



HAL
open science

Défricher les chemins vers l'entreprise responsable, le cas de la prévention des Risques Psychosociaux

Jean-Christophe Vuattoux, Frédérique Dejean

► To cite this version:

Jean-Christophe Vuattoux, Frédérique Dejean. Défricher les chemins vers l'entreprise responsable, le cas de la prévention des Risques Psychosociaux. Accountability, Responsabilités et Comptabilités, May 2017, Poitier, France. pp.cd-rom. hal-01907392

HAL Id: hal-01907392

<https://hal.science/hal-01907392v1>

Submitted on 29 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Défricher les chemins vers l'entreprise responsable, le cas de la prévention des Risques Psychosociaux

Jean-Christophe VUATTOUX

Professeur agrégé à l'Université de Haute Alsace

CREGO (EA 7317) Universités de Bourgogne Franche-Comté

Frédérique DEJEAN

Professeur des universités à l'Université Paris-Dauphine, PSL Research University

DRM (UMR CNRS 7088) Université Paris-Dauphine

*Clear the paths to the responsible corporate,
the case of the prevention of psychosocial risks
at work.*

Résumé :

Comment formaliser de nouveaux concepts et/ou construire de nouveaux instruments de gestion cohérents avec une démarche responsable ? À travers l'étude du champ de la prévention des risques psychosociaux, notre travail permet d'illustrer la difficulté à laquelle peuvent être confrontés chercheurs et praticiens dans le cadre d'une démarche d'entreprise responsable. Les multiples lectures possibles de la prévention des RPS constituent autant d'axes conduisant à des choix de gestion aux méthodes et résultats contrastés et qui rendent nécessaire un positionnement en amont de ces choix de la part du chercheur et du praticien.

Mots-clé : risques psychosociaux, gestion des risques, méthode de recherche, théorie néo-institutionnelle, événement configurateur de champ.

Abstract:

How to formalize new concepts and / or build new management tools that are consistent with an responsible approach? Through the field study of the prevention of psychosocial risks at work (PSR), our work illustrates the difficulty faced by researchers and practitioners in the context of a responsible corporate approach. The multiple possible approaches of the prevention of PSR are all ways leading to management choices with contrasted methods and results. That makes it necessary for researchers and practitioners to position themselves upstream from these choices.

Keywords: psychosocial risks at work, risk management, research method, institutional theory, field configuring event.

1. Introduction

Comment faire évoluer l'organisation dans la bonne direction ? Et comment identifier la bonne direction ? À travers l'exemple de la prévention des risques psychosociaux dans les organisations (RPS), cette communication étudie la manière dont se construit le cadre de référence qui conditionnera par la suite les méthodes d'évaluation et les outils de gestion qui y sont liées.

Les RPS constituent « une nouvelle frontière non financière du contrôle de gestion » (Berland et De Rongé 2013, p. 529). Les différents coûts qu'ils peuvent générer, qu'ils soient visibles ou invisibles, effectifs ou latents, immédiats ou différés, impactent négativement la performance des organisations. Pourtant, et malgré une prise en compte progressive des RPS par les organisations ces dernières années suite à la médiatisation importante à partir de 2008 et à une législation plus contraignante depuis 2010, la question des RPS, quand elle est posée dans les organisations, est généralement cantonnée aux services des ressources humaines voire externalisée, et intéresse encore peu les services de gestion (Vuattoux, 2015). Les RPS relèvent du volet social de la responsabilité sociétale de l'entreprise. De même que les difficultés de définition de la RSE rejaillissent sur la qualité de l'évaluation et de la notation sociétale, l'évaluation des RPS reste un exercice délicat qui s'explique en partie par la difficulté à définir ces risques. Et c'est de cette définition dont dépendent les méthodes d'évaluation, de pilotage et de prévention des RPS.

Aujourd'hui, au niveau institutionnel, les RPS sont reconnus comme une priorité de la santé et sécurité au travail (SST) en Europe, mais à un niveau organisationnel, les principales parties prenantes résistent à considérer la question comme prioritaire (Leka *et al.*, 2015). L'écart entre les politiques de prévention et pratiques reste donc à combler (Langenhan *et al.*, 2013). Le développement d'outils de gestion et d'audit à même d'aborder la question des RPS en parallèle d'autres aspects de l'environnement de travail peut contribuer à une perspective plus globale de la gestion de la SST (Hasle et Zwetsloot, 2011) et ainsi rendre l'entreprise davantage responsable. La place centrale qu'occupe le contrôle de gestion dans sa capacité à diffuser de l'information et à accompagner les décisions des managers, fait de celui-ci un élément indispensable à la gestion et au contrôle des RPS (Tappura *et al.*, 2015). **Mais les difficultés à appréhender les RPS appellent au développement de nouveaux instruments voire de nouvelles fondations théoriques.**

Comment le chercheur ou le praticien peuvent-ils identifier les fondements théoriques et méthodologiques qui permettraient d'assurer des développements conceptuels et instrumentaux d'une gestion des risques psychosociaux ?

L'étude ici proposée a pour objet de montrer la nécessité d'identifier en amont les enjeux à la fois théoriques et pratiques de la prévention des RPS, une pratique organisationnelle en cours de structuration.

Pour y répondre, nous mobilisons les théories néo-institutionnelles (TNI) avec le concept d'événements configureurs de champ (ECC). L'étude du champ de la prévention des RPS dont les définitions, les pratiques et les outils font débat, est réalisée par le truchement du congrès du Dim Gestes, Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail, qui a réuni en 2013 et 2015 les chercheurs et les acteurs de la prévention et de la SST. La question de la santé au travail a connu un fort regain d'intérêt ces dernières années avec la mise en lumière des « risques psychosociaux », en attestent les productions scientifiques dans nombre de disciplines. Aujourd'hui, la prévention des RPS pourrait sembler être un problème soldé si l'on s'en tient à toutes les solutions clés en main disponibles et proposées par les cabinets de conseils spécialisés (PsyA, Mutaction), les salons dédiés à la prévention et la santé (Preventica, Expoprotection), ou encore les agences nationales concernées (ANACT). Pourtant, si l'on regarde du côté de la recherche, on se rend compte que la question est loin d'être tranchée. Même s'il semble exister un consensus très relatif quant à l'objet étudié, les distinctions qui subsistent quant aux origines et aux mécanismes qui sous-tendent ces risques font que les démarches de diagnostic et de remédiation sont très différentes selon les disciplines, voire le positionnement épistémologique du chercheur. Par ailleurs, il n'existe pas à ce jour de définition juridique du stress, des risques psychosociaux, du *burnout* ou encore de la santé mentale au travail, ce qui complique un peu plus la situation. Les organisations doivent pourtant répondre à de nouvelles obligations davantage contraignantes en matière de prévention¹. Elles doivent également afficher leurs « bonnes pratiques » en la matière comme par exemple avec le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER). La prévention des RPS peut donc apparaître comme un champ institutionnel dans lequel de multiples acteurs cherchent à imposer leurs discours, alors que d'autres cherchent à paraître légitimes par l'affichage de leur pratique de prévention. Nous souhaitons ainsi montrer que le DIM Gestes participe à la construction du champ de la prévention des RPS. Il s'agit d'une co-construction dans laquelle interviennent chercheurs et praticiens avec des stratégies parfois différentes. Cette localisation qui reste

¹ Comme par exemple au niveau du droit du travail ou bien dans les rapports annuels.

temporaire vise à orienter la régulation et la législation de la prévention des RPS.

Ce travail est organisé en quatre parties. Dans un premier temps est détaillé le cadre théorique retenu (2). La deuxième partie précise la méthode d'analyse du champ et de l'ECC (3). Les principaux résultats consécutifs à l'étude du champ de la prévention des RPS et du Dim Gestes et son congrès sont exposés ensuite (4). La dernière partie enfin discute des contributions de l'étude (5).

