

Appel à articles pour la revue Sociologies Pratiques n°46 (parution : avril 2023)

## Le laboratoire secret de la punition : technique, jugement et traitement de la faute au travail

**Coordination scientifique** : Benoit Giry (Sciences Po Rennes, Arènes)

**Coordination éditoriale** : Frédéric Rey (Cnam, Lise) & Emmanuelle Savignac (Paris 3 Sorbonne Nouvelle, Cerlis)

**(Propositions attendues pour le 04 février 2022)**

Proliférant lors des accidents industriels, des catastrophes environnementales, des échecs commerciaux, des défaites sportives ou politiques, mobilisés pour dénoncer l'incurie face aux problèmes sociaux contemporains, les « jugements de responsabilité » (Fauconnet, 1920), consistant à attribuer des phénomènes indésirables à des individus et des activités transgressives, témoignent de l'emprise, toujours contemporaine, du thème de la *faute*. Ces mises en causes contribuent à la production de scandales ou d'affaires, semblant n'épargner aucun secteur du monde social.

Dans le domaine du travail cependant, la faute et son traitement social prennent des formes spécifiques. D'abord parce que les organisations productives constituent des espaces normatifs propres dotés de juridictions spéciales : le périmètre de la faute y est différent du reste du monde social. Ensuite parce que certaines occupations ouvrent des opportunités distinctes de fautes, comme les *white-collar crimes* d'Edwin Sutherland (1940) ou les pratiques de « perruques ouvrières » (Anteby, 2003), sous-espèces relevant des *occupational crimes* (Green, 1990 ; Mars, 2001). Enfin parce que la faute et son traitement peuvent jouer plusieurs rôles dans la régulation des organisations productives (Chateauraynaud, 1991).

L'importance de la faute et de son traitement dans les régulations du travail est néanmoins sujette à discussion. D'une part parce que la déviance au travail tendrait à décroître (Ackroyd et Thompson, 1999 : 144 *sqq.*). D'autre part parce que le traitement des déviances au travail aurait tendance à dissoudre la notion de faute. Dans sa thèse de doctorat, Durkheim prétendait déjà que « les fautes professionnelles déterminent un mouvement de réprobation beaucoup plus faible que les attentats contre la morale publique » (Durkheim, 1893 : 249). Dans le sillage de la thèse de « l'abolition de la faute » (Ewald, 1986 : 351), des travaux récents suggèrent que les rapports au travail attesteraient d'une délégation des actes de contrôle de la part des managers (Durand, 2004), d'une « démission du punir » ou manifesteraient la prévalence d'une « responsabilité sans faute » (Lallement et Zimmerman, 2019). Les (rares) statistiques sur les pratiques de sanction dans les organisations productives et les structures professionnelles (mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement pour faute, etc.) soulignent pourtant, au contraire, la vitalité des dynamiques d'imputations punitives et la pertinence toujours actuelle de la catégorie de « faute » pour comprendre les rapports de travail. Depuis la fin des années 1990, autour de 70 % des entreprises de plus de 20 salariés interrogées dans le cadre de l'enquête

REPONSE de la DARES déclarent avoir sanctionné au moins un salarié au cours de l'année écoulée.

Dès lors, où en est-on de la faute au travail ? Comment produit-on, comment juge-t-on, comment traite-t-on les fautes commises ? Quel rôle cette économie de la faute joue-t-elle dans les régulations des organisations productives, politiques ou marchandes ? Afin de répondre à ces questions, ce numéro de *Sociologies Pratiques* propose d'ouvrir ce que nous pourrions appeler, en détournant une formule de Marx, le *laboratoire secret de la punition*. Grâce à des **enquêtes sociologiques s'appuyant sur un solide matériau empirique** ou des **retours d'expériences illustrés et argumentés de professionnels**, il s'agira d'explorer les différentes manières de fauter, de juger et de traiter la faute au travail. Et, au-delà du travail, d'interroger les rapports sociaux au prisme de la faute.

### **Axe 1 : Fauter.**

La faute consiste en un comportement constituant une transgression des normes, indissociablement techniques et morales, qui structurent l'activité<sup>1</sup>. En ce sens, elle est d'abord une réalité technique. Comme le voleur de Zweig (2015), la faute implique des compétences, ne serait-ce que celle de *pouvoir* ne pas la faire. Elle suppose aussi une infrastructure que les acteurs détournent pour des usages secondaires (Goffman, 1968). Les potentialités ouvertes par les outils informatiques ont, par exemple, permis de voir se développer des nouvelles fautes au travail, comme l'utilisation abusive d'internet (*cyberloafing* ; Lim, 2002). Ainsi, une part non négligeable des fautes sont le produit des facilités autorisées voire encouragées par l'environnement technique dans lequel s'insère l'activité.

