

2<sup>ème</sup> Colloque international sur la santé au travail

# Appel à communications

## Aimer son travail nuit-il à la santé?

26 et 27 juin 2025

Université de Fribourg



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG  
UNIVERSITÄT FREIBURG



UNIL | Université de Lausanne



Centre universitaire de médecine générale  
et santé publique - Lausanne



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE  
EN FORMATION  
PROFESSEURIELLE  
L'excellence vivante  
de formation professionnelle



Haute école de travail social  
et de la santé Lausanne



Haute école de santé  
Hochschule für Gesundheit

Hes-so

## Aimer son travail nuit-il à la santé ?

Quels sont les effets de l'amour de son travail sur la santé des travailleur-es ? Si aimer son travail semble être un ressort puissant de l'engagement professionnel, cela ne représente-t-il pas également un risque pour la santé ? A contrario, ne pas aimer son travail peut-il nuire à la santé ou au contraire la protéger ? En effet, avoir un rapport strictement utilitaire au travail peut-il être, d'une certaine manière, une stratégie pour concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ? Pourquoi faut-il impérativement faire « corps » avec son travail, l'aimer et s'identifier à lui ? Aimer son travail, est-ce une nouvelle forme d'injonction véhiculée par le management ou une revendication des travailleur-es ? Autrement dit, aimer son travail joue-t-il comme un ressort de l'émancipation (via la subjectivation) ou de l'aliénation (via l'assujettissement) ? A contrario, comment fait-on dans ce contexte lorsque l'on n'aime pas son travail ?

L'exigence d'amour du travail rompt avec la tradition de l'impensé émotionnel associé au travail puisque, jusque dans les années 1970, décennie de basculement dans l'idéalisation du choix et de l'individualisme contemporain, cette question ne se posait pas. L'injonction généralisée à aimer son travail est consubstantielle de la montée du nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999) dans les années 1980. Ce vaste mouvement de romantisation du capitalisme promeut une forme radicale de l'individualisme où la réalisation et l'amélioration de chacun-e passent par le développement personnel et l'entrepreneuriat de soi (Bröckling, 2015).

Comment comprendre cette centralité de l'engagement et de l'attente affective dans et pour son travail ? Quels sont les effets sur la santé du fait d'aimer ou non son travail ?

Depuis la fin des Trente Glorieuses, le fonctionnement des organisations s'est caractérisé par un accroissement considérable de la flexibilité de la production, de l'emploi et du travail pour faire face à des marchés devenus plus volatils et à une concurrence accrue entre les entreprises dans un contexte de mondialisation. Sous l'influence du néolibéralisme, les structures et les modes de gouvernance des entreprises ont cherché à répondre de manière plus rapide et plus fine aux variabilités de l'offre et de la demande, ainsi qu'à la diversité des besoins de la clientèle, tout en réduisant les coûts de fonctionnement (Hanique, 2004 ; Ségrestin & Hatchuel, 2012 ; De Gasparo, 2021).

Entreprise en réseau, gestion par projets, holocratie, sous-traitance, etc. : ces formes d'organisation et de gestion se caractérisent par un double mouvement paradoxal (Linhart, 2009, 2015 ; Deranty, 2011 ; De Gaulejac & Hanique, 2015). D'un côté, elles laissent penser qu'elles donnent plus de responsabilité et de marge de manœuvre aux unités locales et aux individus, pour faire face aux fluctuations de la production. De l'autre, elles encadrent cette décentralisation, parfois de manière très serrée, au travers de normes, de systèmes de reporting et de technologies de traçabilité. Dans ce contexte, les individus sont appelés à faire preuve de créativité (Amado, Bouilloud, Lhuilier & Ulmann, 2017), d'autonomie et d'innovation, à s'engager dans leur travail, à s'identifier à leur équipe et à leur employeur, à prendre du plaisir dans leur activité

professionnelle, et même à y trouver du bonheur (Askenazy, 2009 ; Boltanski & Chiapello, 1999 ; Le Garrec, 2021 ; Vallas & Cummins, 2015).

