



HAL
open science

Analyse croisée de l'activité : déplacements et effets de connaissance

Hélène Desfontaines, Laurence Cocandeau-Bellanger, Nathanaël Wallenhorst

► **To cite this version:**

Hélène Desfontaines, Laurence Cocandeau-Bellanger, Nathanaël Wallenhorst. Analyse croisée de l'activité : déplacements et effets de connaissance. *Éducation permanente*, 2020, 225 (4), pp.83-92. 10.3917/edpe.225.0083 . halshs-03019328

HAL Id: halshs-03019328

<https://shs.hal.science/halshs-03019328>

Submitted on 3 May 2023

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.

Analyse croisée de l'activité déplacements et effets de connaissances

Toute recherche comporte-t-elle une visée transformatrice ? Engagement du chercheur et objet engagé, ou bien distanciation selon la norme de neutralité axiologique ? Autant de questions qui irriguent l'épistémologie des sciences sociales et auxquelles le présent article entend contribuer à partir d'une enquête reposant sur la coopération entre chercheurs et enquêtés. Ce type de recherche à la croisée des savoirs donc, mais aussi de l'action et de l'intervention, contractualise une commande comportant au moins une demande sociale qu'il s'agit de décrypter et de saisir pour mettre en place un dispositif méthodologique et mener le processus de découverte. En l'occurrence, la commande en termes de santé au travail de dirigeants de l'enseignement privé secondaire sous contrat avec l'État s'est muée en une proposition de recherche à propos des activités ordinaires et exceptionnelles qui composent leur travail de direction d'établissement scolaire. Mettant les interactions et les pratiques réflexives au cœur du processus compréhensif, la perspective de recherche défendue considère le vécu du travail ou encore la subjectivité engagée dans la réalisation des activités non seulement comme des objets centraux de la recherche, mais aussi comme des éléments actifs et heuristiques quant à l'émergence et à la compréhension de phénomènes, qu'ils aient un lien ou non avec l'objet initial de la commande : l'état de santé des chefs d'établissement. La

HÉLÈNE DESFONTAINES, maître de conférences en sociologie à l'Université catholique de l'Ouest, membre de l'équipe de recherche « Sujets, sociétés, territoires, temporalités » (2S2T) et du Centre nantais de sociologie (CENS), UMR 6025 (helene.desfontaines@uco.fr).

LAURENCE COCANDEAU-BELLANGER, maître de conférences en psychologie sociale à l'Université catholique de l'Ouest, membre de l'équipe de recherche « Sujets, sociétés, territoires, temporalités » (2S2T), chercheure associée au Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) EA 4132 (laurence.cocandea@uco.fr).

NATHANAËL WALLENHORST, maître de conférences HDR en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université catholique de l'Ouest, membre de l'équipe de recherche « Pédagogies, socialisation et apprentissages » (PESSOA), chercheur associé au Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication (LISEC), EA 2310 (nwallenh@uco.fr).

visée en effet n'est pas résolutoire. La démarche d'enquête cherche plutôt à rendre compte des logiques d'action, des tensions et des contradictions inhérentes à l'activité de travail. Pour autant, parce qu'elle organise une dialectique des savoirs et des approches, elle intègre la possibilité d'une transformation ; à tout le moins, elle cherche le déplacement. C'est ce processus qu'appréhende l'article, en analysant le récit des attentes et ce que celles-ci disent finalement du travail et du rapport social au travail par l'intermédiation de l'activité. Après avoir décrit le dispositif méthodologique déployé au cours de trois années, qui se situe au croisement de la production de savoirs en sciences sociales et des attentes des commanditaires institutionnels de la recherche comme des acteurs sociaux concernés – des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire catholique –, nous décrivons le long processus d'objectivation, générateur de déplacements, auquel nous avons participé : des attentes à une commande, et d'une commande à différentes demandes qui ont permis d'aboutir à la production de savoirs par et pour les acteurs.