Outre ces dimensions pratiques, les travaux récents sur les déviances au travail soulignent l'importance des modalités organisationnelles dans lesquelles les fautes sont réalisées. Le niveau de régulation et d'intégration des collectifs de travail, par exemple, ne produisent ni les mêmes fautes, ni les mêmes profils de fautifs (Mars, 1983). Les pratiques d'allocation de ressources internes peuvent aussi stimuler la production de fautes. Dans son étude sur la désobéissance des militaires dans l'armée britannique, Charles Kirke montre, par exemple, que le fait de cacher des équipements excédentaires lors des inspections ou de mentir en exagérant le volume d'équipements détruits permet de ne pas se voir retirer les équipements de rechange voire d'obtenir des ressources supplémentaires (Kirke, 2010).

Une autre dimension du phénomène réside dans les logiques d'action et les trajectoires de fautifs. Les variables susceptibles de déterminer l'entrée dans la carrière morale de fautif sont nombreuses. Abel (2008) ou Chaserant et Harnay (2016), font par exemple ressortir le lien entre l'âge et la probabilité de contrevenir aux règles déontologiques chez les avocats. Les travaux de Jason Ditton (1977) illustrent quant à eux le caractère structurant de la relation salariale dans une pratique comme le vol au travail. D'un côté, le vol peut être interprété comme une pratique de résistance voire un complément salarial moralement justifié par l'exploitation ; de l'autre, cette pratique expose le salarié à une sanction et, ainsi, renforce le pouvoir de l'encadrement.

---

<sup>1</sup> David O. Friedrichs (2002) souligne la nécessité de distinguer *occupational crime* (une faute juridiquement sanctionnable commise grâce aux opportunités ouvertes par une certaine position sociale, comme les *white-collar crimes* de Sutherland), *occupational deviance* (une faute propre au métier ou à l'entreprise considérée) et *workplace crime* (un crime de droit commun commis sur le lieu de travail mais n'ayant pas de rapport immédiat avec le travail).

Le premier axe proposera une analyse des fautes en actes et des conditions sociales qui aménagent la possibilité de *mal faire*. Comment expliquer, en effet, l'apparition de fautes ? Peut-on les classer en différents types ? Peut-on identifier des secteurs, des organisations, des métiers plus susceptibles de voir apparaître des fautes ? Dans quel contexte les fautes sont-elles commises ? Comment sont « recrutés » les fautifs ? Dans cet axe, il s'agira donc de **faire ressortir la diversité des fautes, des trajectoires des fautifs (avant, pendant et après leur faute), leurs logiques d'action mais aussi les modalités pratiques et organisationnelles dans lesquelles ils s'inscrivent.**

### **Axe 2 : Juger.**

Mais les pratiques coupables et les fautifs ne suffisent pas à produire de la *faute* au sens sociologique. Pour que celle-ci soit socialement reconnue et traitée comme telle, il faut que le comportement du fautif soit *qualifié* par des individus autorisés et des pratiques idoines.

Envers de la rétribution, la sanction, reconnaissance de l'existence d'une faute, constitue une dimension constante de la relation salariale ou marchande (Edwards, 1979). Comme le remarque Paul Fauconnet dans son travail fondateur, le simple fait d'allouer une rémunération suppose, comme pour juger d'une faute, un exercice d'attribution (Fauconnet, p. 277). En ce sens, la faute n'est que l'envers de la reconnaissance de la productivité de l'activité humaine, sa *part maudite*. Elle suppose donc, de la même manière que les dispositifs de rétribution, un « acte de gestion » *ad hoc* (Vatin, 2008).

Tout comme les fautes, ces pratiques de jugement doivent être distinguées selon qu'elles se produisent dans les termes définis d'un dispositif formel inséré dans une organisation ou selon les pratiques diffuses de jugement qui prévalent dans le reste du monde social. Les entreprises, les ordres et les juridictions professionnelles, constituent en effet des espaces de jugement disposant d'une autonomie relative : ils réalisent une « justice privée » (Henry, 1987). Il est fort à parier que cette propriété a une incidence notable sur les jugements qu'ils produisent.

Cette infrastructure du jugement consiste d'abord en l'utilisation de catégories spécifiques. Les pratiques de jugement mobilisent des cadres, au sens de Goffman, qui permettent de distinguer la faute de l'erreur ou de l'accident (Goffman, 1974) et ces cadres sont susceptibles de varier en fonction des cultures. Confrontant leurs enquêtés américains, japonais et russes à différents cas fictifs, Sanders, Hamilton et Yuasa (1998) montrent les différences de cadres mobilisés dans les jugements de faute au travail en fonction des contextes nationaux : en Russie, la responsabilité personnelle de l'acteur est ainsi plus régulièrement invoquée qu'aux Etats-Unis ou au Japon. Les catégories de jugement tiennent aussi compte de la structure hiérarchique de l'organisation productive : Giuseppe Bonazzi montre ainsi l'importance de l'organigramme dans la production des *boucs émissaires* organisationnels (Bonazzi, 1980).