2. Cadre théorique

L'une des particularités des théories néo-institutionnelles (TNI) est de proposer un niveau d'analyse qui se situe entre la société et l'individu : le champ institutionnel. Les champs institutionnels se forment autour de problématiques et d'enjeux qui deviennent importants aux yeux des acteurs (Hoffmann, 1999). Dans un champ en phase de structuration, les frontières sont encore floues et les acteurs du champ ne sont pas clairement identifiés, ce qui rend particulièrement délicates la définition et la caractérisation du champ (DiMaggio et Powell, 1983). C'est pourtant dans cette étape de construction du champ que se définissent les institutions qui, par la suite, s'imposeront à toutes les organisations du champ (Scott, 1995). C'est aussi à cette étape que des acteurs particuliers acquièrent des ressources, du pouvoir et leur légitimité. L'étude d'un champ dans son étape de structuration peut donc paraître délicate si l'on ne peut ni caractériser ni même identifier l'objet de l'étude. Pour contourner cette difficulté, l'étude des événements configurateurs de champ (ECC) est la piste retenue.

Défini comme un groupe d'organisations constituant une sphère particulière de la sphère institutionnelle (DiMaggio et Powell, 1983), le champ institutionnel dépasse le simple cercle des parties prenantes ; il regroupe l'ensemble des agents partageant les mêmes « enjeux sociaux » mais dont les objectifs et les activités peuvent être différents (Hoffman et Ventresca, 2002). Un champ peut se former autour d'une technologie, d'un marché ou d'une problématique. Ces enjeux constituent « des processus de construction sociale et de création du sens autour de la négociation d'un certain ordre social » (Hardy *et al.*, 1998, p. 218). La littérature distingue différents stades dans l'évolution d'un champ : l'émergence, la structuration et la maturité (DiMaggio et Powell, 1983). Dans la phase de structuration du champ les interactions entre les organisations augmentent, des structures inter-organisationnelles émergent (DiMaggio et Powell, 1983 ; Scott, 1995). De nouvelles pratiques, règles et technologies qui dépassent une

relation de collaboration occasionnelle peuvent alors devenir de nouvelles institutions. Si elles se diffusent suffisamment, on parle alors de proto-institutions (Lawrence *et al.*, 2002, p. 281). Les proto-institutions, qui sont peu diffusées et faiblement implantées, sont plus à même de caractériser des domaines émergents. À cette étape de l'institutionnalisation, il peut y avoir plusieurs proto-institutions qui sont en concurrence, chacune étant soutenue par des acteurs qui réalisent un travail institutionnel (Lawrence et Suddaby, 2006). Ces promoteurs travaillent non seulement au développement initial et à la promotion des proto-institutions qu'ils supportent, mais ils œuvrent également à la perturbation des proto-institutions concurrentes (Zietsma et McKnight, 2009). Bien que toutes les proto-institutions ne deviendront pas des institutions à part entière (Zeitz *et al.*, 1999), elles représentent une première étape importante dans le processus de création des institutions (Lawrence *et al.*, 2002).

Les ECC représentent des organisations sociales temporaires (Lampel et Meyer, 2008, p. 1026) dans lesquelles des acteurs de diverses organisations sociales interagissent « avec l'intention consciente et collective d'essayer de construire un champ organisationnel » (Meyer *et al.*, 2005, p. 467) et dans l'intention de structurer celui-ci. Ils peuvent prendre la forme de foires commerciales, de rencontres professionnelles, de concours technologiques, qui synthétisent et façonnent le développement des métiers, des technologies, des marchés et industries (Meyer *et al.*, 2005 ; Garud, 2008). Les ECC sont l'occasion pour des acteurs qui habituellement n'interagissent pas entre eux (Hardy et Maguire, 2010) d'annoncer des nouveautés, de développer des normes, de construire des réseaux sociaux, d'interpréter des informations et de prendre des décisions (Lampel et Meyer, 2008). Les ECC sont à la fois le regroupement des parties prenantes aux enjeux du champ (Hardy et Maguire, 2010), et une arène dans laquelle se construit l'avenir du champ (Schüssler *et al.*, 2014). Ils jouent un rôle de catalyseur dans la construction de sens commun (Oliver et Montgomery, 2008), et ainsi influencent en retour la structuration du champ auquel ils appartiennent (Lampel et Meyer, 2008). Les ECC sont aussi bien des conséquences de l'évolution du champ (Delacour et Leca, 2011) que des « pilotes » de ce changement (Meyer *et al.*, 2008, p. 1028). On peut distinguer six caractéristiques qui permettent de définir un ECC (Lampel et Meyer, 2008) :

- 1) ils réunissent dans un même endroit des acteurs d'origines géographiques, professionnelles et organisationnelles diverses,
- 2) leur durée est limitée à quelques heures ou quelques jours,
- 3) ils offrent des possibilités d'interaction sociale non structurée en face-à-face,

- 4) ils incluent des activités cérémonielles et dramaturgiques,
- 5) ils sont des occasions d'échanges d'informations et de construction de sens commun,
- 6) ils génèrent des ressources sociales et de réputation qui peuvent être déployées autre part et à d'autres fins.

Les ECC offrent des espaces discursifs entre des opposants institutionnels (Mair *et al.*, 2012), espaces qui sont des tribunes pour les détracteurs des institutions dominantes (Hardy et Maguire, 2010) mais qui facilitent aussi le processus de construction de sens partagés (Oliver et Montgomery, 2008) et la définition de standards techniques (Garud, 2008) ou de systèmes de classification (Anand et Jones, 2008). L'étude des ECC est aussi une source de réponse au paradoxe de « l'agence encastrée » (Seo et Creed, 2002), car s'y déploient les microprocessus qui permettent le changement et s'y dessinent les institutions qui contraindront les acteurs du champ.

L'étude des ECC permet donc une meilleure compréhension des mécanismes qui orientent les choix (technologiques, industriels, de marché ou sociaux) au sein du champ. Aussi, l'étude des ECC permet-elle d'appréhender les jeux d'acteurs et d'identifier par exemple certains salons comme des lieux d'organisation de nouveaux marchés et industries (Favre et Brailly, 2015). Dans cette perspective, le DIM GESTES sera vu comme une forme d'organisation *ad hoc* sur laquelle vont s'appuyer chercheurs et praticiens pour co-construire les normes de la prévention des RPS.

La littérature néo-institutionnelle offrant peu de réponses quant à savoir comment caractériser un champ qui n'est pas encore arrivé à maturité, l'étude des ECC est aussi, potentiellement, un moyen d'accéder aux acteurs du champ, aux frontières de celui-ci et aux enjeux qui sont en débat (ses acteurs, ses frontières, la coordination, la régulation, les proto-institutions en concurrence...).

3. Méthodologie et protocole d'analyse des données

Pour identifier les différents cadres de référence dans lesquels peuvent s'inscrire de futurs développements d'une gestion « responsable » de la prévention des RPS, la méthode retenue est donc celle de l'étude d'un ECC du champ de la prévention des RPS. Les multiples objectifs de cette communication nécessitent des méthodologies distinctes : l'analyse du potentiel champ de la prévention des RPS s'appuie sur une étude documentaire, et celle du Dim Gestes et de son colloque croise des méthodes qualitatives et quantitatives (3.1). La collecte des données et les protocoles d'analyse sont détaillés dans la sous-section suivante (3.2).

3.1. Méthodologie

L'étude du champ de la prévention des RPS doit permettre d'en valider l'existence, et, dans la mesure du possible, d'en déterminer les enjeux. L'étude du colloque du Dim Gestes devrait permettre, dans un deuxième temps, d'identifier les acteurs, les promoteurs et les institutions en confrontation dans ce champ. Le tableau 1 précise les matériaux retenus pour chaque étape de l'étude.

