

les frontières du travail

déplacements, brouillages
& recompositions



} colloque
en ligne

} du 10 au 12
novembre 2021

} informations sur
<https://wp.unil.ch/jist2020/>

Résumés des interventions



17^{ÈME} ÉDITION

**LACCUS - ISS - SSP - LIVES
UNIVERSITÉ DE LAUSANNE**

Du 10 au 12 novembre 2021

Le comité d'organisation remercie ici les organismes qui ont contribué au financement des JIST 2021, dont : La Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, par le biais de l'Institut des sciences sociales (ISS) et du PNR LIVES (Parcours de vie et vulnérabilités); la Fondation de l'Université de Lausanne; le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS).

Sommaire

Programme général-	3
Les JIST 2021	4
Organisation	4
Des ateliers et des salles	5
Résumés	6
Les JIST 2021 en ligne – mode d’emploi	-243
Index des noms-	-245



Programme général

	Mercredi 10.11.2021	Jeudi 11.11.2021	Vendredi 12.11.2021
09h00-11h00	Séance d'ouverture Séance plénière I Jean-Pierre Durand [Animation : Isabelle Zinn]	Ateliers en parallèle (II)	Ateliers en parallèle (IV)
11h00-11h30	Pause-café	Pause-café	Pause-café
11h30 – 13h30	Ateliers en parallèle (I)	Séance plénière <i>Management des frontières : entre souffrance et bonheur au travail</i> Sophie Le Garrec, M.-Anne Dujarier, Delphine Serre [Animation : Jean-Michel Bonvin]	Ateliers en parallèle (V) & Table ronde <i>Bourdieu et le travail</i>
13h30 – 14h00	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner
14h00 – 16h00	Séance plénière <i>Le travail aux frontières du capitalisme de plateforme</i> Philip Balsiger & Muriel Surdez, Sophie Bernard, [Animation : Marc Perrenoud]	Ateliers en parallèle (III)	Séance plénière MAGE <i>Les frontières du genre au travail</i> Sophie Pochic & Soline Blanchard, Bila Sorj [Animation : Nathalie Lapeyre]
16h00 – 16h30	Pause-café	Pause-café	Pause-café
16h30 – 18h30	Table ronde <i>Travailler en temps de pandémie</i> Jorge Cabrita, Nicolas Cianferoni, Cyrine Gardes, Julie Landour, Marc Lorient [Animation : Stephen Bouquin]	Séance plénière <i>Dépasser les frontières : la migration & la mobilité du travail</i> Sébastien Chauvin & Bruno Cousin, Julien Debonneville [Animation : Marie Sautier]	16h30-17h30 Séance de clôture <i>Résumés des travaux & préparation des prochaines JIST</i> Conseil scientifique [Animation : Nicky Le Feuvre]
18h45 – 20h30	Cinéclub des JIST I Projection du film « Les Délivrés » En collaboration avec le ciné-club Moviessopol et l'Association Metro-Boulot- Kino	Cinéclub des JIST II Projection du film « C'est quoi ce travail ? » En collaboration avec la revue <i>Images du travail</i> - <i>Travail des images</i>	

Les séances plénières, les tables rondes et les ateliers sont accessibles en direct, depuis un lien Zoom qui sera communiqué à l'avance aux participant·e·s inscrit·e·s aux JIST 2021.

Les JIST 2021

Organisation

Comité scientifique

Anne-Marie Arborio, Maîtresse de conférences en sociologie, Aix-Marseille Université / LEST, France

Marie Buscatto, Professeure de sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne / IDHES, France

Céline Cholez, Maîtresse de conférences en sociologie, INP de Grenoble / PACTE, France

Sylvie Contrepois, Chercheuse contractuelle, GTM-Cresppa, France

Lise Demailly, Professeure émérite de sociologie, Université Lille / CLERSE, France

Didier Demazière, Directeur de recherche CNRS, Sciences-Po Paris / CSO, France

Pierre Desmarez, Professeur de sociologie, Université Libre de Bruxelles / METICES, Belgique

Marie-Anne Dujarier, Professeure de sociologie, Université Paris 7 – LCSP, France

Michèle Dupré, Chercheuse, ISH Lyon / Centre Max Weber, France

Camille Dupuy, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Rouen / DySoLab, France

Jean-Pierre Durand, Professeur émérite de sociologie, Université d'Evry / Centre Pierre Naville, France

Sabine Fortino, Maîtresse de conférences, Université Paris Nanterre / CRESPPA-GTM, France

Duncan Gallie, Professor of Sociology, Nuffield College, University of Oxford, Royaume-Uni

Dominique Glymann, Professeur de sociologie, Université d'Evry / Centre Pierre Naville, France

Cornelia Hummel, Professeure de sociologie, Université de Genève, Suisse

Lionel Jacquot, Professeur de sociologie, Université de Nancy / 2L2S, France

Annie Lamanthe, Professeure de sociologie, Aix-Marseille Université / LEST, France

Nathalie Lapeyre, Professeure de sociologie, Université de Toulouse / CERTOP, France

Léa Lima, Maîtresse de conférences en sociologie, CNAM, LISE, France

Danièle Linhart, Directrice de Recherche CNRS, CRESPPA-GTM, France

Pablo Lopez Calle, chercheur, Universidad Complutense de Madrid, Espagne

Esteban Martinez, Professeur de sociologie, Université Libre de Bruxelles / METICES, Belgique

Arnaud Mias, Professeur de sociologie, Université Paris Dauphine / IRISSE, France

Sylvie Monchatre, Professeure de sociologie, Université Lumière Lyon 2 / CMW, France

Séverin Muller, Maître de conférences en sociologie, Université Lille / Clersé, France

Christian Papinot, Professeur de sociologie, Université de Poitiers / GRESCO, France

Georgia Pétraki, Associate Professor, Panteion University, Grèce

Sophie Pochic, Directrice de recherche CNRS / CMH-PRO, France

François Sarfati, Professeur de sociologie, Université d'Evry Paris Saclay / Centre Pierre Naville et Centre d'études de l'emploi et du travail, France

Maria Amparo Serrano Pascual, Professeure de sociologie, Universidad Complutense de Madrid, Espagne

Marcelle Stroobants, Professeure de sociologie, Université Libre de Bruxelles / METICES, Belgique

Jens Thoemmes, Directeur de recherche CNRS / CERTOP, France

Comité d'organisation restreint

Pierre Bataille, MCF Sciences de l'éducation, Université Grenoble-Alpes / La-RAC, France

Soline Blanchard, MCF Sociologie, Université Lyon 2 / CMW, France

Nicky Le Feuvre, Professeure ordinaire en sociologie du travail, UNIL / ISS-LIVES, Suisse

Marc Perrenoud, MER en sociologie du travail, UNIL / ISS – LIVES, Suisse

Marie Sautier, Doctorante LIVES / UNIL, Suisse & Sciences-Po Paris / CSO, France

Maëlys Tirehote-Corbin, Doctorante, UNIL / ISS – LIVES, Suisse

Isabelle Zinn, Première assistante, UNIL / ISS, Suisse

Comité d'organisation élargi

Isabel Boni-Le Goff, MCF en Sociologie, Université Paris VIII Vincennes, France

Jean-Michel Bonvin, Professeur ordinaire, Université de Genève, Suisse

Éric Davoine, Chair Ressources humaines & organisation, Université de Fribourg, Suisse

Cornelia Hummel, Professeure associée, Université de Genève, Suisse

Morgane Kuehni, Professeure ordinaire, Haute école de travail social de Lausanne, Suisse

Muriel Surdez, Professeure, Université de Fribourg, Suisse

Secrétariat

Fabiana Carrer Joliat, LACCUS – ISS, Université de Lausanne

Carole Christe

Zoé Seuret



17^{ÈME} ÉDITION

LACCUS - ISS - SSP - LIVES
UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Du 10 au 12 novembre 2021

Des ateliers et des salles

Les communications ont été regroupées en ateliers qui se tiendront en parallèle durant différentes sessions réparties sur les trois jours des JIST (cf. le programme général).

Chaque atelier se tiendra dans une salle virtuelle spécifique. Ces salles ont comme nom des lettres (de A à T) qui renvoient à un mot clé rappelant autant que faire se peut la thématique de l'atelier en question.

Le tableau ci-dessous résume les correspondances entre thématiques des ateliers et noms des salles qui leurs sont attribués.

Une salle dédiée aux échanges libres entre participant·e·s ("Le Café des JIST") sera ouverte lors de chacune des sessions parallèles.

Au début de chaque atelier, les participant.e.s sont invité.e.s à désigner un.e président.e de séance, qui sera chargé.e de gérer les temps de parole et d'animer la discussion.

Intitulés des ateliers	Salles (de A à T)
Métiers et travail artistiques	<i>A comme Arts</i>
Frontières des groupes professionnels	<i>B comme Boundaries</i>
Théories et méthodes d'enquêtes	<i>C comme Concepts</i>
Inégalités de classe, genre, race	<i>D comme Discriminations</i>
Management	<i>E comme Encadrement</i>
Brouillage des statuts d'emploi	<i>F comme Flexibilité</i>
Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives	<i>G comme Grèves</i>
Santé au travail et métiers de santé	<i>H comme Health</i>
Table ronde 'Bourdieu et le travail'	<i>I comme Illusio</i>
Métiers et travail du social	<i>S comme Social</i>
Espace-temps du travail	<i>T comme Temporalités</i>
Le Café des JIST	J comme JIST

Rappel : Les séances plénières, les tables rondes et les ateliers sont accessibles en direct, depuis un lien Zoom qui sera communiqué à l'avance aux participant·e·s inscrit·e·s aux JIST 2021.

Résumés

Passer la frontière. Se confronter aux épreuves de la formation en soins infirmiers et ses effets

François Alfandari (Triangle)

Résumé : Je me propose de questionner dans cette communication le moment du passage de la frontière qui amène des individus à investir un nouvel espace social et à endosser un nouveau rôle (Goffman, 1973 ; Lagroye, 1997). Ma communication porte sur les logiques et les conditions de la découverte et de la socialisation à la profession infirmière (Casteran-Sacreste, 2016 ; Divay, Girard, 2019). Je m'appuierai pour cela sur une enquête de terrain menée au sein d'un Institut de formation en soins infirmiers (IFSI), démarrée en septembre 2019, pour laquelle je suis amené à suivre une promotion d'une soixantaine d'étudiants trois ans durant. J'envisage ici le passage de la frontière comme un moment fort du processus de socialisation au métier. Durant la formation, les étudiants infirmiers sont confrontés à un certain nombre d'épreuves scolaires et morales : faire face à la charge de travail, réussir les examens, valider les stages, découvrir un univers de travail singulier, se confronter aux patients, à la maladie physique ou mentale et à la mort. Leurs capacités à s'arranger avec ces épreuves, en les surmontant totalement ou partiellement participent de la poursuite du cursus et de l'accession finale à la profession. A partir d'entretiens réalisés avec les étudiants et de l'observation des sociabilités au sein de l'école, je propose d'interroger comment, durant les premiers mois de la formation, les enquêtés font face à ces épreuves et s'en accommodent (Darmon, 2015). L'analyse des trajectoires des enquêtés permet de repérer des façons de faire différentes face à ces épreuves en fonction des expériences préalables familiales, scolaires ou professionnelles : être bon élève, être aide-soignant en reconversion, avoir des parents travaillant à l'hôpital, être sapeur-pompier volontaire dans sa commune, être en mesure de pouvoir accorder son projet personnel avec son projet professionnel, etc. D'autre part, l'examen de la confrontation à ces épreuves morales et scolaires permet de saisir comment elle conditionne les représentations du métier et la projection que les étudiants ont de leur vie professionnelle. Ainsi, les premiers stages sont l'occasion par exemple de se découvrir un intérêt pour la psychiatrie ou de confirmer un goût pour la prise en charge des nourrissons au sein d'une maternité. Rapidement, les premières impressions que se forment les étudiants des études et du métier participent du renforcement ou de l'élargissement du projet professionnel (Becquet, Bidart, 2013).

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 3, salle D comme Discriminations)

Devenir agent de joueurs de football : le quotidien des travailleurs de l'intermédiation sportive en France et en Allemagne

Yacine Amenna (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales)

Résumé : Septembre 2018, j'assiste à un match de football, qui oppose les deux équipes de moins de 19 ans des deux clubs professionnels d'une grande ville allemande. Environ 500 personnes sont présentes : parents, amis, entraîneurs, recruteurs, supporters, et des agents de joueurs. Je me trouve avec plusieurs d'entre eux, qui représentent les joueurs de football auprès des clubs et gèrent différents domaines selon les relations nouées (Demazière, Jouvenet, 2014 ; Poli 2012). « C'est comme un couple » m'explique un agent de joueur bien établi afin de décrire la relation qu'il entretient avec ses joueurs. Les agents occupent des positions inégales sur le marché du travail sportif et un nombre limité d'agents détient les joueurs dont la valorisation est la plus forte. Fort de leur réputation d'agent de « superstar » du football et de leur familiarité avec les clubs les plus réputés en Europe, ils attirent à eux plus facilement les joueurs. Ainsi, si l'on devait schématiser, il existe deux catégories d'agents ceux qui sont recherchés par les joueurs, et ceux qui recherchent des joueurs. Ce sont ces derniers dont il est principalement question ici, et ils ne détiennent pas forcément de licence d'agent. Dans cette communication, je propose d'analyser les carrières de différents agents qui occupent des positions inégales sur le marché sportif, afin d'en déterminer les conditions d'entrées. Ce métier constitue leur activité principale ou secondaire, et pose la question de la distinction et des frontières floues entre amateurs et professionnels dans les mondes du football. Les données mobilisées sont issues d'une recherche en cours en France et en Allemagne sur le recrutement et la formation des jeunes joueurs de football. Il s'agit d'une enquête ethnographique réalisée à partir d'observations et d'entretiens menés autour des terrains de football dans deux grandes villes, respectivement dans le sud de la France et au nord de l'Allemagne. Comment devient-on agent de footballeur aujourd'hui en France et en Allemagne ? Comment les agents travaillent au quotidien afin de se lier aux joueurs et aux familles et quelles attentes ont ces derniers envers les agents ? Que permettent de comprendre les différences d'exercices de l'intermédiaire sportif entre ces deux pays inscrits sur un même marché globalisé du football ? Si en France, on retrouve des agents qui agissent comme des individus-firmes, en Allemagne les agents sont structurés au sein de groupe qui les emploie. Ces structures, individuelles ou collectives, développent désormais des réseaux de recrutement afin de cibler et de recruter des joueurs prometteurs dès leur plus jeune âge.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 5, salle B comme Boundaries)

Les interprètes, entre autonomie professionnelle fragile et autonomie au travail encombrante

Pian Anaik (Université de Strasbourg)

Résumé : Si la sociologie des groupes professionnels a permis une analyse fine de nombreux métiers et de l'univers des pratiques y afférant (Demazière et Gadéa, 2009 ; Boussard, Demazière et Milburn, 2010 ; Vézinat, 2016) , certains groupes professionnels ont été moins étudiés que d'autres. Les interprètes font partie de ces groupes professionnels au sujet desquels les études sociologiques sont encore peu nombreuses et souvent disparates. Quand bien même les travaux en sciences sociales sur l'interprétariat commencent à se développer dans le contexte français, ils tendent à rester cloisonnés se déclinant soit en lien avec la problématique de l'asile (Pian, à paraître), soit en lien avec la question des inégalités sociales de santé et l'accès aux soins des migrants (Pian, Hoyez, Tersigni, 2018). Or, penser conjointement l'activité d'interprétariat dans les domaines de la santé et de l'asile permet d'interroger la construction d'un « territoire professionnel » (Abbott, 1988) à la fois segmenté et relié (Champy, 2009), traversé par de fortes tensions entre une autonomie au travail encombrante et une autonomie professionnelle fragile. Eclairer ces dynamiques en tension nécessite de prendre en compte l'organisation en cascade de l'activité d'interprétariat, qui implique différents niveaux de contraintes et de normes plus ou moins abstraites. Ces tensions sont aussi à resituer au regard du type de tâche qui caractérise ce métier. Car si celui-ci se déploie dans différents espaces porteurs de leurs propres activités de cadrage, de plus, il ne peut se comprendre qu'en relation avec les autres acteurs pour et envers qui les interprètes transportent les actes de parole. Mais ce sont aussi les trajectoires socio-professionnelles des interprètes et leurs profils sociologiques, alors même que l'interprétariat est un métier précaire et très ethnicisé, qui permettent de mieux saisir toute la portée de leur statut « batard » dans la « division sociale et morale » (Hughes, 1958) du travail. Cet article s'appuie sur plusieurs terrains d'enquête menés entre 2010 et 2016 en Alsace et en Bretagne sur l'interprétariat dans les domaines médico-social et de l'asile.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 4, salle B comme Boundaries)

Grey Zone : Labour and Employment at stake, a Brazil-France comparison

Christian Azais (Conservatoire national des arts et métiers)

Résumé : This proposal brings to the same field of research : forms of labour regulation, the link between labour and employment, and the way that social policies confront the challenges of unemployment and precarisation, observed through the lens of the notion of grey zone (GZ). This notion stresses the turmoil societies and institutions are facing and the need to review analytical categories that continue to be based on a dualistic approach, unable to account for these complexities. In terms of labour and employment standards it expresses the spread of areas outside the law and takes into account the tensions among actors and institutions, leading to reconsider the frontiers of what seemed to be well-established in a Fordist employment relationship. The GZ is illustrated through the idea of “decoherence” (Bureau, Dieuaide, 2018). Decoherence relates to a twofold movement : a loss of coherence due expanding norms and the gaps that weight upon existing categories and practices, leading to a systemic, repeated and lasting failure or questioning of regulation. It illustrates the unstable, indeterminate and uncertain nature of the institutions and the actors’ practices. Thus, both GZ and decoherence provide a key to reading the labour market crisis societies of the global North and South, a phenomenon linked to hybridisation. Hybridisation reflects the entanglement of various forms of the individuals’ insertion into the labour market. The global link is in tendency towards workers’ flexibilisation and precarisation is no longer a characteristic attribute of Global South workers, even the highly skilled workers, from the North are concerned. Such an evolution is characteristic of what has been characterised as a globalising world. Nowadays, the guaranties linked to the exercise of a profession, social rights, social protection are being affected and need to be reconsidered, because the ethnocentric form inherited from developed countries has become blatantly inadequate. More than ever – and more acutely because of the current health crisis – any attempt to distinguish the contours of employment through the dichotomic lens of dependency or autonomy at work makes no sense. This is a sign that the borders of wage-earning societies tend to expand and to decompartmentalise, opening vast perspectives for research. These are some of the issues this proposal deals with to reach the conclusion that the crisis currently affecting labour is not cyclical, but lasting and any foreseeable solution is uncertain. That it fits with the three main GZ characteristics : uncertainty, indeterminacy and unsteadiness. And that the grey zone is emerging as a comparative framework for understanding global labour market dynamics from the South to the North. These considerations are the fruit of field work projects done on informal workers in Brazil in the 80s to another more recent one on helicopter pilots in Brazil and Mexico. They are analyzed through considerations of a collective reflection with Brazilian, Canadian and French colleagues, mainly, aimed at an epistemology of the grey zone, considered to be a “public space” and moreover as an “instituting space”.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 1, salle C comme Concepts)

Les effets du brouillage des frontières d'une formation professionnelles : analyse sociologique de l'angoisse des professeurs des écoles débutants

Ludivine Balland (Université de Nantes)

Résumé : Nous souhaitons interroger les frontières du travail et leur brouillage, à partir de l'analyse de l'entrée dans le métier des professeurs des écoles en France. Dans le cadre de leur formation professionnelle, les aspirants professeurs doivent répondre à de nombreuses contraintes émanant à la fois de leur « employeur » (le rectorat) et de l'Université, par le biais de l'INSPE. Pris entre ces deux institutions aux injonctions parfois contradictoires, les futurs enseignants ont des rythmes de travail intenses et sont soumis à des évaluations constantes et variables, ayant en commun d'éprouver leur « employabilité ». À la fois étudiants et stagiaires, ils éprouvent au quotidien cette première tension qui se réfracte dans une idéologie professionnelle qu'il s'agira de mettre au jour. Ils éprouvent aussi dans un même temps le brouillage des frontières entre les espace-temps du travail et hors travail, l'intensité de leur activité aboutissant à un engagement total dans leur formation. Nous souhaitons analyser les effets de ces tensions sur les corps des professeurs des écoles et notamment proposer une analyse sociologique de l'angoisse, qui est une traduction physique de ces tensions vécues comme insurmontables. En nous appuyant sur une sociologie de la socialisation et du travail, nous montrerons que l'angoisse est un rapport malheureux et socialement situé à une position. En ce sens, elle s'analyse dans la rencontre entre des caractéristiques sociales et une organisation du travail. Elle traduit un rapport de domination. Cette focale permet de prendre en compte des dimensions peu explorées de l'activité enseignante, autour de l'ajustement dispositionnel aux institutions et au travail. Nous nous appuyons sur une enquête de type ethnographique menée depuis trois ans sur la socialisation professionnelle des professeurs des écoles. Des enseignants débutants ayant expérimenté de manière intense des formes d'angoisse ont été interrogés dans le cadre d'entretiens de type ethnographique. Ces données sont analysées en soi mais aussi comparées avec les entretiens d'enseignants débutants non concernés par l'angoisse, ainsi que les différents matériaux recueillis (enquête statistique (n=347), observations de groupes de travail sur les débutants en difficulté, etc.).

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 4, salle H comme Health)

L'insertion par l'économique : un brouillage de la norme d'emploi

Bernard Balzani (Université de Lorraine)

Résumé : Depuis près de 20 ans, je travaille à partir de l'hypothèse que les structures de l'insertion par l'activité économique traversent une période historique de transformation et de recomposition tant sur le plan des représentations (dénis de reconnaissance chez les responsables, instrumentalisation par les pouvoirs publics, incompréhension de l'opinion publique...) que je présenterai dans une HDR cette année, que celui de l'efficacité des outils mis en œuvre dans ces organisations afin de répondre aux défis qu'elles rencontrent et qui produisent une « crise » de valeurs chez les acteurs engagés dans ce mouvement de « décomposition et de recomposition » de l'IAE. Cette « crise » est intéressante à analyser au regard de la problématique des statuts d'emploi et des brouillages qu'ils introduisent. La forme atypique de l'emploi dans l'IAE pour les salariés en insertion, le contrat à durée déterminée d'insertion qui peut être assimilé à la notion de « contrat aidé », est révélatrice des tendances profondes qui s'accroissent à propos de la définition de la norme d'emploi sur le marché du travail, de l'accès à celui-ci à partir du « parcours d'insertion » qui n'est ni une période de stage où se construit leur future « employabilité », ni une période de professionnalisation car les impératifs de production et de rentabilité poussent les agents d'encadrement à considérer les salariés en insertion comme des exécutants opérationnels. Dans mes travaux de recherche réalisés et réunis en 2017 dans un ouvrage collectif que j'ai dirigé, je parlais de la mise en place d'un espace de gestion de la précarité, dans une logique d'encadrement d'une population en marge de la société salariale. Cette réalité déconstruite par mes travaux de recherche alimente l'existence et la pertinence d'une approche par les notions de frontière et de brouillage, comme le propose l'appel à contribution de cette année et que je compte développer dans les années à venir. C'est une réflexion sur la pertinence de la sociologie de l'emploi au regard de l'objet que je propose ici, en appui notamment des travaux de José Rose (dont la question centrale de la transition professionnelle) et par une lecture critique de ceux de Sylvie Monchâtre sur les apories de l'articulation entre formation et emploi dans un secteur particulière qui accueille des travailleurs dans des formes particulières d'emploi. La proposition de contribution s'inscrit pleinement dans la deuxième déclinaison de l'appel.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 1, salle S comme Social)

La lutte pour la maîtrise du temps : un enjeu politique déterminant dans la société de demain

Pierre Bardelli (Université de Lorraine)

Résumé : Avec la flexibilisation du travail, la frontière qui séparait le travail et le non-travail se délite. Elle séparait clairement le temps de travail et le temps hors travail, en fonction de deux paramètres : la réglementation sur le temps de travail et les horaires propres à chaque branche, entreprise, profession. Consolidée par le fordisme, elle est aujourd'hui "bousculée" par les réorganisations induites par la flexibilisation du travail salarié. S'inscrivant dans la réflexion sur les "frontières spatio-temporelles du travail et hors travail", la communication proposée s'articule autour de trois axes : 1°) le rapport de l'homme au temps : le passage de l'activité dictée par le rythme de la nature à l'activité contrainte par le chronomètre (modèle fordien) avait conduit à séparer temps de travail-temps hors travail. 2°) La révolution toyotiste articule le principe du temps alloué à de nouvelles méthodes de management (gestion par objectifs, évaluation permanente, culture du résultat, confusion entretenue entre les intérêts des salariés et intérêts des entreprises). 3°) Deux explications pour comprendre cette évolution : 1/ la supériorité du modèle productif de temps alloué (toyotisme) sur le modèle de temps imposé (fordisme) dans l'exploitation des gisements de productivité ; 2/ la productivité globale du travail (plutôt qu'individuelle) source de surprofit pour les actionnaires. Mais les limites technologiques, physiques et psychologiques (souffrance au travail) finissent par altérer le modèle. Cette approche critique du néo-libéralisme (théorique et abstraite) conduit à concevoir le concept de chaos social comme résultant notamment de la disparition de la " frontières spatio-temporelles travail-hors travail" et du court-termisme (recherche de profit immédiat). Le nouveau modèle économique proposé implique : 1/reconnaissance du "temps familial" comme espace particulier de la récupération, constitutif d'un nouveau modèle économique ; 2/ la révision drastique des méthodes du « management par le stress », de la responsabilisation des salariés, de l'évaluation permanente ; 3/édification d'un nouveau compromis salarial sur la base de discussions-négociations ; 4/rejet du "court-termisme" et de la culture de l'urgence.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

Les micro-travailleurs du web travaillent-ils vraiment ? Comment les plateformes numériques bouleversent la définition du « travail »

Pauline Barraud De Lagerie (Université Paris Dauphine), Julien Gros (CNRS), Luc Sigalo Santos (Université Aix Marseille)

Résumé : Créée fin septembre 2014, la plateforme française de crowdsourcing Foule Factory (FF) reprend à son compte le modèle de la plateforme étasunienne Amazon Mechanical Turk (AMT). À l'instar de cette dernière, celle-ci propose à ses clients – des entreprises multinationales, mais aussi des entreprises de taille moyenne et des start-ups – un modèle « d'intelligence humaine distribuée » (Brabham 2013) : il s'agit ainsi d'optimiser l'exécution de certaines tâches d'ampleur jugées rébarbatives et/ou impossibles à déléguer complètement à l'intelligence artificielle – modération d'images, recherches Internet, traduction de textes, analyse de tweets, etc. Une fois identifiées, ces tâches sont décomposées (ou « parallélisées ») par la plateforme en dizaines, en centaines, voire en milliers de micro-tâches, qui sont alors externalisées à des internautes et payées quelques centimes d'euros. La plateforme Foule Factory déclare compter 50 000 de ces travailleurs, qu'elle appelle "fouleurs". Entre novembre et décembre 2016, nous avons conduit des entretiens semi-directifs avec une vingtaine de "fouleurs". Tous déplorent que la rémunération sur la plateforme soit excessivement faible, mais ils y passent toutefois du temps – parfois jusqu'à plusieurs heures par jour. Nous nous sommes attachés à identifier des rationalités à ces pratiques – que nous avons par ailleurs différenciées en plusieurs types (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2018). Pour affiner notre analyse, nous avons ensuite administré un questionnaire par le biais de la plateforme, ce qui nous a permis de collecter 1006 réponses, dont nous pensons qu'elles constituent une représentation quasi-exhaustive de la population des « fouleurs » (Barraud de Lagerie, Sigalo Santos et Gros, 2019). Partant du résultat, statistiquement confirmé, de plusieurs types d'utilisateurs de la plateforme (en particulier une poignée d'utilisateurs intensifs vs une grande majorité d'utilisateurs occasionnels), nous souhaitons dans cette communication poser à nouveaux frais la question des frontières du travail. Nous adopterons pour cela une approche qui fait la part belle à l'expérience des « microtravailleurs » eux-mêmes. Nous exploiterons en particulier la réponse à une question de notre questionnaire : « Considérez-vous ce que vous faites sur la plateforme comme un travail ? Pourquoi ? ». Cela nous permettra non seulement de voir comment les micro-travailleurs perçoivent leur activité, en fonction de leur propre profil et des tâches effectuées ; mais cela nous permettra aussi, au bout du compte, de saisir en creux les contours que les microtravailleurs donnent à ce qu'ils appellent « travail ».

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 4, salle F comme Flexibilité)

Dynamiques et frontières sociales des carrières musicales "ordinaires". Le cas suisse romand

Pierre Bataille (Université Grenoble-Alpes), Robin Casse (UNIL), Marc Perrenoud (UNIL)

Résumé : La question des dynamiques temporelles des carrières artistiques a été souvent investie, avec l'ambition de mettre au jour les patterns menant à la reconnaissance critique et/ou publique. Ainsi, les logiques structurant les rythmes des carrières d'artistes aux destinées plus "ordinaires" restent peu connues. De plus, l'analyse du poids de variables comme le genre, le capital scolaire ou l'origine sociale sur les dynamiques de ces carrières a été peu explorée. Afin de pallier à ce double manque, nous nous intéressons aux ancrages sociaux des carrières de musiciens et musiciennes "ordinaires" suisses. Si l'on peut repérer des motifs communs (comme l'intensité croissante du travail au cours de la vingtaine), la spécialisation dans l'un des trois marchés de la pratique professionnelle musicale "ordinaire" (création/enseignement/animation) intervient tôt dans la carrière et apparaît fortement lié aux capitaux dont les musiciens sont porteurs. Notre présentation vise à proposer une articulation entre deux types d'approches des parcours professionnels artistiques, trop souvent mises en oppositions : celles qui, à la suite des analyses en termes de "carrière", s'attachent à la structure des parcours et à l'enchaînement des différents états qui les composent; celles qui, dans une approche plus balistique, sont plus attentives aux conditions initiales de possibilité de ces parcours et à l'incidence de l'accumulation précoce de capitaux scolaires et sociaux sur leur orientation. Articulant analyse "structurelle" et "archéologique" des parcours artistiques, notre contribution plaide pour des recherches se donnant les moyens théoriques et méthodologiques de saisir les dynamiques des parcours individuels dans toute leur complexité, au-delà des parti-pris a priori. Les données utilisées sont issues de deux enquêtes (Musician's LIVES et Off Stage) menées sur les parcours des musiciens et musiciennes "ordinaires" en activité dans les régions francophones de la Suisse au début des années 2010.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 5, salle A comme Arts)

La frontière d'extraction et l'organisation contemporaine du travail dans les mines : Quelques leçons tirées de la plus récente vague d'industrialisation du Nord québécois

Samuel Bédard (Université du Québec à Montréal)

Résumé : À la fin du XIXe siècle, K. Marx met en lumière la propension du capitalisme à étendre continuellement le domaine de la marchandisation. Il fonde par le fait même, un nouveau courant d'économie politique consacré aux frontières de colonisation, auquel R. Luxemburg contribuera activement. En insistant sur les dynamiques de dépendance et de subordination qui affligent les espaces périphériques alimentant en ressources le métabolisme industriel des économies centrales, les théories de l'échange inégal subséquentement développées, ont montré la polarisation qui structure encore à ce jour les relations internationales et interrégionales. Dans le contexte d'un accroissement global, des besoins matériels et énergétiques des sociétés et d'un épuisement des gisements les plus accessibles, ces catégories d'analyse élaborées dans les années 1960 et 1970, font aujourd'hui l'objet d'un intérêt renouvelé. Les cycles favorables observés depuis le début des années 2000, sur les marchés mondiaux de matière première, ont provoqué une expansion de l'exploitation minière au-delà des limites de l'écoumène, comme ce fut le cas au Québec. Alors que s'intensifient les conflits socio-environnementaux, les acteurs de l'industrie tentent plus que jamais d'asseoir leur légitimité sur les retombées économiques engendrées par leurs activités. Ils négocient à cet égard, des mesures avec les populations locales, susceptibles de revitaliser leur milieu de vie, en contrepartie d'un déplacement des frontières improductives de leur territoire. En règle générale, ces scénarios reposent sur une croissance anticipée, principalement stimulée par l'emploi. Or, il s'avère que les régimes de travail actuellement privilégiés dans l'industrie dépendent de facteurs extérieurs qui échappent au contrôle des parties prenantes. Au cours des dernières décennies, le secteur minier québécois a effectivement été radicalement transformé par des innovations dans les domaines de la mobilité et des télécommunications, qui ont flexibilisé et déterritorialisé son cadre opérationnel. Il se révèle, en outre, être soumis à des logiques d'efficience et de rentabilité dictées par des multinationales administrées depuis des centres de décisions, qui tendent à s'éloigner de plus en plus des lieux d'extraction. La présente communication jette un regard approfondi sur le phénomène du déracinement de l'organisation contemporaine du travail dans les mines, des collectivités établies à proximité de la frontière d'extraction. Nous ferons référence à une série de cas réels, tirés d'une enquête de terrain réalisée en 2019, dans quatre municipalités situées dans la région de la Côte-Nord, au Québec (Canada).

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 3, salle F comme Flexibilité)

« Piloter » les universités par leur budget : penser leur réorganisation à l'heure de la LOLF

Mylène Belbezier (University de Lorraine)

Résumé : Dans un contexte marqué par les injonctions à la réduction des dépenses publiques, associées à une recherche exacerbée de la performance, les universités n'échappent ni à leur mise en concurrence (Bruno et Didier, 2013), ni à la profusion des dispositifs de gestion (Boussard et Maugeri, 2003). Dans le cadre d'une thèse en cours, nous nous intéressons au décret d'application de la LOLF, appelé GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique), mis en place dans les universités dès 2016 pour certaines, en 2017 pour les autres. Alors que la LOLF entérine une redéfinition des périmètres d'allocation des ressources aux opérateurs de l'État (Eyraud, Miri, et Perez, 2011), la GBCP impacte les processus de construction, d'exécution et de suivi du budget dans les universités, bousculant les frontières établies dans l'organisation du travail de gestion budgétaire et comptable. Formalisée comme un outil de pilotage, la GBCP expose les universités à des réorganisations : développement de la comptabilité analytique, évolution de la chaîne de dépense, création de centres de services partagés. A partir des travaux de sociologie de la gestion (Boussard, 2008), associés à ceux de sociologie de la comptabilité (Eyraud, 2013 ; Hopwood et Miller, 1994), nous appréhendons la GBCP comme un ensemble hétérogène de discours, d'outils et de pratiques incarnant les rapports de pouvoir qui structurent les activités d'administration des ressources. Finalement, l'analyse de la mise en œuvre de la GBCP dans les universités montre un brouillage des frontières entre travail d'encadrement et travail d'exécution. La population hétérogène et floue des « gestionnaires », qui ont pour point commun l'accès dans le système d'information, laisse entrevoir des responsabilités distinctes : saisie d'information, contrôle, reprogrammation de crédits. Dans le même temps, la GBCP marque un pas dans la (re)centralisation des activités d'encadrement et d'organisation du travail budgétaire et comptable. Pour cette communication, nous nous appuyons sur seize entretiens principalement menés dans les directions opérationnelles dédiées à la gestion des finances de deux universités, distinctes par leur statut (une fusion et une association) ainsi que par leur taille.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 3, salle C comme Concepts)

Frontières entre sécurité et flexibilité au travail. Quelle réalité dans les centres d'appels offshore ?

Montaha Ben Kacem (Université de Sousse)

Résumé : Plusieurs recherches en sciences sociales expliquent l'insécurité et la précarité de travail dans les centres d'appels par la flexibilité quantitative interne et l'instabilité des emplois dans ce secteur (Rorive et Naedenoen, 2005). Dans d'autres travaux, traitant la question de la santé au travail, les jeunes et les femmes confinés à un emploi atypique et précaire (Y. Noiseux, 2012) sont considérés comme victimes des nouvelles formes d'organisation temporelle du travail et de la forte intensification des activités de service (L. Théry, 2006). Notre étude qualitative menée dans quatre centres d'appels de taille et d'activités différentes (45 entretiens compréhensifs et analyses longitudinal de 19 parcours professionnels) a révélé que les horaires atypiques et la nature de l'activité des employés dans les calls centers ne représentent pas la source principale de leur sentiment d'instabilité professionnelle ou de leur souffrance au travail. Cette étude a fait émergé d'autres figures emblématiques spécifiques aux conditions de travail dans les centres d'appels ou chez les prestataires de service étrangers qui ont choisis la Tunisie (pays low cost) pour traiter ou externaliser leurs activités. Ces résultats ont permis de nuancer l'effet négatif et direct de la flexibilité sur la sécurité des emplois et la santé au travail. Par exemple, la flexibilité quantitative interne a été pour certains employés (notamment les femmes et les anciens employés.) une bonne stratégie pour protéger leur santé, résister au rythme du travail et mieux s'ajuster aux nouvelles contraintes organisationnelles. En effet, nombreux téléopérateurs à temps plein souffrent de TMS, de fatigue auditive ou d'épuisement professionnel (Burn-out) et ils se trouvent, après des années de travail, en position professionnelle précaire, voire même vulnérable. L'employé qui s'investit et s'implique au travail durant plus de deux ans n'est plus rentable pour son entreprise (problèmes de santé, démotivation, inaptitude...) et il est rapidement remplacé par un nouveau embauché plus réactif. Pour cette raison, la plupart des employés déconseille le travail à plein temps dans un centre d'appels car cette activité à long terme peut nuire à la santé et à la vie privée de l'employé. Dans cette communication, nous montrerons comment un problème de santé psychologique et psychique dans les centres d'appels peut mener à une véritable cassure dans la trajectoire professionnelle (Fournier, G., Bourassa, B., et Béji K., 2003). En deuxième partie, nous expliquerons pourquoi les jeunes employés préfèrent recourir aujourd'hui à la flexibilité de l'emploi ou à des horaires atypiques pour avoir une meilleure qualité de vie au travail et au-delà du travail.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 3, salle D comme Discriminations)

Management et bien-etre au travail, quelles frontières dans les centres d'appels offshores en Tunisie ?

Montaha Ben Kacem (Université de Sousse)

Résumé : Pour assurer des services clients adaptés à des consommateurs de plus en plus exigeants, les entreprises externalisent leur relation-client et la confient à des spécialistes pointus : des sous-traitants et des prestataires de service. Souvent, ce type d'activité est externalisé vers des pays à bas salaires : le Maroc ou la Tunisie. Le secteur des centres d'appels en Tunisie présente un phénomène en cascade (plus que 350 centres d'appels en 2010), et le premier employeur privé du pays. Un tel réservoir d'emploi permet de diminuer le chômage notamment celui des jeunes diplômés. Cependant, quand l'entreprise sous-traitante impose ses propres lois et a tendance à négliger la culture locale, les droits salariaux et les normes de sécurité, le travail n'est plus un choix librement consenti ou une fin en soi, il est vécu et subi comme une contrainte. Le style de management dans ces entreprises est, en apparence, flexible et démocratique mais, en réalité, il s'agit d'une nouvelle forme de capitalisme qui se caractérise par une forte précarisation subjective des salariés (D. Linhart, 2011). Notre recherche empirique, basée sur une approche compréhensive et réalisée dans quatre centres d'appels d'activités différentes et situés au Sahel de la Tunisie (45 entretiens approfondis et 19 parcours suivis durant 3 ans), a montré que la problématique du travail dans le secteur des centres d'appels réside dans ces nouvelles pratiques managériales dans ce secteur. En effet, cette étude a indiqué un manque flagrant des règles de sécurité professionnelle sur ces lieux du travail, ainsi que des problèmes de santé qui ont des répercussions économiques, sociales et psychiques traumatisantes pour l'individu au travail et dans sa vie privée. Il existe un malaise réel exprimé constamment par les employés : absentéisme, turnover, grève, stress, jusqu'à des cas de suicide. Leur travail est synonyme de « souffrance » et leur direction est perçue comme une « forme d'esclavagisme moderne ». Plusieurs travaux ont montré que les changements organisationnels et technologiques sont au cœur de la souffrance au travail (T. Coutrot, 1999 ; J.- P. Le Goff, 1999, C. Dejours, 2000 ; V. De Gaulejac, 2005). Peu d'études en Tunisie ont mis en exergue les risques psychosociaux (RPS) dans les centres d'appels, pourtant les cas de suicide et des maladies professionnelles liés aux conditions du travail deviennent un phénomène coutumier mais les chiffres ne sont pas encore précis en la matière. Nous essayons dans cette communication de montrer comment les frontières "management/ bien-etre au travail" conduisent-elles à la montée en puissance de la thématique des pénibilités au travail et des Risques PsychoSociaux (D. Linhart, 2015) ?

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 1, salle H comme Health)

Journalistes justiciers et journalistes précaires. Emergence d'acteurs privés et transformations du journalisme au Maroc et en Egypte

Bachir Benaziz (LADYSS)

Résumé : En Egypte, la réorganisation autoritaire du secteur médiatique par le nouveau régime militaire (2013-2018), parallèlement à une répression policière inédite, et la résistance que mène actuellement une partie de la communauté des journalistes témoignent, d'une part, de l'évolution justicière de la profession journalistique et sa structuration désormais autour de l'impératif de la liberté de la presse et de l'idéal démocratique. D'autre part, de l'effondrement du paradigme du « travailleur intellectuel » au service de l'Etat modernisateur » hérité de la période nassérienne. Au Maroc, L'émergence d'une presse privée de langue arabe, à partir des années 2000, va permettre à une nouvelle génération de diplômés marocains d'intégrer la profession et de proposer un journalisme protestataire centré sur les problématiques dites de « Société » : Santé, éducation, pauvreté, transport, etc. Dans les deux pays, l'extension d'un « capitalisme de connivence » au secteur des médias, va créer les conditions favorables pour le développement d'un journalisme « justicier » incarné, dans le cas de l'Egypte, par les rédacteurs chargés de la couverture des mouvements sociaux, et, dans le cas du Maroc, par les représentants d'une rubrique journalistique dominée, mais qui absorbe toutes les problématiques sociales du pays. A travers l'étude du travail et des biographies professionnelles de journalistes marocains et égyptiens, cette communication s'intéresse à la fois aux nouvelles figures du journalisme-justicier qui apparaissent avec l'investissement d'hommes d'affaires marocains et égyptiens dans la presse écrite; mais également aux limites des modèles économiques et professionnels apportés par les entreprises de presse privées. Entre logiques marchandes et menaces permanentes de censures ou de représailles des régimes en place, reconfigurations politiques et mutations des champs médiatiques après 2011, le secteur privé, sous toutes ses formes, a été incapable de proposer une alternative durable aux organisations médiatiques officielles ou officieuses dans ces deux pays.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 4, salle B comme Boundaries)

Les cafés des quartiers populaires de Casablanca : quand les frontières symboliques forment les frontières territoriales

Sana Benbelli (Université Hassan II)

Résumé : Le café constitue un élément central dans la structure architectural de la ville de Casablanca à tel point que son absence ou sa fermeture opère un changement radical dans le paysage de la ville. C'est un espace de sociabilité qui reste exclusivement masculin. L'enquête budget-temps réalisée au Maroc (2011-2012) a dévoilé que seul 1% des femmes sont concernées par cette activité contre 25% des hommes qui passent en moyenne 1 heure 45 minutes par jour dans le café (HCP, 2014). L'accès des femmes au café demande non seulement qu'elles dépassent la limite territoriale qui sépare l'extérieur de l'intérieur mais aussi la transgression de la frontière culturelle. Cependant, les frontières qu'imposent les cafés à leurs usagers hommes et femmes, et à leurs employés (surtout les serveuses) sont multiples ; spatiales, sociales, culturelles, économiques et hiérarchiques. Dans ce travail qui se base sur une enquête ethnographique dans les cafés des quartiers populaires de Casablanca où nous avons passé plus de 17 mois d'observation directe et nous avons réalisé des entretiens semi directifs auprès des clients, des employés notamment des serveuses, unique figure féminine dans le paysage visible du café. Notre intérêt a porté sur 3 types de frontières : La frontière territoriale que nous pouvons définir comme « frontière liquide » ou « frontière fluide » (Mol et Law, 1994) : l'enquête que nous avons menée dans les cafés nous a mis devant le problème de la délimitation de son territoire spatial. Dans le discours des acteurs l'ambiguïté commence déjà dans la catégorisation du café entre espace privé/ public. Ensuite apparaissent les limites de l'espace, ainsi si les frontières réelles ont animé le conflit entre propriétaires des cafés et autorités publiques depuis 2003, les frontières symboliques quand à elles changent selon la conception des acteurs, et tandis que les uns s'arrêtent sur la porte du café, d'autres intègrent la terrasse publique, le trottoir, la ruelle, jusqu'à parler du quartier surtout en parlant de la dimension sécuritaire « quand le café est fermé, les gens ont peur de passer par le quartier » déclare un propriétaire. La frontière culturelle ou de la « frontière de genre » : c'est une frontière liée automatiquement à la « symbolique du territoire » (Spradley et Mann, 1979). Quand les femmes réussissent à dépasser les normes culturelles qui s'opposent à leur accès aux cafés, une fois clientes ou employées, elles doivent se conformer aux limites symboliques relatives à la division sexuelle du travail (qui impose un système de domination et de hiérarchisation) et à l'identité sexuelle des hommes et des femmes. La frontière transactionnelle (boundary open/boundary closed) : il s'agit d'étudier les frontières de nature relationnelles qu'utilisent les serveuses en tant qu'employées pour gérer leur présence à l'intérieur de l'espace du café d'une manière à contourner le système de domination et créer et consolider de nouveaux liens.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 5, salle D comme Discriminations)

Secteur informel, chômage et employabilité selon le genre

Lotfi Bennour (Université de Carthage, Institut National du Travail et des Etudes Sociales)

Résumé : Il est difficile à l'heure actuelle en Tunisie, de préciser la relation entre la formation et le marché du travail. Chaque secteur évolue presque indépendamment de l'autre. Dans l'ensemble, la formation et le monde du travail sont en régression et présentent des caractéristiques paradoxales. Le taux de scolarisation des filles et des garçons à l'âge de six ans sont identiques. Cette situation évolue en faveur du genre féminin, puisque à l'université, 66% des étudiants sont des filles. Mais, il pourrait s'agir de l'arbre qui cacherait la forêt. En effet, le taux d'activité des femmes est resté faible d'environ 30% contre 68% pour les hommes. Le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur est supérieur au taux de chômage global des diplômés. Il y a une inadéquation importante entre la formation et l'emploi, d'un côté il y a un taux de chômage à deux chiffres avoisinant les 16%, et de l'autre côté on observe des dizaines de milliers d'offres d'emploi non satisfaites. Parallèlement, l'emploi dans le secteur formel recule par rapport au secteur informel. Désormais, ce dernier représente 54% du PIB et employant 33% des occupés. Certains secteurs économiques comme l'agriculture, le bâtiment ou les services recourent à la main d'œuvre Subsaharienne. La concentration de l'emploi à Tunis et les principales grandes villes tunisiennes a engendré des disparités spatiales en termes de chômage et de pauvreté avec des écarts qui vont du simple au triple. Le marché du travail est complexe, la définition des concepts pose de grandes entraves pour comprendre l'ampleur du chômage. Ce marché présente des spécificités et des paradoxes selon le niveau d'études, le genre, les régions ainsi que le formel et l'informel. Les politiques d'emploi actives, l'Etat providence, la faiblesse du secteur privé formel, l'assistanat aux pauvres, la trappe de la pauvreté, la subvention des denrées de base, l'ampleur du secteur informel ... pourraient entraver la lutte contre le chômage. Puisque le secteur public est saturé et le secteur privé est en panne depuis la révolution tunisienne en 2011, les coûts de la transition économiques ont eu des impacts graves sur le social. La classe moyenne est devenue très fragile avec une augmentation du taux de la pauvreté. L'économie sociale et solidaire, la microfinance, le microcrédit, la promotion de l'esprit d'initiative privée et d'entrepreneuriat pourraient aider et compléter les deux secteurs classiques privés et publics de sortir de la crise actuelle.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 5, salle T comme Temporalités)

Construire l'intersection. Types d'agent, travail et objets

Celia Bense Ferreira Alves (CRESPPA-CSU)

Résumé : Le théâtre dans la Baie de San Francisco est aujourd'hui un monde plus intégré et plus hiérarchisé qu'il ne l'était il y a trente ans. À l'aide d'un matériau empirique collecté par le biais de la revisite dans les années 2010 d'un terrain étudié par Howard Becker dans les années 1980, j'analyse cette évolution comme le résultat d'un processus d'intersection entre trois sous-mondes en particulier : celui du théâtre expérimental, celui du théâtre ethnoracial et celui du théâtre classique. Je m'inscris ainsi dans une analyse des processus d'organisation des activités professionnelles en termes de mondes sociaux (Becker, 1976 ; Strauss, 1978 ; Gerson, 1983) et de leurs processus d'évolution en termes de segmentation et d'intersection (Kling et Gerson, 1978 ; Strauss, 1984). Cette intersection a été rendue possible par le fait que la production de spectacles se fasse au sein d'organisations théâtrales de type théâtres ou compagnies. Or celles-ci sont constituées de personnels permanents et temporaires qui circulent plus ou moins entre ces organisations. En étudiant la prescription et l'encadrement du travail et son exécution ainsi que les mobilités dans l'emploi et les carrières, je montre ici que ce processus a reposé sur différents groupes effectuant deux types de travail particulier : un travail de promotion de l'intersection et un travail de pénétration d'un autre sous monde. Le premier travail a requis des agents de pontage. Certains directeurs artistiques et metteurs en scène ont créé un pont entre deux sous-mondes introduisant des personnes et/ou des techniques afin de créer l'innovation. Par leur phénotype et leur technique, ces employés, des acteurs, ont également été des agents de pontage. Ensemble, ils ont pu créer un objet frontière qui établit une coopération au-delà des conventions de coopération habituelles du sous-monde dans lequel est produit le spectacle. Le rôle est l'un de ces objets frontières. Afin de pouvoir assurer le passage d'autres employés et techniques, un travail de pénétration du sous-monde a été effectué par d'autres agents : les agents de mobilité (d'autres directeurs et metteurs en scène), les agents de formation (acteurs), les agents de garantie (la critique et le public).

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 4, salle A comme Arts)

Des alliances improbables face au « pouvoir des codes ». L'impact des dispositifs d'évaluation des performances sur les collectifs de travail dans les entrepôts de logistique

Carlotta Benvegna (Univversité Paris 13)

Résumé : Lors des dernières années, le processus de rationalisation du travail dans les entrepôts de logistique s'est traduit aussi par l'introduction de dispositifs d'évaluation par les performances (KPIs), qui ont entraîné une codification accrue des relations de travail et le renforcement de la concurrence entre sites de la même entreprise. Ces procédures d'évaluation – favorisées par le développement de progiciels permettant la traçabilité de l'information tout au long de la chaîne logistique - ont aussi été accompagnées dans certains cas par la mise en place de dispositifs de management dit « participatif », voués à favoriser l'implication des salariés dans les procédures d'évaluation de l'activité. Si ces procédures d'« évaluation organisationnelle » semblent fonctionner la plus part du temps comme une forme d'« intimidation informelle » (Newsome, 2015) prenant la forme d'un « chantage à la fermeture », elles ne se traduisent pas systématiquement par une fragilisation des collectifs de travail. Au contraire, elles peuvent parfois être à l'origine de formes de résistance au travail, formelles ou informelles (Dujarier, 2015), ainsi que de dynamiques originales de solidarité liées au déploiement d'un travail collectif visant à pallier aux faiblesses de l'organisation (Monchatre, 2011). Il s'agit dans cette contribution d'interroger l'impact de ces dispositifs sur les dynamiques des collectifs de travail, sur la relation entre travail d'exécution et d'encadrement et sur les formes de résistance au travail dans les entrepôts de logistique. La communication s'appuie sur une enquête par entretiens et observations (y compris lors des réunions hebdomadaires d'équipe consacrées à l'évaluation) dans un entrepôt de la banlieue parisienne appartenant à une entreprise multinationale de courriers express, sous-segment de la logistique distributive. Dans ce secteur émergent, 80 % de l'emploi est composé d'ouvriers en charge de tâches de manutention répétitives, pénibles et souvent selon des horaires décalés. Ce qui se joue dans le site étudié au moment de l'introduction des dispositifs d'évaluation, tant pour les salariés que pour l'encadrement de proximité, c'est le maintien de l'emploi dans un contexte où les restructurations répétées ont instauré un climat d'insécurité permanente. Des stratégies collectives de contournement sont alors mises en place au niveau de l'équipe afin de limiter la pression exercée par les procédures d'évaluation et d'augmenter artificiellement les niveaux de performance à travers le choix de codes « moins impactants » et « moins déshonorants » - pour reprendre l'expression d'un employé du site - sur les indicateurs qualitatifs et quantitatifs du service. Si l'introduction des procédures d'évaluation n'est donc pas à l'origine de véritables formes de résistance « intentionnelles, actives et dirigées d'en bas vers le haut » en réponse au contrôle managérial (Thompson, 2016), elle produit par contre « du collectif » ainsi qu'une reconfiguration des relations entre encadrement intermédiaire et salariés.

Atelier : Management (Session 2, salle E comme Encadrement)

Dynamiques biographiques des réseaux professionnels : frontières disciplinaires et trajectoires d'interdisciplinarité dans la recherche scientifique

Pierre Benz (Haute école de travail social et de la santé Lausanne), Thierry Rossier (London School of Economics)

Résumé : Les dernières décennies ont vu la tendance croissante vers l'interdisciplinarité des pratiques scientifiques toucher l'ensemble de la profession académique, et s'inscrire dans un mouvement plus global de promotion des collaborations scientifiques par les pouvoirs politiques et les institutions de financement de la recherche. Or, les disciplines scientifiques répondent à des logiques professionnelles particulières et ces collaborations s'accompagnent souvent d'un certain nombre de tensions; la rencontre d'enjeux disciplinaires spécifiques parfois divergents engageant un travail sur les frontières disciplinaires (boundary work). Ainsi, l'interdisciplinarité participe à reconfigurer les frontières disciplinaires et professionnelles. Celle-ci est à appréhender comme une ressource potentielle qui renforcerait le capital symbolique des agent.e.s qui la pratiquent. Cependant, les critères d'évaluation de la production scientifique demeurent profondément ancrés dans des logiques disciplinaires. Cette contribution questionne les chemins biographiques d'accumulation et de conversion de cette ressource, entre processus de consécration et de marginalisation des agent.e.s. Elle met en lien différents types de « carrières » d'interdisciplinarité via les ressources issues des réseaux de collaboration scientifique et la hiérarchie symbolique des disciplines. Dans ce but, nous exploitons les données de la base « P3 » du Fond national suisse de la recherche scientifique (FNS) qui contient l'ensemble des projets financés depuis 1976. Ces derniers, tout comme les publications scientifiques, constituent un matériau privilégié pour étudier la zone de frontière des disciplines. Ces données offrent la possibilité d'analyser conjointement la temporalité et la fréquence de ces collaborations et la place occupée par les agent.e.s dans la structure du réseau de ces collaborations. D'abord, par l'analyse de séquences, nous identifions des classes de parcours d'interdisciplinarité et analysons les structures de ces trajectoires. Ensuite, par l'analyse de réseaux, nous mesurons les ressources de pouvoir détenues par les agent.e.s, par la position occupée dans le réseau des collaborations. Nous montrons ainsi que l'interdisciplinarité apparaît davantage comme une stratégie de renforcement d'un capital symbolique préalablement acquis, plutôt que comme une ressource à part entière et typique d'une transformation à court terme des pratiques disciplinaires.

Atelier : Table ronde 'Bourdieu et le travail' (Session 5, salle I comme Illusio)

Territoire zéro chômeurs de longue durée : une expérimentation qui révèle le difficile déplacement des frontières du pouvoir sur les fins et moyens du travail

Mathieu Béraud (Université de Lorraine - Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales), Jean-Pascal Higelé (Université de Lorraine - Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales)

Résumé : Notre communication repose sur une enquête portant sur l'un des dix territoires sélectionnés pour participer à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD). Ce dispositif promeut « l'emploi comme un droit », en proposant à tous les chômeurs de longue durée d'un territoire d'obtenir un emploi en CDI de droit commun dans des entreprises déployées à cette fin spécifique : les entreprises à but d'emploi (EBE). Outre qu'il s'écarte de la logique classique d'insertion, le dispositif se veut émancipateur du travail (Béraud & Higelé, 2016 et 2020). Dans le projet, les emplois sont censés être construits, non à partir de la demande de travail de l'employeur, mais sur la base d'une part des envies et compétences des chômeurs de longue durée volontaires et d'autre part des « besoins du territoire » dont la définition relève de l'instance chargée de mettre en œuvre le projet - le comité local. Dans ce cadre l'employeur – l'EBE – est dépossédé de son pouvoir sur le choix des activités à développer et sur l'investissement. De plus le projet promouvant l'emploi comme un droit, les entreprises à but d'emploi doivent embaucher tous les chômeurs de longue durée volontaires et l'employeur est donc aussi dépossédé de son pouvoir de définition de la quantité et de la qualité de la force de travail. Notre enquête montre que cette expérimentation et l'émancipation du travail qu'elle propose, butte sur deux écueils. D'une part, l'employeur résiste à l'effacement de son pouvoir. D'autre part, les chômeurs de longue durée ont souvent des difficultés à passer du statut de demandeur d'emploi à celui d'offreur de travail. Ces deux écueils ont une même cause : une partie des acteurs du projet s'accrochent aux repères de l'institution de l'emploi et la subordination du travail à l'employeur qui lui est consubstantielle. Car la difficulté à déplacer les frontières du pouvoir sur le travail, tant du côté de l'employeur que des chômeurs de longue durée, doit se lire à l'aune de l'impossibilité logique d'instaurer un droit au travail émancipé de l'employeur sans s'affronter véritablement aux institutions actuelles de l'emploi.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 5, salle T comme Temporalités)

« Faire » son salaire. Du brouillage des statuts d'emploi au cœur du salariat stable

Sophie Bernard (IRISSO - Université Paris Dauphine)

Résumé : Depuis les années 2000, nous assistons en France à un mouvement général de complexification et de diversification des modes de rémunérations (collectifs et individualisés, réversibles et irréversibles). Aujourd'hui, 83 % des salarié.e.s bénéficient ainsi de primes et de compléments de salaire. Les managers ont intégré à leur batterie d'outils managériaux ces différents dispositifs de rémunération dans des agencements complexes, usant de la part variable comme d'un outil de mobilisation des salarié.e.s. Son déploiement participe d'une forme d'intériorisation du contrôle valorisant une autonomie pour l'organisation, une autonomie exigée des salarié.e.s et mise au service de la performance de l'entreprise. En les enjoignant à « faire leur salaire », il s'agit de les responsabiliser pour obtenir leur implication en leur donnant le sentiment que, tel.le.s des travailleuses.eurs indépendant.e.s, elles.ils ne s'inscrivent pas dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur, mais travaillent pour leur propre compte. L'indépendance et les valeurs auxquelles ce statut est associé s'immiscent ainsi au sein des entreprises au travers des injonctions à la responsabilisation et à l'autonomie adressées aux salarié.e.s. Les rémunérations constituent une entrée féconde pour appréhender ce mouvement de brouillage des frontières entre travail indépendant et travail salarié qui s'opère au cœur du salariat stable. Sous couvert d'établir des inégalités « justes » entre salarié.e.s en fonction de leur mérite et de leur travail, les primes variables consistent surtout en un report des risques sur les salarié.e.s. dorénavant chargé.e.s de « faire » leur salaire. Pour rendre compte de ce mouvement, la communication s'appuie sur des enquêtes qualitatives (entretiens et observations) menées dans plusieurs secteurs. Une première se focalise ainsi sur la figure du salarié « associé » au travers de l'analyse des usages et perceptions du partage des bénéfices (intéressement, participation, actionnariat salarié) dans plusieurs hypermarchés. Une deuxième appréhende la figure du salarié « méritant » au travers du cas des primes sur objectifs dans une entreprise du secteur bancaire. Une troisième se focalise sur la figure du salarié « quasi-indépendant » avec le cas du salaire à la commission des commerciales.aux.

Atelier : Management (Session 1, salle E comme Encadrement)

Le travail critique de l'art au travail, enquête sur des pratiques à la frontière de deux mondes sociaux

Barthélémy Bette (Université Paris 7 - Denis Diderot)

Résumé : Cette communication se propose de saisir certaines évolutions contemporaines des mondes du travail à partir d'un terrain d'enquête issu d'une recherche doctorale en cours d'écriture. Les pratiques étudiées s'inscrivent dans le champ de l'art contemporain et ont pour principe de faire usage du travail non-artistique pour produire des œuvres, par détournement d'un travail alimentaire, par intervention dans un monde du travail ou en concevant l'œuvre comme une entreprise. Les rapports sociaux et symboliques engagés diffèrent donc selon l'identité que l'artiste incarne, qu'il s'agisse de son identité propre ou que celle-ci soit confondue avec celle de salarié ou de chef d'entreprise. Ces pratiques mettent ainsi en relation deux formes de travail qui se sont historiquement construites en opposition l'une à l'autre. La conception moderne du travail artistique s'est en effet élaborée à la période romantique en se définissant contre le modèle salarial qui a accompagné l'essor de la grande industrie. Ces pratiques constituent des « cas-limites », au sens de situations inhabituelles qui, parce qu'elle « posent problème », permettent de dévoiler des logiques ordinairement cachées. En circulant entre ses deux formes les plus antagonistes, ces pratiques mettent en question le modèle dominant de travail et ses évolutions contemporaines. En croisant une sociologie de la domination de type bourdieusienne et une analyse des œuvres, cette communication vise à déployer les problématiques à plusieurs niveaux. L'analyse ethnographique des interactions entre artistes et travailleurs permet de voir de quelles façons les hiérarchies symboliques sont incorporées et ce qu'elles produisent en termes de représentations et de catégorisation du travail. En fonction du type de dispositif, les déplacements de l'artiste dans le monde du travail n'engagent en effet pas les mêmes déplacements sociaux et symboliques. A une échelle d'analyse plus large, les différentes pratiques étudiées constituent également un terrain permettant de saisir les effets de la précarisation du travail, car le champ de l'art contemporain peut être conçu comme une forme de modèle réduit de l'utopie néolibérale. Ce champ est en effet marqué par une absence de protection sociale qui est à l'avant-garde des politiques de destruction du droit du travail. Les pratiques de détournement permettent ainsi d'observer les effets de la polyactivité subie, et notamment l'écart entre statut d'emploi et capital culturel. En jouant parodiquement la rhétorique managériale, les entreprises-artistiques constituent quant à elle un terrain pour l'analyse des structures linguistiques et formelles du capitalisme contemporain qui, comme l'ont montré Luc Boltanski et Eve Chiapello, a fondé une partie de son pouvoir idéologique sur la reprise de la « critique artiste ». Enfin le terrain d'enquête permet d'observer la permanence des divisions genrées dans le champ de l'art contemporain. La thématique du « travail », en tant qu'institution politique centrale, est ainsi majoritairement investie par des artistes hommes. Ces derniers l'investissent dans une perspective confrontationnelle, alors que les artistes femmes l'abordent généralement sous l'angle de la collaboration, montrant ainsi la puissance des inconscients sociaux malgré les thématisations récurrentes des questions de genre au sein du champ.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 3, salle A comme Arts)

Dirigeants américains, cadres de direction d'une filiale française et consultants : frontières et division du travail de gestion d'une fermeture d'usine

Chloé Biaggi (Ecole Normale Supérieure)

Résumé : Si la sociologie du travail a largement investi le thème des restructurations, les études portent plus souvent sur l'expérience des salariés et sur la manière dont s'organisent les luttes syndicales que sur l'organisation et la prise en charge des licenciements collectifs par les dirigeants d'entreprises et les cadres. Nous proposons de nous intéresser ici à la production des choix de gestion au travers des interactions entre plusieurs groupes d'acteurs qui diffèrent par leurs propriétés sociales, leurs intérêts et leur position dans l'organisation. Nous analyserons les modalités de la division du travail de gestion de la fermeture d'un site de production (150 salariés) du sud de la France appartenant à un groupe américain, dans le cadre d'une procédure de PSE qui a eu lieu il y a quelques années. L'histoire de ce site est emblématique des transformations du monde industriel français, et plus précisément de la double dynamique d'internationalisation et de financiarisation qu'il a connu. La gestion de la fermeture implique différents groupes d'acteurs : des représentants de la maison-mère américaine, des membres du comité de direction de la filiale française, ainsi que cinq consultants travaillant dans un cabinet spécialisé dans la préparation et l'accompagnement des restructurations. Les matériaux sur lesquels nous nous appuyons sont constitués d'entretiens avec différents acteurs impliqués dans la fermeture de l'usine (DRH, directeur financier, avocat-conseil de la filiale française, consultants spécialisés en pilotage des restructurations), ainsi que des archives personnelles du DRH, qui comprennent une documentation interne et confidentielle relative à la préparation de la fermeture de l'usine. A partir de ces matériaux, nous éclairerons les logiques de coopération et les tensions entre les trois principaux groupes d'acteurs impliqués dans la gestion de la fermeture d'usine : dirigeants de la maison-mère, cadres de direction français, et consultants. Nous analyserons notamment la manière dont le « sale boulot » de la restructuration est délégué par la maison-mère aux dirigeants locaux. Nous verrons également que le recours aux consultants s'inscrit dans les luttes de pouvoir entre les dirigeants de la maison-mère et ceux de la filiale. Tandis que la maison-mère tente d'utiliser les consultants pour contrôler le travail des cadres de la filiale française, ces derniers attendent des consultants qu'ils usent de leur pouvoir symbolique pour légitimer leurs choix de gestion auprès de la direction du groupe.

Atelier : Management (Session 4, salle E comme Encadrement)

Entre indépendance et subordination. Quand la reconnaissance d'un statut brouille les frontières du travail

Mara Bisignano (Université de Nanterre)

Résumé : Interroger les frontières du travail suppose de se doter d'une posture analytique qui dépasse une approche purement dualiste du marché du travail. Cela ne signifie pas de renoncer à lire les tensions qui se jouent dans les mondes du travail à partir de la distinction entre « les vulnérables » et « les stables » mais il s'agit plutôt de les appréhender de manière dynamique. En suivant une telle approche, cette communication propose une analyse du rôle joué par une sous-famille du travail indépendant incarnée par le travail « para-subordonné » en Italie et plus précisément, sur la manière dont ce statut d'emploi est susceptible de produire un processus que je nomme de vulnérabilisation de l'emploi et du travail. Le choix de centrer l'analyse sur le travail para-subordonné tient aux enjeux qu'il porte pour le régime de protections collectives : ce statut d'activité représente l'une des expressions des transformations qui touchent aux mondes du travail mais aussi une catégorie dans laquelle se propage, sous différentes formes, la vulnérabilité par le travail. Sans suivre une posture normative qui tendrait de ne voir dans ce statut hybride qu'une périphérie, nous soutenons l'idée que celui-ci participe d'un processus de recomposition des frontières du travail. S'en remettre à la seule catégorisation juridique pour distinguer le centre de ses périphéries induit une lecture statique des transformations qui affectent le salariat [Vatin 2007]. S'intéresser au travail para-subordonné permet alors d'appréhender les mutations contemporaines des formes d'emploi en ce qu'elles traduisent des déplacements aux frontières et au sein même du salariat. Dans cette contribution, nous défendons l'idée que les analyses sur les régulations du travail para-subordonné en Italie ne doivent pas être déconnectées des transformations affectant le salariat, par rapport auquel elles se définissent, car ces deux dynamiques s'influencent réciproquement tant sous l'action des politiques pour l'emploi que de leur composition interne. Je mobilise dans le cadre de cette communication différents matériaux. Je m'appuie essentiellement sur les observations les plus marquantes issues d'une exploitation statistique de données administratives sur la période 1996-2019. Ces éléments sont complétés par l'analyse de divers matériaux qualitatifs tirés des archives de la presse syndicale et de quelques entretiens menés auprès de représentants syndicaux et de travailleurs.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 3, salle B comme Boundaries)

Travailler à l'hôpital avec la peur en temps de COVID-19

Soline Blanchard (Université Lumière Lyon 2), Morgane Kuehni (Haute école de travail social et de la santé), Elise Epiney (Haute école de travail social et de la santé), Maude Reitz (Haute école de travail social et de la santé)

Résumé : Cette communication s'intéresse aux expériences de travail du personnel médico-soignant et de support d'un hôpital de Suisse romande durant la première vague de COVID-19. Elle s'appuie sur les résultats d'une enquête de type qualitatif menée entre juillet et octobre 2020 à la demande de la fondation de soutien de cet hôpital. L'analyse repose sur 30 entretiens en face-à-face réalisés sur le lieu de travail avec des personnes exerçant des fonctions variées dans différents services, mais avec pour point commun d'avoir été mobilisées durant la crise sanitaire. La communication documente la façon dont ces travailleurs et travailleuses ont perçu et réagi aux risques professionnels induits par la prise en charge de la pandémie. Certes déjà présents à l'hôpital avant la crise sanitaire, ces risques – infectieux et psychosociaux – ont été exacerbés par un contexte d'incertitude radicale alimentée par la relative nouveauté du virus et le déficit de connaissances quant à ses caractéristiques épidémiologiques. Ce contexte a suscité une impression de perte de maîtrise aussi bien dans la sphère professionnelle – du fait de certains dérèglements organisationnels – que privée – avec le brouillage des frontières entre travail et hors-travail –, débouchant sur un sentiment d'impuissance médicale et de surexposition au virus. Plus encore, la peur de la contamination, celle de se faire contaminé-e mais aussi et surtout celle de contaminer ses proches, a été une émotion largement partagée, indépendamment des positions sociales, que les personnels hospitaliers ont tenté de la canaliser en déployant de multiples stratégies dans leurs différentes sphères de vie.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 1, salle H comme Health)

Quelle frontière entre contrôleurs et inspecteurs du travail ? Division morale du travail, division morale des publics

Anaïs Bonanno (ENS de Lyon - laboratoire Triangle)

Résumé : En France, l'application du droit du travail est depuis 1941 prise en charge par deux catégories distinctes de fonctionnaires : les inspecteurs du travail, agents de catégorie A, et les contrôleurs du travail, agents de catégorie B sans pouvoir de décision administrative. La frontière qui sépare ces deux groupes professionnels suit traditionnellement une division du travail qui n'est pas directement codifiée par le droit. Elle est liée au seuil à partir duquel certaines instances représentatives du personnel sont obligatoires : les contrôleurs sont en charge des entreprises de moins de 50 salariés, et les inspecteurs, des entreprises de plus de 50 salariés. Cependant, depuis la réforme Sapin de 2013, le corps des contrôleurs du travail est mis en extinction : tous les contrôleurs sont invités à passer un concours interne afin d'accéder au statut d'inspecteur. Cette communication s'appuie sur une enquête portant sur la relation entre l'inspection du travail et son public. Le déroulement du terrain a lieu alors que de nombreux contrôleurs du travail partent en formation après avoir réussi le concours interne, et que d'autres en reviennent : cette période constitue ainsi un observatoire privilégié des normes professionnelles. En nous basant sur la riche analyse de la délégation du sale boulot d'un corps à l'autre menée par Marie Szarlej-Ligner dans sa thèse (Szarlej-Ligner, 2017), nous montrerons que cette division morale du travail d'inspection est aussi une division morale des publics. Nous commencerons par exposer les caractéristiques historiques et pratiques de cette division morale du travail entre les deux corps, et nous expliquerons les modalités de sa remise en cause suite à la réforme Sapin. Puis nous verrons que cette frontière catégorielle en voie de disparition est révélatrice des frontières symboliques qui régissent la relation au public des agents, et par là leurs catégories de perception du monde du travail. Les entreprises de moins de 50 salariés sont ainsi assimilées à des relations franches, de court terme et à la configuration répétitive, là où le contrôle des entreprises de plus de 50 salariés impliquerait des relations plus policées, de long terme, et comportant une forte composante stratégique. Nous terminerons en expliquant comment ces catégories de perception, que l'on mettra à l'épreuve de nos propres observations de contrôle en petites et grandes entreprises, renforcent la division morale du travail tout autant qu'elles nous informent sur les frontières internes à l'application du droit du travail en France.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 3, salle B comme Boundaries)

Silence et scandale. Dénoncer les violences dans les espaces professionnels élitaires

Isabel Boni-Le Goff (Université Paris 8)

Résumé : Cette communication s'intéresse aux processus de dénonciation des violences de genre dans les mondes du travail qualifié, que le mouvement #MeToo a contribué à rendre visibles. Le dévoilement de ces violences constitue une double énigme sociologique. Il souligne d'une part la déstabilisation des « frontières de l'espace moral » séparant situations professionnelles normales et anormales. D'autre part, le dévoilement des violences touche des espaces professionnels élitaires, généralement envisagés comme des lieux de production de l'ordre social. En suivant les processus de dénonciations des violence de genre dans le contexte français, à partir du cas de deux affaires et de deux espaces professionnels élitaires (les consultant.e.s en management et les avocat.e.s) et l'ethnographie de dispositifs de prise en charge et gestion de ces violences dans ces deux espaces, la communication s'intéresse aux recompositions des frontières entre ce qui fait ou non violence au travail. Dans une première partie, elle aborde ce que font les dénonciations aux espaces professionnels élitaires étudiés, en regardant au plus près le processus d'interpellation et l'ensemble du capital social et symbolique mobilisé par des entrepreneuses de cause pour rendre audible la dénonciation d'un ou plusieurs faits de violence. Au fil de ces dénonciations, comment sont reformulés les rapports de genre dans les institutions et les espaces professionnels concernés ? Quelles sont les pratiques inégalitaires les plus (et les moins) thématiques ? Puis la communication interroge ce que font les espaces professionnels avec les dénonciations et la façon dont les structures et logiques sociales différenciées de deux espaces professionnels influencent les modalités et les circuits de la dénonciation. Quelles frontières les dispositifs de prise en charge de ces violences tracent-ils entre ce qui fait ou non violence ?

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 5, salle D comme Discriminations)

La professionnalisation de l'enseignement supérieur : pour quelles(s) employabilité(s) ?

