



Colloque universitaire et syndical organisé par Sud éducation

La place des rapports hiérarchiques dans la souffrance au travail. L'exemple du secteur public

Jeudi 25 et vendredi 26 octobre 2012

Date limite d'envoi des propositions de communication (Titre, mots-clés, résumé en 5 000 signes maximum) : Lundi 30 avril 2012

Lieu : Auberge de jeunesse « d'Artagnan », 80 rue de Vitruve 75020 Paris M° Porte de Bagnolet (ligne 3)

Introduction :

En 1996, tirant les leçons du mouvement de décembre 1995, plusieurs chercheurs, parmi lesquels Pierre Bourdieu, lançaient un appel pour des Etats généraux du mouvement social. Dans son texte lu le 23 novembre 1996, Pierre Bourdieu déclarait l'urgence de créer des passerelles entre chercheurs et syndicalistes. Ce colloque s'inscrit dans la continuité de cet appel avec pour thème de questionnement la place que peut occuper la hiérarchie dans la souffrance au travail, la remise en cause des services publics et la déstabilisation des collectifs de travail.

Objectifs du colloque :

- 1) Mettre en débat la question de la souffrance au travail d'origine hiérarchique et les différentes modalités qu'elle peut emprunter. Rendre visible cette souffrance pour en faire un problème social à résoudre.
- 2) Défendre le point de vue des travailleurs subordonnés.
- 3) Défendre les intérêts des usagers : trop souvent, la hiérarchie n'a pas pour fonction première de servir l'utilisateur, mais d'obéir et de transmettre des ordres.
- 4) Créer des liens, des passerelles, entre chercheurs et syndicalistes, en toute indépendance des uns et des autres, pour faire circuler savoirs et pratiques

dans les deux sens.

Argument :

Les suicides sur le lieu de travail rappellent que la souffrance au travail est fréquemment une violence d'origine hiérarchique retournée contre soi. Cette dernière est inséparable d'une gestion qui privilégie, dans le secteur privé, une course aux profits, dans le secteur public, des logiques de privatisation. Dans les deux cas, le service rendu au client ou celui (encore) rendu à l'utilisateur ne sont qu'un moyen au service d'une fin qui lui est étrangère : on ne construit pas des voitures pour se déplacer, mais pour accroître le profit des actionnaires, de même qu'on ne réforme pas l'éducation nationale pour mieux enseigner, mais pour économiser de l'argent en attendant sa privatisation.

Axes de l'appel :

1/ La qualité du travail, un objet de conflit ?

Dans des structures hiérarchisées, les « règles de métier » portées par les travailleurs subordonnés, et visant à réaliser un travail de la meilleure qualité possible, et les « règles de gestion » privilégiées par la hiérarchie sont-elles compatibles ? Comment des tensions trouvant leur source dans des manières différentes de concevoir ce à quoi renvoie la qualité du travail s'expriment-elles ? Comment sont-elles vécues par les travailleurs subordonnés ? Comment sont-elles éventuellement contournées, voire sublimées ? Quelles sont les parades dont disposent de leur côté les responsables hiérarchiques pour assurer la prééminence des critères gestionnaires, ou au contraire pour déroger à leur application ?

2/ Les dispositifs d'évaluation : (més)usages d'une technologie managériale de contrôle

Non sans lien avec l'axe précédent, la question de l'évaluation est centrale depuis quelques années, y compris dans les organismes publics. Mais qu'évaluent exactement les responsables hiérarchiques exactement ? Le travail de leurs subordonnés ? Le respect des objectifs fixés pour chacun à son poste ? La conformité des comportements effectifs aux attentes normatives de l'organisation ? Quels sont alors les outils mobilisés pour réaliser ce(s) travail d'évaluation ? Comment travailleurs subordonnés et responsables hiérarchiques se confrontent-ils à ces instruments (à leurs aspects symboliques et matériels) ? Débouche-t-on parfois sur des usages originaux mettant en question les justifications et les objectifs de l'évaluation ?

3/ (II)légitimité des rapports de subordination et (nouvelles) formes d'adhésion au travail

Les rapports de subordination dans les organisations hiérarchisées sont inscrits au fondement de la division du travail actuelle. Ils connaissent des formes de légitimité diverses (allant de la désobéissance à la servitude volontaire), notamment selon les périodes historiques et selon les parties de l'espace social considérées (l'obéissance du militaire professionnel est-elle comparable à celle de l'infirmière ?). Quelles formes peuvent prendre cette légitimité, y compris lorsqu'elle se défait sous l'influence de facteurs internes ou externes à l'organisation ? Peut-on établir des liens entre cette (il)légitimité des rapports de subordination et les formes d'adhésion au travail ? Quelle place y prennent les formes de soutien descendant ? Inversement, l'acte de punir, prérogative traditionnelle du pouvoir du responsable hiérarchique, s'est-il transformé, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du « nouveau management public » ?

4/ Quelles alternatives ?

