

## Appel à Contribution pour le dossier n°4 de *RessourSES* : « Travail et bonheur »

### Résumé

Les relations qui unissent bonheur et travail dans les sociétés salariales prennent des formes variées sur lesquelles de nombreuses disciplines peuvent fournir un éclairage. Avec ce quatrième dossier, la revue *RessourSES* souhaite enrichir la connaissance du lien entre ces deux phénomènes en analysant la diversité de leurs relations et en objectivant la richesse des phénomènes sociaux qui contribuent à en construire la forme.

### Argumentaire

Si le « bonheur commun » et la « poursuite du bonheur » ont pu être consacrés dès le XVIII<sup>ème</sup> siècle comme « but de la société » et comme « droit inaliénable de l'individu » dans des textes juridiques fondamentaux (la Constitution française du 24 juin 1793 et la Déclaration d'indépendance américaine du 4 juillet 1776), force est de reconnaître que l'attention des grandes institutions mondiales à la question du bonheur est bien plus récente. Ainsi, ce n'est que depuis 2012 que l'ONU publie un rapport mondial sur le bonheur des populations (Helliwell, Layard, Sachs, 2012) et qu'elle considère la recherche du bonheur comme un « objectif fondamental de l'être humain » (Résolution A/RES/66/281). Si cette évolution doit certainement beaucoup aux impasses liées au modèle de croissance des sociétés modernes contemporaines, elle ne peut être déliée des transformations axiologiques qui concernent les populations des pays développés. Dans ces sociétés, la valeur accordée au bonheur irrigue en effet très largement les relations sociales contemporaines : une nécessaire « quête du bonheur » semble s'y imposer, ce qui invite à se questionner tout à la fois sur les leviers permettant d'y accéder et sur l'usage social du bonheur en discours.

Vingt ans après la publication pionnière de Christian Baudelot et Michel Gollac (2003), nous souhaitons donc poser à nouveau la question des relations entre « travail » et « bonheur ». En effet, si le travail peut contribuer au bonheur des individus en satisfaisant, par la production des richesses dont il est à l'origine, certains de leurs besoins et en leur permettant de se transformer eux-mêmes tout en transformant la nature (Marx, 1867), on sait aussi que la mise en exercice à des fins productives du corps et de l'esprit peut s'avérer particulièrement douloureuse et, *in fine*, malheureuse (Villermé, 1840). En fait, la relation entre bonheur et travail peut prendre des formes plurielles. Cette pluralité tient, entre autres, à la diversité du cadre (juridique, physique, moral, etc.) dans lequel le travail s'exerce, à la manière dont il est organisé et à la valorisation (économique et symbolique) dont il fait l'objet. Mais, au-delà des conditions mêmes dans lesquelles s'exerce le travail, l'effet qu'il procure à celui qui le réalise ne peut être détaché de la trajectoire socio-biographique et des événements particuliers qu'il a connus, ainsi que des structures sociales dans lesquelles il est inséré.

Partant du fait que le « travail » et le « bonheur » constituent ainsi des produits sociaux aux formes objectives et symboliques historiquement et socialement variables, tout l'enjeu de ce dossier serait d'explorer la diversité des liens qui les unissent en essayant d'objectiver, dans le même temps, la diversité des phénomènes sociaux qui contribuent à donner forme à cette articulation. Afin d'alimenter la production de connaissances sur ces relations, nous proposons trois axes de réflexion au sein desquels les contributions pourront s'inscrire.

## **Axe 1. Penser le travail : une activité forcément malheureuse ?**

Un premier axe de réflexion visera à mettre en évidence les phénomènes qui concourent à la construction sociale du travail comme une activité constituant une antithèse du bonheur.