Tableau 1 : Objectifs et méthodologies pour l'étude du champ

	Objectifs	Méthodologie	Matériaux
Le champ de la prévention de RPS	Valider l'existence du champ Déterminer les enjeux	Etude documentaire	Lois et règlements Discours, rapports publics Médias, syndicats Travaux universitaires Ouvrages de vulgarisation
Le colloque du Dim Gestes	Identifier les acteurs, les promoteurs et les institutions en confrontation	Analyse lexicographique et statistiques descriptives	466 documents : actes de colloques, newsletters, archives, publications, entretiens... Une observation participante au colloque 2015 Les « cartes de visite » des 744 participants

L'étude du champ de la prévention des RPS

Le contexte juridique ayant une influence particulière sur l'objet d'étude que sont les RPS, ce sont exclusivement les documents qui se rapportent au cadre français qui ont été retenus pour cette étude. L'intégralité des documents considérés comme faisant référence au supposé champ de la prévention a été étudiée. Le terme de « risques psychosociaux » est assez récent, sa première utilisation remonterait à l'année 2000, et c'est seulement à partir du milieu des années 2000 que son utilisation devient plus fréquente. Les documents étudiés les plus récents vont jusqu'à la première moitié de l'année 2016. Cette étude documentaire s'est appuyée sur différents matériaux empiriques :

- Lois et règlements qui régissent la santé au travail
- Discours et communications politiques sur la santé au travail
- Études et rapports scientifiques sur la santé au travail
- Articles et dossiers médiatiques
- Dossiers et ouvrages sur la prévention et la maîtrise des risques psychosociaux
- Discours et communication d'entreprise sur la santé au travail
- Discours et communication des représentants des salariés sur la souffrance au travail

Les documents ont été majoritairement identifiés par des moteurs de recherche (Science Direct, Cairn, Google Scholar, Google...) autour des mots-clés : « souffrance au travail », « risques psychosociaux », « risques psycho-sociaux », « facteurs psychosociaux », « stress au travail »², « *burnout* »³, « suicide sur le lieu de travail », « santé et sécurité au travail ». Une trentaine d'ouvrages universitaires ou de vulgarisation sur le sujet ont été étudiés ainsi que l'intégralité des rapports et comptes rendus issus des commissions qui ont travaillé sur le sujet des sujets connexes (*cf.* à titre d'illustration, des travaux comme ceux de l'Observatoire National des Suicides).

L'étude du Dim Gestes et de son congrès

L'étude du Dim Gestes et son congrès s'appuie sur une méthodologie mixte. Une étude de cas est appropriée pour l'étude de phénomènes peu connus ou complexes et à même de favoriser l'émergence de concepts théoriques, dans une perspective de généralisation analytique (Yin, 2003). Les matériaux collectés sont de différentes natures : actes de colloques, informations publiques, newsletters, archives, articles de presse et publications, enregistrements audio des actes de congrès et entretiens :

- 466 documents : actes de colloques, newsletters, archives et publications représentant l'intégralité des documents disponibles concernant le Dim Gestes ou diffusés par celui-ci jusqu'à mai 2016.
- Un entretien téléphonique type semi-directif de 1h30 avec un.e co-directeur.trice du Dim Gestes.

² La notion de stress étant bien antérieure à celle des RPS, seuls les documents faisant référence explicitement aux risques professionnels et postérieurs à 2000 (date d'apparition du terme de risques psychosociaux) ont été étudiés.

³ *Idem.*

- Une observation participante au colloque 2015 qui a permis de nombreux échanges informels avec les participants, organisateurs et présentateurs.
- Enfin, l'étude de la base de données des 744 participants au colloque 2015 du Dim Gestes.

La participation au colloque de 2015 a également permis l'observation des espaces discursifs au sein desquels plusieurs questions centrales à la prévention des RPS ont pu être débattues. L'analyse « des cartes de visite » des participants au colloque, qu'ils soient observateurs ou communicants, contribue à dresser le paysage des acteurs du champ de la prévention des RPS. Les données utilisées dans l'analyse respectent quatre principes (Bardin, 2001) : l'exhaustivité par l'étude de tous les documents, la représentativité en cas d'échantillon, l'homogénéité des types de documents retenus, et la pertinence dans le choix des documents retenus par rapport aux objectifs de l'analyse.

3.2. Protocole d'analyse des données

Pour déterminer si les nouvelles obligations auxquelles doivent faire face les organisations en matière de prévention des RPS correspondent bien à un champ institutionnel en phase de structuration, on peut se référer aux travaux de DiMaggio Powell (1983, p. 148) qui identifient quatre caractéristiques spécifiques à cette étape. Pour les auteurs, c'est à ce stade du processus d'institutionnalisation que l'on peut constater une croissance des interactions entre les organisations du champ, ainsi que l'émergence de structures inter-organisationnelles dominantes et de coalitions d'acteurs. Les auteurs soulignent également une augmentation du niveau d'information à traiter et à diffuser, ainsi que la prise de conscience des participants de leur appartenance commune à un domaine d'activités. On peut également s'appuyer sur les travaux de Scott (1995) qui, pour caractériser cette étape, considère que les organisations au sein du champ adoptent de plus en plus les mêmes pratiques. Pour Phillips, Lawrence et Hardy (2004), le processus d'institutionnalisation n'est pas uniquement la conséquence d'un processus d'imitation d'actions. Celui-ci repose davantage sur les textes qui sont diffusés par les discours, « ce n'est pas l'action en soi qui constitue la base de l'institutionnalisation, mais plutôt les textes qui décrivent et communiquent sur ces actions » (Phillips *et al.*, 2004, p. 635). L'étude des discours occupera une place centrale dans notre analyse dans le but de permettre l'identification des thèmes clés à étudier au cours de l'analyse de l'ECC.

L'origine du Dim Gestes remonte à 2011, ce qui limite une étude longitudinale (comme l'évolution du discours par exemple) avec seulement quatre années de recul jusqu'à début 2016.

Néanmoins, le récit chronologique des différentes étapes de structuration du Dim Gestes peut participer à l'identification des frontières du champ. L'étude de ces données primaires et secondaires a été réalisée en plusieurs étapes en fonction de la source de données. Les méthodes quantitatives ont été privilégiées de manière à supprimer les biais liés au codage des données et à garantir la neutralité des traitements. En premier lieu, pour déterminer les acteurs du champ de la prévention des RPS, une analyse de la base de données des 744 participants au dernier colloque 2015 du Dim a été menée. Un regroupement des participants par catégorie a été réalisé en retenant comme critère l'activité principale de l'organisation représentée par le participant. À titre d'exemple, un psychologue, selon qu'il travaille dans un cabinet de consultants ou dans une unité médicale, ne sera pas classé dans la même catégorie. Ces regroupements ont permis d'établir les différents acteurs-type présents lors de la manifestation, puis de les mettre en lien avec les proto-institutions en discussion.

Dans une deuxième étape, l'ensemble des documents collectés autour du Dim Gestes et de son colloque a été analysé avec le logiciel N Vivo. Ces données ont fait l'objet d'une analyse lexicographique, une méthode fréquemment utilisée en sciences de gestion (Allard-Poesi *et al.*, 2003). Elle permet de réaliser des études descriptives multidimensionnelles appliquées au domaine textuel. L'analyse des textes comporte plusieurs étapes : l'établissement de la liste exhaustive des événements discursifs (Maguire et Hardy, 2009) et l'analyse thématique des discours et des pratiques promues lors des colloques. Les 466 documents ont été pris en compte dans l'analyse. Une première étape de lemmatisation a permis de regrouper dans les mêmes unités les formes graphiques qui correspondent aux différentes flexions d'un même lemme. Une deuxième étape a consisté à l'établissement de la liste des formes lexicales porteuses de sens et d'au moins trois caractères. L'analyse des 1000 unités de sens les plus fréquentes a permis de calculer un arbre de classification hiérarchique fondé sur le calcul du coefficient de corrélation de Pearson (Annexe 1). Cet arbre a permis d'établir les différentes classes de discours diffusé par le Dim Gestes. La catégorie de discours retenue est construite suite à des allers-retours avec des *verbatim* contenant les unités de sens. Enfin, dans une dernière étape, il a été procédé à la mise en rapport les enjeux établis dans l'analyse du champ avec les thématiques portées par le Dim Gestes et les différents acteurs identifiés du champ.

