

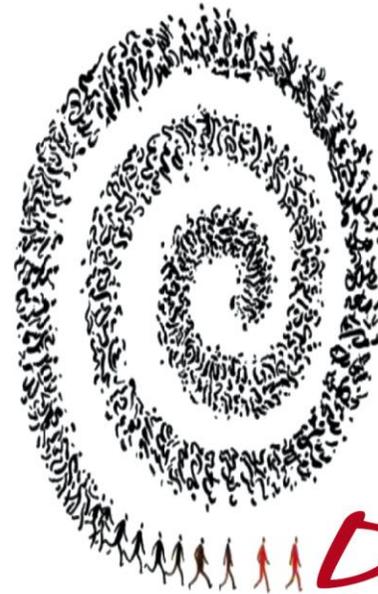
DySoLab

Laboratoire des dynamiques sociales

Argumentaire :

Ce cycle de conférences présente les dynamiques sociales de la santé au travail en l'envisageant à partir de différentes dimensions : l'organisation du travail, les nouvelles formes de management, les politiques publiques, les logiques professionnelles, les différences genrées, etc. A partir d'enquêtes sociologiques variées, qui nous conduiront entre autres auprès de cadres, de managers, de professionnels de la culture et du care, de diplomates, de décideurs politiques, nous aborderons tant le mal-être et la déshumanisation que la passion et l'épanouissement au travail en évaluant leurs conséquences sur la santé des travailleurs. Nous interrogerons également les conditions dans lesquelles la santé au travail peut constituer un enjeu plus général de santé publique. Ce cycle de conférences articule deux voies de recherches fécondes du laboratoire DySoLab, la sociologie du travail et la sociologie de la santé tout en rencontrant également nos intérêts pour le genre, les inégalités et la modernité.

Contacts : François Féliu (francois.feliu@univ-rouen.fr) ; Camille Dupuy (camille.dupuy@univ-rouen.fr) ; Frédéric Neyrat (frederic.neyrat@univ-rouen.fr)



DySoLab

Laboratoire des dynamiques sociales

dysolab@univ-rouen.fr

02 35 14 71 23

Cycles de Conférences Dynamiques sociales contemporaines

Santé au travail

Janvier – Juin 2018

De 14h à 16h

F 207 (Freinet 2^e étage)

Lundi 12 février

Danièle LINHART, (CRESPPA, U. Paris Ouest-Nanterre et CNRS)

« La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale »

Résumé : De Taylor au management moderne, la logique reste la même et conduit à organiser une disqualification des métiers, de la professionnalité, de l'expérience qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants. Le travail moderne précarise subjectivement les salariés, qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité. En rapprochant Taylor des managers modernes, on questionne cette idéologie qui prend de plus en plus de place dans la réalité du travail telle qu'elle se dégage à travers ses propres enquêtes et celles des spécialistes en sciences sociales du travail.

Lundi 19 février

Régine BERCOT (CRESPPA, U. Paris 8 Vincennes Saint-Denis)

« Le genre du mal être au travail »

Résumé : L'absence de travaux sur le triangle « travail, santé, genre », nous conduit à poser la question : comment tenir compte du genre lorsqu'on s'intéresse à la question de la santé au travail ? La réflexion s'appuiera sur une partie des recherches présentées par les chercheur.e.s travaillant sur les questions de genre et le travail lors d'un séminaire annuel en 2015. Ces contributions ont été publiées dans un livre *Le genre du mal être au travail*, sous la direction de R.Bercot, éd. Octarès, collection le travail en débat, 2015.



Lundi 26 mars

Emmanuel HENRY, (IRISSO, U. Paris Dauphine)

« Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail »

Résumé : N'est-il pas surprenant que l'activité économique soit la cause de milliers de malades et de morts et que personne n'en parle ? Quels mécanismes aboutissent à cette occultation ? Cette présentation analyse la façon dont s'élaborent, en silence, les politiques de santé au travail en France et montre en quoi les instruments et les dispositifs de gestion des risques professionnels sont aujourd'hui conçus par et pour des experts, ce qui rend leur appropriation par les représentants salariaux et par les citoyens très difficile. Devenus invisibles par méconnaissance, voire par production volontaire d'ignorance scientifique par les industriels, ces risques disparaissent purement et simplement des radars officiels, et c'est l'inaction publique qui l'emporte.

Lundi 9 avril

Marc LORIOL (IDHES, U. Paris 1 et CNRS)

« L'engagement et la passion au travail »

Résumé : Loin de n'être que l'improbable rencontre d'une vocation personnelle intrinsèque et d'un univers professionnel donné, la passion et le plaisir au travail sont des constructions conjointes complexes, objet de conflits d'intérêt et de choix d'organisation. La passion au travail, étudié à partir d'enquêtes sur les métiers du care, de la culture et de la diplomatie, suppose une autonomie collective réelle et des institutions fortes et légitimes pour tous. Or le monde du travail contemporain, qui individualise les parcours et les identités, délie et met en concurrence les travailleurs, ne favorise pas la construction de repères et de valeurs partagés et conduit à des injonctions paradoxales possiblement source de souffrance au travail.