Claire Bonnard (IREDU/Université de Bourgogne)

Résumé : Le processus de Bologne a contribué à la redéfinition du concept d'employabilité au sein des politiques de l'enseignement supérieur (Soldano, 2018 ; Sin et al., 2016). Depuis, plusieurs sommets européens ont réaffirmé le rôle de l'enseignement supérieur dans le développement de l'employabilité des étudiants (Tomlinson, 2007 ; Soldano, 2018). En effet, comme le souligne Tomlinson (2012), "no longer enough just to be graduate, but instead an employable graduate". Parallèlement, le mouvement de professionnalisation de l'enseignement supérieur s'est accentué. L'accent a ainsi été mis sur le développement de compétences en lien avec les besoins de l'économie passant notamment par le développement du stage au sein des cursus universitaires. Dans cette communication, nous proposons de présenter comment la notion d'employabilité est abordée dans les différents travaux académiques et réinterrogeons la définition de l'employabilité du discours « dominant » qui est fortement centrée sur une approche par compétence et l'individualisation. Nous montrons ensuite l'importance d'avoir une approche alternative à l'employabilité en intégrant les représentations du monde du travail des jeunes (Tomlinson, 2007 ; Burke et al., 2017) selon leur capital social et culturel ainsi que la formation de leur identité pré-professionnelle. A partir d'une enquête originale portant sur 800 étudiants inscrits en Licence 3 dans une université française, nous identifions différents profils d'étudiants selon leurs perceptions de l'employabilité et du marché du travail. Puis, nous analysons comme le milieu social, le parcours d'étude et l'expérience sur le marché du travail sont susceptibles d'expliquer les différentes représentations de l'employabilité. Enfin, nous cherchons à déterminer quels profils d'étudiants sont susceptibles de bénéficier des dispositifs de professionnalisation de l'enseignement supérieur, à travers notamment la mobilisation du stage lors de leur cursus. Ces résultats nous amènent à interroger la professionnalisation de l'enseignement supérieur notamment en terme d'inégalités scolaires et sociales des étudiants. En effet, les étudiants avec les caractéristiques socio-économiques les plus favorables ont plus de chances de mobiliser le stage dans leur cursus. Le fait que le stage soit facultatif dans certains cursus impliquent que les étudiants anticipent et s'approprient aux mêmes potentiels bénéfiques, nos résultats montrent que ce n'est pas toujours le cas.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 5, salle C comme Concepts)

L'éthos public et l'esprit du patrimoine. Ressorts et limites d'un clivage entre secteurs public et privé en archéologie préventive (France)

Hugues Bonnefon (Sciences Po Paris)

Résumé : A travers l'ouverture à la concurrence de l'archéologie préventive en France, nous proposons d'analyser la force d'un clivage entre secteurs publics et privé dans la segmentation d'un groupe professionnel. L'archéologie préventive désigne l'ensemble des investigations conduites en amont de travaux susceptibles de perturber des vestiges. Cette activité émerge en France à partir des années 1970 sous l'impulsion et le contrôle des services déconcentrés du ministère de la culture. Les archéologues de terrain sont alors pour l'essentiel des personnels associatifs recrutés directement par les conservateurs du ministère. Ce dispositif est réformé en 2001 et débouche sur la création d'un établissement public unique, l'Inrap, pour la réalisation des fouilles. Ce monopole public est néanmoins cassé dès août 2003 de sorte que les fouilles sont désormais ouvertes à la concurrence de services archéologiques de collectivité territoriales et de sociétés privées d'archéologie. On compte aujourd'hui environ 1600 archéologues à l'Inrap, 700 au sein des collectivités et 500 dans le secteur privé. L'étude de la trajectoire de réformes souligne l'influence des segments professionnels (Abbott, 2003) et des représentants d'aménageurs sur les formules législatives successives, plutôt que le poids d'idées politiques globales ou d'une contrainte à se conformer au droit communautaire de la concurrence. Après un monopole public conquis en 2001 par les syndicats de la principale association d'archéologues, les archéologues exerçant en collectivité obtiennent une réouverture du secteur des fouilles. L'arrivée en 2012 d'un gouvernement socialiste suscite ensuite une croisade pour le retour à un « pôle public » et l'éviction du secteur privé qui a émergé après 2003. Ces luttes juridictionnelles marquent la structure des collaborations entre pairs, ce qui invite à déterminer les ressorts et les limites du clivage entre praticiens du public et du privé et interroge le rapport à l'Etat du groupe professionnel (Bajard et alii, 2018 ; Gill, 2015). L'étude des marchés de fouilles et de leur contrôle par le ministère de la Culture conduit à relativiser l'hypothèse de logiques institutionnelles divergentes entre structures publiques et privées. Le groupe professionnel reste homogène au niveau des formations et des pratiques professionnelles. En revanche, les divergences politiques reposent essentiellement sur les statuts d'emploi défendus par les segments professionnels. Les perspectives de réduction de l'emploi public en France conduisent ces dernières années à un effritement du modèle des syndicats de l'Inrap et à l'émergence de nouvelles convergences entre les cohortes les plus jeunes, exerçant tour à tour pour des structures publiques et privées.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 5, salle B comme Boundaries)

Les étapes d'une collaboration : la rencontre entre sociologie du travail et photographie sociale

Estelle Bonnet (Centre Max Weber - Université Lyon 2), David Desaleux (Photographe indépendant), Jeanne Drouet (Centre Max Weber), Elise Verley (Gemass)

Résumé : Cette proposition de communication rend compte de la collaboration entre sociologues du travail et photographe dans le cadre d'une enquête photographique sur le vêtement au travail et d'une recherche plus large menée sur le concours des Meilleur.es Apprenti.es de France (MAF). Dans une autre proposition destinée aux JIST 2020 nous proposons de présenter la méthodologie générale (et originale) élaborée pour le projet vêtement au travail, associant sociologues, juristes et photographes. La présente communication opère quant à elle une sorte de zoom sur l'une des frontières méthodologiques en jeu. Interroger les deux figures d'enquêteurs qui se trouvent en présence - celle du sociologue du travail et celle du photographe social – nous permet d'observer comment les deux approches se croisent, se confrontent, s'enrichissent voire se mêlent l'une l'autre. Ce type de collaboration a déjà fait l'objet de réflexions dans la littérature dédiée aux méthodes visuelles (Maresca et Meyer, 2013). Il s'agira ici de re-discuter des passerelles entre cette discipline scientifique et sa consœur artistique en donnant à voir comment ce tissage s'opère concrètement et surtout comment il opère sur l'objet étudié. Nous prendrons appui pour ce faire sur le concours des Meilleur.es Apprenti.es de France, représenté comme emblématique de la réussite dans la voie professionnelle et au cours duquel la tenue de travail mais aussi les normes du métier et l'excellence professionnelle sont particulièrement mises en scène. Cette communication s'appuiera sur les images produites sur ce terrain, et rapportera les diverses étapes clés de la collaboration. Nous reviendrons tout d'abord sur les temps et échanges qui précèdent et accompagnent les allers et venues sur le terrain de recherche. Comment sociologues et photographe s'entendent-ils sur la façon de procéder lors de ce démarrage ? Leurs boîtes à outils et modes opératoires n'étant pas tout à fait identiques, comment se mettent-ils au diapason ? Nous verrons ensuite ce qui se joue durant l'étape d'échange autour des photographies obtenues : quelles images retenir et pourquoi ? Que racontent les images et quelles questions posent-elles aux collaborateurs/trices ? Nous reviendrons enfin sur la façon dont sociologues et le photographe construisent leurs discours et tentent d'établir une complémentarité entre leurs différents discours et productions, ce qui nous permettra notamment de rediscuter, dans le sillage d'autres socio-anthropologues praticiens de la photographie (Conord, 2002), des différents rapports possibles au médium.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 4, salle C comme Concepts)

Redéfinir les frontières du travail et sa place dans l'existence, se réorienter, se reconvertir. Les enseignements des enquêtes Générations sur les parcours d'insertion des jeunes

Estelle Bonnet (Centre Max Weber - Université Lyon 2), Zora Mazari (Cereq - Marseille), Elise Verley (Gemass - Paris Sorbonne)

Résumé : La jeunesse peut être conçue comme une période de vie particulièrement riche en transitions d'un statut vers un autre, en renouvellement des articulations entre le biographique et le social, en intrication des diverses sphères de la vie sociale (Becquet, Bidart, 2013). Alors que l'on identifiait auparavant des seuils qui faisaient passer de l'état de jeune à celui d'adulte, apparaît aujourd'hui une dissociation des étapes ainsi que leur réversibilité. L'étude de l'évolution du rapport au travail des jeunes à près de 20 ans d'intervalle (Bonnet et al., 2018) révèle une autre évolution : alors que les conditions d'emploi se sont dégradées avec une augmentation de l'emploi instable des débutant.es sur le marché du travail, un sur-chômage durable des jeunes, une instabilité chronique des débuts de carrière, les opinions subjectives des jeunes à propos de leur situation, leur parcours ou leur avenir se sont en revanche améliorées. Ces éléments nous invite à explorer la diversification des parcours des jeunes en sortie de formation, leurs représentations du travail et de l'emploi et la place accordée au travail au regard des autres sphères de la vie sociale (famille, relations amoureuses, loisirs, diverses formes d'engagement). Les analyses conduites jusqu'à présent, et dans la lignée de travaux antérieurs tendent à montrer la recherche d'une plus grande cohérence entre travail et vie hors travail (Méda et Vendramin, 2010), amenant parfois les jeunes à préférer un emploi instable qui a du sens, plutôt qu'un emploi stable qui n'en a pas. En recourant aux enquêtes Générations du Cereq (à 18 ans d'intervalle), la présente communication interroge les frontières du travail au prisme de sa redéfinition par les jeunes au cours de leur parcours biographique d'étude et de professionnalisation. Nous montrerons que les jeunes reconfigurent le sens qu'ils donnent au travail en nous appuyant sur deux entrées complémentaires. La première présente les évolutions du rapport au travail au fil des générations et la façon dont les jeunes appréhendent leur insertion sur le marché du travail (selon le genre, origine sociale, niveau et type de formation, situations de travail/d'emploi, situation conjugale ou parentale, ou résidentielle). La seconde explore la manière cette quête de sens dans la construction des parcours à travers l'évolution des réorientations (passage d'un parcours scolaire dans l'enseignement général et/ou supérieur vers une formation secondaire professionnelle courte, retour en formation) et/ou reconversions (changement « radical » de domaine professionnel par exemple) comme révélateurs des priorités accordées par les jeunes dans leur vie au travail.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 1, salle T comme Temporalités)

Emerging patterns of artistic organizations in Portugal : A three case studies analysis in a temporal perspective

Vera Borges (ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa), Luísa Veloso (ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa)

Résumé : In the wake of the 2008 global financial and economic crisis, new forms of work organization emerged in Europe, just as the most recent on-going crisis due to COVID-19 is reshaping and testing new strategies of action in work in general and with durable effects in artistic worlds. Following this trend, Portugal has undergone a reconfiguration of its artistic organizations. In the performing arts, some organizations seem to have crystalized and others are reinventing their artistic mission. They follow a plurality of organizational patterns and resilient profiles framed by cyclical, structural and occupational changes. Artistic organizations have had to adopt new models of work and seek new opportunities to try out alternatives in order to deal with the increasingly stronger constraints of the labour market. The paper is largely based on the previously research work that will be published in the Special Issue of Sociologia del Lavoro (2020). To develop our argument, we adopted a case-study approach by analyzing three artistic organizations. The first case is Teatro Aberto, Open Theatre, which emerged in 1970-1980, and is in the centre of Lisbon. This is a state-funded company with stable teams. The second case is Lavrar o Mar, Cultivating the Sea, a project which started after 2008 crisis, organized since its inception by two renowned artists, that has started receiving official support since 2016. It is now based in the Algarve, a region in the south of Portugal. Finally, Latoaria, Tinsmith, a more recent organization (2013). It is not an art venue but a meeting space of creation, in Graça, an old neighbourhood recently the object of gentrification, in Lisbon. The three case studies trajectories are discussed on the basis of the social actors' narratives and the data are triangulated with documental (programme shows, artists' manifestos and news from the press) and social media channels analysis such as Facebook and websites. Our proposal is now, almost one year later, to return to the field work and conduct a second series of interviews with the responsible of the three very different organizations. We wish to analyse some of the restructuring processes taking place in Portuguese artistic organizations, focusing on their new contexts, individual trajectories, collective missions and persistent ways of action (such as Acção cooperativista, Cooperative action, and #Unidos pelo presente e futuro da Cultura em Portugal, United by the present and future of Culture in Portugal) for adapting to contemporary challenges of work in the arts. With this temporal approach we compare the strategies, interests and expectations of these artistic organizations and discuss to what extent either more institutionalised or more non-mainstream organizations have to face and deal with strong vulnerability and uncertainty in times of crisis.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 5, salle A comme Arts)

« Ça c'est pas à nous de gérer ça c'est au chef » - Démarches participatives, persistance et recomposition des périmètres de responsabilité

Camille Boullier (LISE)

Résumé : Le renouveau d'intérêt que rencontrent les propositions d'organisations dites participatives auprès de nombreuses directions d'entreprise, à travers des modalités comme l'entreprise libérée, opale, responsabilisante ou encore holocratique, vient réactualiser d'anciens travaux et controverses structurantes pour la sociologie du travail (Borzeix, Linhart, 1988 ; Martin, 1994, Sainsaulieu, Tixier ; 1983). Pour autant, le succès de ces offres managériales intervient aujourd'hui dans un paysage socio-économique, mais également syndical, largement distinct de celui des expérimentations menées au cours des années 1970-80 et appelle un renouveau des travaux tenant à la fois compte des apports des travaux passés, et des reconfigurations contemporaines (Borzeix, Charles, Zimmermann, 2015). Il n'est pas anodin qu'un certain nombre de ces propositions organisationnelles émergent suite à l'échec de programmes de rationalisation et segmentation poussées du travail, menant à l'épuisement des marges de progression de la productivité visée par ces entreprises. En accordant aujourd'hui une large place à la question de l'autonomie des salarié.es, ces démarches viennent potentiellement déplacer les lignes des périmètres de responsabilité attachés aux contrats de travail, sans que bien souvent cela s'accompagne de formalisation. Cette proposition de communication s'appuie sur deux immersions d'un mois menées sur deux sites d'un groupe de production d'énergie déployant une démarche opale (Laloux, 2015) – un groupement de centrales hydroélectriques et un centre d'ingénierie hydraulique – et vise à comprendre comment la mise en place de ce type de démarche peut venir percuter les rôles et frontières des postes en entreprise. L'élargissement proposé des tâches se trouve ainsi potentiellement perçu comme manière pour l'encadrement de se « décharger » sur les salariés, tandis que ce dernier minimise bien souvent la « charge » nouvelle qu'impliquent ces dispositifs participatifs (Charles, 2016). Il s'agira par exemple pour mieux comprendre les réactions suscitées de regarder de près quelles sont les nouvelles responsabilités proposées qui sont jugées justes et acceptées, parfois avec enthousiasme, et quelles sont celles qui demeurent nécessairement attachées au périmètre hiérarchique et rejetées par le collectif de travail. Ce brouillage des contours des postes ne semble par ailleurs pas sans effet sur les stratégies syndicales menées jusqu'ici localement à partir des formalisations contractuelles (contrat, fiche de poste, avancement sur grille), questionnées dans ces démarches.

Atelier : Management (Session 1, salle E comme Encadrement)

Le travail en temps de pandémie : malmené mais essentiel

Stephen Bouquin (Université d'Evry)

Résumé : Le COVID-19 est un agent pathogène viral issu d'une zoonose récente qui a provoqué une pandémie toujours en cours. Comme toute épidémie, il est partie prenante des interactions sociales. Doté d'une puissance de contamination élevée, il a pu se propager au sein d'une population "naïve" peu ou non-immunisée. Sa létalité est réduite et frappe de façon privilégiée les personnes âgées ou souffrant déjà de pathologies chroniques. La pandémie du Covid-19 représente un événement social majeur, un "fait social parfait". Nous proposons d'investiguer comment celle-ci a bouleversé le travail, tant au niveau des représentations que sur le plan des rapports sociaux de travail. La première partie de la communication servira à dresser un inventaire des politiques sanitaires de fermeture d'activité et de définition de "l'essentiel". La propagation de la pandémie du Covid-19 a provoqué des réponses variables selon les pays, tant en termes de modes de confinement que sur le plan de l'identification des activités "essentiels". Dans certains pays, une liste de ces activités a été établie tandis que dans d'autres pays, le périmètre "essentiel" des activités n'a jamais été établi. Par-delà les situations qui varient fortement d'un pays à l'autre, nous examinerons les conditions de mise à l'arrêt des activités productives. Comment et à partir de quel moment, suite à quelles décisions sanitaires ou actions collectives, les entreprises se sont-elles arrêtées de fonctionner ? Dans une deuxième partie, nous analyserons l'évolution des conditions de travail (en France surtout), notamment à partir des résultats d'enquêtes menées par des organisations syndicales de salariés. Il apparaît que les conditions de travail se sont dégradées, tant du côté des activités "essentiels" que du côté des cols blancs en situation de télétravail. Simultanément, la centralité du travail (vivant) et l'importance du travail reproductif et le care, ont été largement reconnues. Il reste à voir si cette reconnaissance discursive et symbolique va également se traduire une reconnaissance politique et une hausse des salaires. Dans la troisième et dernière partie, nous examinerons comment les acteurs sociaux et l'action gouvernementale ont modifié leur approche du travail (vivant). On peut d'ores et déjà observer que le Covid-19 a exacerbé la situation avec une stratégie de choc et une nouvelle vague de mesures visant à flexibiliser le travail et l'emploi d'une part et l'élaboration d'alternatives et une aspiration au changement d'autre part. S'il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions, il n'est pas inutile d'intégrer dans la réflexion sur "le travail en temps de pandémie" un questionnement plus sociétal. Nous développerons l'idée que la pandémie du Covid-19 fait partie intégrante de la crise écologique. Indirectement, la pandémie du Covid-19 questionne non seulement l'ordre symbolique des activités de travail et les hiérarchisations sociales – ce qui est essentiel ou pas – mais aussi le rapport à la nature, la place et les finalités des activités productives et reproductives au sein de nos sociétés capitalistes hyperconnectées. (Je signale une première version de notre réflexion sur le travail en temps de pandémie.)

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 5, salle H comme Health)

A la frontière du bénévolat. Enjeux et limites de la professionnalisation au sein d'un dispositif d'accueil d'urgence pour femmes sans-abri

Rosane Braud (INSERM)

Résumé : Le paysage institutionnel de la prise en charge des sans-domicile est composé de nombreux dispositifs d'accueil ou d'hébergement, qui fonctionnent grâce au travail d'intervenant·es sociaux, médicaux, et paramédicaux aux statuts divers. Parmi ces intervenant·es de première ligne, des bénévoles « profanes » ou professionnelles, des femmes repaires et des stagiaires ou étudiantes fournissent une aide quotidienne gratuite et précieuse aux équipes salariées. Pourtant, ces bénévoles sont aussi source de difficultés : supervisées par l'équipe, elles remettent parfois en cause le projet associatif ; elles fournissent une main d'œuvre gratuite essentielle pour certains dispositifs dont les financements sont limités et pourtant elles sont « couteuses » aux équipes salariées en termes de temps de formation, d'encadrement et de gestion. Les statuts variés des intervenant·es interrogent aussi l'organisation hiérarchique et la répartition des tâches d'accueil, de suivi social et de soins en fonction des compétences de chacun·e. Plus généralement, elles questionnent les frontières entre bénévolat et salariat au sein du secteur associatif de lutte contre les exclusions. À partir d'une enquête menée au sein d'un dispositif d'accueil d'urgence pour femmes sans-abri, l'Escale, nous montrerons l'importance de la présence de ces bénévoles et la manière dont la place et la posture de ces dernières ont été pensées (1) mais aussi les difficultés que ces bénévoles et leur professionnalité suscitent, interrogeant de fait la place qui leur est effectivement accordée et ce d'autant plus quand il s'agit des femmes travaillant dans le cadre de la pair-aidance (2). Si l'encadrement et le recrutement des bénévoles favorise, dans un premier temps, leur implication, une forme de désinvestissement apparaît peu à peu, visible au travers des chiffres de leur engagement. Elle interroge la pérennité des dispositifs et la précarité induite par leur fonctionnement (3). Notre recherche s'appuie sur la réalisation de quatre-vingt-dix séquences d'observations directes ou participatives, vingt-six entretiens semi-directifs auprès des professionnel·les de l'Escale et d'autres dispositifs d'urgence sociale, deux entretiens avec des bénévoles et quinze entretiens auprès de femmes sans domicile accueillies. Les différents documents et outils (fiches d'évaluation des vulnérabilités, protocoles d'accueil, registre d'inscription base de données, etc.) créés pour gérer le dispositif ont également été mis à notre disposition par les responsables de l'Escale.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 4, salle S comme Social)

Quand le paradigme probabiliste bouleverse Météo-France. Les (re)divisions du travail dans l'Etat ingénieur

Eléonor Breton (Conservatoire national des arts et métiers / LISE), Maelezig Bigi (Conservatoire national des arts et métiers / CEET)

Résumé : Depuis près d'une décennie, Météo-France entreprend de passer d'une conception déterministe à une conception probabiliste de la prévision météorologique, destinée, selon ses dirigeants, à augmenter leur valeur économique. Dans le premier paradigme, les prévisionnistes établissent un scénario dont ils évaluent subjectivement l'incertitude, tandis que dans le second, cette incertitude est quantifiée sous forme de probabilités et transmise aux utilisateurs finaux, qui peuvent se l'approprier en fonction de leurs intérêts. Ce changement de paradigme intervient dans un contexte de réformes du service public de la météorologie amorcé dans les années 1990. Devenu un établissement public administratif en 1993, celui-ci connaît une baisse constante de ses effectifs depuis lors. Ces réformes mettent en jeu le rôle de l'expertise humaine face à l'automatisation et au développement d'algorithmes qui mettent en forme des informations toujours plus nombreuses. Elles questionnent également la place de l'Etat sur le territoire suite à la fermeture de nombreuses implantations locales, tandis qu'il s'agit, dans le même temps, de se rapprocher des besoins des usagers, notamment privés. A partir d'une enquête croisant entretiens, observations et analyse de la littérature grise, nous étudions comment ce changement de paradigme révèle autant qu'il structure les déplacements de frontières d'activités qui s'opèrent entre l'Etat central, ses opérateurs de terrain et les entreprises privées. Selon quels intérêts les hauts fonctionnaires techniques de Météo-France interprètent-ils les injonctions réformatrices de leur tutelle le ministère de la Transition écologique et solidaires ? A travers la fourniture de cet équipement probabiliste aux entreprises, comment, en retour, Météo-France contribue-t-il à repositionner l'action publique face à l'activité économique ? Etudier ces déplacements de frontières nous permet de faire l'hypothèse de la mise en place d'un gouvernement économique des risques environnementaux. Ces déplacements qui marquent la recomposition du travail étatique correspondent à la « transformation des périmètres et des juridictions » de l'Etat ingénieur (Bezes, Le Lidec, 2016, p. 407), renvoyant à des activités de « boundary work » (Gieryn, 1983, p. 781-795), autrement dit de « délimitation, d'extension, de renforcement ou de remise en question de frontières organisationnelles » (Bezes, Le Lidec, 2016, p. 407). En analysant ces déplacements, nous contribuons à l'analyse des transformations de la division du travail de l'Etat ingénieur dans un contexte néolibéral selon un double prisme : celui de l'agencification, où « l'Etat se démultiplie en plusieurs centres de direction plus ou moins autonomes, ou 'agences' gérées comme des quasi-entreprises » (Desrosières, 2012, p.274) et celui de l'orientation de l'action de l'Etat vers les besoins des acteurs privés, selon une approche rationaliste de maximisation des gains. Nous contribuons aussi à l'étude du gouvernement des risques environnementaux, dans la mesure où la météorologie probabiliste constitue « un dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur » (Lascoumes, 2004, p.6).

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 3, salle B comme Boundaries)

Ciels troubles et terrains nouveaux - les mobilisations face aux reconfigurations des frontières spatiotemporelles du travail

Meike Brodersen (Université Libre de Bruxelles)

Résumé : Dans plusieurs mondes de travail, établis ou émergents, la reconfiguration des frontières spatio-temporelles du travail et de l'emploi posent des obstacles spécifiques aux mobilisations collectives. La communication interroge les opportunités, freins et logiques des mobilisations collectives et des relations professionnelles face à ces reconfigurations. Elle se fonde sur des données de recherche qualitative doctorale dans les secteurs du transport de marchandises, du travail académique, ainsi que sur deux études en cours dans l'aviation civile low cost et des réseaux de travail dans l'économie de plateforme au sein d'entreprises du capitalisme de plateforme en Belgique. Les contraintes spatiales et la surveillance par le temps le secteur du transport, de la logistique et de la livraison conduisent aussi bien à une intensification du travail qu'à une isolation des travailleurs. Dans le milieu académique, la modification des espaces de concurrence, la multiplication d'étapes de carrière temporaires et des mobilités internationales introduit une dimension de précarité supplémentaire dans les biographies de travailleurs qui peut être défavorable aux collectifs de travail et individualiser les rapports au travail sous formes d'un « entrepreneuriat de soi ». Dans le low cost aérien, la mise en concurrence des territoires et l'externalisation des risques liés à l'emploi, constituent un défi singulier à la mobilisation collective, par ailleurs découragée par des politiques antisyndicales. Simultanément, l'institutionnalisation de différentes formes d'auto-entrepreneuriat, de travail freelance, d'indépendances et d'activités complémentaires qui favorisent les mises en question du salariat classique interroge aussi les perspectives temporelles de l'emploi. Dans des domaines alliant précarité et prestige de l'activité la projection vers un avenir professionnel potentiel permet de faire accepter les incertitudes et contraintes du travail dans le présent. En revanche, les mouvements récents dans le transport routier, dans le transport aérien, les livraisons de plateforme et dans le secteur culturel mettent en lumière la nécessité de faire avancer l'étude des mobilisations « improbables » qui paraissent d'autant plus importantes à considérer dans le contexte de la transformation des emplois et de l'économie de plateforme. La communication propose d'analyser les mobilisations collectives et relations professionnelles dans le contexte de ces reconfigurations par les axes d'un réagencement des espaces de mobilisation, et d'une évolution des registres d'action. Il s'agit également de soulever les ressorts de résistance au-delà des conflits sociaux : les espace-temps et les subjectivités par lesquelles les travailleurs sont mobilisés et contraints sont ainsi simultanément les ressources pour s'attacher et à résister aux exigences du travail.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 1, salle G comme Grèves)

Ceci n'est pas du travail - vocations professionnelles, autonomies et déni du travail au frontières du salariat

Meike Brodersen (Université Libre de Bruxelles)

Résumé : Les frontières du travail se négocient aux limites même de ce qui est considéré comme étant du travail au non. Si la délimitation du travail et de l'activité professionnelle se fait entre travail et le hors-travail, des enjeux cruciaux des mondes de travail contemporains se jouent également autour de la qualification des activités et de l'identité professionnelle. Cela fait irruption dans le terrain ethnographique, lorsque ceux que l'on interroge sur leur travail insistent que « non, mais ceci n'est pas comme un (vrai) travail », « si tu fais ça comme un travail, tu ne résistes pas ». En effet, dans une série de métiers aussi bien établis qu'émergents, les discours des travailleurs associent l'investissement affectif dans le travail, l'engagement vocationnel et la valorisation d'une relative autonomie et d'indépendance quant à l'organisation et aux contenus du travail. Engagement vocationnel et autonomie – relative – servent ainsi fréquemment à justifier une précarité des conditions d'emploi et de travail, et cela à travers différents statuts d'emploi. Cette logique est d'autant plus performante lorsqu'elle est accompagnée par des projections au-delà des frontières de la situation individuelle au présent. L'association à un univers professionnel prestigieux et l'aspiration à un statut valorisé compensent ainsi partiellement des volumes de travail et des incertitudes importants. Dans des domaines alliant précarité et valorisation de l'activité, la projection vers un avenir professionnel potentiel permet de garantir l'attachement au métier face aux contraintes du travail dans le présent. Passion, aspiration et précarité fonctionnent ensemble le long des chaînes logistiques (Tsing 2015), dans le travail artistique et artisanal (Le Roux et Loriol 2015; Buscatto 2015; Ocejó 2017), dans le monde de la mode (Mensitieri 2018) et dans les « métiers du savoir » (Ballatore et al 2014). Ces tendances se trouvent mobilisées par l'invisibilisation des rapports de subordination qui sont la clé de fonctionnement même d'une série de nouveaux statuts et de modèles organisationnels basés sur l'externalisation. Différentes formes d'auto-entrepreneuriat (Abdelnour 2017), d'indépendance et de travail fragmenté (Baumann et. al. 2016; Zune et.al. 2016; Brugière 2019; Srnicek 2018) multiplient les mises en question du salariat classique qui connaît une dévalorisation au moins partielle aussi bien dans les politiques d'emploi et les discours publics que dans les imaginaires professionnels des travailleurs. La communication s'appuie sur un terrain de recherche doctorale alliant observation, entretiens et analyse de matériaux textuels dans un centre universitaire en physique des hautes énergies et dans le transport routier de marchandises. Elle fait également intervenir des résultats de recherches en cours dans l'aviation civile low cost et le travail de plateforme. Elle montre les impacts qu'ont discours vocationnels, valorisation d'indépendances et autonomies et aspirations sur l'engagement au travail et les biographies professionnelles, ainsi que sur les collectifs de travail et résistances dans des métiers mobiles en pleine reconfiguration.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 1, salle A comme Arts)

Capitalisme de plateforme et résiliences aux frontières de l'espace syndical belge : l'émergence du Collectif des Coursier.e.s et de la United Freelancers

Fabien Brugière (Université de Strasbourg), Jean Vandewattyne (Université de Mons)

Résumé : L'essor du capitalisme de plateforme illustre de manière radicale le travail sur les frontières dont est porteur le monde du capital. Dans de nombreux endroits, il cherche à remplacer les salariés par des indépendants de manière à mieux asseoir sa domination et ses profits. En dépit de son atomisation et de sa précarisation, cette main d'œuvre ne s'avère ni totalement soumise, ni totalement apathique. Des résistances se laissent observer dans divers secteurs, notamment dans la livraison des repas. Un peu partout en Europe, des mobilisations y sont organisées depuis quelques années pour s'opposer à la dégradation des conditions de travail et d'emploi. En s'appuyant sur les données d'une enquête ethnographique menée au sein du secteur belge de la livraison de repas, cette communication s'intéressera à deux formes originales d'organisation syndicale qui ont émergé dans ce contexte. En premier lieu, le Collectif des Coursier.e.s, structure fondée et composée par des livreurs travaillant (ou ayant travaillé) avec les plateformes, en autonomie par rapport aux organisations syndicales officielles, bien qu'entretenant des liens informels avec certains de leurs représentants. En second lieu, la United Freelancers, créée au sein du plus grand syndicat interprofessionnel belge afin de défendre les travailleurs autonomes et les indépendants sans personnel et leur offrir « des services similaires à ceux proposés aux salariés sous contrat de travail ». La mise en regard de ces deux tentatives d'organisation collective de défense des travailleurs.euses, qui apparaissent à la fois contradictoires et complémentaires, nous permet d'analyser la mobilisation et les résistances face à l'offensive menée par le capitalisme de plateforme aux frontières du salariat ainsi que les dynamiques de renouveau syndical – d'organizing, pour reprendre un terme anglo-saxon. Notre communication retracera l'histoire de ces expériences syndicales et s'intéressera aux enjeux de leur création tant au regard de l'évolution du monde du travail que des défis auquel le monde syndical est confronté, et, dans un troisième temps, elle dressera un bilan de leur action et, sur cette base, elle questionnera les perspectives qui s'ouvrent à elles.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 2, salle G comme Grèves)

Devenir musicien.ne de jazz au Japon. Echapper à son « destin » social par la mobilité géographique

Marie Buscatto (Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne)

Résumé : Devenir musicien.ne de jazz au Japon peut être regardé comme une manière originale pour des jeunes garçons et des jeunes filles japonais.e.s le plus souvent originaires des classes moyennes supérieures et ayant suivi des études supérieures, d'échapper à social façonnant a priori leur futur socio-professionnel. Or, ce franchissement d'une frontière sociale passe le plus souvent par une mobilité géographique, nationale et/ou internationale. A travers le choix du métier de musicien.ne de jazz, ces individus échappent en effet à leur « destin » social de femmes et d'hommes souvent issu.e.s des classes moyennes supérieures et construisent des trajectoires socio-professionnelles atypiques au regard de leur milieu social d'origine. Ce choix est d'autant plus intéressant à étudier qu'il s'accompagne de conditions de travail et d'emploi difficiles – précarité, flexibilité, incertitude, horaires de travail difficiles et longs, rémunérations plutôt faibles au regard de leurs qualifications, multi-activité contrainte, faible reconnaissance sociale... Ces musicien.ne.s avaient pourtant dans leur jeunesse, et ont encore au moment de l'enquête, le choix de faire autrement. Comment alors expliquer une telle rupture avec leur « destinée » sociale ? Quels en sont les ressorts sociaux, économiques et familiaux mobilisés au fil du temps ? En quoi ce cas empirique éclaire-t-il notre compréhension des trajectoires des artistes sur la longue durée ? En quoi la mobilité géographique est-elle un élément clé de ce déplacement social ? Plus largement en quoi nourrit-il notre capacité à étudier empiriquement les mobilités professionnelles au croisement de possibilités objectives et de choix subjectifs expérimentés par les personnes étudiées au fil du temps ? Cette communication sera basée sur une enquête originale en cours menée depuis novembre 2017 sur les trajectoires des musiciens et des musiciennes de jazz japonais.e.s (entretiens, observations, suivi Facebook, suivi presse jazz). Afin d'asseoir notre analyse sociologique, nous mettrons les trajectoires sociales et professionnelles des musicien.ne.s de jazz en perspective aussi bien avec celles des femmes et des hommes japonais.e.s appartenant aux classes moyennes supérieures éduquées que celles des musicien.ne.s classiques, de rap, de rock, de punk, de reggae, de grunge ou de musiques traditionnelles japonais-e.s ayant fait l'objet de recherches empiriques approfondies récentes.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 1, salle A comme Arts)

Aux frontières de l'espace de travail. Analyse des territoires professionnels dans l'aménagement d'intérieur tertiaire

Alexandre Butin (Université Paris Nanterre)

Résumé : L'aménagement de bureau est un espace professionnel aux frontières fragiles. Avec la crise immobilière de 90, qui remet en question la manière d'appréhender les espaces de travail, apparaissent des professionnel.le.s du space-planning (Evette 1998; Pillon 2016). Ces dernier/ère.s tentent de concevoir des aménagements tertiaires adaptés à l'organisation du travail, en s'appuyant sur les méthodes de la programmation architecturale et les apports des sciences humaines (Evette 1998; Butin 2017). Aujourd'hui le terme space planning s'est vu attribuer une connotation négative avec l'arrivée de nouveaux acteurs issus de l'espace professionnel de la gestion (Boussard 2008) : Le développement du conseil en workplace et en conduite du changement vient redéfinir les frontières professionnelles dans la conception des espaces de travail. C'est sur ce point que je souhaiterais revenir dans ma communication en m'appuyant sur des données d'enquêtes ethnographiques dans deux sociétés d'aménagement tertiaire où l'espace de travail constitue un objet-frontière (Star et Griesemer 1989) à l'intersection de plusieurs espaces professionnels. L'aménagement des espaces de travail peut s'apparenter à une écologie (Abbott 1988) aux frontières mouvantes où l'arrivée d'acteurs de la gestion redéfinit les relations de concurrence entre les métiers de l'aménagement (programmistes, architectes, architectes d'intérieurs, etc.) : Les consultants workplace et en conduite du changement construisent de nouveaux savoirs sur l'espace de travail, valorisant parfois le développement des logiques immobilières en légitimant des modèles d'organisation spatiale comme le flex-office ou le coworking. En effets, ces derniers, bien que présentés comme tenant compte de l'activité de travail des salariés, sont surtout pensés permettre une gestion plus flexible du parc immobilier.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 4, salle B comme Boundaries)

Le travail qu'il faut pour travailler. Trajectoires sociales, professionnelles et résidentielles de travailleur.e.s espagnol.e.s dans la logistique aux Pays-Bas

Jose Calderon (Université de Lille), Pablo Lopez Calle (Universidad Complutense)

Résumé : Les travailleurs migrants employés dans le fleurissant secteur hollandais de la logistique, particulièrement dans la région de la Randstad (située au sud du port de Rotterdam), subissent des conditions de travail et de logement très dures. La mise au travail et la mise en logement de ces travailleurs, sont gérées et contrôlées par les mêmes agences d'intérim qui les recrutent dans leurs pays d'origine, et dont les politiques de mise en logement permettent la production d'un stock d'une main d'œuvre, qui se renouvelle en permanence et qui est à disposition au plus juste des grandes plateformes logistiques de la région. Les formes de mise au travail et la gestion de la mise en logement s'articulent et produisent un modèle particulier de rentabilité dans lequel la résistance à l'emprise totale de ces agences passe par la production de stratégies résidentielles d'autonomisation. Les produits fabriqués en masse dans les pays émergents sont déchargés dans le port de Rotterdam, où le temps s'accélère puisqu'ils sont classés et distribués dans un rayon de 500 km dans les 24h qui suivent leur arrivée. Un algorithme nommé ISABEL détermine le moment précis d'utilisation de la main d'œuvre, mettant en relation, d'une part, le prix optimal de chaque produit selon son coût de production et la demande dont il fait l'objet et, d'autre part, le coût et la disponibilité de la main d'œuvre. Les macro-entrepôts qui reçoivent, gèrent et envoient les marchandises sont ainsi articulés par cet algorithme, en temps réel, aux entrepôts d'une main d'œuvre prête à être utilisée de façon optimale. Ces personnes sont mises dans un temps d'attente d'un appel qui les active, un jour après l'autre, de façon impromptue, pour aller travailler. Le contrat « zéro heures » est le dispositif juridique qui permet d'embaucher une quantité toujours variable d'heures de travail qui s'ajuste de façon optimale aux pointes d'activité. Le stockage et le transport de la main d'œuvre dans les entrepôts d'ouvriers gérés par les agences d'intérim permet de disposer en permanence de la main d'œuvre nécessaire dans les entrepôts de la logistique. Nous mobilisons les données d'une recherche menée par une équipe de chercheurs académiques et non-académiques, financée par le ministère du travail espagnol. Cette recherche consiste en une immersion ethnographique de plusieurs semaines dans le territoire, et des entretiens (individuels et collectifs) réalisés auprès de travailleurs émigrés, dans leurs logements et leurs villes d'accueil, de travailleurs rentrés en Espagne, de responsables d'agences d'intérim (en Espagne et aux Pays-Bas), d'acteurs du marché immobilier et de fonctionnaires de la politique municipale de logement, syndicats, inspecteurs du travail, ong's et responsables politiques du ministère du travail hollandais, du ministère du travail et des affaires étrangères espagnol, et de la commission européenne.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 3, salle T comme Temporalités)

« Mon salaire de cadre est un salaire de caissière ». Des cadres à la marge : les salariées d'associations féministes

Auréline Cardoso (Université de Toulouse II Jean Jaurès)

Résumé : En 2018, les cadres représentaient 18,4 % des personnes en emploi en France. Cette catégorie socio-professionnelle floue, associée à une classe moyenne hétérogène, englobe une grande diversité d'activités professionnelles, de styles de vie, d'aspirations (Gadéa et Bouffartigue, 2011). À partir des résultats issus de notre thèse portant sur le salariat associatif féministe¹, nous proposons de montrer comment le salariat en association féministe s'inscrit aux marges de la catégorie socio-professionnelle de « cadre ». En effet, les salariées d'associations féministes partagent en partie les conditions de travail caractéristiques des cadres, notamment en termes d'autonomie. À niveau de diplôme et d'investissement comparable, elles ne bénéficient en revanche pas des conditions d'emploi caractéristiques des cadres (salaires élevés, possibilités de carrière). Si ces salariées associatives sont « aux marges » de la catégorie de cadre, c'est bien parce qu'elles n'adhèrent pas aux aspirations et visions du monde dominantes au sein de cette catégorie socio-professionnelle (Lamont, 1995). L'ethos professionnel porté par ces salariées d'associations féministes les amène notamment à critiquer la norme andro-centrée du sur-investissement au travail (Pochic, 2005), ou les formes de management « par projet » qui masquent les rapports de pouvoir. Ainsi, à l'image des cadres de l'économie sociale et solidaire, les professionnelles d'associations féministes participent à redessiner un modèle de cadre mettant en oeuvre des formes de management démocratiques, et dont la légitimité est fondée sur un sens commun du métier et de ses pratiques (Lazuech, 2006). Il s'agit alors d'adopter une conception extensive de la catégorie de cadre, pour saisir dans toute sa complexité le travail mis en oeuvre par ces professionnelles, qui endossent des missions de coordination et de gestion, tout en portant un projet politique transformateur. Les diverses réappropriations des fonctions de cadre s'inscrivent par ailleurs dans une vision féministe du travail, porté par ces professionnelles.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

Artistic-professional strategies in the music sector. The case of the jazz scene in Barcelona

Marta Casals Balaguer (University of Barcelona)

Résumé : This presentation aims to analyse the strategies that jazz musicians in Barcelona adopt to develop their artistic careers. It focuses on studying three main areas that influence the construction of their artistic-professional strategies : a) the administrative dimension, characterized mainly by management and promotion tasks; b) the artistic-creative dimension, which includes the construction of artistic identity and the creation of works of art; and c) the social dimension within the collective, which groups together strategies related to the dynamics of cooperation and collaboration between the circle of musicians. The applied methodology came from a qualitative perspective, and the main research methods were semi-structured interviews conducted with active professional musicians in Barcelona and from participant observation.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 5, salle A comme Arts)

Le « vieux technard » et le « jeune danseur », ou comment se joue le contre-la-montre dans les carrières du spectacle

Robin Casse (UNIL), Carole Christe (UNIL)

Résumé : La curriculumisation (Sorignet, 2010) progressive des carrières artistiques inscrit dans les normes professionnelles des étapes « modales » par le biais de prix et autres programmes de sélection des « talents » (Marguin, 2013; Schotté 2012). Ces impératifs temporels marquent les quotidiens et structurent l'espace professionnel ainsi que les types de carrières ouverts aux individus en fonction de leurs ressources (Perrenoud & Bataille, 2019). Le monde du spectacle vivant contemporain lémanique connaît depuis une quinzaine d'années cette progressive formalisation des barrières à l'entrée. Les créations de formations diplômantes (Rolle & Moeschler, 2014) ainsi que les investissements de la puissance publique dans les lieux de spectacle^[1] et les projets artistiques dessinent les champs de possibles (Bourdieu, 1981) ouverts aux membres de ce « monde de l'art ». Cette dynamique constitue un cas particulièrement pertinent pour l'étude des relations de pouvoir qui structurent la production de spectacles vivants, à la fois entre « artistes » et « personnels de renfort » (Becker, 1988), mais aussi entre consacré-e-s et des déclassé-e-s. Dans cette communication, nous proposons de comparer les cas de deux hommes, l'un artiste « émergent » (Tétu, 2017) et l'autre technicien « vieillissant » (Beaud & Pialoux, 1999). Par cette comparaison, nous chercherons à étudier le déclassement potentiel causé par la « consécration qui ne vient pas » (Sinigaglia, 2017), et les mécanismes différenciés qui le matérialisent en fonction des places occupées dans la « chaîne de coopération » et des ressources sociales qu'elles impliquent. Pour ce faire, nous commencerons par analyser les éléments qui différencient leurs « cultures de métiers » (Perrenoud & Sainsaulieu, 2018) de nos deux enquêtes. Pour ce faire, nous décrirons leurs régimes temporels de travail (Bouffartigue & Bouteiller, 2001), ce qui nous permettra de définir les positions qu'ils occupent dans leurs espaces professionnels et quels champs des possibles leur sont ouverts. Nous étudierons ensuite leurs trajectoires, pour identifier les mécanismes qui ont participé à la définition et la distinction de leurs rapports au travail. L'analyse de ces trajectoires nous amènera à aborder les différents processus collectifs (évolution des collectifs de travail, création de filières scolaires, etc.) qui influencent les carrières individuelles (Jouvenet, 2016) et les ressources sociales qui permettent aux individus de bénéficier des opportunités que ces processus permettent. [1] Si l'on prend trois théâtres lausannois, le théâtre de Vidy est le mieux doté en subventions mais aussi le plus consacré des théâtres locaux dispose d'un budget « d'environ 18 millions de francs » (https://vidy.ch/sites/default/files/u4605/club_des_entreprises_plaquette.pdf) (dont 6 venant de la commune de Lausanne). L'Arsenic, qui se trouve à l'échelle intermédiaire, mobilise un budget de 2,2 millions de francs hors loyers (<https://www.24heures.ch/culture/nouveau-directeur-arsenic-devoile-premiere-saison/story/18109475>) (dont 1 300 000 de la commune de Lausanne). Enfin, le théâtre Sévelin36, qui est le plus modeste des trois avec 300 000 francs de budget (<https://www.24heures.ch/culture/sevelin-36-fete-20e-printemps-dedie-danse/story/11877625>) (dont 170 000 de la commune de Lausanne).

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 2, salle A comme Arts)

Franchir la frontière en politique. Comment entrer dans l'exécutif d'un conseil régional ?

Michel Catlla (Université Toulouse)

Résumé : Le monde du travail politique est composé d'une multitude de segments professionnels comprenant des élus qui se côtoient, qui coopèrent et négocient, qui entrent en concurrence et s'inscrivent dans des relations de subordination. Les frontières formelles et visibles de ce monde professionnel permettent d'organiser le travail au sein même des organisations (ministère, assemblée nationale, conseil régional ou mairie) et entre elles, d'instaurer des divisions du travail entre les élus à divers niveaux. Selon le statut de l'élu, qu'il soit membre de l'opposition, de la majorité ou de l'équipe exécutive, son travail quotidien renvoie à des réalités fort différentes tant au niveau du contenu, du degré d'engagement que des ressources mobilisées. Notre communication propose d'explorer les frontières entre ces différentes catégories d'élus politiques et plus précisément les voies qui permettent à certains élus de franchir la frontière entre catégories et ainsi changer de segment professionnel. Il sera alors question de tournois entre figures ayant un certain poids, d'arrangements partisans et de recherche d'équilibres divers : de territoires, de genres, de sensibilités politiques, etc. Les conseils régionaux en France sera pris comme cas et sur la base d'une enquête qualitative menée dans cinq régions, nous renseignons la compétition qui se joue parmi les vainqueurs pour occuper les fonctions de vice-présidents. Les frontières entre élus régionaux apparaissent alors bien plus informelles et brouillées par des enjeux disparates qu'il s'agira de catégoriser. Notre hypothèse centrale consiste à dire que la sélection des vice-présidents relève d'un processus de recrutement différencié selon le domaine qui sera a priori couvert par la vice-présidence. Au-delà des voies permettant de passer le gué, la communication explore également les démarcations permettant de distinguer les élus dits de base des élus exerçant une fonction de vice-président : professionnalisation, expertise et spécialisation, réseautage, etc. Autant d'éléments qui obligent les vice-présidents à opérer une recomposition de leur manière d'appréhender le travail politique.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 3, salle B comme Boundaries)

Entre brouillage et rigidification des frontières du travail : la légitimation de conditions de travail dégradées dans une association féministe de lutte contre les violences sexuelles

Alice Caudron (Centre Pierre Naville - Université d'Evry)

Résumé : Cette communication portera sur les conditions de travail et d'emploi dans une association féministe de lutte contre les violences sexuelles en France, les discours portés sur ces dernières et la façon dont elles sont justifiées lorsqu'elles contreviennent à l'idéal de sororité prôné par l'association. Nous interrogerons les frontières entre travail et hors travail, entre travail salarié et travail gratuit, mais aussi les frontières de la sororité et de ce qui est jugé acceptable (féministe) ou inacceptable. Ce travail se situe dans le prolongement des recherches portant sur la division sexuelle du travail (Kergoat), sur le travail associatif (Hély, Simonet) et plus précisément sur la professionnalisation du travail féministe en association (Herman, Romero, Cardoso). Cette communication s'appuie sur un travail d'enquête réalisé dans une association féministe de lutte contre les violences sexuelles d'Île-de-France entre mai 2017 et juillet 2018. J'ai pu réaliser des observations participantes en tant que stagiaire puis bénévole. Les observations portaient sur une soixantaine de journées « type », mais aussi le cycle de formations donné aux militantes, des manifestations ponctuelles et deux processus de recrutement. L'enquête repose en outre sur trois entretiens avec des membres du conseil d'administration de l'association, huit avec des salariées et deux avec des bénévoles. L'apport de cette recherche tient dans la démonstration que les conditions de travail et d'emploi des travailleuses féministes découlent tant de contraintes externes à l'association (manque de moyens, accueil d'un public victime de violence) que du régime de pouvoir propre au champ militant féministe. Les dirigeantes bénévoles qui disposent d'un pouvoir hiérarchique et symbolique (du fait de leur âge et de leurs trajectoires militantes entre autres) visent avant tout à préserver la survie en l'état de l'association. Elles s'opposent ainsi aux revendications des salariées qui remettent en cause le statu quo concernant l'organisation du travail en rigidifiant certaines frontières et en en brouillant d'autres. Trois dispositifs qui questionnent les frontières internes au travail féministe seront présentés. Tout d'abord, le dispositif de recrutement reposant sur la recreation d'une frontière entre « femmes fortes » et « femmes fragiles ». Ensuite un dispositif de refoulement dans le privé des conséquences négatives du travail, qui joue avec la frontière travail/ hors travail. Enfin, le dispositif de justification des conditions d'emploi dégradées (turn-over et bas salaires) qui rend visible la frontière entre ce qui est jugé acceptable ou non d'un point de vue féministe dans l'association.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 4, salle S comme Social)

Moins d'agriculteurs ou plus d'autres agriculteurs ?

Sylvie Celerier (Université de Lille)

Résumé : Dans tous les pays développés, le nombre des agriculteurs connaît un repli continu notamment depuis le début des années 1980. Certains prédisent même leur disparition à horizon de vingt ans. La croissance symétrique de la production agricole témoigne des formidables gains de productivité qu'ont permis les innovations techniques et agronomiques du secteur intégrées dans un modèle productif de type industriel, fort discuté aujourd'hui. Quelque 880 000 exploitant-e-s contribuent ainsi avec leurs salarié-e-s à près de 7 % du PIB français ; sept fois plus que l'industrie automobile qui emploie quatre fois moins de salariés ! Si ces grandes tendances sont incontestables, elles cachent cependant d'autres transformations elles aussi majeures. Parmi celles-ci, on propose de s'intéresser à la composition du groupe lui-même et aux limites à lui fixer. La catégorisation conventionnelle de ce groupe retient pour l'essentiel les exploitant-e-s et leurs salarié-e-s. Cette convention qui – comme beaucoup d'autres conventions – doit beaucoup aux découpages administratifs écarte donc le nombre – lui, constamment croissant – de conseiller-e-s de tous types qui relèvent d'institutions tout aussi diverses. Par eux, l'information circule, les savoirs agricoles s'acquièrent et se consolident, les (re)conversions d'activité ou de modèle productif s'organisent, l'exercice agricole se contrôle, etc. Le métier d'agriculteur s'inscrit en effet dans des réseaux de plus en plus denses d'acteurs-rices varié-e-s hors desquels les dynamiques du groupe ne peuvent être saisies. La remarque vaut particulièrement dans un contexte de promotion de modèles agricoles alternatifs dans laquelle une grande partie de ces « acteurs périphériques » est impliquée. La communication procédera en deux temps : d'une part, une restitution des dynamiques du groupe intégrant les partenaires des agriculteurs. Cette première partie mobilisera les données Agreste du Ministère de l'Agriculture et celles du recensement agricole (2010) ainsi que celles de l'Enquête Emploi (Insee) depuis 1990 (EE Historique, Insee). d'autre part, une exploration de la morphologie des réseaux d'acteurs à la périphérie proche des exploitations et de leur fonctionnement. Les matériaux mobilisés seront, là, issus d'une enquête qualitative menée auprès de 22 exploitations de la région Hauts-de-France. Recherche portant sur les modèles productifs mis en œuvre et leurs impacts sur le métier d'agriculteur.

Atelier : Management (Session 2, salle E comme Encadrement)

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes : un droit qui ne se dit pas ?

Sylvie Celerier (Université de Lille), Martine Pernod-Lemattre (Université de Lille), Anne Bustreel (Université de Lille)

Résumé : Il est largement démontré que, si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, leur situation relativement à celle des hommes reste beaucoup plus hétérogène et marquée par les inégalités de salaire, de carrière ou de durées de travail. Les politiques publiques ont de longue date cherché à réduire ces inégalités. L'inscription en 1972 du principe de l'égle rémunération des femmes et des hommes pour un travail égal dans le Code du Travail en est le premier jalon suivi en 1983 par la loi « Roudy » ; loi princeps des expressions juridiques d'une volonté politique explicite de réduction des inégalités femmes-hommes dans les entreprises. Après bien d'autres, le bilan que nous dressons de cette politique publique volontariste reste sombre même si quelques entreprises se distinguent par une pluralité de dispositifs dont certains fort originaux. Malgré la succession de lois, en effet, seulement 9 % de l'ensemble des textes déposés dans les instances régionales du ministère du Travail par les établissements faisaient mention de l'égalité professionnelle et, parmi eux, 6 % y étaient exclusivement consacrés (D@accord, Dares). Atonie remarquable après quelque 35 ans d'effort ! Après avoir brièvement rappelé les éléments de ce constat et les nuances qu'il convient de lui apporter, nous proposons de revenir sur les façons dont les entreprises conçoivent et usent de la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dès qu'elle s'applique à leur organisation propre. Précisément, nous souhaiterions éclairer les difficultés, contradictions – pour ne pas dire résistances – que cette notion fait surgir dans différents contextes. Difficultés, contradictions ou résistances qui construisent une forme d'iniquité de la notion. Lui sont dès lors préférées celles de mixité, de diversité, de lutte contre les discriminations. L'égalité au travail des femmes et des hommes au sein des entreprises se présente ainsi comme un droit qui ne pourrait se dire pour lui-même. Ne serait-ce pas ici une des racines des retards et des lenteurs maintes fois constatées dans l'application du droit en matière d'égalité professionnelle ? Racine peu étudiée que nous proposons d'explorer à partir d'une enquête en cours (ANR CAGE) mobilisant deux types de données articulées et co-définies. Des données statistiques issues de l'appariement de deux sources statistiques s'intéressant au dialogue social. D'une part, l'enquête REPONSE 2011 qui fournit une base représentative des établissements du secteur privé (employant au moins 11 salariés), échantillonnés de manière aléatoire (n=4023). D'autre part, la base d@ccord de la Direction Générale du Travail fournit de manière exhaustive l'ensemble des textes issus de la négociation d'entreprise de 2005 à 2016 et qui rassemble les principales caractéristiques des textes (type et objets du texte, date de signature, nature des signataires) ainsi que des variables identifiant les établissements. Par ailleurs, des données qualitatives issues de vingt-deux entretiens menés auprès d'entreprises échantillonnées à partir de l'exploitation des données statistiques. Ce dispositif d'enquête vise la représentativité des analyses pour l'espace productif français.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 5, salle D comme Discriminations)

Dé-territorialisation du travail et déplacement des frontières : les arguments du flex office

Vincent-Arnaud Chappe (CNRS - CEMS - EHESS), Jean-Marc Weller (CNRS - LISIS - UPEM)

Résumé : Parmi les manières de désigner les espaces de travail et leur mutation, la notion de flex office (FO) s'impose de plus en plus. Fort d'un principe d'absence de bureau attitré, elle repose sur l'idée d'une combinaison d'espaces divers mis à disposition des personnels : salles de réunion, bureaux collectifs, espaces individuels, phone room, cafétéria, domicile, etc. Ces aménagements entendent ré-articuler un certain nombre de dimensions supposées en tension : individualisation et cohésion sociale, unité organisationnelle et fluidité des collaborations, performance économique et bien-être, etc. La récente crise sanitaire apporte son lot de nouveaux arguments pour ces espaces faiblement habités, facilement nettoyables et modulables. A contrario, d'autres acteurs se font les porte-paroles des salariés contraints de circuler, et dénoncent le FO comme un outil de gestion participant d'une précarisation symbolique de l'emploi et des collectifs de travail. L'idée que les transformations des formes d'organisations du travail s'accompagnent d'une remise en cause des espaces de travail n'est pas nouvelle. De nombreux travaux sociologiques ont largement contribué à éclairer ces évolutions dans les grandes entreprises et les administrations. En quoi le FO se présente-t-il alors comme une rupture, eu égard à ce qui a déjà été analysé ? N'est-il qu'un prolongement d'un processus de déterritorialisation des espaces de travail ? Ou faut-il le prendre au sérieux comme un nouveau rapport au territoire professionnel et aux frontières du travail qu'on pourrait décrire comme une territorialisation non-appropriative, c'est-à-dire un compromis entre d'un côté l'assignation géographique et temporelle au poste de travail et de l'autre la négation des frontières travail/hors-travail ? Dans le cadre d'une enquête exploratoire, le papier proposera une analyse systématique de la littérature professionnelle et syndicale en matière d'aménagement des espaces de travail. A partir d'un corpus de textes issus de revues spécialisées et rapports couvrant des domaines variés (design, architecture, management, immobilier, ameublement, droit, santé, etc.), il s'agira d'inventorier les acteurs et arguments de la promotion du FO ou de sa critique, et ainsi de restituer ses principales problématisations, entre économie foncière, fluidification organisationnelle, enjeu sanitaire et bien-être au travail. La thématique des frontières matérielles et symboliques du travail, articulée à celle de la (dé)-territorialisation, constituera un fil rouge de l'analyse.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 4, salle T comme Temporalités)

De la professionnalisation à la subordination des pratiques associatives dans un quartier populaire

Thomas Chevallier (Université de Lille)

Résumé : Cette communication s'intéresse aux processus et pratiques à travers lesquels la professionnalisation des pratiques des acteurs associatifs d'un quartier populaire de Lille (France) s'accompagne d'une réduction de leur autonomie vis-à-vis des institutions publiques. Elle s'appuie sur les matériaux accumulés à travers une enquête ethnographique par observation participante dans certaines associations et dans certains espaces de coopération partenariale, de même que sur des entretiens avec d'autres acteurs associatifs et sur des données financières et administratives. Elle montre d'abord comment les modalités de financement public tendent à dessaisir les associations de la maîtrise de leur propre budget. Puis, elle montre que les exigences professionnelles de plus en plus lourdes que font peser les institutions sur les associations doivent être pensées de manière conjointe avec les dispositifs d'accompagnement mis en place : dans les interactions quotidiennes entre les responsables associatifs et les agent.es institutionnels tels que les chef.fes de projet politique de la ville, les premiers apprennent à se conformer aux attentes institutionnelles. Cet apprentissage est d'autant plus effectif qu'il se fait dans un cadre convivial et amical. Globalement, la professionnalisation se traduit par la consolidation d'un véritable milieu professionnel, celui du partenariat de quartier, régi par des normes en grande partie définies en dehors des associations et façonnées par les institutions. De plus, une étude approfondie montre une différenciation des rapports selon l'origine sociale des responsables associatifs : plus les responsables associatifs sont diplômés, proviennent d'un milieu social aisé, et plus les institutions leur laissera une marge d'autonomie dans la définition de leur action, tandis que les responsables associatifs issus de milieux populaires tendent à être plus largement encadrés. Enfin, cette différenciation sociale est également liée à la professionnalité revendiquée par les acteurs, les institutions ayant tendance à privilégier les artistes, les professionnel.les de la culture, de la participation, les urbanistes alors que les travailleur.ses sociaux sont fortement contraints et précarisés. Globalement, la professionnalisation associative promue par les institutions est donc favorable aux classes moyennes provenant souvent d'en dehors des quartiers. (Mes excuses pour le retard par rapport à la deadline, merci pour votre considération).

Atelier : Métiers et travail du social (Session 4, salle S comme Social)

L'emploi touristique face à la crise sanitaire : quelles adaptations et recompositions professionnelles ?

Guibert Christophe (Université d'Angers), Réau Bertrand (CNAM), Rimbert Gérard (CNAM)

Résumé : Considérée comme l'une des premières destinations touristiques mondiales (7% du PIB), l'économie de la France est particulièrement affectée par la crise sanitaire du COVID-19. Si cette situation donne lieu à un plan gouvernemental de relance massif pour les professionnels du secteur, force est de constater que les effets sur les conditions de travail, l'emploi et la formation n'ont pas encore donné lieu à des enquêtes scientifiques visant à saisir la diversité des configurations tant en terme de type d'organisation, d'emplois, de territoires ou encore de statuts. A partir d'un questionnaire auprès des différentes branches du secteur du tourisme et des loisirs (700 répondants) puis d'une enquête longitudinale par entretiens (environ 70) auprès des professionnels du secteur réalisés au mois de mai 2020, cette communication vise à présenter les premiers résultats exploratoires de l'analyse de la crise sur le travail. A travers l'étude de ce secteur particulier, il s'agira d'interroger plusieurs dimensions des effets de la crise : les modalités socialement différenciées de « faire face » aux nouvelles contraintes associées à l'épidémie, les recompositions des organisations du travail qui en résultent ainsi que les nouvelles articulations et brouillages des temps de travail et temps domestiques. Au final, en quoi les crises sanitaires et économiques participent-elles à questionner les frontières du travail touristique ? Quels sont les contextes professionnels et les configurations permettant aux agents du secteur du tourisme de traverser dans de « bonnes » conditions ou non la conjoncture liée à la crise du COVID-19 ?

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 5, salle H comme Health)

Du régime de l'usine au régime métropolitain : les nouvelles frontières du capital

Hugo Claret (Université Sorbonne Nouvelle - Paris III)

Résumé : Le recours à la métaphore de la frontière est courant dans la pensée marxienne, et l'idée que l'évolution des sociétés contemporaines (post-fordistes) serait marquée par un déplacement des frontières du capital et une extension de son emprise sur la vie sociale est aujourd'hui largement partagée au sein de cette tradition. Cette idée mérite toutefois d'être précisée et enrichie : précisée car elle soulève un ensemble de questions qui sont rarement posées de façon explicite - ce qui ne permet pas de dissiper le flou inhérent à l'usage d'une expression métaphorique ; et enrichie car certaines pistes susceptibles d'étayer ce constat n'ont qu'insuffisamment été explorées tandis que celles sur lesquelles la recherche s'est déjà engagée souffrent d'un manque de confrontation/mutualisation. Notre intervention propose ainsi une synthèse théorique du thème de la recomposition des frontières du capital comme enjeu de la restructuration post-fordiste du capitalisme. Elle vise plus précisément à clarifier les trois questions suivantes. Tout d'abord, en quoi consiste, au juste, cette extension de l'emprise du capital sur la vie sociale ? Ensuite, sous quelles formes et au travers de quelles conditions cette extension s'opère-t-elle ? Enfin, quels sont les résultats ou les implications de cette extension au regard des modalités contemporaines de mise en valeur du capital ? Afin de répondre à ces questions, notre intervention propose de reconstruire la question du déplacement des frontières du capital à partir de deux ressources conceptuelles et théoriques principales : la définition de la domination capitaliste par Moishe Postone comme forme de subordination de la pratique humaine à une norme sociale temporelle (le « temps abstrait ») et à l'exigence de réduction du temps socialement nécessaire à la production et à la circulation des valeurs d'usage ; et l'ontologie spatiale d'Henri Lefebvre qui conçoit l'espace (social) comme ce qui fournit aux rapports sociaux leurs « points d'attache », comme la dimension matérielle de leur existence au travers de laquelle ils s'effectuent, se reproduisent et se développent. A partir de la perspective ouverte par le rapprochement de ces auteurs, notre intervention propose de voir dans la métropolisation le processus spatial présidant à l'extension de la temporalité abstraite du capital à l'ensemble de la « vie quotidienne ». La norme du « temps de travail socialement nécessaire » - dont le régime de l'usine assurait l'imposition au niveau du procès de travail - s'actualiserait alors sous la forme d'un « mode de vie socialement nécessaire » ayant prise, dans la métropole, sur l'ensemble des activités qui parcourent le procès de reproduction de la force de travail et dont la socialisation du mode d'imposition serait à la base de nouvelles modalités - allégées et rentières - de mise en valeur du capital.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 1, salle C comme Concepts)

Transparence des uns, brouillard des autres. Le service public d'emploi face au dépérissement du contenu des annonces

Hadrien Clouet (Centre de sociologie des organisations)

Résumé : L'ambition d'un marché de l'emploi « transparent », où toute l'information serait accessible à tous les protagonistes, est poursuivie par les premiers bureaux publics de placement (Brockfeld, 1996). A cette fin, leurs responsables multiplient les séries statistiques décrivant les mouvements de l'offre et de la demande. Avec l'informatisation du service public d'emploi dans les années 1970, cette ambition est incorporée aux logiciels (Pillon, 2015), avant de connaître une bifurcation importante en France en 2012, lorsque la direction de Pôle emploi adopte une doctrine de « transparence du marché de l'emploi ». Désormais, l'application TMT aspire des offres hébergées par d'autres sites internet (qui ont ratifié un contrat en ce sens avec Pôle emploi), en plus de celles déposées par les employeurs directement. Au lieu de concurrencer les intermédiaires privés, Pôle emploi centralise le plus possible d'offres en circulation (Fondeur et al., 2016). En conséquence, le volume d'offres diffusées par le service public d'emploi a largement cru (Fuzeau et al., 2017). Cependant, cette orientation déplace les frontières entre emplois et redistribue les ressources matérielles et symboliques accessibles aux utilisateurs du service public d'emploi pour négocier leur trajectoire. Elle bouleverse le « triangle de l'intermédiation » (Theuer et Sowa, 2014), dépossédant les chômeurs et les conseillers au profit des employeurs. A partir d'une plongée ethnographique de 7 mois dans des agences de Pôle emploi (2014-2015), d'entretiens répétés avec des conseillers (entre 2016 à aujourd'hui) et de la constitution d'une base quantitative d'offres d'emploi traitée par analyse de correspondances multiples, je saisis la politique de transparence à deux niveaux : comme un « désinvestissement de forme » (Thévenot, 1986) et une segmentation de la circulation des chômeurs. D'abord, l'aspiration d'offres depuis des plateformes externes délègue aux employeurs la caractérisation discrétionnaire des annonces. Les conseillers du « Service employeurs » sont évincés du processus d'enregistrement. Ensuite, la transparence segmente les stratégies accessibles aux chômeurs, lorsque dépérissent les critères de classement des annonces auxquels ils sont socialisés. Seuls plus expérimentés de chaque secteur parviennent à identifier des critères de substitution. Dans le sillon des politiques de transparence, une proportion conséquente des statuts d'emploi accessibles aux chômeurs devient indistincte, ses frontières poreuses et ses contenus illisibles.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 5, salle T comme Temporalités)

Frontière organisationnelle ou frontière de classe? Invisibilisation ou négation de la frontière dans les relations de sous-traitance dans l'ingénierie aéronautique et la propreté industrielle

Hadrien Coutant (Université de Technologie de Compiègne)

Résumé : La déstructuration de la grande entreprise intégrée à partir des années 1980 a impliqué une externalisation croissante d'activités par les grands groupes. Ce processus visant à remplacer des contrats de travail en contrats commerciaux a débuté par les activités les plus dominées et éloignées du cœur d'activité avant de se porter sur les activités les plus centrales. Des frontières organisationnelles et des relations de service ont été érigées au sein des collectifs de travail. Ces frontières posent problèmes : trop poreuses, elles limitent la possibilité pour le donneur d'ordre de faire jouer la mise en concurrence, tout en lui faisant courir un risque juridique (le délit de marchandage) ; trop fermée, elles limitent la possibilité d'agir finement sur la prescription du travail ou de résoudre localement les problèmes qui émergent des situations concrètes de travail. Cette communication propose d'analyser la dialectique entre matérialisation et négation de la frontière dans deux cas appartiennent aux deux extrêmes de ce continuum : le nettoyage de bureaux et l'ingénierie aéronautique. Malgré leurs différences, ces deux activités ne sont jamais complètement objectivables et donc la frontière qui sépare l'organisation donneuse d'ordres du sous-traitant demeure partiellement poreuse. Par ailleurs, les moyens de combattre les dysfonctionnements induits par la frontière sont similaires : d'un côté certains acteurs contournent la frontière par des arrangements locaux et de l'autre, d'autres acteurs cherchent à renforcer la contractualisation pour renforcer juridiquement et organisationnellement la frontière. Or, les trajectoires observées lors de deux terrains qualitatifs (observations et entretiens dans deux entreprises d'aéronautique et une banque) sont opposées. Tandis que les équipes d'ingénieurs de développement aéronautique résistent au renforcement de la frontière mis en œuvre par la direction de l'entreprise, les acteurs des services généraux (ou Facility Management) qui, de part et d'autre de la frontière, cherchent à améliorer le service par un retour en arrière par rapport à l'invisibilisation qui caractérise ces métiers peinent à y parvenir. L'hypothèse que cette communication défend est que ce n'est pas tant la nature de l'activité qui explique cette différence que la frontière sociale qui double ou non la frontière organisationnelle. En effet, dans l'ingénierie, les individus clients et sous-traitants partagent des caractéristiques sociales (classe, race, genre) identiques et les passages individuels de frontière sont courants et même attendus. A l'inverse, dans le nettoyage, la frontière organisationnelle se double d'une frontière de classe et de race qui la renforce considérablement et limite les possibilités de la remettre – même marginalement – en cause.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 4, salle D comme Discriminations)

Le néo-artisanat, signe d'un brouillage ou d'un déplacement des frontières symboliques de l'artisanat ? Le cas de déclassements volontaires dans l'artisanat de bouche et du bâtiment

Antoine Dain (Laboratoire d'économie et Sociologie du Travail)

Résumé : Alors que se multiplient, dans les médias, les portraits de travailleurs qualifiés reconvertis dans des métiers artisanaux, de telles bifurcations semblent aujourd'hui bénéficier de représentations positives, appuyées par des essais faisant l'apologie du travail manuel (Crawford, 2010 ; Lochmann, 2019) ou dénonçant l'inutilité de certains emplois qualifiés (Graeber, 2018). Ces trajectoires s'avèrent pourtant problématiques du point de vue des analyses de la mobilité sociale : la baisse des revenus (fréquente chez ces reconvertis), la surqualification par rapport au nouveau métier ou le prestige traditionnellement moindre des métiers artisanaux font de ces « néo-artisans » très qualifiés des « déclassés volontaires » selon la plupart des critères habituellement retenus. Le caractère a priori oxymorique de ces mobilités atypiques, à la fois choisies et objectivement descendantes, invite à interroger la possible recomposition des frontières symboliques séparant les professions intellectuelles et supérieures de certains métiers artisanaux au recrutement social moins élevé. Dans la continuité de travaux suggérant d'étudier les mobilités « en train de se faire » (Pagis & Pasquali, 2016) et de rompre avec une approche trop unidimensionnelle de la mobilité sociale (Hugrée, 2016 ; Sinthon, 2018), nous tenterons de mettre au jour les multiples frontières (statutaires, professionnelles, symboliques, de genre...) que ces reconversions impliquent de franchir, et les modalités de ce franchissement. En nous intéressant au vécu subjectif de ces mobilités, il s'agira par ailleurs de distinguer les éléments de continuité et de rupture dans le parcours de vie, susceptibles d'éclairer en quoi les frontières ne sont pas seulement franchies mais aussi redessinées – par la mise en oeuvre, notamment, de stratégies de requalification symbolique des métiers par les reconvertis –, voire recrées au sein des métiers d'arrivée selon une logique de segmentation (Bucher & Strauss, 1961). Cette communication s'appuiera sur les premiers résultats d'une enquête de terrain menée dans le cadre d'une thèse débutée en septembre 2018. À partir d'un corpus d'entretiens menés auprès de travailleurs qualifiés reconvertis dans l'artisanat de bouche ou du bâtiment, nous montrerons que ces mobilités laissent transparaître des logiques fines de classement qui traduisent moins un effacement des frontières symboliques qu'un brouillage externe de celles-ci, couplé à leur recomposition à l'intérieur des métiers étudiés.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 4, salle D comme Discriminations)

Les frontières internes du populaire : enquête dans les cuisines des CROUS

Marie David (CENS, Université de Nantes), Ludivine Balland (CENS, Université de Nantes), Fanny Vincent (Centre d'études de l'emploi et du travail - CNAM)

Résumé : À l'initiative de la CGT et de la Fondation Copernic, une quarantaine de chercheuses et chercheurs français ont entrepris une vaste enquête collective portant sur les reconfigurations du travail dans les services publics, dans le contexte des nombreuses réformes de modernisation engagées ces dernières années. Cette enquête vise à comprendre les transformations de l'emploi et des conditions de travail dans des services publics tels que l'hôpital, la gendarmerie, la justice, la culture, enseignement supérieur, les EHPAD, etc. Dans ce cadre, nous avons choisi de prêter attention aux marges du service et de l'emploi publics en enquêtant dans les cuisines et les espaces de restauration d'un CROUS (Centre régional des œuvres universitaires), auprès des différents personnels réunis dans ces espaces. L'étude se déroule dans un contexte de fonctionnarisation de l'emploi et de diversification des prestations et des tâches des salariés de ces services publics. Les premiers résultats de l'enquête montrent que l'apparente homogénéité sociale des personnels du service public de restauration universitaire recouvre une forte diversité : les métiers ouvriers du CROUS sont traversés par plusieurs types de frontières, qui se renforcent et se travaillent mutuellement. Les frontières internes des métiers ouvriers des CROUS sont de trois ordres : - des frontières statutaires, selon le statut d'emploi (titulaires, CDI, CDD, interim), de qualification (entre les titulaires et entre les CDI), mais aussi de genre - des frontières physiques et matérielles : entre le chaud et le froid, le propre et le sale, l'espace des filles et celui des garçons (avec quelques exceptions), le contact étudiant et l'arrière (ou la scène et les coulisses), les cuisines et l'approvisionnement, les RU et les cafétérias, etc. - des frontières symboliques entre les travailleurs. Ces frontières se construisent et se renforcent mutuellement : les frontières statutaires et symboliques s'expriment dans les frontières physiques et se trouvent renforcées par elles. La manière de se situer dans ces espaces et hiérarchies multiples internes au CROUS varie cependant en fonction du parcours et des ressources des personnels en présence. Ces variations sont perceptibles dans les représentations du métier, les relations aux collègues ainsi qu'aux usagers. Les frontières internes de ces métiers populaires sont également travaillées de l'extérieur par les politiques d'emploi public et leurs financements. Notre communication présentera ainsi les premiers résultats de l'enquête en cours, qui repose sur deux principaux types de matériaux : - ceux issus d'une observation directe dans deux cuisines, deux restaurants et deux cafétérias universitaires d'une grande ville de l'ouest de la France. Ces données permettent de mettre en évidence les hiérarchies multiples des métiers ouvriers du CROUS - ceux issus des entretiens avec des personnels enquêtés, entretiens qui seront organisés en septembre 2020 et qui permettront de tester notre hypothèse de l'effet des parcours sur les représentations du métier.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 5, salle S comme Social)

Negotiating Gender Roles in transition between Gender Regimes : the Case of Highly Skilled Syrian Refugees in Switzerland

Eric Davoine (Université de Fribourg), Flavia Cangia (Université de Fribourg), Sima Tashtish (Université de Fribourg)

Résumé : This paper explores the role of gender and related ruptures in gender roles in the context of migration through a look at the experience of highly skilled Syrian refugees. We draw upon an ongoing qualitative research with 20 interviews conducted since 2018 in Switzerland. In our paper, we combine a mobility perspective with a life-course perspective on 'vulnerability' (Spini et al., 2017). Vulnerability is hence theorized with regard to the life-course and the experience of ruptures and transitions (Zittoun, 2006). These ruptures have an impact on refugees' family life, gender roles and identities (Lutz, 2010). While the issues of changing gender roles and relations in (forced) migration situations have already been studied (Indra, 1999), studies on highly skilled forced migrants are still rare (Mozetic, 2018). We also assume that Middle eastern gender regimes are very heterogeneous, especially regarding highly skilled populations (Lokot, 2018; Maktabi, 2010). We use the term of gender regime – also called gender order (Boni-Le Goff et al. 2019; Connell 2006; Pascall and Lewis, 2004) in the sense of institutionalized societal patterns of gender relations of home and host countries - to understand the processes of gender role negotiation. We explore how these refugees make sense of the normative expectations, cultural scripts and stereotypes shaping gender relations and identities across space, with regard both to home and host country gender regimes but also with regard to their social resources. Results show how the gender norms and regimes these people refer to are not homogeneous, but are highly diversified, and shape people's negotiation of family roles and identities in complex and at times ambivalent ways, also along multiple lines of belonging. Our study also shows how host country nationals and especially host country officials attribute gender roles and categories to highly skilled refugees, and sheds light on how national gender regimes affect and are affected by a variety of other 'regimes' (e.g., mobility and migration regimes) (Lutz 2010; Glick Schiller and Salazar 2013).

