être réduite au moins pour trois raisons : d'une part, ces individus doivent jongler entre travail prescrit et travail réel ; d'autre part, la confection des œuvres et l'approvisionnement ne dépend que partiellement d'eux (Durand, 2004 ; Debril et Dubuisson-Quellier, 2005) ; enfin, ils ne sont pas indépendants mais salariés (Dupuy, Larré, 1998). Selon les acteurs, les exigences de l'organisation du travail, tournées vers des objectifs de rentabilité, diluent le «vrai boulot» (Bidet, 2011).

En outre, les bouchers, indépendamment de leur lieu d'exercice, sont confrontés à un nouveau défi pour maintenir leur identité et leur activité : la remise en cause de la consommation carnée. Dans un contexte où la consommation de viande ne va plus de soi au nom des effets que cela produit sur l'environnement, l'image du métier est dévaluée. En quoi la question de l'autonomie influence-t-elle le sens accordé à l'activité ? Comment ces bouchers, qu'ils soient artisans ou salariés de la grande distribution, défendent-ils leur identité professionnelle à l'aune des enjeux de transition écologique ?

Afin de répondre à cette question, nous mobiliserons des entretiens et des observations issues de la recherche en cours. Cette enquête comparative est menée auprès d'apprentis bouchers, de bouchers exerçant en grande distribution et en artisanat et ce, au regard de leur implantation sur le territoire (bourg, ville moyenne, agglomération de Nouvelle-Aquitaine). Si les gestes du métier semblent converger entre les bouchers de grandes surfaces et ceux issus de l'artisanat, leur autonomie varie au niveau de la maîtrise du temps de travail et de la chaîne d'approvisionnement. Les bouchers de grande distribution, pris en étau entre organisation du travail rationalisée et marges de manœuvres contraintes, essaient de trouver des poches de respiration permettant d'exercer le travail bien fait et de lui donner du sens. Ils usent de contournements et de micro-résistances aux ordres prescrits dans un temps limité, avec des moyens matériels et humains réduits. Pour certains, le recours à d'autres formes d'emploi (auto-entrepreneuriat et intérim), la défection ou l'apathie (Bajoit, 1988) peut être le moyen de préserver son rapport au travail et par là son attachement au métier en tant que tel. Cette communication tente d'explorer le double défi auquel les bouchers de grande distribution font face.

RIEL Jessica

École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (Canada)

« La vocation en enseignement de la formation professionnelle : protection ou risque à la santé ? »

Résumé :

Le travail de care caractéristique du secteur des services est souvent dépeint comme un appel du cœur, une vocation. Cet engagement intrinsèque contribuerait au maintien en emploi malgré des conditions de travail difficiles (Iori et Nicourd, 2014). Cette présentation a pour objectif de documenter les facteurs de risques psychosociaux (RPS) et d'explorer comment la vocation contribue ou non à les surmonter. Les résultats s'appuient sur l'analyse de données secondaires provenant d'entretiens réalisés auprès de 30 enseignant.es et de quatre directions de Centre de formation professionnelle. Ils révèlent une présence accrue de RPS et une forme de résilience associée à la vocation pour l'enseignement. Toutefois, la perception de vocation comme essentielle pour « durer » engendre des effets paradoxaux. En effet, elle fragilise le collectif de travail et contribue à l'isolement d'enseignant.es perçu.es comme moins engagé.es. Or, les résultats montrent que ce désengagement serait une stratégie de protection face aux RPS.

Atelier 12 – Stratégies pour « tenir » au travail

SPOSITO-TOURIER Maylis, BOREL Myriam et LAMBERT Bérénice

Observatoire régional de la santé de Bourgogne Franche-Comté (ORS BFC), Laboratoire de sociologie et d'anthropologie de l'université de Franche-Comté, Mission Recherche de la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

« Stratégies et mise à distance de la souffrance [due] au travail. Une analyse multisituée auprès de soignant.es et de travailleur.euses handicapé.es »

Résumé :

Si le nouvel esprit du capitalisme accompagne une idéologie où la réalisation de soi passe par le travail en érigeant comme valeur cardinale l'amour de ce dernier, qu'en est-il lorsque des problèmes de santé l'entravent ? Le travail est un facteur important d'insertion sociale et l'activité professionnelle s'impose à nous sous forme d'injonction à participer au collectif. Être privé de travail peut engendrer, outre une précarité économique, une exclusion sociale. Aussi, dans un état de santé dégradé, préserver son travail passe par des stratégies élaborées par les personnes qui, dans bien des situations, participent à la détérioration de l'état de santé.