Les configurations actuelles du travail reposent sur cette tendance croissante à la subjectivation des salarié-es, entendue comme « l'engagement subjectif dans l'activité et la mise au travail d'affects, valeurs et dispositions relationnelles » (Périlleux, 2003).

Travailler, c'est aussi s'exposer à de la souffrance, à des risques, à de l'usure, à la répétitivité, à des horaires irréguliers et, plus largement, à différentes formes de contraintes (Dujarier, 2021 ; Clot & Lhuiler, 2010). La psychodynamique du travail et la clinique de l'activité se fondent d'ailleurs sur cette ambivalence du travail entre souffrance et plaisir. Selon les contextes, le travail peut participer de la construction de la santé, mais aussi de sa fragilisation (Clot, 2010 ; Clot & al., 2021 ; Davezies, 2021, Marquis, 2014). Si cette tendance ne recouvre pas l'ensemble des situations de travail, l'engagement de soi dans le travail se trouve cependant au cœur des prescriptions gestionnaires contemporaines (Bourel & Hayem, 2019 ; Boussard & al., 2020 ; Dujarier, 2015 ; Cabanas & Illouz, 2018).

Dans le même temps, une partie des jeunes arrivant sur le marché du travail (ou de moins jeunes en quête de changement) vient questionner ce modèle gestionnaire, en revendiquant de nouvelles attentes : des temps de travail réduits permettant des activités et des engagements para-professionnels ou privés. Les réactions diverses des employeur-es face à ces nouvelles appréhensions de la vie – professionnelle et personnelle – soulignent à quel point le modèle du travail « total » et nécessairement épanouissant reste pourtant dominant.

Aussi, le rapport strictement utilitaire à son travail est-il en voie de disparition dans un monde qui prône la réalisation de soi par le travail ? L'amour de son travail prend-il des formes différentes selon les situations de travail ou les caractéristiques individuelles (type d'activité, taux d'occupation, position professionnelle, sexe, classe, « race », âge, etc.) ? Quels intérêts les discours sur le plaisir au travail servent-ils concrètement ? Dans quelle mesure les attentes des travailleur-es et des directions d'entreprises convergent-elles ?

Telles sont quelques-unes des perspectives que nous souhaitons aborder lors de ces journées.

# Axes thématiques

*Les conférences plénières et les sessions de communications s'articuleront autour des quatre thèmes principaux :*

## Axe 1 : Les rapports paradoxaux entre amour du travail et santé

---

Ce thème examine les relations complexes entre la santé au travail, l'amour de son travail, le plaisir au travail et l'engagement au travail.

Comment les différentes formes d'engagement au travail influencent-elles, positivement ou négativement, la santé des travailleur-es ? Est-ce que les risques et les pathologies sont similaires dans le fait d'aimer ou pas son travail (pathologies de surcharge, perte de sens) ? Quelles stratégies individuelles et collectives les salarié-es déploient-ils pour faire face à des situations professionnelles peu « plaisantes » ? Est-ce que l'amour de son travail implique un surinvestissement voire un rapport addictif au travail (workholisme) ?

Ce premier thème vise non seulement à explorer les liens entre affects et engagement au travail, mais aussi plus modestement à préciser les concepts, notions et terminologies utilisées pour analyser ces questions (comme le surinvestissement, l'auto-exploitation, le don de soi). Il vise à questionner les différences de rapports au travail selon les catégories et les positions socioprofessionnelles, les normes d'activité, le choix du métier, etc.

## Axe 2 : Le bonheur au travail comme outil de management ou levier organisationnel

---

Ce thème concerne le rôle des dispositifs et des instruments conçus pour promouvoir le plaisir au travail et créer du consentement. Il questionne l'injonction à aimer son travail et à s'y réaliser comme outil de banalisation du surinvestissement.