Atelier : Espace-temps du travail (Session 2, salle T comme Temporalités)

La vulnerabilización de las personas desempleadas mayores de 45 años en España desde la crisis económica de 2008

María Del Mar Maira Vidal (Universidad Complutense de Madrid)

Résumé : En esta comunicación presentaremos parte de los resultados del proyecto de investigación I+D+i VULSOCU “Nuevas formas de vulnerabilidad socio-existencial, soportes y cuidados en España” (2018-20), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad en España, que tiene entre sus objetivos estudiar las formas de vulnerabilización existentes entre las personas desempleadas de larga duración de más de 45 años en este país. Con este fin se ha realizado un análisis propio de 21 entrevistas semiestructuradas y 4 grupos de discusión. Los resultados del proyecto de investigación permiten sacar conclusiones relevantes en lo que concierne tanto a la dimensión material como a la dimensión simbólica del desempleo de larga duración y la vulnerabilización de las personas de la franja de edad mencionada. En lo que respecta a la dimensión material de la vulnerabilización, los subsidios o rentas que se cobran una vez agotada la prestación por desempleo (que tiene una duración de dos años como máximo) no suelen superar los 430€, lo que tiene consecuencias importantes. En lo relativo a la dimensión simbólica del desempleo, nos encontramos con una importante individualización de este problema social, los desempleados se consideran un sobrante para la sociedad y sienten vergüenza, frustración, sensación de fracaso personal y se culpabilizan. Nos encontramos por lo tanto en ocasiones con problemas de adicción, intentos de suicidio, el aislamiento social y la medicalización.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 1, salle T comme Temporalités)

La discriminación y el acoso por razón de género y el acoso sexual en ocupaciones masculinizadas : el caso de las mujeres mecánicas en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España

María Del Mar Maira Vidal (Universidad Complutense de Madrid)

Résumé : Esta comunicación presenta parte de los resultados de dos proyectos de investigación del Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad “Mujeres en Mundos de Hombres : Barreras a la entrada y estrategias de superación” (2012-14) y “Mujeres en mundos de hombres : socialización, organización laboral e imagen” (2015-18). Ambos proyectos tuvieron como objetivo analizar las trayectorias laborales de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas como mecánicos de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor; pintores en el sector de construcción; informáticos de reparación de ordenadores; pilotos de avión; maquinistas de ferrocarril; reporteros de guerra; estibadores; y técnicos de sonido y luz en locales de espectáculo. Como parte de la investigación se realizaron más de 100 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras, trabajadores, directivos, directivas, empresarias y empresarios. El análisis de este trabajo de campo arroja datos relevantes sobre la discriminación y el acoso por razón de género y el acoso sexual en las ocupaciones masculinizadas examinadas. En esta comunicación nos vamos a centrar en los que se refieren a la ocupación de mecánico de talleres de reparación de vehículos en concreto. Así, los datos de EUROFOUND indican que España está entre los estados miembros de la Unión Europea en los que las instituciones públicas, los sindicatos y las asociaciones empresariales prestan menos atención a estas cuestiones.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 5, salle D comme Discriminations)

La féminisation du notariat en France et la recomposition de ses frontières

Corinne Delmas (Université de Nantes, CENS)

Résumé : La profession de notaire connaît aujourd'hui en France plusieurs évolutions contribuant à des recompositions voire à des brouillages des frontières, entre les espaces-temps de travail et de hors-travail (induites par plusieurs initiatives de délocalisation des activités productives et de télétravail), et les statuts d'indépendants et de salariés (avec l'essor du salariat et de la sous-traitance). Parmi ces mutations, il faut citer sa libéralisation ainsi que la numérisation, qui se sont accélérées, en lien avec les incitations européennes, étatiques et des instances professionnelles, la croissance de l'activité, l'instabilité de la main-d'œuvre et l'essor de la concurrence y compris au sein de la profession, sur fonds d'accroissement du nombre d'offices mais aussi de leurs regroupements et mises en réseaux suite à l'application de la réforme « Macron » d'août 2015 (dite loi « croissance »). Ces recompositions seront appréhendées en lien avec la question du genre dans un secteur professionnel dont les salarié.e.s sont majoritairement des femmes (à plus de 80% en comptant les notaires salarié.e.s) et les notaires exerçant sous statut indépendant des hommes (à plus de 60 %). Les évolutions précitées semblent elles-mêmes contribuer à la fois, d'une part à une féminisation du secteur mais aussi de la profession de notaire, et, d'autre part, au maintien d'un « plafond de verre », les positions les plus enviables et les moins incertaines restant, semble-t-il, plus difficilement atteignables par des femmes davantage cantonnées à des statuts moins valorisés (salariées, créatrices d'offices, professionnelles sous-traitantes) tout en impliquant, pour certains, une plus grande "flexibilité" et incertitude (liée à l'auto-entrepreneuriat, la sous-traitance et la création); ces tendances et particulièrement ce dernier point invitent, dès lors, à interroger aussi la pertinence de certains outils analytiques forgés pour rendre compte de la sexuation d'un autre monde du travail tels que celui de la permanence et de la prévisibilité. Cette contribution poursuivra les perspectives ouvertes par une HDR (Des officiers de l'authentique entre charge et expertise. Les notaires en France, 2016) et des publications sur les dynamiques du groupe professionnel des notaires (Les notaires en France, Rennes, PUR, 2019) dont sa féminisation (« Le genre d'une profession à patrimoine, Travail Genre et Sociétés, avril 2019). Pour ce faire, elle s'appuiera sur des données d'enquêtes quantitatives (exploitation d'annuaires et données collectées auprès des instances professionnelles et de tutelle jusqu'en 2020), par entretiens (avec des notaires, collaborateurs et collaboratrices des offices et partenaires) et observations (de manifestations, formations et séquences de travail), qui se sont poursuivie depuis. Si la communication se propose de cibler les mutations en cours d'un secteur professionnel, liées à la mise en œuvre de la réforme de 2015 et à la digitalisation des activités notariales, elle évoquera également, ne serait-ce qu'à titre de questionnement, le contexte récent de crise sanitaire (liée au coronavirus) et de confinement ainsi que ses effets ambivalents sur le travail et son organisation au sein de ce secteur professionnel.

Atelier : Management (Session 3, salle E comme Encadrement)

Le développement des compétences floues et mobiles dans le travail en santé mentale dans la psychiatrie publique en France

Lise Demailly (Université de Lille)

Résumé : La communication s'appuiera sur une recherche menée en 2020 (IREPS et FRRSM) dans sept sites de psychiatrie publique en France (cinq pôles , avec leurs différentes structures, « intra », ambulatoires et « ambulatoire hors les murs » et deux grosses unités intersectorielles). L'enquête a utilisé des méthodes ethnographiques : observations in situ longues de situations formelles ou informelles et entretiens semi-directifs. Le cadre théorique a impliqué de conjointer analyse macrosociologique et microsociologique, selon un cadre exposé dans Bonny Demailly 2012 et Demailly 2019 , l'analyse du contexte social et celle des organisations et pratiques de travail. L'objet de la recherche était l'évolution des pratiques publiques de soin en santé mentale. Celles ci répondent à certains nombre d' évolutions sociétales, de prescriptions politiques et managériales ,et de contraintes d'organisationnelles - prescriptions gestionnaires sur la diminution du nombre des lits d'hôpital et sur une rotation plus rapide de ceux -ci - contradictions (qui affectent d'autres organisations que la psychiatrie) entre, d'une part, les exigences du suivi de proximité des parcours des usagers sur un territoire donné et le travail de disponibilité et, d'autre part, celles d'une rationalisation des coûts, des organisations et des savoirs par création de filières spécialisées. - crise du travail psychiatrique (à multiples dimensions, notamment celle de l'augmentation du travail de reporting informatique)) entraînant un déficit en psychiatres (qui devrait s'approfondir dans les prochaines années avec les départs en retraite) - exigences (transversales) d'horizontalité des relations entre usagers et institutions, , portées notamment par les associations d'usagers (Payet Purenne 2016) - forte concurrence entre différents modèles théoriques et éthiques du soin aboutissant au développement de pratiques à références éclectiques - augmentation de la demande sociale de soin Les conséquences observées portent sur plusieurs domaines. On ne développera que celles qui, en rapport avec le colloque, concernent la définition des compétences, lesquelles deviennent de plus en plus floues et mobiles : - développement des équipes mobiles de psychiatrie qui travaillent au domicile des patients ou dans des lieux très divers de la cité. Le travail en équipes mobiles implique des formes de déspecialisation. - recours à des « infirmiers de pratique avancée » , pharmaciens ou généralistes pour suppléer le manque de psychiatres - effritement des « psychothérapies » (trop longues) et développement du recours à une multitude d' »interventions psychiques », qui ne relèvent plus de l'exclusivité des psychiatres et psychologues mais le plus souvent des infirmiers et des éducateurs ou encore des médiateurs de santé pairs en santé mentale. Ces transformations concernent aussi d'autres lieux du travail sur autrui.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 3, salle H comme Health)

Individualisation des carrières et inégalités de genre : vers de nouvelles frontières dans la fonction publique ?

Marion Charpenel (DySoLab, Université de Rouen), Marion Demonteil (IRISSO, Université Paris Dauphine), Reguina Hatzipetrou-Andronikou (IReMus, CNRS), Alban Jacquemart (IRISSO, Université Paris Dauphine), Catherine Marry (CMH, CNRS)

Résumé : Depuis trente ans, l'individualisation des carrières dans la fonction publique française contribue à brouiller les frontières entre secteurs public et privé. D'un côté, les promotions « au mérite » se généralisent sur fond d'horaires extensifs de travail et d'attentes accrues en termes de mobilité (fonctionnelle comme géographique). De l'autre, le recours aux agent.es non-fonctionnaires s'intensifie, construisant une frontière entre agent.es titulaires et agent.es contractuel.les dont les perspectives de carrière, les socialisations professionnelles et le rapport à l'action publique sont différents. Cette communication pose la question de savoir en quoi ce brouillage exacerbe, atténue ou redéfinit les différences de carrière entre les femmes et les hommes. Dans quelle mesure les évolutions décrites repoussent-elles les plafonds et parois de verre ? En d'autres termes faut-il y voir un facteur de déplacement des frontières des carrières féminines ? La réponse à ces questions s'appuie sur une enquête collective, réalisée à partir d'entretiens biographiques auprès d'une soixantaine de haut.es fonctionnaires du ministère de la Culture français entre 2019 et 2020 et à partir de l'analyse des politiques d'égalité. Les résultats principaux sont de deux ordres. D'un côté, l'individualisation accrue des carrières a pu être l'occasion de permettre à certaines femmes de briser le plafond de verre. Dans un contexte d'affichage de l'égalité des sexes et de « modernisation » de l'action publique, les femmes les plus dotées socialement et reconnues pour leurs compétences managériales ont ainsi pu bénéficier de promotions importantes. Mais de l'autre côté, le déploiement de règles managériales de gestion des carrières, et notamment l'injonction à la mobilité répétée (fonctionnelle et/ou géographique), et le développement des statuts contractuels a renforcé les inégalités de genre. Si la redéfinition des normes professionnelles a donc produit un brouillage de certaines frontières, elle a également maintenu, voire renforcé, les parois et le plafond de verre et, plus largement, la segmentation des trajectoires professionnelles.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 2, salle D comme Discriminations)

Qui fait encore grève à la CFDT ?

Jean-Michel Denis (Université Gustave Eiffel)

Résumé : Lors des JIST de 2018, j'ai présenté le premier volet d'une enquête menée sur la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) de la CFDT, qui est la seule caisse de grève permanente existante à l'échelle confédérale en France. Alors que ce premier volet a visé à reconstituer la socio-histoire de la CNAS en tant que caisse de grève, en restituant les débats, les tensions et les décisions qui ont accompagné son développement et ses transformations depuis sa création en 1973 (Chappe, Denis, Guillaume, 2018), je souhaite présenter la deuxième phase de l'enquête consacrée aux grèves prises en charge par la CNAS (qui donne lieu à prestations de la part de la caisse de grève). Cette présentation reposera sur l'exploitation des fiches de grève enregistrées par cette dernière auxquelles nous avons pu avoir accès. Dans un contexte de raréfaction des dossiers grèves traités par cette dernière, en lien avec la décrue de la grève à l'échelon national depuis les années 1980, il paraît intéressant de tracer le profil des acteurs qui y font encore appel et de déterminer les circonstances dans lesquelles ils le font. Dans une organisation qui ne considère plus la grève comme un mode d'action privilégié, ceux-ci constituent-ils les « derniers des Mohicans » et leur action est-elle atypique en comparaison de celles engagées par ailleurs par les autres membres de la centrale cégétiste ? Les choses sont-elles aussi simples alors que 60% des adhérents et militants de la CFDT interrogés dans le cadre d'une enquête du CEVIPOF déclarent avoir eu recours à la grève en 2008 et 2009 (Barthélémy & al., 2012). Les fiches de grève qui constituent notre échantillon portent sur trois années, de 2009 à 2011. Pourquoi retenir ces années comme période de référence ? Pour une raison essentielle. Ces trois années sont composées de deux années « normales » sur le plan de la conflictualité au travail (2009 et 2011) et d'une année « exceptionnelle », celle de 2010 marquée par le conflit lié à la réforme des retraites. Retenir une telle période nous permet ainsi de mieux travailler les contrastes entre les grèves « ordinaires » qui s'inscrivent dans la quotidienneté des relations de travail et d'emploi et qui se limitent le plus souvent aux périmètres de l'établissement, et les grandes « éruptions collectives » qui secouent la scène sociale de manière plus irrégulière, ne sont pas nécessairement portées par les mêmes acteurs et ne sont pas organisées selon les mêmes modalités d'action.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 1, salle G comme Grèves)

Engagement dans le travail ou travail engagé ? Sens et contenu du travail des chefs d'établissement scolaire

Hélène Desfontaines (UCO)

Résumé : Héritières de la division taylorienne du travail, les frontières de la prescription et de l'encadrement des activités s'avèrent désormais poreuses. Autonomie et responsabilité, individualisation et subjectivation composent les éléments partagés des situations de travail de bon nombre de salariés indépendamment de leurs statuts. Au cadrage de l'action par ces logiques individualisantes s'ajoute celui des outils de gestion, orientant et structurant maintenant toute activité. Les chefs d'établissement scolaire n'échappent pas à cette hybridation de l'organisation et des situations de travail ni aux effets manifestes sur leur santé. Pour l'un, exerçant dans l'enseignement privé sous contrat, les situations récurrentes de burnout des collègues l'interpellent au point de soumettre à l'enquêtrice ses questionnements quant à la catégorie même de travail : « La notion de travail, la notion de santé oui au travail, la santé et le travail me posent question, la notion de travail. On est peut-être dans un état d'interrogation particulière, mais qu'est-ce que c'est que le travail au final ? Qu'est-ce que c'est que le travail ? Est-ce qu'il est là pour des raisons alimentaires ? Est-ce qu'il est là pour fournir quelque chose au-delà de l'alimentaire ? ». Questionner le travail et le lien à leur santé dit en substance ce qu'ils engagent au travail « quand ils font ce qu'ils font ». Et c'est là une autre frontière qu'on se propose d'interroger, celle entre travail et engagement, pour saisir les ressorts et les constituants de ce travail engagé. La communication explorera un aspect du questionnement en analysant les formes prises par le travail engagé de ces « cadres missionnés » qui ne sont pas recrutés mais « appelés » ainsi que le travail de construction et de détection des dispositions à l'engagement dans cette activité de direction d'établissement scolaire. La communication se base sur une recherche collective menée auprès de 40 professionnels de direction de l'enseignement secondaire privé sous contrat avec l'Etat. D'une durée de trois ans, la recherche pluridisciplinaire a reposé sur des entretiens individuels sur le lieu de travail, des groupes d'analyse de l'activité, des restitutions annuelles de recherche.

Atelier : Management (Session 2, salle E comme Encadrement)

Frontières et rapports aux risques des animateurs volontaires d'Accueils Collectifs de Mineurs : influences mutuelles

Cyril Dheilly (CIRNEF Rouen)

Résumé : Comment l'environnement et les rapports aux risques des animateurs volontaires dans les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) - organisations de vacances collectives de la jeunesse - s'influencent-ils mutuellement ? Ambigu et saturé de sens, le risque désigne à la fois ce qui est pris et ce dont il faut se protéger. Il implique des enjeux pour l'obtention d'un gain, sous couvert d'incertitude (Goffman, 1974). Dans cette étude, les données issues de plus de 50 heures d'entretiens semi-directifs menés auprès de 23 animateurs non professionnels, à l'expérience allant de 3 et 6 ans, sont organisées en 5 niveaux de systèmes en inter-relation, par la mobilisation du modèle écologique de développement humain (Bronfenbrenner, 1986). Cette organisation des données permet de considérer l'humain dans ses interactions et non dans un système interne. Ainsi, non seulement influencés par l'environnement, les rapports aux risques ne se pensent pas sans lui, ce qui met en valeur une intersubjectivité du risque, dont l'acception se décale du risque objectif - associé à un animateur universel et un environnement abstrait -, ou subjectif, certes valorisé par des environnements variés. Sans considération éthique, la réduction des risques paraît insatisfaisante et des effets contre-intuitifs accompagnent leur gestion stricte et unilatérale, mettant en avant la tension liberté/sécurité. Cette réduction s'accompagne du travail de frontières de différents types. Interpersonnelles, elles marquent des statuts de protection, séparent les publics (par âge, sexe, catégorie sociale, handicap) et simplifient les complexités. Interterritoriales, elles voient la création de milieux voulus adaptés, se coupant de dangers mais pas de l'impact de ces sectorisations. Intertemporelles, elles marquent planification et séquençage de l'activité des enfants. Internes à l'animateur, celui-ci se voit tiraillé entre engagement, désir et assignation. Ici, il apparaît que la frontière ne se défend pas seulement pour protéger un côté ou l'autre de ce qu'elle sépare, mais aussi pour protéger la frontière en elle-même, du fait que son existence sous-tend un système de valeurs, une morale, une culture. En ce cas, s'agit-il pour les animateurs de se rapporter à des paris subsidiaires engendrés par des organisations, à une mesure, à un calibrage préalable, et de s'en accommoder, ou plutôt de s'en émanciper, d'agir pour s'en libérer, de s'en affranchir ? La diversité des paroles récoltées s'étend de la déclinaison d'une animation mécanique, à travers une succession de projets et d'objectifs pour les enfants, parsemée de protocolaire, jusqu'à l'affirmation suivante : « on ne peut pas nous programmer [...] comme des robots ». Alors, dans ce travail auprès de l'humain, où se situe la frontière animateur/machine ?

Atelier : Métiers et travail du social (Session 1, salle S comme Social)

Valeur et prosumation dans une économie du clic. La voie ouverte par la Digital Labor School

Patrick Dieuaide (University of Sorbonne-Nouvelle)

Résumé : Avec le développement du Web 2.0, plus aucune de nos relations et de nos activités dans la vie professionnelle ou privée n'échappe à la numérisation. Transcrits sous forme de bits, travail salarié et non salarié, activité hors travail sont ainsi placés sur un même plan d'équivalence. Dans une économie du clic, une part irréductible du temps de travail, de l'activité ou des loisirs de chacun est intermédiée et définit ce que D. Cardon et A. Casilli dénomment, Digital Labor (DL). Le DL est « un travail éminemment cognitif qui se manifeste à travers une activité informelle, capturée et appropriée dans un contexte marchand en s'appuyant sur des tâches médiatisées par des dispositifs numériques » (Cardon, Casilli, 2015, p.31). Cette contribution se propose de revenir sur le sens et l'importance de cette dimension de médiatisation attachée à la notion de DL, trop souvent ignorée dans les débats. Le DL ne doit pas être considéré isolément, c'est-à-dire comme une activité menée par un usager seul devant son écran qui consommerait des services on line. Car cet usager est aussi un tiers médiateur au sein même du réseau de liaisons numériques qu'il alimente en données (data) et duquel il reçoit des informations. Le DL est donc un rapport social très particulier dans la mesure l'usager est à la fois consommateur de services en ligne et producteur de données, un prosumer en somme. Nous intéressant au cas des plateformes marchandes, l'article analyse les conditions particulières de production et de réalisation de la valeur fondée sur la prosumation. Dans une première partie, deux dimensions au fondement de la production de valeur « en mode digital » sont discutées : la numérisation d'une part, le pouvoir de normalisation caractéristiques d'une gouvernance numérique d'autre part. Une deuxième partie examine les modalités particulières de reconnaissance de la valeur produite par les prosumers, en insistant sur l'importance des marchés financiers comme lieux de réalisation et de captation directe de la valeur sous forme de capital. L'article conclut sur la nécessité d'approfondir la voie ouverte par la « digital labor school » pour analyser les transformations contemporaines du capitalisme.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 4, salle F comme Flexibilité)

Retour sur la grève des ateliers CFF (chemins de fer fédéraux suisses) de Bellinzona de 2008. Quelles recompositions pour quels effets ?

Maël Dif-Pradalier (HES-SO, HETS Fribourg), Angelica Lepori (SUPSI)

Résumé : Le 5 avril 2008, les 400 ouvriers des ateliers (officine) CFF de Bellinzona mettaient fin à 31 jours de grève avec occupation d'usine. Ils venaient d'obtenir le retrait sans condition d'un plan de restructuration prévoyant la suppression de 120 emplois liés au travail de manutention des locomotives et la création d'une joint venture avec des entreprises privées pour le manutention des wagons de fret. Plus encore, ils obtenaient l'ouverture de négociations sur le devenir du site (qui ont duré jusqu'à la fin 2018) et gagnaient le droit de s'asseoir à la table des négociations aux côtés de la direction des CFF et des autorités politiques fédérales et cantonales. Cette grève, en soi exceptionnelle au pays de la « paix du travail », a bénéficié d'un important soutien populaire, mais aussi politique et institutionnel. Ce soutien est toutefois largement resté circonscrit aux frontières internes du Tessin. Si un ressort essentiel de la mobilisation de 2008 a tenu au mépris perçu de la direction des CFF, son succès tient aussi à un important travail de politisation mené par ses représentants et porte-parole. Ce travail a cherché à faire (encore plus) des Officine un bien public (et même commun) et s'est poursuivi les années suivantes en questionnant notamment le concept de politique industrielle cantonale et la place des Officine dans celle-ci, les relations de pouvoir entre autorités politiques et état-major de grandes entreprises ou encore l'aménagement de l'espace urbain (et ses différents usages sociaux possibles) en raison de l'implantation historique du site en plein centre-ville de la capitale administrative tessinoise. En revenant sur l'héritage de la grève de 2008, nous nous interrogerons sur la manière avec laquelle le comité de grève (puis de l'association des travailleurs du site) a construit son action revendicative et de mobilisation collective sur un travail de redéfinition de certaines frontières et oppositions, notamment celle juridique et politique entre « public » et « privé », celle spatiale entre « l'intérieur » du site productif et son « extérieur » ou encore, sous l'angle économique et gestionnaire, celle portant sur les critères à prendre en compte pour mesurer la « performance » du site. Notre enquête (plus de 50 entretiens réalisés en 2017-18 avec différents acteurs) a cherché à proposer un regard kaléidoscopique sur l'événement et les traces qu'il a laissées sur les trajectoires de vie (Dif-Pradalier, Lepori et Strozzega, 2019).

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 1, salle G comme Grèves)

L'aide à domicile, un travail à la marge ? Les frontières de l'organisation du travail du care dans le secteur marchand de l'aide aux personnes

Eric Drais (INRS), Thomas Bonnet (INRS - Certop)

Résumé : Notre communication concerne l'organisation du travail dans le secteur marchand de l'aide à domicile. Ce secteur, où le service se négocie entre souhaits du bénéficiaire, règles marchandes et droit du travail, permet d'assurer a priori un minimum de qualité de conditions de travail et d'emploi. À partir de l'analyse en immersion de la division du travail entre le personnel d'agence qui organise et coordonne les prestations et les intervenantes à domicile (IAD) qui les réalisent en lien avec les bénéficiaires, nous montrerons comment les frontières des prestations se réagent en permanence aux marges des prescriptions, conditionnant ainsi tant la qualité des prestations que la santé et la sécurité du personnel. Le compromis s'opère au prix d'un intense et subtil travail d'articulation peu visible et reconnu. Si le personnel d'encadrement relève classiquement d'une sociologie des professions intermédiaires pris dans des injonctions paradoxales, la problématique du contrôle à distance d'une activité de service dynamique constitue une gageure pour ces cadres de proximité. De leur côté, au-delà du contrat de prestation, les IAD se trouvent aussi soumises à une problématique de co-construction quant aux frontières de leur activité avec les bénéficiaires. Dans ces « zones grises du salariat », alors que l'aide à domicile, en tant que travail peu qualifié et féminin, paraît souffrir d'un défaut de professionnalisation, oscillant dans les représentations collectives entre activité de ménage, « petit boulot » et travail du care, il ressort surtout de multiples négociations avec l'agence et le client pour être tenable. Dans cette triade entre l'IAD, l'agence et le bénéficiaire qui conditionne la prestation, nous regarderons donc comment s'établit la contractualisation du service et comment chacun essaie de se ménager une autonomie dans son travail, en jouant justement sur les marges et les frontières pour tenir dans la durée. La communication s'appuiera sur une observation longue menée en 2019 au sein de deux agences comparables d'un même réseau national d'aide à domicile regroupant une vingtaine de succursales et une quarantaine de franchises et employant un peu plus de 2000 salariés. Nos propos se fondent sur 41 jours d'enquête passés dans deux villes différentes avec 20 jours à temps complet dans chacune des deux agences. Notre méthodologie qualitative a d'abord consisté à bien saisir les prestations, en faisant des entretiens et en accompagnant à domicile 23 IAD. Ensuite, elle repose sur l'observation de l'activité en agence (les échanges entre les membres encadrants, avec les IAD et avec les clients-bénéficiaires). Enfin, elle a été complétée par des entretiens avec des membres de la direction. De fait, nous disposons de plus de 328 h d'observation et plus de 63 heures d'entretien qui permettent d'apprécier la présence et l'entretien d'une culture organisationnelle de prévention.

Atelier : Management (Session 3, salle E comme Encadrement)

Recomposition genrée des espaces professionnels et conciliation : le cas des femmes managers dans le secteur de la finance en France, Suède, Suisse et Royaume-Uni

Arnaud Dupray (Céreq), Vanessa Di Paola (Aix-Marseille univ, CNRS, Lest), Dominique Epiphane (Céreq), Stéphanie Moullet (Aix-Marseille univ, CNRS, Lest)

Résumé : Qu'en est-il de la recomposition des hiérarchies sexuées dans le monde de la banque ? Les femmes comptent pour environ 57 % de l'effectif du secteur en France mais ne représentent que 46 % des cadres, présence qui se fait encore plus discrète à mesure que l'on montre dans la hiérarchie[1]. Il est donc particulièrement intéressant de s'arrêter sur le segment de la banque d'investissement, celui qui comprend les métiers les plus symboliques et rémunérateurs et d'adopter un cadre comparatif avec 4 pays : Suède, Suisse, Royaume-Uni et France. Dans ce milieu traditionnellement masculin, assiste-t-on à une recomposition des hiérarchies sexuées ? A quelles difficultés et contraintes se heurtent les femmes managers ? Les évolutions continuent-elles de s'opérer au sein d'espaces professionnels ségrégués ou les frontières genrées entre métiers tendent-elles à s'estomper ? Les contextes nationaux en matière de politiques familiales et d'égalité des sexes affectent-ils les perceptions et l'expérience que vivent les femmes dans les fonctions managériales ? Parmi les dimensions contextuelles influençant la relation entre la vie professionnelle et la vie privée, on peut citer la répartition des rôles sociaux entre les sexes, les politiques familiales, le degré d'égalité entre les sexes, les normes organisationnelles. C'est donc en référence à un cadre théorique institutionnaliste et sociétal que nous traitons notre objet. Nous examinerons en particulier à partir de ces dimensions comment les cadres institutionnels agissent comme des environnements plus ou moins favorables à la conciliation entre l'exercice de fonctions de supervision exigeants et chronophages et la vie familiale. Suivant une approche de méthode mixte, notre recherche est basée d'une part sur les données de l'enquête sur les forces de travail 2015 d'Eurostat où la taille des échantillons nous permet de faire un focus sur le secteur de la banque et des assurances et d'autre part, sur l'exploitation d'une centaine d'entretiens semi-directifs du personnel d'une banque multinationale française présente dans les quatre pays. Notre contribution souligne l'interaction entre les déterminants individuels et différentes dimensions des contextes institutionnels. Elle permet aussi de suggérer certaines conditions qui seraient favorables à l'assouplissement des frontières encore largement sexuées entre les métiers de la banque d'investissement. [1] Au Royaume-Uni, le % de femmes managers dans le secteur financier était de 35 % mais seulement de 14% parmi les cadres de direction (HM treasury Virgin report, 2017).

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 1, salle D comme Discriminations)

CRAVAT. Quand la photographie permet de croiser les regards de juristes, de sociologues et d'un photographe sur le vêtement au travail

Michèle Dupré (Centre Max Weber), Estelle Bonnet (Centre Max Weber), Jean-Paul Filiod (ESPE-Lyon), Jeanne Drouet (Centre Max Weber), David Desaleux (david desaleux), Cédric Verbeck (Centre Max Weber)

Résumé : La communication proposée rend compte d'une recherche interdisciplinaire sur le Vêtement au Travail, en présentant non pas les résultats du travail déjà réalisé, mais les réflexions méthodologiques auxquelles se confrontent les différent.es chercheur.es engagé.es dans cette recherche : sociologues et ingénieure (CMW), juristes (CERCRID), photographe. Elle s'organise autour de la notion d'objet intermédiaire (Vinck, 2009), notamment incarné par l'image photographique, autour de laquelle se révèlent des pratiques disciplinaires et s'engagent la collaboration et la production scientifique. Le vêtement au travail est traité comme un analyseur qui cristallise des normes et des contraintes (sociales, institutionnelles, juridiques), une division du travail, des parcours dans la carrière, des interactions au travail ou encore des esthétiques. Pour étudier ces différentes dimensions du travail, des sociologues de l'équipe TIPO (Travail Institutions Professions Organisations) revisitent leurs terrains de recherche respectifs dans divers mondes du travail (secteur public ou privé, industrie, artisanat, etc.). Ils sont accompagnés par le photographe David Desaleux, qui pose son propre regard sur les vêtements au travail, tels qu'ils sont en usage dans le milieu professionnel considéré. L'approche juridique associée intervient ultérieurement, afin de cerner les effets des aspects normatifs et institutionnels du travail. La subordination dans le cadre d'une relation de travail induit des obligations ou des interdictions pouvant aussi porter sur l'habillement ou la tenue vestimentaire sur le lieu de travail. Des jugements peuvent survenir pour régler les tensions possibles entre obligation légale, pression des employeurs et liberté des employés. Les échanges au sein de l'équipe (notamment sur nos épistémologies respectives) et les modes de collaboration en cours rendent visibles les frontières entre les différentes disciplines, mais aussi celles plus ténues entre les différentes sociologies qui renvoient au pluralisme méthodologique et théorique, présent au sein de l'équipe TIPO elle-même. Nous présenterons la méthode élaborée pour que s'opère le croisement des trois regards, sociologique, juridique et photographique. Elle se veut réflexive, documentée et place le photographe et ses productions au centre des échanges. Les images deviennent des objets intermédiaires, servant d'« ouvroirs » de frontières disciplinaires. Devant ces images, plutôt que de les prendre pour preuves ou vérités, l'équipe se demande « à quelle(s) questions(s) [ces photographies] pourraient répondre » (Becker, 2007 : 35). La technique de photo élicitation (Collier et Collier, 1967) opère donc ici non pas sur le binôme enquêteur/enquêté, mais au sein du consortium de recherche, et ce pour parvenir à un discours commun augmenté sur les vêtements au travail, et qui se déploiera dans des écrits et sous forme d'exposition.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 4, salle B comme Boundaries)

Globalisation, frontières et entreprises à risques industriels majeurs

Michèle Dupré (Centre max Weber)

Résumé : Ma communication sera liée à la recherche menée depuis 2004 dans la chimie de spécialité avec Jean-Christophe Le Coze de l'Inéris. Situées sur le territoire national, les cinq entreprises, étudiées longuement par un travail ethnographique long et minutieux, sont confrontées à actions, des réglementations, voire des événements induits par la globalisation. Cette dernière est marquée à un niveau macro par le développement du numérique, l'intensification des flux commerciaux de par le monde et le rôle croissant de la finance. Cependant, ce qui nous intéressera dans cette communication, ce sont les effets au niveau micro de ces éléments caractéristiques de la globalisation au sens large. Les entreprises en question sont insérées en tant que filiales de groupes agissant à l'international dans des réseaux dont les caractéristiques diffèrent, mais qui impliquent des interactions entre des entités qui ne sont pas forcément situées dans le même espace national. On peut songer par exemple à la question de la réglementation des industries à risques qui s'est déployée de diverses manières dans les espaces nationaux. Il découle de ce seul élément un pluralisme normatif avec lequel les entreprises vont jouer selon les situations, activant de manière chaque fois spécifique la notion de frontières : frontières entre les diverses réglementations, entre les diverses entités productives d'un groupe etc.... On ouvrira alors quelques réflexions sur l'impact de ce jeu autour des frontières sur la prévention des risques industriels majeurs. On s'appuiera pour avancer dans l'argumentation sur la littérature sur la sécurité industrielle, sur les risques et même celle, encore rare, croisant sociologie des risques et globalisation, à l'instar d'Ulrich Beck. Dans son ouvrage *Weltrisikogesellschaft* (2008) l'auteur se centre sur l'intrication entre la société du risque et la cosmopolitisation qui découle de la globalisation. Au début de l'ouvrage, il rappelle d'une part que la société industrielle ne souffre pas de ses échecs, mais de ses succès et d'autre part que les risques technologiques sont le produit de la main et de la tête de l'homme : «Les risques qui découlent des grandes technologies industrielles, sont le résultat de décisions conscientes, décisions prises d'une part dans le cadre d'organisations privées et/ou étatiques pour réaliser des avantages économiques et saisir les chances afférentes, et d'autre part sur la base d'un calcul dans lequel les dangers ne valent que comme face sombre du progrès. » (2008, p.57).

Atelier : Management (Session 4, salle E comme Encadrement)

Fabrique des inégalités et négociation collective en entreprise (France, Australie, Canada, Danemark)

Camille Dupuy (U. Rouen Normandie), Élodie Béthoux (ENS Paris-Saclay), Patrice Jalette (U. Montréal)

Résumé : Dans un contexte de croissance des inégalités dans le monde du travail, la présence de syndicats et de négociations collectives au niveau de l'entreprise constitue généralement un facteur permettant de les éviter. Pourtant, dans certains cas, la négociation collective conduit à la mise en place d'inégalités de traitement – situations dans lesquelles un groupe de travailleur.se connaît des conditions de travail et ou d'emploi différentes de celles d'un autre groupe exerçant la même activité de travail pour le/la même employeur.se, sans que ces inégalités ne soient liées à des discriminations. Il se crée ainsi une frontière entre les travailleur.se, à la fois symbolique, matérielle et réglementaire. Nous avons enquêté sur ces situations dans des entreprises de quatre pays (deux européens, deux extra-européens) aux configurations variées (en termes de syndicalisation, de (dé)centralisation des systèmes de relations professionnelles, de situation d'emploi, etc.) : France, Australie, Canada et Danemark, de manière à comprendre comment la négociation collective permet de créer, maintenir, réduire ou éviter les inégalités de traitement. Nous avons conduit une centaine d'entretiens, avec des représentants des employeur.se et des salarié.es, au niveau des confédérations nationales, sectorielles et dans des entreprises. Nous rendrons compte de cette enquête, à partir de cas d'entreprises dans lesquelles existent des inégalités de traitement, fondées sur la date d'embauche ou sur le statut d'emploi, comme entre fonctionnaires et salarié.es de droit privé dans les anciennes entreprises publiques en France. À partir d'exemples concrets issus des quatre pays, nous présenterons le cadre d'analyse qui émerge de la confrontation de ces cas en croisant la situation initiale (homogénéité ou hétérogénéité des conditions d'emploi et de travail) et le rôle de la négociation collective dans la dynamique des inégalités observée (conforter ou lutter contre les inégalités).

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 4, salle G comme Grèves)

Qui sont les « soignants » ? Les frontières du travail d'aide et de soutien aux personnes âgées

François-Xavier Devetter (Université de Lille), Annie Dussuet (Université de Nantes), Clémence Ledoux (Université de Nantes)

Résumé : La crise sanitaire du printemps 2020 a mis en lumière le rôle social majeur d'une catégorie de travailleur.e.s particulièrement indispensables, désignés par les médias sous le terme flou de « soignants ». Cette terminologie se réfère dans l'imaginaire commun au monde de la santé. Mais le « soin » recouvre en français une frontière loin d'être uniquement symbolique, entre ceux dont le travail a pour objet la guérison, et ceux, ou plus souvent celles, qui œuvrent au quotidien pour entretenir la santé. Cette communication propose d'analyser cette frontière et quelques-unes de ses conséquences en termes de conditions de travail et d'emploi, en prenant l'exemple du travail d'aide et de soutien apporté en France aux personnes âgées en perte d'autonomie, à partir de deux types de données, quantitatives et qualitatives. D'une part, on utilisera des statistiques issues de l'enquête sur les Risques Psycho-Sociaux de la DARES, et en focalisant sur les métiers dits « peu qualifiés » dans les Ehpad et l'aide à domicile, on dégagera d'abord les facteurs associés au fait de se définir comme « soignant », ou comme « affectés à une fonction d'entretien ou de nettoyage », lorsque l'on travaille dans le médico-social ; on montrera ensuite les effets de cette frontière en soulignant les différences de conditions de travail et d'emploi entre des salariées effectuant fondamentalement les mêmes tâches auprès des personnes âgées, suivant qu'elles exercent au domicile de ces personnes ou en établissement. On mettra ainsi en évidence l'importance du lieu du travail d'aide pour comprendre sa délimitation. D'autre part, on s'intéressera à la construction de cette frontière à travers une enquête de terrain portant sur l'analyse des modalités d'instruction des demandes d'APA (Allocation Personnalisée pour l'Autonomie), menée dans un département de l'Ouest de la France. En effet, en évaluant l'éligibilité, puis en construisant un « plan d'aide personnalisé », les agent.e.s des Conseils départementaux élaborent une définition des cadres du travail réalisé par d'autres. On verra ainsi que, pour elles et eux, ce travail financé par l'APA correspond à un « travail d'aide », différent du travail de soin, ressortissant clairement à l'ordre sanitaire et dont les limites semblent indiscutables. Au contraire, les frontières du « travail d'aide » sont objet de négociations, plusieurs principes de justice étant mobilisés pour définir la part devant être prise en charge par l'argent public. Les agent.e.s participent ainsi à l'élaboration d'une frontière entre le travail correspondant à des besoins « vitaux », et celui, répondant à des besoins « sociaux », le plus souvent exclu des plans d'aide, et laissé à la charge des « proches aidant.e.s ».

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 5, salle H comme Health)

L'épais brouillard identitaire chez les ouvrières agricoles du sud marocain

Jaouad El Kaissouni (EHESS)

Résumé : L'objet de la présente communication est de faire état de ce que le travail fait aux ouvrières agricoles dans des fermes du sud marocain. Les premiers résultats de notre recherche doctorale, mobilisant la technique de l'entretien semi-directif auprès de 300 individus, convergent à souligner que les frontières entre vie familiale et vie professionnelle brouillent significativement le rapport au travail et à l'emploi des jeunes femmes à la recherche d'une émancipation laborieuse. Il en découle que les frontières symboliques dénotant le hiatus entre les marqueurs de la féminités dans le contexte du patriarcat (la femme au foyer docile vis-à-vis de son mari) et une femme disposant de son salaire et porteuse de projets émancipateur, connaissent désormais un épais brouillard. Lequel se traduit par la transgression des valeurs assignées aux deux "genres" dans le contexte traditionnel de la ruralité marocaine. C'est ce dont la présente communication traitera à la lueur d'un terrain aussi opaque et prometteur.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 2, salle C comme Concepts)

Éducateurs et surveillants en Établissement pénitentiaire pour mineurs : segmentation et négociation du travail

Léo Farcy-Callon (Université Rennes 2)

Résumé : Cette communication présente les résultats d'une enquête ethnographique menée au sein d'un Établissement pénitentiaire pour mineurs (EPM), un lieu d'enfermement adapté aux publics mineurs et offrant une opportunité de réinsertion sociale. La consultation de documentation, la poursuite d'une série d'observations et d'entretiens individuels constituent les principales sources de données empiriques. Les EPM sont le théâtre d'une collaboration entre la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) et l'Administration pénitentiaire (AP), deux institutions publiques auparavant isolées l'une de l'autre. À présent, des éducateurs de l'État et de surveillants pénitentiaires travaillent ensemble dans le cadre d'un « binôme éducateur/surveillant », comme il est nommé dans les établissements, consistant en la présence des deux agents dans les unités de vie où les mineurs sont détenus. Comment s'organise le travail entre ces agents ? Les résultats de l'enquête révèlent que la division du travail (Abbott, 1988) apparaît comme le produit à la fois d'une logique de segmentation professionnelle et de négociations du travail. En détention, chaque administration porte un segment (Bucher, Strauss, 1961) de l'action qui lui est propre, auquel sont attachés des idéologies, des principes d'action et des valeurs morales. Les surveillants ont pour fonction d'assurer la sécurité intra-muros. De manière générale, on peut observer une certaine homogénéité au sein du collectif, notamment permise par la présence de syndicats (Chauvenet et al., 1994). L'équipe de la PJJ est, quant à elle, responsable de l'accompagnement des mineurs entre les murs. Les éducateurs partagent une vision commune de leurs fonctions et se positionnent en continuité avec un modèle institutionnel historique (Sallée, 2016). Au-delà des logiques de segments professionnels, des organisations locales sont cependant observables. Des arrangements locaux, spécifiquement entre les éducateurs et les surveillants, s'établissent en détention. Ces fonctionnements témoignent d'un versant informel du travail, se construisant spécifiquement dans les unités de vie sur le modèle d'un ordre négocié (Strauss, 1991). Ces processus peuvent avoir une incidence sur la division du travail, influencer les considérations morales des agents et in fine, leurs pratiques. Ils peuvent bousculer la division du travail et redéfinir les contours des territoires professionnels.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 2, salle S comme Social)

L'IA au travail : tensions à la frontière

Yann Ferguson (Icam)

Résumé : L'intelligence artificielle (IA) connaît actuellement un « momentum » grâce aux progrès d'une branche longuement délaissée, l'IA empirique. Considérant son projet initial d'automatisation de tâches cognitives, de profonds bouleversements dans le travail sont anticipés : disparition de catégories d'emplois, gains de productivité, algocratie, polarisation des travailleurs ou réhumanisation du travail. Notre communication analyse le travail spéculatif de chercheurs, d'agences, de commissions parlementaires, de missions ministérielles, etc., qui entreprend de prédire les effets de l'intégration des techniques d'IA dans le travail. Ce corpus sera appréhendé au prisme de « tensions » observées à la « frontière » de l'humain et de l'IA en mobilisant un cadre interdisciplinaire alliant l'ergonomie cognitive, la sociologie du travail, l'anthropologie et la psychologie des techniques. Se révèle d'abord la fragilité conceptuelle des « goulets d'étranglements à la frontière technologique » (1) qui, dans la littérature étudiée, forgent des indicateurs de substituabilité en fonction de l'importance des intelligences créatives, relationnelles, et proprioceptives dans l'exercice d'une activité. Ces indicateurs mesurent le niveau de routinisation d'une activité, considérée comme significative de son potentiel d'automatisation. Si ces indicateurs sont globalement partagés, l'éventail des estimations est très large et dépend beaucoup du clivage techno-optimiste/techno-pessimiste. A la fragilité de la « frontière technologique » s'ajoute l'occultation de la « frontière ergonomique » (2). Autrement dit, l'analyse intègre peu des mécanismes connus d'écart entre le travail prescrit et le travail réel, de différence entre la connaissance explicite et connaissance tacite et de relations humain-machine. Elle se réduit largement à assimiler les gains de productivité à l'automatisation du travail prescrit en négligeant l'ingéniosité compensatoire mobilisée par les sujets. Or, celle-ci s'oriente de plus en plus sur les outils de travail que sur le travail lui-même, dont les travailleurs sont éloignés. Considérer ces mécanismes permet de dégager des principes de « civilisation de la frontière » (3) qui ouvriraient la voie à l'augmentation des organisations et des travailleurs. Cela implique de repenser l'objectif initial d'automatisation et de remplacement de l'IA et de l'associer aux deux autres projets d'intelligence numérique : l'intelligence augmentée (projet d'émancipation par l'ordinateur personnel) et l'intelligence distribuée (projet de collaboration généralisée par internet). La réunion des trois intelligences du numérique conduit à envisager la relation humain-IA en termes de partenariat et de système sociotechnique plutôt qu'en termes de frontière, qui contient des principes d'inclusion et d'exclusion, de division et d'opposition. Cette réorientation du projet originel de l'IA, de l'automatisation du travail vers l'augmentation de son collectif, faciliterait l'acceptabilité et la crédibilité sociales de son projet scientifique, dont les applications se sont, à terme, toujours révélées décevantes.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 3, salle C comme Concepts)

La santé des créateurs d'entreprise, point de réfraction des mutations sociales

Marick Fèvre (Université de Nantes)

Résumé : Cette communication est fondée sur une recherche doctorale en cours ayant pour objet la création d'entreprise comme un processus producteur d'inégalités sociales médiées dans le rapport à la santé. Ne pas se fier à la part faible dans la population active des travailleurs indépendants, derrière apparaît un phénomène social en plein essor fortement encouragé par les politiques publiques alternant arguments du selfhelp libéral ou de justice sociale. Les « indépendants sont les témoins des transformations du travail » (Célérier et Le Minez), les créateurs d'entreprise en sont les infans, la diversité de leurs profils obérant leur capacité de mobilisation collective. Sur l'année 2019, 815 000 créations d'entreprises ont été enregistrées portant leur nombre à 3,7 millions depuis la création du dispositif d'auto entrepreneur en 2008. Au delà de l'attention cristallisée sur le capitalisme de plateforme (Abdelnour, Casilli, Abdelnour et Méda) qui incarne la zone grise entre salariat et non-salariat illustrée par la jurisprudence très récente de la Cour de cassation. Cette recherche établie en sociologie de la socialisation secondaire repose sur un matériau d'enquête composé d'observations dans les structures et espaces d'accompagnement à la création d'entreprise sur le territoire de Rennes Métropole permettant de réaliser des entretiens (60 prévus) de trajectoires individuelles. Les premiers résultats révèlent que pour les créateurs d'entreprise, leur santé qui est un marché concurrentiel féroce est directement corrélée à la santé financière de leur entreprise et couplée à des pratiques et des comportements de santé au carrefour de l'adhésion des individus aux normes hygiéniques et médicales dominantes et ajustement aux contraintes entrepreneuriales. Parmi lesquelles se distinguent des troubles du sommeil majeurs, un fort volume horaire hebdomadaire d'activité professionnelle, un sentiment de solitude prononcé, une fragile frontière entre vie professionnelle et vie personnelle renforcée par à une activité exercée à domicile. Leur couverture sociale dépend directement de leur capacité budgétaire et leur choix stratégique d'y consacrer une partie de leur revenu disponible, à souscrire une assurance complémentaire privée. Dans ce parcours entrepreneurial exigeant, les éthos et habitus entrepreneuriaux constituent le façonnage du « métier » de créateur d'entreprise composé lui-même autour de plusieurs sous métiers pourtant indispensables à la survie de l'entreprise : comptable, commercial, expert de la relation client, négociateur avec ses fournisseurs, communicant/marketeur/concepteur de site internet. C'est par l'intermédiaire de cet outil numérique que sera évalué le créateur d'entreprise par ses clients.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 4, salle H comme Health)

Les start-up, des entreprises sans frontières ? Leviers de l'engagement au travail dans ces entreprises du numérique

Marion Flecher (Université Paris Dauphine)

Résumé : Dans le cadre de ma thèse, qui porte sur le monde des start-up, je me suis intéressée aux modes de création et d'organisation de ces entreprises aux frontières floues, en France et aux Etats-Unis. Nées dans le bassin technologique de la Silicon Valley, en Californie, les start-up ont porté avec elles de nouveaux idéaux d'organisation du travail : plus horizontales, ces entreprises laisseraient davantage de liberté et d'autonomie au travail de ses salariés, et reposeraient sur des formes renouvelées d'organisation et de contrôle du travail. Souvent rêvées par de jeunes ingénieurs en quête d'un cadre de travail plus flexible, mais également imitées par des entreprises classiques cherchant à renouveler leur modèle organisationnel, ces entreprises constituent un objet particulièrement heuristique pour mettre au jour les recompositions en cours dans le monde du travail. En nous appuyant sur deux enquêtes ethnographiques menées par observation participante, pendant plusieurs mois, dans deux start-up parisiennes situées à des stades de développement différents, des entretiens biographiques semi-directifs menés avec 80 entrepreneurs et 70 employés de start-up, ainsi que sur un terrain d'enquête mené pendant trois mois dans la Silicon Valley au sein du monde du start-up, nous chercherons à mettre en évidence les leviers de l'engagement au travail des salariés à l'oeuvre dans ces entreprises. Comment parviennent-elles à mettre au travail leurs salariés ? Comment viennent-elles renouveler les pratiques de travail ? Nous verrons que ces entreprises brouillent complètement les frontières, à la fois spatiales - entre les lieux de travail -, mais également temporelles - entre le temps de travail et le temps hors travail - ou encore symboliques, entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques. En créant le cadre de relations de travail affectives, en déployant des outils de gestion numériques qui brouillent les frontières spatio-temporelles entre les sphère professionnelles et personnelles, et en développant des modes de contrôle, d'encadrement et d'évaluation des salariés moins formels, nous verrons que ces organisations viennent complètement bouleverser le cadre traditionnel de l'entreprise et renouvellent les modes d'engagement de la main d'oeuvre.

Atelier : Management (Session 3, salle E comme Encadrement)

Des représentants sans représentés ou comment fabriquer la paix sociale en l'absence de conflit : les paradoxes de la convention collective nationale du sport

Sébastien Fleuriel (CENS / Université de Nantes)

Résumé : Au tournant des années 2000, le domaine du sport se mue en branche professionnelle à part entière dotée d'une convention collective, la convention collective nationale du sport (CCNS), venant encadrer l'ensemble des activités de travail des salariés du secteur. La CCNS concerne plus de 80 000 salariés sur un marché du travail sportif qui compte près de 300 000 emplois (aussi bien directs qu'induits). En tant qu'elle est reconnue par les services du ministère du Travail et de l'emploi, la CCNS s'applique obligatoirement depuis 2005 à toutes les entreprises du secteur comprenant des emplois salariés. Il y aurait tout lieu de se féliciter de l'existence même de la CCNS en tant qu'elle fournit un cadre juridique stable aux salariés du secteur et à leurs employeurs et en régle les relations de travail. Pourtant, ces constats ne sauraient être suffisants. L'histoire et la sociologie du travail rappellent en effet que les accords collectifs les plus marquants ont souvent été obtenus sous la mobilisation et la pression parfois très rudes des salariés où l'ordre négocié succède à l'expression d'un rapport de force entre salariés et employeurs. Ce n'est clairement pas le cas de la CCNS qui participe d'un tout autre modèle de constitution, conçu dans les années 1980 autour d'une doctrine politique réformatrice du monde travail stigmatisant le conflit et la lutte sociale et valorisant le dialogue social comme forme moderne et souhaitable de régulation des relations professionnelles. La CCNS naît en effet d'une injonction de l'Etat et s'est imposée autoritairement depuis le haut vers le bas auprès de salariés du domaine sportif qui n'ont pratiquement jamais exprimé ni même revendiqué de quelconques attentes en matière d'acquis sociaux au travail. Comment les organisations de salariés et d'employeurs ont-elles alors appréhendé leur rôle de représentants en l'absence de véritables représentés, c'est-à-dire sans pouvoir s'appuyer sur l'expression de collectifs constitués et effectivement revendicatifs ? Notre enquête ethnographique qui observe les négociations de la branche depuis 2012 auprès des organisations syndicales et patronales tente d'apporter des réponses à ces questions et de montrer les paradoxes d'une convention collective fabriquée à rebours de toute mobilisation revendicatrice des salariés.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 2, salle G comme Grèves)

Frontières idéologiques et recompositions professionnelles autour de la conception du soin dans la psychiatrie publique française

Elsa Forner (EHESP/CERIES), Nadia Garnoussi (CERIES)

Résumé : Le passage de la psychiatrie à la santé mentale et l'essor des politiques publiques en faveur de cette dernière, en Europe et en France, ont profondément modifié les conceptions professionnelles et profanes des troubles mentaux ainsi que les pratiques de soin depuis une dizaine d'années. Dans un contexte fortement marqué par la demande d'évaluation de la part d'acteurs de la santé publique et la montée en puissance de la médecine des preuves, ces transformations s'accompagnent de la généralisation d'outils et de techniques évalués – à l'instar des thérapies cognitives et comportementales (TCC) et de l'éducation thérapeutique. D'une part, c'est la persistance d'un modèle – en perte de vitesse – issu de l'après seconde guerre mondiale, la « psychothérapie institutionnelle », plaçant au centre du dispositif de soin la singularité psychique du patient, qui semble caractériser les pratiques et l'esprit du soin d'une partie des soignants dans les institutions. D'autre part, on constate l'émergence progressive d'un nouveau modèle dit « capacitaire », la « réhabilitation psycho-sociale », compatible avec la médecine des preuves, mettant au centre la mobilisation des ressources pratiques des patients et le recours à des thérapies ciblées centrées sur la réhabilitation et le retour à l'autonomie des patients. Ces deux paradigmes, emblématiques de deux époques et de manières de faire distinctes constituent un enjeu particulièrement important dans les recompositions professionnelles actuelles à l'œuvre et redessinent de nouvelles lignes de fractures et de nouvelles frontières entre professionnels. Cette communication s'appuie sur une enquête par entretiens et observations menée dans une dizaine de centres hospitaliers au cours de l'année 2019-2020. Après avoir présenté les deux conceptions du soin en psychiatrie, qui incarnent deux paradigmes du soin et deux époques, nous verrons comment les professionnels du soin en santé mentale, en particulier les psychologues, envisagent le soin dans les recompositions de la psychiatrie, et défendent des formes de singularité et de savoir-faire difficilement évaluables par les standards de la médecine classique ou solubles dans les canons de l'intervention sociale. L'enquête montre que face à cette montée des catégorisations et de l'évaluation, d'une part, et à la visée éducative de ce dispositif d'autre part, les professionnels de santé mentale, en premier lieu les psychologues, s'ils prônent une plus grande ouverture des outils et des orientations thérapeutiques mobilisés dans l'intérêt du patient, réaffirment leur expertise relationnelle comme savoir « ésotérique ». Leur capacité à créer une « relation de soin » thérapeutique avec le patient, version épurée du « sens clinique » de leurs aînés, ciment de leur métier, résisterait aux impératifs d'évaluation et de quantification de la psychiatrie, tout comme à l'imposition de techniques thérapeutiques trop standardisées.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 2, salle H comme Health)

Mobiles comme le flux. Quand les ouvriers de la logistique sortent de l'entrepôt

David Gaborieau (CNAM)

Résumé : Dans un secteur où le syndicalisme est peu structuré, la construction d'une citoyenneté industrielle peut passer par une sortie de lieu de travail. C'est la trajectoire empruntée par les ouvriers du groupe GEODIS, multinationale du transport et de la logistique, travaillant dans l'entrepôt de Gennevilliers. Leur section syndicale est représentative des difficultés à construire un syndicalisme traditionnel dans les plateformes logistiques. Les syndicalistes de l'entrepôt se confrontent à la fermeture du dialogue sociale et à des formes de répression sophistiquées. Lorsqu'ils se mettent en grève, l'industrie de la circulation à laquelle ils appartiennent utilise le détournement des flux de colis pour invisibiliser ces formes d'actions. Depuis 2016, les militants de l'entrepôt ont donc entrepris une démarche consistant à sortir du lieu de travail pour porter le conflit à une autre échelle. En se confrontant à leur fédération lors du mouvement contre la Loi Travail, en rejoignant les cheminots lors du mouvement contre la « casse du rail » en 2018, en soutenant des étudiants mobilisés contre la sélection la même année, puis en participant très activement au mouvement des Gilets Jaunes, ils questionnent les frontières et les modes de la citoyenneté industrielle. Les matériaux sur lesquels s'appuient cette proposition sont issus d'un travail de recherche mené dans le cadre d'une thèse, puis du projet ANR WORKLOG, ainsi que de la participation à un collectif d'enquête militante en région parisienne.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 4, salle C comme Concepts)

Las Universidades ante a las nuevas hibridaciones entre ciencia e industria

Jorge García-López (Universidad de Castilla La Mancha)

Résumé : La propuesta de comunicación arranca de la constatación (mediante una revisión sistemática de varios resultados recientes de la investigación internacional) de un nuevo dinamismo de las relaciones entre ciencia e industria caracterizado por la disolución de las antiguas cualificaciones, la inestabilidad de las condiciones de empleo y la emergencia de nuevos espacios de movilidad profesionales transnacionales. En dicho dinamismo es la omnipresencia de la experimentación ("innovación") la que está marcando una nueva fase en la relación recíproca entre la ciencia y la industria : una condicionada por la prevalencia del control, la programación y la coordinación, esto es, el trabajo sobre signos, en los procesos productivos. En este sentido, si la distinción entre técnica (específica) y ciencia (general) resulta cada vez más difícil de sostener, merced a su integración progresiva en un mismo lenguaje común ("información"), ¿resulta justificable la asignación unilateral de ambos tipos de saberes a uno (empresas) u otro (administración pública) espacio institucional? La asimilación del conocimiento "científico" con el modelo humboldtiano de enseñanza superior (que defienden las perspectivas críticas del "capitalismo académico"), ¿se puede sostener más allá de la asunción acrítica del propio régimen de justificación de dicho modelo? Más generalmente aún, de mantener ese esquema, ¿cómo dar cuenta de las actuales transformaciones del salariado?

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 5, salle C comme Concepts)

Masculinités managériales dans la distribution low-cost de bricolage. Des performances de classe et de genre au cœur de l'exercice hiérarchique

Cyrine Gardes (EHESS)

Résumé : La distribution low-cost se caractérise par des prix bas, de faibles marges, des magasins de taille réduite, une gamme et un choix comprimé, un service minimaliste, un moindre recours à la publicité... autant d'innovations commerciales qui ont bouleversé la conception classique du commerce. Elle recompose également le travail dans les magasins : polyvalence et réduction des effectifs se mettent au service de la réduction des coûts. Enfin, le low-cost accentue la dimension genrée des organisations. Bricostock, enseigne de bricolage low-cost au cœur de l'étude, a le taux de féminisation le plus faible du secteur pour la vente, 17 % de vendeuses contre 24 à 27 % dans les enseignes classiques (au sens de non-low-cost). Cette communication s'appuie sur une enquête ethnographique (observation à couvert) d'une durée de 7 mois dans 2 magasins de l'enseigne low-cost de bricolage Bricostock, ainsi que sur 61 entretiens. Nous nous intéresserons aux cadres commerciaux, premier niveau de cadre au sein des magasins et en contact direct avec les subordonné.e.s. Tou.te.s sont d'origine populaire, en ascension sociale, et sur nos deux terrains, ils sont en grande majorité des hommes (1 seule femme cadre commerciale). En quoi l'exercice hiérarchique peut-il être le lieu de performances conjuguées de classe et de genre ? Nous illustrerons par l'empirie le concept de « masculinités managériales ». Nous montrerons d'abord que celles-ci se construisent dans l'articulation avec certains aspects du travail. Les discours se structurent autour d'un rapport conquérant aux objectifs chiffrés, d'une rhétorique du challenge, conjugués à des registres carriéristes, sur leurs ambitions professionnelles ou leur rôle de male bread-winner au sein de la famille. Ces cadres valorisent également l'endurance physique et le travail « sur le terrain », aux côtés des subalternes. Nous montrerons ensuite comment ces masculinités managériales se construisent dans l'interaction avec d'autres salarié.e.s présent.e.s en magasin. Ces cadres organisent les activités des vendeuses et vendeurs suivant une division sexuée du travail fondée par nature. Ils adoptent un style hiérarchique autoritaire et paternaliste envers ces subordonné.e.s (ce dont mon expérience de terrain pourra témoigner). Les cadres se distinguent également avec force des autres cadres, comme celles en charge de caisse. Toutes femmes, elles sont parfois reléguées par les cadres commerciaux et adoptent un style hiérarchique davantage fondé sur la proximité.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 4, salle D comme Discriminations)

La numérisation du politique dans la formation professionnelle continue : vers une quantification prédictive ? Le projet Agora

Edine Gassert (LISE CNAM-CNRS)

Résumé : Depuis ces dernières années, la formation professionnelle continue connaît un bouleversement de ses frontières et de ses systèmes de référence en se rapprochant d'autres champs professionnels (accompagnement, orientation) dans une perspective de décroisement des « cultures d'actions » (Barbier, Wittorski, 2015) au profit des politiques de l'emploi. Ce mouvement s'accompagne de l'émergence d'un « état évaluateur » (Paradeise, 2009) qui, à travers la rhétorique de la performance, tend à prescrire un contrôle de l'action publique, aboutissant in fine à la réduction de l'autonomie des acteurs associés à la mise en œuvre, à savoir les régions et les partenaires sociaux. Cette contribution explore les formes de ce contrôle à travers le cas de la mise en place d'un « système du chiffre gestionnaire » (Ogien, 2013) dont l'ambition est la rénovation des systèmes d'information existants. Depuis ces dernières années, la formation professionnelle continue connaît un bouleversement de ses frontières et de ses systèmes de référence en se rapprochant d'autres champs professionnels (accompagnement, orientation) dans une perspective de décroisement des « cultures d'actions » (Barbier, Wittorski, 2015) au profit des politiques de l'emploi. Ce mouvement s'accompagne de l'émergence d'un « état évaluateur » (Paradeise, 2009) qui, à travers la rhétorique de la performance, tend à prescrire un contrôle de l'action publique, aboutissant in fine à la réduction de l'autonomie des acteurs associés à la mise en œuvre, à savoir les régions et les partenaires sociaux. Cette contribution explore les formes de ce contrôle à travers le cas de la mise en place d'un « système du chiffre gestionnaire » (Ogien, 2013) dont l'ambition est la rénovation des systèmes d'information existants. La première partie de notre exposé est descriptive et mobilise un ensemble de textes (lois, réglementations, littérature grise, rapports d'inspection, presse spécialisée, etc.). Elle présente le projet Agora qui s'appréhende comme « une plateforme centrale d'échanges d'informations normées entre acteurs » (Igas, 2017 : 7). La seconde partie est analytique et repose sur l'exploitation d'entretiens semi-directifs réalisés auprès des acteurs du quadripartisme (Etat, partenaires sociaux, régions). Sur la base de ce matériau, nous explicitons le travail de catégorisation qui vise à l'édification d'un langage commun et au décroisement des systèmes d'information des financeurs et opérateurs de formation. La troisième partie est interprétative et interroge les conséquences de cette « numérisation du politique » (Ogien, 2020). Si, dans sa phase actuelle de mise en œuvre, le « hub » de la formation professionnelle se présente comme une solution encore modeste dans l'édification de normes partagées, l'analyse prédictive des données demeure une compétence forte de l'Etat et de ses administrations (Dares, Dgefp). Cette maîtrise accompagne la reprise en main de la régulation du système par l'acteur public, dont la réforme du 5 septembre 2018 a marqué l'aboutissement.

Atelier : Management (Session 2, salle E comme Encadrement)

Loin du service public : convergence de trajectoires sociales des femmes enceintes et de professionnel·les de la périnatalité

Maud Gelly (CRESPPA-CSU), Paula Cristofalo (EHESP), Clélia Gasquet-Blanchard (EHESP)

Résumé : Les travaux sur les inégalités sociales de santé, bien qu'ils s'inscrivent (trop) rarement dans une sociologie des classes sociales (Gelly, Pitti, 2016), portent en général sur la santé des classes populaires, laissant dans l'ombre ce que la santé des classes supérieures dit aussi du système des inégalités. De plus, à l'exception des recherches de Luc Boltanski (1971) et Pierre Aïach (2004), ces recherches étudient des pratiques de santé sans mobiliser dans l'analyse la structure des types de capitaux détenus par les agents qui les mettent en œuvre. Or l'analyse de la structure des capitaux permet de saisir les effets éventuellement non convergents des capitaux économiques et culturels sur les pratiques de santé, que celles-ci soit le fait des usager·es ou, suivant l'approche dispositionnelle des pratiques professionnelles défendue par David Pichonnaz et Kevin Toffel (2018), des professionnel·les. Menée par trois chercheuses en sciences sociales (sociologues et géographe) dans quatre maternités franciliennes choisies pour leur taille, leur appartenance diverse aux secteurs public et privé et pour leur situation géographique dans des quartiers bourgeois, populaires ou socialement plus mixtes, le projet TRASOPER (Trajectoires et Rapports Sociaux en PERinatalité) s'appuie sur une enquête de méthodologie mixte (par entretiens, observation et questionnaire) et cherche à saisir les principes de structuration du champ de la périnatalité et les effets des rapports sociaux sur les pratiques de santé. Notre communication mobilise le matériau qualitatif recueilli dans une maternité privée d'une commune bourgeoise de banlieue parisienne (33 entretiens avec des usagères), et dans une maternité privée d'un établissement de santé privé d'intérêt collectif (ESPIC) situé dans un arrondissement parisien caractérisé par une relative mixité sociale (32 entretiens avec des usagères et 23 entretiens avec des professionnel·les). Nous montrerons que : 1) ces deux maternités accueillent des femmes appartenant aux classes dominantes, relativement plus dotées en capitaux économiques pour la première maternité, et relativement plus dotées en capitaux culturels pour la seconde ; 2) chacune de ces deux maternités est caractérisée par la relative proximité des positions sociales entre femmes et professionnel·les ; 3) cette proximité des positions sociales rend compte de la dimension distinctive des pratiques observées et de la similarité des logiques de choix de ces maternités par les femmes et les professionnel·les, mais aussi d'une expérience enchantée de la relation thérapeutique.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 1, salle D comme Discriminations)

Les frontières entre le monde du travail et les autres sphères de la reproduction sociale : une perspective du bas et "du Sud" (milieux populaires brésiliens)

Isabel Georges (IRD-Institut de recherche pour le développement- Développement et sociétés), Tarcísio Araújo Filho (UFSCar-Université fédérale de São Carlos, Brésil)

Résumé : Nous proposons dans ce texte une discussion de différentes conceptions de « l'entrepreneuriat de soi » de femmes de milieux populaires urbains brésiliens (São Paulo et Belo Horizonte). Celles-ci sont des manières qu'elles rencontrent pour faire face à l'adversité et l'insécurité permanente. Le travail indépendant devient plausible non seulement comme horizon d'ascension sociale, lorsqu'elles risquent de créer de petites entreprises ; mais elles ont également recours à des métiers "autonomes" à faible revenu (commerce de rue et couture) comme moyen de faire face à l'adversité. Même sans nécessairement s'identifier aux métiers qu'elles exercent de manière potentiellement permanente, c'est-à-dire récurrente en cas de besoin, c'est la connaissance pratique, en termes de savoir-faire acquis depuis l'enfance, qui fonctionne comme un moyen de les soutenir, leur permettant de rester économiquement "actives" même pendant des périodes difficiles. Cette double fonction du travail indépendant des femmes permet d'intégrer des débouchés pour d'autres dimensions fondamentales, telles que la santé ou le logement, dans l'agenda du genre féminin de la reproduction de la vie du groupe familial, en plus du travail. À la différence des hommes, dont le point de vue est présent « en creux », ces femmes pauvres revendiquent une forme d'agence sur leur vie et celle de leur groupe familial, qui se situe à l'interface entre le monde du travail et les autres sphères de la reproduction sociale (santé, logement, etc.). Dans ce contexte, les politiques publiques se configurent comme une injonction contradictoire parmi d'autres. Au milieu de la réinvention permanente de leur vie, et de la réorganisation de ses différentes dimensions fondamentales (entre la vie et la mort), le parcours de leurs insertions professionnelles dans des secteurs classiques de l'économie populaire brésilienne, comme la vente à la sauvette, la couture à domicile, le travail domestique, etc. devient le fil conducteur pour comprendre les facettes peu éclairées de la notion d'"entrepreneuriat de soi" dans le contexte du capitalisme néolibéral exacerbé contemporain, tel qu'il s'expérimente par la population pauvre, dans un pays « du Sud », comme le Brésil. Dans ce pays marqué par l'inégalité structurelle, le rôle d'un retour toujours possible à l'activité qu'assument des activités comme la vente à la sauvette dans les trajectoires de ces femmes, est riche d'enseignements sur le caractère structurel du travail informel au sein du marché du travail brésilien dans son ensemble, qui gagne de nouveaux contours dans le contexte du capitalisme contemporain. Les trajectoires de vie mobilisées à des fins d'analyse font partie de deux corpus distincts de données de recherche, composés, outre les entretiens, par l'observation participants, les documents d'archives iconographiques, l'analyse documentaire, etc. La première recherche porte sur les politiques de santé et d'assistance dans la ville de São Paulo, et a été menée entre 2009 et 2014 ; la seconde, en cours depuis 2014, vise à comprendre l'univers du commerce de rue à Belo Horizonte et ses formes contemporaines de contrôle et de régulation.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 5, salle S comme Social)

Remodelage des frontières dans l'articulation des temps sociaux chez le PNC (personnel navigant commercial)

Anne Gillet (Cnam-Lise-CNRS), Diane-Gabrielle Tremblay (Téluq, Québec)

Résumé : Une recherche sur le travail du PNC présente un grand intérêt pour l'analyse des frontières temporelles. Ces travailleurs jouissent d'une flexibilité horaire peu commune, avec parfois la possibilité de choisir les vols à effectuer dans le mois. Cependant l'horaire de travail est parfois vécu comme très contraignant selon les situations familiales et personnelles vécues, et en fonction des compagnies, disposant (ou pas) de système de « bourses de choix de vol ». Ainsi, l'horaire flexible caractérisant le travail du PNC est tantôt décrit comme l'un des attraits principaux de cette profession, tantôt comme l'un de ses aspects les plus problématiques pour l'articulation des temps. Dans notre analyse, nous abordons les facteurs associés à ce paradoxe en décrivant les principales caractéristiques et subtilités de l'emploi du temps du PNC, et surtout les frontières fluides entre le temps professionnel d'une part, et le temps personnel et familial d'autre part. Nous montrons également qu'il existe des différences notables entre les compagnies aériennes dans la manière dont il est possible d'organiser son emploi du temps. Cette présentation s'inscrit dans l'analyse des temporalités sociales. Plusieurs recherches ont montré que les évolutions des temps de travail questionnent l'articulation des temps sociaux (De Terssac G., Tremblay D.-G., 2000; Lallement, 2003; Dubar, 2004; Thoemmes J., De Terssac G., 2006; Barrère-Maurisson M.-A., Tremblay D.-G., 2009; Dubar C., Thoemmes J., 2013; Tremblay D.-G., 2013, 2019; Tremblay D.-G., Soussi S. A., 2020). Nos analyses portent aussi sur les temps de travail, en particulier dans les questions des durées et de variabilité des horaires (Thoemmes, 2009, 2012), de diversification des temps de travail (Barrois, 2016; Barrois, Devetter, 2017). Rares sont les métiers comme celui de PNC dont l'activité de travail est autant éclatée, dans ses espaces, ses temps et ses rythmes. Nous détaillerons les brouillages des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle-familiale, leurs modalités et leurs causes, ainsi que les vécus de ces temporalités particulières par les PNC. Nous avons mené une recherche quantitative et qualitative. Un questionnaire en ligne a accueilli 2000 répondants PNC de compagnies aériennes du Canada et de 6 pays d'Europe (France, Allemagne, Pays-Bas, Italie, Espagne, Portugal); et nous avons réalisé 95 entretiens qualitatifs individuels approfondis auprès du PNC de France, du Canada et d'Allemagne.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 3, salle D comme Discriminations)

L'entreprise, nouvelle frontière des relations professionnelles ?