Cette communication propose d'appréhender le rapport au travail et ses répercussions sur la santé à partir de trois recherches menées à l'ORS BFC entre 2021 et 2023. La première s'intéressait à la souffrance mentale au travail des soignant.es sous l'angle genré de la porosité entre les sphères privées et professionnelles. La seconde visait à comprendre les stratégies mises en place par les travailleur.euses handicapé.es pour s'insérer et travailler, malgré leurs limitations et le stigmate dont ils.elles sont victimes. La dernière portait sur le maintien des insertions sociales des malades de Parkinson en âge de travailler.

119 entretiens compréhensifs ont ainsi été menés et analysés - 47 auprès de travailleur.euses handicapé.es avec ou sans reconnaissance administrative, 34 auprès de malades de Parkinson en âge de travailler, 30 auprès de soignant.es et 8 auprès d'aidant.es familiaux.ales.

Malgré la diversité des populations enquêtées, ces trois recherches portent sur la santé au travail et les interactions entre travail et santé lorsque cette dernière est altérée. Si le travail participe de la préservation de soi – une identité professionnelle, des insertions sociales, des ressources économiques, une manière de « rester normale »-, il peut également s'avérer nuisible pour la santé. En tentant de résister à la souffrance physique ou psychique, en dissimulant leurs limitations pour éviter la stigmatisation, les enquêté.es luttent pour se maintenir au travail. Cette lutte a des coûts divers :

- Symboliques : La rhétorique vocationnelle des soignant.es permet par exemple de justifier les aspects les moins valorisés du métier guidé par un *ethos* professionnel où l'investissement, l'implication et l'oubli de soi sont des valeurs importantes. Le recours à la vocation professionnelle ou le désir de rester en activité s'accompagnent ainsi fréquemment d'une minimisation des signes de souffrance, physiques et psychiques dans l'exercice du métier.
- Physiques : le travail de santé et de handicap impliquent des activités de soins, de prévention, de repos d'autant plus nécessaires que le poste professionnel est inadapté. La non prise en compte des souffrances pour « tenir » au travail génère des difficultés, douleurs, tensions physiques et psychiques et plus largement une dégradation de l'état de santé.
- Economiques : accepter d'être en souffrance au travail revient souvent à accepter le besoin d'aide, s'exposer à la proposition d'un poste adapté, diminuer son temps de travail et ses ressources financières.

Cette communication s'intéressera aux stratégies mises en place pour « tenir » au travail ainsi qu'aux ressources professionnelles et personnelles mobilisées et inégalement réparties selon les milieux sociaux et le genre.

CALLEN Clémentine

Centre Emile Durkheim, UMR CNRS 5116. Université de Bordeaux

« Un bonheur hors-jeu ? Engagement et précarité des salarié.es associatifs du socio-sport »

Résumé :

Si l'engagement complet de sa personne dans l'activité professionnelle est promu à l'égard de toute salarié.e (Villette, 1992), le monde associatif n'y fait pas exception. Cet engagement ou « don de soi » est constitutif des représentations de ce secteur. Le choix vers une telle activité professionnelle est fait au service d'un idéal et de valeurs qu'il incarne (Hély, 2012). Travailler dans le monde associatif induit également une « part de rémunération et de sécurité qui lui ferait défaut » (Simonet, 2012). Cette précarité du salariat associatif (Pette, 2017) adossée à des méthodes d'organisation du travail spécifiques, à la lisière du secteur public et du secteur privé (Hély, 2012),

se caractérise par des problématiques générales de cette branche. En effet, l'appétence des salarié·es pour le « travailler autrement » aboutit à de fortes attentes vis-à-vis de leurs employeurs (Darbus & Hély, 2010) comme la reconnaissance du travail réalisé (Dussuet & Flahault, 2010), qui ne sont généralement pas satisfaites, entraînant ainsi un fort taux de rotation des effectifs (Cottin-Marx, 2021).