Dans cette optique, la focale pourrait être placée sur le discours véhiculé (implicitement ou explicitement) par les théories économiques au sujet de la relation entre bonheur et travail. L'hypothèse centrale de la théorie standard est de considérer en effet le travail comme une forme de renoncement au loisir, lui-même source d'utilité : l'individu renoncerait ainsi au temps libre tant que l'utilité marginale provenant de la consommation permise par le revenu tiré du travail est supérieure à l'utilité marginale qu'il retire du loisir. Partant, le travail en tant que tel ne semble pas source d'utilité ou de désutilité : il y aurait neutralité du travail (Cayatte, 1989, p. 130). En même temps, certains travaux ont fait l'hypothèse qu'en cas d'asymétrie d'information, le salarié pouvait être incité à « tirer au flanc » (Shapiro, Stiglitz, 1984), ce qui invite à concevoir le travail comme une source de désutilité. Dans ce cadre, si des contributions mettant en lumière les évolutions des débats entre économistes quant à la manière d'envisager l'activité de travail (source de désutilité / neutre / source d'utilité) seraient bienvenues, nous attendons aussi des propositions apportant un éclairage empirique sur la pertinence de chacune de ces hypothèses. Cet axe pourrait aussi conduire les contributeurs et contributrices à questionner l'effet joué par le cadre institutionnel des sociétés salariales. Comme on le sait, le salariat est indissociable d'un rapport de subordination entre le salarié et son employeur dont l'impact sur le bonheur individuel mérite d'être analysé. Dans une perspective socio-historique, il serait pertinent de dégager la manière dont des acteurs clés des relations professionnelles, et notamment les dirigeants d'entreprises et les organisations syndicales, ont pu penser ou affirmer cette relation sur le temps long de l'histoire du salariat. Une autre voie pourrait consister à mener une analyse comparée de l'expérience vécue et ressentie, par des travailleurs aux statuts différents (salariés, indépendants, fonctionnaires, bénévoles) d'activités productives similaires. Est-on ainsi forcément plus heureux lorsque l'on travaille pour soi que pour autrui ?

Cet axe pourrait aussi accueillir des analyses « de terrain » visant à saisir les effets de situations de travail affectant ou mettant en danger l'intégrité physique des travailleurs (Askénazy, 2006) sur les représentations du lien entre travail et bonheur. Le présupposé commun d'un lien mécanique entre souffrance physique et aversion au travail peut aisément être battu en brèche. On sait en effet que, dans le cadre de certaines activités professionnelles, les individus mettent leur corps à rude épreuve et qu'ils trouvent pourtant du plaisir à leur travail (Héas et Zanna, 2015). C'est le cas par exemple des professionnels de la boxe (Wacquant, 1989) ou de la danse (Faure, 2000 ; Sorignet, 2010), mais aussi des pompiers (Douesnard et Saint Arnaud, 2011). On sait également que les artistes de cirque apprennent, au fur et à mesure de leur formation, à banaliser les risques imposés à leur corps, ce qui est source de satisfaction dans la mesure où c'est par cet apprentissage qu'ils ou elles deviennent de véritables professionnels (Legendre, 2016). Quels sont les mécanismes sociaux qui expliquent que la souffrance vécue au travail puisse ainsi s'articuler au bonheur, voire en être la cause ? Et, comment expliquer que certains métiers objectivement risqués (cascadeur) puissent être source de bonheur pour ceux qui les réalisent alors que d'autres tout aussi dangereux (travailleur du nucléaire) puissent être vécus très différemment ? De même, nous serions intéressés par des contributions cherchant à analyser les effets que les situations de déstabilisation psychologique liées au travail (harcèlement, dépression, burn-out) (Omnès et Pitti, 2009) exercent sur le rapport que les individus ont au travail : dans quelle mesure contribuent-elles à la construction d'une aversion à celui-ci ?

## **Axe 2. Le travail, source de bonheur : à quelles conditions ?**

Un deuxième axe de réflexion sera consacré à l'objectivation des conditions dans lesquelles le travail peut être source de bonheur pour celles et ceux qui l'exercent.