Claude Didry (CMH-CNRS), Denis Giordano (CMH-CNRS)

Résumé : Au-delà de la subordination du salarié associée couramment à l'organisation du travail, l'employeur « semble doté d'un étrange pouvoir : il peut se façonner à son gré ; il se donne la forme qui lui convient. Il peut se donner une forme sociétaire, mais il peut, ensuite, se scinder en plusieurs sociétés, se fondre dans une autre, transférer la charge de certains contrats de travail à une autre société... »¹ Accompagnant cette labilité de l'employeur, les réformes récentes du droit du travail visent une adaptation permanente de l'entreprise comme « structure » dont la pesanteur risque de grever la rentabilité des investissements. Pourtant, face à la succession des réformes tendant à limiter la supposée « rigidité » du droit du travail, le constat d'une stabilité – relative – de l'emploi dans l'entreprise conduit à envisager l'entreprise comme une collectivité de travail plus ou moins organisée. Comment, dans cette perspective, envisager les effets d'un droit de la négociation collective marqué par l'ambition législative de promouvoir la négociation d'entreprise, notamment sur les collectivités de travail que recoupe l'entreprise ? Dans le Code du travail, l'accord d'entreprise désigne « toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement. » (art. L2232-11). Face à cette ouverture de la notion d'entreprise elle-même, notre contribution envisagera l'entreprise tout à la fois comme employeur – doté de capacités stratégiques décisives dans la négociation – et éventuel périmètre d'application de l'accord, pouvant laisser une place spécifique à l'établissement ou être absorbée dans une logique de groupe industriel. Elle présentera pour cela quelques grandes lignes tirées du projet Enegoci², engagé dans le cadre du programme POST REPONSE 2017. Notre objectif est d'approfondir une première typologie élaborée à partir des données de REPONSE 17, en nous appuyant sur une synthèse exploratoire de monographies destinées à compléter cette première démarche quantitative. L'enjeu est, alors, de saisir la manière dont les pratiques de négociation contribuent à consolider différents types d'entreprises instituant des frontières et des formes d'organisation spécifiques entre collectivités de travail. Nous verrons enfin en quoi ces types d'entreprises, en fonction du caractère plus ou moins éloigné de l'employeur et des négociations qu'il engage, influencent les possibilités d'appropriation et de mobilisation des collectivités de travail face à la négociation collective.

1 . Antoine Lyon-Caen, « Retrouver l'entreprise ? », *Le Droit Ouvrier* n°776, mars 2013, p. 196. 2 . Enegoci (Entreprises en Négociations) recherche coordonnée par C. Didry, dans le cadre de l'appel à projet POST-REPONSE « Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles : post-enquêtes et exploitations secondaires » (2018-2020).

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 3, salle F comme Flexibilité)

Le loisir « à-côté » : brouillage des frontières entre le travail et le non-travail

Christophe Gobbé (Université Clermont Auvergne)

Résumé : Les classifications socioprofessionnelles reposent le plus souvent sur la profession : les PCS, en France, s'organisent selon une arborescence partant des professions regroupées en catégories, elles-mêmes réunies en groupes socioprofessionnels (Desrosières et Thévenot, 1992), et la nomenclature ESEG établie en 2016 par Eurostat relève d'une logique similaire (Penissat et Siblot, 2017). Ces classifications, malgré les critiques, servent d'étalon dans la plupart des enquêtes sociologiques permettant de situer socialement les individus. En les mettant en parallèle avec « l'espace des pratiques » (Bourdieu, 1979), on peut alors associer une position et un type de pratique. Par exemple, des études désormais classiques rapprochent des activités sportives (Clément, 1985) ou des « styles » (Pociello, 1983) et des publics spécifiques, identifiés par leur position socioprofessionnelle. Or, cette mise en relation peut être questionnée : Donnat et Tolilat (2003) ou Lahire (2008) ont insisté sur le caractère éclectique des pratiques culturelles ; on peut aussi interroger la place respective que les individus confèrent au travail et aux loisirs (Bernard, 2010 ; Gobbé, 2019). Bien que n'étant pas professionnels et n'en tirant quasiment aucun revenu, des ouvriers vivent parfois une passion et une vocation artistique ou sportive, et déploient, dans ces activités « annexes », une expérience, des savoirs et des compétences qui font d'eux des experts. Reconnus comme tels, couronnés éventuellement de titres et de distinctions, ils restent néanmoins, du strict point de vue de la classification socioprofessionnelle, en bas de l'échelle sociale. Dès lors, pour ces ouvriers artistes ou sportifs, ces loisirs « à-côté », pour paraphraser F. Weber (1989), constituent des « activités parasites » (Freidson, 1986) : essentielles pour ces individus, elles se « greffent », pour les nécessités de l'existence, à une activité professionnelle déclassée et contraignante. Cette communication, réalisée à partir d'entretiens, repose sur deux portraits d'ouvriers, l'un devenu maître d'arts martiaux et l'autre artiste peintre. Elle vise à montrer combien ces loisirs brouillent les frontières entre le travail et le non-travail et questionne le statut de ces « hommes pluriels » (Lahire, 2005) vivant une sorte d'ubiquité sociale : non valorisés dans le champ professionnel, ils jouissent d'un prestige certain dans leur activité annexe. Et c'est cet entre-deux qui les caractérise et qu'ils vivent, conscients de leur renom tout en éprouvant la frustration et la violence de ne s'être jamais totalement affranchis de leur identité professionnelle.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 4, salle T comme Temporalités)

Quand un loisir devient marchand. La mise au travail des individus sur Instagram

Joseph Godefroy (Laboratoire CENS, Université de Nantes)

Résumé : De récents travaux en sociologie se sont intéressés à des espaces numériques permettant la mise en relation entre consommateurs et travailleurs (Abdelnour et Méda, 2019). À l'écart de ces supports, le réseau social Instagram, plateforme non-marchande, accueille une mise au travail nouvelle. En portant un regard particulier sur les créateurs de contenus (dits « influenceurs ») spécialisés dans le fitness et l'alimentation, cette communication propose d'interroger les frontières du travail à l'heure du capitalisme des plateformes numériques. S'inscrivant dans la seconde déclinaison des JIST, notre propos entend éclairer la mise au travail d'amateurs investis dans le partage numérique d'une activité de loisir. Nous mettons alors en évidence la manière dont une entreprise peut s'appuyer sur un management convivial pour invisibiliser la relation de travail initiée et favoriser ainsi la diffusion de messages publicitaires discrets sur internet. Notre discours s'appuiera sur des matériaux empiriques récoltés dans le cadre d'une enquête conduite depuis 2017. La démarche de recherche adoptée combine plusieurs approches méthodologiques. Majoritairement composée d'entretiens conduits de manière semi-directive, l'enquête s'appuie également sur une analyse qualitative des contenus partagés sur Instagram par les individus rencontrés, sur l'observation et la participation à des événements mettant en scène les enquêtés et les entreprises qui les sponsorisent (Salon du Body Fitness, Salon des Vins et de la Gastronomie ou encore Salon de la Pâtisserie), sur des observations participantes effectuées lors de formations organisées et dirigées par Facebook et Instagram ; et enfin, sur l'étude quantitative de revenus perçus dans le cadre de certains partenariats. Ce travail empirique révèle alors un modèle capitaliste qui tend à imbriquer travail et loisir pour mobiliser une main d'œuvre jeune et encore peu expérimentée. Ici, c'est parce que ce « travail » est perçu comme un loisir que nos enquêtés ne se posent pas, au départ, la question de la rentabilité de leur activité. Alors que notre analyse laisse apparaître une mise au « travail », l'engagement, lui, demeure résolument volontaire et accompli en vertu d'affinités liées à une activité investie avant tout par passion (Flichy, 2010). Grâce à cela, les entreprises introduisent un message publicitaire dans une pratique investie jusqu'alors, loin d'une dimension mercantile. Tenant davantage d'un « travail gratuit » (Simonet, 2018) que d'une activité réellement rémunératrice, la pratique observée adopte progressivement de nouvelles normes impulsées par les entreprises et s'apparente in fine à un loisir devenu marchand. Notre travail souhaite ainsi contribuer aux réflexions actuelles et apporte une dimension nouvelle à la compréhension du concept de « loisir sérieux » défini par Robert Stebbins (2007) et plus récemment appliqué aux amatrices d'Etsy par Anne Jourdain (2018). Parler de cette activité comme d'un loisir devenu marchand permet de qualifier la manière dont une pratique de loisir, alors investie pour soi, peut devenir, sous la force d'une entreprise et non de la plateforme sur laquelle elle s'exprime, le lieu privilégié de prescriptions commerciales alors même que celles-ci ne sont pas initiées par celui ou celle qui les diffuse.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 4, salle F comme Flexibilité)

Le bilan de compétences, un dispositif de singularisation professionnelle ? De l'hétérogénéité professionnelle des praticiens du bilan de compétences à la valorisation d'une norme de singularité

Aurélie Gonnet (CNAM)

Résumé : Popularisé dès les années 1980, la notion de compétence s'est largement diffusée auprès des acteurs du marché du travail, notamment en matière de recrutement et de gestion des parcours professionnels (Monchatre, 2007). Elle repose sur l'idée que des savoirs, savoir-faire et savoir-être utiles à l'exercice d'un emploi sont développés dans bien d'autres sphères que celles de l'éducation et de la formation, et permettent non seulement de faire le travail mais aussi de se distinguer sur un marché saturé depuis 40 ans (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). C'est dans cette idée que fût créé un dispositif comme le bilan de compétences auquel peuvent recourir tous les travailleurs pour « analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel » (Code du travail, art. L900-2). Proposant aux actifs de rebattre les cartes de la formation initiale, ce type de dispositif se veut dépasser des frontières et hiérarchies scolaires et professionnelles, afin de valoriser – symboliquement et matériellement – leurs compétences et expériences. Or, dans sa conception comme dans ses usages, le bilan de compétences est tout entier tourné vers la production de singularités véhiculant une norme de singularisation de soi au travail et sur le marché de l'emploi. L'émergence de cette norme, pour être comprise, doit être saisie à l'aune des caractéristiques propres des professionnels chargés de mettre en pratique(s) le bilan de compétences, et des modalités de leur activité. Peu professionnalisés au sens où il n'existe guère de formation dédiée à l'exercice du bilan de compétences, il s'agit donc de s'interroger sur la manière dont émerge, malgré tout, la promotion de cette norme de singularisation partagée, ce notamment en explorant la structuration professionnelle propre des praticiens du bilan de compétences. Celle-ci révèle effectivement que nous n'avons pas tant à faire à un groupe professionnel mais plutôt à un monde professionnel, au sein duquel se multiplie les circulations entre différents types de structures d'exercice et différents dispositifs ayant traits à la gestion des ressources humaines, à la formation et à l'accompagnement professionnels. Explorer la perméabilité des frontières entre ces différents secteurs d'activité permet ainsi de comprendre l'hétérogénéité des professionnalisations des praticiens du bilan de compétences mais aussi et surtout, la manière dont cette hétérogénéité conduit à valoriser la singularité des compétences et expériences qui composent les parcours professionnels des personnes accompagnées, au point d'en faire un mode de valorisation de soi au travail et dans la recherche d'emploi. Cette communication repose sur une enquête ethnographique menée au sein de deux centres de bilan de compétences et complétée par des entretiens (n=38) et un questionnaire (n=271) auprès de praticiens du bilan de compétences.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 5, salle S comme Social)

Les rapports de patronage et l'informalité dans le monde industriel en Ukraine : des trajectoires divergentes

Denys Gorbach (Sciences Po Paris)

Résumé : La modernité soviétique accordait une place particulière aux entreprises industrielles en tant que « porteuses de civilisation ». Leurs directeurs, censés fournir les ressources pour le développement urbain, étaient au centre des configurations de pouvoir local, représentant l'État. La dépendance à l'entreprise a augmenté dans les années 1990, mais son rôle de l'institution totale goffmanienne, appuyé par les mécanismes informels de pouvoir, a évolué. Ma recherche interroge les régimes industriels de pouvoir (factory regimes) à Kryvyi Rih, une ville minière et sidérurgique dans l'Ukraine de l'Est. En m'appuyant sur le travail de terrain ethnographique mené de janvier à juin 2019, je trace la divergence du « régime de survie » des années 1990 dans quatre sens. Le « régime par défaut », observable dans les mines privatisées par des oligarques ukrainiens, consiste en la préservation des mécanismes paternalistes de l'époque précédente, sans y investir de nouvelles ressources ; en grande partie ces mécanismes de loyauté à l'entreprise privée se déplacent « vers le haut » en se recentrant autour de l'État. La deuxième voie est représentée par l'usine sidérurgique, nationalisée et revendue à une compagnie indo-anglaise après la révolution orange de 2004. Le statut illégitime du nouveau patron (« l'Hindou ») l'a contraint à préserver les mécanismes paternalistes et à y investir de manière plus généreuse que d'autres propriétaires. Néanmoins, les relations de pouvoir y sont beaucoup plus conflictuelles et légalistes qu'au sein des autres entreprises. Le troisième cas est Metinvest, corporation appartenant à un autre oligarque ukrainien dont la stratégie consiste à créer des company towns fordistes, tout en concentrant le capital politique et économique local dans les mains d'un seul patron. Les éléments du « salaire social » dans les quatre carrières de minerai possédés par Metinvest sont régulièrement réaffirmés. La loyauté créée par ces liens est impérative pour les projets politiques du propriétaire de la compagnie. Finalement, le quatrième cas est une usine nouvelle, créée dans les années 2000 par un petit entrepreneur local, membre d'un parti libéral « anti-corruption ». L'absence de toute caractéristique paternaliste, tellement appréciée ailleurs, n'a pas empêché l'émergence d'une configuration de pouvoir très durable. Dans mon travail je démontrerai ainsi comment la profondeur et les caractéristiques de l'ancrage polanyien peuvent varier selon les circonstances, telles que la place de l'entreprise dans l'imaginaire politique collectif et son appartenance au domaine privé ou public, dont les frontières diffèrent souvent des régulations formelles.

Atelier : Management (Session 4, salle E comme Encadrement)

Les effets sanitaires du télétravail en débordement dans la recherche privée

Lucie Goussard (Université d'Evry Paris-Saclay), Guillaume Tiffon (Université d'Evry Paris-Saclay)

Résumé : S'appuyant sur une enquête réalisée dans le centre de recherche d'une entreprise spécialisée dans la production et la distribution d'énergie, cette communication analyse les effets du débordement du travail – ici appelé « surtravail à domicile » – sur la santé des salariés. Par une approche croisant travail, genre et santé, elle montre qu'il existe trois types de surtravail à domicile, selon ce qui est fait, comment et pourquoi. Le premier renvoie à des tâches réalisées par plaisir, qui permettent de redonner du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise. S'il alourdit la charge de travail, il permet donc, aussi et paradoxalement, de tenir et de se maintenir en bonne santé. Le deuxième correspond à des phénomènes de surinvestissement, qui épuisent et peuvent mettre en péril la santé des salariés. Le troisième émane, quant à lui, des difficultés d'articulation travail-famille. Il concerne principalement des chercheuses qui, passées à temps partiel sans que leur charge de travail ait diminué, tentent, tant bien que mal, de mener de front leurs activités professionnelles, domestiques et parentales.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 5, salle H comme Health)

« Je ne suis pas flic moi ! ». Persistence et évolution des dispositions professionnelles du personnel d'encadrement d'un orphelinat de la police

Cyriac Gousset (Sciences Po Toulouse)

Résumé : Comment des dispositions professionnelles peuvent-elles évoluer par le cadre de travail dans lequel elles s'actualisent ? Cette communication trouve son origine dans une enquête (reposant sur des observations et des entretiens) sur le travail de prise en charge d'enfants orphelins de policiers, dans une institution en partie recluse, par un groupe d'éducateurs spécialisés (Queudet, 2008). Ces derniers sont ainsi immergés, depuis une dizaine d'années, dans une situation de désajustement structural de leur ethos à celui de leurs publics. Les travailleurs sociaux étudiés ici entretiennent un rapport ambigu à leur pratique du métier – spécifié selon leurs trajectoires sociales – voire une contradiction entre leur formation et les attentes de l'institution. Nous étudions comment s'opère la reconfiguration des dispositions professionnelles du personnel encadrant, ce qui permet de saisir la socialisation professionnelle comme un processus continu. Cette tendance à la constitution d'un sens commun professionnel partagé et contextualisé n'est pas un processus linéaire et homogène. La visée dispositionnaliste de l'habitus (Bourdieu, 1980) est ici utile pour rendre compte de l'inertie de certaines catégories de perception à travers le temps et leur possible renouvellement. Bien que certains orphelins veuillent devenir à leur tour policier, les éducateurs spécialisés ne se perçoivent pas comme tenus d'effectuer un « travail d'inculcation de la vocation » (Suaud, 1975, p.8), ce qui révèle l'inertie de leurs dispositions professionnelles. Cette inertie est d'autant plus rendue possible qu'ils bénéficient d'une relative autonomie dans la pratique de leur métier. Ils restent toutefois subordonnés aux attentes et exigences de l'institution qui les emploie, ce qui peut mener à des conflits sur le terrain. De plus, contrairement à la plupart des structures de prise en charge de l'enfance, les maîtresses de maison – qui seront étudiées – ont un rôle d'encadrement, sans pour autant bénéficier de la légitimité des titres scolaires des éducateurs ni des mêmes dispositions professionnelles. Cette situation génère des rapports de force propres à cette institution entre ces deux groupes professionnels dont nous rendrons compte.

Atelier : Table ronde 'Bourdieu et le travail' (Session 5, salle I comme Illusio)

Au-delà de la subordination ? L'expérience du travail autonome en coopérative et en communauté

Sandrino Graceffa (LISE- CNAM), Michel Lallement (LISE-CNAM)

Résumé : Telle qu'elle a été problématisée par la théorie de la régulation sociale, la relation de travail met en concurrence deux types de régulation (le contrôle, l'autonomie), qui ressortissent d'espaces d'action aux frontières poreuses. Qu'en est-il dans les organisations qui placent l'autonomie au cœur de leur fonctionnement, en prétendant effacer de la sorte la frontière qui sépare les personnes en situation de subordination et celles en situation de contrôle ? Pour répondre à cette question, on fera l'hypothèse que ce franchissement de frontières pose des problèmes récurrents à toutes les organisations, même les plus dissemblables a priori, qui font le choix d'une telle orientation. Deux questions seront examinées en particulier. Prenant acte de la relative singularité de travailleurs prédisposés à expérimenter durablement l'autonomie au travail, on se demandera dans quelle mesure il est possible d'envisager une extension de ce domaine de l'autonomie hors des frontières des organisations pionnières. La seconde question concerne la mise en musique concrète d'une autonomie qui oblige à composer avec des paramètres qui ne sont pas toujours complémentaires (la liberté d'engagement, l'égalité entre travailleurs et la variété des occupations). Pour examiner empiriquement ces questions, on s'appuiera sur deux terrains aux profils volontairement tranchés, dont les auteurs de la communication ont une connaissance de première main : des communautés intentionnelles nord-américaines et des coopératives de travailleurs autonomes européennes. La communication sera structurée en quatre temps. Il s'agira d'abord de revenir sur les enjeux sociologiques de l'autonomie au travail et de justifier la démarche retenue, qui fonctionne à dessein dans la perspective ouverte par C. Geertz par comparaison de cas contrastés. Les deux parties suivantes traiteront, à partir d'un matériau d'observation, des deux questions évoquées précédemment. Une partie conclusive soulignera les apories des schémas d'analyse des relations de travail qui survalorisent le rôle de l'une ou l'autre des formes de régulation évoquées précédemment pour maintenir le principe d'un point de vue relationnel, y compris lorsque les organisations prétendent en avoir fini avec la subordination.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 2, salle F comme Flexibilité)

Secrétaire-assistant(e)s : des métiers flous, des emplois en question - Un essai de définition par les notions d'activité et de cursus

François Granier (CNRS/CNAM - LISE)

Résumé : Secrétaire-assistant(e)s : des métiers flous, des emplois en question Un essai de définition par les notions d'activité et de cursus Le clavier est, pour le grand public, l'objet attaché indubitablement à l'emploi de secrétaire-assistant(e)s. L'image d'une femme mettant en forme scrupuleusement les décisions d'un cadre conforte cette représentation archétypique. Pourtant, plus de deux cents dénominations tentent de caractériser ces emplois et aucune statistique officielle ne fait l'unanimité quant à leurs effectifs. Métier exclusivement masculin jusqu'à l'introduction de la machine à écrire (1880 – 1890), il est depuis assuré ultra majoritairement par des femmes. Peut-il exister une définition partagée capable de décrire l'emploi d'une secrétaire-assistant(e)s d'une PME, d'un cabinet médical ou d'une multinationale? Une approche par le statut serait-elle plus efficiente? Faut-il considérer le niveau de formation, les revenus, la nature des bénéficiaires de son travail? ... Face à ce flou, nous avons tenté d'appréhender la diversité de ces emplois au travers de plus de quatre-vingts entretiens semi-directifs et d'une quinzaine de focus groupes. A cette fin, nous avons sollicité la description du quotidien de ces emplois, énoncée tant par les intéressés que par leurs donneurs d'ordres. Nous avons eu en outre l'opportunité de nous immerger durant près d'un an dans les différentes composantes d'une grande entreprise. La question du futur de ces emplois en lien avec l'expansion des outils digitaux s'est imposée chez la quasi-totalité de nos interlocutrices. Au : « Allons-nous disparaître? » faisait écho les dires de dirigeants : « Avons-nous encore besoin de ces emplois »? En privilégiant la comparaison des activités assurées aujourd'hui avec celles énoncées par les supports prescrivant l'emploi, nous avons pu mettre en évidence quatre logiques idéal-typiques d'engagement au travail. Parallèlement, nous avons sollicité la narration du cursus professionnel en lien avec la nature des activités assurées aux étapes clefs ainsi que l'énonciation de celles souhaitées à moyen terme. Cela nous a permis d'esquisser, pour ces personnes soumises dans leur très grande majorité à la « double journée », des dynamiques d'identitaires combinant engagements au travail et engagements personnels et familiaux. Les notions de carrière, de parcours, de trajectoire et d'itinéraire permettent de créer non des frontières au sein de ce vaste corpus d'emplois mais au moins de cerner des futurs possibles. Leur mise en débat dans les univers de travail contribue ainsi à déconstruire des représentations sociales surannées.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

La construction sociale de la profession d'architecte : frontières et luttes de reconnaissance

Mirjana Gregorcic (Université de Lorraine)

Résumé : La profession d'architecte (au sens fonctionnaliste comme reposant sur une spécialisation du savoir, une formation intellectuelle longue et de niveau supérieur, ainsi que la présence de barrière à l'entrée) est le résultat d'un long processus acquis par un groupe dont le métier s'est progressivement dessiné les contours d'un territoire réglementé et valorisé. Les évolutions contemporaines révèlent un éclatement des statuts, répondant ainsi aux transformations économiques et sociales. Les architectes doivent donc s'adapter pour faire face aux nouvelles règles du marché en y perdant de leur autonomie difficilement acquise par l'exercice libéral. Pour autant, la question qui se pose est celle du statut de ces frontières dans le cadre de la professionnalisation du métier d'architecte. Dans quelle mesure les frontières ont-elles construit l'identité de la profession d'architecte ? Quel rôle ont joué diverses institutions dans l'instauration d'une nouvelle image de l'architecte, de sa place dans la société et de son rapport à l'activité ? Ainsi, dans le cadre de notre recherche doctorale (portant sur les déterminants de l'installation des architectes en statut de Scop[1]) nous avons été amenés – au travers d'entretiens (une trentaine), de récits de vie (5) appuyés par un questionnaire auprès des agences Scop (67) et d'observations dans les agences (plusieurs semaines) – à tenter de saisir le rôle de ces frontières dans la construction de la profession. Elles ont permis la constitution d'un groupe qui se définit comme spécifique dans le processus de production du bâti. Plus récemment, la profession a fait l'objet de tensions internes rendant les frontières informelles ou symboliques. Et ce processus se poursuit au début du XXI^{ème} siècle où des architectes ont poussé plus loin le travail collectif. Installés en Scop, ils brouillent les frontières entre statuts juridiques, n'opposant plus salariés et indépendants mais permettant au salarié d'être aussi propriétaire. Plus qu'une contrainte, ce brouillage des frontières devient un moyen de repenser les conditions de travail du salarié entre sécurité et autonomie. [1] Scop : Société Coopérative de Production faisant partie des SCOP (Société coopératives et Participatives) avec les Scic (Société Coopératives d'Intérêt Collectif)

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 1, salle F comme Flexibilité)

Les dimensions spatiales de l'activité productive : l'exemple des livreurs des plateformes numériques

Pierre Grilo (Université Paris Nanterre)

Résumé : Cette proposition porte sur l'analyse du travail de livraison urbaine, à travers l'intermédiaire d'une plateforme numérique. La littérature scientifique des plateformes évoque des formes et des modalités de travail plurielles (Abdelnour, Bernard, 2019). Celles-ci ont pour caractéristique commune de sortir des formes contemporaines de régulation du travail, de l'emploi, notamment à travers le droit et la protection sociale. Ce phénomène, qualifié « d'ubérisation », prend appui sur une combinaison des dynamiques du capitalisme numérique (Srnicek, 2018) ainsi que d'autres formes, la sous-traitance en cascade et le brouillage des frontières entre indépendance et salariat. En outre, les livreurs affiliés aux plateformes naviguent dans l'espace urbain de manière visible. La ville affecte le travail des livreurs sur plusieurs points : les risques de la circulation, maîtrisés ou non, et l'assignation des livreurs dans la ville par la plateforme. D'autre part, le travail peut être saisi par l'appropriation et les compétences spatiales des livreurs pour réaliser ce dernier (Cholez, 2008) : maîtrise du quartier et connaissance des restaurants par exemple. Par conséquent, je propose d'interroger le lien entre les formes de mobilisation de la main d'œuvre prenant corps dans la ville, et la manière dont celle-ci est révélatrice de l'activité réelle (Reyssat, 2014). Le cœur du propos est donc de regarder comment la ville permet d'appréhender le travail des livreurs dans le rapport à la plateforme (modalité de contrôle, mise en concurrence) ainsi que la manière dont les livreurs interagissent avec divers éléments de l'espace urbain. En résumé, la ville peut être entendue comme une « frontière » articulant les dimensions de contrôle du travail et les agencements informels de l'activité. À l'aide de données ethnographiques issues de mon observation participante en tant que livreur, en particulier l'observation des lieux d'attentes, de la documentation interne (mails, newsletters) et du détail de l'application, je répondrai en deux parties. Le premier résultat que je détaillerai sera de montrer la manière dont la ville est révélatrice des rapports sociaux entre les livreurs et la plateforme mais aussi avec les restaurants. En rappelant les modalités de mobilisation de la main d'œuvre (Durand, Linhart, 2005), mettant en place la concurrence entre les livreurs et masquant la subordination, nous verrons que ces dernières sont perceptibles à la fois dans les espaces d'attentes en milieu urbain aussi bien que dans les risques de la circulation éclairant des conditions de travail incertaines. En deuxième lieu, je montrerai comment les livreurs se saisissent de l'espace urbain pour réaliser le travail de livraison. En considérant la ville comme un espace de travail (Benedetto-Meyer, Cihuelo, 2016), je décrirai les modes d'appropriation et de rapports à l'espace des livreurs. Cette appropriation peut prendre plusieurs formes comme les stratégies d'évitement de l'application ou la connaissance des quartiers. Il s'agira également de mettre en lumière les formes de solidarités et de hiérarchies qui, invisibles dans l'espace urbain, se matérialisent par l'exemple des travailleurs migrants.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 2, salle G comme Grèves)

Repenser la frontière public/privé dans le processus de professionnalisation. L'exemple de l'employabilité des conjointes d'élus à mesure de la carrière électorale

Christelle Gris (Centre européen de sociologie et de science politique)

Résumé : En France, les élus les plus professionnalisés se voient désormais contraints légalement à une séparation stricte entre leur activité électorale et leur vie familiale puisque la récente loi dite de « moralisation de la vie politique » leur interdit de salarier leurs « proches ». Or, paradoxalement, ces principes déontologiques induisent des obligations qui s'imposent non seulement à l'élu, mais également aux membres de son entourage privé. Aussi l'espace privé devient-il une sphère où se répercutent des obligations associées à un engagement, pourtant public. Dès lors, les deux scènes – domestique et politique – qu'il apparaissait si crucial de distinguer fermement, se retrouvent finalement mêlées en raison d'injonctions contradictoires, codifiées dans un même règlement déontologique. Le brouillage de cette frontière rend alors vaines et donc peu opérantes les tentatives d'une stricte distinction public/privé dans l'analyse de l'activité politique et de sa professionnalisation. Le cas des conjointes d'élus sera pris en illustration, à partir d'un corpus de soixante-trois entretiens réalisés auprès de « femmes d'élus » dans le cadre d'une thèse. On verra ainsi que, à mesure de la professionnalisation de l'élu, sa conjointe est contrainte à une marginalisation professionnelle, au point que les femmes des élus les plus professionnalisés (ministres, président de la République) en deviennent inemployables. L'intérêt porté aux obligations sociales qui pèsent sur les conjointes des élus visera ainsi à mettre à distance certains idéaux démocratiques, transposés en présupposés scientifiques. Déplacer le regard vers les conjointes d'élus invite en effet à rompre avec le postulat sur lequel repose bien souvent la notion de professionnalisation : à l'encontre des hypothèses théoriques classiques selon lesquelles la professionnalisation s'accompagnerait d'une stricte séparation entre sphère publique et sphère privée, c'est au contraire une imbrication plus forte et un brouillage entre ces deux sphères qui seront mis en évidence. Le flou qui entoure cette frontière public/privé engage alors à mettre en discussion les catégories scientifiques traditionnelles pour mieux saisir les conditions concrètes d'exercice du métier politique.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 3, salle D comme Discriminations)

Travail et carrières interministérielles dans la police judiciaire

Marion Guenot (Centre Maurice Halbwachs)

Résumé : Cette contribution s'intéresse aux agents des Groupes d'Intervention Régionaux (GIR). Créée à la hâte en 2002, cette police interministérielle rassemble des policiers et des gendarmes, mais aussi des inspecteurs des impôts, de la douane, du travail et de l'URSSAF. Il s'agissait alors pour le ministère de l'Intérieur de mettre en scène un double coup de force politique, d'abord en faisant converger plusieurs polices dans les « quartiers sensibles » pour mettre en scène les « interventions coup de poing » emblématiques du changement de méthode de la droite au pouvoir. Plus discret, ensuite, le second objectif était de remettre sur le métier divers programmes de suppressions d'effectifs, de réorganisation et de redistribution des missions entre ces diverses institutions, jusqu'alors réputées réticentes à toute réforme. Issue de pôles professionnels valorisés, la première génération d'agents recrutés en GIR est accusée de participer à dévoyer des savoir-faire et des métiers prestigieux. Mais contre toute attente, ces divers professionnels parviennent à construire ensemble un nouveau métier qui consiste à identifier et à saisir les biens de grande valeur issus des délits : « le patrimoine criminel ». Ce dernier entre dans la loi et est adoubé par l'institution policière dès 2010. Les matériaux mobilisés dans cette contribution reposent sur un travail d'enquête localisé dans trois GIR, 75 entretiens semi-directifs avec les agents, du travail sur archives ainsi qu'un questionnaire passé au moment de la formation « enquêteur GIR » en 2016. Dans ce contexte, j'ai assisté à des mobilisations et protestations collectives, parfois spectaculaires, dans les institutions représentées dans les GIR, particulièrement la police, la douane et le fisc. Le fait que les enquêtés ne prennent que plus rarement part à ces mobilisations dès lors qu'ils entrent en GIR alors qu'ils s'y investissaient auparavant m'amène à trois constats. Premièrement, la montée en puissance de ce métier s'inscrit à la fois dans les réorganisations et dans des résistances pluri-institutionnelles au cours des décennies 2000 et 2010. Deuxièmement, la réussite de ce partenariat et de l'appropriation de la mission du GIR par tous les membres du groupe doivent beaucoup au sentiment d'appartenance à des « générations de la crise » (crise économique, crise de l'institution ou de la profession d'origine, crise de « l'autorité »). Les agents investissent le travail du GIR de multiples vertus réparatrices quant au sens de leur travail et de leur mission. Troisièmement, les entretiens approfondis permettent de savoir à la fois quelles sont les fractions d'agents attirés par ce travail, ce qu'ils y projettent et parviennent à en retirer, mais aussi comment leurs perceptions et attentes sont reformulées dans les interactions avec le groupe et avec l'extérieur, en particulier leurs pairs. Au total, analyser le passage dans une unité aussi atypique que le GIR, selon qu'elle fasse figure de parenthèse enchantée, d'opportunité d'ascension professionnelle ou au contraire de mise en retrait s'avère riche d'enseignements sur les ressorts de l'engagement professionnel, ce que ces « petits-moyens » de la fonction publique considèrent comme leur « vocation authentique ».

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 4, salle D comme Discriminations)

Des « louvoyages » professionnels au prisme d'une sociologie bourdieusienne. Itinéraire d'une recherche sur les trajectoires d'éducateurs sportifs en nautisme

Etienne Guillaud (Université Bretagne Occidentale)

Résumé : Le louvoyage est, d'après Le Larousse, l'action de « suivre un chemin qui fait des détours ». Le terme, issu de la navigation à voile, convient particulièrement aux parcours professionnels de ceux qui assurent l'encadrement des activités nautiques. Souvent arrivés dans le métier du fait d'une réorientation professionnelle, ils doivent pour s'y stabiliser changer de poste, acquérir de nouvelles compétences ou obtenir des responsabilités sous peine de finir « usé » et d'en sortir. C'est à partir de ce constat général qu'une enquête de terrain, principalement à partir d'entretiens et d'observations, a été menée entre 2013 et 2017 sur le littoral de la région Pays de la Loire. La recherche a pu permettre de définir sociologiquement le sentiment d'usure ressenti dans l'exercice de ce métier au croisement du tourisme et du sportif. Pour cela, il a fallu saisir les spécificités et les divisions – statutaires, générationnelles, disciplinaires, économiques... – de cet univers professionnel, ainsi que les conditions d'entrée, de maintien ou de sortie de celui-ci. L'un des obstacles au départ de la recherche fut l'usage généralisé du mot « passion » pour caractériser le métier qui tend à rendre opaque les frontières au sein du groupe professionnel et les modalités différentes de l'investissement au travail. La communication se propose de revenir sur les résultats de cette recherche en l'abordant sous l'angle de son itinéraire conceptuel. L'appareil conceptuel de Pierre Bourdieu (« champ », « illusio », « habitus », « sens pratique »...) a procuré une grille de lecture particulièrement utile pour articuler dans l'analyse les contraintes liées au fonctionnement de l'espace observé, les stratégies de déplacement au sein de celui-ci (les « louvoiements »), le passé incorporé des individus, le contenu du travail et les rapports symboliques entretenus avec lui. Il a toutefois été nécessaire d'affiner cette grille pour que la recherche puisse saisir l'ensemble des dimensions du travail et des trajectoires professionnelles (avec ses contingences, ses dimensions genrées, la variété des tâches...). L'usage ouvert conceptuellement de la sociologie bourdieusienne a ainsi permis la formulation des principaux résultats de la recherche : la « passion » comme rhétorique professionnelle et l'usure professionnelle comme retournement des attraits initiaux pour le métier.

Atelier : Table ronde 'Bourdieu et le travail' (Session 5, salle I comme Illusio)

La crise du COVID-19 : une occasion unique pour renouveler le cadrage de l'action syndicale des soignant.e.s ?

Cécile Guillaume (University of Surrey)

Résumé : Cette communication s'attachera à analyser le cadrage de l'action syndicale et de son évolution, notamment depuis la crise du COVID-19, menée par le Royal College of Midwives (RCM) et le Royal College of Nursing (RCN), les deux syndicats professionnels qui représentent les sages-femmes et des infirmières en Grande-Bretagne. En nous appuyant sur une enquête qualitative et quantitative menée auprès des militant.e.s et responsables des deux syndicats, ainsi que sur l'observation d'un certain nombre d'événements syndicaux, nous interrogerons les conditions d'affirmation et de pérennisation d'un syndicalisme plus offensif dans un univers, le NHS britannique, plutôt caractérisé par une culture de la consultation et un syndicalisme de service. Nous insisterons sur différents aspects structurels (une décennie de politique d'austérité et de New Management Public) et conjoncturels (une crise sanitaire exceptionnelle et le soutien de la population) qui permettent d'expliquer l'expression d'une demande forte et immédiate de revalorisation des salaires et d'amélioration des conditions de travail. Bien que légitime et attendue par les adhérent.e.s, nous montrerons cela dit comment cette reformulation vient bousculer les pratiques syndicales de terrain d'un nombre plutôt réduit de militant.e.s, attachées à la double dimension syndicale et professionnelle de leur syndicat ainsi que la recherche du compromis plus que la confrontation. Des militant.e.s qui sont par ailleurs souvent en position d'encadrement intermédiaire et sont peu soutenues par des adhérent.e.s désengagé.e.s, épuisées par les conditions de travail dégradées et la culture de la peur qui règne dans les services.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 4, salle G comme Grèves)

'Walking a fine line'. Enjeux et limites du partenariat social au sein du National Health Service britannique

Cécile Guillaume (University of Surrey)

Résumé : Cette communication s'attache à analyser les multiples formes et processus de « partenariat social » au sein du National Health Service (NHS) britannique. Par le biais d'une cinquantaine d'entretiens avec des représentants syndicaux du Royal College of Nursing (RCN) et du Royal College of Midwifery (RCM), l'enquête réalisée offre une analyse détaillée des dynamiques formelles et informelles de régulation sociale sur le lieu de travail, leurs effets et leurs limites. L'enquête rappelle l'importance d'établir une distinction entre les relations formelles et informelles, et ce à différents niveaux, dans la compréhension du fonctionnement des formes de partenariat social. Elle souligne aussi le rôle central des régulations professionnelles dans le fonctionnement des relations hiérarchiques et syndicales dans le milieu hospitalier (Bach, 2004). Bien qu'amplifiant parfois les difficultés de double identification des représentants syndicaux, l'appartenance à une communauté professionnelle partagée est perçue comme une ressource pour asseoir leur légitimité vis-à-vis de la hiérarchie et pour recruter des adhérents. L'enquête réaffirme que les accords formels révèlent peu de choses sur la conduite réelle des relations professionnelles. Des aspects microéconomiques tels que le rôle modérateur de la confiance et l'existence d'attitudes positives envers les principes et les pratiques associés avec la consultation des salariés sont essentiels pour soutenir des formes de partenariat social durables. À cet égard, les résultats de l'enquête révèlent des niveaux élevés de confiance entre les directions et les représentants syndicaux. Enfin, l'enquête souligne les difficultés à institutionnaliser le partenariat à tous les niveaux organisationnels et le danger que ce dernier reste la chasse gardée de responsables syndicaux permanents, déconnectés de la base. Alors que l'augmentation de la charge de travail et le manque de personnel rendent difficile l'exercice de leurs fonctions par les représentants syndicaux de terrain, et encouragent les full-time paid officers (également moins sujets à la répression managériale) à intervenir, l'autre difficulté provient de la dégradation des relations managériales dans les services. Les cadres de santé semblent en effet réagir au stress et au manque de ressources et de formation en développant des attitudes managériales (intimidation, harcèlement) qui nuisent à un bon dialogue informel avec les collègues et les représentants syndicaux. Des recherches antérieures ont mis en évidence les contradictions potentielles qui peuvent découler entre des décisions de gestion guidées par les politiques gouvernementales (y compris la modération salariale et le sous-effectif) et le besoin constant de compter sur les cadres de santé (et les médecins) pour puiser dans les valeurs professionnelles d'engagement pour gérer leurs équipes et atteindre les objectifs gouvernementaux (Bach 2004). Les années d'austérité ont entraîné des tensions encore plus fortes dans les services et les représentants syndicaux ne sont parfois plus en mesure de désamorcer les problèmes avant qu'ils ne deviennent formels. Les structures syndicales, en particulier les services juridiques, sont surchargées de cas individuels et les attentes des adhérents vis-à-vis de leur syndicat s'expriment de plus en plus en termes de protection contre le risque de perdre leur emploi ou leur licence professionnelle.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 1, salle G comme Grèves)

La collaboration interprofessionnelle éducateurs sociaux-infirmiers dans les structures résidentielles du handicap en Suisse romande : quelles frontières entre ces groupes professionnels ?

Alida Gulfi (Haute école de travail social Fribourg), Amélie Rossier (Haute école de travail social Fribourg), Valérie Perriard (Haute école de travail social Fribourg)

Résumé : Les évolutions des problématiques des usagers et de leur prise en charge requiert un rapprochement des secteurs professionnels du social et de la santé qui s'observe dans des domaines toujours plus variés (personnes âgées, milieu carcéral, handicap, etc.). Dans les institutions du handicap, face au vieillissement des résidents et aux besoins accrus qu'il implique en matière d'accompagnement et de soins, éducateurs sociaux et infirmiers sont de plus en plus appelés à travailler ensemble au sein d'équipes socio-éducatives. Comment se développe la collaboration entre ces deux groupes professionnels ? Quelles sont les logiques institutionnelles de division du travail qui se mettent en place et comment les professionnels se les approprient-ils ? Quelles sont les spécificités de chaque groupe professionnel, les frontières et les possibles zones de tuilage en termes de responsabilités, activités, compétences, rôles ? Quelles régulations les professionnels mettent-ils en oeuvre pour définir, voir étendre leur(s) espace(s) d'intervention ? Cette recherche qualitative (2018-2020) s'intéresse à la collaboration entre des éducateurs sociaux et des infirmiers exerçant au sein d'équipes socio-éducatives dans des structures résidentielles du handicap en Suisse romande. Elle prend appui à la fois sur la perspective de la sociologie des groupes professionnels (Demazière & Gadéa, 2009) et les travaux sur la collaboration interprofessionnelle (D'Amour et al., 2005). A partir d'entretiens semi-directifs (N=36) menés auprès de directions, d'éducateurs sociaux et d'infirmiers dans 12 structures, la recherche met en évidence les logiques institutionnelles de division du travail qui s'y développent. Elle porte également un éclairage sur le positionnement des acteurs face à ces logiques ainsi que sur les rapports entre éducateurs sociaux et infirmiers. Cette recherche contribue ainsi à comprendre comment les territoires, logiques et pratiques de l'intervention socio-éducative se recomposent et à saisir la manière dont les attributions et les spécialisations professionnelles se re-définissent au travers de la collaboration entre éducateurs sociaux et infirmiers sur les terrains du handicap.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 1, salle B comme Boundaries)

Penser les frontières de la participation politique au travail et hors du travail : le cas du vote aux scrutins "politiques" et aux scrutins professionnels en France

Tristan Haute (Université de Lille)

Résumé : Alors que le vote est au cœur du « continuum » de la participation politique, le recours électoral s'est répandu au-delà du champ politique et notamment dans la sphère du travail. En France, le vote aux élections professionnelles constitue ainsi la pratique la plus massive de participation au travail et les résultats de ces scrutins ont acquis un poids juridique et symbolique considérable dans le système français de relations professionnelles (Haute, 2019). En s'intéressant à la fois à la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques à l'aide des données des vagues 2008, 2010, 2013 et 2016 de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie), cette communication propose d'explorer les frontières entre travail et hors travail en matière de participation politique. Il s'agit en particulier de mettre à l'épreuve l'hypothèse de Carole Pateman d'un « spillover participatif » (Pateman, 1970), c'est-à-dire l'apprentissage de la participation politique par l'intermédiaire de la participation au travail. Si cette hypothèse a souvent été discutée dans des cas nationaux et avec des résultats contradictoires (Sobel, 1993 ; Adman, 2008), les travaux les plus récents ont souligné un lien entre syndicalisation et participation politique hors du travail (Kerrissey, Schofer, 2013 ; Bryson et al., 2014). Sans que le caractère causal de la relation affirmé par Pateman ne puisse être éprouvé, on observe, dans le cas français, une forte articulation entre la participation aux scrutins « politiques » et aux scrutins professionnels. Cette relation tend toutefois à se dégrader sur la dernière décennie sous l'effet d'une baisse de la participation électoral, notamment au travail. De plus, l'analyse fine du profil des participants montre que les déterminants de la participation électoral « politique » et de la participation électoral professionnelle sont partiellement différents. Si les salariés les plus jeunes et les plus précaires sont moins participants que le reste des salariés quel que soit le type de scrutin, le rôle des contextes et conditions de travail et d'emploi apparaît particulièrement central s'agissant de la participation aux élections professionnelles et bien plus marginal s'agissant de la participation aux scrutins politiques. À ce titre, on observe même que le statut ou que la position professionnelle semblent avoir une influence différente selon le type de scrutin considéré. Autrement dit, les classes supérieures, qui sont les plus participantes électoralement hors du travail, s'autoexcluent du vote dans le champ professionnel. Dès lors se pose la question des frontières internes au salariat pertinentes pour étudier les comportements politiques, au travail et en dehors, des salariés.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 2, salle G comme Grèves)

Assistants sociaux, conseillers en accompagnement global et conseillers emploi : vers une homogénéisation des pratiques professionnelles ?

Mathilde Henky (Université Paris Dauphine)

Résumé : Les assistants sociaux accompagnant les bénéficiaires du RSA, les conseillers en accompagnement global et les conseillers emploi font face à une double injonction : rendre les chômeurs « autonomes » et faire en sorte qu'ils trouvent un emploi rapidement. Si ces injonctions ne sont pas nouvelles, les hiérarchies de différentes organisations ont fait advenir des outils de gestion dits « innovants » en s'emparant de la dématérialisation des services pour répondre à ces impératifs. En effet, la dématérialisation des services a été l'occasion de modifier des outils de gestion des professionnels et de mettre à disposition ces outils de gestion aux chômeurs. Ces outils présentent des caractéristiques similaires : processus " d'auto-inscription " et " d'auto-évaluation " des chômeurs, modification de la " traçabilité " de ces derniers et " centralisation des offres " d'accompagnement proposées aux chômeurs. Dans cette communication, nous nous proposons d'analyser la confrontation et l'articulation d'une logique professionnelle et d'une logique organisationnelle (Boussard, 2005) en comparant trois groupes professionnelles distincts soumis à des règles et outils similaires. Prenant comme point de départ les injonctions organisationnelles articulées aux outils de gestion, la redéfinition des territoires professionnels, due à l'application de règles communes envers des groupes professionnels distincts, est au cœur de notre propos en partant d'observations de situation de travail et des discours des salariés. Qu'est-ce qui distinguent dans les pratiques professionnelles, les assistants sociaux, des conseillers en accompagnement global, des conseillers emploi ? Dans quelle mesure les injonctions hiérarchiques, qui s'ancrent dans des outils de gestion, viennent brouiller ces frontières professionnelles ? Au nom de quelles normes et quelles valeurs ? Comment les pratiques professionnelles s'en trouvent-elles modifiées ? Comment les différents groupes professionnels redéfinissent leur profession ? Comment le justifient-ils ? Pour répondre à ces questionnements, l'enquête a été menée dans trois structures : les missions locales en charge de l'accompagnement des jeunes, les espaces parisiens d'insertion (EPI) en charge de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et Pôle Emploi. L'enquête s'est déroulée sur 2 ans et demi. J'ai passé entre 3 et 4 mois à faire des observations directes au sein de chaque structure. J'ai réalisé 24 entretiens avec des conseillers Pôle Emploi, 23 entretiens avec les salariés des EPI et 22 avec les conseillers en mission locale. Je réalise ma thèse en CIFRE à la Ville de Paris dans une direction en charge des problématiques d'emploi et d'attractivité du territoire. Boussard, V. (2005). Au nom de la norme. Les dispositifs de gestion entre normes organisationnelles et normes professionnelles. Paris, Ed. l'Harmattan.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

Des conflits du travail aux mobilisations des bas salaires des services aux Etats-Unis : retour sur une ethnographie multi-située au long-cours

Mathieu Hocquelet (CEREQ)

Résumé : Cette communication propose un retour réflexif sur une série de recherches menées entre 2013 et 2018 autour de deux associations de travailleurs majeures amorcées par des syndicats autour des salarié.e.s des services aux Etats-Unis : Our Walmart et Fight for \$15. Visant notamment deux des plus grands employeurs privés au monde connus pour leurs pratiques antisyndicales, le distributeur Walmart et l'enseigne de fast-food McDonald's, ces associations se sont mobilisées depuis 8 ans autour de deux revendications majeures, le doublement du salaire minimum fédéral et le droit à la représentation des salarié.e.s dans leur entreprise. Leur succès est inédit (22 millions de salarié.e.s ont bénéficié d'une revalorisation de leur salaire lors des 5 premières années de mobilisation) est ici interrogé en articulant sociologie du travail et des mobilisations autour de conflits du travail à grande échelle touchant les principales industries de main d'œuvre à bas salaire suite à la crise économique de 2008. La triple entrée ainsi opérée s'appuie sur autant d'angles morts : une analyse des restructurations discrètes du travail et de l'emploi non qualifié dans ces industries, une analyse des mobilisations et du travail d'organisation d'une main d'œuvre longtemps délaissée par les syndicats, ainsi qu'une analyse du hors travail, des trajectoires des salariés, au rôle des associations, des communautés et des autres parties prenantes de ces mobilisations. Cette triple entrée représente une partie du voyage au long cours effectué pendant cette recherche. La communication reviendra tout particulièrement sur l'usage et les apports de ces circonvolutions autour de terrains peu accessibles car sensibles, fermés, à l'accès contrôlé, dans des secteurs et entreprises particulièrement marqués par des configurations spécifiques rendant la conflictualité peu saisissables par la seule étude synchronique de l'« atelier ». En mobilisant une diversité d'échelles, de points de vue et de temporalités, cette ethnographie des conflits du travail et de ses « à côtés » tels que le travail syndical et para-syndical de mobilisation en présence de nouveaux acteurs des mobilisations au-delà des revendications dépassant le travail (autour des thèmes du logement, de l'éducation, de la santé, des inégalités économiques, de genre et raciales) est ici considérée au regard de l'histoire plurielle de l'approche ethnographique et des contributions des recherches en sociologie du travail et des mouvements sociaux de longue durée sur les transformations du travail et des solidarités ouvrières. Ainsi, cette communication insiste sur les apports d'une ethnographie des conflits du travail (et non seulement au travail) décentrée afin d'appréhender dans toute leur épaisseur les rapports sociaux qui traversent aujourd'hui le travail et l'emploi à bas salaire dans les multinationales des services.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 4, salle G comme Grèves)

Les cadres en Algérie : Entre manager et exécuter, la fonction d'encadrement en confusion

Sabrina Idjouadiene (Université d'Evry Val d'Essonne, Paris-Saclay)

Résumé : L'organisation du travail pratiquée par les entreprises d'aujourd'hui est dotée d'une grande diversité. L'évolution technologique et organisationnelle transforme notre manière de vivre et de travailler, notamment le cas des entreprises. De nos jours, la mondialisation et compétitivité internationale, restructuration et délocalisation des entreprises, changements organisationnels et technologiques, sont des facteurs qui transforment le monde du travail. Le travail d'aujourd'hui n'est plus semblable à celui d'avant où le déroulement de ce dernier est limité à des horaires précis et dans un endroit fixe. Actuellement, l'accomplissement du travail s'effectue de plus en plus d'une manière plus moderne, prétendue plus souple et autonome. L'instauration du management moderne au niveau des entreprises nécessite davantage des critères, tels que la créativité, l'intuition, la rentabilité, la rigueur et la disponibilité. En revanche, c'est difficile pour un nouveau recruté de s'adapter aux tensions et besoins de gestions sans être encadré. En effet, les cadres ont pour rôle, d'organiser, de planifier, coordonner et contrôler (MINTZBERG Henry, 2007). Il doit assurer la stabilité de son équipe et veiller à l'élaboration des stratégies de management. Toutefois, les cadres ont pour fonctions « l'encadrement », qui est l'une des activités exécutées par ces derniers et par plusieurs autres catégories professionnelles de l'entreprise (technicien, agent de maîtrise et agent d'exécution). Dans cette optique, nous allons nous interroger que la question du travail des cadres dans les entreprises algériennes, et l'incursion du travail exécutif dans la fonction des cadres. Pour ce faire, nous avons mené une enquête de terrain auprès des cadres pour essayer de comprendre l'activité réelle de ces cadres. L'enquête s'est déroulée avec des entretiens semi-directifs, menés dans le but d'expliquer le brouillage de la frontière existante entre le travail d'encadrement et celui d'exécution dans les entreprises algériennes.

Atelier : Management (Session 2, salle E comme Encadrement)

Neither contented nor compliant : The effects of perceiving gender discrimination on job satisfaction and quitting intentions of French female lawyers

Valeria Insarauto (UNIL), Isabel Boni-Le Goff (Université Paris 8), Grégoire Mallard (IHEID Geneva), Eléonore Lépinard (UNIL), Nicky Le Feuvre (UNIL)

Résumé : Although previous research has suggested that women's career paths and full integration into the legal profession are conditioned by discrimination, little research exists on how female lawyers' perceptions of gender discrimination may affect the view they have of their job and their career. This work aims to fill this gap as it inquires into how female lawyers' perceptions of gender discrimination affect their job satisfaction with career prospects and work-life balance, as well as their intentions to leave the legal profession, with a focus on the French case. Women lawyers' inferior job satisfaction with their career prospects and work-life balance and their early departure from law practice are important indicators of the patterns of inequality that stem from the gendered stratification of the legal profession. Likewise, France is a paradigmatic case in which a strong level of feminization has coexisted with the persistence of gender inequalities in the legal profession. Rather than taking a "view from above," looking at how organizational contexts affect women's career outcomes, the research takes a "view from below," with an emphasis on women's perceptions of gender discrimination that may arise from those contexts and that may also affect such outcomes. It integrates socio-legal, socio-psychological and gender research perspectives, and sheds light on whether, and how, perceived discrimination participates in the reproduction of gender hierarchies in the legal workplace, given that by potentially reducing women's job satisfaction and increasing their quitting intentions, perceptions of discrimination reinforce women's disadvantage in the legal profession. At the empirical level, this is done through the quantitative analysis of the data we collected from an online survey administered to 663 Parisian female lawyers in 2016. Results show that when gender-based discrimination is more than the abstract knowledge that inequalities persist in the legal profession, and rather becomes a reality with which female lawyers are directly confronted in the workplace, it turns into a key factor distinguishing their individual work experiences, namely by affecting their job satisfaction levels. Actually, we found that women who experience gender discrimination in their immediate work environment are particularly dissatisfied with their chances for career progression and work-life balance. However, perceived gender discrimination does not play any direct or indirect role in women's quitting intentions, an unexpected result that has nonetheless important implications for the maintenance of gender hierarchies in law practice. In that vein, the study sheds new light on the individual work experiences of female lawyers in the twentieth century, in a context marked by increased demands for gender equality and persistent de facto inequalities.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 1, salle D comme Discriminations)

La valeur travail à l'épreuve de l'économie numérique : le cas de l'interprétariat-traduction de service public

Adélaïde Intesse (Université Lumière Lyon 2)

Résumé : L'interprétariat-traduction de service public (ITSP) – parfois nommé « interprétariat en milieu social », « interprétariat médico-social » ou « interprétation sociale » - désigne l'activité des interprètes-traducteurs·trices qui interviennent à titre professionnel auprès des publics (im)migrants et allophones dans les structures qui ponctuent leurs parcours d'accès aux droits et aux services. Du fait de son organisation, de ses caractéristiques et par contraste avec d'autres formes d'interprétariats aux contours prestigieux (commercial, judiciaire, diplomatique, de conférence), celui-ci s'apparente à un « métier modeste » (Hugues, 1970) ou à un « petit métier », dans le sens « où [son] importance est l'objet d'une disqualification sociale évidente » (Mozère, 2001 : 85). Cause ou conséquence, cette activité est également aux prises d'une division sexuelle et raciale du travail : un groupe professionnel féminisé, dont les locuteurs·trices sont souvent natifs·ves des langues dans lesquelles ils·elles interviennent, aux compétences par ailleurs naturalisées, essentialisées, et inscrites dans le périmètre du Care en tant que champ regroupant ces activités « qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres » en termes d'assistance ou de services (Molinier et al., 2009 : 11). Alors que le concept du « sale boulot » peut être ici mobilisé pour caractériser cette activité de travail, on observe à l'endroit des transformations économiques du secteur – notamment en proie à son ubérisation – l'émergence progressive d'applications, de logiciels et autres intelligences artificielles qui tantôt constituent un point d'appui aux pratiques professionnelles, tantôt s'en nourrissent, les sapent et contribuent à leur anéantissement. En ce sens, aussi cette communication propose-t-elle une recension de ces outils, de leurs spécialités, de leurs auteurs·trices, de leurs usages et de leurs usager·e·s afin de contribuer à une lecture des processus d'automatisation et d'invalorisation du travail (Rozenblatt, 2017) qui guettent ce secteur, enclave professionnelle a priori réservée à et pour la catégorie dite des « migrant·e·s », ainsi qu'à une meilleure compréhension des stratégies mises en œuvres par les professionnel·le·s qui, entre résistance et résilience, sont toujours contraint·e·s de s'adapter aux logiques de ce « marché » de l'accès aux droits, qui en est devenu un par voie de conséquence.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

Vers une abolition des frontières entre le travail et le hors travail ? Analyser le cas des artistes visuels pour interroger les transformations du marché du travail

Isabelle Mayaud (Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris), Laurent Jeanpierre (Université Paris 8 - Saint-Denis)

Résumé : Longtemps ignorés en raison de leur caractère marginal et atypique, l'emploi et le travail artistiques font l'objet d'un intérêt accru en sociologie depuis vingt-cinq ans. Certaines études font de ce type particulier d'activité un analyseur empirique des transformations qui affectent le mode de production capitaliste. Les emplois atypiques des nouvelles formes de capitalisme et de travail artistique seraient ainsi emblématiques de l'avènement d'une nouvelle ère du travail indépendant. En réalité, le statut d'indépendant de la grande majorité des artistes est une constante de longue date. Le travail artistique et les artistes ne sont donc pas en avance sur les transformations qui ont affecté le marché du travail depuis les années 1980 car, dans la plupart des pays, ils ont presque toujours échappé à la norme du système salarial moderne. Si les artistes ne sont probablement pas les pionniers d'un nouveau régime d'emploi, leur étude sociologique est néanmoins susceptible de contribuer à la réflexion sur les transformations des mondes du travail en cours et le brouillage de la frontière entre le travail et le hors-travail qu'elles induisent. Basé sur une enquête récente menée sur le travail artistique dans une région française, cette communication envisage les artistes visuels non pas comme une population pionnière, mais plutôt comme une population témoin des recompositions à l'oeuvre. Nos analyses se fondent sur l'étude empirique d'une population d'artistes résidant et/ou travaillant de façon permanente ou temporaire dans la région Grand Est. Nous considérerons en premier lieu les multiples facettes d'un futur possible du travail articulé à une abolition des frontières entre le travail et le hors travail : entre les statuts et les régimes d'emplois, entre les temps et les espaces de l'activité, entre le travail gratuit et le travail rémunéré. Nous considérerons en second lieu les effets concrets de ces brouillages de frontières sur les trajectoires d'emploi, sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle ou encore sur les difficultés à la fois à se projeter dans l'avenir et à se représenter comme sujet. Nous verrons comme ces effets sont variables suivant les profils des individus, les femmes étant, sans surprise, les grandes perdantes de cette abolition des frontières entre le travail et le hors travail. Partant de l'examen de cette population d'indépendant·e·s, cette communication entend contribuer à prendre la mesure des implications de l'idéologie entrepreneuriale par l'analyse des frontières du travail.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 5, salle A comme Arts)

Le formel et l'informel dans le marché de l'emploi en Algérie : Une étude sur les reconfigurations du marché de l'emploi

Fayçal Izedaren (Université de Chlef)

Résumé : Problématiques : Depuis une décennie, le marché du travail a connu des reconfigurations multiples, suite aux réformes engagées par les pouvoirs publics, notamment avec l'arrivée des révoltes du printemps arabe en 2011, car selon une étude de l'office national des statistiques (ONS) parue en 2012 a ainsi conclu que l'économie informelle employait 3,9 millions de personnes en 2010, soit 45,6 % de la main d'œuvre disponible et autant de travailleurs ne profitant pas des protections en matière de droits du travail. Les politiques publiques en matière de l'emploi s'appuyaient sur des objectifs très audacieux mais combien difficile à atteindre, entre autres atteindre le plein emploi, sachant que le taux des jeunes est l'un des plus élevés de la région MENA (Meadle-Est & North Africa). Bien que la part de la population en âge d'activité (15 à 59 ans) continue d'enregistrer une régression, passant ainsi de 61,1% à 60,6%, entre 2017 et 2018, mais ce taux reste considérable, et que son rapport avec le marché de l'emploi nous révèle des asymétries. Dans cette étude nous allons étudier l'impact des différents projets d'insertion et de résorption du chômage en Algérie, soit à travers les dispositifs d'insertion dans les secteurs public et privé des jeunes diplômés et les sans diplôme, ainsi que les dispositifs de création d'entreprise, sur la reconfiguration du marché de l'emploi, à savoir atteindre le plein emploi, réduire les zones du travail informel, et améliorer les conditions de travail déjà dégradées par la précarité et l'absence de contrôle, et offrir plus d'opportunités aux jeunes, ce qui est considéré par certains observateurs comme une tentative de transformation du mode de production de la société, afin d'en finir avec le secteur public et ouvrir la voie à la libéralisation sans repères ni perspectives. Supports méthodologiques : Nous avons procédé à une série d'entretiens semi-directifs avec des échantillons différents, notamment les professionnels de l'accompagnement vers l'emploi dans les structures de l'agence nationale de l'emploi. Un travail de recherche documentaire a été engagé afin de recueillir les données nécessaires concernant les politiques des pouvoirs publics, les budgets alloués et les différents rapports d'expertise et d'évaluation. Le terrain d'enquête se situe dans la ville d'Alger, pour plusieurs raisons, car elle constitue un milieu urbain très dense, avec un taux de chômage des plus élevés et une structure de la population en âge d'activité diversifié, et elle constituait un terrains d'essai pour les projets pilotes que les autorités compétentes mettent en application.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 3, salle F comme Flexibilité)

La fabrication d'une technobureaucratie universitaire à l'heure du New Public Management. Les nouvelles frontières de la prescription et de l'encadrement des activités à l'université

Lionel (Université de Lorraine / 2L2S)

Résumé : Les réformes entreprises, depuis la loi "relative aux libertés et responsabilités des universités" (LRU) de 2007 jusqu'au projet de loi actuel de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), tentent de mettre en place une nouvelle "gouvernance" universitaire, se traduisant par une "managérialisation" à marche forcée. Aussi, pour saisir la réalité de la gouvernance universitaire, faut-il aller au-delà des réformes et interroger le déploiement inédit d'outils, de dispositifs de gestion et de management à l'université. Il s'agit, tout en situant les outils et les dispositifs par rapport à l'ensemble des réformes et des changements que les universités connaissent depuis une vingtaine d'années, de comprendre leur mise en œuvre à travers les acteurs qui les produisent et les diffusent, autrement dit, de ne pas isoler l'étude de la machinerie managériale de celle du travail des machinistes qui doivent la faire fonctionner. Le quatrième volet de la recherche OG-MUT conduite dans le cadre du Contrat de Plan État-Région 2017-2019 qui s'intéresse aux rapports croisés et réciproques entre outils de gestion et mutations des organisations, porte précisément sur l'implantation et la mise en œuvre des dispositifs de gestion et de management à l'université de Lorraine (UL). Il cherche à ouvrir la boîte noire du management par les dispositifs en étudiant le rôle de deux services et de leurs membres – la Direction des ressources humaines (DRH) et la Délégation à l'aide au pilotage et à la qualité (DAPEQ) – en partant de l'hypothèse que l'on y trouve les "planneurs", ces cadres producteurs et diffuseurs de nouveaux dispositifs qui encadrent aujourd'hui massivement l'activité, et, deviennent par là même des "missionnaires de changement". La DAPEQ peut être considérée comme un organe central dans la construction et aujourd'hui dans le fonctionnement de l'UL pensé comme un service d'accompagnement et d'appui à la décision. La DRH peut quant à elle être saisie comme le lieu central où est repensé le modèle de la GRH, avec l'injonction de passer le cap de la seule gestion administrative et bureaucratique des personnels pour tendre vers un management plus stratégique des ressources humaines. C'est en nous appuyant sur les monographies de ces deux services et les 25 entretiens réalisés avec leurs cadres, que nous interrogerons dans cette communication la fabrication d'une technobureaucratie universitaire à l'heure du New Public Management et que nous tenterons de penser les nouvelles frontières de la prescription et de l'encadrement des activités à l'université.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 5, salle C comme Concepts)

Les risques psychosociaux au travail (RPS) comme révélateurs des frontières entre groupes professionnels au sein d'un Conseil Départemental

Lionel Jacquot (Université de Lorraine / 2L2S), Mathieu Béraud (Université de Lorraine / 2L2S), Guillaume Villers (Université de Lorraine / 2L2S)

Résumé : Introduite au congrès de l'Organisation Mondiale de la Santé il y a deux décennies, la notion de risques psychosociaux (RPS) s'est ensuite largement diffusée dans l'espace national, devenant une appellation officielle du référentiel des professionnels de la prévention des risques professionnels. Le rapport de 2011 sur le « suivi des risques psychosociaux au travail », rédigé par le Collège d'expertise sous la direction de Michel Gollac, l'érigera même en catégorie autour de laquelle va se mettre en branle tout un travail de mesure, de diagnostic et de suivi au point de voir se structurer un véritable marché du « risque psychosocial ». C'est dans ce contexte qu'un Conseil départemental du Grand-Est nous a mandatés une première fois en 2010-2011 pour la réalisation d'un diagnostic sur les RPS, et qu'il nous a l'année dernière de nouveau sollicités pour étudier, 8 ans après notre première intervention, l'ensemble des facteurs psychologiques et sociaux liés à l'activité de travail susceptibles d'améliorer ou de dégrader la santé physique et mentale des agents du Département. Plusieurs outils méthodologiques ont été mobilisés dans l'optique d'appréhender ces risques : une étude documentaire pour contextualiser, caractériser les conditions de travail et identifier les problèmes en matière de santé au travail ; un questionnaire construit sur le modèle Karasek et Sumer (579 questionnaires collectés, soit un taux de réponse de 60%). Notre diagnostic, tant par la mesure quantitative que qualitative, a mis en lumière des situations de travail très contrastées en fonction des groupes professionnels et souligné la diversité des risques et troubles affectant les personnels. Aussi a-t-il montré l'impossibilité d'aboutir à une juste mesure (de la qualité) du travail sans tenir compte des enjeux spécifiques de la santé et des conditions de travail de chaque groupe professionnel. Notre communication proposera de montrer comment les RPS agissent comme révélateurs des frontières entre groupes professionnels (travailleuses sociales, agents des routes et des collèges, personnels administratifs). Elle interrogera également la difficulté dans ce cadre d'une intervention sociologique capable de reconflictualiser la question des RPS pour en faire un enjeu commun.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 2, salle H comme Health)

"On n'est pas des livreurs de pizza à scooter" : hiérarchisation et qualification des travailleurs dans les plateformes de livraison instantanée

Arthur Jan (Conservatoire National des Arts et Métiers)

Résumé : Cette communication s'intéressera au processus de création de frontières professionnelles et de qualification du travail au sein d'activités émergentes non-qualifiées (Monchatre, 2018) à travers l'exemple de l'espace professionnel de la livraison instantanée. Ce secteur, marqué par un turn-over important et des emplois peu rémunérés, a été bouleversé ces dernières années par l'émergence de « plateformes numériques » ayant recours à des outils algorithmiques pour distribuer le travail à des prestataires de services formellement indépendants. Alors que les modalités de recrutement et la nature standardisée des tâches (récupérer une commande à un point A et la livrer à un point B en étant guidé par une application numérique) sur ces plateformes semblent destiner cette activité à une main d'œuvre sans qualités gérée à distance de façon automatisée, nous mettrons au jour les logiques conduisant à la différenciation, la hiérarchisation et la qualification des travailleurs par les plateformes et par les groupes de pairs. Notre propos s'appuiera sur une enquête menée entre 2017 et 2020 en France, incluant une observation participante comme livreur pour une plateforme et une trentaine d'entretiens avec des travailleurs de plusieurs plateformes de livraison. Nous exposerons d'abord les formes de hiérarchisation générées par les pratiques de management et de rémunération des plateformes. Alors qu'un simple formulaire en ligne permet d'être recruté parmi un pool de travailleurs en surnombre et d'accéder à l'application de travail, les créneaux effectifs de travail et les commandes sont attribuées aux travailleurs selon des statistiques de performance. Surtout, l'évolution rapide et à la baisse des pratiques de rémunération de ces plateformes a généré une différenciation des modalités de rémunération selon la date d'entrée dans l'activité et une évolution des propriétés sociales de la main-d'œuvre susceptible de s'y engager. Nous montrerons alors les conséquences de ces évolutions sur les rapports de classe et de race entre des groupes de travailleurs souvent entrés à des périodes différentes dans l'activité, conduisant une partie des « anciens » (notamment des étudiants, des passionnés de vélo, etc.) à construire un discours sur la qualification et la professionnalisation visant à se distinguer de nouveaux travailleurs (souvent issus de l'immigration, travaillant à scooter, etc.) dont l'émergence au moment des changements tarifaires a été interprétée comme le signal d'un déclassement matériel et symbolique.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 5, salle F comme Flexibilité)

Du conflit du travail au mouvement social : enquête sur les mobilisations collectives dans les plateformes de livraison de repas en France

Arthur Jan (Conservatoire National des Arts et Métiers)

Résumé : L'apparition ces dernières années de « plateformes numériques » jouant le rôle d'interface entre des consommateurs et des travailleurs indépendants gérés à distance par le biais d'outils numériques a donné lieu à d'importantes controverses dans les champs médiatique, politique, mais également scientifique, sur la qualification même des activités de ces entreprises. En effet, les modes d'organisation du travail de plateformes comme Uber ou Deliveroo, qui reposent sur des formes « hybrides » de mobilisation du travail (Abdelnour et Bernard, 2018), conduisent à un brouillage des statuts d'emploi mais également entre temps travaillé et non-travaillé, entre espace de travail et espace public, entre travailleurs et non-travailleurs. Cette communication se propose d'analyser les effets de ce brouillage des catégories sur l'organisation collective et la mobilisation des travailleurs de plateforme. Notre propos s'appuiera sur une enquête en cours menée entre 2017 et 2020, comprenant une participation observante comme livreur pour une plateforme de livraison, des entretiens avec une quinzaine de responsables syndicaux et avec une trentaine de livreurs, ainsi que des observations occasionnelles de réunions et d'actions menées par des livreurs mobilisés. Nous montrerons d'abord en quoi les possibilités de mobilisation collective et d'organisation durable des travailleurs sont limitées par la précarité du statut d'emploi, la dispersion des travailleurs dans un espace non circonscrit, l'absence de projection dans l'emploi de beaucoup de travailleurs, la différenciation des modes de rémunération ainsi que par l'absence de mécanismes de négociation et de représentation institués. Cependant, l'enquête révèle que le flou qui entoure le périmètre de la communauté de travail et l'absence de délimitation de l'espace de travail permettent le maintien durable dans la mobilisation de militants qui ont cessé d'exercer l'activité ou qui ne l'exercent plus que marginalement et qui jouent pourtant un rôle déterminant dans la représentation, l'organisation, la pérennisation et l'animation de mobilisations régulières de travailleurs. Dès lors, les manifestations et autres blocages voient se côtoyer des travailleurs qui luttent d'abord pour le maintien ou l'augmentation de leur revenu et des militants pour lesquels la « lutte contre l'ubérisation » est devenue une cause à défendre et dont les bénéfices éventuels se situent en dehors des concessions matérielles que pourraient accorder les plateformes. A travers leur formes d'organisation, leur répertoire d'action, mais également les motifs d'engagement et de maintien dans la lutte, les mobilisations des livreurs se situent ainsi à la frontière entre conflit du travail classique et mouvement social (Giraud, 2008).

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

Enseignantes et étudiantes féministes engagées contre les violences sexuelles à l'université : vers une reconfiguration du travail domestique académique ?

