Journal des anthropologues

Association française des anthropologues

158-159 | 2019

Subjectivations du(es) / au travail

Conférence *WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY 2018*

« Putting Sociology to Work: Interdisciplinarity, Intersectionality and Imagination » (Belfast — 12-14 septembre 2018)

Étienne Bourel

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/jda/9200>

DOI : 10.4000/jda.9200

ISSN : 2114-2203

Éditeur

Association française des anthropologues

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2019

Pagination : 313-320

ISSN : 1156-0428

Référence électronique

Étienne Bourel, « Conférence *WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY 2018* », *Journal des anthropologues* [En ligne], 158-159 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2019, consulté le 08 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/jda/9200> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/jda.9200>

CONFÉRENCE
WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY 2018
« Putting Sociology to Work:
Interdisciplinarity, Intersectionality and Imagination »
(Belfast – 12-14 septembre 2018)

Étienne BOUREL *

Mi-septembre 2018, s'est tenue à Belfast une nouvelle édition du cycle de conférences biennales *Work, employment and society* organisée par la *British Sociological Association* (en association avec la revue *Work, Employment and Society*¹ et la Queen's University²) sur la thématique « Putting sociology to work – interdisciplinary, intersectionality and imagination ». Pendant 3 jours, 313 participant.e.s (à environ 500 € de frais d'inscription, hors événements particuliers) ont présenté 250 communications au cours des 98 ateliers organisés en 10 sessions parallèles d'1h30. Elles et ils venaient de 143 universités différentes et de 30 pays, européens ou non³, même si la majorité étaient

* LADEC - Université Lumière Lyon 2.
Courriel : e_bourel@yahoo.com

¹ <http://journals.sagepub.com/home/wes>

² <http://www.qub.ac.uk/>

³ Parmi lesquels : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Chine, Chypre, Corée du Sud, Croatie, Danemark, Finlande, France, Hong Kong, Inde, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Singapour, Suède, Suisse, Turquie.

originaires du Royaume-Uni ou du Commonwealth. Le programme était donc très dense.

Les thématiques des ateliers ont permis de couvrir une surface particulièrement étendue des problématiques contemporaines relatives aux mondes du travail, principalement dans des contextes urbains et industriels, et le plus souvent dans des pays occidentaux⁴. Des sessions spéciales ont permis d'attirer l'attention sur certains enjeux importants (les problèmes de sous-emploi et d'austérité en Grande-Bretagne, le lancement d'un livre sur l'histoire des pompiers de Belfast qui ont joué un rôle de médiation dans le conflit nord-irlandais, l'automatisation et la potentielle « fin » du travail, la condition des personnels universitaires ou la situation des journalistes). S'ajoutaient à cela deux conférences plénières (par Irena Grugulis et Sylvia Walby – à l'issue desquelles l'éditeur Sage a remis un prix à la présentation ayant été jugée la plus innovante et excellente...), une grande session commune sur le Brexit, une réception à la Naughton Gallery de la Queen's University, un dîner de gala à l'hôtel de ville de Belfast (avec visite guidée du lieu) et, pour les plus téméraires, un dernier dîner le vendredi soir dans le quartier des docks (où fut construit le Titanic).

Les conférenciers avaient aussi la possibilité de solliciter des entretiens de *mentoring* (rencontres en tête-à-tête pour recevoir des conseils) avec des chercheur.e.s plus expérimenté.e.s, de rencontrer des éditeurs ou des bailleurs de fonds durant les pauses déjeuner ou encore de participer à des visites guidées de la ville (à pied ou en taxi) à la fin de l'événement. Un atelier doctoral s'est également tenu en préambule, le 11 septembre, et a rassemblé 14 contributions dans des formats prévus pour favoriser les dialogues constructifs. Nous pouvons noter, enfin, que la conférence s'est déroulée à l'Europa Hotel, dans le centre-ville de Belfast. Ouvert au début des années 70, il fut longtemps le plus bel hôtel de la capitale

⁴ Il n'est pas question d'en établir la liste ici, mais on peut s'en donner une idée en consultant le programme à cette adresse : https://www.britsoc.co.uk/media/24811/wes2018_final_prog.pdf

nord-irlandaise, ce qui en fit une cible de choix pour l'IRA qui y fit exploser des bombes pas moins de 36 fois pendant les *Troubles* (qui s'étendirent de la fin des années 60 au milieu des années 90). Dans son roman *Eureka street* (1999), Robert McLiam Wilson le qualifie ainsi d'hôtel le plus bombé en Europe jusqu'à la guerre à Sarajevo.

Après cette présentation générale, ce compte rendu vise à mettre en avant quelques-uns des moments marquants de cette rencontre et à indiquer certaines recherches peu connues en France.