4. Analyse du champ et de l'ECC

Le cadre théorique néo-institutionnel nécessite d'étudier et d'identifier les institutions et les acteurs d'un champ. Selon le degré de structuration du champ, il est possible d'identifier les différentes institutions en concurrence ainsi que leurs promoteurs particulièrement actifs lors des événements configureurs de champ. Si l'on regarde du côté des RPS, chaque grande définition est assimilable à une proto-institution soutenue par des acteurs qui en font la promotion.

4.1. Les enjeux liés à la question de la prévention des RPS

La synthèse des matériaux empiriques collectés visant à nous informer sur les enjeux du champ a permis de mettre en évidence les éléments suivants.

L'analyse des origines des RPS permet de différencier les facteurs de risques des risques en eux-mêmes et des effets sur les salariés. Le rapport Gollac et Bodier (2011) identifie six types de facteurs de risque : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique et l'insécurité de la situation de travail. Quatre types de risques sont généralement cités : le stress, les violences internes, les violences externes, et l'épuisement psychologique. Les conséquences de ces risques pour les salariés sont nombreuses, elles peuvent être de nature physiologiques, psychiques, addictives ou encore favoriser des comportements à risque.

Même si l'on peut constater une stabilisation de la définition des RPS, celle-ci ne fait consensus que parce qu'elle est suffisamment large pour intégrer des différences de perception fortes. On peut en effet distinguer plusieurs grands courants (Vuattoux, 2016) qui placent chacun la problématique des RPS à des niveaux différents et, par la même, qui proposent des moyens d'évaluation et de remédiation différents. Le tableau 2 en propose la synthèse.

Un premier courant place la problématique des RPS dans une approche individuelle, considérant que chacun peut réagir de manière différente à un même stimulus. Repérer les situations de RPS repose alors sur l'identification des personnes « les plus fragiles », et la prévention passe par un accompagnement de ces publics. Ici, on cherchera à adapter l'homme à son environnement de travail, démarche qui passe par des pratiques de sélection (par exemple à l'embauche), d'accompagnement (par exemple une formation sur la gestion du stress) et de remédiation auprès des salariés (par exemple le suivi psychologique). Une deuxième approche place la problématique des RPS comme une conséquence de l'interaction de l'individu et de

l'organisation, en mettant en avant que des situations de travail sont plus délétères que d'autres. Dans cette lecture, l'évaluation consiste en l'identification de ces zones de risques, leur occurrence et leur niveau de dangerosité. La prévention correspond à des ajustements qui peuvent concerner l'organisation, le salarié, ou les deux. Dans une dernière approche, enfin, les RPS sont vus comme une conséquence de l'évolution récente des organisations et de leur management, qui peuvent détruire les systèmes de régulation du travail. L'identification des situations de risque passe ici par l'étude du travail et de ses systèmes de régulation, les actions de prévention se situant au niveau organisationnel.

Chaque définition a ses promoteurs et ses détracteurs. Dans le premier cas, l'approche est plutôt psychologique, gestionnaire et économique (néoclassique). La deuxième approche se retrouve quant à elle dans des travaux d'économistes de la santé, d'épidémiologistes ou encore de gestionnaires du risque. Enfin, la troisième définition est en lien avec des travaux en ergonomie de l'activité, en sociologie et en psychopathologie clinique, ou encore les approches critiques en management. On comprend mieux dès lors que les disciplines concernées peuvent avoir du mal à s'accorder sur la problématique des RPS.

Parallèlement, on peut également distinguer trois niveaux de prévention des risques (Quick et Quick, 1984) qui sont assez liés à ces trois définitions : la prévention primaire qui vise à maîtriser ou à supprimer les facteurs de risque existants, la prévention secondaire qui cherche à accompagner les salariés pour mieux « gérer » les RPS, enfin la prévention de niveau tertiaire qui regroupe les actions servant à réparer les dégâts des RPS (Hubault, 2005). Les recommandations de l'ANACT⁴ sont aujourd'hui d'agir à tous les niveaux pour prévenir des RPS.

Au cœur des enjeux de la prévention des RPS sont donc en conflit plusieurs approches des RPS qui renvoient à plusieurs niveaux d'évaluation, de pilotage et des RPS. Même si les travaux en gestion semblent s'inscrire davantage dans les approches individuelles, d'autres approches sont donc possibles.

⁴ Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Tableau 2 : Les différentes approches des RPS

	Approches individuelles	Approches étiologiques	Approches cliniques
Angle d'approche	Approche par l'individu	Approche par l'organisation	Approche par le travail
Démarche	Affronter les risques : compenser la souffrance	Maîtriser les risques : amoindrir la souffrance	Supprimer les risques : éviter la souffrance
Disciplines concernées	Médecine du travail Psychologie Economie	Epidémiologie Economie de la santé	Sociologie Ergonomie de l'activité Approches cliniques
Les RPS vus comme	la conséquence d'une inadaptation de l'individu	la conséquence d'une interaction avec les facteurs de risque	la conséquence du changement de l'organisation et des conditions de travail
Solutions recherchées	Adapter l'homme au travail	Améliorer l'interaction homme-travail	Adapter le travail à l'homme
Méthode	Compenser le risque et ses conséquences	Éviter les situations de risque	Supprimer les risques
Finalité	Préserver le travailleur	Préserver l'organisation	Préserver le travail
Conduit à une prévention de type	Secondaire et tertiaire	Primaire et secondaire	Primaire
Méthodes d'accès aux données et de diagnostic	Consultation, tests individuels, grilles d'évaluation	Identification des situations de risque : ERC, tests statistiques	Entretiens individuels et collectifs, observations, études longitudinales

4.2. Le champ émergent de la prévention des RPS

Un champ institutionnel se développe à travers des processus de structuration, de sorte que les structures d'action sociale produisent et reproduisent les institutions et les relations qui constituent le champ (Barley et Tolbert, 1997). Comme précisé ci-avant, DiMaggio et Powell (1983, p. 148) identifient quatre caractéristiques de cette étape : une croissance des interactions entre les organisations du champ, l'émergence de structures inter-organisationnelles dominantes et de modèle de coalition, une augmentation du niveau d'information à traiter et à diffuser, et la prise de conscience des participants de leur appartenance commune à un domaine d'activités. Retrouver ces caractéristiques dans le champ étudié permettra alors de le caractériser comme un champ en phase de structuration.

Le terme de risque psychosocial, relativement nouveau, a fait prendre conscience aux organisations d'une réalité plus ancienne, celle de la souffrance au travail. En France, l'enjeu social que représente la prévention des risques psychosociaux (RPS) suscite un intérêt grandissant aussi bien au niveau scientifique, politique et socio-économique que médiatique. La loi de 2008⁵ (article L. 4121-2 du Code du travail, modifié en 2012 puis en 2016) oblige les organisations à préserver la santé mentale de leurs salariés notamment en évaluant les risques qui ne peuvent pas être évités et en combattant les risques à la source. Même si elles ne se sentent pas toujours concernées par la question des RPS, les organisations sont davantage contraintes à afficher des réponses face à des demandes institutionnelles nouvelles comme dans le DUERP⁶ ou dans les rapports sociaux. Cette loi représente une évolution majeure dans la prévention de la santé au travail car elle dépasse le cadre institutionnel en place de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en englobant tous les risques (y compris les RPS) auxquels peuvent être exposés les salariés en activité. La jurisprudence a par ailleurs conclu à une obligation de résultat pour l'employeur.

