

**Association internationale des sociologues de langue française
Colloque inter congrès – Université de Mons, 23-25 mai 2022.**

Appel à communications du CR25 Sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme

**Emotions, épreuves, morale : une nouvelle cartographie
pour l'analyse des relations professionnelles ?**

La thématique générale du congrès de l'AISLF en 2020 était celle de la société morale. Selon l'argumentaire avancé, cette « configuration morale » toucherait la société dans son ensemble, et marquerait l'acteur social, devenu individu, dans tous les registres de sa vie sociale. Elle concernerait donc le travail, les rapports que l'acteur entretiendrait avec lui et ceux qui en font un enjeu au sein des relations professionnelles. Au point de se demander, comme nous l'avons fait dans l'appel propre au CR25 en 2020, si ces dernières sont également affaire de morale. La réponse à cette question n'est pas si évidente qu'il n'y paraît. D'un côté, comme nous l'écrivions lors du lancement de cet appel, on peut être surpris par cette prise de conscience récente. Sans remonter aux pères fondateurs pour qui les faits sociaux ont toujours eu « *une structure normative et morale* » (Pharo, 2006), les sociologues du travail ont le plus souvent considéré que la division sociale du travail comportait également une dimension morale – au sens où les principes de différenciation et d'évaluation qu'elle intègre s'appuient également sur des critères de légitimité et de respectabilité. Et parmi eux-elles, les sociologues des relations professionnelles s'intéressent de longue date aux valeurs et aux dimensions normatives que les acteurs, individuels et collectifs, accordent à leur travail et qui modèlent leurs rapports respectifs. Mais d'un autre côté, la transformation du travail et des régimes d'emploi semble avoir bouleversé en profondeur la nature et le contenu de ces enjeux normatifs. De fait, l'expérience au/du travail, et les revendications sociales qui lui sont liées, n'empruntent-elles pas davantage aujourd'hui au registre moral et ne s'expriment-elles pas sur un mode singulier, ne serait-ce que parce que les nouvelles formes de travail donnent une importance accrue au rapport subjectif à ce dernier ?

Les termes utilisés par les sociologues pour décrire et analyser l'ensemble de ces mutations, qui prennent la forme de catégories et d'indicateurs plus ou moins objectivables, n'en sont-ils pas l'écho ? Bonheur, satisfaction, bien-être au travail, qualité de l'emploi, responsabilité sociale *versus bullshit jobs* (Graeber, 2018), souffrance, mépris social, discriminations, injustices, précarité existentielle... sans compter la place accordée désormais aux émotions dans l'analyse du travail et de ses relations (NRT, 2015).

Le mouvement des Gilets Jaunes qui a défrayé la chronique (politique mais aussi économique et sociale) en France en 2018-19 n'a-t-il pas été un révélateur d'un tel déplacement ? Une partie des analyses qui l'ont concerné ont justifié leur changement de registre par l'inadaptation des vieilles grilles d'interprétation et des théories générales sur le social, privilégiant une lecture quasi existentielle de ce mouvement, à partir des « épreuves de la vie » de ses protagonistes, de leur subjectivité du vécu, etc. (Rosanvallon, 2021). Au point d'en appeler à de nouveaux modes opératoires avec des analyses qui sachent reconnaître les émotions, les sentiments derrière les expériences sociales, qu'elles soient individuelles ou collectives. Les objections à ce type de propositions sont légions et concernent autant leur volet scientifique que méthodologique - en particulier la critique exercée à l'égard de la pertinence des constructions statistiques : « *La vraie vie des Français n'est pas dans les théories générales ou les moyennes statistiques* » (Rosanvallon, p. 9), leur originalité (dans leur prétention à prendre en compte des phénomènes auparavant délaissés par les sociologues) mais aussi dans leur ambition à allier règle scientifique et règle morale, que la nouveauté des catégories utilisées (celles de mépris, de reconnaissance, etc.).