Une recherche au croisement des savoirs et des attentes

Compréhension de l'activité des chefs d'établissement scolaire

Conduite sur quatre années, la recherche est longitudinale. Le point de départ en est un séminaire sur le thème de « la santé des acteurs et des organisations » auprès d'un public de chefs d'établissement scolaire du second degré, organisé par une direction diocésaine de l'enseignement catholique (DDEC). Après la conférence prononcée par un enseignant-chercheur, des temps d'échange et de réflexivité, sur le thème du séminaire à partir de leurs expériences professionnelles et encadrés par plusieurs autres chercheurs de disciplines diverses, ont nourri la journée. Ce séminaire a fait naître chez les acteurs réunis un besoin de poursuivre le processus engagé par une recherche contractualisée et financée. Pour être atteint, l'objectif de cette recherche – « développer une plus grande intelligibilité de ce que peut être l'activité du chef d'établissement et de ceux qui l'accompagnent » – repose sur un principe fondamental de l'intervention psychosociologique : la coopération des acteurs.

La contractualisation de la recherche reposant sur une double visée de dynamique de changement et de production de connaissances, un dispositif d'enquête a été mis en place. Il s'appuie sur une idée fondamentale dans l'intervention de type psychosociologique : les individus au cœur de cette recherche sont capables de traiter eux-mêmes de leurs propres problèmes. Il repose sur l'hypothèse selon laquelle la posture d'intervention, et donc le recours à la parole et la réflexivité des participants, peuvent induire des changements de représentations du côté des chefs d'établissement et de ceux qui les accompagnent et qui les dirigent.

Trois éléments caractérisent le dispositif d'enquête : la multitude d'acteurs (les bénéficiaires que sont les chefs d'établissement scolaire et le personnel de la DDEC qui les accompagne, le commanditaire institutionnel, le personnel de direction et les enseignants-chercheurs) ; la pluridisciplinarité des chercheurs (psychologie clinique, sociologie, psychologie sociale, sciences de l'éducation, sciences de gestion, philosophie) ; l'engagement et la réflexivité du collectif (questionnement sur ses pratiques professionnelles, confrontation, pistes d'interprétation).

Réflexivité attendue

L'articulation entre objectif de recherche (comprendre l'activité des chefs d'établissement) et objectif de changement (comprendre leur pratique en relation avec l'organisation dans laquelle ils travaillent) a induit un dispositif constitué de trois types de pratiques d'enquête. Le recueil de la parole des chefs d'établissement scolaire à partir d'entretiens individuels et d'observations compose la première. La deuxième relève d'une mise en place de groupes d'analyse de la pratique et de l'activité. Ces GAPA s'inspirent de la dynamique de groupe de Lewin, sur laquelle s'appuie l'intervention psychosociologique. Des séances annuelles de « retour sur la recherche » complètent le dispositif comme troisième pratique d'enquête. Ces temps annualisés prennent la forme de séances plénières. Les chercheurs y présentent l'état d'avancement de la recherche et les principaux résultats. Bien plus qu'une simple restitution (même partielle) de résultats, ces séances sont construites à partir d'allers-retours entre la restitution et la construction de l'analyse. Les chefs d'établissement et ceux qui les accompagnent échangent et réagissent à l'exposé de sorte à poursuivre la démarche réflexive et la construction de savoirs sur leur travail.

La recherche et le dispositif méthodologique ont été présentés durant une matinée, à l'occasion d'une journée institutionnelle regroupant commanditaires et professionnels. Des supports en sortie de salle permettaient à ceux-ci de s'inscrire, ou non, aux GAPA et aux entretiens individuels.