Nous nous pencherons sur la manière dont certaines entreprises cherchent à créer ou « imposer » l'adhésion de leur personnel et à lui faire aimer son travail, au travers de méthodes qui s'apparentent parfois à de l'ingénierie sociale (Villette, 1992) : ludification, activités sportives d'entreprise, chief happiness officers, avantages matériels (services de conciergerie, salles de repos, hôtels, etc.) et autres.

Quels sont les tenants et aboutissants de ces approches, ainsi que leurs effets ? Ce thème couvre également les stratégies déployées par le personnel d'encadrement pour produire du consentement dans les activités difficiles ou dévalorisantes.

### Axe 3 : Amour du travail, engagement professionnel et vie privée

---

Ce thème examine les liens et les frontières entre vie professionnelle et vie privée, en mettant en lumière l'impact du plaisir au travail.

Dans quelle mesure le plaisir au travail renforce-t-il la porosité des frontières temporelles et spatiales du travail ? Le plaisir au travail tend-il à les effacer ? Les croyances autour d'un engagement « vocationnel » ne participent-elles pas à ce processus ? Quelles mesures préventives collectives et individuelles peuvent être mises en place pour soutenir tant les travailleur·euses que les employeur·euses dans cette articulation entre « travail » et « hors travail » ?

En outre, il serait nécessaire de questionner ces mesures, afin qu'elles ne deviennent pas de nouvelles injonctions à atteindre une *work-life balance*.

Enfin, quel rôle joue la technologie, mais aussi le télétravail, dans ce domaine ?

### Axe 4 : Stratégies individuelles et collectives pour (re)créer du sens face à des situations professionnelles dégradées

---

Ce thème explore les stratégies adoptées par les collectifs de travail et les individus, pour donner ou redonner du sens au travail ou à sa vie, dans des contextes professionnels difficiles et/ou dévalorisants : des métiers socialement stigmatisés (Ashforth & al., 2007; Douglas, 1966 ; Hugues, 1951) aux activités sans plus-value sociale, répétitives et contraignantes (Lemozy & Le Lay, 2021, 2022 ; Graeber, 2019).

Comment aimer son travail lorsque ce dernier est dévalorisé ou désavoué socialement parlant ? Quelles stratégies de défense (Dejours, 1998) déployer lorsque son identité professionnelle, ses conditions de travail ou encore l'objet de son travail sont vécus comme dégradés, mais aussi catégorisés comme des « sales boulots » (Hugues, 1951; Lhuillier, 2005) ?

Ces stratégies peuvent inclure la préservation de soi, la prise de risques, des bifurcations professionnelles, des changements de vie, le job-sharing, etc. Finalement, cet axe interroge également les facteurs qui peuvent influencer les choix des travailleur·euses de quitter leur profession dans une ère de pénurie professionnelle.