C'est dans ce contexte de besoin important de reconnaissance et pour lutter contre le *turn over* que la direction d'AgiSport – objet de la recherche – a entrepris une démarche politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises afin d'améliorer les conditions de travail de ses salarié·es. Ainsi, depuis plusieurs années, les salarié·es de l'association ont des avantages financiers réguliers (tickets-restaurants, cartes cadeaux, primes d'activité), bénéficient d'activités de cohésion (séminaires, tournois sportifs) et ont des conditions d'exercice flexibles (souplesse du télétravail) depuis la pandémie de Covid-19. Pour autant, le *turn over* du personnel de cette structure n'a jamais été aussi fort que depuis ces dernières années. Les salarié·es embauchés de 1998 à 2010 ont eu un temps médian d'exercice de leurs fonctions au sein de l'association de 5 ans contre 1.3 ans pour ceux arrivés et partis depuis 2020.

Ces constats interrogent les conditions à travers lesquelles les dirigeants travaillent au maintien et à la légitimation du projet associatif de cette organisation quand le financement de ses actions est de moins en moins assuré par la puissance publique. Ce tarissement des aides publiques a pour conséquences l'adoption par l'association d'une stratégie peu sélective de réponse à une variété d'appels à projets, qu'ils soient publics ou privés, tout en élargissant ses actions sous forme de prestations de services. Elle a ainsi diversifié ses programmes marqués *in fine* par une pluralité de finalités (citoyennes, sportives, inclusives) et de publics cibles (jeunes, décrocheurs scolaire, bénéficiaires du revenu de solidarité active, etc.). Une telle stratégie est désormais à l'origine du délitement du sens au travail et de l'insatisfaction exprimé par les salarié·es de la structure.

Ma position de doctorante en contrat CIFRE m'a amenée à occuper les fonctions de chargée de mission au sein de la structure enquêtée me permettant de saisir les effets de fragilisation de son modèle économique autant que l'effritement de son projet associatif pouvant expliquer ce *turn over*. Outre les observations réalisées et consignées dans un journal de terrain, 17 entretiens ont été effectués avec les dirigeants et salarié·es de l'association ainsi qu'avec d'autres représentant·es d'associations relevant du « socio-sport » afin de produire une montée en généralité des processus observés.

REMERY Vanessa et al.

Équipe de recherche interdisciplinaire Santé-Genre-Égalité (SAGE), département d'éducation et formation spécialisées, UQAM

« Environnements capacitants et trajectoires de santé au travail : une analyse des parcours de personnes en situation de handicap invisible »

Résumé :

Le travail est souvent perçu comme une source de contraintes physiques et psychologiques, notamment pour les individus confrontés à des vulnérabilités liées à la santé. Cependant, il peut aussi offrir un espace de développement du pouvoir d'agir et de reconfiguration identitaire. Cette communication explore les tensions inhérentes à cette dualité en s'appuyant sur une recherche interdisciplinaire intitulée *Co-analyse des parcours et développement des compétences professionnelles des personnes en situation de handicap pour accompagner les transitions*.

Coordonnée par Catherine Gouédard (Université Paris 8, Paragraphe, axe C3U) et financée par le GIS-GESTES, cette recherche se concentre sur les parcours de travail en articulation avec la santé de personnes en situation de handicap invisible. Elle met en lumière les situations de vulnérabilité, les ressources mobilisées ou créées, et les dynamiques contribuant à la construction de leur santé et de leurs compétences professionnelles. Plus spécifiquement, elle investigate, à partir d'une analyse croisée de parcours singuliers, comment ces individus reconstruisent des possibles dans des environnements marqués par des attentes normatives souvent incompatibles avec leurs besoins. Quelles dynamiques développementales engagent-ils pour redéfinir leur rapport au travail et à la santé ? Quels remaniements identitaires sont opérés lors de ces transitions pour donner un nouveau sens à leurs parcours malmenés ?