Farah Deruelle (Université Toulouse 2 Jean Jaurès), Julie Jarty (Université Toulouse 2 Jean Jaurès)

Résumé : Par l'entrée de la lutte contre le harcèlement sexuel, cette communication s'intéresse aux recompositions professionnelles actuelles dans un bastion masculin : l'université publique française. Malgré une féminisation croissante et des politiques d'égalité en train de se faire, la présence des femmes se négocie toujours sous conditions. Leur double-marginalisation s'y opère à la fois via des dynamiques de sexuation des carrières et une exposition accrue aux violences sexistes et sexuelles. En rendant compte des modalités de déploiement d'une cause féministe en cours d'institutionnalisation, nous questionnons un nouvel aspect du travail académique fourni par les femmes. Agir contre le harcèlement sexuel à l'université se décline selon plusieurs tonalités : accompagnement émotionnel et juridique, stratégies en réseaux et mise à l'agenda public. Nous proposons d'éclaircir frontières et délimitations d'un engagement féministe s'articulant entre travail social auprès des victimes et missions officielles des actrices, et qui se déploie à partir de leur cadre professionnel ou d'études. A travers leur réassignation à des activités de care, le prisme de la lutte contre le harcèlement sexuel décroïsonne alors la conception initiale de ce qu'est le travail académique. Cette communication s'appuie sur un corpus de 22 entretiens semi-directifs, issus d'une étude de cas menée dans une université française. Elle est également conduite dans une perspective située, enrichie des multi-positionnalités respectives des communicantes dans leur établissement de rattachement. Par sa structuration non-mixte, le travail invisible de ces féministes est porteur d'une reproduction d'inégalités sexuées. Allant du recueil de la parole à la dénégation de leurs propres émotions, la prise en charge des victimes nécessite la mobilisation d'un registre relationnel constant de la part des écoutantes. Une dimension de care, si ce n'est absente de l'éthos académique, tout du moins occultée au sein de l'institution et dans les travaux sociologiques sur l'université, refait surface dans les récits et retours d'expériences des actrices. En outre, l'articulation entre leur vie privée et professionnelle se complexifie par l'immixtion d'une nouvelle temporalité : celle de l'urgence féministe et de la disponibilité permanente qu'elle sous-tend. Ces conséquences se lisent également à travers le manque de reconnaissance publique d'un travail encore largement informel : par ses structures encore précaires et son manque de cadrage national, l'institutionnalisation de cette cause se poursuit sans anticiper sur ses besoins en professionnalisation. La lutte contre le harcèlement sexuel permet ainsi de penser de nouvelles configurations de la division sexuelle du travail en milieu universitaire et de préciser les contours d'un travail domestique académique effectué par les femmes, qu'elles soient étudiantes ou enseignantes. En refusant de les décharger ou de les valoriser, dans quelle mesure l'université capitalise-t-elle sur une vocation à agir pour les autres, ici mise en œuvre par les féministes ? Cette réassignation au care interroge sur les risques de marginalisation accrue, que ce soit en termes de progression de carrière, d'insertion ou de réussite dans les études. Elle pose aussi des enjeux plus globaux de polarisations sexuées des trajectoires professionnelles au sein et en périphérie des dispositifs égalitaires émergeant dans les établissements de l'ESR.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 5, salle D comme Discriminations)

L'effacement des frontières formation/emploi : une informalisation des rapports formation/emploi

Hervé Jory (Université de Lorraine. Laboratoire Lorrain en Sciences Sociales)

Résumé : Il est devenu coutumier de penser le "monde du travail" comme étant constitué de sous espaces, voire de champs socio-économiques distincts. Les fondements d'une telle approche sont multiples et le plus souvent étayés par l'usage de catégories de connaissance institutionnelle (définitions statistiques des catégories d'emploi, de chômage, de formation... et leurs différentes formes socio-historiques, par l'existence d'institutions formelles diversifiées (Ministères, politiques publiques, organismes spécialisés de recherche, dimensions juridiques liées au travail, à l'emploi, à la formation...), par des lieux d'exercice (appareil productif, organismes de formation, écoles...) mais aussi par des appareillage cognitifs plus ou moins distincts. Cela suppose une relative unité d'action, de temps et de lieu propre à chacun de ces champs. Pourtant, les transformations réelles ainsi que de nombreuses recherches invitent à repenser ladite unité (montée en puissance, travail à temps partiel, des combinaisons juridiques et réelles mêlant emploi intérimaire et CDI, des contrats de mission, du télé-travail et de la télé-formation, de l'auto-entrepreneuriat, des politiques de lutte contre le chômage...) Cette communication s'appuiera sur des recherches au long cours menées dans le cadre des politiques publiques de lutte contre le chômage en France à destination des catégories de main-d'oeuvre labellisées peu qualifiées mais pas seulement. La problématique est focalisée sur la question de l'hétéronomie des espaces sociaux formation/emploi. Les formes sociales de l'employabilité, de l'insertion mais aussi celles de l'inclusion dans et par l'emploi sont abordées ici comme des analyseurs de l'évolution des rapports entre les statuts de formation et d'emploi desdits rapports et interrogent finalement la notion de frontière comme objet épistémique.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 2, salle C comme Concepts)

Une recomposition de la démographie médicale : parcours enchevêtrés, exercice mixte et salariat en médecine de ville

Lucas Joubert (Centre Georg Simmel, EHESS et IDHES, Université Paris Nanterre)

Résumé : Les données statistiques de la DREES sur la démographie des médecins permettent de dresser un tableau des mutations de l'exercice médical. La médecine hors hospitalière, dite de ville, fait face depuis les sept dernières années à des reconfigurations significatives de son environnement de travail : sur le plan organisationnel (travail de groupe) et statutaire (salarisation et développement de l'exercice mixte). Elles se traduisent respectivement par les conditions sociales et économiques du travail du médecin Freidson (1984). Il est difficile de trouver dans la littérature spécialisée, un cadre interprétatif satisfaisant pour approcher le processus de salarisation. Le développement de l'indépendance dans certains secteurs est analysé comme une volonté de compléter les périodes de forte précarité (discontinuité de l'emploi, chômage et sous-emploi) (Abdelnour, 2014) ou renvoyé à la recherche d'une plus grande autonomie associée au statut. La compréhension du développement du salariat et de ses formes mixtes suppose de trouver de nouvelles grilles de lecture. Le chômage chez le médecin n'existe pas. La position élevée du médecin libéral dans la hiérarchie des groupes professionnels de la santé le protège théoriquement d'une intervention extra professionnelle, à travers un statut du travail et un ordre professionnel qui lui garantissent son indépendance vis-à-vis du ou de ses « interlocuteurs » (CPAM et patients). Le contrat de travail qui engage un lien de subordination entre le centre de santé et le médecin transforme ses conditions d'exercice. La stabilité associée au salariat ne peut constituer le seul déterminant d'une « stratégie » consciente ou inconsciente (Crozier et Freiberg, 1977, Bourdieu, 1980) du médecin salarié. Nous nous interrogeons, ici, sur les fondements du phénomène social singulier que représente la salarisation des médecins de ville. Dans un premier temps, cette communication s'inscrira dans une perspective comparative entre les conditions économiques et sociales du travail du médecin de ville exerçant en cabinet libéral (groupe ou non) et comme salarié en centre de santé. Dans un second temps, sera évoqué les transformations des carrières des médecins à l'œuvre ces dernières années. Il sera notamment l'occasion d'établir une typologie de parcours de médecins : d'une part, les médecins libéraux passés au salariat, avec la recherche des ressorts de conversion, ou des formes mixtes traduisant cette ambivalence d'orientation, et d'autre part les médecins salariés, dont cela a toujours été l'activité dominante. Une certaine porosité des statuts du travail (Bernard, Dressen, 2014) résulterait d'un environnement politique en mouvement. Considérée comme un fait social indissociable de son contexte politique et institutionnel, la salarisation d'une fraction de la population des médecins de ville doit par conséquent être appréhendée comme concomitante à l'évolution de la structure sociale du groupe professionnel (intégrant notamment le genre et l'âge), des valeurs associées à l'activité (« bourgeoise » pour reprendre Freidson, identité professionnelle libérale, autonomie et liberté contractuelle) et des transformations des conditions du travail médical.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 1, salle F comme Flexibilité)

Vendre ses objets sur internet : travail rémunéré ou travail gratuit ? Les frontières du travail à l'épreuve de la plateforme Etsy

Anne Jourdain (Paris-Dauphine University)

Résumé : Le développement actuel des plateformes numériques contribue à déstabiliser les frontières du travail (Flichy, 2017), dans la mesure où des activités « hors travail » en viennent à être monétisées et à prétendre au statut de « travail ». La plateforme Etsy, dédiée à la vente en ligne d'objets faits main (bijoux, sacs, objets de décoration...), participe à cette déstabilisation. La confection de vêtements ou la fabrication de bijoux, auparavant envisagées comme des activités de loisir domestique, sont dès lors orientées vers la marchandisation et la rémunération. J'ai présenté dans un article (Jourdain, 2018) la manière dont la diversité des usages d'Etsy – plus ou moins amateurs, plus ou moins professionnels – interrogeait les frontières du travail. Je souhaite ici analyser un autre type de porosité, entre travail rémunéré et travail gratuit. L'enquête quantitative et qualitative menée conduit en effet à mettre en évidence le paradoxe suivant : alors que les vendeurs et surtout les vendeuses d'Etsy recherchent une rémunération pour les objets qu'ils/elles produisent, leur recours à la plateforme les obligent à développer des formes de travail gratuit, c'est-à-dire non rémunérées et non reconnues socialement (Simonet, 2018; Terranova, 2000). Deux formes de travail gratuit peuvent être distinguées. La première relève du digital labor (Cardon et Casilli, 2015), très chronophage notamment pour les plus professionnalisés.e.s. La valeur économique créée par les photographies déposées sur le site, les « tags » affichés ou encore les publications sur Facebook, Instagram ou Pinterest revient en effet essentiellement à la plateforme. Une seconde forme de travail gratuit se développe parmi les nombreuses femmes qui créent leur entreprise d'objets faits main, parfois après avoir quitté un travail salarié insatisfaisant, pour travailler chez elles et ainsi mieux concilier travail et vie familiale (Adkins et Dever, 2016). Leurs foyers hétérosexuels voient s'accroître des inégalités genrées dans la mesure où cette organisation suppose que l'homme soit déchargé de toute forme de travail domestique traditionnel (ménage, enfants...). La recherche d'un travail rémunéré indépendant est donc assortie d'un temps de travail gratuit augmenté pour ces vendeuses d'Etsy. Notre analyse s'appuie sur 16 entretiens avec des vendeuses d'Etsy, 3 entretiens avec des salariées de l'entreprise Etsy France, des observations d'expositions Etsy et des données quantitatives issues du web scraping des 14 415 boutiques en ligne françaises actives d'Etsy en 2017 et des 19 715 boutiques en 2019. Elle bénéficiera aussi des résultats statistiques issus d'un questionnaire en cours de passation.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 5, salle F comme Flexibilité)

La marchandisation des loisirs créatifs et culinaires sur Internet : quelle extension du domaine du travail ?

Anne Jourdain (Paris-Dauphine University), Sidonie Naulin (Sciences Po Grenoble)

Résumé : La multiplication des dispositifs web ces dernières années offre de nouvelles opportunités de vendre le produit de ses loisirs, que ceux-ci soient exercés dans une optique professionnelle ou non. Dans un contexte « post-fordiste » de valorisation de la figure de l'entrepreneur et de l'emploi à tout prix (Adkins et Dever, 2016), l'économie numérique participerait à l'extension du domaine du travail dans les sociétés contemporaines. Nous avons montré précédemment (Jourdain et Naulin, 2019) que la double promesse de l'économie numérique – de rémunération substantielle, voire d'emploi, et de démocratisation du travail – n'était pas tenue. Si on observe bien une forme d'extension du domaine du travail, celle tient plutôt à deux formes de transformation et d'intensification du travail que nous souhaitons analyser dans notre communication. En premier lieu, la marchandisation modifie l'activité en incluant de nouvelles tâches, de nouvelles compétences et un nouveau mode d'organisation (gestion des commandes, négociation des prix, etc.). En second lieu, les dispositifs web entraînent le développement d'un travail numérique de mise en scène de soi et de ses productions afin de mieux vendre. Ce travail, qui demande un investissement en temps considérable, obéit à des codes propres aux univers numériques (référencement, normes de sociabilité en ligne...). Sa valeur économique étant en grande partie captée par les plateformes elles-mêmes, il s'apparente au digital labour (Cardon et Casilli, 2015) et à une forme de travail gratuit (Simonet, 2018). Deux terrains ont été investigués : les blogs culinaires et la plateforme de vente en ligne d'objets faits mains Etsy. Les blogs culinaires permettent à des amatrices de cuisine de marchandiser leurs compétences, soit directement par le biais des revenus publicitaires et des partenariats établis avec des marques d'agro-alimentaire, soit indirectement par les opportunités offertes par le blog de se faire connaître comme professeure de cuisine ou auteure culinaire. La plateforme Etsy accueille des vendeurs et surtout des vendeuses de bijoux, de meubles ou de vêtements, la majorité étant amatrice. Dans les deux cas, des méthodes qualitatives (entretiens et observations) et quantitatives (questionnaire et web scraping) ont été mobilisées pour saisir le profil et l'activité des travailleurs et travailleuses.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 4, salle F comme Flexibilité)

Les frontières instables de la régulation du statut des chauffeurs VTC dans 7 pays

Donna Kesselman (Université Paris-Est Paris), Rodrigo Carelli (Université fédérale de Rio de Janeiro)

Résumé : La communication se construit à partir des conclusions du numéro spécial de la Chronique International de l'IRES sur la régulation de la prestation des VTC dans 7 pays (Allemagne, Brésil, Espagne, France, Grande Bretagne, Québec au Canada, Etats-Unis et l'Union européenne). La relation triangulaire qui caractérise la prestation du service VTC (travailleur - plateforme – client;) donne lieu à un travail qui est soumis formellement, non plus à la subordination hiérarchique dans le cadre de la relation salariale mais à un système de contrôle et de dépendance qui s'effectue en rapport avec le droit commercial, hors les murs de l'entreprise (Azaïs, Dieuaide 2020). Nous étudions le processus de régulation de ce travail dans ce que nous qualifions de la « zone grise d'emploi et du travail dans l'espace public » (Azaïs Dieuaide, Kesselman, 2017) qui comprend la relation salariale, mais où les frontières sont floues et perméables dans des espaces qui s'échappent aux institutions sociales et politiques constitués et impliquent de nombreuses partie-prenantes. C'est par ce biais qu'on conçoit l'« uberisation de la société » comme une métaphore d'un processus politique de production de nouvelles médiations (normes, règlementations, droit..). Les revendications qui sont nées de la récente crise du Covid-19 pour plus de protection sociale et de congés maladies viennent tester les frontières des compromis qui dressent ces cadres réglementaires déjà instables.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 5, salle F comme Flexibilité)

La production des frontières professionnelles et ethno-raciale par le travail de gentrification dans les restaurants du quartier Canal Saint-Martin à Paris

Jiyoung Kim (Université Paris Nanterre)

Résumé : L'autrefois touché en plein fouet par les effets de désindustrialisation ainsi que la diminution du transport fluvial, le quartier Canal Saint-Martin à Paris est désormais devenu un espace parisien marqué par la gentrification où pullulent des boutiques des objets « authentiques et artisanaux » ainsi que des cafés-restaurants, proposant une cuisine d'un pays ou une région en particulier représentant une diversité d'offres, comme si les frontières nationales ainsi que la question d'hégémonie n'avaient pas de sens dans ce quartier marqué par son image cosmopolite et « branchée ». S'appuyant sur plusieurs types de matériaux tels qu'environ soixante entretiens semi-directifs avec les entrepreneurs et les salariés en salle et en cuisine, sept séances d'observation participante dans trois établissements différents et des documents disponibles en ligne (articles publicitaires, présentations des restaurants sur leur site web, etc.), cette communication propose de mettre en lumière comment les frontières à la fois professionnelles et ethno- raciales se matérialisent ou se brouillent entre trois groupes professionnels impliqués : les entrepreneurs, les serveurs et les travailleurs en cuisine. Il s'agit de comprendre comment le « travail de gentrification » à travers les restaurants s'articule avec les rapports de pouvoir dans le contexte de la globalisation de l'économie reposant non seulement sur les circulations migratoires mais aussi sur les inégalités persistantes entre les pays du Nord et Sud. Malgré l'hétérogénéité des établissements ainsi que les profils des entrepreneurs que nous qualifions en trois groupes distincts - entrepreneurs-gentrifiés, entrepreneurs-gentrifieurs et entrepreneurs-investisseurs - l'analyse de la division du travail montre que les entrepreneurs français blancs, souvent diplômés d'école de commerce, tiennent non seulement des restaurants de cuisine occidentale mais aussi cambodgienne, coréenne, indienne, thaïlandaise, etc. En revanche, l'inverse n'est pas vrai : les entrepreneurs appartenant à un groupe minoritaire, indépendamment de leur nationalité, tiennent des établissements représentant un caractère « exotique » : antillais, chinois, coréen, libanais, maghrébin, hispanique... Ainsi, force est de constater que les travailleurs appartenant à des groupes minoritaires sont massivement embauchés en cuisine, non seulement pour les postes les moins valorisants comme plongeur et commis mais aussi comme chef, surtout lorsqu'il s'agit des restaurants mettant en avant le caractère « exotique » du menu. Tandis que la majorité des serveurs et serveuses sont jeunes, blancs, moins de 26 ans habitant dans l'est parisien, leur proportion diminue lorsque l'entrepreneur appartient au groupe minoritaire. Les embaucher en salle renvoie à une forme de stratégies des entrepreneurs qui essaient de répondre à l'image du quartier gentrifié pour répondre à des attentes d'une clientèle correspondante, en atténuant le caractère trop exotique. C'est ainsi qu'une forme de hiérarchie émerge comme frontière entre le caractère universel et particulier, entre un groupe majoritaire et minoritaire, à travers la division du travail produisant les frontières professionnelles mais aussi ethno- raciales.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 5, salle B comme Boundaries)

Développeur informatique, un métier ? Fragmentations au sein d'un possible groupe professionnel

Mathilde Krill (Université Paris Dauphine)

Résumé : Le métier de développeur informatique est souvent nommé dans les listes des métiers les plus recherchés en France. On peut s'y former en cinq semaines, en dix mois, en deux ans, mais les offres d'emploi du métier stipulent souvent rechercher des candidats de niveau Bac +5. S'identifient à la dénomination « développeurs » des docteurs en informatique travaillant sur « du système », qui refusent chaque semaine plusieurs offres d'embauche, et des développeurs web « front-end » formés en six mois à fabriquer la devanture de sites internet, confrontés à une recherche d'emploi fastidieuse. Je cherche donc à explorer ce qui se trouve sous l'appellation professionnelle « développeurs » : derrière l'apparente homogénéité suggérée par l'existence d'une catégorie, comment se manifeste la fragmentation du groupe ? Pour répondre à cette problématique, j'ai réalisé deux terrains : une observation participante dans une formation de « développeur data » en six mois, financée par le dispositif Grande École du Numérique - censée donner une opportunité d'insertion professionnelle par le numérique à des personnes sans emploi - , et une autre observation participante dans une start-up de quinze personnes en tant que développeuse. J'ai aussi observé des cours d'informatique à l'université (niveau master) et réalisé des entretiens avec des personnes s'identifiant comme « développeur.se ». Il apparaît qu'il existe une division verticale et horizontale du travail chez les développeurs informatiques. On peut ainsi observer des professionnels fortement diplômés très recherchés sur le marché du travail, pouvant facilement négocier des salaires très élevés, ainsi que se reposer sur des savoirs théoriques applicables sur différentes technologies, et des développeurs peu diplômés, limités à des savoir-faire spécifiques rapidement périssables, et qui peuvent avoir des difficultés à trouver un emploi stable et satisfaisant. Malgré tout, tous se retrouvent « du côté technique », en opposition au reste de l'organisation, dotés d'une spécialité - l'informatique - et de son jargon, qui leur est spécifique.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 1, salle B comme Boundaries)

Le marché complémentaire comme objet sociologique : définition, flux financiers et valeur d'échange de la main-d'œuvre

Morgane Kuehni (HETSL), Natalie Benelli (HETSL), Antonin Zurbuchen (HETSL), Peter Streckeisen (ZHAW), Spartaco Greppi (SUPSI)

Résumé : S'inscrivant dans la seconde déclinaison de la thématique des JIST 2020, cette communication présente les résultats d'une recherche en cours portant sur le marché du travail complémentaire suisse. Ce marché recense de nombreuses formes d'emploi (service civil, programmes d'insertion p.ex). Dans la littérature, le MC a été conceptualisé comme un marché du travail à part (clairement séparé du marché primaire). Il est généralement défini comme un marché subventionné dont les conditions d'emploi sont « anormales » d'un point de vue légal, comportant des objectifs politiques et civiques (Avilés, 2015, xvii; Baur et al. 1998; Grawehr et Knöpfel 2001; Pedergrana et Leibundgut 1996/1997; Schmid 2005). De notre point de vue, cette définition souffre de lacunes théoriques et empiriques et les critères identifiés pour définir ce marché ne présentent pas une spécificité. Dans notre recherche, nous proposons de changer de perspective pour définir le MC. Selon nous, le MC est un marché de services sur lequel se rencontrent des places de travail et des personnes avec des statuts administratifs spécifiques : civilistes, chômeurs·euses, rentiers·ères AI, bénéficiaires de mesures AI, bénéficiaires de l'aide sociale, condamné·e·s exécutant leur peine sous forme de travail d'intérêt général, détenteurs·trices d'un permis F/N dans le domaine de l'asile. L'échange de services a lieu entre l'État et des prestataires qui répondent à une demande étatique de création de places de travail (Benelli et al. 2019, 32; Haunreiter et al., 2019). L'État détermine qui peut occuper des places de travail (les personnes à statuts spécifiques) et à quelles conditions. De même, l'État détermine qui peut offrir des places (les prestataires) et à quelles conditions. Dans la plupart des situations de travail, les personnes à statuts spécifiques ne sont donc pas sujets de l'échange (comme sur le marché primaire), mais sont objets de l'échange entre État et prestataires, échange qui les transforme du même coup en « main d'œuvre ». Dans cette contribution, nous proposons de discuter les frontières du travail et de l'emploi sur ce marché en discutant trois aspects : 1) nous montrerons tout d'abord en quoi marché complémentaire et marché primaire ne peuvent pas être pensé de manière séparée; 2) nous nous intéresserons ensuite à la structure de ce marché, en particulier aux flux financiers entre État et prestataires concernant le prix des places et la valeur d'échange de la main d'œuvre fournie; 3) nous discuterons enfin des représentations concernant la valeur de la force de travail des personnes qui travaillent sur ce marché, en mettant en exergues les effets des statuts administratifs.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 2, salle C comme Concepts)

Du nomadisme salarial comme catégorie heuristique de l'éclatement des frontières et de l'asservissement des masses laborieuses

Brahim Labari (UNIVERSITE D'AGADIR), Zouhir El Bhiri (UNIVERSITE D'AGADIR)

Résumé : L'objet de cette communication est de partir d'un constat empirique : les entreprises dans le contexte marocain, notamment celles de l'agro-alimentaire et du textile, font de plus en plus appel à un prolétariat occasionnel, essentiellement féminin. Cette main-d'oeuvre, assujettie au bon vouloir des employeurs nationaux ou délocalisateurs, se déplace d'une entreprise à une autre, poursuivant par là la nécessité de s'entretenir et d'entretenir sa famille et aspirant à accéder à un salariat sédentaire. Le nomadisme salarial est en l'occurrence une catégorie empirique faisant état des travailleurs occasionnels réduits à l'errance d'un quartier industriel à un autre pour gagner leur face à face avec le quotidien et espérer un jour la titularisation au travail. Dans quelle mesure ce constat empirique se mue-t-il en catégorie heuristique pour mieux comprendre le marché du travail dans le contexte marocain ? Notre but est ici d'apporter des éléments de réponse à ce questionnement à la lueur de l'éclatement des frontières d'une entreprise à une autre, d'une configuration d'action syndicale à une autre, et plus symboliquement d'un type de modèle familial à un autre étant donné que la plupart des entreprises enquêtées prônent un modèle d'organisation de travail de type paternaliste. Tout cela génère selon nous une aliénation collective qui prend appui aussi bien sur un capitalisme de plus en plus hégémonique et asservissant (présentant le travail et encore plus l'emploi comme une faveur et non un droit) que sur les ressorts religieux aliénant le travailleur par le croyant. Dans la foulée, nous identifierons les formes et les types de résistance développées par le prolétariat marocain pour s'émanciper d'autant de contraintes socio-spatiales et d'asservissement de masses.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 2, salle T comme Temporalités)

La recomposition de l'imaginaire commun dans les entreprises appliquant le lean six sigma

Martine Lacaille (Université de Paris)

Résumé : Le lean Six Sigma est la troisième grande forme d'organisation du travail de production en entreprise après le taylorisme et le fordisme. Si le taylorisme a établi une frontière entre la conception du travail et sa réalisation, le fordisme a permis le passage à une production de masse de produits identiques. Le lean est apparu initialement au Japon après la seconde guerre mondiale et consiste à produire en « juste-à-temps » des produits variés et conformes à la volonté des clients. Parallèlement à l'expansion de ce nouveau modèle, aux États-Unis, apparaît un système garantissant une qualité maximale lors de la production nommé Six Sigma. Depuis le lean et le six sigma ont été réunis dans le but d'obtenir une production en constante amélioration avec un contrôle permanent du processus mais aussi par la création de chantiers ponctuels, destinés à forcer cette amélioration en augmentant la qualité. Les organisateurs de ces chantiers sont des cadres formés et certifiés au lean six sigma que l'on appelle Black Belts. Ils sont chargés à la fois d'étendre ce modèle dans les entreprises, de capter les innovations proposées par les salariés afin d'en faire des standards applicables par tous et enfin de changer la perception qu'ont ces salariés du fonctionnement et des hiérarchies de l'entreprise. Pour cela, les Black Belts s'appuient sur les outils managériaux qui composent le lean mais aussi sur la pensée qui y est associée. Nous proposons ici de comprendre comment dans le cadre d'une sociologie clinique de l'activité, la « philosophie du lean » peut avoir pour but de modifier les frontières existant actuellement au sein des hiérarchies internes dans les entreprises mais aussi comment elle capte une partie du travail réel des salariés et ceci au nom d'un imaginaire commun. Nous expliquerons comment les Black Belts s'emparent de ces questions avec des outils très normés, qui concernent aussi bien les « savoir-faire » que les comportements, « savoir-être » et autres « soft skills », jugés désormais nécessaires pour travailler en entreprise. Nous verrons comment, sur la base d'entretiens et la consultation de documents de formation au lean six sigma et aux certifications Belts, cette normalisation a pour but d'assurer une uniformisation de la production mais aussi une recomposition de la manière de penser le travail en entreprise. Désormais s'insinue l'idée que l'entreprise peut être le lieu idéal pour la réalisation de soi, par le rôle que chacun peut y jouer indépendamment de sa position hiérarchique.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 1, salle C comme Concepts)

Passer la frontière de l'assistance. L'encadrement du travail domestique par le travail social au prisme d'une trajectoire particulière

Lilian Lahieyte (Centre Européen de Sociologie et de Science Politique)

Résumé : La littérature existante a montré en quoi l'assistance pouvait être considérée comme une frontière sociale, que ce soit en insistant sur le partage qu'elle suppose entre ceux qui la méritent et ceux qui ne la méritent pas, en soulignant la stigmatisation de ceux qui la perçoivent ou en suggérant le renforcement des différences entre fractions des classes populaires qu'elle induirait. La communication proposée envisage la frontière de l'assistance sous un angle différent, quoique complémentaire, en s'appuyant sur une enquête ethnographique auprès de femmes élevant seules leur(s) enfant(s) en percevant l'assistance et auprès des travailleuses sociales qui les accompagnent. La frontière de l'assistance qui se dégage du matériau sépare ainsi, d'un côté, des travailleuses fondées et amenées à intervenir dans la sphère privée des familles qu'elles reçoivent et à évaluer le travail qui y est fourni, et de l'autre, des travailleuses domestiques non salariées qui gèrent, entre autres difficultés, celle de devoir rendre des comptes sur leur manière de gérer les difficultés. Pour reconstruire cette frontière, nous suivons le fil rouge d'une trajectoire particulière, qui sera articulée au matériau recueilli sur les situations de travail professionnel (observations, exploitation d'archives de dossiers sociaux, entretiens sur les pratiques et les trajectoires) et domestique (observations dans le cadre de relations ethnographiques suivies, entretiens sur les pratiques et les trajectoires). La trajectoire suivie est celle d'une enquêtée, appelée ici Fatiha Yousfi, avec qui un suivi ethnographique approfondi a été établi, durant le travail de thèse et au-delà. Allocataire du RSA élevant seule ses trois enfants lors de notre rencontre en 2014, elle est devenue assistante de service social en 2018, avant de démissionner de son poste en 2020, suite à un accident de travail (agression) et à un rejet plus général du rapport social qui s'établit entre les travailleuses et les familles qu'elles accompagnent. La communication commence par présenter l'exposition à l'assistance des allocataires en insistant sur les comptes qu'elles doivent rendre sur le travail qu'elles fournissent pour négocier les difficultés matérielles et pour maintenir les relations actives – notamment entre le père de leur(s) enfant(s) et ce(s) dernier(s). Cette première partie permet de comprendre, dans le cas de l'enquêtée, la revanche sociale que constitue le passage "de l'autre côté" du guichet. La deuxième partie revient sur les coûts de ce passage, que ce soit en termes scolaires, lors de la formation d'assistante sociale – des enregistrements des épreuves orales et des rendus écrits de Fatiha Yousfi seront utilisés – ensuite lors de la prise de poste, en polyvalence de secteur. La troisième partie revient sur les difficultés des travailleuses sociales, notamment quand elles interviennent dans la sphère domestique, ainsi que sur les différentes morales de classe qui s'expriment alors au travail, et qui aident à comprendre le désengagement professionnel de l'enquêtée.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 2, salle S comme Social)

Post-enquête Conditions de Travail : quelques éléments sur les indépendant.e.s fragiles

Julie Landour (Université Paris Dauphine)

Résumé : En 2018, une équipe de recherche dirigée par Arnaud Mias (Université Paris-Dauphine - Irisso), a remporté un appel à projet de la DARES, visant à approfondir les résultats de la vague 2017 de son enquête Conditions de Travail - Risques Psycho-Sociaux. L'enjeu de cette enquête était de comprendre comment s'articulent vulnérabilité de l'emploi et conditions de travail : il s'agit d'explorer les liens entre statuts d'emploi et exposition aux risques professionnels, en portant la focale sur des statuts d'emploi qui s'écartent de la norme de l'emploi salarial à durée indéterminée à partir de laquelle se sont construits les systèmes de prévention et de mesure des risques professionnels depuis le tournant du XXe siècle. Parmi les trois cibles enquêtées (intérimaires, contractuel.le.s de la fonction publique, indépendant.e.s économiquement dépendant.e.s), nous nous arrêterons dans cette communication sur les travailleur.se.s non salarié.e.s. Connu.e.s pour leur grande hétérogénéité, les non-salarié.e.s connaissent des conditions de travail marquées par une organisation temporelle spécifique et un rapport à la protection sociale singulier. La création du régime de l'auto-entrepreneur à la fin des années 2000 a élargi le recrutement social des indépendant.e.s, ouvrant l'accès au non-salariat à davantage de femmes, de jeunes et de personnes moins diplômées. Dans cette communication, qui combinera éléments quantitatifs et qualitatifs issus de l'exploitation de l'enquête Conditions de Travail (notamment conduite avec Julien Gros), nous présenterons d'abord les spécificités méthodologiques liées à l'analyse des travailleur.se.s indépendant.e.s : nous exposerons notamment les difficultés rencontrées, tout particulièrement dans la phase qualitative, pour trouver des non-salarié.e.s réellement "fragiles", ce qui nous permettra d'élaborer des pistes de réflexion sur les indicateurs pertinents pour saisir la fragilité économique des indépendant.e.s. Un deuxième temps sera plus particulièrement consacré à la présentation de leurs conditions d'exercice et aux variations observées dans la capacité à négocier ses conditions d'emploi (notamment en matière de rémunération) ou de travail (notamment en matière de protection ou d'horaires). Enfin, nous présenterons dans un dernier temps quelques éléments relatifs à la perception de la protection sociale de ces travailleur.se.s, dans un contexte économique et social très particulier : l'enquête qualitative a en effet démarré alors que s'engageaient en France des mouvements sociaux contre le projet de réforme de retraite, et s'est prolongée pendant et après le confinement qui a entraîné l'arrêt de nombreuses activités économiques. Nous avons donc eu affaire à des enquêté.e.s particulièrement informé.e.s et sensibilisé.e.s sur les questions de protection sociale, à court, moyen et long terme.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 2, salle C comme Concepts)

Familles confinées : l'articulation des temps sociaux en période de confinement

Rt48 Articulation Des Temps Sociaux (Association française de sociologie)

Résumé : Communication déposée pour le Réseau Thématique de l'Association Française de Sociologie dédié à l'Articulation des Temps Sociaux. La situation exceptionnelle du confinement mis en place en France pour faire face à l'épidémie de COVID 19 a éprouvé les arrangements familiaux et les dynamiques familiales en contraignant les couples avec enfants à faire coexister dans un seul lieu plusieurs activités réalisées ordinairement dans des lieux et des temporalités distinctes : travail professionnel, travail domestique, travail éducatif et travail parental doivent ainsi être menés de front par les parents. L'enjeu de l'articulation des temps sociaux est ainsi poussé à son paroxysme et révélateur d'inégalités sociales et de genre. A cet égard, le confinement peut être considéré comme un fait social total dont les formes et les effets ont fortement varié selon les appartenances sociales. Afin d'étudier ces effets, les membres du Réseau Thématique de l'Association Française de Sociologie dédié à l'Articulation des Temps Sociaux[2] ont initié une enquête longitudinale auprès de 17 familles, aux origines sociales et territoriales variées, suivies dès la première semaine du confinement. Cette communication vise à présenter les premiers résultats de cette étude, en se focalisant plus spécifiquement sur les effets du confinement sur les conditions du travail professionnel (notamment lorsque celui a dû s'importer dans les logements familiaux), ou encore de prise en charge des enfants. Nous proposerons des analyses permettant d'envisager plus largement les conséquences du confinement sur les inégalités, qu'elles soient de classe ou de genre : sur le plan du maintien en emploi et de la poursuite de la carrière professionnelle, en particulier pour les femmes Sur le plan de l'organisation du travail et de son articulation avec les engagements familiaux. [2] Pascal Barbier (Cessp); Myriam Chatot (IRIS); Bernard Fusulier (UCLouvain); Julie Landour (Irisso); Marianne Legagneur (Iris); Alexandra Piesen (EHESS); Sebastian Pizarro Erazo (Lise); Bertrand Réau(Lise); Valerya Viera Giraldo (Lise).

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 5, salle H comme Health)

Les frontières de la catégorie des cadres dans le secteur des arts de la scène. L'exemple des administrateur.rice.s et des directeur.rice.s techniques

Chloé Langeard (Université d'Angers), Marine Cordier (Université Paris Nanterre)

Résumé : Le secteur du spectacle a suscité de nombreuses recherches, l'attention se concentrant d'abord sur les artistes (Sorignet, 2010 ; Paradeise, Charby, Vourc'h, 1998 ; Menger, 1997) avant de s'étendre à d'autres catégories professionnelles telles que les intermédiaires culturels ou les programmeurs (Ribac, Pessin, 2017 ; Picaud, 2019). Cependant les métiers cadres des arts de la scène restent jusqu'ici peu explorés, la sociologie des cadres s'étant longtemps focalisée sur ceux de l'industrie et des services (Bouffartigue, Gadéa, 2000), laissant de côté le secteur du spectacle qui connaît pourtant une très forte croissance de ses effectifs, liée notamment à l'essor des emplois d'administration culturelle (Dubois, 2013). Cette communication s'inscrit dans le programme de recherche Cadr'Art qui porte sur les cadres artistiques, administratifs et techniques des arts de la scène, en vue de saisir les modalités de construction de ces catégories et de division du travail de production des spectacles. À partir des résultats d'une enquête par entretiens débutée fin 2018, nous centrerons l'analyse sur deux métiers cadres peu étudiés : les directeur.rice.s techniques et les administrateur.rice.s du secteur théâtral. Si ces acteurs contribuent, aux côtés des metteur.e.s en scène et/ou du directeur.rice.s de théâtre, au cadrage des projets artistiques (planification des ressources techniques et financières, mobilisation des équipes au service du projet artistique), la fonction de cadre recouvre diverses réalités professionnelles reflétant la division du travail (création, production, diffusion) qui s'opère entre les organisations de ce secteur. En effet, la variété organisationnelle (compagnie théâtrale, structure culturelle du théâtre public ou privé) s'accompagne d'une diversité des formes d'emploi, des qualifications et d'un accès variable au statut de cadre. Ainsi, certain.e.s administrateur.rice.s de compagnies (Proust, 2017) exercent des fonctions de gestion sans relever du statut de cadre, au contraire de celles et ceux salarié.e.s d'un lieu permanent ; de même l'accès au poste de direction technique couronne souvent une carrière de technicien.ne. intermittent.e. Nous interrogerons ainsi, au regard des trajectoires professionnelles, les contours du statut de cadre (qu'est-ce qu'être cadre dans le secteur des arts de la scène ?), les manières d'y accéder (comment devient-on cadre ?) et finalement, les frontières, statutaires comme plus informelles, de la fonction d'encadrement, le poste ou encore les tâches afférentes, mouvantes selon le lieu d'exercice et le statut de l'organisation.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 2, salle A comme Arts)

Le droit du travail au service de la soumission des travailleurs au Brésil ? L'inversion de la hiérarchie des normes et la définition du temps de travail

Flaviene Lanna (EHESS)

Résumé : Les rapports de forces et les différentes utilisations du droit par l'employeur et par les salariés pour définir le temps de travail seront analysés à partir de l'étude d'une entreprise sidérurgique située dans l'État de Minas Gerais au Brésil. L'examen de ce cas permettra d'exposer les évolutions législatives et de la jurisprudence sur le temps de trajet des travailleurs étant ou non considéré comme temps à disposition de l'employeur. Dans le cadre d'un doctorat en cours avec une approche méthodologique cherchant à construire des catégories théoriques à partir de matériaux empiriques, une vingtaine d'entretiens ont été réalisés lors d'une enquête ethnographique avec une présence totale de onze mois dans la région. Par ailleurs, une centaine de décisions de la justice du travail dans des procès des travailleurs contre l'entreprise sidérurgique ont été analysées, ainsi que des statistiques sur les conditions de vie et d'emploi de la région. Depuis les années 1970 les tribunaux supérieurs estiment que le temps de trajet est une condition pour l'exercice de l'activité. Le législateur reprend et incorpore cette jurisprudence au Code du travail en 2001. Malgré cela, le syndicat des sidérurgistes continue à signer des accords collectifs qui excluent le temps de trajet du temps effectif de travail. Pour faire valoir la loi, face aux accords collectifs, les travailleurs doivent aller en justice, individuellement. En 2017 la réforme de la législation du travail brésilienne supprime la possibilité de questionner en justice le temps de trajet comme temps effectif de travail. Considérant que le contrat de travail ne présuppose pas l'égalité des contractants comme un contrat de droit civil, l'une des spécificités du droit du travail a été l'intervention de la puissance publique afin de réduire le déséquilibre entre le capital et le travail. Pour ce qui est du temps de trajet, et plus largement du temps de travail, le droit brésilien légitime-t-il l'appropriation du temps des salariés par le capital sans contrepartie financière ? Comment cela interpelle la notion de salariat et celle de marchandisation de la force de travail ? Les actions et les réactions dans ce rapport de forces montrent la résistance des travailleurs contre l'appropriation du travail à titre gratuit et mettent au jour les processus sociaux de construction du droit, lesquels cette étude propose de discuter.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 3, salle F comme Flexibilité)

Rapports de genre et mobilité interne des postes. L'expérience des femmes cadres au sein d'une grande entreprise de l'industrie aéronautique

Nathalie Lapeyre (Université de Toulouse)

Résumé : Cette communication se propose d'analyser les enjeux genrés des processus de mobilité interne sur différents postes et fonctions de cadres. La réflexion se base sur les résultats d'une recherche menée pendant plusieurs années portant sur les dynamiques de féminisation et les expériences sociales des femmes ingénieures d'une grande entreprise évoluant dans le secteur de l'industrie aéronautique, dans un contexte de mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle femmes-hommes et de « diversité de genre ». Opérant sur un marché du travail fermé, l'analyse des processus de mobilité interne des femmes cadres montre que les frontières entre les métiers et les postes fonctionnels sont brouillées par des représentations genrées implicites des managers qui priment sur les exigences relatives aux nouvelles fiches de postes (qualifications, formation, expérience, etc.) sur lesquels la mobilité interne des femmes cadres s'effectue. Ce phénomène est particulièrement perceptible pour les femmes cadres de l'entreprise ayant exercé plusieurs années dans les secteurs les plus masculinisés de l'organisation, dans des métiers de l'ingénierie considérés comme étant plus proches du « cœur de métier ». Ces derniers se définissent par leur caractère particulièrement technique et technologique, et s'assortissent d'une culture professionnelle virile maintenant une stabilité dans les mécanismes de ségrégation sexuée interne qui font que in fine, peu de femmes occupent des postes en production. Même lorsque ces dernières sont parfaitement qualifiées pour le faire, elles n'y restent que quelques années, alimentant un turn-over des femmes en production permanent. Localisées au sein d'une organisation de travail attractive (conditions de travail, rémunération, avantages sociaux divers, image de marque de l'entreprise, etc.) qui développe un discours « women friendly » dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, peu d'entre elles prennent le risque de rechercher un emploi ailleurs. Leurs mobilités internes sont sous-tendues par le déplacement d'un secteur à un autre, d'une fonction à une autre, d'un métier à un autre, etc. mais toujours vers des milieux de travail davantage féminisés, qui permettent de mettre en lumière les visions du monde genrées des managers qui les recrutent comme leurs propres perceptions des rapports de domination.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 1, salle D comme Discriminations)

L'influence conjointe des trajectoires professionnelles et des configurations familiales sur les calendriers sexués de départ à la retraite

Jacques-Antoine Gauthier (UNIL), Nicky Le Feuvre (UNIL), Thierry Rossier (London School of Economics), Boris Wernli (FORS - UNIL)

Résumé : Dans un contexte international marqué par l'adoption de politiques incitatives à la prolongation de la vie active (extending working life - EWL), il est important de mieux comprendre dans quelles circonstances les individus quittent le marché du travail avant d'avoir atteint l'âge légal de la retraite. Une telle analyse nécessite une prise en considération des caractéristiques sociales des individus concernés (niveau de formation, statut matrimonial et parental, par ex.), mais également de la configuration familiale (composition du ménage), de la trajectoire professionnelle (rapport au marché du travail, temps de travail au fil du temps) et du contexte sociétal dans lesquels ces transitions à la retraite se réalisent. A partir d'une analyse secondaire des données de l'enquête SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe - <http://www.share-project.org/home0.html>), nous proposons de mobiliser ici la problématique des parcours de vie (analyses de séquences et analyses de survie) pour comparer le calendrier des départs à la retraite des hommes et des femmes dans quatre pays européens (Italie, République tchèque, Suède et Suisse), aux profils contrastés en matière de régime de genre, de systèmes de protection sociale et de politiques incitatives au maintien des travailleur·e·s âgé·e·s en activité. Notre principal résultat consiste à montrer que les départs précoces à la retraite ne sont pas associés aux mêmes caractéristiques individuelles, aux mêmes configurations familiales et aux mêmes trajectoires professionnelles dans l'ensemble des pays étudiés ici. Cela pose la question des effets sexués différenciés des mesures EWL en fonction du contexte sociétal.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 2, salle T comme Temporalités)

Télétravail : quelles recompositions des frontières dans le travail à domicile ?

Marianne Le Gagneur (Iris, EHESS)

Résumé : Le télétravail est une réorganisation des activités professionnelles, transférées le plus souvent au sein du champ domestique. Il est décrit comme existant sur trois axes (Vayre, 2019). Premièrement, il modifie les lieux du travail puisqu'il est exercé à distance d'un poste de travail principal. Ensuite, le télétravail est fondé sur un rythme temporel fixé avec l'entreprise employeuse (un ou plusieurs jours par mois, par semaines...) et est effectué à temps plein ou partiel. Il se fonde sur une utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui permettent au professionnel.le de travailler à distance, hors de leur bureau. Ce dispositif induit une perte des repères spatiaux du travail, c'est-à-dire une « déspatialisation » (Taskin, 2006) professionnelle. On peut également noter un brouillage des frontières spatio-temporelles (Dufournet, Séhili, Rozenblatt, 2018) lorsque le travail est exercé à distance du lieu professionnel habituel : une forme de flou existe tant dans les horaires précis que dans les rituels sociaux qui composent habituellement le travail, notamment les pauses. Néanmoins, l'hypothèse sera discutée de la reconstruction de frontières, dans une ritualisation du télétravail. Cette communication s'intéressera à la recomposition des frontières dans le cadre du dispositif du télétravail. Puisque l'on sait que celles-ci disparaissent, voit-on des reconstructions de frontières ? Qui recrée des frontières pendant les journées de télétravail ? Quelles sont les caractéristiques sociales de ces professionnelles qui parviennent à reconstruire des frontières ? Comment se matérialisent-elles ? Ce travail se fonde sur des entretiens semi-directifs (n=30) réalisés entre juin 2019 et mai 2020. Ils ont été réalisés auprès de cadres et employé.es commerciaux du secteur bancaire et financiers, travaillant au sein de la même entreprise multinationale, et dans le cadre d'une thèse de sociologie réalisée en CIFRE. Ces entretiens portent aussi bien sur le télétravail habituel, ayant lieu dans des formes temporelles séquencées (2 journées par mois, 1 à 2 journées par semaine), que sur le télétravail réalisé au sein de la crise du Covid-19. Cette communication exposera ainsi les modalités de reconstruction des frontières, en interrogeant les caractéristiques sociales des professionnelles interrogées, et notamment les catégories du genre. En effet, l'agencement entre le travail productif, usuellement effectué sur le lieu de travail, et le travail reproductif, d'habitude réalisé au domicile, est ancré dans des logiques de genre (Chadeau, Fouquet, Thélot, 1981). Quelles habitudes sont créées, pour la recomposition de frontières ? Nous interrogerons ce type de rituels du point de vue de l'interruption de l'activité et des enjeux temporels et spatiaux du télétravail.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 4, salle T comme Temporalités)

Des travailleur·e·s aux frontières du salariat et du non-salariat : déconstruction et tentative de quantification. Une comparaison Angleterre, France, Norvège

Thiphaine Le Gauyer (UNIV-AMU LEST CNRS)

Résumé : En Europe, le développement de zones grises entre salariat et non-salariat rend difficile la protection sociale des personnes concernées qui n'entrent dans aucune des deux catégories. Depuis 1950, l'OIT organise la production de statistiques internationales sur le travail via le Labour Force Survey (LFS). L'objectif est tout autant la comparabilité que l'homogénéisation des réglementations nationales. Au moyen de directives et de guides de "bonnes pratiques", le BIT engage ses 78 états-membres à suivre ses normes méthodologiques dans leurs enquêtes, créant l'illusion d'un marché du travail uniforme. Comparer les situations en Angleterre, France et Norvège, dévoile les limites d'une telle typologie exclusive et excluante. La division de la population active entre salarié·e·s et non salarié·e·s (TNS) était pertinente pour la France qui participe à l'élaboration du LFS depuis ses débuts. Quant à la Norvège et l'Angleterre, associées au programme respectivement en 1972 et 1973, n'ont pu en influencer les modalités d'enquête. Selon le BIT, les TNS incluent les employeur·se·s, les personnes travaillant à leur compte et celles aidant à l'entreprise familiale. Or, ces dernières, très peu nombreuses, sont considérées comme salariées en Norvège (Nergaard) et font l'objet d'une catégorie "autres" en Grande-Bretagne. Le constructivisme social comme cadre théorique (Berger & Luckman) permet, par une approche socio-historique et sémantique, de déconstruire les catégories existantes (Desrosières, Salais). L'analyse comparative révèle que, dès la Révolution Industrielle, les pays s'influencent réciproquement sur la manière d'aborder la question sociale (Castel) et la mesure statistique. L'objectif de ce travail est double : proposer des pistes de réflexion pour penser autrement le monde du travail et les représentations sociales suivant les pays ; proposer une quantification plus éclairée de cette population "entre deux mondes" et mieux évaluer son évolution quantitatif et qualitatif dans ces trois pays. Nos ressources sont les données chiffrées et méthodologiques des instituts de statistiques nationaux (Office for National statistics, INSEE et Statistisk Sentralbyrå) et internationaux (Eurostat, OIT, OCDE), complétées d'une recherche documentaire (académique, législative et institutionnelle) et d'entretiens menés auprès de sociologues et économistes anglais et norvégien·ne·s, dans les langues locales, lors d'enquêtes de terrain de plusieurs mois dans chacun de ces pays.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 1, salle C comme Concepts)

Transition de l'école au marché du travail en Suisse. Etude comparative entre les enfants d'immigrés et de parents natifs

Jean-Marie Le Goff (UNIL), Milena Chimienti (HETS Geneva), Nora Dasoki (Fors), Eduardo Guichard (HETS Geneva), Andres Guarin (UNIL), Claudio Bolzman (HETS Geneva)

Résumé : Dans la perspective de recherche sur les parcours de vie, la notion de frontière se rapporte au déplacement des personnes dans l'espace social, au franchissement (ou non) par des personnes d'une frontière qui sépare une sphère de vie d'une autre (école-emploi) ou d'un statut social d'un autre. Une question porte alors sur la succession de ces transitions au cours du parcours de vie et des inégalités associées à ces transitions. L'objectif de cette communication est de comparer la transition de l'école au marché du travail entre les enfants de migrant.e.s et de parents nés et vivant en Suisse. Nous nous intéressons en particulier aux mécanismes qui conduisent les enfants de migrant.e.s à avoir des positions différentes de celles de parents nés en Suisse sur le marché du travail. Trois mécanismes concernant la relation entre le statut initial des enfants de migrant.e.s et leur statut socio-économique atteint sur le marché du travail peuvent être proposés. Un premier mécanisme considère que le statut économique est uniquement lié au statut migratoire, quels que soient le type et le degré d'éducation atteints. Un deuxième mécanisme est de type dépendance du sentier (path dependency) : un désavantage initial lié par exemple à l'origine migratoire des parents conduirait les jeunes adultes issus de la migration à un niveau d'éducation inférieur à celui des jeunes dont les parents sont natifs ; ce désavantage en matière d'éducation aurait pour conséquence d'augmenter le risque d'atteindre une position inférieure sur le marché du travail. Le troisième correspond à un mécanisme d'effets cumulatifs, selon lequel un effet lié aux origines sociales perdure au fil des transitions auquel vient se cumuler les désavantages ou avantages cumulés au cours de la trajectoire scolaire. Nous testons ces différentes hypothèses à partir d'une base de données fusionnant deux enquêtes : 1) l'étude de cohorte LIVES (Spini et al, 2013), une enquête par panel lancée en 2013 dans laquelle sont interrogés chaque année un échantillon d'enfants de migrants ainsi qu'un échantillon de natifs suisses nés entre 1987 et 1997 ; 2) un sous-échantillon du panel suisse des ménages dans lequel sont sélectionnés des jeunes nés au cours des mêmes années que dans la première enquête.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 1, salle T comme Temporalités)

Féminisation et segmentation du métier : les cas des dirigeant-e-s de structures équestres

Fanny Le Mancq (Université de Caen - Normandie), Emilie Salamero (Université de Toulouse III - Paul Sabatier)

Résumé : Historiquement exclusivement masculin, le monde équestre s'est peu à peu féminisé, de manière très marquée chez la population équitante (83,1% de licenciées en 2019 à la Fédération Française d'Equitation) mais aussi, progressivement, inégalement et plus modérément, dans certains métiers liés aux activités équestres. En nous appuyant sur une enquête en cours financée par l'Institut Français du Cheval et de l'Equitation et sur la cinquantaine d'entretiens menée auprès de dirigeant-e-s de structures équestres (entrepreneur-e-s et salarié-e-s), cette communication vise à interroger les modalités de féminisation de ce métier "passion". A la croisée de la sociologie des groupes professionnels, du travail et du genre, il s'agira ainsi de cerner tout d'abord les impacts de cette féminisation sur le métier, les conditions de travail et de vie des dirigeant-e-s. La question de l'égalité au travail des dirigeants des deux sexes et des différences sexuées seront également traitées. Pour ce faire, nous nous appuierons sur les différentes figures professionnelles de dirigeant-e dégagées de notre corpus d'entretiens et qui se distribuent inégalement selon le sexe et l'origine sociale des interrogé-e-s. En abordant les formes de différenciations internes, la manière dont sont redéfinies les frontières du métier et du travail est mise en évidence ainsi que ses effets sur les dirigeantes équestres, placées dans des conditions de travail et de vie moins favorables. En effet, alors que ce métier "passion" se caractérise par un flou des frontières entre travail et hors-travail et des débordements récurrents sur la sphère privée, particulièrement pour certaines des figures professionnelles identifiées au sein desquelles les femmes sont surreprésentées, ces dirigeantes vont ainsi fréquemment être confrontées à des difficultés pour concilier l'exercice de leur métier et leur vie privée. Ceci est d'autant plus vrai qu'elles assument, bien plus que leur conjoint, le travail domestique, surtout dans le cas de travail en couple. Au-delà de ces processus déjà bien éprouvés sur d'autres terrains, certaines figures professionnelles dégagées nous amèneront également à questionner les recompositions de genre.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 2, salle D comme Discriminations)

Espaces et temps de travail des arbitres de football professionnels en France. Tensions autour de l'organisation, du contrôle et du statut de ces travailleurs itinérants

Lucie Le Tiec (Université de Picardie Jules Verne)

Résumé : A travers le cas des arbitres de football professionnel en France, la communication vise à discuter les frontières du monde du travail, au sens de délimitations, entre les lieux de travail et les autres lieux de vie ainsi qu'entre statuts d'indépendant et de salarié. L'objectif de mon travail est de mesurer les conséquences de la multiplication des espaces et des temps de travail, engendrée par la professionnalisation et les évolutions visibles du métier, sur le périmètre et l'organisation de l'activité des arbitres. Pour ce faire, ma présentation se décompose en deux parties. Dans un premier temps, je montrerai comment les arbitres ont intégré les dimensions spatiales et temporelles, notamment du travail à distance (Rey, 2001), afin d'assurer la continuité et le développement de leurs activités dans les circulations entre les différents lieux et temps de travail. Je présenterai également les méthodes de gestion et les règles de management adoptées par les dirigeants de la Fédération française de football (FFF) pour soumettre les arbitres à des rythmes orientés vers la recherche de productivité en assurant un suivi individualisé renforcé et un important contrôle de la réalisation de leur travail tout en leur conférant une large autonomie (Boltanski, 1982). Je démontrerai que les arbitres ne sont pas « surveillés » uniquement dans le cadre de leur pratique stricto sensu. En effet, à l'aide de technologies d'astreinte et de méthodes de maintien de l'ordre (comme la géolocalisation, par exemple), l'institution qui se veut « totale », se rappelle en fait constamment à l'individu de sorte que les arbitres ne sont jamais tout à fait seuls (Goffman, 1968). Dans un second temps, je montrerai que la continuité de l'activité des arbitres et la discontinuité de leurs espaces de travail affectent leur (autre) vie professionnelle et leur vie personnelle. D'autant plus que les arbitres évoluent avec un sentiment d'insécurité de l'emploi, d'instabilité et avec la crainte, entretenue par les dirigeants fédéraux, de perdre leur place à tout moment. Ma communication questionne donc également la nature (du temps) du travail des arbitres puisqu'en dépit du lien de subordination qui existe entre eux et la FFF, les arbitres ne peuvent pas profiter des mesures garanties aux travailleurs salariés en termes de temps de travail hebdomadaire ou de congés payés par exemple (Loirand, 2001). La situation des arbitres permet alors d'interroger l'émergence de statuts d'emploi hybrides à mi-chemin entre salariat et travail indépendant. A la croisée de la sociologie du travail et la sociologie du sport, mon travail repose sur une immersion de plusieurs années dans le milieu de l'arbitrage, dont trois en observation participante, et sur des entretiens menés auprès d'arbitres professionnels et de dirigeants fédéraux.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 1, salle F comme Flexibilité)

Transformations de la protection sociale à l'aune de l'économie de plateforme : entre responsabilité individuelle et principe de solidarité

Gabrielle Lecomte-Ménahès (Université de Rennes 1)

Résumé : Dans cette communication nous souhaitons interroger la transformation des formes de protection sociale à l'aune du développement de l'économie de plateforme qui brouille les frontières entre indépendance et salariat. Si la protection sociale des indépendants s'est historiquement construite en opposition au développement de la société salariale (Bruno 2014), aujourd'hui les régimes se rapprochent et les représentations des indépendants et des salariés convergent (Papuchon 2016). Mais au-delà des travailleurs eux-mêmes, comment les acteurs institutionnels et les dispositifs qu'ils instaurent régulent l'offre de protection sociale ? Aux côtés des institutions traditionnelles de la protection sociale, se développent des institutions privées qui se distinguent dans leurs conceptions des risques sociaux et leurs manières d'y répondre (Benoît et Coron 2019). Selon une première représentation, la couverture des risques relève de la responsabilité individuelle des travailleurs. La notion de risque économique s'impose dans la conception du risque que prennent en charge ces acteurs privés par des dispositifs marchands. Cette logique sous-tend notamment le développement de l'épargne-retraite complémentaire. Axa France a par exemple conçu avec la plateforme Malt un produit de prévoyance sur-mesure pour les travailleurs free-lance (Perrin 2019). Une seconde représentation entremêle logique de responsabilité individuelle et principe de solidarité entre des travailleurs qui entendent se prémunir contre des risques de même nature. Le « coopérativisme de plateformes » (Scholz 2017 ; Compain 2019) et plus généralement les différentes structures de l'ESS promeuvent au sein même de l'économie de marché des liens de solidarité pouvant pourvoir au besoin d'organisation et de protection sociale des travailleurs de plateforme, en les rapprochant du salariat notamment. Sachant que ce sont les travailleurs qualifiés qui s'adressent aux coopératives d'activité et d'emploi (Bureau et Corsani 2014) et qu'ils sont davantage dotés pour s'assurer, tous les travailleurs de plateforme sont-ils également protégés ? Cette communication sera fondée sur l'analyse d'entretiens semi-directifs réalisés avec des acteurs institutionnels du champ du travail de plateforme et de la protection sociale (assurances, coopératives, chambres des métiers et de l'artisanat...) menés dans le cadre du projet de recherche TransSEN « Transformations Sociales et Économie Numérique ».

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 5, salle F comme Flexibilité)

Le travail de définition des frontières et du contenu du travail socialisé

Clémence Ledoux (Université de Nantes), Annie Dussuet (Université de Nantes)

Résumé : Les « street level organisations » de l'Etat Social et leurs agents font l'objet de nombreux travaux : ce sont les organisations où sont revendiqués des droits, où des statuts sont définis, où des réclamations peuvent être faites. Ce sont donc des organisations qui transforment les politiques sociales en pratiques (Brodin et Marston 2013). Les agent.e.s de ces organisations, souvent issu.e.s des classes moyennes ou populaires, sont éloigné.e.s des lieux où sont élaborés les cadres des politiques sociales, ils et elles sont censés traiter individuellement des cas alors que les demandes ne cessent d'augmenter, alors que le temps, les informations et autres ressources manquent. Pour faire face aux injonctions contradictoires qui leur sont adressées, ils et elles développent souvent un pouvoir de discrétion (Dubois 2010 ; Lipsky 1980). Leurs décisions ont des effets sur la vie des bénéficiaires : elles déterminent l'éligibilité, le montant des aides reçues.... Cependant, dans le cas de certaines politiques, les décisions de ces agent.e.s ne concernent pas seulement l'attribution d'aides financières mais aussi le cadre d'un travail qui sera effectué par d'autres : aides à domicile professionnelles, proches aidants. C'est le cas ainsi des évaluateurs et évaluatrices à domicile de l'APA, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie, allocation très cadrée par l'Etat central mais dont la mise en œuvre relève à la fois des départements français et du marché. Les évaluateurs et évaluatrices APA sont chargés d'établir des plans d'aide, indiquant un nombre d'heures de travail d'aides à domicile à l'occasion d'une visite à domicile auprès des requérant.e.s. Alors que des proches des personnes âgées sont souvent présents lors de cette visite, ce n'est pas toujours le cas des aides à domicile. A l'issue de la visite, le plan est proposé. Comment s'effectuent alors ces décisions consistant à délimiter le travail socialisé, comment s'effectue le travail de définition d'un cadre public apte à financer le travail effectué par d'autres sur le marché ? Cette communication s'appuiera sur une enquête par entretiens et par observations auprès d'une trentaine d'agent.e.s d'un département français entre 2017 et 2019. Elle montrera la mise en place d'une forme de standardisation des plans d'aide par le département, à laquelle résistent un certain nombre d'agent.e.s. Les dilemmes auxquels ils et elles font face et les cadres moraux utilisés pour les résoudre seront présentés : alors que les inégalités sociales et territoriales sont un enjeu d'attention et de tension, le genre est une variable inopérante pour elles et eux.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 3, salle S comme Social)

Gestionnaire : un groupe professionnel hétérogène aux frontières poreuses

Marie-Virginie Léon (Université de Strasbourg)

Résumé : La fusion des universités strasbourgeoises a donné forme à l'Université de Strasbourg le 1er janvier 2009. Nombreux ont été les experts professionnels à intervenir durant le processus de fusion pour encadrer (Mispelblom Beyer, 2006) et organiser le travail d'autres travailleurs, de l'AERES à l'IGAENR, en passant par les enseignants-chercheurs de l'European Union Association (EUA), les consultants en organisation et en recrutement, les directeurs généraux des services et les conseillers du ministère. Dissociables par leur métier, leur parcours professionnel, leur statut de salarié ou de fonctionnaire d'État, je propose d'analyser cet ensemble d'acteur comme un groupe professionnel (Vezinat, 2016) hétérogène. Nommé gestionnaire dans le cadre de ma recherche doctorale, à l'instar des faiseurs de performance (Boussard, 2008) et des planneurs (Dujarier, 2015), ce groupe professionnel a pour principale mission de conduire la conduite d'autres travailleurs en encadrant leur activité. Mais que font-ils quotidiennement ? Utilisent-ils des outils de gestion semblables ? Comment leurs rôles ont-ils été répartis durant le processus de fusion ? Ont-ils été mis en compétition les uns par rapport aux autres ? En partant du concept de gouvernementalité (Defert et Ewald, 1994 et Bert, 2016) développé par Michel Foucault, je m'attacherai à analyser la mise en œuvre pratique de trois sous-catégories de gestionnaires que j'ai identifiées dans ma recherche : les organisateurs, les contrôleurs du temps et les prescripteurs. Ces idéaux-types ne sont pas figés. Ils indiquent les activités prioritaires et secondaires qui sont assurées par les gestionnaires dans la division du travail organisationnelle. La lutte des places, intégrée au marché du travail des gestionnaires interne et externe à l'université, a pour effet de mettre en jeu des outils de gestion et de formation rivaux. Nous verrons également que leurs trajectoires professionnelles sont poreuses. Plusieurs gestionnaires ont travaillé dans les secteurs privé et public. Cette communication s'appuie sur 22 entretiens et de nombreuses archives regroupant des CV, des productions écrites comme des lettres de cadrage, des lettres de mission mais aussi des tableaux, des notes récapitulatives et des notes d'orientation.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

Dépasser les frontières disciplinaires : la communication comme ingrédient d'une fusion d'universités

Marie-Virginie Léon (Université de Strasbourg)

Résumé : Trois types de frontières ont émergés durant le processus de fusion de l'IUFM et des universités strasbourgeoises. Elles s'articulent autour des frontières territoriales, des frontières disciplinaires entre chaque université et des frontières managériales entre les encadrants et les exécutants. Reprises comme des éléments fondamentaux, ces frontières ont fait l'objet d'un discours de légitimation pour transformer les organisations universitaires jugées à la fois éclatées sur un territoire, non gouvernées et de taille trop faiblement importantes pour s'engager dans les compétitions économique et universitaire, dans le cadre de l'internationalisation du marché de l'enseignement supérieur et de la recherche. Par la mise en place d'une machinerie managériale (Jacquot, 2014), fondée sur des pratiques managériales souples s'adossant à des dispositifs techniques (site Internet), participatifs (management par projet) et communicationnels (Dujarier, 2015), qui réifient un passé pluridisciplinaire, les présidents d'université ont enrôlé le personnel, de chacune des universités, pour aboutir à la fusion des structures susmentionnées. Gommant les rapports de domination disciplinaires construits sur un temps historiquement long, les présidents et vice-présidents d'université ont structuré un ensemble langagier commun et unificateur afin de justifier le recours à un schéma organisationnel unique - celui de la fusion - qu'ils ont tout d'abord dû s'approprier eux-mêmes par des jeux de co-construction discursifs spécifiques à chaque établissement. Lors de rencontres régulières, durant les années 2005 et 2006, ces acteurs se sont « apprivoisés » pour dépasser les frontières établies au début des années 1970 - période à laquelle l'Université de Strasbourg a été divisée en trois entités disciplinaires distinctes. En m'appuyant sur la notion de gouvernementalité (Foucault, 2004), j'analyserai les dispositifs de communication qui ont été utilisés pour mettre en mouvement les cadres supérieurs, dont la principale activité est d'amener l'ensemble du corps productif à passer d'une organisation à faible interdépendance fonctionnelle (Musselin, 2014), à une organisation hiérarchiquement managée. Nous verrons que la rédaction des comptes rendus et la création du site Internet a fait le jeu de pratiques de pouvoir limitant l'accès des travailleurs à certaines informations afin d'éviter toutes possibilités de conflits sociaux. Je m'appuie sur vingt-quatre entretiens et des archives.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 4, salle C comme Concepts)

Être artiste à la croisée des secteurs

Françoise Liot (Université Bordeaux), Chloé Langeard (Université d'Angers)

Résumé : La montée de l'approche intersectorielle des politiques publiques n'épargne pas les mondes de l'art et questionne la professionnalité des artistes. Dans un contexte de travail extra-artistique, comment l'identité, les valeurs et le rôle de l'artiste se voient-ils transformés ? Pour y répondre, cette intervention s'appuie sur une recherche (2015-2019), financée dans le cadre d'un appel à projet régional et intitulée Les projets artistiques et culturels dans les établissements de santé. Quels changements dans les pratiques et les organisations ? À travers 135 entretiens semi-directifs, celle-ci analyse l'inscription de projets artistiques à l'hôpital (Centres Hospitaliers Universitaires, Centres Hospitaliers, Hôpitaux Psychiatriques) et dans les établissements sociaux et médico-sociaux (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, Instituts Médico-Éducatifs, etc.). Dans chacun de ces territoires, où les projets artistiques ne sont pas centraux et où les conditions d'exercice doivent s'adapter à des objectifs très éloignés des mondes de l'art, les artistes sont amenés à agir en interprofessionnalité avec des soignants, des éducateurs et des animateurs. Si l'intervention dans ces projets a souvent été analysée comme un signe de précarité qui conduit les artistes à la lisière des mondes de l'art et à une perte de leur identité (Coulangeon, 2004), le terrain investi montre le contraire. En effet, travailler dans ces projets intersectoriels peut être une manière de réactualiser les valeurs associées à l'ethos artistique (prise de risque, expérimentation, participation et inscription sociale de l'art). Surtout, ces contextes conduisent les artistes à développer de nouvelles compétences professionnelles faisant de l'art une activité de coopération. Aussi, dans le cadre de cette intervention, il s'agira de s'intéresser à la manière dont s'opèrent ces coopérations. Plus précisément, la réflexion portera sur l'articulation entre différentes manières d'envisager la question artistique en lien avec des usages de l'art différenciés (art thérapie, médiation thérapeutique ou éducative, action sociale) qui, sans se confondre avec l'activité de création de l'artiste, rentrent en tension avec elle. Au final, il sera question de mettre en évidence des manières d'être artiste qui redessinent le sens de la pratique et interrogent sur la possibilité d'un changement dans les représentations de l'art et de l'artiste.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 4, salle A comme Arts)

A la frontière du bénévolat. Enjeux et limites de la professionnalisation au sein d'un dispositif d'accueil d'urgence pour femmes sans-abri

Marie Loison-Leruste (Laboratoire Printemps), Rosane Braud (Centre de Recherche en Épidémiologie et StatistiqueS)

Résumé : Le paysage institutionnel de la prise en charge des sans-domicile est composé de nombreux dispositifs d'accueil ou d'hébergement, qui fonctionnent grâce au travail d'intervenant·es sociaux, médicaux, et paramédicaux aux statuts divers. Parmi ces intervenant·es de première ligne, des bénévoles « profanes » ou professionnelles, des femmes repaires et des stagiaires ou étudiantes fournissent une aide quotidienne gratuite et précieuse aux équipes salariées. Pourtant, ces bénévoles sont aussi source de difficultés : supervisées par l'équipe, elles remettent parfois en cause le projet associatif ; elles fournissent une main d'œuvre gratuite essentielle pour certains dispositifs dont les financements sont limités et pourtant elles sont « couteuses » aux équipes salariées en termes de temps de formation, d'encadrement et de gestion. Les statuts variés des intervenant·es interrogent aussi l'organisation hiérarchique et la répartition des tâches d'accueil, de suivi social et de soins en fonction des compétences de chacun·e. Plus généralement, elles questionnent les frontières entre bénévolat et salariat au sein du secteur associatif de lutte contre les exclusions. À partir d'une enquête menée au sein d'un dispositif d'accueil d'urgence pour femmes sans-abri, l'Escale, nous montrerons l'importance de la présence de ces bénévoles et la manière dont la place et la posture de ces dernières ont été pensées (1) mais aussi les difficultés que ces bénévoles et leur professionnalité suscitent, interrogeant de fait la place qui leur est effectivement accordée et ce d'autant plus quand il s'agit des femmes travaillant dans le cadre de la pair-aidance (2). Si l'encadrement et le recrutement des bénévoles favorise, dans un premier temps, leur implication, une forme de désinvestissement apparaît peu à peu, visible au travers des chiffres de leur engagement. Elle interroge la pérennité des dispositifs et la précarité induite par leur fonctionnement (3). Notre recherche s'appuie sur la réalisation de quatre-vingt-dix séquences d'observations directes ou participatives, vingt-six entretiens semi-directifs auprès des professionnel·les de l'Escale et d'autres dispositifs d'urgence sociale, deux entretiens avec des bénévoles et quinze entretiens auprès de femmes sans domicile accueillies. Les différents documents et outils (fiches d'évaluation des vulnérabilités, protocoles d'accueil, registre d'inscription base de données, etc.) créés pour gérer le dispositif ont également été mis à notre disposition par les responsables de l'Escale.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 2, salle S comme Social)

Des travailleurs pauvres au bord du chemin

Wilsot Louis (Université de Paris / LCSP)

Résumé : Ma communication s'intéresse au vécu des travailleurs pauvres. Ces travailleurs sont confrontés aux conditions de vie au travail pénibles dans les zones franches en Haïti, qui sont généralement considérées comme des mesures incontournables contre le chômage. Cependant, pour arriver à prendre soin d'eux (ces travailleurs), ils sont dépendants économiquement des supports venant de leur famille (Disapora). Ils se trouvent à la frontière du chômage car leurs conditions précaires ne sont pas totalement différents selon leurs dires. Leurs situations de travail affectent leur psyché et leur vie sociale. Ces salarié-e-s sont dans l'incapacité de satisfaire leurs besoins fondamentaux et que ces activités ne leur permettent pas de sortir de la pauvreté. La situation des travailleurs pauvres apparaît redevable de la double précarisation du marché du travail et du système de protection sociale. Elle montre les limites de nos lois sociales et remet en débat le système de protection sociale mis en place dans le cadre de l'État-providence et de la société salariale (Ulysse, 2009). Sur le marché mondial concurrentiel, Haïti a seulement une main d'œuvre bon marché à offrir aux grandes entreprises mondiales qui sont à la recherche des zones de production dans leur politique de déterritorialisation ou de l'exterritorialité. Dans une telle circonstance, la position du pays dans la compétition sur le marché du travail mondialisé a des impacts sur la qualité des conditions de vie au travail. L'intensité de travail, le bas salaire, la cadence du travail, le non-respect de l'intégrité physique et morale de ces ouvriers, la dégradation de la santé physique et psychique, etc. sont entre autres des situations qu'ils vivent tous les jours dans leur travail. Une absence quasi-totale de l'État dans la protection des travailleurs qui sont en contact avec des produits toxiques.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 4, salle H comme Health)

Dissoudre la frontière entre indépendance et salariat : le cas du portage salarial

Alexis Louvion (Université Paris Dauphine)

Résumé : Issue d'une recherche doctorale en sociologie achevée et soutenue en novembre 2019, cette communication propose d'explorer une articulation originale des statuts d'emploi : le portage salarial. Progressivement légalisé depuis 2008, cette forme d'emploi permet à un travailleur indépendant, trouvant lui-même ses clients et négociant avec eux le tarif de ses prestations, d'obtenir les mêmes droits qu'un salarié par le recours à un tiers employeur (une entreprise se portage salarial). Exerçant principalement dans le domaine des prestations intellectuelles, le travailleur signe alors un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, tout en étant lié par une relation commerciale à son client. Cette configuration repose ainsi sur la déconnexion des conditions objectives d'emploi et du statut : juridiquement salarié, le "porté" n'est lié à son employeur par aucun lien de subordination. Il se situe dans une "zone grise de l'emploi", entre indépendance et salariat. C'est d'ailleurs sur la réunion des protections du salariat et de la liberté de l'indépendance que les tenants (directeurs d'entreprises ou politiques) du portage salarial font la promotion de cette forme d'emploi. La communication s'interroge alors sur les manières différenciées d'investir cette position d'emploi aux contours flous. comment interpréter qu'un certain nombre de travailleurs "achètent" leur condition salariale en faisant "le choix" de payer cotisations salariales et patronales ? Cette question prend tout son sens, alors que se multiplient les discours politiques et journalistiques sur la fin prochaine d'un salariat qu'il faudrait avant tout voir comme charges et contraintes pour les travailleurs. La frontière est donc au coeur de la communication, puisque les enquêtés, qui ont fait "le choix" statutaire du salariat, revendiquent dans le même temps un mode de vie indépendant, et jouent en permanence sur l'ambiguïté de leur position pour tirer le meilleur profit de la zone grise qu'ils occupent. Nous nous appuyons pour cette communication sur 35 entretiens menés semi-directifs menés avec les travailleurs en portage salarial, mais également sur les observations de formations que les entreprises de portage salarial mettent à disposition de leurs "portés", et au cours desquelles ces derniers se voient inculquer les valeurs et bonnes pratiques mettant en évidence la manière la plus efficace et rationnelle de faire usage de ce statut hybride. Ce travail sur les frontières du salariat conduit alors à montrer que le portage salarial représente en réalité un encastrement des ressources salariales dans une logique entrepreneuriale. Les droits ouverts par le salariat y sont en effet mis au service de logiques individuelles et qui se revendiquent comme indépendantes. Nous chercherons en particulier, au cours de cette communication, à montrer comme ce passage de frontière se vit différemment en fonction du genre des travailleurs, et qu'y réapparaissent les inégalités qui structurent carrières salariales et indépendance : si pour les hommes le portage salarial représente une occasion de vivre une indépendance délestée d'un travail administratif pris en charge par son entreprise de portage salarial, il correspond pour les femmes à une forme d'indépendance "à moitié" justifiant bien souvent qu'elles réalisent une partie importante du travail domestique.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 2, salle F comme Flexibilité)

Les frontières du journalisme au prisme des carrières individuelles. Une étude du cas des journalistes financiers français

Antoine Machut (Université Grenoble Alpes)

Résumé : Le journalisme recouvre un ensemble d'individus et d'activités professionnelles si hétérogène qu'une grande partie des études qui lui sont consacrées vise à le décrire par ses frontières, évolutives et poreuses. Dans les travaux historiques francophones, les frontières relèvent d'une stratégie collective des instances représentatives du journalisme pour distinguer professionnels et amateurs (Ruellan, 2007, 2011). L'accent est mis sur un « travail de frontière » au sens de Gieryn (1983), également visible dans le fonctionnement quotidien des rédactions, comme le montre la sociologie anglosaxonne des newsrooms (Carlson et Lewis, 2015). Cette communication propose d'explorer une nouvelle perspective pour documenter et expliquer l'évolution des frontières du journalisme à partir d'une enquête sur les journalistes financiers. Elle vise à montrer comment les frontières du journalisme se transforment non seulement sous l'effet de stratégies individuelles et collectives, mais aussi par les carrières objectives et subjectives (Hughes, 1937) que mènent les individus dans des mondes sociaux de l'information particulièrement incertains. L'enquête repose sur deux méthodes principales. Premièrement, une analyse statistique de séquences conduite sur les carrières de 420 individus qui sont ou ont été journalistes financiers, reconstituées depuis les informations issues de leur profil LinkedIn. Deuxièmement, l'analyse qualitative des récits biographiques conduits avec 38 d'entre eux d'une part, et des traces matérielles et rhétoriques de leur activité professionnelle d'autre part. La thèse défendue dans cette communication est que les carrières des journalistes financiers contribuent à diluer le journalisme dans un ensemble plus vaste et plus technique de travailleurs de l'information. Du fait de leurs routines de travail développées au contact des conventions professionnelles du monde de l'information financière, les journalistes financiers développent une éthique de l'expertise critique. L'une des conséquences du développement de cette éthique, conjuguée à la dégradation du marché du travail, est la dispersion des trajectoires des journalistes vers des formes d'emplois non-journalistiques, mais mieux valorisées et plus stables dans le monde de l'information financière (communication, conseil éditorial, etc). Cette communication entend finalement montrer l'importance de l'analyse des trajectoires individuelles et des conventions professionnelles des mondes de l'information dans la fragilisation contemporaine du journalisme.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 1, salle B comme Boundaries)

