

# LE TRAVAIL DANS TOUS SES ETATS : EFFETS SUR LA SANTE

DES TEMPS, DES ESPACES, DES COLLECTIFS ET DES RAPPORTS  
DE POUVOIR

## Appel à communications

29 et 30 juin 2023  
Université de Fribourg

# Le travail dans tous ses états : effets sur la santé

## Des temps, des espaces, des collectifs et des rapports de pouvoir

Quel que soit le secteur, il semble que l'organisation de l'activité professionnelle et l'idéologie managériale qui la sous-tend reposent de plus en plus sur un modèle « éclaté », émietté et disparate du travail, tant dans son contenu que dans sa forme. Numérisation, déspatialisation, dématérialisation, télétravail, coworking, mais aussi algorithmisation, ubérisation, fragmentation, auto-évaluation permanente, individualisation accrue, effacement des liens et des collectifs, intensification des rapports au temps, etc., toutes ces transformations du et au travail ont fait apparaître de nouvelles perspectives managériales. Elles ont aussi souvent engendré des difficultés en matière de coordination, de coopération et de quête de sens au sein des équipes de travail.

Si ces évolutions ont été relevées par des travaux internationaux en sociologie du travail, certains pays, à l'instar de la Suisse, se sont peu saisis de cette thématique.

Dans ce rapport au travail éclaté, de nouveaux dispositifs techniques et administratifs de contrôle (évaluation, reporting, etc.) sont également mis en œuvre. Pourtant, on en appelle encore et toujours, à davantage d'autonomie et d'initiative des personnes, à leur « créativité » (Linhart, 2015). L'engagement des individus dans leur travail « réel » est alors souvent ressenti comme « empêché » (Clot, 2010) par ces nouvelles modalités paradoxantes (De Gaulejac et Hanique, 2015). L'espace professionnel devient un lieu de dissonances cognitives (Dejours, 2003) non sans effets sur la santé psychique des salarié·es, y compris des managers. Dans les milieux professionnels les moins qualifiés, à l'inverse de cette sur-responsabilisation, une autre manière de penser le travail par l'effacement cognitif des salarié·es devenant de pur·es exécutant·es, à l'instar du *voice-picking* dans le secteur logistique, tend à transposer l'humain en simple extension de la machine-robot. Enfin, du côté des futur·es salarié·es (apprenti·es), les mêmes contradictions sont à relever.

Conjointement aux évolutions et aux mutations organisationnelles et gestionnaires, une dégradation de divers indicateurs de santé au travail est relatée dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail mais aussi dans les enquêtes nationales en Suisse (Krieger et al., 2017 ; Office fédéral de la statistique, 2019, 2021). Les évolutions diffèrent toutefois selon les indicateurs, les catégories d'emploi et les caractéristiques des personnes, comme le genre (Messing, 2022). Les atteintes à la santé mentale au travail sont devenues une préoccupation importante pour toutes les parties prenantes (personnes en emploi, entreprises, assureurs sociaux, autorités, etc.). La focale d'analyse de ces maux en termes de faillibilité des individus, le plus souvent proposée, pose cependant question : *quid* des explications organisationnelles ? Du lien entre conditions de travail et santé ?

Force est de constater qu'en réponse à ces problématiques complexes de santé au travail, une multiplication de programmes ou *coachings*, permettant à l'individu en souffrance de « mieux se connaître », de gérer « son stress », « d'intérioriser les impératifs de performances », d'être « résilient·e » ou d'augmenter sa « rentabilité comportementale », sont proposés comme prévention dans les entreprises et les services publics. Quels effets produisent-ils, aux niveaux individuel et collectif ? Ne redéfinissent-ils pas, de manière équivoque, ce qu'est la santé au travail ?