Au cours des deux premières sessions, deux ateliers furent en effet consacrés successivement à la question de la situation universitaire, notamment en Grande-Bretagne, pays très durement touché par les réformes néolibérales en la matière :

– Le premier atelier, « *Working conditions in academia* », visait précisément à établir un état des lieux sur les conditions de travail à l'Université en Angleterre. Mark Erickson a présenté une étude qualitative réalisée collectivement et montrant le très faible taux de satisfaction des choix opérés par le *senior-management* dans le pays, et quels que soient les établissements. Ceci est la conséquence de la brutalité des modalités dominantes de mesure de l'efficacité des agents. Se posent désormais des questions importantes en termes de santé, de bien-être et d'engagement au travail et il ne fut pas rassurant de l'entendre conclure que l'approfondissement de ces investigations devra prendre en compte la santé mentale. Andrew Baron a ensuite procédé à une analyse du stress et du *burnout* dans l'enseignement supérieur, étant entendu que le stress peut être appréhendé comme une composante du management dans le cadre des politiques néolibérales pour le domaine de l'éducation. Passant en revue plusieurs enquêtes quantitatives (aux conclusions en résonance), il a repris les résultats de celle de Kinman et Jones (2009) montrant que 50% des universitaires se trouvent dans une situation d'angoisse clinique. Sally Hancock, pour sa part, a davantage porté son attention sur la phase d'entrée dans la carrière universitaire : suite à l'augmentation du nombre de personnes reçues docteur.e.s au Royaume-Uni ces dernières années, une véritable panique morale est actuellement en cours, car

seulement un très petit nombre de diplômé.e.s reste dans l'académie et nombreux sont celles et ceux qui connaissent des désillusions. En rentrant plus dans les détails, on se rend compte qu'une forte sélection est en fait à l'œuvre au cours même du doctorat, en lien avec des critères démographiques. La question de l'insertion académique repose ensuite sur une grande variété de facteurs, mais il n'existe aucune mesure sociale d'accompagnement.

– Le second atelier « *Academic careers between precarity and excellence* » a commencé par la communication de Laura Shand qui a abordé la question des différences (et des points communs) de genre parmi les jeunes chercheur.e.s. Dans un marché du travail où la précarité se présente à la fois comme une condition, un ressenti et un processus, l'ensemble des jeunes chercheur.e.s connaissent la précarisation, les difficultés financières, l'isolation, les heures supplémentaires non rémunérées, mais aussi l'amour de leur métier et de l'enseignement. Il.le.s expérimentent par contre différemment certains biais et exclusions, la planification de la vie familiale et le harcèlement. Ainsi, se posent des problèmes intersectionnels. Le genre masculin est plus caractérisé par des séries continues de réalisations et d'aboutissements, des prises de responsabilité en matière d'enseignement et de recherche, tandis que le genre féminin est plus poussé vers la précarité et des rôles tournés autour d'un seul objectif. À sa suite, Bente Rasmussen a présenté la situation universitaire en Norvège et la façon dont s'est déroulé le passage à une Université avec management entre 2005 et 2013. Les technologies néolibérales de management ont introduit des contrôles, de la compétition pour les fonds et des financements basés sur les résultats, davantage de considération pour les publications dans les revues internationales, des évaluations. Différentes mesures ont également relevé du management stratégique pour accéder à l'excellence : focalisation sur certains domaines, recrutements ciblés, création de groupes de recherche d'excellence, incitation à financer des projets en externe, fléchage de toutes les bourses (pour doctorant.e.s et postdoctorant.e.s) vers les domaines stratégiques et les projets d'excellence. De plus, s'est mise en place une division

académique du travail puisque les chercheur.e.s considéré.e.s comme « excellent.e.s » se sont trouvé.e.s moins chargé.e.s en enseignement. Au final, il y a de plus en plus de diplômé.e.s mais, pour beaucoup, sans réelle chance d'emploi, de nombreux postdoctorant.e.s vont de pays en pays pendant très longtemps et de plus en plus de chercheur.e.s occupent des positions temporaires, un modèle qui est loin d'être soutenable.

Lors de sa conférence plénière du vendredi matin, Sylvia Walby a présenté ses réflexions de vaste empan sur le concept de « crise », publiées sous un titre éponyme, *Crisis* (2015), en les appliquant aux enjeux du colloque : le travail, l'emploi et la société. La succession perpétuelle (ce qu'elle nomme *cascading*) de « crises » que nous connaissons (et qui se sont, en fait, répétées tout au long du XX^e siècle) amène à se poser légitimement la question de la nature de la société qui est ainsi en train de se mettre en place, tandis qu'il ressort que les questions de travail et d'emploi y sont toujours centrales. Ses investigations théoriques l'ont amenée à se pencher sur la façon dont la problématique a été abordée par les principaux auteurs des sciences sociales (pêle-mêle : Braudel, Arrighi, Schumpeter, Marx, Harvey, Wallerstein, Stiglitz, Beck...) et elle en conclut qu'il est nécessaire de mettre en perspective les formes de société, de modernité, de capitalisme et de régime de genre. Si le concept de « crise » est important, le prendre au sérieux amène à repenser celui de « société », mais également celui de « genre » (dont on sous-estime trop souvent la dimension macrosociale). De plus, la violence et la finance sont des éléments nécessaires pour penser la « crise ».