Employeur ou bénéficiaire ? Les difficultés de l'intermédiation dans la garde d'enfant à domicile

Hélène Malarmey (Université Paris-Dauphine)

Résumé : Les agences de garde à domicile sont des entreprises privées qui proposent des prestations commerciales aux parents cherchant à faire garder leurs enfants à domicile. Elles jouent ainsi le rôle d'intermédiaire de l'emploi sur le marché de la garde à domicile, en mettant en relation les parents (clients de l'agence) et les intervenantes (les gardes d'enfants), et en salariant ces dernières. La concentration de parents actifs nécessitant une prise en charge de leurs enfants, depuis la fermeture des établissements d'accueil (crèches, écoles...) jusqu'à leur retour au domicile, est particulièrement forte en Ile-de-France et dans les grandes villes françaises. Le marché de la garde d'enfant à domicile y est florissant, d'autant plus que la demande est soutenue par d'importantes subventions du secteur public. Alors que les agences se targuent de proposer des services « sur-mesure » aux parents, cet appariement s'efforce de conjuguer les intérêts des différents acteurs. Cette communication (issue d'une thèse de sociologie en cours) souhaite interroger les frontières délimitant les tâches et les statuts des acteurs au sein des agences de garde d'enfant. Dans cette relation tripartite, l'agence réalise une activité de contrôle sur ses salariées, tandis que les familles clientes ont une relation commerciale avec l'agence. Or, il se trouve que ce cadre relationnel strictement limité et organisé est fréquemment bouleversé par la réappropriation de certaines actions par les autres acteurs. Ce franchissement des frontières des activités, cloisonnées et limitées, par le contrat de travail d'une part, et commercial d'autre part, entraîne une réorganisation des rôles de chacun. Ainsi, les familles clientes se trouvent fréquemment à encadrer les intervenantes comme si elles étaient leurs subordonnées. Cette situation incite les acteurs à réajuster leur périmètre d'action, afin de « tirer leur épingle du jeu » (Schutz, 2014). L'activité d'intermédiaire implique par essence l'appariement entre les deux parties de la relation de service, le personnel d'intermédiation représentant une fonction « pivot » (Jany-Catrice, Puissant, 2010). Le fait d'être en contact avec deux publics, socialement et économiquement différents, accentue la difficulté du travail de l'agence. D'une part, le rôle d'intermédiaire suppose de pouvoir ménager chaque partie, alors qu'ils ont des objectifs foncièrement différents (Schutz, 2012). D'autre part, cela implique de le faire dans un microcosme, où se joue des rapports relationnels intersectionnels, plus ou moins marqués selon la manière dont est organisé le travail.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 2, salle F comme Flexibilité)

Possibilités et limites d'un agenda intersectionnel dans les relations entre le mouvement syndical et le mouvement des femmes au Québec

Guénolé Marchadour (LISE-CNAM), Emilie Genin (Université de Montréal), Mélanie Laroche (Université de Montréal)

Résumé : La communication étudie les conflits autour de l'adoption d'un agenda stratégique sur l'intersectionnalité dans le mouvement des femmes au Québec. L'adoption d'un tel agenda pose un double dilemme aux organisations à la fois sur l'incarnation du pouvoir et sur la question de l'allégeance des individu.e.s et des groupes en situation minoritaire (Chauvin, Jaunait, 2015). La Fédération des femmes du Québec (FFQ) a réorienté, à partir des années 2010, son agenda stratégique pour intégrer l'intersectionnalité dans son répertoire d'action collective (Lépinard, 2014). En 2015, le vote d'une proposition ouvrant un champ d'action sur l'intersectionnalité a alimenté des divergences entre, d'un côté, les femmes du groupe majoritaire dont une partie affiliée aux organisations syndicales, et de l'autre, les femmes identifiées avec les minorités visibles et LGBTQI+ et leurs alliées parmi les femmes du groupe majoritaire. En 2017, l'élection de la première dirigeante transgenre de l'histoire de la FFQ a relancé les débats entre deux stratégies concurrentes. L'une est centrée prioritairement sur l'égalité femmes-hommes et la défense des conquêtes du mouvement des femmes obtenues notamment au travers d'une alliance avec les femmes syndicalistes comme l'illustre la coalition pour faire adopter la loi sur l'équité salariale en 1996. L'autre intersectionnelle vise à élargir la lutte pour l'égalité en recourant à une « définition du genre comme hiérarchie sociale non autonome » (Le Renard, 2018) et elle conduit à questionner la sous-représentation des femmes autochtones, immigrantes et/ou racisées dans les structures de la FFQ et des comités femmes des syndicats (Ricci, 2017). La communication s'appuie sur l'analyse des rapports de la FFQ et des prises de position syndicales, et sur les résultats d'une recherche collective conduite dans trois organisations syndicales québécoises. Quinze entrevues semi-directives ont été réalisées avec des responsables et des conseillères syndicales engagées individuellement ou au travers de leur organisation syndicale au sein de la FFQ. Par ailleurs, neuf groupes de discussion ont été réalisés avec 57 membres d'un comité de la condition féminine. Dans un contexte marqué par les défis du renouveau syndical (Murray, 2005) et les enjeux d'élargir la mobilisation « à l'intérieur, au travers et en-dehors des syndicats » (Briskin, 2014), l'intersectionnalité constitue l'une des stratégies possibles pour mieux représenter les intérêts de groupes sociaux historiquement désavantagés. Les résultats de la recherche montrent la prégnance de deux stratégies concurrentes qui s'articulent dans les relations entre le mouvement des femmes et le mouvement syndical au Québec. L'enquête met, par ailleurs, en évidence la redéfinition du « syndicalisme féministe » (Maruani, 1979) avec l'émergence d'une nouvelle génération de conseillères syndicales qui s'identifient avec les groupes majoritaire et minoritaire et qui ont eu une socialisation militante dans les mouvements communautaires et étudiants.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

Analyser les frontières au prisme d'enjeux juridiques : le cas de l'hypnose dite médicale et thérapeutique en France

Clémence Martin-Donati (Université Paris Nanterre)

Résumé : L'objectif de cette communication est d'analyser la création ou au contraire le brouillage de frontières entre d'une part des pratiques et d'autre part des territoires professionnels au sein d'un « monde » de l'hypnose (Becker, 2010) particulier : celui composé des professions réglementées se saisissant de l'hypnose dans le domaine du soin (médecins, psychologues, para-médicaux). La question des frontières au sein de ce monde est liée à deux enjeux juridiques (Abbott, 1988) bien spécifiques, quoiqu'opposés. Il s'agit d'une part de favoriser l'introduction de l'hypnose au sein des lieux de travail (établissements de santé) et des groupes professionnels. Il s'agit d'autre part de limiter l'expansion d'un marché porteur en hypnose, entraînant une compétition interprofessionnelle aiguë (Abbott, 1988). Nous rendrons compte du travail de construction ou d'abolition de frontières autour des pratiques qualifiées d'« hypnose ». La relative indétermination de l'objet nommé « hypnose » - objet flexible, mal défini et délimité, aux frontières floues avec d'autres techniques psychocorporelles - a pu permettre son introduction facilitée dans les lieux de travail. Cependant, un travail de construction des frontières avec d'autres pratiques est aussi nécessaire de la part des acteurs s'en saisissant. En effet, la confusion, dans l'esprit du grand public, entre l'hypnose à des visées de soin et l'hypnose de spectacle ou de rue, peut entraîner une méfiance de la part des patients envers cette première pratique et potentiellement en limiter l'essor. Nous rendrons d'autre part compte du brouillage des frontières professionnelles à travers l'utilisation de l'hypnose. Dans un contexte hospitalier, la formation de plusieurs groupes professionnels permet un usage facilité de cet outil. Cependant, des sorties de territoire professionnels peuvent exister et sont dénoncées par les associations de praticiens. En effet, des infirmières et des médecins se servent de leur formation en hypnose pour proposer des services hors de leur cadre strict de compétences, à savoir dans le domaine des « problèmes personnels » (Abbott, 1988). En ce sens, l'utilisation de l'hypnose accentue une lutte pour un territoire déjà très disputé. Nous analyserons les facteurs à l'œuvre derrière ce brouillage des frontières professionnelles et rendrons compte de la difficulté des associations de praticiens à se saisir de cette question.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 3, salle H comme Health)

Briser la frontière sociale entre salariés résidents et frontaliers par la lutte ? Une étude de deux conflits de travail dans l'industrie suisse des machines

Aris Martinelli (Université de Genève)

Résumé : Les travailleurs et travailleuses frontaliers représentent une catégorie de main-d'œuvre importante pour le marché du travail régional, notamment en Suisse (Barcella, 2019 ; Pigeron-Piroth et Wille, 2019). Malgré cela, les frontaliers se trouvent dans une position défavorable pour faire entendre leurs voix sur le lieu de travail. En tant qu'« acteurs transfrontaliers », ils ne sont pas pleinement protégés par les syndicats des pays d'activité et d'origine (Barcella, 2018). Le discours politique (Mazzoleni and Pilotti, 2019 ; Pilotti and Mazzoleni, 2014), l'attitude des autorités (Garufo, 2016 ; Kreis, 2007) et des syndicats (Barcella, 2016 ; Pelizzari, 2017) participent à la construction d'une stigmatisation sociale à leur égard. En plus de la frontière physique qui sépare les pays d'origine de ces salariés, ce contexte favorise la création d'une frontière sociale qui tend à renforcer la compétition au détriment de la coopération entre salariés (Bolzman and Vial, 2007). L'articulation entre fonction de coopération et de compétition de la frontière demeure complexe et est sujette à une reconfiguration permanente. Cette contribution vise précisément à interroger cette complexité à partir de deux conflits du travail dans deux entreprises de l'industrie suisse des machines émergées à la suite d'une restructuration de la production. À travers une étude de cas basée sur soixante entretiens approfondis avec les salariés, le management et les partenaires sociaux, cette étude aborde les questions suivantes : quel est le rôle de la frontière sociale entre ces catégories de salariés dans les stratégies de management ? Comment celle-ci est-elle vécue par les salariés dans l'entreprise ? En quoi le conflit du travail change-t-il les relations entre frontaliers et résidents ? À partir de ces questions, notre étude montre que : (1) au-delà de la coopération technique entre résidents et frontaliers, la frontière sociale traverse le monde de l'entreprise ; (2) malgré la stigmatisation sociale dont ils font l'objet, les frontaliers jouent un rôle déterminant dans les conflits ; (3) une solidarité entre résidents et frontaliers apparaît durant la lutte, tandis que les clivages entre ces catégories de main-d'œuvre se renforcent après le conflit. Notre étude révèle la complexité de la dynamique de composition et recomposition de la frontière sociale entre résidents et frontaliers avant, durant et après le conflit et contribue à l'analyse du travail frontalier de manière originale en dépassant les analyses traditionnelles macroéconomiques et statistiques existantes en Suisse.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 2, salle T comme Temporalités)

De l'organisation en réseau à l'économie de plateforme : la négociation collective à la périphérie de l'entreprise

Esteban Martinez (Université Libre de Bruxelles), Meike Brodersen (Université Libre de Bruxelles), Sara Lafuente (ETUI)

Résumé : L'entreprise est au centre de cette construction par laquelle le contrat de travail institutionnalise la subordination juridique en échange de contreparties salariales, de droits sociaux et syndicaux. Là où prévalait une logique de marché, c'est-à-dire un mode de coordination de l'activité économique par le système des prix, l'entreprise se caractérise par des rapports hiérarchiques permettant l'identification d'un interlocuteur patronal pour la négociation des conditions de travail et des salaires. Les restructurations de l'entreprise empruntent désormais un double mouvement de concentration capitaliste et de déconcentration productive qui rend plus incertaine l'identification des centres de décision patronaux. L'entreprise-réseau se présente désormais comme une nébuleuse faisant intervenir des sous-traitants, des agences de travail intérimaire, des franchisés et des travailleurs indépendants, avec lesquels sont noués des contrats commerciaux. La précarité de l'emploi, associée en première analyse à des discontinuités contractuelles, recouvre plus largement les situations où les travailleurs qui participent à la production ne sont pas les salariés de l'entreprise-pivot où se concentre le pouvoir économique de facto, que celle-ci soient désignée en termes de client, d'utilisateur, de donneur d'ordre ou de commanditaire. Si bien que les situations d'emploi aux frontières du salariat se construisent aux frontières de l'entreprise organisée en réseau. En érigeant ces tendances en principe, le modèle d'affaire de l'économie de plateforme s'inscrit dans le prolongement de ce mouvement d'éclatement de l'entreprise et de dilution de la fonction patronale. L'effacement de l'entreprise, dans sa fonction d'interlocuteur patronal participe dès lors à réduire les marges de négociation et à re-marchandiser le travail. L'objet de cette communication est d'analyser, dans ce contexte, les réponses collectives, qualifiées quelquefois d'improbables, dans le champ de la négociation collective, qu'il s'agisse des tentatives de constituer un syndicalisme de réseau ou d'organiser les travailleurs à la périphérie de l'entreprise aux statuts incertains (indépendants, P2P, portage salarial ...). Elle s'appuie sur des recherches menées dans des secteurs de la sous-traitance (maintenance nucléaire, nettoyage industriel) et au sein d'entreprises du capitalisme de plateforme dans le cadre d'une recherche en cours (Sustainable Employment in the Age of Digitalisation).

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 4, salle G comme Grèves)

Segmentation du marché du travail et stratégies de reconversion des chômeurs

Murielle Matus (Lise-Cnam/Pole emploi)

Résumé : Notre proposition de communication porte sur les processus d'insertion de chômeurs en reconversion au sein d'un marché du travail segmenté, dans lequel les modes de gestion de la main d'œuvre sont en constante évolution (Petit, 2002). Elle s'appuie sur une typologie de configurations de travail élaborée à partir d'un corpus d'une quarantaine d'entretiens biographiques effectués auprès d'anciens chômeurs partageant le vécu d'une même « catégorie de situation » (Bertaux, 1997), c'est-à-dire au moins une reconversion marquée par un épisode de chômage. Trois principales configurations mêlant travail salarié et travail indépendant ont été identifiées : les « collectifs cohésifs », les « collectifs contributifs » et les « configurations autonomiques ». Elles constituent des « espaces spécifiques de [re]qualification » (Silvestre, 1986) et de socialisation professionnelle (Dubar, 1990) « que les travailleurs à la fois construisent, assument et subissent » (Silvestre, 1986) au sein de rapports transactionnels et relationnels sur le marché de l'emploi et au travail. Cette typologie constitue un « tableau de pensée » (Weber, 1965 [1904]) nous permettant d'analyser les règles sociales de recrutement et de gestion de la main d'œuvre qui participent à organiser la sélection, l'insertion puis l'intégration des chômeurs dans une activité professionnelle différente de celle exercée par le passé. Elle nous permettra de discuter les frontières en constante évolution entre les différents segments du marché du travail et les métiers ainsi que les caractéristiques non figées de leurs « ports d'entrée » (Amossé et al. 2011). Elles constituent des barrières à franchir. Le maintien ou les recompositions de ces frontières peuvent contrecarrer des projets de reconversion ou au contraire ouvrir des opportunités pour sortir du chômage. Ces barrières modèlent en partie les stratégies individuelles de reconversion et de recherche d'emploi. La mise en œuvre de ces stratégies est également orientée par les ressources (économiques, sociales, relationnelles,...) détenues par les chômeurs ainsi que par leurs socialisations professionnelles antérieures. In fine, le chômage favorise le plus souvent dans ces processus de reconversion des phénomènes de reproduction des inégalités sociales et de déclassement, et plus rarement des transitions ascendantes.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 5, salle T comme Temporalités)

Les pharmaciens d'officine aux prises de la politique de baisse des prix des médicaments au Maroc

Mellakh Kamal (Université Hassan II de Casablanca)

Résumé : Les reconfigurations récentes de la politique marocaine de médicament ont eu une incidence notoire sur l'activité des pharmaciens d'officine. Ces derniers se sont brutalement trouvés au centre d'une nouvelle politique publique de médicament qui promeut l'élargissement de l'accès à la santé à travers la baisse des prix des médicaments, le renforcement de la couverture médicale, la production et la vente des médicaments génériques. Les pouvoirs publics sont intervenus pour réguler le commerce des pharmaciens donnant ainsi suite aux nombreuses voix qui se sont élevées pour protester contre la cherté des médicaments (mouvement de 20 Février déclenché dans le sillage de printemps arabe, mouvement contre la vie cher...) et l'impuissance de l'Etat pour réguler le marché pharmaceutique. Il convient de noter ici que les médicaments sont plus chers au Maroc comparés à des pays voisins tels que la Tunisie ou l'Algérie principalement en raison de la fragmentation de l'approvisionnement, l'absence de la concurrence et les situations de rente qui profitent à toute une série d'acteurs, y compris les pharmaciens. Pour contenir les mécontentements populaires, les pouvoirs publics ont opté pour une politique sociale de médicament axée sur la baisse des prix envisagée comme ultime moyen pour promouvoir l'accessibilité aux soins pour une population en majorité non couverte par le remboursement des médicaments. Ces nouvelles injonctions de l'Etat ont mis les pharmaciens sous une forte tension les poussant à agir face aux pouvoirs publics et aux professions voisines (prescripteurs, producteurs, grossistes et répartiteurs des médicaments) pour défendre leur intérêt et redéfinir les frontières de leur activité. La communication proposée vise à rendre compte de ces évolutions. Nous proposons de procéder d'abord par une mise en perspective historique qui permet de comprendre les déplacements des frontières de travail des pharmaciens et les métamorphoses de leurs métiers. Ensuite, nous focalisons notre analyse sur la manière avec laquelle ce groupe professionnel qui s'est trouvé impliqué dans la mise en œuvre de la nouvelle politique de baisse de prix des médicaments essaye de protéger ses frontières et d'étendre son territoire d'activités en fonction de ses intérêts.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 4, salle H comme Health)

Aux frontières du travail artistique. Les assistant.e.s d'artiste ou l'ancrage local des carrières internationales

Thibaut Menoux (Université de Nantes)

Résumé : Dans le monde professionnel des plasticiens contemporains, la production est le résultat d'une action collective : l'artiste consacré.e est généralement entouré.e d'assistant.e.s qui l'aident à produire, matériellement mais parfois aussi conceptuellement, des oeuvres pourtant signées de son seul nom. Cette communication analyse les enjeux d'une délégation du travail de production des oeuvres en observant au niveau micro comment l'organisation localisée au sein du studio permet le déploiement d'une consécration artistiques au-delà des frontières nationales. Si le « nomadisme » est devenu une condition d'adaptation à un marché mondial de l'art où chaque centre d'art commercial est fortement connecté au niveau international, le contrepoint nécessaire à cette mobilité consiste en effet en des agencements de travail très localisés et dans un ancrage du studio de l'artiste dans un tissu de professionnels locaux. Le travail des assistant.e.s d'artiste est donc un poste privilégié pour l'observation fine de transformations économiques et sociales qui traversent des mondes de l'art largement globalisés. L'angle d'approche du travail artistique délégué invite également à croiser sociologie du travail et sociologie de l'emploi afin de prendre acte de la précarité des statuts sous lesquels ces assistant.e.s sont embauché.e.s : free-lance, micro-entrepreneuriat, CDD. La spécificité des contextes juridiques nationaux est dès lors une donnée importante pour comprendre le flou des frontières entre indépendance et salariat qui se joue dans cette délégation du travail artistique et les arrangements des artistes-employeurs pour contourner les règles d'emploi d'assistant.e.s indépendant.e.s (usage de prête-noms, échanges de factures entre ateliers, facturation à dates irrégulières). Une enquête ethnographique multisituée menée depuis deux ans aux États-Unis et en Allemagne par observation et entretiens approfondis (N= 72) auprès de plasticien.ne.s contemporain.e.s et de leurs assistant.e.s montre ainsi que la présence en continu d'une même équipe dans le studio contrebalance une présence en pointillé de l'artiste-employeur-se et assure aux partenaires professionnels (fournisseurs, galeristes, musées, collectionneurs) la présence d'interlocuteurs permanents, capables de prendre en charge le suivi des dossiers au long cours tout en permettant à l'artiste-employeur de se concentrer sur une activité de représentation qui nécessite une mobilité internationale quasi constante.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 2, salle A comme Arts)

Les marchés du travail transnationaux et les délocalisations dans la tourmente du 'retour' des frontières

Delphine Mercier (LEST)

Résumé : La mondialisation est un phénomène complexe que nous considérons ici principalement en termes de transnationalisation de l'économie, par l'émergence de " zones franches " depuis 1958, ou " zones grises " ou corridors, dont une des caractéristiques est d'abriter l'exploitation intensive des territoires riches et de favoriser la circulation des ressources produites et transformées. Ces zones fonctionnent à la manière de capitations ou de concessions. Elles sont constituées soit de territoires, soit de parcs industriels, véritables extraterritorialités administrées sous différents régimes. La fin de l'ère fordiste en Europe par la migration radicale de secteurs industriels entiers qui se sont essentiellement reconstitués dans les pays asiatiques ou émergents a permis la relance d'un cycle de rentabilité par de très bas niveaux de salaires, l'absence d'organisation collective de la main-d'œuvre et de faibles niveaux de prélèvement fiscal. Lancé dans les années 60, ce processus ne semblait concerner que les grandes entreprises et a abouti à un "nouvel ordre industriel" lié à la juxtaposition de grandes unités délocalisées dans le "tiers monde" assurant une production de masse, mises en service depuis les années 70. Cela nous a conduit à montrer que les délocalisations forment ou contribuent à former de nouveaux territoires productifs, puissamment reliés des deux côtés des frontières qu'ils englobent, dans des sociétés locales qui les colonisent autant qu'elles sont colonisées par elles. Même si la situation d'une forte présence étrangère détenant les clés du pouvoir économique dans les pays du Sud n'est pas sans une certaine familiarité avec la situation coloniale, les " pionniers " qui constituent les entrepreneurs et le personnel délocalisés avec leurs entreprises là-bas. Existe-t-il une situation inédite, en quelque sorte laissée à elle-même et sans le soutien d'aucune "raison d'État" pour affirmer sa légitimité? Aujourd'hui, des secteurs, voire des secteurs entiers, ont été reconstitués, dans une logique assez proche de celle des districts industriels italiens. Le renforcement des frontières a également entraîné la superposition et la multiplication de règles dont l'interprétation est de plus en plus complexe. Les règles des États-nations se superposent aux règles des marchés, aux règles fiscales, aux règles des espaces politiques et économiques communs, accompagnées d'une liste d'exceptions. Ce "mille-feuille" normatif implique d'accroître les qualifications des intermédiaires ou "entrepreneurs frontaliers" afin de comprendre, appliquer et détourner ces règles. Ces " professionnels ", ou plutôt ces réseaux de professionnels, doivent mobiliser ces différents milieux et s'actualiser avec les changements. C'est le double régime mis en place depuis 2001, fluidité d'un côté et blocage de l'autre, qui a entraîné la multiplication des intermédiaires. Cette communication s'appuie sur des recherches de terrain menées depuis 1991 au Mexique, en Argentine et en Uruguay, le long des frontières, dans la zone franche de Tanger, en Amérique centrale (Guatemala, San Pedro Sula (Honduras), Costa Rica, Panama et récemment au Liban et Jordanie.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 2, salle T comme Temporalités)

Les frontières de la qualification ouvrière dans les nomenclatures de la statistique publique

Séverine Misset (*Université de Nantes*)

Résumé : A l'heure où s'opère une rénovation de la nomenclature des PCS française par le biais d'un groupe de travail au sein du CNIS, cette communication propose de retracer l'histoire des frontières du groupe social des « ouvriers qualifiés » dans les diverses versions de cet outil hybride, outil savant imprégné de considérations ordinaires. En effet, les frontières de la qualification ouvrière relèvent d'une fausse évidence et semblent sous-questionnées dans les réflexions sur les nomenclatures de la statistique publique, alors même que la notion de « qualification » a soulevé d'amples débats dans les sciences sociales (Salais, 1976; Commissariat général au plan, 1978) et que des travaux précédents ont déjà souligné tout l'intérêt qu'il pouvait y avoir à appréhender dans une perspective socio-historique cet outil de découpage et d'analyse de la structure sociale (Desrosières, 1977; Amossé, 2013). Nous proposons donc de retracer l'opération de « marquage des frontières » (Lamont, 2002) entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés dans la nomenclature des CSP puis PCS de l'INSEE à trois moments-clés. Tout d'abord, celui de l'élaboration initiale (début des années 50) pour lequel il s'agira de déconstruire sociologiquement l'« intuition » initiale du concepteur de la nomenclature, Jean Porte. Puis, le moment de la « refonte » (1978-1981), caractérisée par une problématique planificatrice et mais aussi par une offensive « techniciste » sur la bonne méthode pour élaborer une nomenclature socioprofessionnelle. Nous verrons comment les modifications apportées à la nomenclature déplacent, légèrement mais significativement, les frontières de la qualification, et tendent à renforcer la division sexuée des catégories ouvrières. Enfin, nous reviendrons sur la période dite « d'audit » ou de « rénovation » (fin des années 90-début des années 2000), caractérisée par une offensive que l'on pourrait qualifier de « moderniste » ou « normative » (Amossé, 2013) durant laquelle l'existence même de cette frontière va être lourdement critiquée avant que cette question ne soit finalement évacuée des débats. Ce propos sera essentiellement appuyé sur l'exploitation de documents d'archives issus de l'INSEE ainsi que des archives ministérielles. Une volumineuse littérature grise, ainsi que des documents issus du CEREQ seront également mobilisés.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 3, salle C comme Concepts)

« Des agriculteurs en quête de retraite : entre "ethos du faire" et aspiration au relâchement »

Alban Mocquin (Université de Paris - Cerlis)

Résumé : En 2018, près de la moitié des agriculteurs « occupés » ou « au chômage » ont entre 50 et 65 ans. Selon la terminologie du BIT qu'applique l'enquête Emploi, ils sont actuellement « actifs » et deviendront bientôt « inactifs » en prenant leur retraite. Cette frontière entre « activité » et « inactivité », qui restreint le travail à sa définition marchande (Fouquet 2004), ne résiste pas à l'épreuve des faits. Bien des agriculteurs continuent en effet à travailler une fois la pension liquidée quand d'autres, moins nombreux, diminuent fortement leur activité avant de partir en retraite tout en continuant à bénéficier des subventions PAC. Les premiers seront pourtant catégorisés comme « inactifs », à moins de cumuler retraite et emploi, tandis que les seconds figureront dans la population active. L'usage routinisé et peu réflexif de ces catégories de l'action publique revient à réduire le départ en retraite au franchissement brutal et définitif d'un seuil au-delà duquel le travailleur serait libéré du travail (Friot 2019). Concernant les agriculteurs, on ne retient de cette façon que l'effondrement démographique d'un groupe dont la part relative de retraités – et donc d'« inactifs » – ne cesse d'augmenter depuis quarante ans. Dans cette présentation, je propose en contrepoint d'aller étudier au concret et dans leur diversité les catégories de pensée à partir desquelles les agriculteurs envisagent leur départ en retraite. Je m'appuie pour cela sur les résultats d'une enquête réalisée dans une grande région rurale du centre-est de la France. Deux matériaux sont mobilisés en particulier. Le premier est issu des journées d'observation réalisées aux « guichets retraite » des caisses de la MSA ; le second est tiré des entretiens approfondis que j'ai menés avec une vingtaine d'agriculteurs approchant la retraite. Loin de représenter un temps oisif, la retraite doit assurer le maintien au travail d'individus caractérisés par un « ethos du faire » (Laferté 2018) (I). Aux yeux d'une génération d'agriculteurs ayant rencontré de nombreuses difficultés, la retraite devient néanmoins un temps de relâchement où il est enfin possible de se consacrer aux aspects valorisés du travail agricole, de profiter de la famille, de partir en vacances. Les agriculteurs, dont les carrières sont les plus longues et les niveaux de pension les plus faibles en moyenne, sont en quête de retraite (II). Je montrerai enfin que cette aspiration au relâchement et les conditions qui la rendent socialement possible diffèrent d'une trajectoire socioprofessionnelle à l'autre. Trois cas seront comparés (III).

Atelier : Espace-temps du travail (Session 1, salle T comme Temporalités)

La migration professionnel au Canada

Naima Mokhtari (Université de Bejaia)

Résumé : De nos jours, le Canada est considéré comme une destination privilégiée des Africains, mais surtout des Algériens. Ceux-ci optent davantage pour le Québec, plus précisément la ville de Montréal. Leur immigration s'explique en grande partie par le besoin d'améliorer les conditions de vie dans un univers qui, vu de loin, est un eldorado. Mais à y regarder de près, de nombreux travailleurs qualifiés algériens font face au phénomène du déclassement professionnel du fait d'une politique latente de dévalorisation des diplômes au Canada. Pourquoi les Algériens acceptent-ils ce déclassement professionnel ? Quels peuvent être les répercussions d'une telle pratique tant dans le pays de départ que dans le pays d'accueil ? En s'appuyant sur une approche exploratoire, notre étude envisage d'analyser cette situation paradoxale que laisse entrevoir la migration du travail. Pour cela, nous avons privilégié la technique d'entretien semi-directif, permettant ainsi de mettre en lumière les différentes causes de ce dernier. Notre échantillon est constitué de quinze travailleurs algériens qualifiés, qui résident à la région de Montréal.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 3, salle T comme Temporalités)

Les frontières de l'activité entrepreneuriale à l'activité salariale : l'exemple des agriculteurs en reconversion professionnelle

Yvette Molina (Centre de recherche ASKORIA)

Résumé : La contribution que nous soumettons pour aborder le questionnement posé par les JIST 2020 au regard des « frontières du travail », s'appuie sur une recherche portant sur la reconversion professionnelle des exploitants agricoles dits « en difficulté ». La recherche a porté sur l'analyse d'un dispositif de reconversion professionnelle des exploitants agricoles en région Bretagne dans le département du Finistère (exploitations de nature et de taille différentes) mis en place par les pouvoirs publics (Département, Chambre de l'agriculture, Etat, MSA). Le terrain d'enquête a permis l'observation des instances publiques d'orientation à la reconversion professionnelle, des entretiens auprès d'une trentaine d'acteurs impliqués : exploitants agricoles concernés par le dispositif, des élus, des responsables institutionnels et des professionnels chargés de leur accompagnement. La recherche s'est déroulée entre 2018 et 2019. Les résultats majeurs de la recherche mettent en évidence comment le dispositif de reconversion professionnelle des exploitants agricoles participe d'un brouillage des frontières entre l'accompagnement à la sortie d'une activité entrepreneuriale du secteur agricole et l'accompagnement vers des métiers d'autres secteurs dans une logique d'activité salariale. Cette approche est implicitement portée par la justification d'une pauvreté sociale et économique de certains agriculteurs dans le monde rural. Ainsi se dessinent des recompositions liées à des mobilités sectorielles professionnelles souhaitées ou prescrites au sein du secteur agricole. Entre entrepreneuriat et salariat dans le monde agricole, se joue un brouillage des frontières par la mobilité intersectorielle en direction des exploitants agricoles dont l'activité ne résiste pas à la pression économique.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 3, salle B comme Boundaries)

Comment désirer l'indésirable est-il possible ? Digression sur "l'ubérisation"

Sylvie Monchatre (Université Lumière Lyon2)

Résumé : Le salariat a été construit tout au long du XX^e siècle comme une forme sociale génératrice de protections en échange d'une subordination à l'employeur. Les menaces qui pèsent sur elle aujourd'hui s'accompagnent d'une dénonciation de sa désagrégation et ceci d'autant plus qu'au même moment, surgit une nouvelle question sociale avec l'« ubérisation du travail », synonyme du « nouvel esclavage moderne ». Le développement d'un « capitalisme de plateforme » tend à être considéré comme un véritable « retour en arrière », réactivant le spectre du travail à la tâche. Pour autant, faut-il appréhender ces formes d'emploi dégradées, situées aux frontières du salariat, uniquement au regard d'une forme sociale « normale » ? Prendre au sérieux l'attraction que peut représenter la marchandisation des relations de travail ne veut pas dire ignorer la dégradation de l'emploi ni les dispositifs politiques et économiques qui contraignent, dans une situation de chômage massif, à l'enrôlement dans ces emplois décriés jusque par les intéressé.e.s eux-mêmes. L'enjeu est pour nous de revisiter, à la lumière des analyses de Simmel, le phénomène de monétarisation des prestations, en interrogeant les formes de libération qu'il est susceptible d'apporter aux travailleurs.ses exposé.e.s à des phénomènes de stigmatisation tenaces. Réaliser ce pas de côté permet de ne pas se laisser enfermer dans ce que Patrick Cingolani appelle le « paradigme intégratif », qui questionne la contribution du fait salarial à l'intégration des prolétaires au sein de l'ordre social. Or le salariat présente également un potentiel conflictuel, « divisionnaire » et subversif que la pensée de Simmel permet de réinvestir. Loin de conduire à une réflexion sur des « modèles » de société plus ou moins intégrateurs, l'apport de cet auteur est de souligner la contribution de la salarisation à la libération de l'individualité, tout en proposant une analyse des nouvelles formes d'interdépendance qui en résultent. Simmel invite notamment à se demander ce que l'argent fait aux relations de travail dès lors que celles-ci s'émancipent des rapports de sujétion personnelle. Son regard est notamment précieux pour saisir la contribution du salaire monétaire aux processus de différenciation sociale à l'intérieur d'une condition salariale devenue désirable, mais au sein de laquelle surgissent des formes d'obligations pouvant s'avérer indésirables.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 1, salle C comme Concepts)

Construire des formes de solidarité entre travailleur·ses isolé·es : une comparaison européenne des coopératives Smart

Mathilde Mondon-Navazo (Université de Milan)

Résumé : On assiste depuis plusieurs décennies à une individualisation croissante des relations d'emploi et à l'éclatement des collectifs de travail – tant d'un point de vue juridique que géographique. Ces évolutions font obstacle à la construction de solidarités au travail, traditionnellement fondées sur la présence des travailleur·ses sur un même lieu ou sur l'expérience commune d'une relation de subordination vis-à-vis d'un même employeur (Morgan & Puligiano, 2020; Strauss & Fleischmann, 2020). Dans ce contexte, nous nous intéressons aux formes de solidarité susceptibles d'émerger entre des travailleur·ses isolé·es, qui travaillent pour des client·es auquel·les ils et elles ne sont pas subordonné·es. Si de nombreux·ses auteur·trices ont abordé la solidarité comme sentiment subjectif d'appartenance et propension à partager le destin d'autrui (Lindenberg, 2014; May, 1996), l'étude présentée ici cherche plutôt à saisir les pratiques organisationnelles qui sous-tendent ou traduisent des formes de solidarité, entendues comme relations mutuelles de soutien ou d'entraide (Bayertz, 1999; Laitinen & Pessi, 2014; Scholz, 2008). Nous avons ainsi choisi d'analyser le cas des coopératives Smart, créées dans plusieurs pays européens pour soutenir les travailleur·ses en freelance et leur permettre de combiner activité autonome et salariat. Dans le cadre d'un projet de recherche européen, une étude ethnographique a été conduite au sein des coopératives Smart en France, en Italie et en Allemagne, entre septembre 2018 et mai 2020. Nous avons pu observer différentes réunions et événements publics et passer du temps dans les espaces de travail partagé mis à disposition des membres. Des entretiens ont été réalisés à la fois avec des freelances membres de ces coopératives et avec des travailleur·ses permanent·es responsables du fonctionnement de la structure. Cette communication est structurée en deux temps. Nous analysons d'abord comment, dans différents cadres légaux nationaux, chacune des trois coopératives permet aux travailleur·ses de se salarier et d'accéder ainsi à un système de protection sociale fondé sur la mutualisation des risques – une forme de solidarité parfois qualifiée de civique (Scholz, 2008) ou de sociale (Laitinen & Pessi, 2014). Il s'agit ensuite de voir dans quelle mesure, à l'intérieur de chaque coopérative, des mécanismes de mutualisation et des services partagés favorisent la construction de formes de solidarité entre travailleur·ses de différents secteurs et de différents profils, mais également entre travailleur·ses freelance et salarié·es permanent·es en charge du fonctionnement de la coopérative.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 2, salle F comme Flexibilité)

Les conséquences de l'innovation technologique sur les formes de contrôle du travail ouvrier dans quatre « usines 4.0 »

Angelo Moro (INRAE - Université de Bourgogne), Matteo Rinaldini (Université de Modène et de Reggio d'Émilie)

Résumé : L'affirmation de l'Industrie 4.0 a déclenché un large débat sur les possibilités de contrôle offertes par l'utilisation des nouvelles technologies dans les lieux de travail et dans la société en général. En même temps, ce débat s'inscrit dans le socle des études sur la reconfiguration des formes de contrôle du travail ouvrier dans les systèmes de lean production. Cette communication se concentre précisément sur la relation entre le système lean et l'Industrie 4.0 et a pour objectif de comprendre si et comment le contrôle du travail s'est transformé dans des contextes productifs lean qui ont entrepris un processus de transformation technologique attribuable à la soi-disant Quatrième révolution industrielle. Elle s'appuie sur une enquête pluriannuelle entamée en 2017 et terminée en 2019 sur « L'Industrie 4.0 et les usines mécaniques dans la région de Bologne », commandée par une organisation syndicale (la FIOM-CGIL) et réalisée par la Fondation Sabbatini avec la collaboration de plusieurs chercheurs et chercheuses, y compris les auteurs de cette communication. Des entretiens semi-structurés ont été menés dans quatre entreprises avec des salariés et des managers et/ou des techniciens. Le travail de terrain, presque toujours réalisé à l'intérieur des usines étudiées, a également été l'occasion de collecter des matériaux informatifs relatifs aux entreprises examinées et d'effectuer des visites guidées dans les ateliers de production. Les quatre cas analysés représentent autant de systèmes de lean production dans lesquels des artefacts technologiques associés à l'Industrie 4.0 ont récemment été introduits. La communication analyse donc comment les « propriétés technologiques » liées à ces artefacts ont été « mises en pratique » dans des contextes organisationnels spécifiques et différents. Les résultats de la recherche nous permettent de conclure que les technologies attribuables à l'Industrie 4.0 permettent de renforcer la procéduralisation du travail ouvrier et de consolider ou de renforcer les formes de contrôle bureaucratique, tout en répondant aux besoins de rationalisation du processus de production typiques des systèmes lean. Cependant, la force et la nature des contraintes que ces technologies imposent aux travailleurs semblent varier selon le contexte, tout comme l'intégration de formes de contrôle bureaucratique avec d'autres formes de contrôle (à supervision directe et social) semble varier au cas par cas, définissant ainsi des différentes « matrices de contrôle ».

Atelier : Management (Session 3, salle E comme Encadrement)

Un métier syndical au féminin ? Rôles et pratiques des déléguées ouvrières dans une usine mixte

Angelo Moro (INRAE - Université de Bourgogne)

Résumé : Cette communication étudie l'entrée des femmes dans les instances représentatives du personnel d'une grande usine automobile italienne, en s'appuyant sur des matériaux ethnographiques recueillis au cours d'une enquête de terrain. L'établissement étudié compte aujourd'hui une main-d'œuvre ouvrière d'environ 2000 emplois. Selon les données fournies par les managers de l'entreprise, en 2014, au terme d'un processus de féminisation de la main-d'œuvre étalé sur trois décennies, dans cette usine les femmes représentaient environ 35 % de la population ouvrière. Au cours de ce processus de féminisation, plusieurs ouvrières sont devenues militantes à l'intérieur des différents collectifs syndicaux de l'usine et certaines ont été aussi élues déléguées de la RSU, instance représentative des salarié-es de l'usine. Par analogie avec les questionnements soulevés par Catherine Achin (2005) à propos de la féminisation du « métier d'élu » (et « d'hommes ») par excellence – celui de député –, nous allons chercher à analyser la féminisation d'un « métier » électif « populaire » : celui du délégué dans une grande usine. De quelle manière les femmes, longtemps exclues de cette position, sont-elles parvenues à occuper « un rôle socialement construit comme masculin » (Buscatto, 2009, p. 82) comme celui du syndicaliste en entreprise ? La communication montre comment les syndicats, tout en arrivant à intégrer les femmes dans les collectifs d'usine grâce aux actions volontaristes des années 1990, leur ont imposé à une division genrée du travail militant qui leur a assigné les tâches, organisationnelles ou relationnelles, considérées comme ayant une moindre valeur politique. Les quelques-unes de ces militantes qui ont échappé à cette division et qui se sont investies dans les tâches relevant du « travail politique » ont été confrontées au plafond de verre interne à l'espace syndical de l'usine. La communication présente ensuite une analyse de la manière dont, au cours de la décennie suivante, la division du travail syndical, assignant prioritairement aux femmes les tâches associées aux services syndicaux, a façonné leur manière d'endosser le rôle de déléguée en l'associant à une posture de caring. Elle montre, enfin, comment cet apanage quasiment exclusif des services syndicaux a permis à certaines d'accumuler un capital politique considérable, qui a fini par bouleverser – au moins partiellement – les hiérarchies symboliques de l'espace syndical de l'usine.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 4, salle G comme Grèves)

Frontière du travail bénévole dans les Établissements de Santé Publics (EPS) en Afrique subsaharienne : les brouillages dans l'élaboration d'un nouvel espace de travail

Abdoulaye Moussa Diallo (Université de Lille)

Résumé : Depuis les indépendances dans les années 60, les pays de l'Afrique subsaharienne sont dans un processus de construction d'un système de santé. La dissection sociologique émanant d'une transplantation professionnelle d'origine exogène avait fini par montrer les limites du personnel soignant à venir à bout des fléaux de la maladie. Fortement bureaucratisée, l'organisation de l'hôpital en Afrique a longtemps symbolisé un lieu de tension entre soignants-soignés entraînant une absence du recours aux services de santé. Pour renouer avec les attentes des populations, les autorités sanitaires se sont tournées vers la participation citoyenne d'individus vers les années 90 pour soutenir le personnel soignant et garantir une accessibilité culturelle et financière des EPS. Cette approche d'action publique se fonde sur le communautarisme des populations africaines, supposé entretenir un sentiment d'appartenance commune et une prédisposition d'engagement désintéressé entre les membres. L'engagement comme l'expression d'une solidarité mécanique entre des individus partageant des liens de parenté ou des « relations chaudes » doit à priori être un phénomène simple à comprendre dans cette région du monde perçue généralement comme une agrégation de communauté locale à caractère tribal, ethnique, lignager, familial. Cette représentation de la structure sociale des populations de l'Afrique subsaharienne semble être aujourd'hui fortement remise en cause lorsqu'on analyse de près le discours et la pratique des acteurs impliqués dans l'action publique. La quête de carrière dans le bénévolat donne toute son importance à l'étude des interactions entre la logique de l'action publique et la logique des citoyens. Généralement en Afrique, les innovations sociales ne trouvent pas toujours un écho favorable auprès des instances de décisions politiques et administratives. Elles sont souvent analysées comme des barrières socioculturelles dépourvues d'originalité et de potentiel pour impulser le changement. Il s'agit ici de rompre avec cette approche afin de comprendre dans quelle mesure les dynamiques locales laissent entrevoir l'émergence de nouvelles formes de travail. Les bénévoles sont dans une phase de construction de leur « employabilité ». Dès lors, nous chercherons à comprendre en quoi, à travers le respect de la segmentation en sous-catégorie de travailleurs et la pratique de la polyvalence, les bénévoles arrivent-ils à se positionner dans le marché du travail ? Cette communication tirée de recherches doctorales en cours depuis 5 ans, s'inscrit dans la mouvance de la fin de l'exceptionnalité des terrains africains en termes de mobilisation collective et de changement social provenant des acteurs du « bas ». Elle se nourrit des cadres conceptuels et théoriques de la sociologie du travail, des mobilisations, et des groupes professionnels ayant permis d'établir un corpus de données qualitatives collecté dans deux espaces empiriques de recherche : communautaire et organisationnel/institutionnel. À partir du cas des bénévoles de santé au Sénégal que nous appelons Acteurs Communautaires de Santé (ACS), l'objectif général de cette communication est de montrer le caractère concurrentiel et inclusive du travail bénévole dont fait montre ces acteurs. Nous montrons plus spécifiquement : i) le travail inclusif reposant sur le respect de la segmentation établie ; ii) le travail concurrentiel plus tourné vers la polyvalence.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 4, salle S comme Social)

La mondialisation de la profession de chef

Sidonie Naulin (Sciences Po Grenoble)

Résumé : Au cours des dernières décennies, le marché de l'emploi des chefs cuisiniers dans la haute cuisine s'est fortement internationalisé, notamment avec l'émergence de systèmes de classement internationaux et la mondialisation de la médiatisation des chefs. Les événements professionnels internationaux sont des moments clés dans la construction contemporaine des carrières et des professions mondialisées. Les festivals gastronomiques internationaux sont des événements professionnels durant deux à quatre jours où des chefs du monde entier se réunissent pour faire des démonstrations de cuisine. Des conférences, cérémonies de remise de prix et expositions de produits y prennent également place. Les premiers festivals de chefs ont été créés au milieu des années 1990 dans différentes régions du monde (Melbourne Food and Wine Festival (1993), World Gourmet Summit à Singapour (1997), Lo Mejor de la Gastronomía à Saint-Sébastien (1999)...). Aujourd'hui, plus de 20 festivals gastronomiques internationaux sont organisés chaque année. Les chefs sont la plupart du temps des travailleurs (indépendants) dispersés sur les territoires et ils doivent être physiquement présents sur le lieu particulier de leur entreprise. Les événements professionnels leur offrent l'occasion de rencontrer régulièrement leurs pairs (Power & Jansson, 2008). Ce sont des lieux où peuvent se produire des échanges, se définir un positionnement marchand (Lampel & Meyer, 2008, Skov, 2006), s'échanger des connaissances (Aspers & Darr, 2011), émerger de l'innovation (Dobusch, Schüßler & Wessel, 2010), se créer des réseaux (Maskell, 2014), s'établir des réputations (Podolny, 2005), se consolider des carrières et des groupes professionnels. Ces événements représentent des « marchés bifaces » (Rochet & Tirole, 2003) dont le succès dépend de leur capacité à attirer des chefs célèbres. Leurs publics cibles sont les participants directs, mais aussi les médias. Mon hypothèse est que la croissance du secteur des événements gastronomiques explique la plus grande circulation internationale de chefs en quête d'une reconnaissance internationale et que pour les chefs, la participation est une condition préalable à la visibilité au sein de leur industrie et dans les médias. Au niveau collectif, je suggère que les festivals alimentaires participent à la constitution d'une profession mondialisée et à l'établissement de nouvelles hiérarchies et normes. Pour comprendre les effets des événements professionnels sur les professions et les carrières, je mène un travail de terrain depuis 2018. Il consiste en des entretiens avec des chefs et des producteurs qui participent aux événements gastronomiques internationaux. J'ai également effectué des observations dans une dizaine d'événements dans 6 pays différents et j'ai constitué une base de données des participants aux événements. Je réalise également une collecte relative aux événements sur les réseaux socio-numériques. Ma communication vise à comprendre l'effet des festivals gastronomiques sur la mondialisation de la profession de chef cuisinier. Je montre d'abord la mondialisation (limitée) de la profession permise par les événements alimentaires. Je caractérise ensuite le profil des chefs participant à la scène gastronomique mondiale et le contenu des normes professionnelles et des discours de cette profession émergente mondialisée afin d'évaluer sa spécificité.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 3, salle T comme Temporalités)

Les frontières du genre dans les organisations de l'aide internationale : entre conformité et inadaptation

Léna Ngouebeng (Institut du Développement de la Sorbonne)

Résumé : Depuis plusieurs années l'idée que le genre est institutionnalisé dans le monde de l'aide internationale, intégré par les organisations ou encore entré dans les projets internationaux, est communément admise [Cîrstocea, Lacombe, Marteu, 2018]. La thématique est dite transversale et fait l'objet d'une professionnalisation, même d'une expertise [Verschuur, 2017]. Tout nous pousse donc à nous attendre, en pénétrant dans le monde de l'aide, à un discours bien rodé sur le genre et à la démonstration de pratiques professionnelles le mettant en œuvre. Pourtant, il n'en est rien. Que se joue-t-il ainsi dans l'opérationnalisation du genre, c'est-à-dire dans son passage de la théorie à la pratique et quels sont les enjeux autour de la pratique professionnelle du genre ? En quoi la fonction de professionnel.le du genre cristallise-t-elle les dilemmes à l'œuvre dans les organisations du travail ? Cette communication se situe à la croisée d'une littérature sur le travail et ses professions et organisations, d'une littérature sur le genre et sur l'aide internationale. Elle questionne la notion de frontières, à la fois celles qui se situent entre les différents postes d'une organisation du travail mais également les frontières épistémologiques fortes entre les questions d'aide internationale et les questions de genre. Elle s'appuie sur une enquête de trois années au sein de la direction des relations et des opérations internationales de la Croix-Rouge française. Elle sera l'occasion de revenir sur la méthodologie adoptée [Atlani-Duault, 2009] étant donné que pour la mener, j'ai occupé pendant trois ans le poste de référente technique sur les questions de genre. Les principaux résultats présentés seront les suivants : Il existe un déséquilibre entre la formule communément utilisée d'« intégration du genre » et l'univers de travail de l'aide internationale. Les différentes actions de l'aide internationale ont lieu dans un cadre globalisé, formalisé, professionnalisé et régulièrement actualisé [Egil, 2015]. Il convient de réintroduire de la précision dans l'analyse des pratiques qui visent à intégrer le genre. Nous nous trouvons ici à l'intersection de véritables frontières épistémologiques. Il devient rapidement nécessaire de revenir aux fondamentaux des champs de l'aide internationale et du genre. Or, ceux-ci présentent des positionnements différents en ce qui concerne la méthodologie utilisée, ainsi que la finalité souhaitée [Delphy, 1998]. La figure du/de la professionnel.le du genre illustre les dilemmes à l'œuvre et la sociologie des groupes professionnels nous permet de mettre en réseau les différents espaces du genre et leurs enjeux. Les professionnel.les ou responsables du genre occupent dans leur organisation du travail des postures hybrides, doivent faire preuve d'une grande capacité d'adaptation et développer diverses stratégies [Bereni, 2011]. Thématique tantôt valorisée mais surtout stigmatisante [Direnberger, 2017], le genre n'est pas une pratique professionnelle comme une autre [Angeloff, 2017]. La sociologie des groupes professionnels nous apporte un éclairage pertinent pour analyser les espaces-temps du genre dans lesquels ces professionnel.les se retrouvent dans le cadre de leur travail.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 1, salle S comme Social)

Working amidst blurred boundaries : tribute bands between acclaim, ambivalence and stigma

Nuné Nikoghosyan (Université de Genève)

Résumé : How do tribute bands prevail? Their number is rising, and so is the diversity of covered artists and countries in which they perform. They play an important role on local music markets and may even attract a larger audience and bring in more profit than a local band with original compositions, by virtue of deliberately blurring boundaries and “borrowing” the fame and status of stars to entertain audiences live. In doing this, however, they themselves get trapped in a devalued professional status while their artistic identities become subject to question. A tribute band plays covers of only one artist or band during the entire concert, hence paying tribute. Most performances have a visual dimension reminding of the original band : costumes, wigs, make-up, stage decor. This paper presents the results of a study conducted in Switzerland with fieldwork between 2013 and 2016, consisting of observations of concerts and semi-structured interviews with musicians, cultural intermediaries and audiences. The study analysed tribute bands as an art world in Howard Becker’s sense (1982) : a unique musical phenomenon with careers and cooperation networks resting on singular conventions. Different reasons push musicians to play in a tribute band, intermediaries to program them and audiences to attend these concerts, but there can be no tribute band without the convergence of the motivations and work of all those involved in this “cooperative network” (Becker 1982). Even the covered artists benefit – through perceived royalties and their perpetuated fame. In the meantime, this art world is marked by deep ambivalence in the expectations and perceptions of each other. All those involved benefit from it, but immediately commit themselves to justifying their practice and their role, often arguing in defensive terms, as if to free themselves from guilt and distance themselves from a devalued practice. The greatest ambivalence lies precisely there : the demand for tribute bands exists, but musicians and intermediaries face stigma for having produced and promoted a piece seen as “kitsch”. I analyse these ambivalences with Erving Goffman’s concept of “maintaining face” (1974) in the professional world and show how the stigma attached to tribute bands comes from normative views of the romantic figure of an ideal artist and the boundaries created between original works and copies.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 3, salle A comme Arts)

Passer pour des professionnels. Travail d'accompagnement et frontière du genre pour les étudiants hommes sages-femmes et assistants sociaux

Alice Olivier (Université de Lille)

Résumé : Les professions de sage-femme et d'assistant·e social·e accordent une place centrale au travail d'accompagnement. Pour exercer, il faut alors être identifié·e comme un·e professionnel·le légitime par les patientes et usager·e·s : c'est une condition pour instaurer un lien de confiance. Pour les étudiant·e·s encore en formation, l'enjeu est redoublé. Ne pouvant mettre en avant leur expérience ou leur diplôme, elles/ils doivent malgré tout être considéré·e·s lors des stages comme détenteurs/trices des savoirs et savoir-faire professionnels. En mobilisant une conception élargie de la notion de passing (Bosa, Pagis et Trépied, 2019), on peut en fait dire qu'elles/ils doivent passer pour des professionnel·le·s (Boni-Le Goff, 2015). Autrement dit, elles/ils doivent déployer des efforts, conscients ou non, pour bénéficier d'une ascription à une catégorie professionnelle à laquelle elles/ils pourraient ne pas être assigné·e·s (Garfinkel, 1967). Si tou·te·s les étudiant·e·s sont concerné·e·s par un tel travail de passing, il s'exprime sous des modalités spécifiques pour les hommes. Alors que leur appartenance de sexe ne correspond ni à la réalité démographique, ni à la construction sociale de ces professions « féminines », comment passent-ils pour des sages-femmes ou des assistants sociaux ? Cette communication étudie cette question à partir de 420 heures d'observation en formation (cours, stage, sociabilité...) et d'entretiens avec 58 étudiants et 35 enseignant·e·s et professionnel·le·s. Elle montre que le passing professionnel des étudiants est parfois mis à mal du fait de leur appartenance de sexe. Ils développent alors des stratégies consistant à modeler la frontière du genre pour passer malgré tout : ils travaillent leur présentation de soi, mettant en avant d'autres principes de catégorisation que le sexe et/ou adoptant des postures et attitudes dites « féminines ». Ces stratégies s'expriment différemment d'un étudiant à l'autre. Apprendre à passer est un processus situé qui s'inscrit sur le temps long de la formation et, surtout, qui dépend des dispositions de classe et de genre des étudiants. En adoptant une grille de lecture en termes de rapports de pouvoir, cette communication alimente ainsi une réflexion sur le passing professionnel à partir d'un cas peu étudié où l'enjeu porte sur des dominants (Beydoun et Wilson, 2017). Pour eux, le travail corporel, postural et vocal du passing, mais aussi les rétributions et sanctions matérielles et symboliques dont il est vecteur, prennent des formes particulières, qui renvoient à leur position privilégiée dans l'ordre du genre. La présentation éclaire aussi l'articulation entre catégorisations sexuées et professionnelles, contribuant ainsi à l'examen sociologique des frontières du genre et des professions, de leurs intersections et de leurs (ponctuelles) variations.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 2, salle H comme Health)

Mission locale, un modèle d'innovation permettant d'accompagner vers l'emploi et dans la société les jeunes avec l'aide d'un expert dénommé conseiller

Ahmed Ouahdi (Université de Lorraine)

Résumé : Il s'agit dans cette proposition de montrer le mode d'accompagnement des jeunes de 16-25 ans dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Pour accompagner cette insertion les gouvernements qui se succèdent proposent des dispositifs spécifiques et créent une structure dédiée à ce public, la mission locale (1982). Dès l'entrée dans les sites de la mission locale de Paris, le jeune est pris en charge par le Conseiller d'Insertion Sociale et Professionnelle pivot qui assure la continuité du parcours du public jeune, durant un temps plus ou moins long (de quelques semaines à plusieurs années). Chaque profil de jeunes, a une réponse singulière que le conseiller détermine après avoir élaboré un diagnostic qu'il pose dès le premier entretien. Les échanges entre le jeune et le conseiller se font sur des plages de rendez-vous essentiellement dans un bureau de réception et en face à face. C'est dans ce cadre interactionniste que le conseiller répare les problèmes des jeunes qui font freins à son intégration dans la sphère du travail et dans la société. L'usage, la pratique habituelle et les échanges de compétences informelles des conseillers contribuent à choisir les dispositifs, les moyens, les outils ou les micro-outils (souvent créés par les sites) durant le parcours et qui peuvent être mobilisés en fonction de situations rencontrées. Cet ensemble s'inscrit dans la durée et fait partie de l'équipement disponible du conseiller. Cet acteur puise dans cet équipement en fonction de la situation présente du jeune, y compris financières et familiale. Mais aussi de son niveau scolaire et linguistique; de sa situation administrative (en attente de régularisation ou de récépissé); de son manque de qualification ou de formation; de sa méconnaissance du marché du travail et de ses règles; de son manque d'accès au soin, au logement, à l'hébergement, à la citoyenneté, au loisir, à la mobilité; d'une discrimination pouvant être ou rencontrée (empêchant l'accès à l'emploi et à l'hébergement). Son expertise s'appuie sur la maîtrise de cet équipement, sur la connaissance parfaite de ce public, sur la capacité à déterminer le profil du jeune. Mais aussi sur la manière dont il lève les obstacles, les freins à l'intégration dans la société et à l'emploi. Et sur sa façon de pointer, développer des compétences et des capacités de la personne lui permettant son insertion sociale et professionnelle tout le long de son parcours y compris en cas de rupture de ce dernier (moments interstitiels). Cet acteur contribue à la lutte contre l'exclusion du public jeune, les plus fragilisés et stigmatisés.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 1, salle S comme Social)

Interroger l'action publique d'égalité professionnelle à partir des marges : le travail et les femmes d'un quartier populaire

Ekaterina Panyukina (Université Lumière Lyon 2)

Résumé : En France le travail fait partie des premiers et principaux sujets de l'action publique d'égalité des sexes. Le Comité du travail féminin a été créé en 1965 au sein du ministère du travail. En 1983 la loi « Roudy » consacre une politique d'égalité professionnelle (Laufer, 2014) et depuis l'égalité sexuée au travail fait objet des lois et des mesures successives. Les principaux axes d'intervention sont l'accès des femmes à l'emploi et aux postes à responsabilité, l'égalité salariale, la mixité au travail, la conciliation entre la vie personnelle et vie professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. L'action publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes remet en cause l'organisation sociale. Mais quelle est la portée de sa capacité transformatrice ? En partant des expériences de vie et des revendications de femmes racisées et des classes populaires nous allons interroger les définitions du travail et de l'égalité sur lesquelles repose cette action. La présente communication se base sur une analyse socio-historique de l'action publique d'égalité professionnelle femmes hommes et des entretiens biographiques et des focus-groupes avec une vingtaine d'habitantes d'un quartier populaire de Villeurbanne, une ville de 150 000 habitant.es située dans l'agglomération lyonnaise en France. Ces analyses s'inscrivent dans un travail de thèse en sociologie en cours qui porte sur l'action publique d'égalité femmes hommes et cherche à produire une analyse intersectionnelle (Ait Ben Lmadani et Moujoud, 2012). Dans leurs récits, du fait de leurs positions minoritaires, les femmes interrogées élargissent la définition de l'égalité professionnelle en y intégrant les questions du racisme et des inégalités sociales. Elles interrogent également la notion du travail à partir de leurs expériences de travail au sein du foyer et associatif. Tout de même l'action publique d'égalité professionnelle femmes hommes s'intéresse uniquement aux inégalités et aux discriminations sexuées et repose sur une définition économique du travail. Il se pose alors question de la réalité de prise en compte de toutes les femmes dans une politique qui se veut égalitaire et tout comme celle de la reproduction des inégalités.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 2, salle D comme Discriminations)

Conceptions et place du travail dans les théories du revenu de base : Discussion croisée à propos d'émancipation sociale

Quentin Pasetti (Université de Mons)

Résumé : Un des éléments essentiels au sein des théories favorables au revenu de base est sans doute la conception et la place qu'elles confèrent au travail. Pour Philippe Van Parijs, philosophe belge ardent porte-étendard de la mise en place d'un revenu pour tous, avec l'allocation universelle « Il s'agit de créer un instrument d'émancipation, de conférer un pouvoir de négociation aussi grand que possible aux membres les plus faibles, les plus vulnérables de nos sociétés. » (Van Parijs, 2013, pp. 160-161). Dans ce cadre, la lutte contre les inégalités et la pauvreté passe par l'accroissement de la force de négociation des individus sur le marché du travail. Pour Jean-Marie Monnier et Carlo Vercellone, c'est dans l'évolution du capitalisme industriel en capitalisme cognitif qu'il existe une voie émancipatrice du travail (Vercellone, 2013). Ces deux économistes entendent renforcer le modèle de protection sociale français par le passage du revenu de solidarité active RSA au revenu social garanti RSG octroyé à tous, inconditionnellement (Monnier et Vercellone, 2006). Du côté des penseurs qui s'inscrivent dans la lignée des théories de l'écologie politique, un revenu de base s'impose également comme outil de libération des individus à l'encontre des impératifs toujours plus oppressants du marché du travail (Myllondo, 2012 ; Ariès, 2013 ; Corsani et Lazzarato, 2002). Ces diverses propositions s'inscrivent dans cette perspective d'un revenu de base inconditionnel pour libérer les individus du travail, condition sine qua non à la survie de l'« Homo Laborans » aliéné de Hannah Arendt (Arendt, 1961). Nous pensons qu'une telle acception historique du travail tend à omettre, fut-ce partiellement, d'amorcer une critique plus ample visant à libérer la société par l'émancipation du travail. Cet article propose d'abord d'offrir une lecture des différentes propositions de revenu de base à partir des conceptions et de la place du travail au sein de ces théories. Ensuite, nous verrons comment le débat sur la conception du travail et de l'émancipation nous renvoie vers d'autres questions dont notamment l'utilité sociale des activités et le rapport de force entre la sphère de production et de celle de la reproduction.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 2, salle C comme Concepts)

Les frontières du travail éducatif. Division du travail et franchissements dans le contexte de partenariats d'éducation artistique en milieu scolaire

Jean Paul Filiod (Centre Max Weber - MSH-LSE)

Résumé : Cette communication propose d'interroger « l'éducation comme travail » et les tensions qui affectent la division du « travail éducatif » dans des contextes où plusieurs adultes ont en charge les mêmes enfants. Je proposerai d'abord une discussion sur la pertinence de considérer l'éducation comme un travail et donc de parler de « travail éducatif », en mobilisant les approches entrant par l'« activité » (Bidet et al., 2006) ou les formes non salariées du travail (Dujarier, 2008, 2014). Je développerai ensuite les résultats d'un travail de terrain au long cours (un « programme de résidences d'artistes en école maternelle » à Lyon, France, 2004-2015), où le travail éducatif est mis en jeu au carrefour de trois groupes professionnels : enseignant-es, artistes, Atsem (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles). Les enseignant-es sont généralement considéré-es comme des « professionnel·les de l'éducation », celle-ci pouvant être définie comme une relation asymétrique adultes-enfants fondée sur la transmission, des premiers vers les seconds, de valeurs, de savoirs, de normes et de règles. Mais, cette définition générale s'applique à toute relation adulte-enfant : l'ensemble des actes concernant l'éducation n'est donc pas nécessairement circonscrit à une définition à caractère « professionnel ». Ainsi peut se poser la question : quel travail éducatif font les artistes et les Atsem ? À partir de registres de l'éducation ayant émergé du terrain (Filiod, 2018) : – l'éducation-en-général : valeurs, normes, règles ; – l'éducation-pédagogie : relation d'apprentissage nécessitant des compétences spécifiques ; – l'éducation-psychologie : compréhension de l'enfant sur la base des connaissances disponibles dans le domaine des sciences psychologiques, j'analyserai, à travers des situations résultant de l'observation ethnographique, le jeu avec les frontières entre ces trois groupes professionnels. Il apparaît que celles-ci, dessinées, définies et contrôlées par les institutions et leurs représentants respectifs (Éducation nationale ; structures artistiques et culturelles ; commune), sont autant maintenues dans certains moments de l'activité artistique ou de son organisation, que dépassées, modelées, voire transgressées. Tenant compte de ces résultats, cette communication proposera finalement d'interroger la double spécificité portée par l'éducation et l'art pour interroger le travail dans une institution, l'École, soumise à de fortes tensions entre permanences et transformations.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 3, salle A comme Arts)

Quand le(s) travaille(urs) résiste(nt). Retour sur la mobilisation du personnel d'un service de réanimation contre la mutualisation de deux unités de soin

Bastien Pereira Besteiro (Université Lumière Lyon 2)

Résumé : A l'instar d'autres grandes administrations en prise avec le « New Public Management », l'hôpital public fait depuis quelques dizaines d'années l'objet d'une pluralité de réformes (PMSI, plan « hôpital 2007 », loi HPST, etc.) ayant pour ambition de le « rationaliser ». Bien que le contenu même de ces réformes soit hétérogène (celles-ci affectant tant la gouvernance, le mode de financement ou encore les modes managériaux), toutes concourent à introduire des logiques gestionnaires issues du secteur marchand dans le fonctionnement de l'institution hospitalière. Cependant, la rationalisation de l'hôpital public n'est pas un processus linéaire : si sa réalisation passe inévitablement par l'engagement en sa faveur de certains acteurs du soin, elle se confronte à diverses formes de résistances de la part du personnel hospitalier. Pour Belorgey (ibid.), ces « résistances » peuvent répondre à plusieurs registres explicatifs, dont celui relatif aux « logiques de soins » que les professionnels opposent au caractère désincarné des réformes. A travers l'exemple de la mobilisation du personnel de deux unités de réanimation contre la « mutualisation » de celles-ci, l'objectif de cette communication est de montrer que cette défense des « logiques de soins » s'inscrit dans une controverse plus large autour de la « qualité » du travail. Engagé dans ce service de réanimation comme stagiaire en psychologie et en sociologie, je me suis intéressé aux raisons de l'opposition du personnel soignant à un projet de fusion d'une unité de réanimation médicale avec une unité de réanimation chirurgicale, résistance interprétée par l'encadrement tantôt comme le marqueur d'une résistance « culturelle » au changement, tantôt comme une sorte de réflexe corporatiste. Or, si les raisons d'agir des professionnels réfractaires au projet de « mutualisation » apparaissaient relativement disparates de prime abord (méconnaissance ou mauvaise appréciation du travail des collègues de l'autre unité, crainte d'une conciliation plus difficile de la vie professionnelle et de la vie privée, etc.), tous les témoignages ont fait état d'une peur de « mal faire » son travail. Nous nous sommes appuyés au cours de cette recherche sur le cadre théorique et méthodologique de la clinique de l'activité d'Yves Clot, les craintes des professionnels portant essentiellement sur l'opposition entre l'instance impersonnelle (la tâche, les conditions matérielles de travail, etc.) du métier de soignant et la définition du « travail bien fait » qu'ils partagent.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 2, salle H comme Health)

Salariat et auto-entrepreneuriat : une interdépendance ? Le cas des coachs sportifs

Louis-Gabriel Perez (IDHES)

Résumé : Depuis les années 70, la préoccupation pour les pratiques d'entretien du corps ne cesse de croître. Pour y répondre le métier de coach sportif a émergé. Cette activité professionnelle se divise en deux parties distinctes : dispense de cours collectifs au sein de salles de remise en forme et réalisation de coachings personnalisés au domicile des clients ou en extérieur. La communication proposée est issue d'un travail de thèse s'appuyant sur des entretiens auprès de coachs sportifs, de propriétaires de salles de remise en forme et de clients. Cette recherche est complétée par l'observation des professionnels lors de l'exercice de leur travail. Le cumul des statuts de salarié et d'indépendant caractérise la situation d'emploi des coachs. Cette spécificité est le résultat d'un marché de l'emploi où les contrats salariés à temps partiel représentent l'immense majorité des offres émises. Cette difficulté à s'inscrire et à se stabiliser dans le salariat pousse les professionnels à proposer des coachings personnalisés sous le régime de l'autoentrepreneuriat. Si d'un point de vue juridique la frontière entre ces deux statuts est nette, elle est nettement plus floue dans l'exercice du travail. La nécessité de développer une clientèle pour son activité de coaching privé pousse les coachs sportifs à adopter une logique et des pratiques de travailleurs indépendants sur leur temps de travail salarié. Ainsi, le lien développé avec les adhérents des salles devient un espace de promotion de leur activité de coaching privé. La salle est également un espace de socialisation professionnelle où les coachs échangent sur leur manière de développer leur autoentreprise. L'espace investi grâce au salariat devient un espace conditionnant le bon développement de l'activité indépendante. L'importance que prend la salle de remise en forme dans la réussite d'une activité indépendante recompose alors les rapports entre coachs et gérants de salle. Pour ces derniers les coachs sont à la fois des travailleurs indispensables au bon fonctionnement de leur établissement et des concurrents. Pour autant l'indépendance est également un moyen de perdurer dans une activité salariée. L'auto-entrepreneuriat est un espace de récupération physique et de conquête d'un idéal professionnel. Loin d'opposer salariat et indépendance, cette proposition tend à montrer comment l'inscription dans ces deux statuts participe à la construction d'une même activité professionnelle.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 4, salle D comme Discriminations)

La reconfiguration des frontières à l'intérieur de régimes d'externalisation : modulations sociales dans l'économie exportatrice chilienne

Sebastián Pérez Sepúlveda (Université Paris Dauphine / PSL)

Résumé : Parmi les divers effets des stratégies d'externalisation, l'un des plus marquants c'est l'installation de frontières divisant la force de travail « interne » et celle « externe » aux entreprises donneuses d'ordre ; frontières pouvant traduire des distances géographiques, des différences de statut d'emploi, de conditions de travail ou de reconnaissance symbolique. Cependant, l'expérience subjective de ces frontières varie par rapport aux formes particulières d'externalisation et leur interaction avec d'autres lignes de fracture, souvent moins visibles, agissant au sein des espaces de travail, même à l'intérieur de la force de travail externalisée. Partant de ma thèse de doctorat en sociologie, cette communication analyse la reconfiguration des frontières à l'intérieur de régimes d'externalisation de l'économie exportatrice chilienne. À travers l'analyse d'une soixantaine de récits ouvriers, trois contextes sont observés : l'industrie minière, l'industrie forestière et le secteur portuaire. Outre l'externalisation extrême qu'ils abritent – près de 70 % de la main d'œuvre – ces contextes ont été le théâtre des mobilisations syndicales les plus importantes du *xxie* siècle au Chili. Soutenues par les travailleurs externes eux-mêmes et souvent à l'encontre des syndicats traditionnels, ces mobilisations ont débouché à la mise en place de négociations collectives auprès des entreprises donneuses d'ordre. Mettant la subjectivité des acteurs au sein de l'analyse[3], la communication se déroule en trois moments. D'abord, la caractérisation des types d'externalisation prédominant dans chaque secteur. Ensuite, l'analyse de la signification subjective des frontières d'externalisation, notamment après les mobilisations syndicales. Enfin, la mise en lumière à la fois de la persistance et de l'émergence d'autres lignes de fracture subjectivement significatives. De l'analyse comparative, on souligne que, au-delà de l'amélioration relative de conditions, l'action syndicale a contribué à renforcer l'attachement des travailleurs « externes » aux espaces productifs, en recomposant des identités qui visent à dépasser symboliquement les frontières. Mais elles ne s'annulent pas, elles se resignifient : si l'externalisation s'investit différemment d'un secteur à l'autre, d'anciennes fissures persistent, telles que les différences de métier à l'intérieur de chaque secteur. En même temps, de nouvelles lignes de tension apparaissent, comme les frictions associées à la présence croissante de travailleuses au sein de l'industrie minière ou à l'accès différencié à l'emploi intermittent, opéré par les syndicats de dockers. On voit bien que derrière l'écart divisant la force de travail « externe » et « interne », l'expérience subjective de l'externalisation est travaillée par d'autres fissures qui reconfigurent tant les frontières que les collectifs de travail.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

L'espace professionnel des musiciens en Europe occidentale au XXeme siècle

Marc Perrenoud (UNIL)

Résumé : Cette communication reprend la substance d'une recherche en cours dans le domaine de l'histoire sociale. Elle concerne l'évolution au long du XXeme siècle du "monde de l'art" des musiciens interprètes, de ses frontières externes et internes et des carrières possibles pour les musiciens ordinaires (ni riches ni célèbres) en Europe. Mon intervention distinguera trois grandes périodes au cours du siècle passé et pour chacune d'elle nous verrons comment les changements politiques, culturels et technologiques ont affecté le travail musical, depuis le marché de l'emploi jusqu'aux pratiques le plus concrètes des "musiquants".

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 4, salle A comme Arts)

L'ambivalente institutionnalisation de la lutte contre les inégalités de genre dans les collectivités territoriales françaises. Les frontières poreuses du travail et de l'emploi des chargées de mission à l'égalité des sexes

Gwenaëlle Perrier (CNAM)

Résumé : Si, en France, l'État a été, à partir des années 1970, le premier acteur public à porter une politique d'égalité des sexes, nombreuses sont aujourd'hui les collectivités territoriales à avoir, depuis les années 2000, créé des délégations d'élus·es et des postes de chargé·e de mission à l'égalité des sexes. La visibilité institutionnelle de cette thématique tend à conférer une légitimité supplémentaire à cet objectif ; néanmoins, l'analyse des statuts d'emploi et du contenu de l'activité des chargées de mission à l'égalité fait apparaître une institutionnalisation ambivalente de ce thème de politiques publiques. En effet, loin de passer par la formation d'un nouveau groupe professionnel au statut et aux missions clairement définies, l'institutionnalisation des politiques d'égalité des sexes repose sur une professionnalisation fragile. Alors que la promotion de l'égalité peut être considérée comme un objectif pérenne au sein des institutions locales, la multiplicité des statuts d'emploi, souvent fragiles, des chargées de mission révèle une forme de déclassement de ces professionnelles et de cette thématique dans les institutions locales. Les frontières du travail de ces chargées de mission sont tout autant incertaines : dans la mesure où celles-ci sont quasiment systématiquement seules en poste, pour un ensemble de missions très vaste (puisque la promotion de l'égalité des sexes concerne potentiellement tous les secteurs d'intervention des collectivités territoriales), leur travail n'a pas de frontières, alors que leurs ressources sont très étroites. Pour surmonter cette contradiction, plusieurs stratégies s'offrent aux chargées de mission : utilisation de capitaux divers acquis dans la sphère du « hors travail » (en particulier militante), travail gratuit, stratégie de transversalité avec d'autres services. La communication mettra donc au jour le caractère ambivalent de l'institutionnalisation de la lutte contre les inégalités de genre en s'appuyant sur l'analyse des conditions de travail et d'emploi du groupe professionnel qui en a la charge. Elle montrera ce faisant comment la réflexion sur les frontières du travail et de l'emploi d'un groupe professionnel permet de réfléchir aux modalités de la professionnalisation d'un groupe émergent. La communication s'appuiera sur une enquête en cours auprès de chargées de mission exerçant au sein de collectivités territoriales situées dans quatre départements (pour l'essentiel au sein de mairies, mais également au sein de conseils départementaux et de structures régionales). 15 entretiens semi-directifs, complétés par l'analyse de littérature institutionnelle, ont été effectués à ce jour, mais le matériau empirique sera complété dans les mois à venir (entretiens auprès d'autres chargées de mission des départements enquêtés, passation d'un questionnaire pour obtenir des données sur d'autres départements).

