

Appel à communication du colloque

Risques et ressources du travail émotionnel : actualités, enjeux pour la prévention, perspectives théoriques et méthodologiques

Université Lyon 2 – 19 & 20 mai 2022

Argumentaire

Suivant un « tournant affectif » (Clough, Halley, 2007), qui s'opère depuis la fin du XXe siècle, les émotions se sont imposées comme objet de recherche dans les différentes disciplines qui composent les SHS. Celles qui étudient le travail reconnaissent le rôle essentiel que jouent les émotions, tant dans les dimensions managériales (par exemple : Boisart-Castelluccia, Van Hoorebeke, 2010 ; Chanlat, 2003 ; Schütz, 2012) qu'opérationnelles (entre autres : Bernard, 2009 ; Bonnet, 2020 ; Cahour, 2006 ; Caroly, 2015 ; Grosjean, 2001 ; Grosjean, Ribert-Van De Weerdt, 2010 ; Lhuillier, 2006). Le lien entre émotions et santé dans le travail est bien souligné (Fernandez et al, 2008), notamment par des disciplines et courants variés et complémentaires, comme l'ergonomie de langue française¹, la sociologie clinique du travail (Gaulejac, Hanique et Roche, 2007) et la clinique de l'activité (Clot, Lhuillier, 2010) ou encore la psychodynamique du travail (Dejours, 2011) et l'ergologie (Schwartz, 1997). S'intéresser aux émotions au travail, c'est donc s'intéresser conjointement à la manière dont ces émotions sont interprétées, verbalisées, mobilisées, régulées, transformées en actes, dans un mouvement transverse qui mobilise le travailleur dans sa subjectivité (Hanique, 2004) et affecte directement sa santé. Dans le domaine professionnel, les émotions figurent ainsi depuis quelques années aux premiers rangs des facteurs de risques psychosociaux (Gollac et al., 2011). Dans un contexte économique marqué par le développement des activités de service et de sollicitations croissantes sur cette thématique, les états affectifs des travailleurs sont reconnus autant comme facteurs de risques que de performance ou de régulation de situations difficiles.

La sociologie marque un intérêt croissant pour cette question. Elle l'aborde notamment par le prisme du travail émotionnel (Hochschild, 1983), particulièrement observable dans le cadre des métiers de la relation (c'est-à-dire en contact avec un public). Suivant ce paradigme, il s'agit essentiellement de considérer le travail que réalisent les professionnels sur leurs états affectifs pour les rendre conformes à de multiples injonctions, que celles-ci émanent de leur hiérarchie, de leur collectif de travail, de leur public ou encore des normes sociales et des *règles de sentiment*. Hochschild scinde ainsi le travail émotionnel en deux types. D'une part, le travail émotionnel (*emotional work*) renvoie à un travail d'ajustement ordinaire, habituel, réalisé par tout un chacun dans toutes les sphères sociales. D'autre part, le travail émotionnel

¹ En témoignent ainsi les communications récurrentes traitant de cet objet lors des congrès de la SELF (par exemple 2002, 2016).

est aussi un travail produit spécifiquement dans le cadre d'un emploi (*emotional labor*), dont l'archétype est le travail salarié dans le secteur des services. Dans la relation de travail auprès d'un public, ce travail émotionnel implique une marchandisation de ses émotions (Illouz, 2006), imposant notamment d'exprimer des états affectifs simulés et de réfréner sinon de cacher ses émotions ressenties². Cette dernière configuration, qui insiste sur l'aspect laborieux du travail, suggère très directement des liens entre émotions (contraintes ou contrôlées) et santé au travail. Toutefois, ces deux formes de travail ne sont pas exclusives l'une de l'autre, le travail émotionnel est toujours plus ou moins prescrit³. En effet, la contrainte est prégnante quand le travailleur loue ou vend sa capacité affective contre son gré à celui qui l'emploie. Cependant, les compétences émotionnelles mobilisées s'ancrent nécessairement dans un ordre social et culturel normalisé, voire une culture affective (Déchaux, 2015).