Trois dynamiques clés émergent de cette analyse :

1. **Le travail comme source d'usure** : Les contraintes organisationnelles, l'invisibilisation des besoins spécifiques et le surinvestissement affectif exacerbent les risques d'épuisement et de dégradation de la santé.
2. **Le travail comme espace de développement du pouvoir d'agir** : Malgré les difficultés, le travail peut offrir un espace de stabilité et de reconfiguration de soi, jouant un rôle central dans la structuration identitaire et la lutte contre le repli sur la maladie ou le handicap.
3. **Les environnements capacitants** : Lorsque les organisations prennent en compte les spécificités des travailleur·euse·s vulnérables, elles permettent une articulation entre préservation de la santé et investissement professionnel, transformant ainsi le travail en levier de sens et de développement personnel

En mobilisant les notions d'agentivité et de construction de sens, cette contribution propose de repenser le travail comme un espace potentiellement capacité, capable de concilier santé et développement du pouvoir d'agir. Elle interroge également les

conditions organisationnelles et individuelles nécessaires pour réduire les effets délétères du travail tout en valorisant ses dimensions développementales.

Atelier 13 – Santé et travail du care

REMERY Vanessa et al.

Équipe de recherche interdisciplinaire Santé-Genre-Égalité (SAGE), département d'éducation et formation spécialisées, UQAM
« Le travail de santé des proches aidants : tensions, arbitrages et stratégies de préservation »

Résumé :

Cette communication explore le rôle des proches aidants à travers le concept de **travail de santé**, et l'inscrit dans une analyse des tensions et compromis que ces aidants doivent gérer dans leur quotidien. Le **travail de santé** recouvre l'ensemble des activités visant à préserver et développer sa santé tout au long de la vie, en ajustant les pratiques et les arbitrages entre les sphères professionnelles, personnelles et familiales. Il inclut des dimensions de soin de soi et de soin des autres, d'élaboration de compromis entre exigences contradictoires, de réorganisation des tâches et d'invention de stratégies créatives pour faire face aux contraintes.

À partir d'une recherche qualitative menée avec l'Association québécoise des personnes aphasiques (AQPA), nous examinons comment les proches aidants mobilisent des savoirs expérientiels pour répondre aux multiples défis de l'aidance : préserver leur propre santé tout en accompagnant un proche dans un contexte souvent marqué par l'incertitude et le manque de ressources. Ces savoirs, ancrés dans une expérience quotidienne et réflexive, permettent d'élaborer des stratégies variées.

Nous montrons comment le travail de santé des proches aidants contribue à la construction de nouvelles normes de vie. Toutefois, ce processus comporte aussi des limites, notamment face aux tensions liées à l'épuisement et à l'absence de reconnaissance sociale, soulevant ainsi la nécessité d'un soutien collectif adapté.

Notre recherche repose sur une approche qualitative mobilisant des entretiens biographiques et réflexifs auprès de proches aidants de personnes aphasiques. Ces données sont enrichies par des ateliers de coproduction de savoirs expérientiels, favorisant la réflexion collective et la mise en commun des stratégies développées. Le cadre théorique s'appuie sur les travaux de Lhuillier (2021) et sur le concept de trajectoire de la maladie de Strauss, permettant une analyse fine des ajustements et des compromis déployés par les proches aidants dans leur « travail de santé ».

1. **Cartographie des stratégies du travail de santé** : Les aidants mettent en œuvre des stratégies d'arbitrage, des réorganisations de tâches et des ajustements des priorités pour concilier exigences du soin et préservation de leur propre santé.
2. **Valorisation des savoirs expérientiels** : Les proches aidants développent des savoirs précieux, souvent invisibilisés, qui permettent de composer avec les contraintes des différentes sphères de vie tout en maintenant une activité significative.
3. **Limites et dilemmes** : Bien que ce travail de santé soit une source de valorisation, il engendre aussi des tensions importantes, notamment en raison du manque de reconnaissance sociale et de dispositifs de soutien adaptés.