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 2, salle D comme Discriminations)

À la limite du code du travail : le trouble des assistantes maternelles en France

Sonny Perseil (Cnam / Lirsa)

Résumé : Depuis une convention collective (2004) et une loi (2005), suivant des logiques divergentes (Ledoux, 2009), le statut des assistantes maternelles* françaises se formalise (Perseil, 2014) et l'emploi au noir de ces gardes d'enfant bon marché tend à disparaître. Pourtant, les règles du droit du travail ne s'appliquent toujours pas complètement, en 2020, aux assistantes maternelles, qui gagnent fréquemment moins que le salaire minimum de croissance (SMIC), pour une durée de travail nettement supérieure à la durée légale. L'histoire de cette profession, souvent moquée, notamment par son appellation populaire régressive – les « nounous » (Ibos, 2012) – rend compte des conditions de structuration d'un métier qui peine à franchir définitivement la frontière permettant l'accès au code du travail. Rattachées en partie aux codes de la santé publique et à celui de l'action sociale et des familles, les assistantes maternelles ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres salariés et paraissent souffrir de nombreuses discriminations. Celles-ci sont en effet largement tolérées à l'embauche, notamment pour des motifs religieux (Vapné et al., 2015), comme nous l'avons vérifié dans notre terrain constitué d'une cinquantaine de salariées d'Île-de-France (étudiées pendant douze ans en observation participante). Surtout, une forme de discrimination institutionnalisée les prive des protections du code du travail : du SMIC et de la durée légale du temps de travail, mais aussi, alors que notre enquête révèle des pathologies physiques (troubles musculosquelettiques et de l'audition) et psychologiques (dépressions) récurrentes, de la médecine du travail. Leur convention collective prévoyait pourtant une avancée dans ce sens, il y a déjà seize ans, et, en 2017, les assistantes parentales (au domicile des parents) ont pu en bénéficier, laissant sur la touche leur consœurs ass. mat. Il faut souligner que les syndicats paraissent mal représenter ces femmes, souvent d'origine étrangère et peu diplômées (Timarche-Issemann, 2011). Finalement, comme en témoignent encore récemment certains comportements à l'égard des assistantes maternelles lors de la crise du Covid-19, ce métier ne semble toujours pas pouvoir intégrer pleinement le salariat (Castel, 1995), mais au contraire devoir rester englué dans l'économie domestique. * Nous emploierons ici exclusivement le féminin, car bien qu'il existe quelques assistants maternels, la profession est exercée par une majorité écrasante de femmes.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 2, salle F comme Flexibilité)

Ingénieurs en division. Des frontières managériales pour mobiliser le collectif de travail

Sébastien Petit (Université d'Evry/Paris-Saclay)

Résumé : Les pratiques managériales entendent provoquer des dynamiques de travail construites autour d'équipes flexibles, de projets fédérateurs, d'innovations permanentes, ou encore de dispositifs de gestion participatifs. Il s'agirait de générer une certaine souplesse en matière d'organisation du travail tout en assurant l'implication des salariés dans l'atteinte des objectifs (notamment financiers) fixés par les équipes de direction. Cette configuration rend compte des contradictions traditionnellement présentes dans les politiques managériales contemporaines : fixer des objectifs et des moyens prescrits pour les atteindre tout en laissant des marges et des formes d'autonomie afin de favoriser l'initiative des travailleurs, tant cadres qu'exécutants. Ce rôle apparemment stable du travail d'encadrement suppose que les cadres, dont la composition du groupe évolue, demeurent aussi mobilisés. Deux faits semblent pourtant témoigner de changements dans leur activité : d'une part, une autonomie plus forte accordée aux travailleurs ; de l'autre, une coopération davantage fragmentée entre des travailleurs désormais reliés par des flux informationnels au moyen d'outils numériques. Ce travail managérial dispersé ajoute à la recherche d'enrôlement des collectifs de travail celle d'une mobilisation, d'une mise sous tension d'encadrants intermédiaires plus nombreux mais dont les fonctions sont plus floues et les prérogatives souvent réduites. Il s'agit ainsi de s'assurer de disposer d'un groupe constitué non plus d'encadrants mais de managers mobilisés, dans la déstabilisation et dans la concurrence des places et des carrières. Autrement dit, distinguer les cadres, qu'ils encadrent ou non, par des formes tant matérielles que symboliques les contraignant à se mobiliser individuellement et collectivement malgré un contenu de travail fuyant. Qu'il s'agisse de l'organisation par projet ou de la "conduite du changement" par le pilotage d'outils de gestion, la segmentation des populations d'encadrement est nécessaire pour assurer leur mobilisation dans la concurrence. La communication proposée défend la thèse selon laquelle poser des frontières (qui sont appelées à être fréquemment déplacées, et résolument peu lisibles) apparaît alors comme un enjeu de discipline collective, à la fois pour éviter la constitution de collectifs solidaires et créer une émulation pour la conquête de places. C'est un outil managérial de mobilisation individuelle et collective d'équipes dispersées et en partie autonomes. Prenant le cas des ingénieurs de projet travaillant en bureaux d'études, cette proposition s'appuie sur plusieurs enquêtes menées parmi des équipes d'ingénieurs et de concepteurs au sein d'entreprises des secteurs de l'aéronautique et de l'énergie ainsi que sur un travail en immersion réalisé parmi plusieurs équipes d'ingénieurs de ces industries.

Atelier : Management (Session 1, salle E comme Encadrement)

Restructuring at Nokia : what happens with labor ?

Georgia Petraki (UNIVERSITE PANTEION), Kyriakos Georgitsopoulos (UNIVERSITE PANTEION)

Résumé : This research is part of an ongoing doctoral thesis “Nokia’s Global Value Chain : Restructuring effects on organization of work at the Greek R&D center” (Department of Social Policy - Panteion University of Social and Political Sciences). The main objective is to investigate the impact of restructuring on the organization of work at the Greek R&D center, through the GVC theory perspective. The evolution of Nokia through time is a history of restructuring. The company had been developed at 90’s in many business areas. During the next decades it abolished most of these business areas and nowadays it is active only with telecommunications. This transition has taken place through massive restructuring programs followed with severe effects on employment. From 2009 to 2014, Nokia abolished almost sixty thousand jobs due to the closure of production of mobile phones. Today the enterprise operates into the telecommunications equipment industry, a sector with oligopolistic characteristics and offers network equipment to the operators. The company enlarged its market share through major acquisitions (Siemens, Motorola, Panasonic and Alcatel- Lucent). It is observed, via the analysis of quantitative data, that all companies before the acquisition were reducing their workforces so that the “new” company to be loaded with the minimum overheads. Moreover, it is founded that Nokia continues to reduce the workforce after each acquisition through severe internal restructuring programs. Thus, the company on the one hand gains on new products, talented employees and higher market shares. On the other hand, it minimizes most of the overheads with job cuts worldwide and aims to return on employment level before the acquisition occurred. However, it can be claimed that a wide restructuring process may have negative impacts on a company totally. The example of the acquisition of Alcatel- Lucent in 2016 is a typical one. The third -in market share- Nokia acquired the fourth Alcatel- Lucent bringing, apart from the enlargement of the “new” company, major difficulties. The process of integration was huge, lasting at least four years, with the management orientated to reduce cost due to the overheads and not to seize the opportunities of the new technological phase of networks, the entrance of 5G. Beyond the quantitative variables, a number of quality factors within the enterprise are also affected. Through the company’s ongoing restructuring, employees are constantly concerned about losing their jobs and increased intensification. Moreover, it seems that there is a lack of understanding of the business strategy behind the restructuring and as a result workers feel unable to prepare or react. Finally, employees perceive restructuring as a never-ending process and as a result they feel that they can never put their own issues at stake.

Atelier : Management (Session 4, salle E comme Encadrement)

L'happywashing ou ce que révèlent les labels de bien-être dans les entreprises..

Clémence Piedagnel (Université de Rouen Normandie)

Résumé : Depuis le début des années 2000, fleurissent des labels de bien-être au travail. A partir d'un certain nombre d'indicateurs sur lesquels l'entreprise est évaluée, un organisme décerne ou non le label attestant de ce qu'il y fait bon travailler. Le mélange d'un registre lexical centré sur la qualité de vie des salariés, prenant en compte leurs besoins et de termes beaucoup plus proches du registre économique comme « indicateurs » ou « évaluation » pourrait paraître surprenant. Au contraire, cette synthèse lexicale, transcendant les frontières traditionnelles, est revendiquée par le néo-management qui confère « au sein des dispositifs économiques, un rôle important aux relations personnelles. » En effet, suite à l'expérience taylorienne, jugée déshumanisante, les comités de direction cherchent à désamorcer les critiques sociales et éthiques sur le mode de gestion des entreprises en intégrant les questions relationnelles. Les labels attestant de bien-être au travail sont révélateurs de la manière dont les managers se sont emparés de ces questions éthiques. Il ne s'agit pas de répertorier les ressentis des salariés par rapport à leur organisation de travail. L'outil « labels » témoigne surtout de la manière dont les comités de direction profitent : sur le modèle du greenwashing, de ce procédé marketing pour se donner une image bienveillante. Ainsi, ils semblent capables d'endosser une responsabilité éthique et sociale en prenant en considération le bien-être de ses salariés. En quoi les labels sont-ils une forme d'happywashing ? Quel décalage existe-t-il entre la stratégie de communication issue des labels qui se veulent éthiques, et la gestion néo-managériale des salariés ? A partir d'entretiens semi-directifs menés avec des salariés issus d'une organisation labellisante qui évalue et classe le climat social des entreprises, et d'une enquête ethnographique de plusieurs mois menée dans une enseigne de grande distribution d'articles de sport, qui s'est vu décerner ce même label, j'aimerais documenter davantage ce décalage. Paradoxalement, en plus de favoriser une homogénéisation des critiques internes et externes, les labels ont comme effets collatéraux d'encourager, à la fois, par leur culture des chiffres et la compétition, à la déshumanisation des salariés, et par le sur-investissement à des fins de productivité dans les « ressources humaines », à la sur-humanisation salariale.

Atelier : Management (Session 3, salle E comme Encadrement)

Frontières et pluralité des marchés du travail : l'exemple du Luxembourg

Isabelle Pigeron-Piroth (University of Luxembourg), Rachid Belkacem (University of Lorraine)

Résumé : L'objet de cette communication est d'aborder la structuration des marchés transfrontaliers du travail. La situation du Luxembourg est particulièrement riche d'enseignements empiriques et théoriques. Dans ce petit pays au cœur de la Grande Région SaarLorLux, les frontières se vivent au quotidien. Le marché du travail est ouvert sur ses régions frontalières ainsi que sur l'espace mondial. Dans ce contexte, deux questions organisent notre problématique : Quels sont les effets des frontières sur la structuration du marché du travail ? Et quelles grilles de lectures théoriques paraissent les plus appropriées pour analyser cette structuration particulière du marché du travail ? Deux cadres théoriques paraissent utiles pour comprendre et analyser le fonctionnement de ce marché du travail : la théorie de la segmentation du marché du travail ainsi que la théorie de la régulation qui permet d'avancer une hypothèse de régulation territorialisée du marché du travail, où les travailleurs frontaliers seraient des ressources construites et partagées entre les territoires frontaliers (territoire d'emploi et territoire de résidence) (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2016). Cette analyse s'appuiera sur différents travaux de terrain, notamment une exploitation des données de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS) ainsi que de celles de l'INSEE. Le Luxembourg compte 47.4% d'étrangers sur son sol. Moins de trois emplois salariés sur dix sont occupés par des nationaux. Le marché du travail luxembourgeois est alimenté en grande partie par les travailleurs frontaliers venant des trois pays voisins auxquels viennent s'ajouter les salariés immigrés. Cette mosaïque de cultures et de nationalités se traduit également par des pratiques linguistiques diverses, venant s'ajouter aux trois langues officielles du Luxembourg (luxembourgeois comme langue nationale, français et allemand comme langues administratives). La particularité du marché du travail au Luxembourg est sa structuration en différents segments (un segment global, un segment local et un segment protégé) qui fonctionnent selon des règles, normes et conventions différentes. D'un point de vue fonctionnel, cette segmentation est à la fois de nature sectorielle, réglementaire et linguistique. Les théories de la segmentation permettront d'éclairer les différents processus de dualisation du marché du travail. Les théories de la régulation les compléteront en offrant un cadre théorique expliquant comment s'auto-entretient, voire se reproduit ce système.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 3, salle T comme Temporalités)

The Start-Up and the 'Large Firm'

Vassily Pigounidès (LSE)

Résumé : If the start-up derives its competitive advantage from its flexible structure, its focus on adaptability to the unanticipated, and its approach to cultivating a diversity of options in the face of uncertainty, as many sociologists have suggested, then it might be useful to examine this type of organisation within the framework of process philosophy (see Helin, Hernes, Hjorth and Holt, 2014, for an approach linking process philosophy to organisations studies). In this paper, I define the start-up in terms of its opposition to the 'large firm'. It is subjected to what English anthropologist and cyberneticist Gregory Bateson (1936) has called a 'process of schismogenesis.' According to this principle, people define themselves against each other; they start with minor differences and continually play them up until they arrive at the opposite ends. He gives the example of urbanites who came to define civilisation as not acting like a barbarian. The barbarians, in turn, ended up creating social orders that took the key values of commercial-bureaucratic civilisation and turned them precisely upside-down. This is what the start-up members do. I explore this issue by examining experiences, identities and practices among young men and women working at a small software development firm of the 'Silicon Sentier' in Paris, where I conducted fieldwork in 2014-15. In this paper, I attempt to show that it is through the rejection of large companies that the active commitment of the actors to their work is possible. This goes a long way towards explain the attraction of the start-up. But I also observed that the start-up echoes the large firm in that sense that its success necessarily means the loss of a certain social life and identity. In other words, the start-up can be seen as a liminal and transitional object which is attracted to its exact opposite as by a magnet and whose disappearance is ineluctable, through its purchase by a larger company, an IPO, or simply by the defection of investors.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 3, salle C comme Concepts)

Observer les formes concrètes de consciences de classe sur le terrain. A propos des extensions de l'ethnographie dans l'étude de cas élargie

Cécile Piret (Université libre de Bruxelles)

Résumé : Les limites de ce que nous observons sur le terrain ethnographique se superposent-elles aux limites de temps et de lieu qui lui sont inhérentes ? Si non, comment expliciter la manière dont le chercheur procède à une « amplification » du regard ethnographique, de telle manière à resituer ses observations pour en faire des comptes rendus compilés de processus sociaux ? Les questions des limites du cas d'étude se posent avec d'autant plus d'acuité qu'elles embrassent des aspects fondamentaux de la discipline, tant méthodologiques (frontière entre l'enquêteur et les enquêtés, entre l'empirique et la théorie, entre le local et le global, entre l'histoire et la synchronie, etc.) qu'épistémologiques (modèle de science positiviste ou réflexive, revisites de terrain), auxquels les courants de recherche ont répondu de manière contrastée, en témoigne le grand écart qui sépare l'école d'anthropologie de Manchester de la deuxième école de Chicago. Nous nous proposons, pour cette communication, d'interroger la notion de limite (ou de frontière) en ethnographie telle qu'elle se pose dans la méthode de l'étude de cas élargie élaborée par le sociologue marxiste Michael Burawoy, encore peu connue en sociologie francophone malgré la traduction de quelques articles. Parmi les quatre « extensions » qui forment la base de sa méthode, nous nous attacherons plus spécifiquement à discuter de l'extension aux macro-forces sociales et de l'extension à la théorie, les deux permettant à la fois une compréhension approfondie des particularités du cas d'étude et une montée en généralisation des résultats récoltés. La discussion critique de ces extensions sera menée en développant la manière dont notre objet de recherche, portant sur les formes ordinaires et fragmentées de consciences de classe émergeant d'un contexte d'intensification des restructurations dans une entreprise sidérurgique wallonne (Belgique), a été progressivement construit. Nous montrerons notamment comment cela nous a amené à prolonger la théorie de l'essor d'un nouveau despotisme d'usine et le concept de despotisme hégémonique esquissé par Michael Burawoy il y a plus de trente ans.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 4, salle C comme Concepts)

L'articulation travail/famille dans le régime de cuidados français

Sebastián Pizarro (*Conservatoire National des Arts et Métiers*)

Résumé : En 2010, les ménages consacrent environ 60 milliards d'heures au travail domestique en France (Insee, 2012). Dans un tel contexte, les temps travaillés demeurent fortement genrés (travail domestique féminin et travail salarié masculin) ainsi que les responsabilités familiales représentent toujours une « contrainte » dans l'insertion des femmes sur la sphère de l'emploi (Insee, 2020). Ainsi, les activités de cuidados (à savoir le travail effectué au jour pour jour pour alimenter, habiller, entretenir les corps et rendre habitable leur espace intime) participant à la « production anthroponomique » ou « production de la vie » (Bertaux, 1992 ; 2015), continuent de représenter un obstacle à la vie professionnelle des femmes, d'autant plus qu'elles constituent une charge quotidienne considérable. Dès lors, l'on propose de s'intéresser au « régime de cuidados » et, ainsi, aux référentiels et arrangements dans lesquels s'inscrivent ces activités dans la société française. Plus particulièrement, l'on s'interrogera sur les formes d'articulation entre travail et famille à l'œuvre dans le cadre du régime de cuidados. Nous partons de l'hypothèse que la production de la vie, dans le contexte socioinstitutionnel français, s'inscrit sur des rapports de genre et de classe qui, par ailleurs, participent à la mise en forme de modèles inégalitaires d'articulation des temps sociaux, dont familiaux et professionnels notamment. L'analyse s'appuie sur un travail de terrain mené dans la région de l'Île-de-France auprès de familles de différents milieux sociaux. D'une part, des observations de terrain ont été menées à l'intérieur des ménages afin de répertorier les différentes activités de cuidados effectuées ou sollicitées pour produire la vie au jour le jour. D'autre part, des entretiens semi-directifs auprès des personnes observées ont été réalisés avec pour objectif de saisir plus profondément les espaces économiques qui participent à la production anthroponomique au quotidien. De même, ces derniers ont permis d'obtenir des éléments sur l'imbrication entre les arrangements de cuidados et les parcours (professionnels, familiaux) des individus. Un premier temps sera consacré à rendre compte des « champs des besoins » qui, au jour le jour, doivent être satisfaits par le biais du travail de cuidados. L'on saisira, ainsi, la place que les ménages y occupent sous l'emprise de l'un des référentiels d'action du régime de cuidados. Un deuxième temps portera sur les modèles d'articulation entre travail et famille qui en sont l'issue et qui se définissent en fonction des modes de gestion de ce que l'on appellera la « charge anthroponomique ».

Atelier : Métiers et travail du social (Session 5, salle S comme Social)

Cancer et précarisation du travail. Recomposition des inégalités sociales de santé et d'accès au droit

Remy Ponge (Ecole des hautes études en sciences sociales)

Résumé : Les transformations qui ont touché le marché du travail depuis les années 1980 (accroissement du chômage, flexibilisation, précarisation, intensification, etc.) sont aujourd'hui bien documentées. En revanche, peu de travaux nous renseignent sur la manière dont ces transformations affectent les trajectoires professionnelles et les modalités d'exposition aux agents cancérigènes des travailleur.es. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que, en France, le taux mortalité par cancer des ouvriers – les travailleurs les plus exposés aux cancérigènes – est dix fois plus élevé que celui des cadres, et que leurs perspectives de mobilité sociale ascendante se sont le plus réduites ces dernières décennies. Alors qu'environ 10% des travailleur.es français.es ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène lors de leur dernière semaine de travail, soit près de 2 millions de personnes, cette proportion s'élève à 44% pour les ouvriers et descend à 2% pour les cadres (DARES, 2019, p. 4). Le système de réparation des dégâts du travail sur la santé se trouve alors interrogé par ces transformations. Il est en effet construit sur un modèle monocausal, c'est à dire associant une pathologie à une exposition unique et longue. Il « favorise » ainsi la reconnaissance en maladie professionnelle des cancers pour les salarié.es les plus stables, ayant eu des carrières longues. Cette communication éclairera la manière dont ces évolutions brouillent les frontières des catégories sur lesquelles reposent les politiques de réparation des maux du travail. Je montrerai que la précarisation des parcours professionnels des membres des classes populaires se traduit par une forte intermittence de l'emploi et une exposition à de multiples agents cancérigènes. Autant de caractéristiques en décalage avec le modèle de trajectoire professionnelle sur lequel repose l'accès à la reconnaissance des maladies professionnelles. Ce faisant, je rendrais compte de la manière dont ces évolutions participent non seulement à la production d'inégalités sociales de santé, mais aussi d'inégalités dans l'accès au droit. Enfin, en rendant plus difficile la reconnaissance des cancers professionnels, ces transformations renforcent l'invisibilité sociale de ces pathologies. Ma communication reposera sur le travail postdoctoral que je mène au Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers professionnels dans le Vaucluse (GISCOP 84). Dans ce cadre, je participe à la reconstitution, par des entretiens semi-directifs, du parcours professionnel de patients atteints de cancers (n=140). Ces parcours sont ensuite expertisés par une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, toxicologues, épidémiologistes, etc.) afin d'identifier les possibles expositions cancérigènes. Les patients qui sont éligibles et le souhaitent peuvent enfin s'engager dans une déclaration en maladie professionnelle. Ils sont alors accompagnés par l'équipe médico-sociale de l'hôpital. Je m'appuierai ainsi sur l'analyse des parcours professionnels et des dossiers de demande de reconnaissance en maladie professionnelle. Le GISCOP 84 constitue ainsi un poste d'observation particulièrement pertinent pour saisir la manière dont les évolutions du marché du travail participent à la recomposition des inégalités sociales de santé et d'accès au droit à la réparation.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 1, salle H comme Health)

Les directeurs des affaires culturelles. Genèse et essor d'un groupe professionnel à l'intersection de plusieurs mondes sociaux

Frédéric Poulard (Université de Lille)

Résumé : Adossée à l'analyse des groupes professionnels, la question des frontières a connu un regain d'intérêt à la faveur des travaux d'Andrew Abbott lequel, après avoir insisté sur les concurrences interprofessionnelles (1988), a pensé analytiquement les frontières (1995) pour mieux prendre en compte les différentes écologies, notamment étatiques (2003), dans la trajectoire des groupes. D'une certaine manière, ces réflexions s'inscrivent dans la filiation de travaux interactionnistes plus anciens, autour de l'analyse des mondes sociaux. Relativement méconnus en France, ils offrent pourtant un cadre d'analyse tout à fait salubre pour penser les frontières professionnelles, et tout particulièrement l'analyse des processus d'intersections et de légitimation des mondes professionnels (Kling et Gerson, 1978 ; Strauss, 1982 et 1984). En nous appuyant sur ces travaux anciens, nous proposons d'analyser l'émergence d'un groupe professionnel improbable, celui des directeurs et directrices des affaires culturelles des collectivités, qui apparaissent en France dans les années 1970, à la faveur d'une montée en puissance des politiques culturelles. Sa genèse ne s'enracine pas dans un phénomène de luttes de juridictions ou, celui concomitant de vacancy chains. Il doit au contraire à un travail de désignation et de consolidation par certains fonctionnaires du ministère de la Culture et chercheurs du Centre de sociologie des organisations dans les années 1980. Des années 1990 à nos jours, ce travail de désignation et d'accompagnement a été confié à un organisme indépendant, l'observatoire des politiques culturelles de Grenoble. Tout en favorisant l'apparition de nombreuses associations professionnelles, le rôle de cet organisme se déploie à la croisée de plusieurs mondes sociaux – culturels, politiques et universitaires (notamment la science politique grenobloise). Ce faisant, il permet d'accompagner la montée en qualification de certains porte-parole du groupe et, tout en permettant à celui-ci de s'adresser à différents auditoires, contribue à diversifier ses registres de légitimation, perpétuant la réaffirmation d'une fragile juridiction

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 4, salle A comme Arts)

« Les sociologues ne peuvent pas comparer la vache et le pyjama ». Délimiter les frontières des artistes professionnel.le.s à l'aide d'un palmarès artistique (ArtFacts.net)

Mathilde Provansal (IDHE.S; Centre Bourg la Reine)

Résumé : L'identification sociologique des artistes professionnel.le.s est un problème classique de la sociologie du travail et des professions artistiques. Comment délimiter les frontières de cette population et dissiper le « flou artistique » qui la caractérise ? Quel(s) critère(s) de professionnalité retenir pour distinguer l'artiste professionnel.le de l'amateur.trice alors qu'il n'existe pas, dans l'art contemporain, de consensus sur les critères permettant d'évaluer le travail artistique et qu'aucune instance de reconnaissance ne détient le monopole de la légitimation artistique ? À partir du cas des artistes plasticien.ne.s, cette communication s'intéresse à la réputation comme critère de professionnalité original pour déterminer les contours d'une population dans un univers professionnel où les droits d'entrée ne sont pas formalisés et où la définition du groupe professionnel est plutôt floue. La mesure de la réputation ne va cependant pas de soi car les artistes plasticien.ne.s relèvent de l'économie de la singularité (Karpik, 2007). Je montrerai dans quelle mesure la sociologie peut s'emparer d'un dispositif de jugement, le palmarès artistique, pour mesurer la réputation et délimiter les frontières des artistes professionnel.le.s. Cette communication s'appuie sur une recherche interrogeant la construction genrée des carrières artistiques. Pour étudier l'effet du sexe sur le devenir professionnel dans l'art contemporain des diplômé.e.s d'une école des beaux-arts française, j'ai retenu comme critère de professionnalité la réputation. Pour mesurer celle-ci, j'ai utilisé un dispositif de réputation (Beuscart et al., 2015), le palmarès ArtFacts.net, qui classe les artistes à partir de leur visibilité dans l'art contemporain. Cette recherche est fondée sur une enquête ethnographique dans l'art contemporain et sur l'analyse d'une base de données originale des diplômé.e.s d'une école des beaux-arts entre 1995 et 2013 (n = 1760) référencé.e.s dans ArtFacts.net en 2017 (n = 940).

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 3, salle A comme Arts)

Approche dispositionnelle et groupes professionnels

Romain Pudal (IDHES-CNRS)

Résumé : Notre communication portera sur les usages possibles de la notion de disposition pour appréhender des groupes professionnels. Partant de quelques prémisses théoriques en lien avec les préoccupations de K Toffel et D Pichonnaz, nous aborderons également des aspects empiriques en nous appuyant sur des éléments d'enquête en milieu pompier (notamment dans le cadre de la pandémie COVID-19) et plus généralement sur les premiers résultats d'une enquête collective portant sur les services publics. Du point de vue théorique, le patrimoine dispositionnel se révèle fort riche. On peut ainsi en décliner les différents aspects en s'intéressant aux valeurs, pratiques, principes, savoir-faire et savoir-être transmis dans telle famille, telle institution fréquentée, dans des expériences professionnelles antérieures plus ou moins réussies, dans des engagements amicaux ou conjugaux... Bref, cette notion se révèle n'être ni univoque, ni monolithique, ni simple, sans pour autant renvoyer un univers des possibles infini et indéfini. Diverses interrogations demeurent : (1) quant à son statut ontologique – sa plus ou moins grande plasticité, malléabilité, transférabilité, singularité, durée... – (2) quant à la nature de son existence (en tant qu') inobservable en temps normal mais qu'il nous faut postuler pour expliquer ce qui se produit quand cela se produit; enfin, (3) la dialectique qu'elle implique qui fait qu'elle est tantôt pensée au niveau individuel, tantôt au niveau générique et exige d'articuler finement et concrètement intériorité et extériorité, en ne cédant ni à une psychologisation ni au « mythe de l'intériorité » (Bouveresse). Du point de vue empirique, en travaillant sur les pompiers, nous avons mis au jour des trajectoires dont beaucoup avaient des points communs : une éducation genrée faisant des « qualités viriles » des valeurs cardinales (sports de contact ou de combat), un capital physique voire agonistique valorisé, des études courtes et le plus souvent techniques, un capital d'autochtonie central, des expériences professionnelles proches (police, armée, sécurité...), un service militaire actif, des valeurs altruistes apprises sur différents modes (religieux ou service public, par exemple en ayant de la famille en milieu hospitalier ou éducatif, par exemple, mais toujours au bas de l'échelle). Les trajectoires des acteurs ne sont donc pas non plus une succession de hasards biographiques, coups de chance ou de malchance, comme si aucune structure et aucun principe d'ordonnement ne pouvait en donner le sens. Nous développerons ces différents points et tenterons de voir si (et comment) des proximités dispositionnelles existent dans d'autres métiers relevant des services publics : l'enquête collective que nous coordonnons, lancée depuis près de deux ans maintenant, touche aussi bien les milieux hospitaliers, les fonctions publiques territoriales, les enseignants de différents niveaux et nombre de métiers "au service du public" sur des modalités diverses. L'outil "dispositions"/"habitus" permet-il de rendre compte de cette posture professionnelle ? Telle serait la question centrale abordée dans notre communication.

Atelier : Table ronde 'Bourdieu et le travail' (Session 5, salle I comme Illusio)

Crossing borders between work and the city : urban boundaries at play for creative workers

Damiano Razzoli (University of Modena and Reggio Emilia), Fabrizio Montanari (University of Modena and Reggio Emilia)

Résumé : In the scenario of contemporary labour markets, cities can be viewed as a repository of resources upon which creative workers can draw in order to carry out their work effectively (Molotch 2000; Molotch et al. 2002; Scott, 2000). In interpreting the city context according to their professional needs, creative workers produce both new spatial configurations and social segmentations. Through them, individuals could create different perceived boundaries that are both material-driven, symbolical-driven, and social-driven. The aim of the paper is to deepen the connection between urban context and different perceived boundaries in creative work. In this direction, we will follow theories of sociology which consider space as a physical-material and social-relational condition for interaction (Fuller and Löw, 2017; Lefebvre, 1974; Massey, 2005; Soja, 1996). Indeed, a city can be divided in material spatial areas devoted to certain operational needs, areas which evoke certain cultural identity, areas associated to work or free time. Moreover, cities can be divided in underground and upperground areas, providing a separation between what is considered more or less institutionalised. Also, cities can be perceived in the light of spatial boundaries which characterize different social figures, such as institutions, enterprises, the inhabitants as a whole. In other terms, city can be conceived as a personal compass which help creative workers to experience and organize hard factors (such as work-life balance, presence and density of organisations in creative sectors, sector specializations, public policies, job opportunities, etc.) and soft factors (buildings, narratives, ethos, cultural amenities, lifestyle, etc.), by producing and managing urban spatial boundaries. In order to address our issue, we will present a qualitative research conducted in the medium-sized city of Reggio Emilia between November 2019 and November 2020. The research is based on 180 semi-structured interviews to creative workers aged from 18 up to 65 years old. In the interviews, we asked respondents to describe and reflect on the relation between professional activities, city identity and urban spatial configurations, and to point at the urban areas most useful, lively, and interesting for their creative work on a map of the city.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 1, salle F comme Flexibilité)

Aux frontières de l'apprentissage professionnel : les façons d'être un homme transmises lors de formations au métier d'opérateur en raffinerie de pétrole

Edwige Rémy (IRISSO)

Résumé : Cette communication s'appuie sur une ethnographie de l'apprentissage du métier d'opérateur en raffinerie de pétrole, effectuée en France en 2016-2017. Principalement menée dans une ancienne usine reconverte en centre de formation professionnelle, l'enquête a permis d'observer ce qui du travail est transmis à des personnels confirmés comme à des novices dans le métier, lors de différentes sessions d'apprentissage leur étant destinées. Conçues par d'anciens salariés de la raffinerie s'étant reconvertis après sa fermeture, les sessions de formation sont centrées sur différentes techniques de production employées au sein des unités. Lors de ces sessions, en marge des discussions sur l'exercice de l'activité, l'ethnographie a dégagé les représentations des rapports sociaux de sexe et de genre véhiculée par les acteurs enquêtés, qu'ils soient formateurs ou formés, aguerris ou apprentis. Les personnes enquêtées sont toutes des hommes. Mis à part les apprentis, ceux-ci sont tous embauchés par le groupe pétrolier en contrat à durée indéterminée, que ce soit à un poste en équipe de quart (3x8) ou à un poste de formateur, et sont âgés de 28 à 50 ans au moment de l'enquête. Aspirant à obtenir ce contrat de travail à durée indéterminée, les apprentis auprès de qui l'enquête a été poursuivie sont âgés de 19 à 40 ans et sont embauchés en alternance entre le centre de formation et différentes usines du groupe pour une période d'un an. L'ethnographe est une femme. Cette caractéristique a conditionné les discours formés par les enquêtés en sa présence sur leurs représentations des rapports sociaux de sexe et du genre. Elle n'a pas empêché de recueillir un autre versant de leurs représentations des façons d'être un homme que l'ont d'abord laissées supposer les formes de fanfaronnade qui lui ont été adressées à son arrivée sur le terrain. Les façons d'être un homme que plébiscitent les différents acteurs de la formation contrastent avec ce qui, sur d'autres terrains, a été analysé en termes d'idéologie défensive de métier. Parmi les recommandations morales adressées aux apprentis pour pratiquer le métier d'opérateur dans les unités, est notamment répétée l'injonction à « ne pas faire le fier ». Se centrant sur un milieu professionnel exclusivement masculin, cette communication montrera donc comment les contours de l'activité prescrite aux opérateurs façonnent leurs manières d'être des hommes.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 2, salle D comme Discriminations)

« A quoi servent les aides-soignants des urgences ? » Un groupe professionnel comme variable d'ajustement organisationnel

Déborah Ridel (Université de Lille)

Résumé : "A quoi servent les aides-soignants aux urgences ?" Telle est la question posée par des soignants sur des forums de discussion qui leur sont dédiés. Si la question peut paraître surprenante puisque les services d'urgence comprennent la même division du travail médical et para-médical (médecin, infirmières, aides-soignants et agents de service hospitalier) que la plupart des services hospitaliers, on constate que dans un contexte d'augmentation du recours aux urgences par des patients de plus en plus autonomes, les aides-soignants sont de moins en moins amenés à exercer les tâches indiquées sur leur fiche de poste. En effet, ils font rarement des toilettes et ne donnent quasiment jamais à manger aux patients étant généralement affairés à d'autres tâches. Vigils, médiateurs, secrétaires, informaticiens, gypsothérapeutes, les aides-soignants des urgences se transforment parfois en de véritables « omnipraticiens ». Autre originalité : alors que le groupe professionnel des aides-soignantes est composé à 90 % de femmes en France, il semblerait davantage masculinisé aux urgences. Qui sont alors les aides-soignants des Urgences ? Quel est leur rôle dans la division du travail ? L'immersion dans deux services d'urgence a permis de faire remonter un certain flou dans les frontières de cette catégorie professionnelle. Endossant la blouse et participant à la vie du service de jour comme de nuit pendant deux ans a permis de porter une attention particulière aux relations quotidiennes ordinaires dans le travail. Reprenant à notre compte l'analyse de Merton (1997), on observe que la fonction manifeste des aides-soignants qui consiste à prendre soin des patients tend à s'estomper au profit de leur fonction latente qui vise à transformer les personnes qui se présentent aux Urgences en patients, autrement dit, "d'uniformiser" les patients pour faciliter le travail de leurs collègues infirmiers et médecins. Ainsi, aux urgences, les aides-soignants – catégorie floue par excellence (Arborio, 2012) - opèrent comme variable d'ajustement d'une logique gestionnaire qui puise dans son vivier de travailleurs pour combler un besoin de personnel à mesure que la charge de travail s'intensifie. Les aides-soignants des urgences deviennent donc petit à petit plus des aides que des soignants.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 2, salle H comme Health)

Les frontières du salariat : entreprises évanescentes, faux indépendants et coopératives de travail dans l'industrie de la viande

Alberto Riesco-Sanz (Université Complutense de Madrid)

Résumé : La mobilisation de la force de travail, sa liaison à une certaine séquence d'activités dans le processus de création de richesse, adopte aujourd'hui des combinaisons de plus en plus complexes. Le salariat – bâti en Europe autour du principe de subordination juridique du travailleur et de la participation régulière de celui-ci au sein d'une entreprise dont les contours restaient bien définis – fait face aujourd'hui à un processus de changement qui risque d'effacer les frontières traditionnelles du salariat, ainsi que de ses mécanismes et institutions fondamentaux. Aujourd'hui, l'agencement de l'activité d'un éventail de producteurs indépendants devient possible au-delà de leur intégration durable dans une entreprise traditionnelle. Une nouvelle voie d'agencement de l'activité qui fait possible la dépendance réelle des producteurs à l'égard de celui qui les emploie sans reconnaître leur subordination formelle. C'est-à-dire, sans reconnaître aucune responsabilité sociale envers ces producteurs devenus, à nouveau, des agents économiques « indépendants » qui prêtent des services à leurs employeurs en mobilisant des structures organisationnelles propres (et très souvent de taille réduite). Cette communication souhaite réfléchir sur les conséquences – théoriques et pratiques – de ces mutations du salariat traditionnel à partir de l'analyse d'un cas concret : celui de l'industrie de la viande espagnole. L'industrie de la viande est un secteur d'activité caractérisé, en général, par une grande présence de la sous-traitance. En Espagne, ce processus d'externalisation d'activités productives principales a été fait à travers la mobilisation (parfois même la création par les propres entreprises-clients) de (faux) coopératives de travail qui emploient des (faux) travailleurs indépendants. À partir des entretiens réalisés auprès des principaux acteurs sociaux du secteur (organisations patronales, syndicales et l'inspection du travail), ainsi que de l'analyse d'autres matériaux disponibles (des statistiques, des rapports sectorielles, des normes juridiques), nous présentons les traits les plus importants de l'organisation de cette industrie, son évolution et disputes internes. L'objectif de notre démarche est montrer que la mobilisation des capacités productives des populations et la subordination des producteurs aux donneurs d'ordre s'opèrent aujourd'hui, très souvent, au-delà des mécanismes et institutions du salariat traditionnelle (statut d'emploi salarié, contrat de travail, forme-entreprise) y compris les dispositifs prévus pour la défense de ses droits (conventions collectives, représentation syndicale, action collective, tutelle du droit du travail, etc.). Un scénario qui nous oblige à repenser non seulement les mécanismes de protection du travail, mais aussi les outils d'analyse et les catégories avec lesquelles nous pensons le salariat et sa transformation.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 1, salle F comme Flexibilité)

Une « compétitivité » productrice d'une « excellence » à géométrie variable. Le sort inégal des hommes et des femmes dans l'académie

Valérie Rolle (Université de Nantes)

Résumé : Cette contribution propose d'analyser la disparition des femmes de la carrière académique à partir des effets des luttes disciplinaires (renforcées par les réformes de l'académie) sur les processus de recrutement. Elle se base sur une étude de cas menée en Suisse entre fin 2014 et début 2015 dans une faculté de sciences de l'environnement (19 entretiens formels, environ 50 entretiens informels, observations quotidiennes durant 6 mois, chiffage de la répartition sexuée des 400 employés de la faculté). L'analyse montre comment la nécessité de profiler la faculté comme un "pôle de compétences" compétitif sur le marché académique s'articule à des jeux de concentration du pouvoir dans un "boys club professoral" (Fassa, 2013), avec pour effet d'évincer les femmes par le profilage de postes favorisant systématiquement des bastions de recherche masculins. Or, l'absence de femmes est attribuée, par les acteurs, à un problème de "vivier" (LeFeuvre, 2010) appelant la mise en place de mesures (contre le "solo effect" par exemple) qui produisent, de fait, un "retournement de l'égalité" (Roux et al., 2013) et laissent penser que les femmes seraient indûment avantagées par rapport aux hommes. Les processus de recrutement racontés par les enquêté-e-s révèlent plutôt une tendance à la sur-sélection (Backouche et al., 2009) des femmes par l'application plus stricte, à leur encontre, des critères de "l'excellence". Si les femmes réalisent tous les modèles actuellement concurrents de la carrière académique : modèle de la chaire, entrepreneurial ou de l'expertise (Goastellec et Benninghoff, 2011), les conditions de leur accès à ces derniers s'avèrent discriminantes lorsqu'on les compare à celles des hommes. La sous-représentation des femmes dans le modèle de la chaire apparaît ainsi découler de formes de népotisme toujours d'actualité. Dans le modèle expert, elle doit à la sanction de toute interruption de la carrière académique là où les profils appliqués sont, à l'inverse, hautement valorisés chez les hommes. Concernant le modèle dit "météore", c'est cette fois l'accumulation des plus hauts indices de prestige autorisant une ascension rapide vers la stabilisation qui freine les femmes. Aujourd'hui jugé plus à même de favoriser l'égalité, ce modèle entrepreneurial de sélection précoce apparaît, au contraire, comme un handicap pour les femmes dont les "désavantages cumulatifs" (Buscatto et Marry, 2009) impliquent une temporalité de carrière plus longue.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 5, salle C comme Concepts)

De la désaffiliation professionnelle au travail gratuit. Portrait d'une comédienne en "état de survie artistique"

Valérie Rolle (Université de Nantes)

Résumé : Les arts du spectacle sont réputés être un secteur d'emploi "précaire". La discontinuité de l'emploi qui y règne est toutefois compensée par un régime de protection sociale créé dans les années soixante avec les annexes VIII et X de l'Unédic (Grégoire, 2010). Si une part grandissante des personnels du spectacle a progressivement accédé à ce régime de "socialisation du risque" (Menger, 1991), une part significative d'entre eux fait l'expérience d'une "désaffiliation professionnelle" en éprouvant des difficultés à reconduire un droit à l'indemnisation chômage au cours de leur carrière (Katz, 2015). Cette contribution propose de discuter de ce processus et de ses incidences à travers le portrait d'Alice, une comédienne interrogée par trois fois en 2012, 2015 et 2020 dans le cadre d'enquêtes dédiées à l'entrée et au maintien dans le métier. Le rapport au monde d'Alice a été retravaillé par un parcours de mobilité géographique. Bien insérée sur le territoire romand où elle a été formée dans une haute école d'art entre 2006 et 2009, Alice déménage, en 2013, dans une ville touristique de la côte atlantique pour rejoindre son mari. L'offre culturelle met à l'honneur le patrimoine régional plutôt que la création contemporaine, dénuant de toute valeur symbolique les réseaux tout à la fois professionnels et amicaux qu'elle a tissés à 1000 kilomètres de là grâce au "starter de l'école". Son intégration dépend alors des opportunités auxquelles son compagnon, musicien et enseignant au Conservatoire, a lui-même accès auprès d'espaces cultures périphériques car non subventionnés. Cette désaffiliation professionnelle fait perdre à Alice son statut "d'intermittente du spectacle", accentuant sa dépendance financière à son mari, mais elle contribue également à son assignation à la sphère domestique, où elle relaie son compagnon dans la prise en charge du fruit de leur union (une petite fille) et de deux beaux-enfants. En "état de fragilité", elle raconte avoir "explosé" suite à un double deuil. Ce point de rupture initie un processus de "réajustement" de ses aspirations professionnelles (Laillier, 2011) et de distanciation des valeurs de stabilité et d'ascension dont elle dit avoir hérité de ses parents, des fonctionnaires aux origines modestes sensibles à la culture avec un grand "C". Alice déclare, en 2015, avoir gagné la "liberté" en échange de la "précarité". Cette position en marge des institutions artistiques dominantes de sa région d'accueil se traduit, depuis lors, dans des postures esthétiques et dans l'absence de rémunération de ses projets artistiques, où elle s'associe à des artistes expérimentant, comme elle, un "état de survie artistique" accentué par la conjoncture sanitaire actuelle.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 4, salle A comme Arts)

La grève à l'épreuve de la solidarité financière

Gabriel Rosenman (CMH)

Résumé : Cette communication se propose d'éclairer une dimension désormais centrale, bien que relativement obscure, des conflits du travail : sa dimension financière. En étudiant les principales expériences récentes de caisses de grève, il s'agira de déterminer en quoi elles constituent un élément à la fois contraint et contraignant du « répertoire d'action collective ». Si les caisses de grève visent en effet à suspendre la contrainte de la retenue de salaire sur les grévistes en transformant la solidarité en soutien financier, dans quelle mesure poussent-elles, en retour, les grévistes à subordonner leurs décisions politiques à des critères financiers, à dédier leur temps à la récolte d'argent, et à se conformer à une image susceptible d'attirer les soutiens ? Il s'agira tout d'abord de mettre en évidence les différentes contraintes qui pèsent sur les grévistes : les contraintes financière et temporelle, mais également celles qui découlent des configurations économiques et politiques dans lesquelles chaque grève s'insère. On étudiera ensuite comment l'accumulation d'expériences et le « processus itératif d'adaptation tactique » propres à certains secteurs permettent la constitution d'un répertoire d'action spécifique. Ce prisme d'analyse permettra également d'étudier la circulation de cette pratique entre les collectifs militants. On se penchera enfin sur la manière dont ces caisses sont génératrices de « cadrages », poussant les grévistes à (se) présenter leur lutte d'une manière adaptée à leurs propriétés sociales, à leur perception des opportunités et aux besoins de la collecte d'argent. Cette communication s'appuiera sur une recherche (en cours) de doctorat, combinant l'exploitation d'archives syndicales, l'observation ethnographique des principales expériences récentes de caisses de grève, et la réalisation d'entretiens semi-directifs avec leurs organisateurs et leurs bénéficiaires. En dialogue avec le courant de la « mobilisation des ressources », il s'agira de prêter attention à ce que la consistance des ressources mobilisées (ici l'argent) fait à l'action collective, pour mettre en évidence leur « caractère relationnel ». On se demandera ainsi quels sont les rapports sociaux qui permettent la solidarité financière, et quels sont ceux qui sont produits par elle. Autrement dit, qu'est-ce que la solidarité financière fait aux grèves ?

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 2, salle G comme Grèves)

La nuit, tous les chats sont gris ?

Mélanie Roussel (Université de Lille)

Résumé : Travailler le soir, la nuit reste encore dans la plupart des pays de l'UE une exception à la loi ou aux conventions. Si la France a moins recours à ces temps de travail par rapport à ses voisins du Nord (Eurostat 2016, Dares 2018), les temps nocturnes sont de vrais enjeux économiques en milieu urbain. Depuis la littérature autour des politiques de la nuit ne cesse de s'étoffer (cf. Collectif CANDELA, L. Gwiazdzinski, D. Royoux et P. Vassallo sur les urgences temporelles) pour mieux saisir comment la nuit est administrée et comment elle peut se gouverner. Les acteurs de la night-time-economy restent pourtant méconnus même si la sociologie du travail s'est emparée de la question des horaires atypiques traitant ainsi du travail de nuit (souvent en milieux industriels ou hospitaliers). Ces mondes de la nuit, perturbant nettement plus le hors travail, happent pourtant certains individus. D'autres même s'y éternisent. Qui sont les professionnels de la nuit ? Intermittent(e)s du spectacle, barmen, barmaids, restaurateur(e)s, éducateur(e)s spécialisé(e)s, intellectuel(les), scientifiques, artistes, agent(e)s de sécurité oeuvrent, flirtent avec le nocturne ; cette dimension de leur métier est pourtant trop souvent placée au second plan. Comment ces professionnels habitent-ils le temps (J. Chesneaux) ? Le nocturne est-il un prolongement au diurne, est-il antagonique ? Pour les intermittents du spectacle, la distinction entre le jour et la nuit est mineure pendant les festivals ; au cours de spectacles, la nuit devient souvent le jour et le jour, la nuit pour ce qui relève du temps de travail et celui du repos. Si la soirée prolonge la journée pour le barman, la barmaid, elle n'en exacerbe pas moins certaines tensions notamment celle de la conciliation vie privée, vie professionnelle. Ces espaces-temps que sont les bars de nuit ouverts aux amis, aux partenaires de vie sont effectivement sources d'incompréhension. Si cette « frontière » nuit/jour pose question, elle interroge également celle entre travail et hors travail ? Cette communication s'appuie sur une étude exploratoire, mêlant entretiens et observation directe, parfois participante, sur des professionnels de la nuit de deux villes (+de 130000 et +de 230000 habitants) afin de questionner cette hétérogénéité de rapports à la nuit qui ne s'arrête pas aux traits caractéristiques des catégories administratives.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 1, salle A comme Arts)

Le guichet administratif comme frontière : qu'en est-il lorsqu'il disparaît ?

Sofia Saïah (Université Paris Nanterre)

Résumé : Sofia Saïah Doctorante contractuelle IDHES (UMR CNRS 8533), Université Paris Nanterre Cette communication porte sur la disparition des guichets d'accueil au sein des administrations. Le guichet a longtemps été perçu comme une frontière symbolique entre l'État et ses citoyens (Dubois, 2010), mais aussi comme un espace d'échange entre les agents publics et les usagers afin d'obtenir des droits ou de régler des différends administratifs. Depuis plus d'une trentaine d'années, une mutation des services publics (Stroebe, 1993 ; Bezès, 2009) a sensiblement modifié les rapports entre les agents publics et les usagers. Dans ce contexte de dématérialisation des services publics, le guichet perd sa fonction. Le numérique permet d'abattre la frontière physique entre le citoyen et l'agent public, et redistribue les tâches qui ne peuvent plus se faire au sein de cet espace. Dans cette reconfiguration l'utilisateur est intégré au sein de l'appareil « productif », il devient acteur et doit être en capacité de mener à bien ses actes administratifs. Nous nous interrogeons, ici, sur les conséquences de « l'abatement » de cette frontière en termes de redistribution de tâches de travail. Cette présentation prend appui sur une recherche empirique qualitative menée entre 2018-2019 notamment une observation participante réalisée au sein de deux associations d'Ile de France, l'une accompagnant les usagers dans l'acquisition de compétences numériques pour l'accès aux droits, l'autre aidant aux démarches papier des dossiers retraite. Ce travail a pu révéler, au regard de notre questionnement, deux résultats. Premièrement nous montrons que « l'abatement » du guichet s'accompagne d'une mise au travail de l'utilisateur (Dujarier, 2014), perçue comme légitime, chacun étant considéré comme un.e opérateur.ice apte à travailler pour l'obtention de ses droits. Dans ce contexte, la formation à l'autonomie se fait dans un cadre « infantilisant » et l'utilisateur se retrouve dans une situation où il est plus assisté qu'auparavant. Deuxièmement, nous montrons que les bénévoles, qui sont chargés de l'aide aux dossiers retraite, se retrouvent à prendre une charge de travail des agents public (Simonet, 2018) et à appliquer des éléments des dimensions du pouvoir discrétionnaire qui était auparavant aux seules mains des agents publics.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 2, salle S comme Social)

Enseigner en prison, est-ce toujours le même métier ?

Fanny Salane (Université de Paris Nanterre)

Résumé : En France, la formation scolaire en milieu carcéral est assurée par des enseignants de l'Éducation nationale. Pour la plupart, ce sont des professionnels qui ont une longue expérience d'enseignement en milieu ordinaire et/ou spécialisé, à l'extérieur. Il paraît alors intéressant de se demander dans quelle mesure le fait d'enseigner en prison dessine les contours d'un poste en rupture ou en continuité avec leur(s) poste(s) précédent(s), au point d'en constituer un nouveau métier. En effet, bien qu'ils aient toujours le même statut et la même dénomination, le contexte d'exercice, le public, l'articulation avec d'autres groupes professionnels absents des établissements scolaires (personnels de surveillance, de direction, d'insertion et de probation, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse pour les personnes détenues mineures), brouillant parfois les frontières de leur périmètre d'intervention, semblent modifier en profondeur leur identité professionnelle et la façon dont ils se définissent. Cette intervention se basera sur une recherche exploratoire, à partir d'entretiens et d'observations pendant leurs semaines de formation, auprès d'enseignant·e·s nouvellement nommé·e·s en milieu carcéral. Les entretiens ont interrogé en profondeur les carrières de ces enseignant·e·s et le sens qu'ils·elles donnaient à leur « choix » d'enseigner en détention. L'intervention s'intéressera plus particulièrement aux récits décrivant une identité professionnelle en rupture avec la précédente, qui font échos à ceux sur les reconversions professionnelles volontaires (Négroni, 2007 ; Négroni & Mazade, 2019). En effet, pour ces professionnel·le·s, la décision d'enseigner en prison semble constituer une des stratégies pour « durer » dans ce métier (Garcia & Lantheaume, 2019). Ainsi, exercer en milieu carcéral permet à ces enseignant·e·s d'échapper aux différentes épreuves (Hélou & Lantheaume, 2008 ; Bouchetal, 2017) que semblent rencontrer de plus en plus d'enseignant·e·s (manque de reconnaissance, perte de sens de leurs missions, bureaucratisation, etc.) sans avoir toutefois à entamer une bifurcation professionnelle (Bessin, Bidart & Grossetti, 2010 ; Denave, 2015) plus profonde, anticipée comme potentiellement douloureuse voire impossible.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 4, salle H comme Health)

Les régimes d'écologisation. Instituer les enjeux environnementaux dans une entreprise française de construction

Melvin Salignat (Université Lumière Lyon 2)

Résumé : La prise en compte des impacts produits par les activités de travail sur l'environnement tend à concerner de manière de plus en plus systématique un nombre toujours plus important de groupes professionnels (Arpin et al, 2015). Pour autant les formes concrètes que prennent ces enjeux environnementaux dans les espaces de travail restent relativement peu analysées. Quels changements les enjeux environnementaux font subir à l'activité de travail, et consécutivement comment ces enjeux se trouvent-ils être reformulés, reproblématisés par et dans l'activité de travail ? Quels savoirs professionnels les enjeux environnementaux font-ils émerger ou contribuent-ils à faire disparaître ? Ces processus d'écologisation (Mormont, 2013), au cours desquels les enjeux environnementaux sont définis et institués (Dewey, 2006), varient fortement en fonction des services, des directions, des groupes professionnels. L'écologisation ne se donne pas à voir comme un processus homogène, de par les multiples instances normatives qui structurent l'activité de travail et qui orientent l'institution des enjeux environnementaux. Cette multiplicité est d'autant plus vraie, qu'au sein de l'entreprise de BTP dans laquelle nous avons réalisé notre ethnographie, l'environnement n'est jamais pensé, présenté comme une problématique autonome. Les enjeux environnementaux sont associés à des problématiques organisationnelles autres desquelles ils tirent en grande partie leur légitimité. Dans l'organisation que nous étudions, trois manières d'instituer la problématique environnementale, trois régimes d'écologisation se sont constitués. Le régime d'écologisation juridique, le régime d'écologisation marchand et le régime d'écologisation innovant. Nous verrons que ces régimes d'écologisation sont porteurs de logiques qui leurs sont propres, prenant formes à travers des discours, des pratiques, des techniques et des instruments spécifiques, et contribuant à tracer de nouvelles frontières entre les professions impliquées dans le processus de production des projets de construction.

Atelier : Management (Session 4, salle E comme Encadrement)

Les recompositions de l'exercice de l'encadrement au prisme du coaching

Scarlett Salman (Université Gustave Eiffel)

Résumé : Cette communication propose d'analyser les recompositions de l'encadrement, telles qu'elles se manifestent à travers l'analyse du coaching de cadres supérieurs de grandes organisations. Dispositif néo-managérial, en général prescrit à des cadres d'entreprise par la direction des ressources humaines ou leur supérieur hiérarchique, le coaching vise à développer les « compétences managériales », dans le sens d'une mobilisation des subordonnés par le « sens » plutôt que par l'autorité statutaire. Une enquête approfondie par 80 entretiens auprès de coachs, de gestionnaires des ressources humaines prescripteurs et de cadres coachés, permet de dégager les attentes qui pèsent sur ces cadres supérieurs, ainsi que de saisir les pratiques concrètes des coachs, les opérations par lesquelles elles et ils amènent les cadres à modifier leur exercice de l'encadrement. Sont aussi abordées les façons dont les cadres s'approprient le dispositif et ces attentes managériales. L'objectif est d'analyser les recompositions de l'encadrement supérieur des organisations, au plus près d'un dispositif dédié, dans le contexte de montée en puissance d'un encadrement du travail par d'autres dispositifs que le contrôle hiérarchique direct.

Atelier : Management (Session 1, salle E comme Encadrement)

Des RPS à la QVT, vers la managérialisation d'une catégorie de santé au travail ?

Scarlett Salman (Université Gustave Eiffel)

Résumé : En France, depuis la loi de 2002 qui stipule que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale de ses salariés et qui condamne le harcèlement moral, le droit s'est développé dans le sens d'une prise en compte des atteintes du travail sur la santé mentale. Deux accords nationaux interprofessionnels, sur le stress en 2008 et sur la violence au travail en 2010, ont renforcé cette orientation. Cette réglementation enjoint les directions d'entreprise à négocier des accords collectifs et à mettre en œuvre des mesures pour prévenir les « risques psychosociaux au travail » (RPS). Cependant, cette réglementation reste incitative et indéterminée quant aux modalités concrètes de sa déclinaison. Le problème des RPS a fait l'objet d'une reformulation institutionnelle avec l'accord national interprofessionnel de 2013 promouvant la catégorie de qualité de vie au travail. Cette notion peut être vue à maints égards comme une notion illustratrice d'une « managérialisation » (Edelman, 2016) du droit de la santé au travail. L'approche par la qualité de vie au travail a une incidence sur les « propriétaires du problème » (Gusfield, 2009) au sein des entreprises, qui passent des acteurs traditionnels de la santé au travail, comme les médecins du travail, à des acteurs plus managériaux : gestionnaires des ressources humaines et consultants. Au-delà des facteurs institutionnels et politiques qui doivent être convoqués pour expliquer la nouvelle inflexion donnée par les pouvoirs publics au traitement du stress au travail, il importe d'analyser les effets de cette catégorie et sa mobilisation par différents acteurs en entreprise, dont certains jouent un rôle actif dans cette managérialisation. En s'appuyant à la fois sur une enquête généalogique sur la constitution du problème public des RPS et sur une enquête monographique au sein d'une grande banque française, cette proposition de communication entend saisir les enjeux de la substitution de la catégorie de qualité de vie au travail à celle de risques psychosociaux.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 3, salle H comme Health)

(Un)doing gender in female breadwinner households : gender relations and structural change

Núria Sánchez-Mira (UNIL)

Résumé : The paper explores the experiences of working-class female breadwinner couples during the recent economic crisis in Spain. It examines to what extent couples' adaptations to these gender-atypical work-family arrangements have led to processes of (un)doing gender. The study is based on the analysis of 24 semistructured biographic interviews and life history calendars with men and women in 12 heterosexual couples who have gone through different situations of relative status over their trajectory. Findings show that men in status reversal couples make the greatest efforts to preserve the illusion of the male breadwinner. In contrast, female breadwinners identify with a co-breadwinner model and do not underplay their economic contribution. Men's limited participation in domestic work is lived by women with unease and turns into open conflict when they assume the bulk of it. The paper concludes that more research is needed to determine the conditions that are leading men and women to (un)do gender in female breadwinner couples, across different countries and social groups.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 1, salle D comme Discriminations)

Recruter sans frontières ? Usage et fabrique de l'internationalité dans les commissions de recrutement académique

Marie Sautier (UNIL/IEP Paris)

Résumé : Etre mobile, travailler en réseau, publier dans des revues internationales font partie des normes de carrière auxquelles sont communément confronté.e.s les jeunes chercheur.e.s européen.ne.s, avec cependant de large variations selon les environnements nationaux, disciplinaires, institutionnels, dans lesquels ils et elles évoluent (Laudel, 2018 ; Herschberg et al., 2018 ; Hamann & Zimmer, 2017). Dans cette recherche, j'envisage l'internationalisation des carrières comme terrain empirique en partant du cas suisse, un marché académique très fortement internationalisé. Plutôt que d'appréhender l'internationalisation des carrières sous l'angle des seules politiques publiques, j'explore ce phénomène en partant d'un lieu essentiel de sa production : les commissions de nomination aux postes professoraux. A travers une ethnographie de ces commissions, j'examine comment les dispositifs, instruments, et pratiques de sélection et de recrutement académique valorisent, sanctionnent, sélectionnent ou écartent, des manières « d'être international » et « d'être vraiment mobile ». J'explore comment ces standards de carrière ayant trait à la circulation du personnel de recherche font l'objet de traductions et de négociations permanentes, participant à recomposer les frontières entre un espace « globalisé » de l'emploi scientifique et des marchés de recrutement locaux.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 5, salle C comme Concepts)

Du sanitaire au social, et inversement ? Les enjeux de la formation d'une culture professionnelle commune dans la prise en charge des sans-domicile

Vianney Schlegel (Université de Lille)

Résumé : Cette communication est tirée d'un travail de thèse portant sur la professionnalisation de la prise en charge des personnes sans-domicile en France. La professionnalisation y est analysée dans une perspective inspirée des analyses d'Andrew Abbott (1988) comme une dynamique relationnelle, à la fois conflictuelle et coopérationnelle, à travers laquelle différents groupes interviennent sur un problème donné – ici, la « question SDF » – et revendiquent leur légitimité à le faire auprès de différents auditoires (État, public, autres groupes professionnels). Dans cette optique, la prise en charge des personnes sans domicile peut être envisagée comme une « juridiction partagée » entre différents groupes et segments professionnels rattachés au travail social et à la santé somatique et mentale, qui forment les différents maillons de l'accompagnement médico-psycho-social (Bucher et Strauss 1961 ; Demazière et Gadéa 2009). Cette juridiction est traversée par des frontières institutionnelles, statutaires, disciplinaires, fonctionnelles, qui structurent l'espace du traitement de la question SDF. Je propose d'interroger les effets de la socialisation professionnelle en poste sur ces frontières, et notamment les enjeux posés par la formation d'une culture professionnelle commune aux différents groupes investis. Sa diffusion repose sur des échanges quotidiens entre professionnel·les du travail social et de la santé, sur des temps de réunion qui permettent la transmission d'informations relatives aux situations individuelles de personnes accompagnées et aux solutions à y apporter, mais aussi sur des temps de formation spécifiquement dédiés à des thèmes plus abstraits, s'approchant d'un format plus scolaire. En analysant la socialisation professionnelle à l'œuvre, je propose notamment d'étudier le paradoxe selon lequel cette culture commune contribue à la fois à fluidifier la division du travail en facilitant les passages de relais d'un groupe professionnel ou d'un domaine d'expertise à un autre – typiquement, du « sanitaire » au « social » – mais aussi à réaffirmer les domaines de compétences propres à chaque groupe, de même que les hiérarchies qui les lient. Les matériaux mobilisés sont issus d'une enquête ethnographique de deux ans et demie, réalisée dans des dispositifs à destination des personnes sans-domicile dans le Nord de la France (accueil de jour, centres d'hébergement et de réinsertion sociale, réunions d'un réseau de santé, commissions d'attribution de places d'hébergement, etc.). 77 entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des professionnel·les du secteur (40 travailleur·euses sociaux·ales ; 15 médecins ; 12 travailleur·euses paramédicaux·ales et 10 avec des acteur·trices qui y sont indirectement investi·e-s, principalement des chercheur·e-s).

Atelier : Métiers et travail du social (Session 3, salle S comme Social)

Les frontières de la légitimité au profit

François Schoenberger (UNIL)

Résumé : L'objectif de cette contribution est d'analyser l'effet de l'existence de frontières entre différentes catégories d'individus – les actionnaires, les dirigeants et les salariés – sur les pratiques des professionnels de la finance. Sur le marché des fusions-acquisitions, où sont achetées et vendues des entreprises, des frontières strictes distinguent trois catégories d'individus. Les actionnaires sont considérés comme les propriétaires uniques et légitimes de l'entreprise. Vendre une entreprise est donc vu comme vendre leur bien. Difficilement remplaçables, les dirigeants (qui ne sont pas actionnaires) sont les « personnes clefs ». Il faut donc les considérer lors des transactions afin de ne pas faire courir de risque à la valeur de l'entreprise pour les actionnaires. Les salariés quant à eux n'existent pas en tant qu'individus mais en tant que variables agrégées : leur nombre total et leur coût total. Cette contribution vise d'abord à décrire la manière dont les banquiers d'affaires appréhendent ces catégories d'individus pour ensuite proposer des pistes de réponse à la question suivante : quels sont les effets des frontières entre catégories d'individus sur les pratiques professionnelles des banquiers ? Pour répondre à ces interrogations, j'ai mené une ethnographie d'un an en tant qu'analyste financier dans une banque d'affaires suisse. L'analyse s'appuie également sur quarante entretiens avec des professionnels du marché des fusions-acquisitions. Ces entretiens ont été réalisés avec des banquiers d'affaires ainsi qu'avec les autres professions impliquées dans les transactions de ce marché (dirigeants d'entreprises, investisseurs financiers, auditeurs et avocats). Il ressort que, agissant comme des catégories de perception, les frontières entre les individus sont reflétées dans les conventions, normes et dispositifs des banquiers d'affaires, ce qui oriente les décisions d'acquisition ou de vente vers l'intérêt exclusif des actionnaires, indifféremment à celui des salariés. Les pratiques professionnelles, structurées par ces frontières, les renforcent en retour en distinguant ceux qui ont accès au profit de ceux qui en sont écartés.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 5, salle B comme Boundaries)

Négociation collective et déplacement des frontières de la conflictualité

Juan Sebastian Carbonell (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne)

Résumé : Depuis au moins les lois Auroux de 1982, les différentes réformes gouvernementales en France cherchent à déplacer le niveau de la négociation collective en encourageant la "négociation d'entreprise", souvent détriment de la régulation au niveau du droit ou de la branche. Ce déplacement suit plusieurs objectifs. Un premier objectif mis en avant par le législateur est de faire de la négociation collective un outil entre les mains des entreprises afin de mieux s'adapter aux évolutions de la conjoncture économique. Un deuxième objectif tient plutôt à la volonté de rapprocher la négociation des acteurs de l'entreprise, notamment les représentants du personnel. Conjointement, les grands groupes ont suivi un double processus de concentration et de filialisation, modifiant ainsi les frontières des entreprises. Un mouvement de "déconcentration productive" aurait eu tendance à défavoriser la conflictualité dans les nouveaux établissements du tertiaire, tandis qu'un mouvement de concentration aurait eu tendance à éloigner les centres de décision des établissements, lieu de l'activité productive et a fortiori de la conflictualité du travail. Comment évolue la conflictualité du travail dans ce double mouvement ? Et surtout, comment le passage de la négociation de branche à la négociation d'entreprise modifie la conflictualité du travail ? En effet, on pourrait penser que la « simplification » de la négociation favoriserait une « simplification » de l'expression de la conflictualité. Une hypothèse voudrait que cette expression serait facilitée par la proximité de la négociation avec les salariés. Plusieurs données issues d'une enquête collective sur la négociation en entreprise montrent que la réalité de la conflictualité dans les établissements est plus complexe. Les résultats montrent notamment l'importance de la structure capitalistique des entreprises dans l'émergence ou l'absence de conflictualité. Cette communication s'appuie sur les résultats provisoires d'une post-enquête REPONSE sur la négociation en entreprise. Elle s'appuie notamment sur des monographies d'établissements de la métallurgie. En appui de cette communication, nous mobiliserons également des données produites par l'analyse statistique de l'enquête.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

Le double travail des dirigeant.e.s de médias

Julie Sedel (Université de Strasbourg)

Résumé : Alors que la sociologie du travail a renouvelé l'analyse en termes de genre des hiérarchies professionnelles (Benquet, Laufer, 2016) dans une diversité de secteurs – économique (Bender, Dang, Scotto, 2016 ; Boussard, 2016 ; Rabier, 2016 ; Blanchard et al., 2013) politique (Matonti, 2017 ; Lévêque et Dulong, 2002), étatique (Jacquemart, Le Mancq, Pochic, 2016), artistique (Ravet, 2016 ; Naudier, 2000, 2010) –, les médias d'information sont restés à l'écart des terrains d'enquête. Les approches en termes de genre, dans ce secteur pourtant stratégique, traitent principalement de la profession journalistique (Damian-Gaillard et al. 2010) et des représentations médiatiques (Coulomb-Gully, 2009 ; Olivesi, 2012). À partir d'une enquête originale menée auprès de dirigeant.e.s de médias nationaux français l'on se propose de combler cet angle mort de la recherche. Dans quel contexte les femmes sont-elles nommées à la direction de médias d'information nationale ? De quelles ressources et capitaux disposent-elles ? Comment parviennent-elles à faire leur place dans un secteur où les normes organisationnelles et professionnelles dominantes sont « masculines » ? L'objectif de cette communication est d'analyser le double travail que les femmes sont amenées à réaliser – l'un, officiel, consistant à effectuer les tâches rattachées au poste, le second, invisible qui renvoie au "travail du genre" (Benquet, Laufer, 2016) – pour se conformer, au moins partiellement, aux attendus du poste. Être dirigeant de médias d'information, c'est non seulement s'assurer de la rentabilité de l'entreprise (en particulier pour les « managers » nommés à ces postes), impulser une ligne éditoriale (pour les journalistes-dirigeants), mais c'est aussi et surtout incarner l'institution. Cette communication, tirée de mon HDR en sociologie (Sedel, 2018, 2020) s'appuie sur la construction et le traitement statistique d'un échantillon de 93 dirigeant.e.s de médias en poste en 2016, ainsi que sur quarante entretiens menés auprès des membres de la profession. L'analyse d'articles de presse, d'ouvrages académiques et journalistiques, complète ce dispositif. Après avoir montré le caractère historiquement androcentré des discours sur la profession et souligné les formes de la division sexuelle du travail révélées par la place des femmes dans les Etats-majors de médias nationaux, l'on étudiera la façon dont les normes masculines s'imposent à elles à travers le temps et le commandement. Parallèlement, on analysera, à la suite de nos précédents travaux sur la féminisation du journal "Le Monde" (Sedel, 2010) ce que la coexistence de femmes et d'hommes produit à ces échelons de décision. Plus généralement, l'on s'intéressera au travail d'ajustement de ces femmes aux règles informelles qui organisent les directions des grandes institutions de presse françaises.

Atelier : Management (Session 1, salle E comme Encadrement)

The route to professionalisation and institutionalisation of theatre artists : A historical and sociological account of past and present artistic professions in Italy's theatre

Marco Serino (University of Naples "Federico II")

Résumé : The paper aims to reflect upon artistic work in the theatre sector, to understand how this peculiar profession has historically developed in Italy. During the history of Italian theatre, different, typified functions and roles developed since the origin of the modern conception of the professional theatre artist in the sixteenth century. While these artists were not professionals in the mainstream sense, their emergence marked the rise of a new, distinct and partially autonomous domain of activity, namely a field, in Bourdieu's sense, or an art world, according to Becker. Through the centuries, the theatre sector in Italy became gradually institutionalised and the higher professional standards required for an actor, actress or director to get professional recognition culminated in the high-culture theatre model of the "teatri stabili" in the twentieth century. Then, also thanks to the development of a public funding system, these professions encountered innovations in both aesthetic and organizational forms and underwent more firm – albeit never totally predetermined by legal norms – definitions of artistic occupations, some of them are currently challenged. Hence, relying on different theoretical contributions (neo-institutional theory, mainly DiMaggio's and Powell's work, and the sociology of artistic professions, along with Becker's and Bourdieu's approaches) and diverse empirical sources (i.e. a web-based archive that displays the biographies of Italian theatre artists and several interviews to key informants), the paper delineates the institutionalisation process of the Italian theatre sector through different phases and transitions. The contribution will illustrate such process focusing on the emergence of key institutions in the field and on the role of social and symbolic capital for career pathways and professionalisation. Then, the paper addresses the past and current occupational and working conditions of Italian theatre artists. Career pathways are thus discussed with respect to training, access to the profession, national collective agreements and actual forms of subordinate work and self-employment, with their pros and cons.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 5, salle A comme Arts)

Quand l'administration s'adapte aux artistes. Frontières du travail et travail des frontières à Pôle emploi spectacle

Luc Sigalo Santos (Université Aix-Marseille, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail)

Résumé : La frontière qui sépare le travail administratif, réputé standardisé et impersonnel (Weber, 1995), et le travail artistique, vu comme l'archétype de l'expressivité (Sinigaglia, 2013), semble a priori infranchissable. Pourtant, dans les agences spectacle de l'ex-ANPE, créées à partir de 1971, des conseillers hyperspécialisés recevaient quotidiennement des artistes et techniciens à la recherche d'emplois intermittents, ainsi que des recruteurs en quête de profils de figurants. Parce que le travail de ces conseillers ressemblait trop à celui d'une agence de casting, s'écartant à l'excès des règles normalisées de leur administration, il a été battu en brèche à la faveur d'un processus de rationalisation managériale initié au début des années 2000 et parachevé fin 2008 lors de la création de Pôle emploi, par fusion de l'ANPE et des Assedic (Pillon, 2017). Fondée sur une enquête doctorale conduite entre 2008 et 2015, et notamment sur des entretiens avec des conseillers de l'ex-ANPE spectacle (n=27) et des observations des leurs rendez-vous avec des artistes (n=12 semaines), cette communication montre pourquoi, comment et jusqu'à quel point cette administration s'est adaptée aux artistes. En m'appuyant, d'une part, sur les travaux de sociologie de l'action publique « par le bas » attentifs au travail bureaucratique et à l'ancrage social des agents (Dubois, 1999 ; Cartier, 2003 ; Siblot, 2006 ; Spire, 2008 ; Weill, 2017), mais aussi, d'autre part, sur des recherches récentes dédiées aux frontières symboliques (Lamont, 2015) et aux frontières sociales (Mathieu and Roussel, 2019), je montrerai que le travail des frontières (boundary work) consiste ici tout autant à les brouiller qu'à les rappeler, et ce sur un triple versant professionnel, socio-culturel et organisationnel. D'un côté, les conseillers s'emploient à brouiller la frontière qui les sépare des artistes : par un ensemble de tâches gratifiantes réalisées dans et hors de l'agence, le contact avec ces usagers parfois très professionnalisés leur permet de revaloriser leur propre identité au travail, mais aussi faire le lien avec des pratiques culturelles parfois intenses, et enfin d'échapper aux agences Pôle emploi de droit commun où les conditions de travail moins favorables du fait notamment de la plus forte paupérisation des usagers (Lavitry, 2015). Si la frontière renvoie ici à l'image du pont et de la zone charnière qui rassemble, on peut également l'envisager comme une porte et une barrière qui sépare (Jeanpierre, 2010). Car, en effet, d'un autre côté, le contact avec des artistes surexpose les conseillers à des rappels de frontière : faute de disposer d'un réel pouvoir de placement, ils sont contraints d'acquérir une réelle expertise sectorielle pour être crédibles face à ces usagers précaires mais diplômés qui sont en capacité d'inverser l'ordre de l'interaction ; en outre, la hiérarchie des agents prévient et sanctionne de plus en plus strictement leurs débordements de rôle, car l'altération du contenu de leur travail les conduit à contrevenir aux règles et objectifs standardisés de leur administration et à perdre de vue ce qui les distingue de leurs usagers.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 2, salle B comme Boundaries)

“The machine has not learnt the trick yet” : the new boundaries between human work activity and automation in a Portuguese industrial cluster

Daniel Silva (Centre for Psychology at University of Porto), Liliana Cunha (Centre for Psychology at University of Porto)

Résumé : The relations between human work and automation have been studied since the early 1950s, after the introduction of the first forms of automated systems within the assembly lines. At present, together with the latest developments in artificial intelligence and robotics, automation is changing the way how work is done in an ever-increasingly number of professional contexts. The role of human operator is depicted as who, with less and less manual tasks, must control the process and manage unexpected events, particularly when automation operational limits are exceeded. However, what is the place of work experience in performing this “new role”? What are the new modalities of human-automation interaction in concrete working situations? How can these modalities be the expression of differentiated automatization pathways followed by companies? We present the initial findings of an ongoing PhD research carried out under the scope of “CORK-In project”². This research project focuses on a cork industrial cluster located in Santa Maria da Feira (Portugal). This region is a particular “industrial district” due to the large number of very small companies (less than 10 workers), but which makes of Portugal the world leader of the cork business. Through ergonomic work analysis, complemented with interviews with companies’ decision-makers, the data collected so far enabled the development of a diagnosis of critical situations in which the human work experience is crucial (e.g., the cutting of cork planks; or the visual detection of faults in cork stoppers). In some cases, these tasks could be performed by automated machines. However, the workers’ experience is a very distinctive factor of competitiveness for these small clustered companies. The analysis of observational data through ActoGraph software shows that the experience of human gesture and the workers’ regulation strategies allow to the companies to avoid raw material wasting (in workers’ verbalizations this know-how is defined as “the trick of the hand” that lies in the work experience). We put forward some research hypothesis related to the way how each company analysed seeks to preserve this know-how in short and medium term, considering the different automatization strategies adopted.

