



## **La performativité des relations de travail : Une étude de cas à partir de la profession d'ingénieur de conception en France**

### **Problématique**

Le présent travail aborde le lien entre la performativité (fonctions et effets) des relations de travail et la santé des travailleurs dans des contextes de travail modernes. En partant de l'exemple de la profession d'ingénieur de conception en France, il soulève la question de savoir quelle est la performativité des relations de travail, de quels facteurs elle dépend et dans quelle mesure elle est en lien avec la santé et le bien-être des travailleurs.

En recourant à la sociologie des organisations de Niklas Luhmann (1976), la notion de relation de travail a été définie comme une relation sociale spécifique qu'un salarié entretient en vertu de son affiliation à une organisation à des fins utilitaires. On peut distinguer différents types de relation de travail qui sont en premier lieu médiés par la fonction que les travailleurs occupent au sein du système de production. Les relations internes à l'entreprise regroupent la relation avec la hiérarchie, les pairs, les subordonnés ou les membres du réseau de relation. Les relations extérieures à l'entreprise comprennent les relations avec les fournisseurs, les représentants des partenaires stratégiques de l'entreprise ou les clients.

La performativité des relations a été analysée au moyen de la conceptualisation relationnelle de Hollstein (2001, 2002, 2008) formulée dans la sociologie des réseaux sociaux et dans la recherche relative au soutien social. Selon cette lecture, elle est entendue comme l'ensemble des effets positifs et négatifs, potentiels et réels qu'une relation sociale exerce sur les participants.

### **Démarche méthodologique**

Pour répondre à notre question de recherche, nous avons conduit une étude de cas dans la division du véhicule utilitaire d'une grande entreprise française d'automobiles située en Île de France. L'entreprise présentait les traits typiques d'une organisation moderne. Notre méthode d'enquête consistait en une triangulation méthodologique au sens « faible » (Flick 2011 ; Caillaud/Flick 2016), basée sur des méthodes quantitatives et qualitatives. La performativité des relations de travail a été saisie à partir d'un spectre de contenus relationnels positifs et négatifs. Les facteurs conditionnant la performativité des relations de travail ont été analysés à travers le profil socioprofessionnel des enquêtés, les caractéristiques des différents types de relation et les conditions structurelles dans lesquelles se déroulent les relations de travail. Pour analyser l'état de santé des ingénieurs, nous avons fait appel à la catégorie « santé et bien-être » du *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Dupret *et al.* 2012/2013). L'étude quantitative a été réalisée au moyen d'un questionnaire qui a été adressé à la population d'ingénieur de conception rattachée à la division du véhicule utilitaire. L'enquête qualitative a été effectuée à partir d'interviews guidées avec des ingénieurs de conception et des experts au sein de l'ingénierie de l'Île de France. Les données quantitatives ont été traitées au moyen d'une combinaison de méthodes statistiques multivariées et descriptives, les données qualitatives au moyen d'une grille d'analyse issue des résultats de l'enquête quantitative.

## Résultats centraux de l'enquête

Nos résultats d'analyse font apparaître au sein de la population étudiée trois groupes aux profils de performativité distincts : un *profil de performativité déficitaire, voire négative* dans lequel un déficit d'éléments de performativité positifs s'associe à la présence d'éléments négatifs, un *profil de performativité* entièrement *positif* et un *profil de performativité mitigé*, caractérisé par la présence simultanée d'aspects positifs et négatifs.

Les profils de performativité dépendent des propriétés socioprofessionnelles des sondés, des caractéristiques des différents types de relation et des conditions structurelles des relations de travail. Une *performativité déficitaire et négative* est caractéristique des ingénieurs diplômés qui détiennent une responsabilité fonctionnelle élevée au sein de l'organisation matricielle et qui sont particulièrement exposés à la pression induite par l'organisation du travail. Elle apparaît tout particulièrement dans des formats relationnels, marqués par une faible formalisation, une dépendance fonctionnelle élevée et par des objectifs contradictoires. La performativité déficitaire et négative est par ailleurs liée à un détachement des relations de travail des contextes immédiats de travail et d'interaction, une dégradation perçue des conditions de travail, de carrière et d'emploi et à l'entretien d'un rapport plus étroitement économique avec l'entreprise.