Cinquante-cinq établissements scolaires du second degré de l'enseignement catholique (sur plus de soixante-dix) sont concernés sur le territoire étudié : trente-quatre collèges, quinze lycées, cinq collèges-lycées et une école technique supérieure. Cinq GAPA ont été mis en place : quatre constitués de chefs d'établissement et un composé de responsables de la DDEC en charge de leur accompagnement. Au total, vingt-six chefs d'établissement et six responsables institutionnels, inscrits dans des groupes sur la base d'affinités, ont participé aux GAPA, trois fois par an durant trois ans, à raison de trois heures à chaque séance. Ces groupes d'analyse étaient animés par un binôme pluridisciplinaire de chercheurs mobilisant des cadres théoriques et méthodologiques différents, exerçant dans le même établissement d'enseignement supérieur et ayant déjà collaboré dans le cadre

d'autres contrats de recherche. Toujours en cours, des entretiens individuels complètent le dispositif auprès de quatorze chefs d'établissements volontaires, participant ou pas aux GAPA.

Commande vs demande dans une recherche appliquée

De l'attente à la commande : l'activité plutôt que la souffrance

Tout en s'inscrivant dans la dynamique d'un séminaire consacré à la santé des acteurs et des organisations, l'enjeu de la contractualisation de la commande a résidé dans la distanciation à une certaine demande de solutions. Privilégiant une posture compréhensive plutôt que prescriptive, la commande a contractualisé une production de connaissances relatives au travail des professionnels de direction d'une DDEC plutôt qu'une prise en charge de situations critiques, voire graves. La démarche se réclamant des normes de neutralité axiologique et de désengagement, l'affirmation par l'équipe d'une autonomie de la recherche par rapport aux cadres de pensée et aux visées des commanditaires institutionnels s'est incarnée dans un objet distancié de la problématique santé-travail. Déconstruire la commande, voire « résister à la commande » (Jobert, 1992) comme condition *sine qua non* de la maîtrise des conditions de production de la recherche (Guillaume et Pochic, 2011) a ainsi consisté à construire une problématique à propos de l'activité des dirigeants.

Cette problématique présentait plusieurs intérêts, heuristiques bien sûr, mais pas seulement. Premièrement, l'attente à l'initiative de la commande concernant un problème (Castel, 2004) de souffrance professionnelle, la déconstruction-reformulation en termes d'activité visait un déplacement réflexif des protagonistes quant à leurs pratiques du travail et au sens investi (Dujarier *et al.*, 2016) par une démarche de coanalyse de leurs réalités de travail. Dans le contexte d'une commande formulée en situation de crise, la démarche visait ainsi à articuler distanciation aux demandes implicites de résolution de problèmes et utilité des savoirs produits pour les acteurs-commanditaires. Deuxièmement, saisir ce que font les chefs d'établissement pour faire leur travail de « cadre missionné » (c'est ainsi qu'ils se nomment) permettait non seulement de les intégrer au processus réflexif et analytique, mais aussi de constituer des premiers savoirs sur ce segment professionnel méconnu.

Que font en effet véritablement les chefs d'établissement scolaire sous contrat avec l'Etat « pour faire ce qu'ils font » (*ibid.*) au quotidien de leur travail ? Qu'y engagent-ils d'eux-mêmes ? Pour quoi, avec qui et comment déploient-ils telle ou telle action pour faire le travail qui est le leur ? Ce sont ces composantes invisibles du travail, ces activités, que le dispositif méthodologique a cherché à appréhender. Les groupes d'analyse de la pratique et de l'activité composent un moment et un

lieu d'interactions langagières, faites de monologues et de dialogues, animées et suscitées par le binôme bidisciplinaire de chercheurs. Ce qui y est recherché est la compréhension de ce qui fait le métier. Tâches, prescriptions, organisation, normes, valeurs, savoirs, mais aussi formation, trajectoires d'engagement, inscriptions dans les espaces sociaux forment, avec d'autres, des cadres descriptifs et analytiques du travail qui, par le jeu des questions-réponses, visent à « élargir » et « enrichir » la conscience discursive des enquêtés (Giddens, 1987 ; Legrave, 1996). Positionnés aussi comme tiers (Uhalde, 2016 ; Dubost, 1987) eu égard au croisement de l'action et de la formation, les interventions des uns et des autres coproduisent questionnement et réflexivité.