Le travail de santé des proches aidants illustre un paradoxe central : il est à la fois une source de résilience et un facteur de fragilité, exposant les aidants à des risques d'épuisement. En analysant leurs stratégies et savoir-faire, cette communication appelle à une reconnaissance accrue de ce travail et à l'élaboration de dispositifs collectifs pour mieux soutenir ces acteurs essentiels. Cela implique de repenser la santé comme une dynamique intégrée, tenant compte des différentes sphères de vie et des arbitrages que chacun doit opérer tout au long de son parcours.

AUGER Myriem

Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris - Équipe Genre, travail et mobilité
« Aimer son public : faute ou ressource professionnelle ? »

Résumé :

À l'occasion d'entretiens auprès de soignants du secteur pédopsychiatrique accompagnant des adolescents suicidaires vivant dans des foyers éducatifs, nous avons été témoin de l'expression récurrente d'un constat – inattendu dans le cadre professionnel – quant aux effets néfastes pour le développement des dits adolescents du manque d'amour à leur endroit des éducateurs qui les accompagnent au quotidien dans ces foyers.

Si en dehors des frontières du travail social, cette question de l'importance de l'amour peut être abordée sans ambages, il en va autrement dans le cadre de l'éducation spécialisée notamment en France où cette question soulève avec elle son lot de ramifications inquiètes.

A l'appui d'observations du travail émotionnel (A. Hochschild) mené, au cours des dix dernières années, au sein de foyers de la protection de l'enfance et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse et d'une série d'entretiens (N=40), cette communication sera l'occasion de rendre compte des manières dont les éducateurs se positionnent sur le sujet.

Quelles théories implicites de l'amour professionnel et de la déviance émotionnelle les éducateurs mobilisent-ils ? Par quelles pratiques cherchent-ils concrètement à signifier, et à induire chez leur public, de l'amour ou au contraire du détachement ? Quels sont les effets de ce travail émotionnel sur la qualité de leurs relations avec leur public et leurs collègues ? Quels en sont les effets – en lien avec des conditions de travail dégradées (M. Chauvière) – sur leur santé mentale et leur inclination pour leur profession ?

L'enquête, qui sera rapportée au cours de la communication, donne à voir en premier lieu une corrélation forte entre amour du travail et du public. On découvre, en outre, l'existence de deux positions polarisées – à l'origine régulièrement de conflits d'équipe – entre des éducateurs, d'un côté, qui font de l'amour de leur travail et de leur public, la condition principale de leur maintien dans la profession et de l'autre des éducateurs qui revendiquent le fait d'exercer un métier « comme un autre » et la nécessité de confronter leur public à un principe de réalité selon lequel ils n'éprouvent pas pour eux d'attachement particulier. Enfin, en ce qui concerne la santé au travail, l'enquête établit le caractère protecteur de ces deux postures et la vulnérabilité spécifique – notamment en raison du rejet des adolescents – des éducateurs qui ne parviennent pas à se positionner, ni en discours, ni en pratique, sur le sujet.

CARDOSO Auréline et IORI Ruggero

Université de Strasbourg et CEET (Centre d'Études de l'Emploi et du Travail)

« Soigner les femmes : un métier passion ? »

Résumé :

« Choose a job you love, and you will never have to work a day in your life » (choisissez un métier que vous aimez, et vous n'aurez jamais à travailler de toute votre vie). Cette phrase, attribuée tantôt au philosophe chinois Confucius, tantôt à l'auteur américain Mark Twain, résume les liens ambivalents entre travail et passion, engagement professionnel et dénégation du travail. Elle est également révélatrice du rapport au travail valorisé aujourd'hui, celui-ci devant être vecteur de fierté, d'épanouissement personnel, de construction de soi (Linhart, 2008 et 2015 ; Boltanski et Chiapello, 1999). Ainsi, le fait d'exercer un « métier passion » est susceptible de renforcer la porosité des frontières entre vie professionnelle et vie privée (Sarfati, 2009 et 2011 ; Leroux et Loriol, 2015), voire d'entraîner une dénégation du travail (Bertrand, 2009).