Malgré tout, quelle place et quel statut accorder à ces dispositions affectives, émotionnelles et morales dans l'analyse des relations professionnelles ? Et que peut-on en dire ? Doit-on les considérer, au sens webérien, comme des déclinaisons qui orientent l'action et les interactions ? Se hissent-elles au rang de phénomènes à part entière qu'il conviendrait « simplement » de décrire ? Voire à celui de catégories analytiques qui prendraient place à côté – ou en remplacement – des catégories canoniques utilisées pour analyser les relations professionnelles ? S'intègrent-elles dans des analyses qui s'intéressent à des formes d'emploi et d'activité spécifiques, au sein desquelles la part émotionnelle aurait une certaine importance par exemple, comme les activités de service et de relations avec le public (Hochschild, 2017) et donnent-elles lieu éventuellement à une lecture genrée des relations professionnelles ? Ou deviennent-elles des marqueurs relativement généraux des relations de travail contemporaines ? Et de quoi sont-elles le signe ? D'un gain, au sens où ces dispositions et leur reconnaissance viendraient enrichir les relations de travail et leurs acteurs ? D'une perte, au sens où elles traduiraient les difficultés rencontrées par ces derniers à donner un débouché organisationnel et politique à leurs mécontentements ? Voire d'une absence, celle de l'identité de classe des catégories populaires, auxquelles se rattachent par exemple les participant.e.s au mouvement des Gilets Jaunes en France, qui se réfugierait dans les « passions tristes », celles de la colère et de la violence ? C'est à toutes ces questions que le présent appel à communication est consacré.

1. Discours et représentations

Les évolutions décrites ci-dessus se retrouvent-elles dans les paroles, discours, écrits qui orientent les positions, actions et revendications des acteurs des relations professionnelles, qu'ils soient traditionnels (syndicats, patronats, États) ou émergents (collectifs plus ou moins auto-organisés de travailleur.e.s indépendant.e.s ou non, groupes d'expression réunis autour d'un appel relayé par les réseaux sociaux ou autour d'un hashtag du type #balance ta startup) ? En tiennent-ils compte pour construire ou modifier les schémas et les paradigmes à partir desquels ils produisent leurs visions du monde social et leurs guides d'action ? Cette configuration morale est-elle réellement nouvelle alors que la critique sociale s'est toujours accompagnée d'une remise en cause normative, plus ou moins forte et étendue, du système (économique, politique, social) en place ?

Dans le prolongement, comment ces mutations, qui accordent désormais une place aux dispositions affectives, émotionnelles et morales sont-elles traduites par les observateurs et les analystes ? Forment-elles des éléments à partir desquels ils se représentent l'espace des relations professionnelles, ses acteurs, ses actions et ses enjeux ? Piochent-ils dans ce « référentiel subjectif et moral » pour forger leurs catégories d'analyse, et celui-ci modifie-t-il leur posture analytique ainsi que leurs propres partis-pris normatifs ?

2. Quelles régulations des normes ?

En 2019 l'OIT a fêté ses 100 ans, qu'en est-il des normes qui encadrent le travail ? Assiste-t-on à un affaiblissement, à un renforcement ou à un déplacement des enjeux normatifs qui pèsent sur la régulation du travail et de l'emploi, au niveau national comme international ? Quelle place est accordée aux indicateurs non-monétaires du travail, et en particulier à sa valeur sociale, dans les différentes instances de régulation, dans l'entreprise et au-delà ? Comment les acteurs se saisissent-ils de ces catégories de « qualité de l'emploi » et de « travail décent » promues par les instances internationales alors que l'économie de plateforme (« ubérisation » et autre « airbnbisation »...) semble partout gagner du terrain, avec son cortège d'emplois à basse rémunération, refusant la salarisation du travail et multipliant les travailleur.e.s pauvres ? Quels objectifs en termes de politiques publiques, de rôle des États et quelles stratégies d'action collective pour le mouvement syndical et les autres organisations de travailleur.e.s non syndiqué.e.s ?

Alors que l'entreprise comme ensemble intégré se délite de plus en plus (brouillage des frontières physiques et juridiques, multiplication des pôles de pouvoir et des liens de subordination), le syndicalisme, dans plusieurs pays du Nord, se voit de plus en plus confiné dans l'espace de

l'entreprise (décentralisation de la négociation collective). Avec quels effets pour les salarié.e.s externalisé.e.s ? Dans d'autres pays, du Sud notamment, le syndicalisme tend au contraire à se développer à l'extérieur des entreprises en privilégiant la syndicalisation de branche. Autres latitudes, autres stratégies dans le cadre d'une division internationale du travail pourtant globalisée et... amoral ?