La *performativité positive* des relations de travail correspond à une catégorie d'ingénieurs issus de la formation par la voie de la validation des acquis de l'expérience, étant dans une étape avancée de leur carrière professionnelle et exerçant des fonctions de responsabilité élevée dans l'organisation verticale de l'ingénierie. Elle tient principalement aux formats de relation, qui se situent en marge du travail en projet et qui ne sont pas porteuses des logiques antagonistes médiées par l'organisation matricielle. La performativité positive des relations est par ailleurs conditionnée par un cadre relationnel stable, caractérisé par une continuité spatio-temporelle et des contacts réguliers avec des partenaires significatifs de relation, des conditions de travail et de carrière satisfaisantes et par l'entretien d'un échange social avec l'entreprise.

Quant au lien entre la performativité des relations de travail et la santé au travail, force est de constater que la performativité des relations de travail n'exerce pas une influence directe sur la santé perçue des travailleurs. Cependant, il existe une liaison claire entre la performativité des relations et le bien-être au travail. Une *performativité déficitaire, voire négative* va de pair avec l'apparition accrue de stress et d'irritabilité, une *performativité positive* s'associe à des états de bien-être et une *performativité ambivalente* est lié à l'occurrence de stress.

## Contextualisation des résultats de recherche

Les résultats d'analyse confirment l'importance des relations de travail pour le vécu du travail et le bien-être au travail. En recourant à la catégorie générale de la performativité des relations de travail, ils élargissent dans le même temps la perspective à l'éventail des effets que les relations de travail exercent sur les travailleurs et sur la manière dont ces effets s'articulent les uns aux autres. Les résultats soulignent l'influence de la configuration organisationnelle et des conditions cadre des relations sur le contenu des relations de travail et par là l'importance et le potentiel de l'organisation de l'entreprise et du travail.

## Bibliographie

- Caillaud, Sabine/Flick, Uwe (2016) : Triangulation méthodologique. Ou comment penser son plan de recherche, version auteurs, [https://www.researchgate.net/publication/303019389\\_Triangulation\\_methodologique\\_Ou\\_comment\\_penser\\_son\\_plan\\_de\\_recherche](https://www.researchgate.net/publication/303019389_Triangulation_methodologique_Ou_comment_penser_son_plan_de_recherche) (12.08.2022)
- Dupret, Emile/Bocéréan, Christine/Teherani, Mardjane/Feltrin, Martine (2012) : Le COPSQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux, dans : *Santé Publique*, vol. 24 (3/2012), p. 189-207. <https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.3917/spub.123.0189> (12.08.2022)
- Flick, Uwe (2011) : Mixing methods, triangulation and integrated research : challenges for qualitative research in a world of crisis, dans : Denzin, Norman K./Giardina, Michael D. (éds.), *Qualitative Inquiry and Global Crises*, Walnut Creek : Left Coast Press, p. 132-152.
- Hollstein, Betina (2001) : *Grenzen sozialer Integration. Zur Konzeption informeller Beziehungen und Netzwerke*, Opladen : Leske + Budrich.
- Hollstein, Betina (2002) : Bedingungen von Vergesellschaftung im Alternsprozess. Georg Simmels Beitrag zur Konzeptualisierung sozialer Beziehungen, dans : Dallinger, Ursula/Schröter, Klaus (éds.), *Theoretische Beiträge zur Alterssoziologie*, Opladen : Leske + Budrich, p. 235-260.
- Hollstein, Betina (2008) : Strukturen, Akteure, Wechselwirkungen. Georg Simmels Beiträge zur Netzwerkforschung, dans : Stegbauer, Christian (éd.), *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*, Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften, p. 91-104.
- Luhmann, Niklas (1976) : *Funktionen und Folgen formaler Organisationen*, troisième édition, Berlin : Duncker & Humblot.