Appuyée sur une enquête qualitative menée auprès de professionnel·le·s français·es de la santé sexuelle (médecins, sages-femmes, gynécologues), dans le cadre de l'ANR GYMS, par observation et par entretiens (44 entretiens), cette proposition questionne l'idée selon laquelle la passion pour le travail irait de pair avec un sur-investissement dans le travail, introduisant des effets néfastes pour la santé des travailleurs et travailleuses. En portant la focale sur des soignant·e·s se disant féministes ou exprimant leur adhésion à ces valeurs, ayant eu l'opportunité de convertir leur engagement militant en profession (Willemez, 2003 ; Pagis, 2015), ou pour qui l'engagement vient avec la profession (Herman, 2013), il s'agira de montrer que l'engagement féministe constitue une opportunité pour développer un rapport protecteur au sur-engagement dans le travail.

Tout d'abord, il s'agit de montrer comment les soignant·e·s féministes exercent une forme de « militantisme du quotidien » dans les soins de gynécologie, que ce soit par une posture de remise en cause des rapports de genre et de l'asymétrie de la relation entre soignante et soignée, par l'investissement dans des associations de soignant·e·s féministes ou encore par le fait de pratiquer des actes qu'elles et ils considèrent comme intrinsèquement militants, tels que l'IVG.

Ensuite, on analysera les manières dont des temps hors travail sont mis au service du travail, à travers des pratiques individuelles allant du fait de lire des livres, regarder des émissions ou suivre des comptes sur les réseaux sociaux, liés aux questions de sexualités, de gynécologie, et par là, de ne jamais « décrocher » vraiment, au fait de ne pas prendre de vacances ou de consacrer celles-ci à la réalisation de missions médicales humanitaires.

Enfin, on montrera toute l'ambivalence de devoir performer un idéal de soignant·e féministe, toujours à l'écoute, « bienveillant·e », sensible aux enjeux des rapports genre, etc. Si pour les professionnel·le·s enquêté·e·s, l'adoption de cette posture « va de soi », et participe à la construction d'un rapport heureux au travail, c'est également le revers de la médaille du fait de détenir un grand pouvoir symbolique, à la fois sur les patient·e·s, et plus largement

dans l'espace social. Cette forme de « responsabilité militante » (Breviglieri et Pattaroni, 2005) est avant tout source de forte stimulation intellectuelle, éthique, philosophique (Rétif, 2013). Mais elle représente également une pression et incite les enquêté·e·s à se livrer à une forme d'auto-critique permanente, qui se donne à voir lors des observations et des entretiens effectués.

Atelier 14 – La « passion » comme protection de la santé ?

BELANGER Cloé

Université Laval et Centre de recherche Cultures Arts Sociétés (CELAT)

« Travailler à échelle humaine : reconversions professionnelles vers les métiers d'art »

Résumé :

L'évolution du rapport au travail à l'ère contemporaine (Mercure 2020) entraîne une exigence de mobilité et de prise de risque chez les travailleurs, pour qui l'entreprise de soi devient un impératif (Ehrenberg 2010). Les trajectoires professionnelles sont empreintes de ruptures, puis les reconversions professionnelles volontaires (RPV) se multiplient dans ce contexte (Négroni 2010 et 2005). Alors pour quelles raisons des personnes quittent-elles leur profession afin de se réorienter vers les métiers d'art au Québec, reconnus comme posant des défis physiques, financiers et autres, et dont les conditions tardent à être améliorées (Gouvernement du Québec 2022) ? Pourquoi changer d'un emploi stable vers ce secteur, et après avoir constaté les défis qui s'imposent ; pourquoi y rester ? Cette recherche porte sur l'expérience de RPV d'artisan.es membres professionnels du Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ).