A cette loi ont succédé plusieurs études sur la question des RPS visant à proposer des définitions du concept et des propositions d'actions de prévention. On peut citer le rapport « Nasse-Légeron

⁵ Article L4121-2 modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7 :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

⁶ Le document unique d'évaluation des risques professionnels.

» (Nasse, Légeron, 2008), le rapport de la commission UMP-Nouveau Centre sur la souffrance au travail (Copé *et al.*, 2010), la mission d'information du Sénat sur le mal-être au travail (Dériot, 2010), le rapport commandé par le Premier Ministre « Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » (Lachmann *et al.*, 2010), la mission d'information de l'Assemblée nationale sur les risques psychosociaux au travail (Lefrand, 2011) et, le plus connu, le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier, 2011). Dans chaque groupe de travail qui a contribué à la réalisation de ces rapports, on peut noter la participation croisée des chercheurs, des professionnels de la santé, des représentants des organisations (et parfois des personnels) ainsi que des politiques. Parallèlement à la loi de 2008 a été signé un accord national interprofessionnel sur le stress au travail. Les sociétés de plus de 1 000 salariés ont dû entamer à partir de 2009 des négociations qui devaient mener à un accord au sein de chaque organisation concernée par la question de la prévention des RPS. Enfin, plusieurs agences gouvernementales ont été chargées de travailler sur les questions liées à l'évaluation, à la prévention et la maîtrise des RPS et de diffuser les informations correspondantes. On peut citer entre autres l'Institut de veille sanitaire (InVS), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), les Comités Régionaux de Préventions des Risques Professionnels (CRPRP), ou encore les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

Tous ces éléments convergent vers une intensification et une complexification des démarches de prévention des RPS dans les organisations, et par la même sont le reflet des caractéristiques qui permettent de l'assimiler à un champ institutionnel en structuration (DiMaggio et Powell, 1983), champ dans lequel plusieurs acteurs ou coalitions d'acteurs défendent des définitions, des pratiques et des outils d'évaluation et de prévention très différents et « discutés » par les recherches actuelles.

L'identification des caractéristiques du champ de la prévention des RPS doit donc pouvoir se faire en théorie par l'étude d'un ECC issu du champ, ici le congrès du Dim Gestes, Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail.

4.3. Étude du Dim Gestes et de son congrès

La revue de littérature visant à caractériser les enjeux du champ de la prévention des RPS a permis de mettre en lumière plusieurs définitions « en concurrence » des RPS, se différenciant

par leur manière d'évaluer ces risques, et par les actions recommandées pour les prévenir ou les maîtriser. La présentation du Dim Gestes et de son congrès permet de mesurer l'importance grandissante prise par cet ECC dans le champ de la prévention des RPS.

Un Dim est un domaine d'intérêt majeur : un réseau scientifique pluridisciplinaire réuni autour d'une même thématique. Le Dim Gestes a été créé en novembre 2011, il est financé par la région Île-de-France à hauteur de 3,3 millions d'euros pour une durée de cinq ans. Le Dim Gestes, dont l'un des premiers objectifs a été de construire un réseau scientifique autour du travail en Île-de-France, regroupe plus de 200 chercheurs (et 40 doctorants) issus de 34 équipes de recherche en Sciences Humaines et Sociales⁷ et de 25 établissements d'enseignement et de recherche. Les sujets au centre du Dim Gestes sont ceux du travail et de ses transformations actuelles, de la souffrance au travail et de la santé au travail. Le Dim Gestes concentre la majeure partie de ses ressources autour de deux axes : le soutien à la recherche avec des allocations doctorales et post-doctorales, et le soutien ou le développement d'événements scientifiques. Sur la période 2012 – 2016, le Dim Gestes a organisé 31 séminaires, 5 journées thématiques et 3 colloques (en 2012, 2013 et 2015). Si les deux premiers colloques ont favorisé la pluridisciplinarité entre chercheurs et la mise en discussion des approches particulièrement développées en France, le dernier colloque a sollicité de nombreux professionnels et, plus généralement, des acteurs parties prenantes à la question de la santé au travail. L'attrait du dernier colloque était tel que l'ensemble des places disponibles ont été réservées en quelques jours.

En favorisant les échanges interdisciplinaires mais aussi entre les acteurs concernés par les questions en débat, le Dim Gestes est devenu une référence au-delà du monde académique et son site Internet en est devenu la vitrine. Le site www.gestes.net comptabilise régulièrement plus de 6.000 visiteurs par mois (jusqu'à 12.000 visiteurs pendant le mois de septembre 2015). C'est par ce site que se fait la communication du congrès et de toutes les manifestations que soutient le Dim Gestes, de la promotion jusqu'à la diffusion des actes. Le site met à disposition un grand nombre de ressources et fait la promotion des recherches qu'il soutient. Les derniers chiffres (mi 2016) indiquent plus de 2700 abonnés à la newsletter mensuelle.

⁷ Des chercheurs en droit, en économie, en épidémiologie, en ergonomie, en gestion, en histoire, en médecine, en philosophie, en psychologie, en psychanalyse, en sociologie...

L'analyse lemmatique des documents collectés issus du site Internet (réalisée avec le logiciel N Vivo v.10) permet sans surprise d'identifier le mot « travail » comme étant le plus cité d'entre tous avec 13 078 occurrences contre seulement 2 496 pour le mot « santé » ou encore 1 678 citations pour le mot « risques ». En effet le terme « travail » est au cœur de la définition même de l'objet du Dim Gestes. Le tableau 3 répertorie les 20 premières unités de sens identifiées et classés par ordre décroissant.

Tableau 3 : Les 20 premières unités de sens retenues

Mots / segments	Fréquence	Mots / segments	Fréquence
travail	13 078	action	1 078
santé	2 496	entreprises	980
recherche	1 850	professionnels	946
souffrance	1 726	domaine	900
risques	1 678	acteurs	865
prévention	1 382	social	834
salariés	1 286	sociologie	833
université	1 175	work	824
conditions	1 118	projet	801
groupe	1 083	temps	751

L'analyse lexicographique basée sur les 1 000 unités de sens d'au moins trois caractères les plus fréquentes, par l'établissement d'un arbre de classification fondée sur le calcul du coefficient de corrélation de Pearson, permet d'établir les différentes classes de discours diffusé par le Dim Gestes. La catégorie de discours retenue est établie suite à des allers-retours avec des *Verbatim* contenant les unités de sens. Dans plusieurs cas, l'évaluation des rapprochements s'est révélée impossible pour plusieurs raisons. Le mot « travail » est au centre de l'activité du Dim Gestes (et de sa définition), il ne peut être rattaché à un discours particulier, il est par ailleurs cinq fois plus souvent cité que le mot « santé », deuxième en termes de fréquence. Il en est de même pour les termes de « RPS » et « activité ». Dans deux autres cas, les liens contextuels ne sont pas significatifs : pour la grappe « Work - stress », ainsi que « qualité – sociale – management ». Le tableau 4 présente les discours identifiés suite à l'étude des *Verbatim* concernant les mots et les segments statistiquement proches.