Le lien entre travail émotionnel et santé au travail est subtil. Il révèle la complexité de l'injonction au professionnalisme (Boussard, Demazière, Milburn, 2010). S'il n'est pas spécifiquement et clairement prescrit dans la fiche de poste, le travail émotionnel est pourtant un attendu systématique de la part des juges du travail. Son statut vague participe au trouble même de la notion de travail (Dujarier, 2021). Constitue-t-il alors ce que Marx nommait un *surtravail* (1971), à savoir un travail permettant une plus-value pour l'entreprise, mais apparaissant comme un travail gratuit ? Le travail émotionnel est variablement rémunéré mais rarement explicité ; sa valeur d'échange est relative car floue et donc difficile à estimer alors que pourtant sa valeur d'usage est patente. Preuve en est à travers sa normalisation en fonction des différents prescripteurs, l'exprimant sous la forme d'exigences émotionnelles diversifiées⁴. La hiérarchie, les collectifs de travail et les usagers ont ainsi des attentes fortes quant à la façon dont les émotions du professionnel doivent être exprimées, voire ressenties. Le travail émotionnel peut ainsi représenter une source de risque dès lors qu'il s'impose ou échappe au professionnel et que celui-ci tend vers la vulnérabilité ou la servitude (Jeantet, 2018). C'est à ce titre que les émotions sont généralement traitées en lien spécifique avec les risques psychosociaux (RPS). L'enjeu de santé s'affirme en effet d'autant plus lorsque le travailleur ne peut se départir de ses états affectifs, au risque sinon d'aliéner son activité et d'en éprouver les conséquences délétères. Pourtant, ce travail émotionnel ne se réduit pas

² Soares (2003), reprenant les résultats de recherche de Wharton et Erickson (1993), montre que le travail émotionnel peut se jouer selon trois registres : l'*intégration* quand il vise l'expression de l'amabilité, la *dissimulation* quand il repose sur la neutralité émotionnelle et enfin la *différenciation* quand il vise à exprimer l'hostilité en vue de provoquer la crainte chez l'autre.

³ On constate, chez Durkheim et Weber par exemple, que dès les fondations de la sociologie, la « question affective » est appréhendée comme un état antérieur à la rationalité, et nécessite ce faisant une socialisation.

⁴ Ainsi, les « compétences relationnelles et sociales » sont en passe de devenir la principale référence des entreprises en matière d'évaluation et de gestion des carrières de travailleurs et travailleuses, dont les comportements tendent à être rapportés à des stéréotypes naturalisants, célébrant des rapports sociaux de sexe inégalitaires (Galerand, Kergoat, 2013 ; Jonas, Séhili, 2007).

aux exigences émotionnelles imposées, ni ne concerne que les RPS : il affecte selon nous plus généralement les risques professionnels ne serait-ce que dans la perception et la considération des expositions ou des nuisances du travail. Plus encore, ce travail émotionnel peut aussi être considéré comme une ressource pour accomplir le travail et exprimer un pouvoir d'agir, vecteur de santé (Clot, 2010). La réalité du travail relève d'un mélange mouvant entre ces pôles.

Une recherche conduite à l'INRS et s'intéressant aux cultures organisationnelles de prévention en entreprise, notamment dans le secteur de l'aide à domicile, montre que le paramètre émotionnel dans la relation de service est une clé de lecture pertinente pour comprendre les pratiques de sécurité, les parcours professionnels et leurs possibles régulations dans un secteur très sinistré (Drais, Bonnet, 2020). Cette étude donne à voir comment les intervenantes à domicile procèdent parfois à une *contractualisation émotionnelle* avec leur bénéficiaire et l'agence employeuse en complément du contrat moral et psychologique mais aussi du contrat de travail et de prestation qui les lie. Cette contractualisation qui révèle l'intelligence émotionnelle mobilisée par les travailleuses apparaît comme un processus de négociation des injonctions au travail émotionnel (au niveau *labor* et *work*) et d'ajustement des règles de sentiment. En investissant dans le travail émotionnel, ces professionnelles peuvent définir des limites à leur engagement et ainsi s'aménager des marges de manœuvre dans un travail exigeant, notamment physiquement. Toutefois, cette stratégie peut aussi les exposer à une prise de risques importants (Bonnet, Drais, à paraître). Les ambivalences du travail émotionnel comme risque et comme ressource s'illustrent bien dans ce type de situation. On peut imaginer que c'est aussi le cas pour de nombreux autres métiers.