Réalités du travail : de la commande aux demandes

À la question inaugurale de ce qu'ils font et ce qu'ils attendent des GAPA, les chefs d'établissement répondent temporalité du travail et santé, liant l'une à l'autre. Pour plusieurs d'entre eux, la pertinence du lien est corroborée par des « situations difficiles » de collègues. Ces dernières sont évoquées au double plan de l'alerte personnelle et de la manifestation à l'ensemble du groupe professionnel des conditions de travail et du rapport au travail.

Rapport individualisé et subjectivé, interférences temporelles et prescriptives forment deux polarités en tension, constitutives du travail ordinaire. Les propos de l'un sont particulièrement éloquentes tant ils condensent en peu de phrases ce double régime du travail : « On s'aperçoit qu'on a des collègues qui sont plus ou moins bien. Même nous, il y a des moments où on n'est pas forcément au top. Quelquefois, on arrive à se réguler, à lever le pied sur certaines choses, soit sur le temps par rapport à l'emploi du temps, soit sur le rythme dans la gestion de trop de choses qu'on a à faire. Je pense qu'on fait notre propre santé... » (*CE d'un collègue, 9 ans d'expérience*). Un autre s'appuie plus explicitement encore sur la situation d'un collègue pour rendre compte d'une question qui le taraude « D'autres chefs d'établissement se sont retrouvés dans des situations plus ou moins similaires. Clairement, c'est un *burn-out*. Alors pour diverses raisons, ce n'était pas que... C'était la version qu'on nous a livrée. Je ne vais pas aller plus loin. Mais ça pose quand même question. Quelqu'un qui est au service de... pendant des années. Est-ce que c'est la fonction qui l'a usé ? Est-ce que c'est autre chose, un événement extérieur ? Qu'importe. Mais ça pose question. De dire "attention !" ». Décrivant des situations concrètes et considérées comme emblématiques de son travail, il reprend son questionnement : « La notion de travail, la notion de santé au travail. La santé et le travail me posent question. La notion de travail. [faisant référence aux GAPA] On est peut-être dans un état d'interrogation particulière, mais qu'est-ce que c'est que le travail au final ? » (*CE d'un collègue, premier poste, 4 ans d'expérience*). Les questions de ce chef d'établissement font écho aux trans-



formations du travail de direction d'établissement scolaire public. À présent qu'ils sont managers (Barrère, 2006), leur travail est fragmenté en de nombreuses et diverses tâches, orientées par les impératifs de l'urgence, du projet, de la coordination (Pelage, 2003 ; Albanel, 2005). Compte tenu des caractéristiques du travail, désormais proches de celles des cadres dirigeants (Cousin, 2008), le travail réel des chefs d'établissement scolaire, dans le public comme dans le privé, constitue un « angle mort » (Ducros et Amigues, 2014). C'est parce qu'ils énoncent ce travail invisible d'organisation (Terressac, 2003) intrinsèque à la réalisation du travail que la description de celui-ci se fait au filtre d'enjeux personnels de santé : « Notre métier s'adapte aussi aux contours qu'on définit nous-mêmes. Ce qu'on a du mal à trouver quand on débute, c'est cette stratégie. D'ailleurs, on ne peut pas la trouver au début par ce que c'est avec l'expérience qu'on la trouve. Donc il faut vraiment trouver cette stratégie sinon, au bout d'un moment, ça peut nous prendre à la gorge » (*CE d'un collègue, premier poste, 5 ans d'expérience*).