Tableau 4 : Synthèse des discours – analyse par grappe

Discours	Mots / segments	Thématique
1	<i>Work – Stress</i>	-
2	Thèse – coordination – contact – administratif	Promotion et diffusion de la recherche
3	Chercheurs – gestion – politique – direction – question – droit	
4	Enjeux – psychosociaux	
5	Recherche – action	
6	Gestes – domaine – majeur – financé – France – région – groupe – colloque – souffrance – centre	Identité du Dim
7	Social – sociologie – sciences – conseil – public	
8	Université – Paris – CNRS – laboratoire – projet – scientifique	
9	Travailleurs – sécurité – communication – place – professionnelle	Société
10	Personne – professionnels – formation – données – exemple	Conseils et prévention
11	pratiques – relations	Etudes de cas, entreprises et autres organisations
12	Conditions – organisation – rôle – entreprise – cadre – salariés – rapport – manière – <i>travail</i> – professionnelle – temps	
13	Emploi – social – travaux – développement	
14	Sociaux – mesure – situation	Diffusion société
15	<i>Qualité – social – management</i>	-
16	<i>RPS</i>	-
17	<i>Activité</i>	-
18	CHSCT – professionnelle – acteurs – médecins – services – prévention – risque – santé – action – services	Accompagnement et soins

Enfin, la dernière étude réalisée à partir de la liste des 744 participants au congrès du Dim Gestes 2015 permet d'identifier ce que nous appelons « les acteurs type », c'est-à-dire les différentes catégories d'acteurs qui se regroupent en fonction de l'activité principale de l'organisation représentée par le participant (tableau 5). Le nombre d'acteurs dans chaque catégorie permet également d'en calculer la proportion.

Tableau 5 : Les participants au congrès, acteurs et promoteurs dans le champ

profils	nombre	part
Enseignants et chercheurs	128	17,2%
Etudiants et doctorants	91	12,2%
Recherche et théories	219	29%
Professionnels de la santé	101	13,6%
Médecins du travail	31	4,2%
Accompagnement et soins	132	18%
Chargés de mission prévention santé	44	5,9%
Professionnels Gestion RH	36	4,8%
Professionnels autres (direction)	32	4,3%
Entreprises et autres organisations	112	17%
Consultants	141	19,0%
Accompagnement et diffusion d'informations autre que consultants	45	6,0%
Expertise conseils et prévention	186	25%
Politiques	38	5,1%
Agences d'étude	9	1,2%
Médias	6	0,8%
Syndicats - représentants du personnel	28	3,8%
Société et salariés	81	11%
Autres, non classés	14	1,9%
Total	744	100%

5. Discussion

La discussion des résultats s'orientera autour de trois axes. Le premier concerne plus particulièrement l'analyse des résultats empiriques suite à l'étude du colloque (5.1). Le deuxième axe fait le lien entre les résultats obtenus et les éléments théoriques avancés (5.2).

5.1. Le Dim Gestes, d'une démarche scientifique à un événement structurant

Dans un champ en phase de structuration, les institutions ne sont pas clairement définies et il n'existe pas encore de « centre » du champ établi. Par conséquent, et dans cette situation, il est difficile de dire si un ECC est au centre du champ ou non. Dans le cas du colloque du Dim Gestes, on peut s'appuyer sur les caractéristiques proposées par J. Lampel et A.D. Meyer (2008) pour vérifier que nous sommes bien face à un ECC : le Dim Gestes réunit dans un même endroit des acteurs d'origines géographiques, professionnelles et organisationnelles diverses ; la durée est limitée à deux jours ; l'organisation permet des interactions sociales non structurées en face-à-face (dans les ateliers, pendant les pauses, pendant les tables rondes, en session...) ;

les sessions plénières participent à la dimension cérémonielle et dramaturgique du congrès ; les échanges d'informations sont nombreux et enfin le colloque génère des ressources (notamment les actes) exploitables par la suite. Le Dim Gestes est donc bien un ECC qui se situe dans le champ de la prévention des RPS.

Le thème retenu pour le colloque 2015 était « Agir sur la santé au travail : acteurs, pratiques et dispositifs autour des enjeux psychosociaux », avec pour objectif de mettre en discussion les acteurs concernés par ces pratiques et ces dispositifs. Les intervenants sont pour parties égales des chercheurs et des acteurs concernés par la santé au travail (représentants de l'entreprise ou du personnel, professionnels de la santé au travail, professionnels du conseil, institutionnels...). L'étude des participants à la manifestation de 2015 permet d'identifier cinq catégories d'acteurs-type (tableau 5). Le premier groupe d'acteurs est celui affilié à la recherche. Composé de chercheurs et d'étudiants, il représente la raison d'être originelle du Dim Gestes : la structuration d'un réseau de recherche. Un deuxième groupe est composé d'acteurs dans le domaine des soins et de l'accompagnement (professionnels de la santé au sens large) directement en contact avec les travailleurs en souffrance. Un troisième groupe est construit autour des professionnels au sein des organisations (entreprises et structures publiques ou assimilées) avec des acteurs en lien avec le management (direction, ressources humaines, chargés de mission). Un quatrième groupe, particulièrement important, est constitué d'acteurs extérieurs aux organisations et qui proposent leur expertise (et majoritairement la vendent), principalement des cabinets de conseil mais aussi quelques associations. Enfin, un dernier groupe est composé d'acteurs en lien avec la société (mais pas forcément en dehors du champ) et qui contribuent à la diffusion d'informations depuis le champ vers l'extérieur. Avec 71 % d'acteurs non liés à la recherche, on peut donc constater que le Dim Gestes suscite l'intérêt d'une grande diversité d'acteurs. Même s'il n'est pas possible de parler de coalition pour chacun des groupes d'acteurs-type, on peut au moins évoquer l'idée d'intérêts partagés par chacune des catégories d'acteurs identifiées.

L'étude lexicographique réalisée (tableau 4) permet de mettre en évidence les thématiques présentes dans les discours du Dim Gestes. Le thème « promotion et diffusion de la recherche », qui fait partie des motivations premières de la constitution de ce Dim, est logiquement présent dans les discours. Les autres thématiques identifiées sont en lien avec les acteurs concernés par la santé au travail présents parmi les conférenciers et les participants au colloque. Le thème de « conseils et prévention » est en lien avec les cabinets de conseils, celui des « études de cas,

entreprises et autres organisations » est en lien avec les professionnels (direction, RH, chargés de mission), et le thème « accompagnement et soins » est en lien avec les professionnels de la santé. Chaque acteur-type présent au congrès est donc en lien avec au moins l'un des discours diffusés par le Dim Gestes (tableau 6).

D'un projet à visée scientifique (l'organisation et le développement de la recherche en Île-de-France autour des questions de la santé au travail), le Dim Gestes est devenu un acteur majeur dans le champ de la prévention des RPS et son congrès représente un ECC favorisant les échanges et les mises en débat des pratiques et dispositifs de prévention. Les frontières ont largement dépassé l'Île-de-France comme en témoigne l'origine internationale de plusieurs intervenants, participants et utilisateurs du site internet (Europe, Amérique du Nord ...).