La manifestation scientifique proposée souhaite donc discuter du travail émotionnel comme risque et ressource pour la santé au travail, prolongeant ainsi des travaux antérieurs réalisés sous l'égide du GIS GESTES⁵. S'il s'agissait alors de reconnaître les concepts et la portée d'un cadrage théorique par les émotions pour saisir les risques, nous plaidons dès lors pour franchir une nouvelle étape en matière de santé et de sécurité au travail en affirmant la valeur du travail émotionnel pour la prévention des risques professionnels.

Au-delà des spécificités disciplinaires et des méthodologies déployées pour investiguer les émotions au travail, ce colloque interdisciplinaire se veut être l'occasion d'échanges et de

⁵ En ce sens, on peut penser au moins à deux manifestations scientifiques. D'une part, il y a eu en 2013 le colloque intitulé : « *Émotions et travail : quels apports sociologiques ? Portée heuristique et effets d'une approche du travail en termes d'émotions* », organisé par A. Jeantet (Bercot R., Jeantet A., Tcholakova A. (à paraître) *Emotions, travail et sciences sociales*, Toulouse, Octarès. D'autre part, le GIS a financé le colloque du 23 et 24 mars 2017 *Réinterroger la pertinence de la notion de risque pour aborder la santé au travail et le travail* organisé par le RJCTS.

débats entre chercheurs et professionnels de la prévention, sur les cadres théoriques et pratiques ordinairement utilisés pour saisir et valoriser le travail émotionnel.

Pour aborder la thématique des ambivalences du travail émotionnel dans la compréhension des risques professionnels, nous proposons différents axes qui ne sont ni exhaustifs ni exclusifs les uns des autres. La proposition repose sur une volonté de traiter la thématique de la manifestation scientifique de façon multiscale, en abordant à la fois une perspective théorique de l'objet, en questionnant par la suite les rapports pratiques et en soulevant les enjeux méthodologiques.

Axe 1. Le travail émotionnel, un moyen de dépasser les exigences émotionnelles comme facteur de risques ?

S'il est avéré que les exigences émotionnelles de la tâche peuvent avoir un effet sur la santé du travailleur et de la travailleuse en lien avec du stress ou une charge mentale, est-ce que les émotions au travail et les risques associés se limitent à cela ? Cet axe propose d'interroger comment la dimension émotionnelle de l'activité ou du travail permet d'appréhender plus généralement la question des risques et de la santé. Il s'agit de discuter de la portée du concept de travail émotionnel qui invite à décroiser les facteurs de risques psychosociaux⁶ et plus largement ; à la condition, comme nous l'avons vu, d'explicitier la forme du travail émotionnel (*work* et/ou *labor*) mise en exergue.

La thématique du travail émotionnel (au sens de *labor*) est souvent mobilisée pour comprendre comment les émotions sont l'objet d'une normalisation au travail (notamment sexuée, (cf. Bercot, 2014)) et peuvent produire des troubles psychosociaux (Gollac et al., Op cit). Le travail émotionnel est soumis à des règles de sentiments qui sont produites par une multiplicité d'attentes sociales. C'est un attendu et quand il s'exprime « mal » du point de vue de l'une ou l'autre des parties prenantes, il détonne et fait « mal ». Il constitue à ce titre un facteur de risques. Pour autant la catégorisation des exigences émotionnelles comme facteurs de RPS est-elle suffisante pour rendre compte du travail émotionnel ? Il nous semble qu'un travail émotionnel est associé à tous les facteurs de risques psychosociaux proposés en France⁷, puisque travailler c'est mettre en œuvre son corps et sa subjectivité (Schwartz, Echternacht, 2009 ; Souffrance et Travail, 2011) dans une activité productive qui peut abîmer ou sublimer. Plus encore, il nous semble que tous les risques professionnels mettent en cause un travail émotionnel. En effet, au-delà des risques rencontrés, les émotions peuvent devenir

⁶ Sur une critique de la notion de risques psychosociaux, on peut se référer à différentes lectures, notamment des numéros spéciaux de revues (Lhuillier et al, 2010 ; Saint-Dizier de Almeida, Valléry, 2017).