Le lexique mobilisé pour décrire leur travail est signifiant d'une santé énoncée comme « symptôme critique » redouté (Hinault *et al.*, 2018). L'un dit de son travail que « c'est un job qui peut nous bouffer, nous miner » (*CE d'un collègue, 9 ans d'expérience*). Un autre parle de « lourdeur » pour évoquer l'envahissement progressif du travail depuis sa prise de fonction et expliciter son attente : « Ce qui m'intéresse dans ces temps de réunion, de groupe d'analyse, c'est la santé des organisations, la santé au travail, et surtout la capacité de pouvoir garder une vie de famille compte tenu de l'ensemble des tâches qui nous incombent. Aujourd'hui, je ne suis pas capable de le faire. Pas de souffrance, parce que j'ai la chance d'avoir pris cette décision en accord avec ma femme et mes enfants, mais je sens cette lourdeur apparaître, il va falloir que je trouve un équilibre totalement différent de ce que je vis aujourd'hui » (*CE d'un collègue, premier poste, 2 ans d'expérience*). Tous évoquent un travail qui déborde sur la vie privée, avec pour conséquence une santé personnelle soumise à l'équilibre précaire de la conciliation individuelle entre le travail et le hors travail. Autrement dit, on commence à apprendre ce qu'ils font « véritablement » par ce que le travail leur fait, à titre privé.

Des demandes à une densification du savoir sur le travail

Le mode expressif d'exposition témoigne aussi en creux d'un régime normatif d'engagement. La perspective subjective des propos permet d'appréhender la réalité sociale de travail. Cela se joue dans l'interaction, entre le questionneur et le questionné mais aussi *via* toutes sortes d'interactions entre chefs d'établissement à l'occasion d'un propos, d'une remarque, d'un exemple, d'une question. Ces interactions déclenchent un processus interprétatif, réflexif de leur situation, de ce qu'ils font quand ils font ce qu'ils font (Dujarier, 2016). Au mieux de

la dynamique, les protagonistes n'écoutent plus seulement, ils questionnent, proposent une interprétation, s'étonnent et comparent les réalités professionnelles. Les propos de l'un quant à sa lecture de la situation et de ses attentes du dispositif de recherche confortent le point de vue de l'autre, tandis qu'à d'autres moments, l'évidence n'est plus, les questions désingularisent ce qui apparaissait pour d'autres, constitué : il y a, progressivement et subrepticement, déplacement.

Les interventions pointent et expriment ainsi des logiques institutionnelles et organisationnelles éprouvées sur un mode discordant. Quand ils parlent de mails à traiter, d'un recensement à renseigner, d'un dispositif à mettre en œuvre, et signalent au passage une durée journalière d'au moins douze heures, ils l'énoncent pour exprimer ce qui compte pour eux et qu'ils ne peuvent pas toujours faire en vertu du sens qu'ils investissent dans leur travail. C'est dans cette « activité empêchée » (Clot, 2010) que l'on peut saisir le lien qu'ils font entre travail et santé. Ces dispositifs gestionnaires contraignants, ce travail sur commandes (Boussard, 2008 ; Petit, 2014) heurtent et contredisent, mettent à l'épreuve ce pour quoi ils sont chefs d'établissement, comme si les compétences techniques déployées et les durées consacrées au détriment d'autres activités interpellent autant qu'elles éprouvent les finalités sociales du rôle légitimé par l'institution de référence. Les propos recueillis font apparaître deux ressorts de mobilisation au travail (Durand et Linhart, 2005) : par le contrôle hétéronome de normes gestionnaires, et par l'injonction à une implication subjective et autonome dans l'action. Double ressort qui, à force d'être tendu, porte en lui un potentiel d'usure, voire de cassure.