## Références bibliographiques

- Amado, G., Bouilloud, J., Lhuilier, D., Ulmann, A.** (dir.) (2017). *La créativité au travail*. Èrès.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., Fugate, M.** (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal*, 50, 149–174.
- Askenazy, P.** (2009). Un regard économique sur la santé au travail. *Regards croisés sur l'économie*, 5, 54–60.
- Boltanski, L. & Chiapello, E.** (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Boussard, V. Dujarier, M.-A., Ricciardi, F.** (dir.) (2020). *Les travailleurs du management*. Octarès.
- Bourel, E. et Hayem, J.** (2019). Subjectivations du(es) / au travail. Subjectivations en travail. *Journal des anthropologues* [Online], 158-159.
- Brökling, U.** (2015). *The Entrepreneurial Self: Fabricating a New Type of Subject*. Sage.
- Cabanas, E., Illouz, E.** (2018). *Happycratie. Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies*. Premier Parallèle.
- Clot, Y.** (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte.
- Clot, Y., Bonnefond, J., Bonnemain, A., Zittoun, M.** (2021). *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations*. La Découverte.
- Cukier, A.** (2018). *Qu'est-ce que le travail*. Vrin, coll. « Chemins philosophiques ».
- Cukier, A.** (2016). Le néolibéralisme contre le travail démocratique. *Contretemps*, 31, 30-44.
- Davezies, P.** (2021). L'activité entre assujettissement et subjectivation. L'activité en théories. *Regards croisés sur le travail*, tome II., 47-85.
- De Gasparo, S.** (2021). Repenser le lien entre travail et santé : pour un nouveau modèle économique de la performance. in Le Garrec, S. ( dir.), *Les servitudes du bien-être au travail: Impacts sur la santé* (pp. 223-246). Èrès.
- De Gaulejac V., Hanique F.** (2015). *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*. Seuil.
- Deranty, J.-P.** (2011). Travail et expérience de domination dans le néolibéralisme contemporain. *Actuel Marx*, 49, 73-89.
- Dujarier, M.-A.** (2012). *L'idéal au travail*. Puf.
- Dujarier, M.-A.** (2015). *Le management désincarné*. La Découverte.
- Douglas, M.** (1966). *Purity and danger: An analysis of concepts of pollution and taboo*. Routledge and Kegan Paul.
- Graeber, D.A.** (2019). *Bullshit jobs: the rise of pointless work, and what we can do about it*. Penguin.
- Hanique, F.** (2004). *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*. Èrès.
- Hughes, E. C.** (1951). Work and the self. In J. H. Rohrer & M. Sherif (Eds.), *Social psychology at the crossroads* (pp. 313–323). Harper & Brothers.
- Le Garrec, S.** (dir) 2021. *Les servitudes du bien-être au travail*. Èrès.
- Lemozy, F., Le Lay, S.** (2022). Le plaisir en péril : la plateformesisation de la société. *Travailler*, 48, 91-107.
- Lemozy, F., Le Lay, S.** (2021). Le rapport subjectif au travail dirigé par les algorithmes. Être livré à soi-même sur une plateforme capitaliste. *Mouvements*. 106(2), 99-107.
- Linhart, D.** (2009). *Travailler sans les autres*. Seuil.
- Lhuilier, D.** (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14, 73-98.
- Périlleux, T.** (2003). La subjectivation du travail. *Déviance et Société*, 27, 243-255.
- Segrestin B., Hatchuel A.,** (2012), *Refonder l'entreprise*. Seuil.
- Vallas, S. P., Cummins, E. R.** (2015). Personal Branding and Identity Norms in the Popular Business Press: Enterprise Culture in an Age of Precarity. *Organization Studies*, 36(3), 293-319.
- Villette, M.** (1992). L'ingénierie sociale: une forme de la sociabilité d'entreprise. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 91(1), 49-60.

# Envoi des propositions de communication

## Les contributions et axes thématiques

Les contributions présenteront l'objet de la recherche, la problématique, le terrain, la(les) méthode(s) utilisée(s) pour le recueil des données (ou à défaut, les sources de travail si la recherche n'est pas liée à un terrain) ainsi que les résultats principaux (ou en ébauche pour les recherches en cours).

Les propositions s'inscriront dans l'un des 4 axes thématiques :

Axe 1 : Les rapports paradoxaux entre amour du travail et santé

Axe 2 : Le bonheur au travail comme outil de management ou levier organisationnel

Axe 3 : Amour du travail, engagement professionnel et vie privée

Axe 4 : Stratégies individuelles et collectives pour (re)créer du sens face à des situations professionnelles dégradées

## Le format des propositions de communication

Les participant·es sont invité·es à déposer un résumé en français d'une longueur maximale de 500 mots (sans les références).