Partant de ces constats, nous chercherons à répondre aux questions suivantes :

- Dans quelle mesure et de quelles manières les évolutions du management et des conditions de travail se manifestent-elles selon les contextes nationaux ?
- Comment ces changements se différencient-ils, en fonction des secteurs d'activité, des niveaux de qualification, des statuts occupés, du genre, du statut ou origine migratoire et d'autres éléments qui déterminent les rapports sociaux ?
- Quels liens effectifs peut-on observer entre les différentes modalités du travail « éclaté » et la santé tant physique que psychique des salarié-es ?
- Les évolutions sectorielles entraînent-elles des pathologies particulières ?
- En quoi un « nouvel idéal » du travail – dont le discours médiatique se fait régulièrement l'écho – notamment concernant la supposée « quête de sens » au travail des jeunes générations, participe-t-il à la reconfiguration du lien entre les conditions de travail et la santé ?
- Ces nouvelles formes de gestion suscitent-elles de l'adhésion ou *a contrario* des résistances auprès des salarié-es ou des collectifs de travail ?
- Comment les partenaires sociaux, les spécialistes de la santé au travail ou d'autres acteurs et actrices du monde du travail se positionnent-ils-elles par rapport à ces évolutions ?

## Axes thématiques

### Axe 1 : Transformations des statuts professionnels des organisations, du rapport au travail et à l'emploi : effets sur la santé

---

Les organisations professionnelles ont vu en moins d'une décennie de nouveaux statuts ou contrats de travail émerger et s'imposer dans certains secteurs d'activité. Ce que l'on désigne communément comme l'ubérisation, l'auto-entrepreneuriat, les startupeurs, etc., a transformé le rapport traditionnel au statut professionnel et aux manières d'employer les individus, dans une sorte de romantisation de la précarité. Certain-es estiment qu'il s'agit de nouveaux rapports émancipés au travail, alors que d'autres y voient un nouveau précarat avec son lot de *working poors*.

En outre, quels que soient les contextes, on constate une extension de modalités paradoxales des rapports au travail. Celles-ci sont marquées tantôt par des discours managériaux et des *storytelling* valorisant la créativité, l'autonomie et l'adhésion, tantôt par des pratiques et dispositifs de contrôle, surveillance et monitoring toujours plus présents.

Sur un autre registre, à l'instar des nouvelles formes d'employabilité, les compétences attendues au niveau des salarié-es incluent de plus en plus des particularismes personnels. À côté des savoir-faire professionnels acquis (*hard skills*), des savoir-être psychologisants et essentialisés (*soft skills*) sont devenus des pré-requis à l'employabilité notamment dans les métiers dits de contact (service, *care*, etc.).

De l'analyse de ces changements, nous proposons également d'en observer leurs effets sur la santé au travail. Le « trop » d'autonomie et les formes de subjectivation des individus au travail peuvent se révéler parfois tout à la fois positifs (sentiment « d'être soi-même » et « libre ») mais aussi, délétères pour la santé (stress et surinvestissement). De même, les dispositifs de contrôle peuvent avoir un effet rassurant, mais leur multiplication et leur caractère bureaucratique représentent aussi un risque pour la santé.

Entre facteurs protecteurs de santé ou risques psycho-sociaux, il s'agira de questionner les effets de ces transformations sur la santé au travail.

- Comment analyser ces nouveaux statuts professionnels et ces nouvelles formes d'organisation ? Quels impacts ont-ils sur les rapports au travail des individus ? Se différencient-ils selon les secteurs d'activité, les niveaux de qualification, le genre, l'âge, etc. ?
- Ces nouvelles formes d'employabilité et d'organisation induisent-elles un précarat ou au contraire une autonomie sécurisante et « libérée » ?
- Qu'en est-il aujourd'hui des compétences en termes de savoir-faire dans une société en changement ? Comment saisir la diffusion grandissante des savoir-être dans les attentes managériales ?
- Quels sont les effets de ces transformations sur la santé au travail ?

## Axe 2 : La prise en charge de la santé au travail : collectivisation ou individualisation des enjeux ?

---

Les enquêtes sur la santé au travail montrent que le stress et les risques psychosociaux ont littéralement explosé ces dernières années et ne cessent de progresser. En Suisse, près de 50% des personnes actives professionnellement sont exposées à au moins trois risques psychosociaux. Cette réalité ne doit toutefois pas masquer le fait que la fréquence des risques physiques est restée stable.

