



## **Appel à communications**

**Journée de Recherche du Groupe de Recherche Thématique AGRH "Santé et Sécurité au travail" en collaboration avec l'équipe Ressource Humaine/MRM – Université de Montpellier**

**MONTPELLIER – 14 Juin 2018**

Date limite de soumission des communications : 30 mars 2018

A envoyer à [nathalie.commeiras@umontpellier.fr](mailto:nathalie.commeiras@umontpellier.fr)

**Métiers du soin et de la protection :  
comment prendre soin de ceux qui s'occupent des autres ?  
Vers un management de la santé au travail spécifique ?**

Les métiers du soin et de la protection (infirmières, aides-soignantes, pompiers, policiers, gendarmes, militaires, sécurité civile...) ne sont pas des métiers comme les autres. Souvent de réelles vocations, ils sont caractérisés par un fort engagement affectif dans l'organisation, une identité professionnelle élevée et ont parfois une dimension héroïque étant régulièrement confrontées à l'urgence, au danger et/ou à la mort.

Aujourd'hui, la santé de ces personnels se dégrade. Suicides des infirmières, démissions en bloc de médecins urgentistes à bout de nerfs, grèves pour protester contre l'état de leurs conditions de travail ont fait régulièrement la une de l'actualité en 2017. S'ajoute à ce constat un fort absentéisme qui s'établit entre 11 et 15 % en 2015 (enquête Sofaxis, 2016). « *La fatigue, l'épuisement, c'est le quotidien aujourd'hui à l'hôpital* », s'alarme Frédéric Valletoux, le président de la Fédération hospitalière de France (FHF). L'hôpital va mal, la santé du personnel semble être oubliée alors même que sa vocation première est de prendre soin.

A l'hôpital, la pénibilité du travail apparaît comme extrêmement forte (enquête CT 2013 – Dares). Les conditions de travail se dégradent et plus particulièrement pour le personnel soignant : intensification du travail qui n'a pas cessé de progresser depuis plus de 20 ans (Algava et al., 2014), manque de moyens humains et matériels, manque de reconnaissance, contexte d'urgence permanente, confrontation à des populations de plus en plus difficiles, perte de sens au travail, surcharge de travail.... A ces contraintes s'ajoute une pénibilité associée aux difficultés organisationnelles et notamment à la gestion d'absences de plus en plus nombreuses qui empêchent les services de fonctionner. Dans ce contexte de pénibilité, la qualité attendue en termes de soin, de protection et de prise en charge des personnes est toujours plus élevée.

Il convient ainsi de prendre soin de ceux qui prennent soin des autres en repérant, évaluant, mesurant, prévenant et/ou gérant ces maux au travail et du travail.

Nous proposerons donc lors de cette journée de recherche de traiter du management de la santé et de la sécurité au travail des métiers du soin et de la protection.



Deux thèmes pourront ainsi être particulièrement abordés :

- ***Comprendre les sources, facteurs et mécanismes à l'origine du mal-être***

Ce premier thème a pour objectif d'analyser les sources et facteurs de mal-être spécifiques aux métiers du soin et de la protection : en quoi leurs missions et les risques encourus sont vecteurs de mal-être ? En quoi le niveau d'urgence et de gravité de ces missions peut avoir un impact sur la santé de ces acteurs ? Quelle responsabilité de l'organisation du travail et des pratiques de management dans l'existence de ce mal-être ? Quelles places occupent le collectif de travail, la confiance au travail et la communication interne entre acteurs, notamment durant des interventions exceptionnelles caractérisées par une forte imprévisibilité, une asymétrie d'informations et d'éventuelles injonctions paradoxales ? En quoi les modes d'organisation traditionnellement adoptés peuvent être pathogènes ? Cette dernière interrogation induit des réflexions autour des modes de coordination et de coopération, voire de la compétition entre services et individus. Quel rôle joue l'identité professionnelle dans la construction du sens au et du travail ? Enfin, dans un contexte de plus en plus évolutif, ces acteurs sont-ils associés au changement ? Les communications autour du Nouveau Management Public peuvent également éclairer certaines situations spécifiques, notamment au regard de l'impact de la réduction des dotations sur la santé des agents.

- ***Agir spécifiquement autour de ce mal-être et Tendre vers un bien-être au travail***

Quelle place, quel rôle accorder aux différents acteurs dans les dispositifs de gestion et de prévention du mal-être de ces acteurs ? L'organisation met-elle en place des actions managériales pour tendre vers le bien-être au travail ? Quelles sont-elles ? Sont-elles efficaces ? Comment peut-on tendre vers le bien-être au travail ? Quelle est la place des collectifs de travail ? Efficacité des espaces de discussion ? Peut-on co-construire le management de la santé au travail ? Quelle gestion de l'écart entre l'image du héros et la réalité vécue, entre la vision idéalisée, celle de la scène, et la réalité des coulisses ? Quelle place occupe le soutien social et comment peut-on le promouvoir/le pérenniser ? Quelles sont les conditions d'une construction collective de la santé et de la sécurité ? Quelles stratégies défensives ? Quelle est la place du métier, du travail dans les dispositifs de prévention ? Quelle place accorder aux différentes formes de régulation, notamment la régulation autonome ? Peut-on "manager" ces régulations ? Quelle place est donnée à la « parole libérée » autour de l'activité de travail ? Comment le management doit-il s'adapter ? Quel est le rôle du manager de proximité ?

**Comité d'organisation :**

Emmanuel Abord de Chatillon /Université de Grenoble-Alpes

Nathalie Commeiras/Université de Montpellier

Tarik Chakor/Université Savoie Mont Blanc

Anne Loubès/Université de Montpellier



### **Comité Scientifique**

Emmanuel Abord de Chatillon, Professeur des Universités/Université de Grenoble-Alpes  
Olivier Bachelard, Professeur/EM Lyon Business School  
Christophe Baret, Professeur des Universités/Université d'Aix-Marseille  
Isabelle Bories-Azeau, Maître de Conférences/Université de Montpellier  
Nathalie Commeiras, Professeur des Universités/Université de Montpellier  
Tarik Chakor, Maître de Conférences/Université de Savoie  
Céline Desmarais, Professeur/University of Applied Sciences and Arts, Switzerland.  
Ariel Eggriekx, Maître de Conférences/HDR/Université de Montpellier  
Irène Georgescu- Professeur des Universités/Université de Montpellier  
Anne Loubès, Professeur des Universités/Université de Montpellier  
Etienne Minvielle, Professeur Ph.D/Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique-Villejuif  
Gérald Naro, Professeur des Universités/Université de Montpellier  
Florence Noguera, Professeur des Universités/Université de Montpellier 3  
Olivier Roques, Maître de Conférences-HDR/Université d'Aix-Marseille  
Sylvie Saint-Onge, Professeur Ph.D/HEC Montréal-Québec  
Annick Valette, Maître de Conférences-HDR/Université de Grenoble-Alpes

### **Calendrier**

Date limite d'envoi de soumissions des communications (3 pages) : 30 mars  
Notification des décisions aux auteurs : 15 avril  
Envoi de la version complète de la communication : 20 mai  
Journée de recherche du GRT-AGRH/Equipe RH-MRM : 14 juin

Les meilleurs papiers seront proposés pour intégrer le processus d'évaluation dans **un numéro spécial de la revue Relations Industrielles/Industrial Relations** (classée CNRS, HCERES et FNEGE).

### **Frais d'inscription :**

80 euros pour les enseignants-chercheurs et les praticiens et 50 euros pour les doctorants (déjeuner et pauses gourmandes).