Au cours de la neuvième session, un panel fut consacré aux questions méthodologiques. David Calvey, à partir de son ouvrage sur la question (*Covert Research: The Art, Politics and Ethics of Undercover Fieldwork*, 2017), a envisagé la *covert research* (la méthode d'enquête non-déclarée) comme un paria marginalisé au sein de la sociologie des organisations. Il a notamment présenté son enquête de terrain où il a exercé le métier de videur à Manchester, sans que personne ne le sache donc. Revenant tout d'abord sur

l'histoire de cet enjeu méthodologique en sociologie, il s'est ensuite attaché à en discuter les aspects éthiques, parlant d'un *situated door order*. Si de tels choix méthodologiques amènent bien à des dilemmes, ils n'en indiquent pas moins le caractère idéologique et abstrait des codes de conduite et des consignes qui ont été édités par de grandes institutions des sciences sociales ces dernières années. Il remet également en cause l'image héroïque souvent attachée aux *covert researches*, met en avant leurs dimensions immersives, émotionnelles et invite plutôt à les considérer comme une possibilité dans l'imagination sociologique et comme une composante de la sensibilité créative.

En deuxième partie, Patrick McGovern⁵ a analysé la place du travail théorique (dont il regrette le manque de développement) dans les études de sociologie industrielle. Celles-ci sont en déclin car, pour une part, désormais prises en charge par les écoles de management et, d'autre part, apparaissant comme une thématique moins évidente à aborder qu'il y a quelques décennies dans les départements de sociologie. Le manque de théorisation constitue une explication de ce déclin. Ayant passé en revue environ 75 articles, il en conclut que les aspects théoriques apparaissent rarement dans les recherches menées sur des lieux de travail : 20,5% des articles discutent des questions théoriques en introduction, 57,5% montrent la pertinence des études de cas sélectionnées et seulement 7,4% proposent une généralisation théorique en conclusion. En contrepoint, 48,9% des articles sont descriptifs uniquement. De ce fait, l'idée reçue selon laquelle les études de cas sur des lieux de travail sont théoriquement orientées (au sens d'« idéologiques ») est un mythe : la plupart des recherches sont descriptives ou axées autour d'un seul concept. Ceci pose plutôt le problème du *casing* qui consiste à passer directement de la description à la conceptualisation. Dans le cadre d'un article, construire des théories suppose de commencer

⁵ La liste de ses publications est disponible sur sa page institutionnelle : <http://www.lse.ac.uk/sociology/people/patrick-mcgovern>

par discuter les théories préexistantes, de justifier l'étude de cas choisie et de généraliser théoriquement en conclusion⁶.

Les différents panels de cette conférence ont rassemblé chacun entre 6 et 24 participant.e.s. Les échanges furent toujours fournis. Si l'on peut s'interroger sur la place importante (et qu'il est difficile d'envisager autrement que comme « grandissante ») des études quantitatives par rapport aux études qualitatives, la qualité des raisonnements était, elle, toujours au rendez-vous, tout comme la dimension politique des recherches. Dans un pays où la sociologie du travail se trouve dans une situation délicate puisque désormais très largement prise en charge (et, en fait, détournée de son objet) par des *business schools*, la *Work, Employment and Society Conference* est souvent tenue pour la plus intéressante parmi celles organisées dans ce domaine. Celle où les participant.e.s témoignent le plus d'une volonté de maintenir la sociologie du travail dans ses ambitions de réflexion sociale et d'engagement.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BLYTON P., JENKINS J., 2013. "Mobilizing Protest: Insights From Two Factory Closures", *British journal of industrial relations*, 51(4): 733-753.

CALVEY D., 2017. *Covert Research: The Art, Politics and Ethics of Undercover Fieldwork*. Thousand Oaks (CA), Sage.

KINMAN G., FIONA J., 2009. "A Life Beyond Work? Job Demands, Work-life Balance and Wellbeing in UK Academics" in BUCKHOLDT D. R., MILLER G. (eds), *Faculty Stress*. London/New York, Routledge: 41-60.

MCLIAM WILSON R., 1999. *Eureka street*. Paris, Édition 10/18.

⁶ Pour des exemples réussis en ce sens, cf. Saka (2002) ; Blyton & Jenkins (2013).

SAKA A., 2002. “Institutional Limits to the Internalization of Work Systems: A Comparative Study of Three Japanese Multinational Companies in the UK”, *European Journal of Industrial Relations*, 8(3): 251-275.

WALBY S., 2015. *Crisis*. Cambridge/Malden, Polity.

* * *