Dans ce contexte, la santé au travail constitue un champ d'action de nombreux acteurs et actrices qui interviennent à fois dans et hors de l'entreprise, en amont ou en aval de la survenue des problèmes de santé des travailleur-euses : les assurances sociales (assurances invalidité, maladie, accident, indemnité perte de gain avec leurs *case* et *care managers*), les intervenant-es en santé au travail (médecins du travail, hygiénistes du travail, psychologues du travail, ergonomes, infirmier-ières de santé au travail, ingénieur-es de sécurité, chargé-es de sécurité, etc.), les commissions du personnel et syndicats, les ressources humaines et autres dispositifs *ad hoc* développés au sein des entreprises, y compris des *coaches* et consultant-es de diverses formations. Il s'agira ici de comprendre et d'analyser les processus d'institutionnalisation et les formes de prise en charge de la santé au travail développées dans les univers de travail contemporain.

Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il semble que les réponses en matière de santé au travail se centrent essentiellement sur des approches individualisantes et psychologisantes mais nullement structurelles. L'individualisation de la conception de la santé au travail par les divers-es intervenant-es se reflète dans les offres proposées sur et hors du lieu de travail : politiques de bien-être (physique et mental) au travail, discours sur le « *work-life balance* », mais aussi yoga, méditation en pleine conscience, etc. représentent autant de nouvelles injonctions à devenir entrepreneur-e de sa santé. Les interventions sont centrées sur les individus, considérés comme fragiles ou vulnérables alors que la pression à la productivité, le management, l'organisation du travail ne sont que rarement interrogés.

Enfin, les enjeux de professionnalisation de ces acteurs et actrices se définissant comme des spécialistes en santé au travail restent à interroger ainsi que leur utilité au sein des entreprises.

- Quelles politiques de santé au travail sur le court, moyen et long terme sont aujourd'hui mises en place concrètement dans les entreprises ? Dans quelle mesure ces stratégies sont-elles individualisantes ou soutiennent-elles des actions de prévention collectives et organisationnelles ?
- Comment les interventions s'inscrivent dans des rapports sociaux existants dans les espaces productifs (selon le genre, la culture, l'âge, les fonctions et les qualifications professionnelles, les types d'activité, etc.) ?
- Est-ce que la récente montée en force des notions de « responsabilité sociale » et de « durabilité » au sein des entreprises participe à diluer la question de la santé au travail ou pourrait-elle, au contraire, offrir de nouveaux leviers d'action ?
- Qui sont les acteurs et actrices intervenant dans le champ de la santé au travail ? Quelles sont leurs formations ? Quel est leur mandat ?

### Axe 3 : La santé au travail du point de vue des travailleur-euses : expériences, stratégies et résistances

---

Les travaux académiques pointent depuis longtemps la profonde ambivalence du travail. Potentiellement délétère, le travail tue et rend malade, mais il est aussi un opérateur de bonne santé. Rendre compte des expériences vécues sur les lieux de travail, individuellement et collectivement, puis montrer la manière dont les individus et les collectifs jouent un rôle actif dans la construction de leur santé au travail est central en termes de ressources explicatives.

Pour ce faire, il s'agit en premier lieu d'appréhender les moyens d'action des personnes dans un contexte de travail en changement, d'affaiblissement du rôle des syndicats et des instances collectives. En effet, entre éclatement et isolement, les manières et les stratégies mobilisées pour « tenir », ainsi que les formes de résistances mises en place doivent être saisies pour l'analyse des enjeux tant sur le travail que sur les organisations ou les réponses préventives.

Des stratégies défensives, portées selon les cas par l'entier du collectif de travail ou des actions individuelles, sont observées dans nombre de travaux. Elles peuvent constituer une tentative de transformation des contraintes et des épreuves du travail, viser un dé(sen)gagement des situations pathogènes ou encore chercher à neutraliser des effets délétères. Malgré tout, elles s'avèrent aussi à moyen et long terme usantes, fatigantes et éprouvantes.