Tous énoncent leur difficulté à articuler cette double mobilisation, qui est aussi une double injonction. C'est au titre de cette difficulté qu'une seconde attente se fait jour ainsi que l'exprime, dans un propos aussi ramassé que signifiant, une cheffe d'établissement : « J'attends clairement de ce temps du temps pour moi, du temps avec les autres, du temps avec mes camarades. Du temps pour ne pas tomber. Voilà. Il y a mille raisons dans le quotidien du chef d'établissement de tomber. Il y a aussi mille raisons de rester debout. » Empruntant un exemple d'ordre pédagogique à l'appui de ses propos, elle précise ses craintes et, ce faisant, justifie le bien-fondé de son attente : « Dans notre métier, c'est fondamental, parce que si on ne se dit pas les choses, on s'isole. Et c'est en s'isolant qu'on devient malade » (*CE d'un groupe scolaire, 16 ans d'expérience*). À la suite de ces propos, s'engage un dialogue entre les participants qui contribue à appréhender, à travers les demandes implicites, d'autres dimensions de leur travail. Un second chef d'établissement du groupe poursuit, et ouvre une perspective : « Je suis d'accord avec toi, le besoin de se mettre autour d'une table et de se dire "où en est-on ?" », tandis qu'un troisième renchérit sur l'importance d'un collectif : « De mettre en commun. Je le vois aussi comme ça », suivi d'un quatrième qui confirme la pertinence d'ensemble par l'ajout d'une notable précision : « Et puis ça permet aussi d'établir un cadre extérieur qui permet de libérer une parole, qui n'est pas possible... ».

L'accès au réel des activités (Lhuilier, 2010) émerge *via* le croisement des participations, autrement dit à chaque fois qu'un tiers prend part à l'échange qui se noue au sein du collectif de recherche. La narration de chacun suscite des réactions et façonne des interactions, langagières, visuelles, corporelles, émotionnelles, au principe d'une production contextualisée de processus interprétatifs. Les propos sur l'activité densifient l'appréhension même de leur travail en ce que, au gré des croisements narratifs et interrogatifs, c'est aussi le travail comme rapport social qui transparaît, dans son équivoque et ses tensions.

Conclusion

Comme si le travail n'était visible qu'au filtre des incidences négatives sur la santé des travailleurs, et comme si le sens de celui-ci n'était questionné qu'à l'occasion de la souffrance et du mal qu'il occasionne. Ainsi en a-t-il été de la commande à l'origine d'une démarche d'enquête. La réponse méthodologique construite avec les commanditaires consista à intervenir non pas sur les situations délétères mais avec les protagonistes, en interactions croisées et collectives, narratives et réflexives, relativement à l'activité constitutive de leur travail de chef d'établissement. L'appareillage méthodologique visait à activer les dispositions, socialement constituées, à la réflexivité de ces chefs d'établissement. Volontaires pour participer, voire initiateurs de la démarche pour quelques-uns, les chefs d'établissement étaient appelés à solliciter et à mobiliser distanciation critique et subjectivité à des fins heuristiques par confrontation des points de vue, des situations, des justifications. Si déplacement cognitif il y a eu, il concerne le passage récurrent entre énonciation des activités du travail et expression d'un registre d'engagement au travail. Exprimé *via* la rhétorique de la disponibilité, cette dernière traduit autant une norme de présence quotidienne au travail qu'une éthique professionnelle (presqu'à) à toutes épreuves. La subjectivité apparaît ainsi autant comme un puissant vecteur de mobilisation au travail que comme le socle d'une identité professionnelle d'autant plus efficace dans ses effets mobilisateurs qu'elle est socialisée par l'institution dont ils disent vouloir s'émanciper par l'intermédiaire des groupes d'analyse de la pratique et de l'activité. Mais ce n'est pas le seul effet en termes de déplacement, car si celui-ci produit un effet de connaissance, il ne manque pas de générer aussi de la réflexivité chez les chercheurs. L'ambivalence des deux faces, autonome et hétéronome, du travail sur laquelle les chefs d'établissement ont été interpellés ne manque pas non plus de susciter la réflexivité des binômes d'enseignants-chercheurs sur leur propre engagement dans le travail au sein d'une organisation d'enseignement supérieur, prégnante elle aussi. ♦