3. Valeurs et possibilités de l'action collective

Les inégalités au travail semblent de plus en plus appréhendées sous l'angle de l'injustice et de l'offense morale (Dubet, 2006). Lorsqu'elles donnent lieu à des modalités d'action, celles-ci prennent tendanciellement la forme de résistances individuelles et/ou de luttes pour l'accès aux droits et contre les discriminations. Cette dimension morale qui entoure l'expression des mécontentements et des revendications cache-t-elle la difficulté de l'action collective ou devient-elle de l'un de ses objets ? Explique-t-elle sa fragmentation ?

De fait, quelle place reste-t-il pour les mobilisations collectives alors que le monde du travail semble de plus en plus fragmenté ? Autour de quelles valeurs de solidarité ? Et de quel horizon d'émancipation collective alors que l'espace des relations professionnelles tend par ailleurs à se dépolitiser ? Un mouvement comme celui des « Gilets Jaunes » en France s'est construit et développé, y compris dans la durée, à l'écart des organisations représentatives traditionnelles. Celles-ci se coupent-elles paradoxalement du monde du travail ? Qu'en est-il dans d'autres pays anciennement ou nouvellement industrialisés, au Nord comme au Sud ?

Bibliographie

- Dubet, F., (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil.
 Graeber, D. (2018), *Bullshit jobs. A Theory*, Simon and Schuster.
 Hochschild, A. R., (2017), *Le prix des sentiments*, La Découverte.
Nouvelle revue du Travail (2015), « Emotions au travail. Travail des émotions », sous la direction de Fortino, S, Jeantet, A., Tcholakova, A., 6/2015.
 Pharo, P., (2006), « Qu'est-ce que la sociologie morale ? », *Revue du MAUSS*, n°28, p. 414-426.
 Rosanvallon, P., (2021), *Les épreuves de la vie*, Seuil.

Correspondants :

Jean-Michel Denis
 Jean-michel.denis@wanadoo.fr
 Jean Vandewattyne
 Jean.vandewattyne@umons.ac.be

La date limite de dépôt des propositions de communication est le **31 janvier 2022**. Un retour sera fait aux communicant.e.s au plus tard le **14 février 2022**. Les textes définitifs sont à envoyer pour le **19 avril 2022**. L'objectif étant de constituer un dossier pour la revue *SociologieS*, ces textes ne doivent pas dépasser 50 000 signes, espaces compris. Les règles éditoriales à respecter sont d'ailleurs celles de *SociologieS* : <https://journals.openedition.org/sociologies/289>

Toutes les précisions concernant le colloque et son organisation peuvent être obtenues par mail à l'adresse suivante : aislfc25@umons.ac.be

Les frais d'inscription sont de 50 € pour une journée et de 120 € pour les trois journées. Un tarif préférentiel est possible sur demande pour les doctorant.e.s non financé.e.s et les docteur.e.s sans poste. La participation est gratuite pour les étudiant.e.s.

Comité organisateur

Bruno Bauraind (Université de Mons), Jean-Michel Denis (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Isil Erdinc (Université libre de Bruxelles), Douglas Sepulchre (Université libre de Bruxelles), Jean Vandewattyne (Université de Mons)

Comité scientifique (composition provisoire)

Nicola Cianferoni (Secrétariat d'Etat à l'économie (Suisse) et Université de Genève), Martine D'Amours (Université de Laval), Vincent de Gaulejac (Réseau International de Sociologie Clinique), Baptiste Giraud (Aix-Marseille Université), Cécile Guillaume (University of Surrey), Michel Lallement (Centre National des Arts et Métiers), Evelyne Léonard (UCLouvain), Cédric Lomba (CNRS-Université Paris 8 Saint-Denis), Aris Martinelli (Haute école de gestion Arc (Ch), Esteban Martinez (Université Libre de Bruxelles), Arnaud Mias (Université Paris Dauphine-PSL), François Pichault (Université de Liège), Cem Ozatalay (Université Galatasaray), Frédéric Rey (Centre National des Arts et Métiers), Youssef Sadik (Université Mohammed V de Rabat), Bouchra Sidi Hida (Centre d'études et de recherche en Sciences sociales-Rabat), Sid Ahmed SOUSSI (Université du Québec à Montréal), Agnès Vandevælde-Rougale (Université de Paris), Catherine Vincent (Institut de Recherches Economiques et Sociales)