À l'évidence, les conditions dans lesquelles se réalise l'activité productive sont essentielles. L'appréciation de leur qualité étant indissociable de l'existence de critères appropriés, on pourra

s'interroger sur la pertinence et les limites des indicateurs actuellement mobilisés pour rendre compte de la qualité de l'emploi. En mettant en rapport ces indicateurs et ceux utilisés à l'échelle à internationale pour mesurer le bonheur, on pourra aussi se demander s'il existe une relation claire et univoque entre la qualité de l'emploi moyen dont peut bénéficier une population et son bonheur. De manière plus « localisée », des contributions visant à voir comment les modalités d'organisation du travail ou du temps de travail influencent le bonheur des salariés pourraient être proposées (Touraine, 1955 ; Friedman, 1956 ; Duval, 2000). Par ailleurs, dans la mesure où la rémunération des tâches est un des éléments qui interfère avec la valeur que leur accordent les individus, on pourra se demander comment son niveau ainsi que ses formes (primes, pourboires, salaire à la tâche, au rendement, etc.) agissent aussi sur la manière dont le travail est apprécié. En articulation avec la réflexion au cœur de l'axe 1, il nous semblerait opportun de s'intéresser aux situations professionnelles qui procurent une faible rémunération à celles ou ceux qui les occupent mais qui pourraient leur apporter néanmoins diverses formes de satisfaction (Farzin, 2009 ; Nirello et Prouteau, 2016).

Parmi les éléments qui permettent sans doute aux individus de tirer satisfaction de leur travail, il y a certainement le sentiment d'intégration que celui-ci est susceptible de procurer : si les individus prennent plaisir au travail, n'est-ce pas, en effet, parce qu'ils s'y sentent « à leur place » et qu'ils y trouvent un sentiment de reconnaissance ? Bien que l'activité professionnelle puisse être un support identitaire privilégié (Sainsaulieu, 1977), cela n'est pas le cas pour tous les travailleurs. Aussi, il y a certainement lieu d'interroger le lien entre le niveau d'intégration au sein de la structure de travail et la satisfaction qu'y trouvent les individus : si pour les moins intégrés, le travail n'a peut-être de sens que pour la contrepartie monétaire qu'il offre (Goldthorpe *et al.*, 1968)– et encore cela doit-il être questionné –, d'autres, mieux intégrés, y trouvent certainement des sources multiples de bonheur favorisant leur implication au travail. Analyser l'espace de travail en tant qu'espace de reconnaissance de soi, à travers la reconnaissance professionnelle (Faure, 2010), pour apporter un éclairage sur le lien entre bonheur et travail, nous semble pouvoir être fécond.

Si on peut supposer qu'une adéquation très forte des dispositions de l'individu (Lahire, 2005) aux tâches qu'il réalise dans le cadre de son activité professionnelle est favorable à l'émergence d'un sentiment de félicité au travail, il serait intéressant d'analyser finement comment se forge le plaisir à l'exercer. En adoptant un angle d'approche dynamique, on pourra ainsi s'interroger sur les conditions d'une trajectoire professionnelle heureuse. Dans cette perspective, l'entrée dans le métier constitue certainement un moment à privilégier pour questionner les ressorts (familiaux et scolaires) de la « vocation » (Pruvost et Roharik, 2011). On pourrait certainement se saisir aussi de ce moment particulier pour voir comment les conditions d'immersion premières dans la « réalité du métier » peuvent générer des vécus contrastés (sur le mode de la grâce et de l'enchantement ou, au contraire, de la profonde désillusion) et comment, au fil des années et selon les situations de travail, les critères de l'épanouissement au travail peuvent être amenés à évoluer. Au travers de l'analyse des particularités des trajectoires professionnelles, il serait certainement intéressant de revenir aussi sur le rôle spécifique du bonheur ou du malheur ressenti au travail pour comprendre les ruptures et bifurcations professionnelles (Denave, 2009 ; Negroni, 2009).

### **Axe 3. Les usages sociaux du « bonheur au travail »**

Un troisième axe de réflexion viserait à s'intéresser à la diversité des usages sociaux de la thématique du bonheur au travail.

Parmi les usages dont cette thématique fait l'objet, un des plus visibles aujourd'hui est certainement celui que donne à voir la rhétorique managériale. Un premier élément de réflexion consisterait donc à observer et à expliquer la diversité des formes et des enjeux de la mobilisation du bonheur dans les discours managériaux. Ainsi, outre une réflexion sur les modalités de la mise en scène du bonheur (slogans employés, images véhiculées), il nous semblerait intéressant d'opérer des comparaisons fines entre la manière dont le discours sur le bonheur au travail peut être mobilisé dans les organisations à but lucratif et dans celles qui exercent une fonction de service public afin d'en dégager les traits

communs et les éventuelles variations. Les contributions pourraient également tenter d'objectiver la diversité des logiques d'usage de la rhétorique du bonheur par les managers (logique d'« enrôlement » ? logique de « domestication » ? logique de « fidélisation » ?) et leur efficacité : les salariés sont-ils dupes ? Font-ils preuve d'une « attention oblique » (Hoggart, 1970) ? Ou adhèrent-ils pleinement à ces logiques ? Dans quelle mesure les modalités de la réception de ce discours sont-elles liées aux caractéristiques sociales dont disposent les individus ?