D'autres stratégies comme celles du déni et de l'évitement ne sont pas non plus sans risque. Dans certaines configurations, elles participent à une augmentation des risques pour la santé lorsque la confrontation à la réalité n'est plus contournable.

- Quels types d'atteintes à la santé les personnes vivent-elles actuellement ? De nouvelles pathologies émergent-elles ?
- Constate-t-on des stratégies inédites ayant à voir avec de nouvelles formes d'atteinte à la santé ?
- Quelles réponses institutionnelles les personnes qui travaillent ont-elles expérimentées en termes de santé au travail ? Ces réponses participent-elles à un brouillage des frontières entre sphère privée et sphère publique ?
- Dans ce contexte marqué par la dissolution de liens salariaux et la mise en concurrence, quelles sont les organisations collectives possibles ? Quelles sont leurs ressources ?
- Des expériences de solidarité et de lutte collective sont-elles identifiables ? Quelles formes prennent-elles ?

## Références bibliographiques

- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Coutrot, T. et Perez, C. (2022). *Redonner du sens au travail. Un aspiration révolutionnaire*. Paris : Seuil.
- Coutrot, T. (2018). *Libérer le travail*. Paris : Seuil.
- Danuser, B. (2019). *Homo laborans. Gesundsein und Kranksein bei der Arbeit*. Zurich : Versus.
- De Gaulejac, V. et Hanique, F. (2015). *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*. Paris : Seuil.
- Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation*. Paris : Quae.
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2017). 6ème Enquête européenne sur les conditions de travail 2015. Résultats choisis, tirés de l'Enquête sur les conditions de travail des travailleurs salariés en Suisse. S. d. E. à. I. E. (SECO).
- Lefrançois, M. et Probst, I. (2020). «They say we have a choice, but we don't»: A gendered reflection on work-family strategies and planning systems of atypical schedules within male-dominated jobs. in Canada and Switzerland. *Applied Ergonomics*, 83, Article 103000.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Toulouse : Érès.
- Loriot, M. (2012). *La construction du social : souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Messing, K. (2022). *Le deuxième corps - Femmes au travail, de la honte à la solidarité*. Montréal : Ecosociété.
- Office fédéral de la statistique (2019). « Conditions de travail et état de santé, 2012-2017 ». Actualités OFS.
- Office fédéral de la statistique (2021). « Accidents de travail et autres problèmes de santé liés au travail », Actualités OFS.
- Stevens, H. et Willemez L. (2017). « Les cadres pris dans la gestion ». *Savoir/Agir*, vol. 40, no. 2.

# Envoi des propositions de communication

## Les contributions et axes thématiques

Les contributions présenteront l'objet de la recherche, la problématique, le terrain, la(les) méthode(s) utilisée(s) pour le recueil des données (ou à défaut, les sources de travail si la recherche n'est pas liée à un terrain) ainsi que les résultats principaux (ou en ébauche pour les recherches en cours).

Les propositions s'inscriront dans l'un des 3 axes thématiques :

Axe 1 : Transformations des statuts professionnels des organisations, du rapport au travail et à l'emploi : effets sur la santé

Axe 2 : La prise en charge de la santé au travail : collectivisation ou individualisation des enjeux ?

Axe 3 : La santé au travail du point de vue des travailleur·euses : expériences, stratégies et résistances

## Le format des propositions de communication

Les participant·es sont invité·es à déposer un résumé d'une longueur maximale de 500 mots (sans les références), rédigé de préférence en français (ou en anglais).

Le document devra également mentionner :

- Nom, prénom et affiliation de l'auteur·e / des auteur·es
- Axe principal dans lequel s'inscrit la contribution
- Trois mots clés pertinents
- Adresse email de contact

Le résumé doit être envoyé à l'adresse suivante : [colloquesantetravail@unifr.ch](mailto:colloquesantetravail@unifr.ch)

## Dates et autres infos

Date limite de soumission des propositions : [27 janvier 2023](#)

Les décisions concernant l'acceptation ou le refus des propositions seront communiquées avant [mi-mars 2023](#).