Le document devra également mentionner :

- Nom, prénom et affiliation de l'auteur·e / des auteur·es
- Axe principal dans lequel s'inscrit la contribution
- Trois mots clés pertinents
- Adresse email de contact

Le résumé doit être envoyé à l'adresse suivante : [colloquesantetravail@unifr.ch](mailto:colloquesantetravail@unifr.ch)

## Dates et autres infos

Date limite de soumission des propositions : [20 janvier 2025](#)

Les décisions concernant l'acceptation ou le refus des propositions seront communiquées avant [mi-mars 2025](#).

Ouverture des inscriptions au colloque : [24 mars 2025](#)

Clôture des inscriptions : [20 juin 2025](#)

## Les communications retenues

Toute contribution ne répondant pas aux critères susmentionnés ne sera pas prise en compte. Seules les personnes ayant réglé leur inscription au colloque pourront y participer et paraîtront dans le programme final.

Chaque communication durera 15 minutes et sera programmée dans le cadre d'ateliers thématiques.

# Programme des conférences plénières

Jeudi 26 juin

8h45-9h30	Accueil
9h30-10h	Introduction de bienvenue
10h-11h	Conférence de <a href="#">Irina Guseva-Canu</a>
11h30-12h30	Conférence de <a href="#">Pascale Molinier</a>
14h-15h	Conférence de <a href="#">Scarlett Salman</a>
15h30-17h30	Ateliers de communication

Vendredi 27 juin

8h30-9h30	Conférence de <a href="#">Nancy Côté</a>
10h00-12h00	Ateliers de communication
13h15-14h15	Conférence de <a href="#">Céline Mahieu</a>
14h30-16h30	Ateliers de communication
16h30	Apéritif de clôture

## Public cible

- Toutes les personnes intéressées par les thématiques sur la santé au travail
- Les chercheur·es en sciences sociales, économie, droit, etc.
- Les professionnel·les intervenant en santé : médecins, infirmiers·ères, psychologues, ergonomes, etc.
- Les étudiant·es
- Les professionnel·les en entreprise : employeurs·euses, managers, RH, MSST (médecins du travail et spécialistes de la sécurité au travail), etc.
- Les travailleurs·euses sociaux·iales,
- Les médias
- Les syndicats
- Les centres patronaux
- Etc.

## Accréditation

Crédits de formation continue en cours de demande auprès des Sociétés

## Tarifs et inscriptions

Les deux journées : 250 CHF

Une journée : 150 CHF

Tarif AVS et étudiant·es applicable uniquement pour les 2 journées : 50 CHF (le nombre de places réservées à ce tarif est limité)

*Sont inclus dans les prix : les repas du midi, les pauses ainsi que l'apéritif de clôture.*

## Comité d'organisation

- Pour l'Université de Fribourg

LE GARREC Sophie, Maître d'enseignement et de recherche, Département de Travail social, politiques sociales et développement global

PEDERSEN Line, Lectrice, Département de Travail social, politiques sociales et développement global

- Pour l'Université de Lausanne et Unisanté

KRIEF Peggy, Médecin du travail cadre, Maître d'enseignement et de recherche clinique, Faculté de biologie et médecine, UNIL, Unisanté

- Pour la Haute école de travail social et de santé de Lausanne (HES-SO)

KUEHNI Morgane, Professeure ordinaire, Filière Travail social

- Pour la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)