Le Dim Gestes a positionné initialement ses centres d'intérêts autour de la question du travail, de la souffrance et de la santé. Cette approche le place dans une acception large du concept de RPS (Mias, 2010), la « mise en discussion du travail » se trouve au centre de la majorité des manifestations organisées (le terme « travail » est cité plus de 13 000 fois contre 1 678 fois pour le terme « risques » et 385 fois pour « RPS »). Ce choix place les travaux du Dim Gestes plutôt dans une approche « clinique » (*cf.* tableau 2). Pourtant, au regard des conférenciers et de leurs présentations⁸, on peut constater une représentation à la fois des approches « étiologiques » et « individuelles ». Ces trois approches peuvent donc être lues comme des proto-institutions qui cherchent à s'imposer dans le champ de la prévention et soutenues par leurs promoteurs respectifs. En effet, les ECC sont également une tribune pour les détracteurs des institutions dominantes où sont exposées différentes opinions, croyances et valeurs (Hardy et Maguire, 2010). Mais ici, on peut se demander si c'est le cas. La situation singulière du champ en phase de structuration étudié fait qu'il n'y a pas de « centre » au champ, aucune institution ne semble dominer. On assiste donc plus à une mise en débat de plusieurs proto-institutions avec la recherche et des chercheurs (acteurs-type) apparaissant comme les catalyseurs autour de la reconnaissance de pratiques et démarches pourtant très différentes les unes des autres. Les questions posées par le Dim Gestes croisent les trois approches identifiées :

⁸ Détail des programmes disponible sur le site www.gestes.net

« Faut-il soigner les travailleurs ? Soigner l'organisation ? Ou bien soigner le travail ? »

Tableau 6 : Relations entre les discours du Dim Gestes et les participants au colloque 2015

Thématiques		
		Recherche et théories (29%)
		Enseignants et chercheurs
		Etudiants et doctorants
Promotion et diffusion de la recherche	→	Accompagnement et soins (18%)
		Professionnels de la santé
		Médecins du travail
Identité du Dim	→	Chargés de mission prévention santé
Accompagnement et soins	→	Entreprises et autres organisations (17%)
		Professionnels Gestion RH
Etudes de cas, entreprises et autres organisations	→	Professionnels autres (direction)
		Consultants
Conseils et prévention	→	Expertise conseils et prévention (25%)
		Accompagnement et diffusion d'informations autre que consultants
Diffusion société	→	Politiques
		Agences d'étude
		Médias
Société	→	Société et salariés (11%)
		Syndicats - représentants du personnel

Il apparaît donc que les chercheurs universitaires porteurs du congrès jouent le rôle d'acteurs institutionnels cherchant à promouvoir une définition élargie de la prévention de la santé au travail tout en mettant en débat au cœur du congrès les différentes proto-institutions en concurrence que sont les définitions alternatives de la prévention des RPS.

5.2. Contribution d'un ECC à la définition du champ et de ses acteurs

Par l'organisation de ce congrès, le Dim Gestes met en « discussion » trois proto-institutions et il semble apparaître comme le promoteur de l'une d'entre elles. Le colloque apparaît dès lors comme le déclencheur d'un processus à même de modifier les positions et les compréhensions des acteurs du champ de la prévention des RPS (Hardy et Maguire, 2010). En effet, la mise en discussion des pratiques et dispositifs autour des enjeux psychosociaux à travers les ateliers et les tables rondes génèrent des espaces relationnels entre les « opposants » (Kellogg, 2009 ; Mair

et al., 2012). L'ECC étudié participe à la phase de structuration du champ en facilitant le changement institutionnel (Hardy et Maguire, 2010) et, dans ce cas, à l'institutionnalisation d'une définition élargie de la prévention de la santé au travail.

Pourtant, même si la théorie met en avant que l'étude des ECC permet une meilleure identification des mécanismes qui déterminent le développement des trajectoires des technologies, des marchés ou des industries (Lampel et Meyer 2008), dans le cas présenté ici, il est difficile de conclure à l'établissement d'une norme sociale partagée tant les divergences semblent grandes. Les entretiens informels conduits lors du congrès vont plus dans le sens d'une recherche de légitimité de chaque acteur pour ses propres pratiques, ou encore dans celui de la recherche de pratiques légitimes, voire légitimées par le congrès.

La nécessité, nouvelle, pour les organisations d'apporter des réponses et de les diffuser en cohérence avec ce cadre législatif et sous le regard attentif de plusieurs acteurs (comme la presse ou les syndicats) constitue le point de départ d'un ensemble d'enjeux à l'origine de la formation du champ de la prévention des RPS. Mais imposer une obligation de résultat aux organisations en matière de prévention de la santé mentale alors qu'il n'existe pas de définition juridique à ce jour, revient à demander aux obligés de définir eux-mêmes le cadre de leurs obligations. La place particulière de l'État au sein du champ est à souligner. Le rôle de l'État dans un champ est souvent limité à une dimension contraignante ou habilitante. Mais son rôle est ici ambigu dans le sens où les organismes sociaux qu'il pilote sont aussi concernés par les RPS et les coûts engendrés (accidents, maladie, retraite...). L'État, par l'évolution de la législation, a par ailleurs modifié les principes généraux de prévention (notamment en faisant reposer ceux-ci sur l'adaptation du travail à l'homme et en recommandant d'agir sur les risques à la source). Cette évolution semble faire davantage porter les responsabilités des RPS sur les organisations. L'État est donc ici en interaction avec le champ organisationnel et ses membres dans la structuration et la définition du champ (Fligstein, 2001). Il est donc un acteur institutionnel du champ qui peut avoir un intérêt à orienter les acteurs du champ vers l'une ou l'autre des proto-institutions en compétition. La présence de nombreux institutionnels lors du congrès ou encore tous les outils et dispositifs diffusés par des organismes nationaux (comme par exemple ceux de l'ANACT) peuvent corroborer cette idée d'un Etat cherchant à orienter la structuration du champ.

Moins un champ est structuré et plus un ECC peut contribuer à son évolution. *A contrario* la complexité croissante des champs et la multiplication des questions rendent plus difficile la capacité d'un ECC à modifier le champ (Schüssler *et al.*, 2014). Le rôle du congrès du Dim Gestes apparaît donc central dans la construction du champ de la prévention des RPS. Même si toutes les proto-institutions ne deviendront pas des institutions à part entière (Zeitz *et al.*, 1999), elles contribuent pourtant à la construction d'une nouvelle compréhension collective (Oliver et Montgomery, 2008). Ainsi, le Dim Gestes permet la mise en discussion des actions et dispositifs de prévention en lien avec des définitions différentes des RPS, et favorise la construction d'une représentation partagée de la prévention. Même en s'inscrivant davantage dans l'une des définitions de la prévention, le congrès laisse des marges d'initiative et de créativité car les participants peuvent aussi interagir de manière imprévisible (Lampel et Meyer, 2008), ce qui limite toute projection de trajectoire prédéterminée quant à l'évolution du champ vers la maturité.

6. Conclusion

La question à laquelle nous avons essayé de répondre était de savoir comment identifier les multiples enjeux théoriques et pratiques d'une problématique qui se structure, ici la prévention des RPS. A travers la mobilisation du concept théorique des ECC dans un champ en face de structuration, cette étude a apporté de multiples éléments de réponse.

Ancrer un travail de recherche ou de management dans une démarche responsable nécessite en amont d'identifier les enjeux de cette responsabilité. À travers le cas de la prévention des RPS, il apparaît clairement que les différentes définitions en concurrence de ce que peuvent être les RPS influencent directement les futures démarches d'évaluation, de pilotage et de prévention. Considérer les RPS comme une externalité négative (approches individuelles) peut conduire à évaluer les RPS et leur prévention comme la somme des coûts constatés (arrêt de travail, baisse de productivité, coûts de formation prévention...). À l'inverse, placer les RPS comme un élément endogène à l'organisation et ses activités (approches étiologiques et cliniques) invitent à une re-conceptualisation organisationnelle et à un pilotage des RPS en amont de tout constat délétère sur la santé psychosociale des salariés.

En réponse aux demandes de A. Hopwood (1978), ce travail montre tout l'intérêt d'étudier la gestion dans son contexte organisationnel et social. L'identification des attentes

institutionnelles en termes de prévention des RPS permet ici de mieux comprendre ce que peut être une organisation « responsable » en termes de prévention des RPS, ce qui peut orienter les choix internes en fonction d'un futur affichage externe.

Cette recherche rappelle l'importance de la question de l'instrumentation contre celle de l'instrumentalisation des dispositifs de gestion. En effet, la lecture institutionnelle appliquée ici montre à quel point les enjeux liés à la question des RPS dépassent le cadre interne de l'organisation au point de se demander si la nécessité à devoir communiquer sur de bonnes pratiques ne risque pas au final d'orienter les organisations vers des solutions minimalistes car plus faciles à afficher.

