



Extrait du SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

<http://sudedulor.lautre.net/spip/spip.php?article785>

# Colloque universitaire et syndical organisé par SUD Education : la place des rapports hiérarchiques dans la souffrance au travail

Date de mise en ligne : lundi 2 avril 2012

Date de parution : 25 octobre 2012

- Agenda -

---

SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

---

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



**Affiche**

**dépliant**

**Ateliers**

Attention, nombre de places limitées. Pour s'inscrire nous contacter (demande de congé pour formation syndicale à déposer un mois à l'avance au moins).

## Objectifs du colloque :

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

## Argument :

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

## Axes de l'appel :

1. **La qualité du travail, un objet de conflit ?** Dans des structures hiérarchisées, les « règles de métier » portées par les travailleurs subordonnés, et visant à réaliser un travail de la meilleure qualité possible, et les « règles de

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

2. **Les dispositifs d'évaluation** : (més)usages d'une technologie managériale de contrôle Non sans lien avec l'axe précédent, la question de l'évaluation est centrale depuis quelques années, y compris dans les organismes publics. Mais qu'évaluent exactement les responsables hiérarchiques exactement ? Le travail de leurs subordonnés ? Le respect des objectifs fixés pour chacun à son poste ? La conformité des comportements effectifs aux attentes normatives de l'organisation ? Quels sont alors les outils mobilisés pour réaliser ce(s) travail d'évaluation ? Comment travailleurs subordonnés et responsables hiérarchiques se confrontent-ils à ces instruments (à leurs aspects symboliques et matériels) ? Débouche-t-on parfois sur des usages originaux mettant en question les justifications et les objectifs de l'évaluation ?
3. **(Il)légitimité des rapports de subordination et (nouvelles) formes d'adhésion au travail** Les rapports de subordination dans les organisations hiérarchisées sont inscrits au fondement de la division du travail actuelle. Ils connaissent des formes de légitimité diverses (allant de la désobéissance à la servitude volontaire), notamment selon les périodes historiques et selon les parties de l'espace social considérées (l'obéissance du militaire professionnel est-elle comparable à celle de l'infirmière ?). Quelles formes peuvent prendre cette légitimité, y compris lorsqu'elle se défait sous l'influence de facteurs internes ou externes à l'organisation ? Peut-on établir des liens entre cette (il)légitimité des rapports de subordination et les formes d'adhésion au travail ? Quelle place y prennent les formes de soutien descendant ? Inversement, l'acte de punir, prérogative traditionnelle du pouvoir du responsable hiérarchique, s'est-il transformé, notamment dans le cadre de la mise en oeuvre du « nouveau management public » ?
4. **Quelles alternatives ?** Des formes d'organisation et de production alternatives aux systèmes bureaucratiques dominants existent ou ont pu exister, essayant de fonctionner sur des fondements davantage coopératifs : « planification démocratique », « autogestion », quelles furent ces propositions, voire ces expériences, en France ou à l'étranger ? Jusqu'où ont-elles constitué des apports positifs pour celles et ceux qui les ont mises en oeuvre ? Quelles en ont été les limites ? Quels dépassements appellent-elles ?

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