LAMAMRA Nadia, Professeure, Responsable de champ de recherche

- Pour l'Université de Lausanne

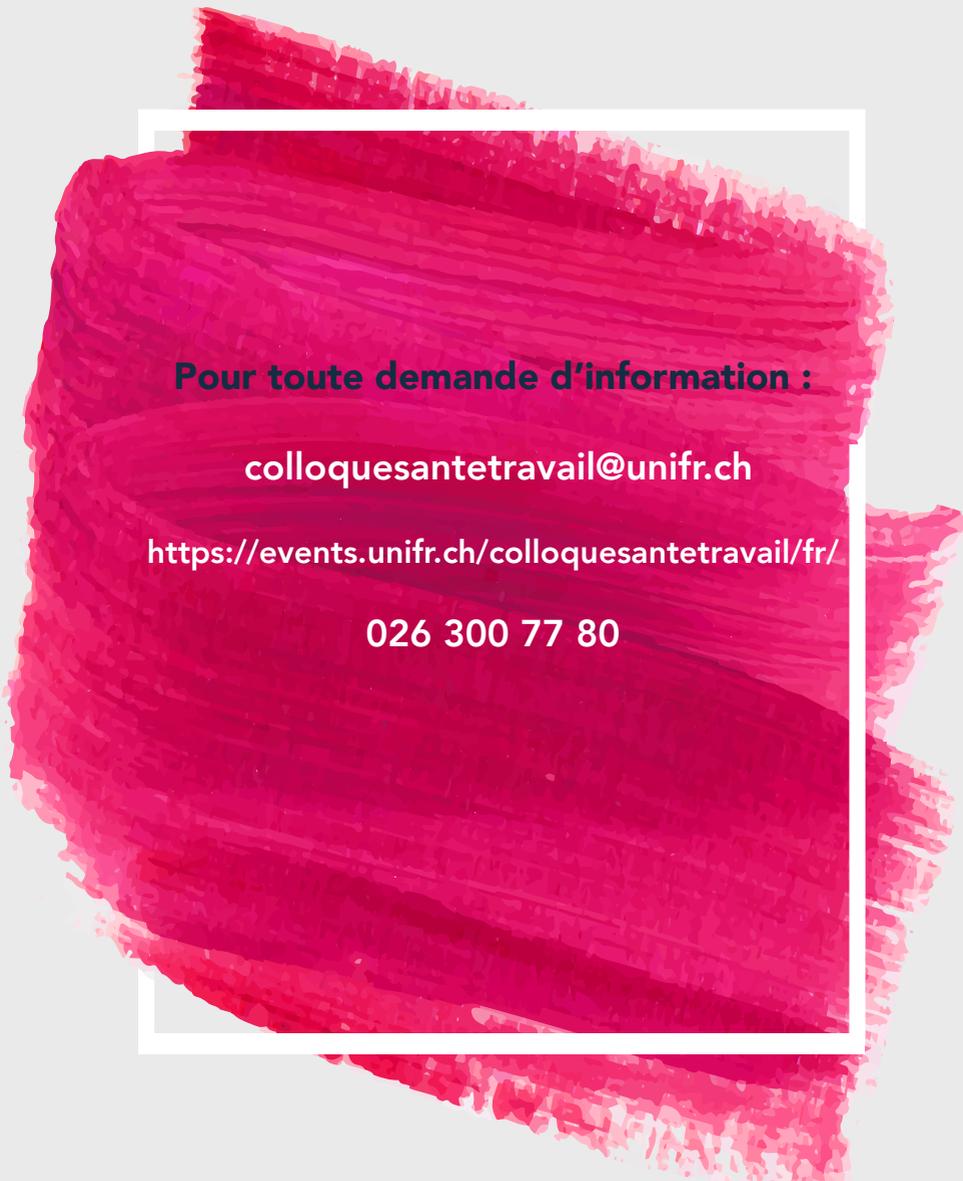
PERRENOUD Marc, Maître d'enseignement et de recherche, Faculté des sciences sociales et politiques

- Pour la Haute École de Santé Vaud (HESAV, HES-SO)

PROBST Isabelle, Professeure associée, Unité de recherche en santé

- Pour la Haute École de Santé du Valais (HES-SO)

WEISSBRODT Rafaël, Professeur associé, Institut Santé



**Pour toute demande d'information :**

**[colloquesantetravail@unifr.ch](mailto:colloquesantetravail@unifr.ch)**

**<https://events.unifr.ch/colloquesantetravail/fr/>**

**026 300 77 80**