⁷ Le collège d'expertise sur les risques psychosociaux susmentionné distingue 6 facteurs de risque dont (1) l'intensité du travail et le temps de travail, (2) les exigences émotionnelles, (3) l'autonomie, (4) les rapports sociaux au travail, (5) les conflits de valeurs et (6) l'insécurité de la situation de travail.

des *épreuves* – éventuellement de réalité, voire existentielles (Boltanski, 2009, p. 156) – que le sujet interprète et met en mots/maux en fonction de son histoire, de ses représentations, de ses dispositions.

Dix ans après la parution en France du rapport du collège d'expertise sur les risques psychosociaux, il apparaît utile de faire le point sur cette classification à la lumière des travaux récents sur les émotions.

Nous pensons donc que la compréhension des risques professionnels par le prisme émotionnel ne doit pas se limiter à l'approche des risques psychosociaux. Au contraire, l'analyse des émotions nous semble favoriser plus largement une approche psychosociale des risques en général. Par exemple, le cas de la peur associée à certains risques est important à considérer (Guénette & Le Garrec, 2016). Le travail émotionnel est-il facteur de risque ou au contraire de santé et de sécurité ? L'analyse en termes de contractualisation émotionnelle permet de dépasser une conception du travail émotionnel comme une simple exigence de marchandisation de ses émotions. Elle montre comment l'individu peut (s')engager (par) ses émotions au travail pour s'approprier ce dernier au-delà de sa seule dimension contrainte, sans pour autant occulter les rapports sociaux de domination. Une exploration extensive du concept de travail émotionnel permet ainsi d'appréhender les risques professionnels dans toutes leurs perspectives psychosociales. À ce titre, la prise en compte du travail émotionnel éclaire une problématique étendue des risques au travail (multi-expositions) incluant les troubles musculosquelettiques, le bruit, les chutes, etc. Il sera opportun de chercher ici à comprendre comment la formalisation du travail émotionnel peut expliquer la prise de risques ou à l'inverse leur régulation. Des communications appréhendant le travail émotionnel comme moyen de mettre en exergue les risques professionnels sont ici attendues.

Axe 2. Reconnaître le travail émotionnel pour la prévention des risques professionnels ?

Ce deuxième axe positionne le questionnement sur le plan empirique en considérant l'étendue et les conditions de travail émotionnel dans une optique de prévention des risques professionnels. Si le lien entre santé, travail et émotions n'est plus à faire, il semble important de poursuivre la compréhension des enjeux de ce triptyque et notamment du travail émotionnel comme ressource individuelle et collective pour la prévention. Dans quelle mesure et à quelles conditions le travail émotionnel (work et labor) peut-il constituer un moyen de prévention ? Dans cet axe, la question de la reconnaissance et la valorisation du travail émotionnel pour le travail de prévention sera posée. La prévention reposant généralement sur l'information et la formation à l'égard des risques, il s'agira aussi d'interroger notamment l'expression et la formalisation du travail émotionnel dans une perspective d'apprentissage tant formel qu'informel.