Si les managers peuvent faire usage de la rhétorique du bonheur au travail afin d'agir sur leurs subordonnés, l'usage de cette rhétorique ne leur est pas réservé : dans le cadre de leurs relations professionnelles, familiales ou amicales, les individus peuvent affirmer le bonheur qu'ils trouvent au travail en se disant « heureux de pouvoir se dépasser » ou « motivés par les défis » qu'on leur propose (Flocco, 2015, p. 141-144). D'autres peuvent l'affirmer en indiquant qu'ils trouvent au travail « une solidarité qu'on ne trouve pas ailleurs », que le travail est un lieu où ils peuvent « se consacrer pleinement aux autres », etc. Sur ce point, il y a lieu de questionner selon nous les formes légitimes de l'expression du bonheur au travail et de saisir leur origine. Sont-elles liées à l'activité professionnelle que réalisent les individus ? Au mode d'organisation du travail auquel ils sont confrontés ? Au type d'organisation productive dans lequel ils travaillent ?

Mais puisque le « bonheur au travail » s'exprime sur le mode du discours, un enjeu de cet axe serait aussi de cerner la nature et la diversité des stratégies auxquelles répond l'affirmation individuelle du bonheur au travail. Dans une société où le statut des individus est fortement lié à l'emploi qu'ils occupent et où l'injonction au travail est particulièrement marquée, une telle affirmation ne constitue-t-elle pas une stratégie de positionnement ou de distinction (Bourdieu, 1979) ? Au-delà de l'objectivation des jeux de placements et de déplacements sociaux que l'usage discursif du « bonheur au travail » permet, les contributeurs pourraient chercher aussi à rendre compte de ce que ces stratégies doivent aux formes des interactions dans lesquelles les discours sont exprimés. Dans quelle mesure les rapports statutaires dans lesquels se trouvent les inter-actants, les enjeux de leurs interactions et le cadre dans lequel elles se déploient affectent-ils les stratégies de mobilisation du discours sur le « bonheur au travail » ?

Au regard du contenu de cet appel, le dossier pourra accueillir des contributions venant d'horizons disciplinaires variés. Les coordinateurs ne sont fermés *a priori* à aucune méthodologie ni à aucun terrain, pour peu que la contribution proposée permette de répondre efficacement aux enjeux soulevés.

### **Références bibliographiques**

- Askénazy Philippe, 2006, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.
- Baudelot Christian, Gollac Michel, 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard ?
- Bourdieu Pierre, 1979, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- Cayatte Jean-Louis, 1989, *Economie du travail*, Paris, Dalloz.
- Chapoulie Jean-Michel, 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, n°1, p. 86-114.
- Denave Sophie, 2009, « 9. Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes », Dans Michel Grossetti (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, La Découverte, p. 168-175.
- Douesnard Jacinthe et Saint-Arnaud Louise, 2011, « Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre », *Travailler*, vol. 26, n°2, p. 35-53.
- Duval Guillaume, 2000, *L'entreprise efficace à l'heure de Swatch et McDonalds, la seconde vie du taylorisme*, Paris, La Découverte.
- Farzin Y. Hossein, 2015, « The effect of non-pecuniary motivations on labor supply » *The Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 49, n°4, p. 873-909.
- Faure Sylvia, 2000, *Apprendre par corps. Socio-anthropologie des techniques de danse*, Paris, La Dispute.

Faure Yann, 2010, « D'une périlleuse victoire à un triomphe sans gloire : la construction sociale du 'risque anesthésique' », dans Danièle Carricaburu, Michel Castra, Patrice Cohen (dir.), *Risque et pratiques médicales*, Rennes, Presses de l'EHESP, p. 19-33.