Cette étude aura également permis de mettre en évidence les enjeux et les acteurs du champ de la prévention des RPS. Un acteur institutionnel « invisible » au niveau du champ est apparu par l'étude du congrès : la recherche universitaire. Son travail institutionnel de promotion et diffusion d'une vision clinique de la prévention des RPS contribue à influencer et orienter les autres acteurs du champ (professionnels de la santé, responsables RH, consultants...). Il est intéressant de constater que, au-delà de la question de la neutralité du chercheur, celui-ci peut être le promoteur d'un référentiel théorique à même d'influencer les pratiques dans les organisations. Les discours et les pratiques diffusés lors du colloque du Dim Gestes participent de surcroît à l'institutionnalisation d'une nouvelle culture de la prévention des RPS, même si les contours en restent encore incertains à ce jour.

Enfin, et d'un point de vue méthodologique, la démarche originale proposée dans ce travail offre des pistes à même de mieux placer sur un même échiquier des approches que l'on peut qualifier de conventionnelles et d'autres plus critiques, ainsi que de mieux dresser des passerelles entre les sciences de gestion et les autres sciences qui étudient les mêmes objets.

Bibliographie :

Allard-Poesi, F., Drucker-Godard, C., Ehlinger, S., (2003), « Analyses de représentations et de discours », in *Méthodes de recherche en management*, coordonné par R.A. Thiétart, Dunod, Paris.

Anand, N., Jones, B. C., (2008), « Tournament rituals, category dynamics and field configuration: The case of the Booker Prize », *Journal of Management Studies*, n°45, p.1036–1060.

Bardin, L., (2001), *L'analyse de contenu*, (10e éd.), Presses Universitaires de France, Paris.

Barley, S. R., Tolbert, P. S., (1997), « Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution », *Organization studies*, n°18(1), p.93-117.

Berland, N., De Rongé, Y., (2013), *Contrôle de gestion 2e ed*, Pearson France.

Delacour, H., Leca, B., (2011), *Grandeur et décadence du Salon de Paris: une étude du processus de désinstitutionnalisation d'un événement configurateur de champ dans les activités culturelles*, *M@n@gement*, 14(1), p.47-78.

DiMaggio, P., Powell, W., (1983), « The Iron-Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field », *American Sociological Review*, n°48, p.147-160.

Favre G. et Brailly J. (2015), « Salons et définitions de normes marchandes : le cas de la distribution de programmes de télévision en Afrique sub-saharienne », *L'année Sociologique*, n°2, vol. 65, p.425-456.

Garud, R., (2008), « Conferences as venues for the configuration of emerging organizational fields: The case of cochlear implants », *Journal of Management Studies*, n°45(6), p.1061-1088.

Gollac, M., (ed.), (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.

Hardy, C., Maguire, S., (2010), « Discourse, Field-Configuring Events, and change in Organizations and Institutional Fields: Narratives of DDT and the Stockholm Convention », *Academy of Management Journal*, n°53(6), p.1365-1392.

Hardy, C., Lawrence, T. B., Phillips, N., (1998), « Talking action: Conversations, narrative and action in interorganizational collaboration », in *Discourse and organization*, coordonné par Grant, D., Keenoy, T. Oswick, C., Sage, Londres, p.65-83.

Hasle, P., Zwetsloot, G. I. J. M., (2011), Editorial: Occupational health and safety management systems: issues and challenges, *Safety science*, 49 (7), p.961-963.

Hoffman, A. J., (1999), « Institutional evolution and change: Environmentalism and the US chemical industry », *Academy of management journal*, n°42(4), p.351-371.

Hoffman, A. J., Ventresca, M. J., (2002), *Organizations, policy, and the natural environment: Institutional and strategic perspectives*, Stanford University Press.

Hopwood, A. G., (1978), Towards an organizational perspective for the study of accounting and information systems, *Accounting, Organizations and Society*, 3(1), p.3-13.

Hubault, F., (2005), « Ergonomie et GRH, quelle convergence pour changer la condition du travail ?, Approches économiques de la prévention des risques professionnels », colloque DARES, ANACT.

Kellogg, K. C., (2009), « Operating room: Relational spaces and microinstitutional change in Surgery », *American Journal of Sociology*, n°115(3), p.657-711.

Lampel, J., Meyer, A. D., (2008), Field-configuring Events as Structuring Mechanisms: How Conferences, Ceremonies, and Trade Shows Constitute New Technologies, Industries, and Markets, *Journal of Management Studies*, 45(6), p.1025-1035.

Langenhan, M., Leka, S., Jain, A., (2013), Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and Health at Work*, 4(2), p.87-94.

Lawrence, T., Suddaby, R., (2006), « Institutions and Institutional Work », in *Handbook of Organization Studie* coordonné par Clegg S., Hardy, C., Lawrence, T.B., Nord, W.R., Sage Publications, Londres, p.215-254.

Lawrence, T., Hardy, C., Phillips, N., (2002), « Institutional effects of interorganizational collaboration : The emergence of proto-institutions », *Academy of Management Journal*, n°45(1), p.281-291.

Leka, S., Van Wassenhove, W., Jain, A., (2015), Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions, *Safety science*, 71, p.61-67.

Maguire, S., Hardy, C., (2009), « Discourse and Desinstitutionalization: The Decline of DDT », *Academy of Management Journal*, n°52(1), p.148-178.

Mair, J., Martí, I., Ventresca, M. J., (2012). « Building inclusive markets in rural Bangladesh: How intermediaries work institutional voids », *Academy of Management Journal*, n°55(4), p.819-850.

Meyer, A. D., Gaba, V., Colwell, K. A., (2005), « Organizing far from equilibrium: Nonlinear change in organizational fields », *Organization Science*, n°16, p.456–473.

Mias, A., (2010), *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ?* Ellipses, Paris.

Oliver, A. L., Montgomery, K., (2008), « Using field - configuring events for sense - making: a cognitive network approach », *Journal of Management Studies*, n°45(6), p.1147-1167.

Phillips, N., Lawrence T., Hardy, C., (2004), « Discourse and institutions », *Academy of Management Review*, n°29(4), p.635-652.

Quick, J.C., Quick, J.D., (1984), *Organizational stress and preventive management*, McGraw-Hill, New York.

Schüssler, E., Rüling, C.-C., Wittneben, B. B. F., (2014), « On Melting Summits: The Limitations of Field-Configuring Events as Catalysts of Change in Transnational Climate Policy », *Academy of Management Journal*, n°57 (1), p.140-171.

Scott, W.R., (1995), *Institutions and Organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks.

Seo, M., Creed, W.E.D., (2002), « Institutional contradictions, praxis, and institutional Change: A dialectical perspective », *Academy of Management Review*, n°27(2), p.222–247.

Tappura, S., Sievänen, M., Heikkilä, J., Jussila, A., Nenonen, N., (2015), A management accounting perspective on safety, *Safety science*, 71, p.151-159.

Vuattoux, J.-C., (2015), La problématique des risque psychosociaux vue à travers le prisme du contrôle de gestion. Des risques du contrôle au contrôle des risques. », 36e Congrès de l'AFC, Toulouse.

Vuattoux, J.-C., (2016), Le contrôle des risques psychosociaux, réponses organisationnelles dans un nouveau champ institutionnel, thèse de doctorat, Université de Lorraine.

Zeitz, G., Mittal, V., McAulay, B., (1999), « Distinguishing adoption and entrenchment of management practices: A framework for analysis », *Organization Studies*, n°20(5), p.741-776.

Zietsma, C., McKnight, B., (2009), « Building the iron cage: institutional creation work in the context of competing proto-institutions », in *Institutional Work. Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations* coordonné par Lawrence, T., Suddaby, R., Leca, B., Cambridge University Press, Cambridge, p.143-177.