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 4, salle F comme Flexibilité)

Définir le « bon » périmètre. Repenser l'entreprise et ses frontières au prisme des ordonnances Travail

Camille Dupuy (Université Rouen Normandie), Jules Simha (Université de Paris)

Résumé : En France, les réformes récentes du Code du Travail ont encore renforcé le niveau de l'entreprise dans la régulation du travail (au détriment des niveaux national et sectoriel). Si le législateur met l'accent sur l'entreprise, cette entité présente pourtant des contours flous, ne recoupant qu'imparfaitement la société juridique. Ces réformes sont ainsi l'occasion de penser à nouveaux frais les frontières de et dans l'entreprise et des collectifs de travailleurs et travailleuses qui la composent. C'est ce que cette communication propose de faire à partir d'une enquête conduite au sein d'une très grande entreprise internationale (80 000 salariés dans le monde, 11 000 en France) de services et de conseils en technologie de l'information et en management. Dans le cadre d'une post-enquête à l'enquête Réponses de la DARES (Ministère du Travail - ENS), nous nous sommes particulièrement intéressés-es aux discussions, négociations, informations-consultations et actions en justice qui se sont déroulées à l'occasion de la mise en place le 1er janvier 2020 des comités sociaux et économiques (les CSE remplacent et fusionnent les anciennes instances de représentation du personnel). Nous nous appuyons pour cela sur des entretiens, des observations et des procès verbaux de réunions. La mise en place des CSE constitue un moment privilégié pour étudier les frontières de et dans l'entreprise : il s'y engage un débat entre direction et organisations syndicales sur les périmètres pertinents de la représentation collective. Structurée en trois niveaux, central (siège), production (communautés de métiers) et local (géographique), c'est la question du collectif et du pouvoir dans l'entreprise qui se pose alors (un CSE est défini dans le Code du Travail comme une entité ayant une « autonomie de gestion »). Un, cinq, six, douze CSE ? Ces débats, loin d'être seulement techniques ou juridiques, montrent la double nature de l'entreprise, à la fois acteur productif et espace de socialisation.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 3, salle C comme Concepts)

Négocier la sécurité à la frontière des activités

Oriane Sitte De Longueval (Université de Genève), Simon Flandin (Université de Genève), Germain Poizat (Université de Genève)

Résumé : Si un train peut rouler si vite avec si peu d'énergie, c'est qu'il ne roule pas : il glisse. La faible adhérence roue/rail est le principal avantage du transport ferroviaire, mais c'est aussi son principal inconvénient. A pleine vitesse, impossible pour le conducteur du train de rouler à vue, de freiner à temps et donc d'éviter les dangers potentiels. C'est là qu'intervient l'agent de circulation. Depuis son poste d'aiguillage, il téléguide les conducteurs, qui l'informent en retour de ce qui se passe sur les voies. A eux deux, ils assurent la sécurité du mouvement ferroviaire mais sont aussi à l'origine de la plupart de ses incidents et accidents. Dans les systèmes à risques, les interface-métiers sont en effet le siège privilégié des défaillances. Celles-ci sont dues notamment à des problèmes de coordination entre des activités – à la fois dispersées et interdépendantes – qui peinent à se voir et à se comprendre (Vaughan, 1996). Ce qui fait problème ici, c'est la capacité des acteurs à négocier la sécurité (Gherardi et Nicolini, 2000), tout en étant situés dans des activités différentes. Pour comprendre comment les agents de conduite et de circulation ferroviaires négocient la sécurité à la frontière de leur activité, nous mobilisons la théorie de l'activité d'Engeström (1987). Elle nous invite à envisager les activités comme des systèmes en interaction et à explorer les perturbations et les apprentissages qui s'y jouent. L'enquête qualitative menée (entretiens, observations, ateliers, documents) produit trois volets de résultats. Elle montre d'abord la structuration organisationnelle de trois types de frontières, articulant, juxtaposant et opposant les activités, en vue de sécuriser la co-activité. Mais il apparaît ensuite que la négociation de la sécurité est parfois empêchée par ces frontières. C'est le cas dans les situations d'incompréhension, de prise de risque, de blocage et de rupture. Enfin, l'enquête montre que les acteurs ne restent pas passifs face à ces situations et s'impliquent dans le remodelage (élévation, dépassement, transformation) des frontières de leurs activités respectives, de façon à retrouver des capacités ponctuelles ou durables de négociation de la sécurité. Après avoir discuté de l'ambivalence des frontières dans la négociation de la sécurité, nous évaluons l'opportunité de créer des dispositifs de « formation-frontières ».

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 1, salle H comme Health)

« Savoir jouer le jeu », les frontières sociales de la mise en scène de soi dans la relation entre artistes et programmeurs

Pierre-Emmanuel Sorignet (UNIL)

Résumé : La mise en scène de l'annonce « d'une année blanche » pour les artistes-intermittents devant un parterre choisi de stars du spectacle vivant et du cinéma témoigne de la figure symbolique du statut d'artiste. Le mythe de la singularité et de la liberté, au ressort de cette représentation, est en permanence activé y compris par ceux, les artistes, dont la "liberté" est conditionnée, de manière très contrainte, par la relation de pouvoir dans laquelle ils sont pris avec les représentants des institutions de programmation et de subventionnement. On travaillera plus précisément sur les conséquences psychiques et interactionnelles de cette tension, à savoir la capacité à l'autocontrôle et à l'évitement qu'elle génère. Savoir « encaisser » les refus, apprendre à développer des tactiques d'évitement ou d'entrisme, surmonter les évaluations négatives de ses pairs et des représentants des institutions de programmation et de subventionnement après la présentation d'un nouveau spectacle sont autant de techniques d'interactions indispensables dans la gestion d'une carrière artistique et dans les compétences à mobiliser pour pouvoir prétendre à « percer » et se maintenir dans le métier. Néanmoins ces ressources ne sont pas distribuées de manière équivalente que ce soit en termes d'origine sociale, de genre ou de « race ». Les frontières sociales que dessinent ces ressources différenciées permettent à certains de pouvoir mobiliser des dispositions ajustées aux relations de pouvoir en jeu sans remettre fondamentalement en cause leur valeur sociale et leur prétention à continuer de jouer ce jeu. Pour d'autres, c'est davantage l'apprentissage de dispositions à la docilité qui leur permettent de se maintenir dans un métier hyper compétitif, enfin certains structurellement désajustés sortent assez rapidement de ces professions, marqués par un ressentiment et un sentiment d'échec fort. On essaiera ici, d'articuler une sociologie des émotions de classes et une sociologie du travail artistique en se focalisant sur les enjeux des relations entre représentants des institutions de diffusion et de subventionnement et artistes-«créateurs». Cette proposition repose sur des séries d'observations directes ou participantes réalisées pendant plus de vingt ans sur le champ chorégraphique et d'une série d'entretiens réalisés, beaucoup pendant la période de confinement, assez propice à la réflexivité des enquêtés, metteurs en scènes, chorégraphes et programmeurs.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 1, salle A comme Arts)

Redéfinir les frontières de la relation d'enquête dans la très longue durée

Pierre-Emmanuel Sorignet (UNIL)

Résumé : La relation d'enquête ethnographique tenue sur un temps très long, introduit un questionnement sur la délimitation des rapports entre enquêteur et enquêté, en particulier lorsque les enquêteurs s'inscrivent dans la même activité professionnelle que les enquêtés mais aussi lorsque les enquêtés acquièrent, eux même au fil du temps, des compétences au regard sociologique, tissées dans la longue fréquentation, voir même la conversion à celui-ci. J'essaierai de montrer ici que mon inscription dans le métier de danseur et chorégraphe dans une durée non conventionnelle (20 ans) d'enquête par immersion, a produit des matériaux originaux, questionné leur interprétation et interrogé les dimensions évolutives du rapport enquêteur-enquêté. En effet, vieillir sur son terrain avec un certain nombre de ses enquêtés permet de faire varier les points de vue de ceux-ci au cours du temps, de remettre en cause ou d'approfondir des interprétations qui quelques années auparavant faisaient sens dans un état de la production théorique du champ de recherche. C'est intégrer l'épaisseur historique en pratique dans l'interprétation des trajectoires des enquêtés comme celle de l'enquêteur, en pointant également les transformations du champ chorégraphique par exemple. C'est que le type de données recueillies sur un temps très long complexifie le processus de construction d'un objet qui se recompose au fil de la présence sur le terrain, fait apparaître de nouveaux agents, dans des cadres politiques, sociaux et économiques qui varient. En même temps, le suivi dans le temps des trajectoires de certains agents permet de procéder à une approche longitudinale différente en gain de connaissance de celle habituellement proposée par la démarche quantitative. Enfin la conversion de certains enquêtés, disposés au regard sociologique modifie la teneur du rapport de force symbolique au cœur de la relation d'enquête. La communication s'articulera autour de trois points : 1. L'immersion sur une très longue durée, donne une profondeur aux données qui se confrontent dans des contextes différents et permettent donc au sein d'un même agents l'approche comparative. 2. Par ailleurs, en se complexifiant les matériaux ouvrent à de nouvelles problématiques, à l'encontre d'une division du travail sociologique requis par la spécialisation et la segmentation du champ académique qui d'un côté pose une sociologie de l'activité au travail sans l'articuler nécessairement à une sociologie des styles de vie. 3. Enfin, enquêter sur la très longue durée induit une réflexivité évolutive au fil des cycles de vie tant de l'enquêteur que de l'enquêté. Ceci est particulièrement intéressant à objectiver lorsque les enquêtés, par la proximité au fil du temps avec l'enquêteur, acquièrent des compétences sociologiques, parfois certifiés scolairement qui leur donne les outils et une forme de légitimité pour objectiver la relation d'enquête. Ce faisant, ces enquêtés sur-socialisés au regard sociologique, redéfinissent alors les frontières de la relation d'enquête.

Atelier : Théories et méthodes d'enquêtes (Session 4, salle C comme Concepts)

Stratégies des travailleur.euse.s handicapé.e.s pour se maintenir en emploi

Maylis Sposito-Tourier (Observatoire régional de santé Bourgogne Franche-Comté / Laboratoire de sociologie et d'anthropologie de l'Université de Bourgogne Franche-Comté)

Résumé : La question de la frontière nous invite à mettre en miroir une frontière catégorielle et une frontière plus informelle menant les individus à des stratégies particulières pour rester insérer ou se réinsérer dans le monde du travail. Cette communication se propose de revenir sur les trajectoires professionnelles des travailleur.euse.s en situation de handicap et la mobilisation ou non du dispositif de Reconnaissance qualité travailleur handicapé (RQTH) délivré par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Cette proposition repose sur une recherche qualitative par entretiens menés auprès de TH (physique ou sensoriel) avec une attention particulière portée à la temporalité du handicap (congénital ou acquis, survenue avant ou au début de l'entrée dans la vie active, en cours de carrière professionnelle) pour comprendre les résistances rencontrées et les stratégies mises en place en termes d'insertion sociale et de ressources mobilisables. Des entretiens ont aussi été réalisés avec des employeurs et des familles puisque la perception de soi repose aussi sur le regard d'autrui. Replacer le TH dans son environnement permet de saisir l'influence de ces « autrui » sur les stratégies mises en œuvre vis-à-vis du handicap, du risque et de la santé pour se maintenir au travail. Nous montrerons que les TH recherchent dans la RQTH une assurance pour l'avenir sans se considérer nécessairement handicapé (Bertrand et al., 2014). Le brouillage des frontières entre catégorie institutionnelle (RQTH ou non) et représentations (TH ou non TH) relève de stratégies en vue de se maintenir au travail et donc de maintenir son autonomie, liées aux ressources et caractéristiques socio-professionnelles (Cambois, 2013; Barnay et al., 2014) du TH et de son environnement (familial, professionnel, relationnel). Ce dernier est important car l'autonomie est relationnelle et une perte d'autonomie peut être compensée par des ressources extérieures, ou, au contraire, renforcée par un cadre inadapté.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 1, salle H comme Health)

Rebuilding borders with inclusion in platform economy : when workers take the control

Cynthia Srnec (Fondation MGEN/INESS-LITEM), Ana Sofia Acosta Alvarado (Université Sorbonne Paris Nord), Laura Aufrère (Université Sorbonne Paris Nord)

Résumé : For the last 10 years at least, there has been a growing attention and concern about the overall impact of major digital capitalist platforms on the labour market (Srnicek 2016, Berg et al. 2019). The broken promises of the sharing economy and the boom on the gig economy summed up with the term "uberization" unveiled dystopian new worlds of work, based on the dangerous false promises of an emancipatory "self-entrepreneurship" (Choudary 2018). Blurring legal constraints and social frontiers has been the core strategy of those platforms in order to expand the borders of their business and conquer market shares. They have been defying the cooperative movement as well, by misappropriating the terms of cooperation and collaboration, using them as a branding more than as a practice. As a response, collectives' actions spouted in many countries, denouncing the negative consequences of the uberization, and self-organizing alternatives. Among them was born the platform cooperativism movement, proposing to mimic the technical abilities of capitalist platforms whilst adopting a cooperative legal form and a self-governed organization and pursuing the goal of emancipating the workers (Scholz & Schneider 2016). In that perspective, this paper presents the case study of CoopCycle, the European federation of bike delivery cooperatives. The founders developed a software in order to equip the riders with a dispatch tool, so it would be implemented by local workers-coops providing urban ecological logistics. We present then a sociological analysis of the originality and complexity of an alternative organisation regarding work organization. The preliminary results show the re-accommodation of boundaries of the labour-activity of riders through a collective action that takes place in a cooperative organization. This paper contributes to the understanding of the organizing of alternatives to the uberization of work via the identification and recognition of two main aspects : i) the gain in skills, recognition and social protection for workers, and ii) the originality of the federation as a cooperative organization that produces and protects a digital common. This study is part of the collective research program There Are Plateforms as AlternativeS (U. Paris13-DARES). The data set includes in-depth interviews, participant observation and analysis of documents (primary and secondary sources).

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 5, salle F comme Flexibilité)

Déranger les «frontières». Suicides des ouvriers et ouvrières en Grèce d'après-guerre, 1950-1980

Christos Stefanopoulos (Panteion University)

Résumé : En 1949, la guerre civile en Grèce a pris fin, qui a été dévastée après la guerre des années 1940. Les premières années des années 1950 ont vu l'émergence de problèmes économiques intenses, de conflits sociaux, de conflits politiques et d'exclusion. Dans ce contexte, certains ouvriers se sont suicidés. Bien que la raison prédominante du suicide la considère comme une déviation individuelle du terrain de la psychopathologie, les interprétations du suicide recommandent et dérivent de significations, croyances et stéréotypes sociaux, articulent discours qui sapent les pratiques sociales et encerclent l'action des sujets. Plus précisément, à travers les discours sur les suicides des ouvriers et ouvrières perceptions sociales, des stéréotypes culturels et des identités de sex émergent. Les suicides sont monnaie courante et font l'objet de plusieurs discours, car le suicide transmet un message social et politique avec son suicide. Après tout, la performance du suicide en tant que déviation psychiatrique est due en partie à l'intention de manipuler l'écho social et politique d'une telle pratique. Par exemple, la Fédération des travailleurs (GSEE) a annoncé en 1965 que le point culminant de la grève avait été marqué par la "tentative de suicide tragique en signe de protestation" d'un syndicaliste en grève. Les suicides s'expliquent par le fait qu'ils obéissent aux conventions culturelles, prédisposent aux relations sociales, construisent des significations et, finalement, des exigences politiques. En fin de compte, les discours du suicide dérivent et insufflent des discours de vivre. Les suicides des ouvriers reflètent les conditions de vie des ouvriers et ouvrières, leurs réactions, demandes politiques, expériences; ils dépeignent instantanés sociaux de la vie quotidienne des travailleurs. Après tout, le suicide est une «discours» et une pratique sociale des gens ordinaires, car il fait ressortir leurs angoisses, leurs relations sociales, leurs désirs, leurs frustrations. À travers l'analyse du suicide, les pratiques sociales et les significations culturelles, les dimensions politiques et les paramètres économiques, les disciplines et la résistance aux multiples niveaux d'exercice et d'expression du pouvoir se déploient.

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 3, salle G comme Grèves)

Entre concentration des entreprises et externalisation des fonctions commerciales dans l'édition : redéfinition des statuts et du contenu du travail chez les représentant·es

Louie Talbot (Université Paris 8)

Résumé : Dans cette communication, je propose d'analyser la manière dont les transformations structurelles du marché du livre depuis les années 1970 se répercutent sur les travailleur·ses des entreprises de ce secteur : sur leur position professionnelle et sociale (objective et subjective), mais aussi sur le contenu de leur travail et le contour de leurs activités. Pour cela, je vais m'appuyer sur le cas des travailleur·ses s'occupant de la diffusion des ouvrages (promotion et vente), en particulier les représentant·es de l'édition. L'analyse proposée ici s'appuie sur une enquête ethnographique croisée avec des analyses statistiques, réalisées dans le cadre de ma thèse en cours qui porte sur les professions et les activités commerciales dans l'industrie du livre. J'ai réalisé pour cela quatre mois en immersion en librairie pendant lesquels j'ai notamment observé une quarantaine de rendez-vous entre libraires et représentant·es. J'ai aussi suivi en tournée plusieurs représentant·es et réalisé une trentaine d'entretiens avec certain·es d'entre elles et eux, ainsi qu'avec des directeurs et directrices commerciales et des ventes. Des analyses statistiques portant sur des données de marché – je mobilise pour cela les données du panel GfK sur la distribution culturelle – me permettent en outre d'inscrire ces observations du travail dans les enjeux et transformations macroéconomiques de ce secteur d'activité. Je montrerai comment les processus conjoints de concentration des entreprises du secteur et d'externalisation des services de diffusion contribuent à redéfinir le statut des commerciaux, en tension entre travail indépendant et travail salarié, travail « autonome » mais de plus en plus contraint, et peuvent se traduire négativement sur leurs conditions et leurs pratiques de travail rendues dès lors plus incertaines. En effet, le monde du livre comprend, en plus des activités de production, celles de diffusion/distribution des ouvrages. Considérer les transformations qui y sont à l'œuvre à partir du travail de commercialisation m'amène ainsi à interroger les frontières entre les différentes activités et entreprises, en montrant qu'à la concentration des entreprises s'articule l'externalisation des fonctions commerciales. Ces restructurations ont pour conséquence que les commerciaux, qui étaient auparavant salarié·es des maisons d'édition et même pour un certain nombre VRP (donc indépendant·es), sont désormais quasi tou·tes salarié·es de structures de diffusion. Elles ont donc un impact sur les statuts d'emploi de ces salariés, et permettent d'interroger la frontière entre indépendance et salariat. Enfin, les réorganisations du secteur produites par les fusions-acquisitions-rachats se traduisent aussi pour les équipes commerciales par une perte de la maîtrise de leur catalogue éditorial, et parfois de leur clientèle. S'ils se définissent souvent comme des « cadres autonomes », les représentant·es sont ainsi pourtant de plus en plus soumis à cette incertitude concernant le contenu même de leur travail. Au-delà du cas de l'édition, cette communication entend donc contribuer à renseigner les possibles incidences des restructurations d'entreprises (transversales à beaucoup de secteurs d'activités) sur les horizons professionnels et sociaux des travailleur·ses.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 1, salle A comme Arts)

Le travail d'accompagnement auprès des réfugié.es comme travail émotionnel

Albena Tcholakova (Université de Lorraine)

Résumé : La communication se proposera d'interroger un type de travail d'accompagnement qui est effectué par des travailleur.ices associatif.ves dans la région parisienne : le travail d'accompagnement des réfugié.es. Ce travail sera appréhendé en tant que « drame social du travail » (Hughes, 1996) où se croisent sans toujours se comprendre différentes définitions de ce qu'on entend par le travail d'autrui par le travail avec autrui. L'on soutiendra la thèse que le travail avec les réfugié.e-s est marqué par une dynamique de visibilisation et d'invisibilisation de plusieurs éléments de l'activité de travail et par un travail émotionnel (Hochschild, 1983). Exprimer certaines difficultés inhérentes au travail avec les réfugiés, exprimer, maîtriser, taire ses émotions ne prend pas les mêmes formes selon la trajectoire socio-professionnelle de l'accompagnateur.ice, selon la façon dont le statut de travailleur.euse associatif.ve est vécu, selon le genre...La communication s'appuiera sur une enquête menée entre 2013 et 2014, dans la région parisienne, avec une méthodologie qualitative fondée sur l'observation in situ et l'entretien (observations du travail d'accompagnement, entretiens approfondis auprès des intervenants sociaux, et entretiens biographiques auprès des réfugiés), complétée par une étude des politiques migratoires et d'intégration, des institutions de l'aide sociale et du marché du travail. Dans un premier temps seront décrits le terrain de l'enquête et ainsi le contexte du travail des accompagnateur.ices : les différentes tâches et missions, et les différentes modalités d'organisation du travail où peuvent se lire certaines frontières du travail salarié et du travail bénévole. Dans un deuxième temps, sera proposée une analyse des façons dont les accompagnateur.ices parlent de leur travail, de leur engagement dans le travail et de la place que le « travail émotionnel » occupe dans le maintien des cadres de l'interaction et dans leur expérience de reconnaissance sociale.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 2, salle S comme Social)

Temps et autonomie

Jens Thoemmes (CERTOP-CNRS)

Résumé : « Contrôler son emploi du temps » ou « travailler quand on en a envie » renvoie de manière sous-jacente à la capacité des individus de pouvoir créer leurs propres règles temporelles. Nous proposons ici que cette « capacité » ne soit ni individuelle, ni une qualification ou une compétence de la gestion des temps. Cette capacité est au contraire largement tributaire des dynamiques qui s'exercent au sein entreprises, de la négociation collective, mais aussi liée aux contraintes socio-économiques et à l'organisation du travail. Les règles temporelles sont alors au centre de nos explorations. Elles définissent la possibilité pour les individus de déplacer les frontières entre activités professionnelles et non-professionnelles. Ces règles sont le résultats d'une régulation collective entre employeurs et salariés (théorie de la régulation sociale, Reynaud). Cette régulation sociale s'opère dans le contexte de normes (lois, règlements, usages) et d'un système social qui constitue un cadre à l'articulation des temps sociaux, à un moment donné. Nous voudrions proposer dans cette communication une réflexion sur la base d'un projet de recherche franco-allemande (2015-2019) menée à propos des comptes épargne-temps, avec 1500 accords d'entreprises et 8 études de cas incluant 80 entretiens avec des salariés. Il s'agit d'une part, à la lumière des résultats, de définir la notion d'autonomie temporelle et de l'opérationnaliser pour la recherche. D'autre part, nous voudrions mettre l'autonomie temporelle à l'épreuve de la comparaison franco-allemande pour en comprendre les différentes conceptions dans ces deux pays.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 4, salle T comme Temporalités)

La priorisation journalistique face à l'affaiblissement du métier par les plateformes de médias sociaux

Mariame Tighanimine (LISE)

Résumé : Au sein d'une démocratie, le « mandat » (Hughes, 1996) des journalistes peut se résumer à l'agrégation, le traitement et l'émission de l'information pertinente. Il arrive pourtant que ce qu'ils considèrent comme une information importante pour les citoyens ne le soit pas pour ces derniers. Concrètement, il peut se produire deux événements, A et B, telles que les conséquences sociales, économiques, politiques de B soient supérieures à celles de A. Mais en couvrant A plus que B, les journalistes orientent l'attention de la société et par conséquent, les choix sociaux qui en découlent. Ce décalage donne lieu à des contestations en dehors et au sein même de la profession. Et il est aujourd'hui amplifié par les plateformes de médias sociaux. Même si ces dernières offrent dans le même temps de nouvelles opportunités à la profession, elles favorisent aussi l'accentuation et l'émergence de journalismes d'opinion et d'attention, et la révélation d'identités professionnelles (nouvelles) telles que les collectifs de journalistes femmes, street journalistes, fact checkers, etc., qui bousculent les accords et procédures considérés comme légitimes au sein de ce « métier de frontières » (Ruellan, 1993). Même s'il a depuis ses débuts la particularité d'avoir les siennes peu balisées et contrôlées mais constituant un « front mouvant » (Neveu, 2009) permettant des ajustements, cette porosité des frontières constitue à l'ère des plateformes une menace pour la profession. Notre enquête a été engagée lors du mouvement des Gilets jaunes et de l'affaire de la Ligue du LOL, deux moments où la profession dans son ensemble a été remise en cause publiquement par des collectifs qui lui sont propres (notamment de femmes journalistes) ou extérieurs, usant principalement des plateformes de médias sociaux telles que Facebook ou YouTube pour critiquer les choix éditoriaux et managériaux au sein des plus grandes rédactions françaises. Il se poursuit aujourd'hui auprès de directeur·trices de rédactions, aidés par les rédacteur·trices en chef (et parfois, par des journalistes aguerri·es) car ils sont les garant·es de l'alignement de l'information traitée avec les procédures légitimes du métier, et ceux qui opèrent la priorisation de l'information. S'intéresser à cette dernière nous permet d'étudier l'évolution des frontières et des normes de la profession car elle aide à saisir l'ensemble des transformations de cette dernière, encore plus à l'ère des plateformes, et surtout l'affaiblissement de son mandat principal à savoir informer. À partir d'une trentaine d'entretiens de ces professionnels de l'information évoluant (ou ayant évolué) au sein de grandes rédactions parisiennes (principalement chez Le Monde et Libération), et du traitement textuel et quantitatif de données issues du média social Twitter, nous montrerons comment les journalistes tentent de reprendre la main sur leur profession alors qu'au même moment et de manière paradoxale, leur priorisation de l'information suit plus que jamais une logique d'attention.

Atelier : Inégalités de classe, genre, race (Session 3, salle D comme Discriminations)

« Je ne suis pas une citoyenne du monde, je suis une professionnelle sans frontières. » Dalia, 27 ans

Mélanie Tocqueville (Institut Iperia)

Résumé : L'organisation Internationale du Travail - OIT - a fêté cette année son centenaire. La dernière convention de l'OIT, la n°189 traite de la question des travailleurs domestiques. Or dans le monde à ce jour, 1 femme salariée sur 25 dans le monde peut être considérée comme une travailleuse domestique. Pourtant cette catégorie de travailleurs est particulièrement vulnérable et ce dans de nombreux pays du monde pour une raison évidente : ces femmes doivent s'expatrier pour trouver un emploi et parfois, voire souvent, quitter leur propre famille pour s'occuper d'autres. En France, 65% des aides à domicile et aides ménagères nées hors de l'Union européenne à 27 sont originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb[3]. Dans le cadre des travaux que nous menons au département recherche d'Iperia l'Institut, nous sommes amenés à faire des entretiens avec ces femmes afin de connaître leurs trajectoires de vie personnelles et professionnelles. Elles sont enclines à venir vers nous pour nous faire part de leurs parcours et nous expliquer pourquoi et dans quelles conditions elles sont arrivées en France et également comment elles travaillent aujourd'hui. De nombreux entretiens sont jalonnés de pleurs étouffés car il est souvent douloureux pour elles de nous expliquer leur nécessité de quitter leur pays pour trouver du travail ici et souvent en y laissant leur famille. Elles soulignent souvent leur culpabilité de devoir ici s'occuper des parents d'inconnus quand elles ne peuvent plus s'occuper de leurs propres parents restés au pays. Ce sont des identités remarquables et invisibles : remarquables pour la qualité de leur travail comme nous le précisent les entretiens croisés avec leurs employeurs et invisibles car leur sont demandés silence et discrétion dans les maisons mais aussi par les sociétés ne parlent pas d'elles. Notre contribution s'articulera autour de trois axes de travail toujours enrichis par les travaux et recherches que nous menons en tant que plateforme de professionnalisation des emplois de la famille. L'ensemble de nos recherches s'inscrivent dans une démarche praxéologique et selon l'approche écologique de Bronfenbrenner rappelant l'importance de replacer le professionnel au cœur d'une approche systémique complexe ce qui amène chercheurs et praticiens à travailler ensemble pour identifier, comprendre et résoudre des situations se déroulant au domicile. Ces femmes se doivent maintenant d'être écoutées et valorisées dans les recherches à venir car leur parcours de vie jalonné d'un déracinement géographique prend tout son sens dans des sociétés européennes mouvantes mais liées par cette même préoccupation du prendre soin de ses plus proches.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 3, salle T comme Temporalités)

Structure des espaces professionnels et dispositions au travail

Kevin Toffel (HESAV // HES-SO), David Pichonnaz (Haute école de travail social)

Résumé : L'analyse sociologique du travail est aussi ancienne que la discipline elle-même. Devenant un domaine singulier, il s'est peu à peu dissocié d'une sociologie qui se voulait initialement de portée générale. À tel point que les sociologies du travail et des professions sont à ce jour des sous-disciplines institutionnalisées en laboratoires distincts, avec leurs débats, revues et autres « réseaux thématiques » au sein de grandes associations. Sans remettre en question les bénéfices de connaissance qu'ont apporté ces approches spécialisées – approches dont les notions sont largement mobilisées et dont la valeur heuristique est avérée (e.g. division morale du travail, sale boulot, segments professionnels) – il ne faut pas perdre de vue que la spécialisation des objets « travail » et « professions » a pour risque un oubli des structures et des rapports sociaux qui traversent les professions et contribuent à en structurer les représentations comme les pratiques des travailleuses et travailleurs. Basé sur une revue de la littérature existante et sur nos propres travaux, c'est l'élaboration d'un programme de recherche qui fera l'objet d'une prochaine publication qui sera présenté. Cette communication défendra une approche critique du travail et des professions, réinscrivant les activités de travail et les dynamiques des groupes professionnels dans une analyse structurale et relationnelle des pratiques professionnelles. Adossé à la boîte à outils sociologique de Pierre Bourdieu, deux axes seront présentés. Premièrement, les activités de travail seront envisagées comme se déroulant dans des espaces de positions professionnels, à étudier de manière relationnelle comme des espaces de circulation de différentes espèces de capitaux. Si toutes les professions ne constituent pas des champs, elles sont cependant toujours des espaces différenciés de luttes, structurés par des rapports de pouvoir, que ce soit en leur sein ou dans leurs relations entretenues avec d'autres espaces et champs. Deuxièmement, une approche structurale du travail est attentive aux phénomènes de socialisation des travailleurs et travailleuses, à la manière dont l'origine et les trajectoires des individus – donc leurs habitus – façonnent un ordre du pensable comme du faisable professionnel, leurs manières de travailler et leurs investissements dans les différentes formes de capitaux circulant dans leur espace professionnel. Cet axe invite à s'intéresser au degré de transformation ou de conversion qu'un espace professionnel peut produire sur les individus. Il suppose aussi, dans une perspective attentive à la structuration de l'espace social, de tenir compte des socialisations hors-travail, de la manière dont la socialisation de classe, de genre ou encore politique sont des instances d'incorporation durable de dispositions qui sont activées dans les espaces professionnels.

Atelier : Table ronde 'Bourdieu et le travail' (Session 5, salle I comme Illusio)

La mobilisation du droit du travail pour contester les restructurations par-delà les frontières européennes L'exemple de la fermeture de l'usine Renault Vilvoorde

Jean-Philippe Tonneau (Université de Nantes)

Résumé : Notre communication s'intéresse à la mobilisation du droit et au recours à un avocat, par les comités d'entreprises et les organisations syndicales de Renault Vilvoorde afin de contester la fermeture de leur usine en 1997 envisagée par la direction. Elle s'appuie sur le dépouillement exhaustif des archives professionnelles d'un avocat et la réalisation d'entretiens. La place du droit constitue l'un des angles morts des recherches sur les restructurations d'entreprises. Schématiquement, les travaux portant sur ce thème peuvent se répartir selon trois catégories. Les premiers relèvent de la sociologie du travail et analysent le moment même de la restructuration d'une entreprise. Les secondes, qui ressortissent des sciences de gestion, appréhendent les restructurations au prisme du management. Enfin, d'autres chercheurs centrent leurs réflexions sur un dispositif juridique singulier. La consultation exhaustive des archives impose un constat : le recours au droit et à la justice semble vain, tout semble joué d'avance. Autrement dit, quand bien même la justice donne raison aux CE et aux organisations syndicales, la fermeture de l'usine est bel et bien mise en oeuvre. Pourquoi mobiliser le droit et la justice ? Les recours au droit et à la justice trahissent-ils d'autres enjeux et quels sont leurs effets ? Notre communication, qui interroge la notion de frontière géographique et qui revient sur la notion de frontière entre les professionnels et les non-professionnels du droit, s'articule en trois temps. D'abord, elle revient sur la fermeture de l'usine Renault Vilvoorde en 1997 en présentant son contexte. Ensuite, le recours au droit par le comité d'entreprise et les organisations syndicales analysé. Plusieurs questions sont abordées : le droit est-il le seul mode d'action utilisé pour contester la fermeture de l'usine ? Comment est construite la stratégie judiciaire et juridique ? Quelles sont les relations entre l'avocat et les membres du CE et des organisations syndicales ? Enfin, au moment même où est décidée la fermeture de l'usine et où les membres du CE et des organisations syndicales la contestent, des restructurations ont lieu dans certaines usines Renault en France. Les relations entre les organisations syndicales et entre les avocats belges et français sont abordées. Y-a-t-il une stratégie judiciaire et juridique commune décidée par-delà les frontières ? Peut-on parler d'une tentative de mettre en place une « Europe du droit social » ?

Atelier : Syndicalisme, négociations et mobilisations collectives (Session 1, salle G comme Grèves)

Jouer le jeu du marché du travail ? Les mobilités professionnelles ouvrières entre statuts d'emploi

Lucas Tranchant (CEET-CNAM)

Résumé : Cette communication se propose de revenir sur les usages par les travailleurs des différentes formes d'emploi salarié, temporaire et permanent, à partir d'une enquête de terrain sur les ouvriers des entrepôts logistiques. Ce secteur d'activité en pleine expansion depuis les années 1980, et figurant parmi les principaux utilisateurs de travail temporaire cristallise les effets des politiques de flexibilisation du marché du travail. L'enquête a consisté en une ethnographie de la condition ouvrière dans les entrepôts, combinant une observation participante en tant qu'intérimaire dans trois entrepôts de la région parisienne, et des entretiens biographiques semi-directifs avec 30 ouvriers. Dans quelle mesure ce marché du travail s'organise selon une division entre stables et précaires ? En se concentrant sur les usages sociaux d'une forme particulière de mobilité, le changement d'entrepôt, cette présentation propose de sortir d'une lecture binaire de la relation d'emploi. Nous montrons que ces mobilités traversent bien souvent la frontière entre CDI et formes particulières d'emploi. Nous nous concentrons sur deux situations : 1) le maintien dans l'intérim, qui devient pour certains ouvriers une professionnalisation du travail temporaire 2) le groupement d'employeurs, une forme d'emploi émergente qui permet à des employeurs de partager des salariés à temps-partiel ou pour faire face à des variations saisonnières. Si ces mobilités prennent forme hors de l'emploi standard, elles ne se réduisent pas à l'expérience de la précarité professionnelle. Pour certains intérimaires permanents, la mobilité est revendiquée comme un mode de vie qui permet d'affirmer des formes d'autonomie par rapport à la subordination et au salariat. Pour les salariés en groupement d'employeurs, le travail en entrepôt peut s'analyser comme un vecteur de petites ascensions sociales depuis les fractions fragilisées des classes populaires. La communication cherchera ainsi à relier l'usage des formes d'emploi non-standard aux propriétés sociales des travailleurs : quelles catégories de travailleurs peuvent se permettre de jouer le jeu du marché du travail ?

Atelier : Brouillage des statuts d'emploi (Session 3, salle F comme Flexibilité)

Tous dans le même bateau ? Deux générations de marins-pêcheurs hauturiers siciliens et tunisiens en Méditerranée

Gaëlle Troadec (Aix Marseille Université)

Résumé : Alors que de nombreuses études anthropologiques ont permis de mieux comprendre les logiques indigènes qui président aux savoirs des pêcheurs (Geistdorfer 2002; Reyes 2017), plus rares sont les études contemporaines de sociologie s'intéressant aux frontières entre les différents statuts d'emploi à la pêche (notons le travail de Clouette 2019), entre salariés et patrons-pêcheurs. Qu'est-ce qui sépare le travail d'un capitaine de pêche de celui d'un matelot ? Le temps de travail passé en mer excède les quarante jours consécutifs pour la pêche hauturière étudiée ici. Dès lors, la frontière entre vie privée et vie professionnelle n'a plus cours à bord, et celle entre patron et salarié se brouille. Comment se rejouent les rapports entre marins de différents statuts ? Et comment comprendre ces rapports à l'aune des trajectoires professionnelles et migratoires ? L'intérêt d'une telle perspective repose sur le caractère profondément original de la stratification de l'emploi à la pêche. Une pénurie de main-d'œuvre caractérise en effet désormais la plupart des secteurs de la pêche en Europe, qui s'appuient sur des générations émergentes de marins-pêcheurs d'origine nord et ouest africaine. Ceux-ci occupent majoritairement les postes de travail subordonnés. Je propose ici une observation attentive aux processus de racialisation, à l'instar de celles menées par Nicolas Jounin, et questionne les frontières pertinentes pour comprendre les clivages entre marins à bord. Pour ce faire, j'ai réalisé dans le cadre de ma thèse en cours une ethnographie dans une ville moyennement dense de Sicile dédiée à la pêche hauturière, en tenant compte du fait que les rapports de force prennent corps dans des "espaces sociaux localisés" (Laferté 2014). J'y ai mené un terrain ethnographique de six mois, grâce auquel j'ai réalisé une série d'entretiens avec des marins, des armateurs et des grossistes. J'ai surtout profité de cette enquête sur le temps long pour réaliser des observations quotidiennes de diverses scènes sociales. Ville italienne où l'on rencontre la plus forte proportion d'immigrés tunisiens rapportée à la population totale, mon terrain d'enquête est un formidable observatoire des frontières entretenues dans le monde de la pêche professionnelle entre population autochone et immigrée. Ma communication permettra de montrer l'influence de cette frontière géographique proche sur les lignes de clivage qui font sens pour les acteurs dans leur travail.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 4, salle B comme Boundaries)

Recomposition des frontières de la recherche clinique en France : l'organisation hospitalière des essais précoces

Estelle Vallier (Sesstim / Institut Gustave Roussy), Sylvain Besle (Université Lyon 1 – EA4129 / Centre Léon Bérard)

Résumé : La recherche clinique a connu de nombreuses régulations de ses frontières, notamment avec le soin (Löwy, 2002). En France, depuis une dizaine d'années, une partie de l'activité de recherche est réorganisée au sein des hôpitaux autour des essais dits « précoces » qui reconfigurent la division classique en trois phases de recherche. Dans le domaine de la cancérologie particulièrement, l'arrivée d'innovations comme les thérapies ciblées ou les immunothérapies accentue la possibilité d'un bénéfice thérapeutique dès les premières phases de recherche – les phases précoces – qui d'ordinaire étaient limitées à l'évaluation de la tolérance et la toxicité des nouvelles molécules. Cette réorganisation de l'activité scientifique a des retombées sur les frontières organisationnelles au sein des hôpitaux, entre recherche et soin, mais aussi entre phases de recherche clinique. Des équipes ou des unités dédiées aux « phase précoce » sont ainsi apparues, directement inspirées d'organisations existantes en Amérique Nord. Cette communication entend mettre en lumière ces recompositions organisationnelles en étudiant la création des unités de phase précoce dans un contexte d'internationalisation de la recherche clinique vecteur de bonnes pratiques d'organisation. En France, elles découlent directement du recours à des instruments gestionnaires comme le benchmarking de centres américains dont l'organisation est jugée idéale (Dujarier, 2006). Ces techniques tendent alors à produire un isomorphisme institutionnel (DiMaggio & Powell, 1983) au sein duquel les hôpitaux adoptent progressivement des organisations similaires, soutenu par une politique publique de labellisation (Hauray, 2019). Néanmoins, l'implémentation des bonnes pratiques n'est pas totale et de nombreuses différences d'organisation subsistent entre les hôpitaux et donnent à voir un travail d'appropriation entre adoption et résistance à la standardisation (Boussard et al., 2015). Cette communication entend ainsi mettre en exergue le mouvement simultané d'homogénéisation organisationnelle dans un contexte d'internationalisation des pratiques de recherche, et d'appropriation basée sur les pratiques locales d'organisation du soin propres à chaque hôpital. Ce travail fait suite à plusieurs projets de recherche sur les essais précoces menés depuis 2010. Il mobilise une étude de terrain en cours de réalisation depuis 2019 : 36 entretiens ont été réalisés avec des médecins-chercheur.e.s, des assistant.e.s de recherche clinique, des infirmier.e.s, des cadres de santé et des secrétaires médicales. Des observations de réunions d'équipe et des colloques dédiés aux phases précoces ont également été réalisés.

Atelier : Santé au travail et métiers de santé (Session 3, salle H comme Health)

La construction des savoirs intégrés dans le suivi pénal des mineurs. Une histoire d'interdisciplinarité

Cédric Verbeck (IREIS/Centre Max Weber)

Résumé : Nous souhaitons, dans cette communication, rendre compte d'une recherche réalisée sur « le travail éducatif contraint en milieu ouvert dans la prise en charge pénale des mineurs. Regards croisés France-Québec. Des professionnalités aux gouvernementalités ». En partant des pratiques professionnelles des éducateurs.trices qui prennent en charge des mineurs ou des jeunes majeurs suivis par la Justice, nous avons exploré différentes frontières professionnelles. « Le milieu ouvert » désigne ainsi l'ensemble des structures censées gérer la coordination des acteurs gravitant autour des mineurs et de leurs familles pour tenter de garantir une certaine « continuité des parcours » (Jamet, 2016) des jeunes qui peuvent être suivis par plusieurs éducateurs, organisations ou institutions. En se basant sur des données recueillies à travers des accompagnements de professionnels et une série d'entretiens, cette communication interrogera les modes opératoires possibles de construction des « savoirs intégrés » (Vinck, 2000) mis en place autour des jeunes suivis afin de les accompagner à ne plus commettre d'actes délictueux. Il est apparu que les pratiques observées sont autant de réponses apportées par les professionnels pour intégrer des oppositions paradigmatiques fortes comme « éduquer et contraindre » ou « responsabiliser et contrôler ». La singularité des « manières de faire » permet ainsi de définir les différentes juridictions professionnelles (Abbott, 1988). Dans ce contexte, fortement marqué par les frontières professionnelles opposant secteur public et secteur associatif, travailleurs sociaux et magistrats, la complexité des situations des mineurs sous main de justice ne se laisse pas enfermer dans des disciplines, des métiers ou des organisations de travail. Pour développer notre propos, la proposition prendra plus particulièrement appui sur les relations professionnelles du couple « éducateurs.trices/juges des enfants ». Nous verrons dans un premier temps les caractéristiques du travail éducatif en milieu ouvert et la manière dont les frontières se construisent entre les professionnels amenant chaque acteur à baliser son champ d'intervention. Nous verrons ensuite comment les professionnels vont tenter d'ajuster les différentes frontières professionnelles. Les propositions faites aux magistrats sont rarement faites sans plusieurs échanges, formels ou informels, entre l'éducateur et le juge afin de renforcer le caractère juridique des mesures auprès des jeunes. Enfin nous aborderons la question des capacités des professionnels (Zimmermann, 2014) du milieu ouvert à construire des « savoirs intégrés » dans un contexte de multiplications des intervenants sociaux et de fragmentation du travail. Abbott, A. D. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press. Jamet, L. (2016). *Le parcours des jeunes à l'épreuve de l'éclatement des temporalités*. Les Cahiers Dynamiques, 67(1), 58. <https://doi.org/10.3917/lcd.067.0058> Vinck, D. (2000). *Pratiques de l'interdisciplinarité: Mutations des sciences, de l'industrie et de l'enseignement*. Presses Univ. de Grenoble. Zimmermann, B. (2014). *Ce que travailler veut dire: Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 3, salle S comme Social)

Les frontières temporelles du salariat. Quelles articulations avec le hors-travail ?

Valerya Viera Giraldo (Lise-Cnam)

Résumé : Cette communication se propose de discuter les frontières temporelles du salariat, à partir de l'analyse de l'espace des temporalités de travail construit à l'issue d'une analyse géométrique des données de l'enquête Parlons Travail. Cette analyse prend place dans une recherche doctorale en sociologie sur le travail d'articulation entre les sphères de la vie et elle a permis d'aborder les temporalités sociales dans leur complexité. L'enquête mobilisée a recueilli les propos de plus de 160 000 salariés des secteurs publics et privés sur plus d'une vingtaine de thématiques ayant trait au travail. Ainsi sur la base d'une sélection de variables temporelles nous avons construit un espace graphique (avec une analyse de correspondances multiples) qui permet de lire les différentes configurations temporelles de travail salarié et laisse voir en miroir le temps disponible pour le hors-travail. Ces configurations permettent d'identifier des situations temporelles de travail qui varient en fonction de l'intensité horaire de travail effectuée et la marge de manœuvre temporelle. Puis, pour caractériser au mieux la qualité de ces temporalités de travail et leur vécu un ensemble de variables illustratives ont été utilisés, dont des variables relatives à la santé des travailleurs. Dans le cadre de cette communication nous souhaiterons mettre l'accent sur l'approche des temporalités de travail par le prisme de la santé pour signifier ainsi la porosité des dites frontières temporelles de travail.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 4, salle T comme Temporalités)

De l'assoce au mammoth : la logique instituante de l'association sacrifiée sur l'autel de la modernisation

Delphine Vincenot (Université Paris 7)

Résumé : Le phénomène associatif français, aux objets éclectiques, est unifié par ses obligations statutaires, régies par la loi du 1er juillet 1901. Depuis quelques décennies, les organisations de ce tiers-secteur sont tendanciellement sollicitées pour opérer une professionnalisation. Cette transformation n'est pas sans heurts et nombre d'organisations vivent des processus critiques chroniques. Cette communication présente une analyse de la crise de modernisation d'une association de coopération internationale, menée selon une démarche clinique de la monographie, alliant observation participante de trois années et récits de vie professionnels. Nous montrons que les modifications fonctionnelles imposées dans le cadre de la modernisation de l'association génèrent un vécu collectif de crise (Uhalde) apparemment disproportionné. L'identification d'un processus critique, indiquant des significations partagées perturbées, oriente la recherche vers une exploration d'ordre institutionnel. La loi 1901 relative au droit d'association, comprise comme cadre structurant le phénomène associatif français, révèle une logique instituante. Nous démontrons que celle-ci se compose d'un triple axiome institutionnel : solidarité, démocratie et économie non lucrative. Cet axiome fait office de loi énonçant l'idéal et les interdits. La logique instituante, celle qui prévaut lors de la création de l'association, est inscrite dans ses statuts et s'incarne symboliquement dans son organisation à partir de ces trois conceptions. Les pratiques se présentent comme une incarnation du compromis collectif le plus souvent inconscient reliant le travail d'organisation quotidien et la norme idéalisée. Notre étude montre que la crise s'enclenche lorsque ces trois dimensions instituantes sont perturbées simultanément. La modification du fonctionnement de la structure dans un souci d'efficacité gestionnaire omet la dimension symbolique des pratiques et a pour effet de cliver les dimensions institutionnelles et organisationnelles. Elle met à jour les compromis consentis par le collectif pour rendre supportable les tensions entre idéal et réalité. L'imaginaire collectif (Giust-Desprairies), scénario en partie inconscient de soutènement de l'identité groupale, se dévoile comme un leurre lorsque les dénis sur lesquels il s'est nécessairement constitué deviennent apparents. L'imaginaire assujetti aux faits transforme une association. Le rêve de départ devient catastrophe et mort de l'idéal initial, porteuse cependant de créations ultérieures si l'imaginaire paralysé des acteurs de l'organisation est réactivé par une élaboration à même de replacer du symbolique là où le clivage s'installe.

Atelier : Métiers et travail du social (Session 3, salle S comme Social)

Marchés digitaux, mondes virtuels et économies translocales : le petit capitalisme émotionnel des chinoises migrantes à Taiwan

Beatrice Zani (Sciences Po Lyon /Tubingen University)

Résumé : A travers une ethnographie multi-située (Marcus 1995) et 'virtuelle' (Hine 2015), des observations in situ et 141 entretiens biographiques, ma contribution interroge le lien entre migration, subalternité, entrepreneuriat, émotions et mondes digitaux. En me basant sur le cas des activités économiques et commerciales partiellement digitalisées produites par les migrantes chinoises à Taiwan, je discuterai la construction sociale (Granovetter 1994 ; Callon 2002) et émotionnelle (Illouz 2007, 2018) de nouveaux marchés digitaux translocaux par les femmes en migration, où les différents spatialités, temporalités, réseaux sociaux et émotions de leurs pluri-mobilités sont connectés. A Taiwan, les migrantes chinoises contestent une condition de mise à distance sociale et de marginalisation sur les marchés du travail en explorant de nouveaux marchés physiques et numériques. Naviguant entre consommation locale et production globale, à travers l'application en ligne WeChat, elles développent des économies translocales, de réseau et partiellement digitalisées. En mobilisant des réseaux sociaux de migrants en Chine et à Taiwan, elles commercialisent une pluralité de biens : du lait en poudre, des médicaments, des pattes de poulet, des épices, de la lingerie traversent et transgressent les frontières. Ces "marchandises contestées" circulent sur des routes peu visibles, physiques et digitalisées, entre la Chine et Taiwan. Faisant l'objet de restrictions et d'interdictions d'import-export, des marchés sont contestés (Steiner 2005) par ces pratiques commerciales. Eludant les impôts, l'application en ligne WeChat permet le transfert d'argent invisible sur des routes peu visibles et faiblement légitimes où des trafiquants, des compagnies de transport, des guides touristiques interagissent en ligne pour organiser les processus d'import-export. Quand l'ordre social et économique local est inégalitaire et hiérarchisé, l'exploration de nouveaux marchés globaux et digitalisés devient pour les migrantes une stratégie pour "prendre place" sur de nouveaux marchés, où elles négocient un emploi, rédefinisent des formes de travail nouvelles et gagnent un revenu. Si les marchandises commercialisées répondent à une structure de l'offre et de la demande spécifique des marchés locaux, elles sont également "émotionnellement construites" (Illouz 2018) à partir de répertoires d'émotions positives et négatives, telles que la mélancolie, la nostalgie, l'ambition et l'aspiration. L'hypothèse principale que je développerai dans ma communication est la suivante : les Chinoises migrantes faiblement qualifiées produisent un "petit capitalisme émotionnel" (Zani 2020). Sur et à travers les plateformes digitales, travail numérique et émotions se juxtaposent dans le développement d'économies translocales, pour prendre place dans des nouveaux marchés globaux. Les interactions, les relations professionnelles, le travail digital, les échanges émotionnels sur les applications en ligne, ainsi que la circulation de biens sur des circuits économiques physiques et numériques tracent des nouvelles géographies digitales, commerciales et émotionnelles qui connectent des espaces, des territoires, des personnes, des émotions et des marchés multi-situés. A partir de l'étude des activités entrepreneuriales et du e-commerce des migrantes chinoises placée dans une condition de vulnérabilité sociale et économique à Taiwan, je discuterai les reconfigurations contemporaines du travail et des situations d'emploi à la frontière entre le matériel et le numérique, le social et l'émotionnel. Cela montre un embrigadement nouveau entre économies, plateformes digitales, migration, subalternité et émotions.

Atelier : Espace-temps du travail (Session 5, salle T comme Temporalités)

Restructuration des branches professionnelles et d'industrie en France : quelle place pour les « mondes de production » ?

Samuel Zarka (Conservatoire National des Arts et Métiers)

Résumé : La « loi Travail » du 8 août 2016 et les « ordonnances Macron » en 2017 ont engagé en France un mouvement de restructuration des branches professionnelles et d'industrie. En souhaitant diviser leur nombre par trois, le législateur a visé à asseoir la représentativité des branches nouvellement constituées. Ainsi, en consolidant ces nouvelles branches, la dynamique impulsée entretient un rapport ambigu avec un ordonnancement des normes, faisant primer l'entreprise dans la fixation du droit du travail. De la même façon, alors que des discussions sont engagées touchant la pérennité du mécanisme d'extension des conventions collectives, la fusion des branches semble donner une légitimité nouvelle à la négociation collective à ce niveau. Notre approche de ces évolutions liera la dynamique des relations professionnelles à celle de « mondes de production » déterminés. Ainsi, nous nous demanderons si le déplacement des frontières des branches actuellement à l'œuvre n'est pas susceptible de recomposer des périmètres productifs actualisés, reconduisant, par hypothèse, la logique qui a présidé à la première génération de branches professionnelles et d'industrie dans les années 1930 à 1950. Ce questionnement passera par l'analyse du secteur d'activité que nous avons étudié dans notre thèse : la production cinématographique, audiovisuelle et leurs dérivés. Au regard du matériel d'archives et d'entretiens dont nous disposons sur ces activités, mais aussi d'un matériau d'entretiens inédit, nous proposerons un regard sur les fusions en cours, concernant l'audiovisuel et le film d'animation, mais aussi sur les résistances à ces fusions, notamment dans le cinéma. Ainsi, nous pourrions montrer la manière dont des logiques d'industrie peuvent favoriser la fusion de certains périmètres d'activité, aboutissant dans la redéfinition de mondes de production préexistants. Ou à l'inverse, nous montrerons la résistance des organisations représentatives aux fusions en cours, notamment de la part d'employeurs refusant de voir vaciller certains équilibres de pouvoir sédimentés de longue date. Ce faisant, nous évaluerons la mesure dans laquelle certains accords, signés au niveau des branches dans la foulée des évolutions institutionnelles récentes, concourent au brouillage des frontières conventionnelles que peut suggérer en première approche le mouvement de restructuration. Enfin, notre regard sur ces activités spécifiques nous permettra de proposer une ouverture comparative sur d'autres branches d'activité.

Atelier : Métiers et travail artistiques (Session 2, salle A comme Arts)

Frontières de métier et collaboration interprofessionnelle. Une enquête ethnographique en maisons de retraite en Allemagne

Isabelle Zinn (UNIL)

Résumé : Dans le cadre d'une enquête ethnographique sur l'accompagnement de la vieillesse dans deux maisons de retraite à Francfort (Allemagne), je m'intéresse au travail des professionnel·les des métiers considérés comme « périphériques » qui, bien que faisant partie intégrante de ces institutions, ont jusqu'à présent été largement ignorés par la communauté scientifique. Il s'agit notamment des personnes actives dans les activités socioculturelles, des coiffeurs ou coiffeuses, du personnel de restauration et d'entretien ainsi que des bénévoles. Une réforme du système de soins visant à améliorer la prise en charge des personnes dépendantes, notamment des personnes âgées, en proposant un service plus « personnalisé » a été mise en œuvre en 2017. A titre d'exemple, la réforme implique le recrutement d'un plus grand nombre de « travailleur·res sociaux » (« care support workers » / « Betreuungskräfte ») pour prendre soin des personnes âgées. Dans ma présentation, je me concentrerai principalement sur la négociation des frontières professionnelles au sein des maisons de retraite, en particulier entre le personnel soignant et ces « travailleur·res sociaux ». Dans le cadre de mon travail de terrain, j'ai pu observer le travail des professionnel·les ainsi que mener des entretiens afin de mieux saisir la dynamique de collaboration entre les professionnel·les. La délégation de compétences que j'ai pu identifier conduit à des frontières floues entre les corps de métiers, brouillant notamment le découpage entre travail « relationnel » et travail « technique ». La division sociale et ce brouillage des frontières conduisent potentiellement à de nouvelles formes de hiérarchies professionnelles pouvant impacter la professionnalisation des groupes professionnels, voire amorcer la création de « nouvelles » professions.

Atelier : Frontières des groupes professionnels (Session 1, salle B comme Boundaries)

Les JIST 2021 en ligne – mode d’emploi

En raison de la pandémie de COVID-19, nous avons dû repousser les JIST 2020 à 2021 et, malgré nos espoirs, il a finalement été impossible d’organiser la manifestation en présentiel.

Le colloque se tient donc sur Zoom, avec un **lien unique d’accès** aux séances plénières, aux tables rondes et aux ateliers.

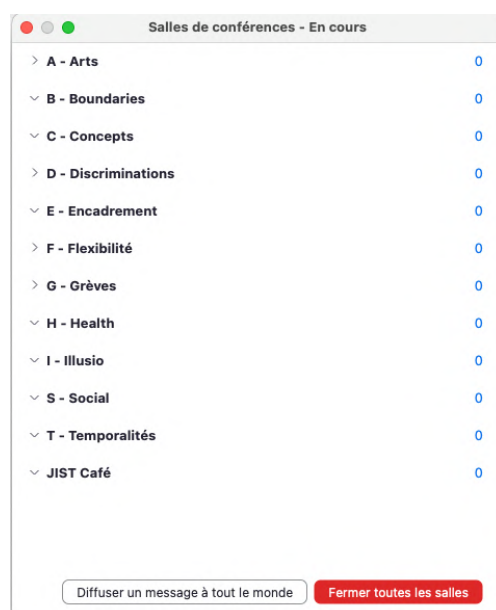
Pour accéder à l’espace Zoom des JIST : voir dans les mails d’information du congrès

Pour accéder aux soirées cinéma du 10 et 11 novembre : voir dans les mails d’information du congrès

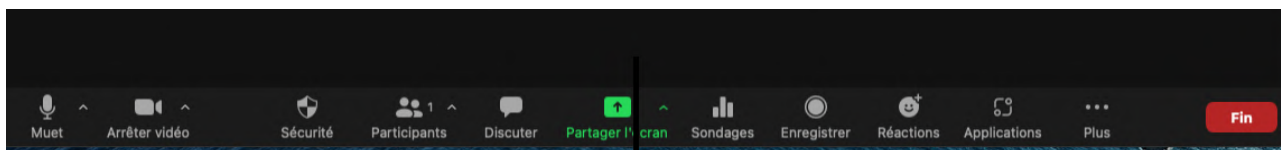
Une fois dans la salle principale des JIST, vous pourriez assister aux séances plénières en direct.

A partir du programme, vous pouvez identifier à l’avance les séances d’ateliers auxquelles vous souhaitez assister.

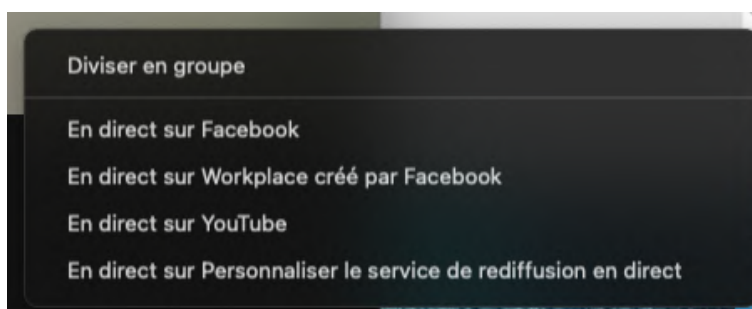
Chaque atelier comporte 4 ou 5 séances de 2 heures, avec environ 5 communications chacune. Chaque atelier est associé à une lettre, qui permettra de retrouver la bonne salle au début de chaque séance (cf ci-dessous).



Pour accéder aux ateliers depuis la salle Zoom principale des JIST, il suffit de cliquer sur l'onglet « plus » dans le menu en bas de la page d'accueil (cf ci-dessous).



Puis sur « diviser un groupe » (cf ci-dessous).



La liste des salles des différents ateliers s'affichera. Il convient alors de cliquer sur la salle correspondant à l'atelier auquel l'on souhaite participer. À tout moment, il est possible de changer de salle / atelier, voire de rejoindre le Café virtuel des JIST pour voir qui s'y trouve.

Une fois dans la salle des ateliers, les intervenant·e·s auront la possibilité partager leurs écrans à tour de rôle, pour projeter des slides ou autres supports visuels.

Au début de chaque séance, les participant·e·s désignent un·e président·e de séance, chargé·e de veiller au respect des temps de parole et d'assurer l'animation des débats.

La durée de chaque communication devrait être de 15-20 minutes max, de manière à laisser un peu de temps aux débats.

Attention, dès le début de la séance suivante, les ateliers seront automatiquement fermés et tout le monde renvoyé vers la salle Zoom principale. Il n'est donc pas possible de « déborder » l'horaire prévu, quel que soit l'intérêt des discussions en cours.

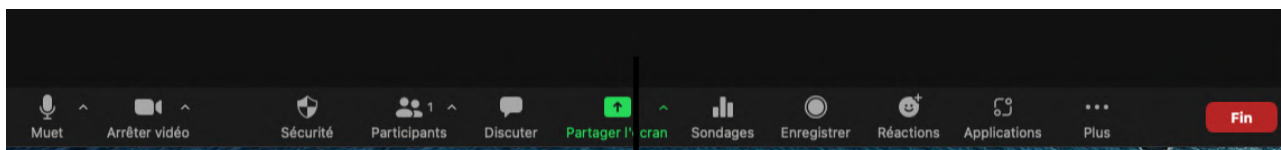
Nous vous souhaitons d'excellentes JIST 2021 !

En cas de problème technique, veuillez contacter par téléphone ou mail (Jist2020@unil.ch).

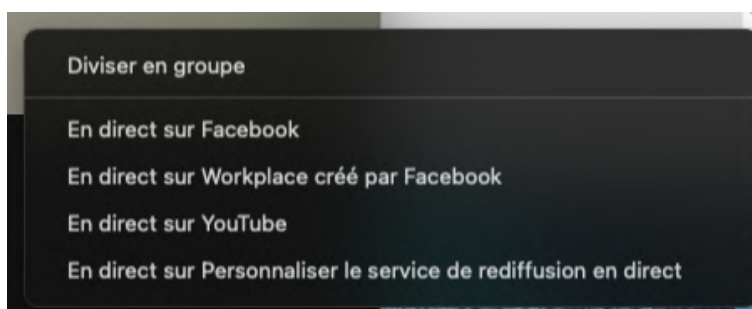
Pour retrouver les informations sur le congrès en ligne : <https://wp.unil.ch/jist2020/>

Retrouvez également l'actualité des JIST 2021 sur notre compte Twitter : [@jist2021](https://twitter.com/jist2021)

Pour accéder aux ateliers depuis la salle Zoom principale des JIST, il suffit de cliquer sur l'onglet « plus » dans le menu en bas de la page d'accueil (cf ci-dessous).



Puis sur « diviser un groupe » (cf ci-dessous).



La liste des salles des différents ateliers s'affichera. Il convient alors de cliquer sur la salle correspondant à l'atelier auquel l'on souhaite participer. À tout moment, il est possible de changer de salle / atelier, voire de rejoindre le Café virtuel des JIST pour voir qui s'y trouve.

Une fois dans la salle des ateliers, les intervenant·e·s auront la possibilité partager leurs écrans à tour de rôle, pour projeter des slides ou autres supports visuels.

Au début de chaque séance, les participant·e·s désignent un·e président·e de séance, chargé·e de veiller au respect des temps de parole et d'assurer l'animation des débats.

La durée de chaque communication devrait être de 15-20 minutes max, de manière à laisser un peu de temps aux débats.

Attention, dès le début de la séance suivante, les ateliers seront automatiquement fermés et tout le monde renvoyé vers la salle Zoom principale. Il n'est donc pas possible de « déborder » l'horaire prévu, quel que soit l'intérêt des discussions en cours.

Nous vous souhaitons d'excellentes JIST 2021 !

En cas de problème technique, veuillez contacter par téléphone ou mail (Jist2020@unil.ch).

Pour retrouver les informations sur le congrès en ligne : <https://wp.unil.ch/jist2020/>

Retrouvez également l'actualité des JIST 2021 sur notre compte Twitter : [@jist2021](https://twitter.com/jist2021)

Index des noms

A

Alfandari François	6
Amenna Yacine	7
Anaik Pian	8
Araújo Filho Tarcísio	92
Articulation Des Temps Sociaux Rt48	136
Aufrère Laura	225
Azaïs Christian	9

B

Balland Ludivine	10, 62
Balzani Bernard	11
Bardelli Pierre	12
Barraud De Lagerie Pauline	13
Bataille Pierre	14
Belbezier Mylène	16
Belkacem Rachid	190
Ben Kacem Montaha	17, 18
Benaziz Bachir	19
Benbelli Sana	20
Benelli Natalie	131
Bennour Lotfi	21
Bense Ferreira Alves Celia	22
Benvegna Carlotta	23
Benz Pierre	24
Bernard Sophie	26
Bertrand Réau	57
Besle Sylvain	236
Bette Barthélémy	27
Biaggi Chloé	28
Bigi Maelezig	41
Bisignano Mara	29
Blanchard Soline	30
Bolzman Claudio	143
Bonanno Anaïs	31
Boni-Le Goff Isabel	32, 115
Bonnard Claire	33
Bonnefon Hugues	34
Bonnet Estelle	35, 36, 76
Bonnet Thomas	74
Borges Vera	37
Boullier Camille	38
Bouquin Stephen	39
Braud Rosane	40, 151
Breton Eléonor	41
Brodersen Meike	42, 43, 159
Brugière Fabien	44
Buscatto Marie	45
Bustreel Anne	54
Butin Alexandre	46
Bédard Samuel	15
Béraud Mathieu	25, 120
Béthoux Élodie	78

C

Calderon Jose	47
Cangia Flavia	63
Cardoso Auréline	48
Carelli Rodrigo	128
Casals Balaguer Marta	49
Casse Robin	14, 50
Catlla Michel	51
Caudron Alice	52
Celerier Sylvie	53, 54
Chappe Vincent-Arnaud	55
Charpenel Marion	68
Chevallier Thomas	56
Chimienti Milena	143
Christe Carole	50
Christophe Guibert	57
Claret Hugo	58
Clouet Hadrien	59
Cordier Marine	137
Coutant Hadrien	60
Cristofalo Paula	91
Cunha Liliana	219

D

Dain Antoine	61
Dasoki Nora	143
David Marie	62
Davoine Eric	63
Del Mar Maira Vidal María	64, 65
Delmas Corinne	66
Demailly Lise	67
Demonteil Marion	68
Denis Jean-Michel	69
Deruelle Farah	123
Desaleux David	35, 76
Desfontaines Hélène	70
Devetter François-Xavier	79
Dheilly Cyril	71
Di Paola Vanessa	75
Didry Claude	94
Dieuaide Patrick	72
Dif-Pradalier Maël	73
Drais Eric	74
Drouet Jeanne	35, 76
Dupray Arnaud	75
Dupré Michèle	76, 77
Dupuy Camille	78, 220
Dussuet Annie	79, 147

E

El Bhiri Zouhir	132
El Kaissouni Jaouad	80
Epiney Elise	30
Epiphane Dominique	75

F

Farcy-Callon Léo	81
Ferguson Yann	82
Filiot Jean-Paul	76
Flandin Simon	221
Flecher Marion	84
Fleuriet Sébastien	85
Förner Elsa	86
Fèvre Marick	83

G

Gaborieau David	87
García-López Jorge	88
Gardes Cyrine	89
Garnoussi Nadia	86
Gasquet-Blanchard Clélia	91
Gassert Edine	90
Gauthier Jacques-Antoine	140
Gelly Maud	91
Genin Emilie	156
Georges Isabel	92
Georgitsopoulos Kyriakos	188
Gillet Anne	93
Giordano Denis	94
Gobbé Christophe	95
Godefroy Joseph	96
Gonnet Aurélie	97
Gorbach Denys	98
Goussard Lucie	99
Gousset Cyriac	100
Gracetta Sandrino	101
Granier François	102
Gregorcic Mirjana	103
Greppi Spartaco	131
Grilo Pierre	104
Gris Christelle	105
Gros Julien	13
Guarin Andres	143
Guenot Marion	106
Guichard Eduardo	143
Guillaud Etienne	107
Guillaume Cécile	108, 109
Gulfi Alida	110
Gérard Rimbart	57

H

Hatzipetrou-Andronikou Reguina	68
Haute Tristan	111
Henky Mathilde	112
Higélé Jean-Pascal	25
Hocquet Mathieu	113

I

Idjouadiene Sabrina	114
Insarauto Valeria	115
Intesse Adélaïde	116
Izedaren Fayçal	118

J

Jacquemart Alban	68
------------------	----

Jacquot Lionel	119, 120
Jalette Patrice	78
Jan Arthur	121, 122
Jarty Julie	123
Jeanpierre Laurent	117
Jory Hervé	124
Joubert Lucas	125
Jourdain Anne	126, 127

K

Kamal Mellakh	161
Kesselman Donna	128
Kim Jiyoung	129
Krill Mathilde	130
Kuehni Morgane	30, 131

L

Labari Brahim	132
Lacaille Martine	133
Lafuente Sara	159
Lahieyte Lilian	134
Lallement Michel	101
Landour Julie	135
Langeard Chloé	137, 150
Lanna Flaviene	138
Lapeyre Nathalie	139
Laroche Mélanie	156
Le Feuvre Nicky	115, 140
Le Gagneur Marianne	141
Le Gauyer Thiphaine	142
Le Goff Jean-Marie	143
Le Mancq Fanny	144
Le Tieg Lucie	145
Lecomte-Ménahès Gabrielle	146
Ledoux Clémence	79, 147
Lepori Angelica	73
Liot Françoise	150
Loison-Leruste Marie	151
Lopez Calle Pablo	47
Louis Wilsot	152
Louvion Alexis	153
Léon Marie-Virginie	148, 149
Lépinard Eléonore	115

M

Machut Antoine	154
Malarmey Hélène	155
Mallard Grégoire	115
Marchadour Guénolé	156
Marry Catherine	68
Martin-Donati Clémence	157
Martinelli Aris	158
Martinez Esteban	159
Matus Murielle	160
Mayaud Isabelle	117
Mazari Zora	36
Menoux Thibaut	162
Mercier Delphine	163
Misset Séverine	164
Mocquin Alban	165

Mokhtari Naima	166
Molina Yvette	167
Monchatre Sylvie	168
Mondon-Navazo Mathilde	169
Montanari Fabrizio	198
Moro Angelo	170, 171
Moullet Stéphanie	75
Moussa Diallo Abdoulaye	172

N

Naulin Sidonie	127, 173
Ngoubeng Léna	174
Nikoghosyan Nuné	175

O

Olivier Alice	176
Ouhaddi Ahmed	177

P

Panyukina Ekaterina	178
Pasetti Quentin	179
Paul Filiod Jean	180
Pereira Besteiro Bastien	181
Perez Louis-Gabriel	182
Pernod-Lemattre Martine	54
Perrenoud Marc	14, 184
Perriard Valérie	110
Perrier Gwenaëlle	185
Perseil Sonny	186
Petit Sébastien	187
Petraki Georgia	188
Pichonnaz David	232
Piedagnel Clémence	189
Pigeron-Piroth Isabelle	190
Pigounides Vassily	191
Piret Cécile	192
Pizarro Sebastián	193
Poizat Germain	221
Ponge Remy	194
Poulard Frédéric	195
Provansal Mathilde	196
Pudal Romain	197
Pérez Sepúlveda Sebastián	183

R

Razzoli Damiano	198
Reitz Maude	30
Ridel Déborah	200
Riesco-Sanz Alberto	201
Rinaldini Matteo	170
Rolle Valérie	202, 203
Rosenman Gabriel	204
Rossier Amélie	110
Rossier Thierry	24, 140
Roussel Mélanie	205
Rémy Edwige	199

S

Salamero Emilie	144
Salane Fanny	207
Salignat Melvin	208
Salman Scarlett	209, 210
Sautier Marie	212
Saïah Sofia	206
Schlegel Vianney	213
Schoenberger François	214
Sebastian Carbonell Juan	215
Sedel Julie	216
Serino Marco	217
Sigalo Santos Luc	13, 218
Silva Daniel	219
Simha Jules	220
Sitte De Longueval Oriane	221
Sofia Acosta Alvarado Ana	225
Sorignet Pierre-Emmanuel	222, 223
Sposito-Tourier Maylis	224
Srncic Cynthia	225
Stefanopoulos Christos	226
Streckeisen Peter	131
Sánchez-Mira Núria	211

T

Talbot Louie	227
Tashtish Sima	63
Tcholakova Albena	228
Thoemmes Jens	229
Tiffon Guillaume	99
Tighanimine Mariame	230
Tocqueville Mélanie	231
Toffel Kevin	232
Tonneau Jean-Philippe	233
Tranchant Lucas	234
Tremblay Diane-Gabrielle	93
Troadec Gaëlle	235

V

Vallier Estelle	236
Vandewattyne Jean	44
Veloso Luisa	37
Verbeck Cédric	76, 237
Verley Elise	35, 36
Viera Giraldo Valerya	238
Villers Guillaume	120
Vincenot Delphine	239
Vincent Fanny	62

W

Weller Jean-Marc	55
Wernli Boris	140

Z

Zani Beatrice	241
Zarka Samuel	242
Zinn Isabelle	243
Zurbuchen Antonin	131