Les résultats finaux sont le fruit d'une enquête réalisée entre janvier et avril 2024 dans le cadre de ma maîtrise en sociologie¹. Afin de mettre en lumière le sens que les artisan.es donnent à la reconversion, au travail et à l'activité de création, l'approche biographique du récit de vie (Burrick 2010) fut employée dans 18 entretiens (N=18) d'environ 1 heure. Les articulations entre terrain et recherche de sens dépeignent trois temps d'analyse de la reconversion : les raisons qui poussent à quitter une profession, les défis d'une entreprise en métiers d'art, puis les apports de ces métiers.

Les interprétations finales révèlent que les motivations à se réorienter vers les métiers d'art proviennent des difficultés éprouvées dans l'emploi passé, couplées à une passion pour l'artisanat qui suscite des bienfaits personnels, sociaux et environnementaux. L'expérience d'une RPV vers les métiers d'art se pose comme réponse à des mécanismes et des dynamiques problématiques du monde du travail vécus préalablement, mais aussi à des besoins non pécuniaires comme la réalisation de soi et la transmission de savoirs.

La RPV approchée théoriquement sous le prisme des bifurcations (Bessin et al. 2010) met en lumière des préoccupations sociales autour de la question du travail à l'époque actuelle, et du bien-être (ou mal-être) qui y est lié (De Gaulejac 2011, Graeber 2018, Crawford 2016, Lorient 2019). Face à l'insatisfaction, le stress et la désillusion professionnelle dans leurs carrières préalables, ces travailleurs choisissent la RPV comme stratégie. Ils deviennent céramistes, tisserands, forgerons ou joailliers en raison du souci environnemental, des bénéfices psychiques ou de la portée sociale de leur pratique. Une fois le changement de carrière entamé, des obstacles se révèlent dans ces métiers peu connus et reconnus, caractérisés par la précarité financière, la solitude et l'usure du corps. Comment l'amour des artisan.es pour leur travail affecte-t-il leur santé mentale et physique, alors qu'ils continuent à pratiquer malgré les difficultés ? Le sens donné à la reconversion est plus qu'utilitaire ou matériel, et s'esquisse bien au-delà de la sphère professionnelle.

MARIAUD Hélène

Université libre de Bruxelles

« Travail artistique, engagement personnel, plaisir au travail et pluriactivité. Le cas des photographes-artistes en Belgique : rapport au travail et trajectoires professionnelles »

Résumé :

La contribution proposée s'inscrit dans le cadre de ma recherche doctorale consacrée aux trajectoires professionnelles de photographes-artistes en Belgique. Cette étude vise à analyser les différents modèles de professionnalisation, identifier les éléments structurants des carrières, ainsi que le rapport au travail et les conditions d'exercice de ces artistes. Reposant sur une méthodologie principalement qualitative, elle mobilise des entretiens biographiques semi-directifs réalisés auprès de photographes-artistes à différents stades de carrières, d'étudiants en photographie, ainsi que de professeurs combinant pratique artistique et enseignement. Ces données sont enrichies par des entretiens avec des acteurs institutionnels et professionnels du secteur, de croiser perspectives individuelles et structurelles.

Le terrain est principalement centré sur Bruxelles et la Wallonie ; les artistes interviewés sont au nombre de 37, et répondent à des critères précis : auto-identification comme « photographe-artiste », résidence en Belgique récente, participation à des expositions, publications, résidences d'artistes, ou réception de prix ou bourses.

Les résultats provisoires mettent en avant la multiplicité des trajectoires de photographes, découlant des stratégies et décisions afférent au modèle de professionnalisation visé ou subi. La question de « l'amour de son

activité », du plaisir à exercer son activité, est multiple : mettent en lumière une tension centrale : le travail artistique est perçu comme un métier-passion vocationnel, mais dont cette qualité expose également les artistes à des conditions précaires et à des formes d'auto-exploitation, les temporalités des processus de création étant difficilement délimitables, cela débouchant sur une situation où finalement, on travaille tout le temps et partout, rendant poreuses les frontières en le privé et le professionnel. Il n'est également pas rare de retrouver chez les travailleurs en question l'acceptation de conditions précaires d'exercice (rétributions symboliques, contrats précaires...). Par ailleurs, les carrières de photographes sont marquées par la pluriactivité dans laquelle les « jobs alimentaires » constituent souvent la principale source de revenus, posant la question de la professionnalisation lorsque l'activité artistique reste déconnectée d'un véritable gain économique.