Le travail émotionnel est, d'une manière générale, très peu normalisé par les dispositifs de formation initiale ou continue des professionnels. Quand c'est le cas, il s'agit souvent de traiter de cas idéalisés, comme le montre Mercadier (2002) au sujet des soignants par exemple. De fait, la formation professionnelle ne peut pas appréhender la multiplicité des cas de figure que le travailleur peut rencontrer durant son activité. La normalisation émotionnelle s'observe plutôt *in situ* et au cas par cas à l'échelle de l'organisation, comme dans l'élaboration de « répertoires d'actions » (Loriol, 2012). Dans ce domaine, une approche par les cultures organisationnelles de prévention (Drais, Bonnet, 2020) permet de saisir comment se conjuguent les préoccupations en matière de santé-sécurité au travail au sein du travail collectif et des collectifs de travail. Elle montre comment s'opère le travail émotionnel et sa régulation sociale et donne à voir le pouvoir (in)capacitant de l'organisation, notamment à travers des dispositifs de rationalisation organisationnelle (Dumas, 2019). Dans cet axe, des analyses de la fonction du travail émotionnel pour la prévention seront attendues. Non seulement, elles pourront développer les perspectives qu'offrent la prise en compte d'un continuum entre formations initiale et/ou continue et apprentissages par le collectif de travail, selon une perspective des cultures organisationnelles de prévention. Mais elles pourront également souligner les enjeux de reconnaissance du travail émotionnel qui résultent de son traitement organisationnel.

Axe 3. Travail émotionnel et risques professionnels : méthodologies de recherche et d'intervention

Enfin, nous souhaiterions que ce colloque contribue à enrichir les réflexions méthodologiques sur l'étude du travail émotionnel. S'il semble que l'ethnographie soit la voie privilégiée pour y procéder⁸, on peut néanmoins s'interroger sur plusieurs points. D'une part, quel est le poids des méthodes quantitatives dans la compréhension de notre thématique ? Cette proposition ne vise évidemment pas à occulter les méthodes qualitatives mais à réinterroger plutôt l'intérêt des méthodes mixtes pour appréhender au mieux ce phénomène. D'autre part, quels sont les limites et les intérêts de l'ethnographie du travail émotionnel ? L'ethnographie comparée (*Revue internationale de politique comparée*, 2018) ou la combinaison de méthodes ethnographiques (*Recherches qualitatives*, 2020) semblent constituer des moyens pertinents de saisir les émotions au travail mais la question demeure de savoir quels dispositifs d'enquête mettre en œuvre pour quels objectifs ? L'approche psycho-ergonomique des auto-confrontations simples, croisées ou collectives (Ribert-Van de Weerd, Baratta, 2016) serait-elle un moyen « idéal » ? Quelles alternatives offrent les entretiens d'explicitation ou le

⁸ C'est le constat que l'on peut retirer de l'étude des numéros spéciaux de revue abordant la problématique du travail émotionnel et ses effets sur la santé (*Travailler* 2003 ; *Face à Face*, 2006 ; *La nouvelle revue du travail* 2015 ; *Terrains/Théories* 2015 ; *Sociétés et jeunesse en difficulté* 2018).

théâtre forum (Cahour et Grosjean, SELF, 2021) ? Comment intégrer à des approches « classiques » d'observation et d'entretiens, des dispositifs basés sur la prise en compte des expressions faciales, des gestes et plus généralement du langage non verbal des enquêtés, si propres à renseigner la dimension émotionnelle du travail ? En outre, il peut être tout à fait pertinent de poursuivre l'interrogation de ce que font les découvertes des neurosciences à nos manières d'enquêter sur le travail émotionnel⁹.

Plus largement, nous souhaitons à travers cet axe inviter à un échange quant aux postures adoptées pour saisir le fait émotionnel que l'on se rattache à divers courants, par exemple à une approche clinique ou une perspective interventionniste. Cet axe permet ainsi aux communicant.e.s de souligner les difficultés et succès rencontrés dans leur recherche tant dans leurs aspects méthodologiques qu'éthiques et d'aborder également les enjeux liés à l'appréhension des émotions dans ce que cela génère chez le professionnel de la recherche, de l'accompagnement, ou du conseil (Devereux, 1980).

Bibliographie

Bercot, R., (2014), (dir), *La Santé au travail au prisme du genre. Épistémologie, enquêtes et perspectives internationales*, Toulouse : Octarès.

Bernard, J., (2009), *Croquemort. Une anthropologie des émotions*, Paris : Métailié.

Boisard-Castelluccia, S., Van Hoorebeke, D., (2010), « Le management de la diversité des équipes par la contagion émotionnelle, au cœur de la performance de groupe ? », *Management & Avenir*, vol. 8, n°38, p. 240-256.