Ouverture des inscriptions au colloque : [30 mars 2023](#)

Clôture des inscriptions : [22 juin 2023](#)

## Les communications retenues

Toute contribution ne répondant pas aux critères susmentionnés ne sera pas prise en compte. Seules les personnes ayant réglé leur inscription au colloque pourront y participer et paraîtront dans le programme final.

Chaque communication durera 15 minutes et sera programmée dans le cadre d'ateliers thématiques.

Une publication dans le cadre d'un numéro spécial de revue ou d'un ouvrage collectif est envisagée par la suite (sur sélection des contributions par le comité d'organisation).

# Programme des conférences plénières

Jeudi 29 juin

|             |                                                 |
|-------------|-------------------------------------------------|
| 8h45-9h30   | Accueil                                         |
| 9h30-10h    | Introduction de bienvenue                       |
| 10h-11h     | Conférence <a href="#">Thomas Coutrot</a>       |
| 11h30-12h30 | Conférence <a href="#">Brigitta Danuser</a>     |
| 14h-15h     | Conférence axe 1 : <a href="#">Marc Lorient</a> |
| 15h30-17h30 | Ateliers de communication axe 1                 |

Vendredi 30 juin

|             |                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------|
| 8h30-9h30   | Conférence axe 2 : <a href="#">Hélène Stevens</a>     |
| 10h00-12h00 | Ateliers de communication axe 2                       |
| 13h15-14h15 | Conférence axe 3 : <a href="#">Mélodie Lefrançois</a> |
| 14h30-16h30 | Ateliers de communication axe 3                       |
| 16h30       | Apéritif de clôture                                   |

## Public cible

- Toutes les personnes intéressées par les thématiques sur la santé au travail
- Les chercheur·es en sciences sociales, économie, droit, etc.
- Les étudiant·es
- Les professionnel·les intervenant en santé : médecins, infirmiers·ères, psychologues, ergonomes, etc.
- Les professionnel·les en entreprise : employeurs·euses, managers, RH, MSST (médecins et spécialistes de la sécurité au travail), etc.
- Les travailleurs·euses sociaux·iales,
- Les médias
- Les syndicats
- Les centres patronaux
- Etc.

## Accréditation

Credits de formation continue en cours de demande auprès des Sociétés de spécialistes

## Tarifs et inscriptions

Les deux journées : 250 CHF

Une journée : 150 CHF

Tarif AVS et étudiant·es applicable uniquement pour les 2 journées : 50 CHF (le nombre de places réservées à ce tarif est limité)

*Sont inclus dans les prix : les repas du midi, les pauses ainsi que l'apéritif de clôture.*

## Comité d'organisation

- Pour l'Université de Fribourg

LE GARREC Sophie, Maître d'enseignement et de recherche, Département de Travail social, politiques sociales et développement global

PEDERSEN Line, Lectrice, Département de Travail social, politiques sociales et développement global

- Pour l'Université de Lausanne et Unisanté

KRIEF Peggy, Médecin du travail cadre, Maître d'enseignement et de recherche clinique, Faculté de biologie et médecine, UNIL, Unisanté

- Pour la Haute école de travail social et de santé de Lausanne (HES-SO)

KUEHNI Morgane, Professeure ordinaire, Filière Travail social

- Pour la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)

LAMAMRA Nadia, Professeure, Responsable de champ de recherche

- Pour l'Université de Lausanne

PERRENOUD Marc, Maître d'enseignement et de recherche, Faculté des sciences sociales et politiques

- Pour la Haute École de Santé Vaud (HESAV, HES-SO)

PROBST Isabelle, Professeure associée, Unité de recherche en santé

- Pour la Haute École de Santé du Valais (HES-SO)

WEISSBRODT Rafaël, Professeur associé, Institut Santé



**Pour toute demande d'information :**

**colloquesantetravail@unifr.ch**

**<https://events.unifr.ch/colloquesantetravail/fr/>**

**026 300 77 80**