Bibliographie

- ALBANEL, X. 2005. « Le chef d'établissement dans le système scolaire : portée et limites de la redéfinition d'une fonction et d'un espace ». *Dans* : D. Filatre, G. de Terssac (dir. publ.). *Les dynamiques intermédiaires au cœur de l'action publique*. Toulouse, Octarès, p. 99-109.
- BARRÈRE, A. 2006. *Sociologie des chefs d'établissement : les managers de la République*. Paris, Puf.
- BOUSSARD, V. 2008. *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*. Paris, Belin.
- CASTEL, R. 2004. « La sociologie et la réponse à la demande sociale ». *Dans* : B. Lahire (dir. publ.). *À quoi sert la sociologie ?* Paris, La Découverte, p. 67-77.
- CLOT, Y. 2010. *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- COUSIN, O. 2008. *Les cadres à l'épreuve du travail*. Rennes, Presses universitaires.
- DUBOST, J. 1987. *L'intervention psychosociologique*. Paris, Puf.
- DUJARIER, M.-A. 2009. « Une analyse sociologique des discours sur la souffrance au travail ». *Dans* : T. Périlleux (dir. publ.). *Destins politiques de la souffrance*. Toulouse, érès, p. 119-132.
- DUJARIER, M.-A. *et al.* 2016. *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail*. Toulouse, Octarès.
- DUJARIER, M.-A. 2019a. « Activité ». *Dans* : A. Vandevelde-Rougale, P. Fugier (dir. publ.). *Dictionnaire de sociologie clinique*. Toulouse, érès, p. 41-42.
- DUJARIER, M.-A. 2019b. « Qu'est-ce que le travail ? ». *Dans* : Fondation Copernic. *Manuel indocile de sciences sociales*. Paris, La Découverte, p. 821-831.
- DURAND, J.-P. ; LINHART, D. 2005. *Les ressorts de la mobilisation au travail*. Toulouse, Octarès.
- GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société*. Paris, Puf.
- GUILLAUME, C. ; POCHIC, S. 2011. « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise ». *Dans* : D. Naudier, M. Simonet (dir. publ.). *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*. Paris, La Découverte, p. 117-129.
- HINAULT, A.-C. ; OSTY, F. ; SERVEL, L. 2018. « Réagir, anticiper, soutenir. Ce que le monde du travail attend des sociologues ». *Sociologies pratiques*. N° 36, p. 37-46.
- JOBERT, G. 1992. « Position sociale et travail du consultant ». *Education permanente*. N° 113, p. 157-177.
- LEGRAVE, J.-B. 1996. « La "neutralité" dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence ». *Politix*. Vol. 9/35, p. 207-225.
- LHUILIER, D. 2010. « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail ». *Sciences sociales et santé*. N° 28, p. 31-63.
- MCDUGALL, W. 1908. *An Introduction to Social Psychology*. London, Methuen and Co.
- PELAGE, A. 2003. « La redéfinition du métier de chef d'établissement secondaire : changement statutaire, construction de l'engagement professionnel et épreuves pratiques ». *Revue française de pédagogie*. N° 145, p. 21-36.
- PETIT, S. 2014. « La normalisation de la domination gestionnaire, un rapport social dissimulé ». *Cahiers internationaux de sociologie de la gestion*. N° 12, p. 35-55.

STEVENS, H. 2011. « De l'intervention psychosociologique au "développement personnel" dans l'entreprise ». *Regards sociologiques*. N° 41-42, p. 57-74.

TERSAC, G. de 2003. « Travail d'organisation et travail de régulation ». *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*. Paris, La Découverte, p. 121-134.

UHALDE, M. 2016. « Les dilemmes de la posture d'intervention sociologique : une grille d'analyse ». *Sociologies pratiques*. Hors-série 2, n° 1, p. 7-20.