Boltanski L., (2009), *De la critique : précis de sociologie de l'émancipation*, Paris : Gallimard.

Bonnet, T., (2020), *La régulation sociale du risque émotionnel au travail*, Toulouse : Octarès.

Bonnet, T., Drais, E., (à paraître 2021-4), « Comprendre les inégalités sociales de santé par la dimension émotionnelle du travail. Esquisse d'une typologie dans le secteur marchand de l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*.

Boussard, V., Demazière, D., Milburn, P., (dir), (2010), *L'injonction au professionnalisme. Analyse d'une dynamique plurielle*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Cahour, B., (2006), « Les affects en situation d'interaction coopérative : proposition méthodologique », *Le travail humain*, n°4, vol. 69, p 379-400.

Caroly, S., (2015), « Le rôle de l'activité collective dans les situations de service à émotions fortes », in Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L., Volkoff, S., (dir), *Les risques du travail, Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris : La Découverte, p. 159- 162.

⁹ Comme le propose par exemple le n°5 de la revue *Sensibilités* intitulé « Controverses sur l'émotion : neuroscience et sciences humaines ».

Chanlat, J.-F., (2003), « Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle », *Travailler*, vol. 1, n°9, p. 113-132.

Clot, Y., (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte.

Clot, Y., Lhuillier, D., (dir), (2010), *Agir en clinique du travail*, Toulouse : Erès.

Clough, P.T., Halley, J., (2007), *The Affective Turn. Theorizing the Social*. Durham & London : Duke University Press.

Déchaux, J.-H., (2015), « Intégrer l'émotion à l'analyse sociologique de l'action », *Terrains/Théories* [En ligne], 2 | 2015, mis en ligne le 23 octobre 2014, consulté le 06 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/teth/208> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/teth.208>

Dejours, C., (2011), *Travail, usure mentale*, Paris : Bayard.

Devereux G., (1980), *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*, Paris : Flammarion.

Drais, E., Bonnet, T., (2020), « Former à la sécurité au travail : l'enjeu d'une culture organisationnelle de prévention. Illustration dans l'aide à domicile », *Éducation permanente*, n° 224, vol. 3, p. 105-114.

Dubois, M., Retour, D., (dir.), *La Relation de service : nouveaux usages, nouveaux acteurs*, Bruxelles : De Boeck Université, p. 101-122.

Dujarier, M.-A., (2021), *Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée*, Paris : PUF.

Dumas, A., (2019), « Des compétences communicationnelles à la régulation des émotions au travail : les rationalisations organisationnelles que révèle l'étude des dispositifs de prévention de la santé en entreprise », *Communications & management*, vol. 16, n°1, p. 65-77.

Fernandez, F., Lézé, S., Marche, H., (dir), (2008), *Le langage social des émotions. Etudes sur les rapports au corps et à la santé*, Paris : Economica anthropos.

Galerand E., Kergoat D., (2013), *Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe)*, Paris : La Découverte.

Gaulejac, (de) V., Hanique, F., Roche, P., (dir), (2007), *La sociologie clinique*, Toulouse : Erès.

Gollac, M., Bodier, M., (dir), (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé*. Paris : La Documentation française.

Grosjean, M., (2001), « la régulation interactionnelle des émotions dans le travail hospitalier », *Revue internationale de psychosociologie*, vol. 1, n°16, p. 339-355.

Grosjean, V., Ribert-Van De Weerd, C., (2010), « Travail émotionnel et identité dans la relation de service : le cas particulier des centres d'appels téléphoniques », in M. E., Bobiller-Chaumon,