Des formes d'organisation et de production alternatives aux systèmes bureaucratiques dominants existent ou ont pu exister, essayant de fonctionner sur des fondements davantage coopératifs : « planification démocratique », « autogestion », quelles furent ces propositions, voire ces expériences, en France ou à l'étranger ? Jusqu'où ont-elles constitué des apports positifs pour celles et ceux qui les ont mises en œuvre ? Quelles en ont été les limites ? Quels dépassements appellent-elles ?

Attentes scientifiques

Le comité scientifique aura pour tâche de retenir des contributions organisant les discussions des deux journées du colloque. Ces contributions devront se fonder sur un terrain empirique ancré dans le secteur public (entendu au sens large – fonctions publiques d'État, territoriales, hospitalières, établissements publics, secteurs des transports, entreprises publiques, entreprises privées porteuses d'une mission de service public, etc.), et s'inscrire dans l'un des quatre axes (mais un traitement transversal de plusieurs axes est envisageable), sachant que les critères disciplinaire et géographique ne sont pas discriminants. À l'issue du colloque, une publication est prévue.

Veillez adresser vos propositions à : jeanferrette@free.fr

Comité scientifique : Sophie Bernard (sociologue), Lise Demailly (sociologue), Jean Ferrette (sociologue), Sabine Fortino (sociologue), Lionel Jacquot (sociologue), Stéphane Le Lay (sociologue), Marc Loriol (sociologue), Arnaud Mias (sociologue), Roland Pfefferkorn (sociologue), Françoise Piotet (sociologue), Hervé Polesi (sociologue).

Calendrier :

Lundi 30 avril 2012: date limite d'envoi des propositions de communication (Titre, mots-clés, résumé en 5 000 signes maximum). Celles-ci seront anonymisées et envoyées aléatoirement aux membres du Conseil scientifique, en tenant compte toutefois des institutions de rattachement.

Jeudi 31 Mai 2012 : réunion du Conseil scientifique. Réponse aux contributeurs, avec demande d'envoi du texte intégral de leur communication (la taille indiquée tiendra compte du nombre de communicants). Publication du programme.

Lundi 10 septembre : date limite de réception des textes complets.

Indications pour les propositions de contribution

Les propositions de contribution (français) seront envoyées au contact précisé ci-dessus aux formats word, rtf ou pdf. Elles ne devront pas excéder 5000 signes, et seront accompagnées d'une présentation de l'auteur (200 mots maximum), comportant une bibliographie abrégée (les cinq publications les plus significatives) et mentionnant le cas échéant l'affiliation institutionnelle des participants et leurs coordonnées précises.

Normes de présentation des articles en vue de publication :

Consignes aux auteurs

- La langue retenue pour la publication est le français.
- Les articles doivent être remis sous forme numérique (pièce jointe par courrier électronique en format .doc ou .rtf) adressés à Jean Ferrette, jeanferrette@free.fr.
- Pour une documentation iconographique, joindre les fichiers sources (.esp, .tif, .bmp) avec une bonne résolution (300dpi minimum).
- Texte : proscrire les tabulations, utiliser des alinéas pour distinguer les paragraphes.
- Préciser l'adresse institutionnelle
- L'article comportera un titre ; pour les intertitres, bien préciser leur hiérarchie, ne pas faire plus de 3 niveaux. Ne pas les saisir en majuscules. Ne pas mettre de point à la fin d'un titre ou d'un intertitre. Viendront ensuite un résumé en français, ne dépassant pas 500 signes. L'auteur précisera 5 mots clés.
- Longueur des articles : 30 000 signes maximum (espaces compris), notes comprises.
- Ponctuation : Utiliser les guillemets français («... »).
- Citations :
 - o Courtes (deux lignes et moins), en caractères droits, entre guillemets, dans le corps du texte. En italiques si la langue de la citation diffère de celle du texte.
 - o Longues (plus de deux lignes) : les présenter en retrait à gauche, sans guillemets avec un saut de ligne avant et après.
 - o Toute suppression ou coupure dans une citation doit être signalée par [...].
- Appels de notes : l'appel de note se place toujours avant tout signe de ponctuation. Ne mettre de majuscules

qu'aux initiales des noms propres.

• Pour un titre de monographie :

– Jacquot Lionel, 2003, *L'expérience du travail à l'épreuve de la modernisation*, Paris, L'Harmattan, Forum de l'IRTS, p. 5.

• Pour une contribution à un ouvrage collectif ou à un article de périodique :

– Jacquot Lionel, 2009, « Au coeur et à l'épreuve de la modernisation de la Sécurité sociale. La difficile (re)construction de l'identité professionnelle des managers de proximité » in Causer J-Y., Durand J-P., Gasparini W. (sous la direction de), *Les identités au travail. Analyses et controverses*, Toulouse, Octarès, pp. 139-148.

– Jacquot Lionel, « Management moderne et politique du travail : le mouvement ouvrier face à l'emprise managériale », *Les mondes du travail*, n°3/4, mai 2007, pp. 79-91.

– Éviter autant que possible l'usage de *ibid.* et *op. cit.*