Flocco Gaëtan, 2015, *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Paris, Raisons d'agir.

Friedmann Georges, 1956, *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard.

Girault Jacques, 2006, *1936. Au devant du bonheur. Les Français et le Front populaire*, Paris, CIDE.

Goldthorpe John H. et al., 1968/1972, *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil.

Héas Stéphane, Zanna Omar, 2015, « L'exercice sportif : entre douleur et plaisir », *Revue des sciences sociales*, n°53, p. 110-116.

Helliwell John, Layard Richard and Sachs Jeffrey (eds.), 2012, *World happiness report. The Earth Institute*, Columbia University, New York, USA.

Hoggart Richard, 1970, *La Culture du pauvre. Étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Minuit, Le sens commun.

Lahire Bernard, 2005, *Portraits sociologiques : Dispositions et variations individuelles*, Paris, Armand Colin.

Legendre Florence, 2016, « Devenir artiste de cirque : l'apprentissage du risque », *Travail, genre et sociétés*, n°36, 2, p. 115-131.

Marx Karl, 2006 [1867], *Le capital : critique de l'économie politique. Livre premier, Le procès de production du capital*, Paris, PUF.

Negroni, Catherine. « 10. Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », dans Michel Grossetti (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. La Découverte, 2009, p. 176-183.

Nirello Laura et Prouteau Lionel, 2017, « Des salariés associatifs moins bien payés ? », *Travail et emploi*, n°148, p. 31-54.

Omnès Catherine et Pitti Laure (dir.), 2009, *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention. La France au regard des pays voisins*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Pawin Rémy, 2013, « La conversion au bonheur en France dans la seconde moitié au 20e siècle », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°118, 2, p. 171-184.

Pruvost Geneviève et Ionela Roharik, 2011, « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et Société*, vol. 35, n°3, p. 281-312.

Sainsaulieu Renaud, 1977, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Shapiro Carl and Stiglitz Joseph E., 1984, « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *The American Economic Review*, Vol. 74, n°3, Jun., p. 433-444

Pierre-Emmanuel Sorignet, 2010, *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris, La Découverte.

Touraine Alain, 1955, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Editions du CNRS.

Villermé Louis-René, 1840, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Jules Renouard et Cie.

Wacquant Loïc J. D., 1989, « Corps et âme », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 80, novembre. L'espace des sports-2. p. 33-67.

Whitaker, Celina, 2018, « Que nous apprend le « bonheur national brut » ? », *Revue Projet*, vol. 362, n° 1, p. 26-30.

### **Modalités de contribution**

Les notes d'intention, de 1000 à 2500 signes espaces compris, sont à adresser à l'équipe de rédaction à l'adresse suivante :

[ressources@proton.me](mailto:ressources@proton.me) en mettant en copie les deux rédacteurs en chef [frederique.giraud@u-paris.fr](mailto:frederique.giraud@u-paris.fr) et [yoann.francois.verger@gmail.com](mailto:yoann.francois.verger@gmail.com) et les coordinateurs du dossier : [asdecroes@gmail.com](mailto:asdecroes@gmail.com), [daviddescamps@hotmail.com](mailto:daviddescamps@hotmail.com) et [agathe.foudi@hotmail.fr](mailto:agathe.foudi@hotmail.fr) d'ici le **1<sup>er</sup> septembre 2024**.

Elles seront accompagnées d'un titre, d'une courte bibliographie et d'une brève notice individuelle.

Les articles issus des notes d'intention qui auront été acceptées seront à renvoyer pour le **15 novembre 2024**.

### **Coordination du dossier**

Anne-Sophie Decroes, professeure de SES

David Descamps, professeur de SES, docteur en sociologie, chercheur associé au CLERSÉ, Université de Lille

Agathe Foudi, professeure de SES, doctorante en sciences politiques au CERAPS, Université de Lille

### **Co-rédacteurs en chef de la revue RessourSES**

Frédérique Giraud, maîtresse de Conférences en sociologie, chercheuse associée au CERLIS, Université Paris Cité

Yoann Verger, professeur de SES, docteur en sciences économiques, académie d'Orléans-Tours