- M. Dubois, & D. Retour (Dir.), *La relation de service : nouveaux usages, nouveaux acteurs* (pp.101-122). Bruxelles, Editions De Boeck Université.
- Guénette, A.-M., Le Garrec, S., (dir), (2016), *Les peurs au travail*, Toulouse : Octarès.
- Hanique, F., (2004), *Le sens du travail*. Chronique de la modernisation au guichet, Toulouse : Erès.
- Hochschild, A.R, (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Illouz, E., (2006), *Les sentiments du capitalisme*, Paris : Seuil.
- Jeantet, A., (2018), *Les émotions au travail*, Paris : CNRS Éditions.
- Jonas, I., Séhili, D., (2007), « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques*, n°14, vol. 1, p. 119-131.
- Lhuilier, D., (2006) « Compétences émotionnelles : de la proscription à la prescription des émotions au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, n° 12, p. 91-103.
- Lhuilier, D., Giust-Desprairies, F., Litim, M., (dir), (2010), « "Risques psychosociaux", une nouvelle catégorie sociale ? », *Nouvelles revue de psychosociologie*, n°10, vol. 2, 260 p.
- Loriol, M., (2012), « Répertoire d'actions et travail collectif dans l'activité des brigades de police secours », *Les mondes du travail*, n°11, p. 27-42.
- Marx, K., (1971), *Le capital : critique de l'économie politique*. Livre premier., Paris : Editions sociales.
- Mercadier, C., (2002), *Le travail émotionnel des soignants à l'hôpital*. Le corps au cœur de l'interaction soignant soigné, Paris : Seli Arslan.
- Ribert-Van De Weerd, C., Baratta, R., (2016), "Analysis of activity and emotions: a case study based investigation of an evolving method", *Le travail humain*, n°79, p. 31-52.
- Saint-Dizier de Almeida, V., Valléry, G., (dir), (2017), « Risques psychosociaux et santé au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 23, n°4, p. 273-393.
- Schütz, G., (2012), « Mobiliser par l'affect : contraintes et ressources de l'encadrement intermédiaire de prestations de services peu qualifiés », *Sociologie du travail*, n°54, p. 70-91.
- Schwartz, Y., (1997), *Reconnaissance du travail. Pour une approche ergologique*, Paris : PUF.
- Schwartz, Y., Echternacht, E., (2009), « Le corps-soi dans les milieux de travail : comment se spécifie sa compétence à vivre ? », *Corps*, n°6, p. 31-37.
- Soares, A., (2003), « Les émotions dans le travail », *Travailler*, n°9, vol. 1, p. 9-18.
- Wharton, A.S., Erickson, R.J., (1993), "Managing Emotions on the Job and at Home: Understanding the Consequences of Multiple Emotional Roles", *Academy of Management Review*, n°18, vol. 3, p. 457-486.

Calendrier et informations pratiques

Cette manifestation scientifique se tiendra les 19 et 20 mai 2022 à l'Université Lyon 2 sur le campus des berges du Rhône dans la salle des colloques du Palais Hirsch.

Les propositions de communication sont à transmettre au plus tard le 10 janvier 2022 à l'adresse suivante : Colloque.RRTE.Lyon2@gmail.com

D'une taille maximale de 2 500 signes espaces compris, l'intention devra comporter un titre et un résumé du contenu envisagé en indiquant clairement le(s) thème(s) qui sera(ont) traité(s) et la méthodologie mobilisée. Elle mentionnera également le statut et l'institution de rattachement de la personne.

Les auteur.e.s recevront une réponse le 15 février 2021. Pour préparer au mieux les sessions et discussions nous demandons aux communiquant.e.s de nous transmettre leur texte avant le 15 avril 2022.

Si la qualité scientifique de la proposition de communication est prédominante, nous serons néanmoins attentifs à travers le choix des propositions à représenter une diversité de disciplines et de participants, venant d'horizons géographiques francophones distincts et aux statuts pluriels. À ce titre, nous encourageons les chercheurs non académiques et les praticiens à intervenir. En outre, nous serons aussi vigilants à équilibrer les chercheurs titulaires et non titulaires, jeunes chercheurs et chercheurs confirmés. Enfin, nous viserons à respecter au mieux une égalité de genre parmi les participants.

Echéancier

Réception des propositions : 10-01-2022

Retours aux auteurs : 15-02-2022

Réception des textes : 15-04-2022

Colloque : 19 & 20 mai 2022

Comité d'organisation

Judith ARDAGNA / Thomas BONNET / Éric DRAIS