Ma communication mettra en lumière la façon dont, d'une part, les activités professionnelles artistiques – relevant du métier-passion et donc a priori suscitant un amour ou du moins une certaine désirabilité – et d'autre part les activités désignées comme « alimentaires » ou « complémentaires » sont vécues par ceux qui les combinent. Il s'agit également de présenter les effets que l'une et l'autre et que la combinaison des deux ont sur les carrières, le quotidien et le bien-être des artistes de l'échantillon, et comprendre comment cela s'inscrit dans un contexte plus global concernant les professions artistiques en Belgique, contexte marqué par une certaine précarité mais également des conditions d'exercice particulières.

CAROLY Sandrine et LANDRY Aurélie

Université Grenoble Alpes

« Aimer son travail d'artiste comme une ressource pour la santé : rôle du sens et du collectif de travail »

Résumé :

Le métier d'artiste du spectacle vivant est souvent décrit comme un métier passion, qui permet de lutter contre les risques psychosociaux : aimer son travail favorise le développement de soi, de ses compétences et l'apprentissage continu. Mais les conditions d'exercice professionnel, les conditions de travail comportent aussi une exposition à de multiples vulnérabilités (financière, fatigue, difficultés de conciliation travail-hors travail, division sexuée du travail, etc.). Le lien travail-santé est à la fois ressource pour la santé mais peut aussi amener à des douleurs dans le corps, voire à de la pression psychologique.

Dans le cadre de cette communication, il s'agira de rendre compte des résultats de la recherche-action, intitulée STARS, financée par l'ANR, notamment sur les stratégies individuelles et collectives mises en œuvre par les artistes du milieu de la pop musique, spectacle de rue et du théâtre, pour tenir la santé. Nous aborderons particulièrement l'importance du sens du travail et du collectif de travail dans ces régulations.

En effet, le sens du travail, qui se décline en trois composantes : utilité, apprentissage et valeurs, permet, par exemple, de créer et de présenter des spectacles qui répondent à une valeur (jouer pour un public cible défavorisé) à de l'utilité (énoncer des messages à la société) ou de l'apprentissage (être en constante progression avec son instrument ou l'usage de son corps). Même si parfois l'action n'est pas toujours cohérente avec le sens (faire beaucoup de déplacements, ne pas être payé pour le travail invisible de répétition par exemple). Mais il existe des stratégies dans les pratiques artistiques de création, ou des choix de diffusion de spectacle, qui permettent de tenir un métier passion dans lequel les artistes peuvent s'épanouir.

Quand il y a un collectif dans la compagnie, il est plus aisé de s'entraider quand l'un est en difficulté ou d'avoir des moments d'échanges sur des astuces efficaces. Le travail collectif peut s'enrichir de la bonne ambiance et les artistes partagent des liens intenses. La gestion collective des risques est un défi pour faire face à des situations de travail dégradées. Ainsi le collectif donne lui aussi du sens à son travail et participe à la santé de chacun. Même si parfois le collectif peut être source de pression, quand il faut faire, coûte que coûte (quand on a des douleurs) la représentation pour ne pas faire perdre le cachet. Mais il existe des stratégies d'organisation du travail (horaire des répétitions et des tournées, choix des dates, optimisation des déplacements, moyens de communication) qui permettent de gérer collectivement des imprévus, de se concerter, de se coordonner, qui visent à prévenir le stress, les RPS et les tensions. C'est ce que nous proposons d'aborder dans notre communication.

Informations pratiques

Site du colloque : <https://events.unifr.ch/colloquesantetravail/fr/>

Transport public pour rejoindre le colloque :
<https://events.unifr.ch/infoday/fr/informations/transports.html>

Se connecter au WIFI : <https://www2.unifr.ch/dit/faq/article/compte-invite-wifi-creer-un-compte-wifi-public-unifr-par-sms/>



Pour toute demande d'information :

colloquesantetravail@unifr.ch
026 300 77 80