Ces catégories peuvent être intégrées dans des outils. Les disciplines scientifiques contribuent d'ailleurs à équiper ces jugements en offrant, par exemple, des typologies de fautifs, des mesures de la déviance au travail (Bennett et Robinson, 2000) ou des guides de bonnes pratiques sur les modalités de prise en charge de la faute (Kidwell et Martin, 2005). Au-delà des scientifiques, d'autres acteurs sont susceptibles de jouer le rôle d'entrepreneurs de morale qui, en définissant le périmètre du comportement adéquat au travail, contribuent au rétrécissement ou à l'extension du domaine de la faute. Ainsi, les travaux de McNamara et son équipe insistent sur le caractère bénéfique de la sanction pour la productivité des salariés (McNamara *et al.*,

2021) incitant les gestionnaires à chercher les fautes. A l'inverse, la sociologie n'a eu de cesse de travailler à la légitimation des transgressions comme pratiques de *résistance* (voir, par exemple, sur l'analyse du vol au travail : Bonnet, 2007), les soustrayant, au moins symboliquement, à l'espace de la faute.

Comment ces pratiques de jugement sont-elles structurées ? Quels instruments, quelles catégories, quels acteurs mobilisent-elles ? Comment les acteurs luttent-ils, par exemple, pour délimiter le périmètre de la faute et celui de la résistance légitime ? Le second axe insistera donc sur les pratiques de jugement qui contribuent à faire exister une faute. Cet axe regroupera donc **des travaux sur les pratiques de jugement des fautes au travail**. Ils permettront de faire ressortir les catégories, les luttes de labellisation et les instruments mobilisées par les acteurs en position d'établir l'existence d'une faute en documentant leurs techniques d'enquête.

### **Axe 3 : Réparer et punir.**

La littérature sociologique s'organise autour de l'hypothèse selon laquelle la sanction a une fonction sociale. Au point que, dans certains cas limites, des fautes seraient identifiées moins pour leur caractère scandaleux que pour le « besoin de sanction » ressenti par le groupe (Fauconnet, 1920 : 285) ou les besoins de coordination de la main d'œuvre (Giry, 2015).

Le traitement d'une faute produit d'abord des effets sur le fautif. Indépendamment du coût direct de la sanction, de nombreux travaux font, par exemple, ressortir le rôle du sentiment de culpabilité dans les rapports au travail. Les sciences cognitives montrent que le sentiment de culpabilité tend à être intégré comme un coût de l'action fautive par les acteurs qui évitent de le reproduire (Ketelaar et Au, 2003). Flynn et Schaumberg (2012) montrent que le sentiment de culpabilité favorise l'engagement dans le travail et l'organisation. Proposant des solutions en matière de management des émotions, Bohns et Flynn invitent, pour la même raison, à encourager la production de culpabilité plutôt que celui de honte (2013). Le management des émotions constitue ainsi une dimension essentielle de la gestion de la faute.

Anticipant ces effets, les acteurs pris dans des dispositifs disciplinaires ou de médiation développent des stratégies individuelles et collectives afin de composer avec le risque d'être puni ou d'avoir à supporter le coût d'une réparation. Ainsi, « l'évitement du blâme », stratégie bien documentée par les travaux de sociologie de l'action publique par laquelle les acteurs des politiques tentent d'éviter de se voir punir pour leur action, conduit souvent à l'inaction (Caune, 2019). Enfin, les fautes et leur traitement sont susceptibles de produire des effets sur l'organisation elle-même. Ditton (1977) prétend ainsi que l'instrumentalisation de la faute au travail est susceptible de justifier un resserrement de la surveillance des salariés.

Cet axe sera donc l'occasion d'**interroger la place et le rôle de la faute et de son traitement (punition, réparation, etc.) dans les processus organisationnels**. Il tentera d'offrir, de façon plus générale, une réflexion sur la pertinence de la catégorie de « faute » pour penser l'évolution des dispositifs disciplinaires et de médiation dans les organisations productives. A quoi servent les sanctions, les « médiations » et les réparations dans les organisations productives ? Quelles formes prennent-elles ? Comment sont-elles mises en œuvre ? Observe-t-on le glissement décrit par certains de la punition à la réparation selon le schéma durkheimien du droit punitif au droit restitutif (Durkheim, 1893) ? Quels effets ces pratiques disciplinaires ont-elles sur les régulations des organisations productives ? Sont-elles, par exemple, susceptibles de brider l'innovation ?

## Articles attendus

*Sociologies pratiques* s'adresse aux chercheurs académiques et universitaires tout autant qu'aux professionnels, intervenants, consultants qui mobilisent la sociologie pour leurs travaux. Les articles attendus peuvent donc être de deux natures. D'une part, des analyses réflexives et sociologiques fondées sur des recherches empiriques récentes (analyses de témoignages, études de cas, débats critiques, etc.). D'autre part, des analyses de pratiques professionnelles (témoignages de pratiques et réflexion sur les conditions de l'action, les justifications de l'action et les conséquences sur l'action). Dans l'un comme dans l'autre cas, les articles doivent être analytiques et traiter de l'une ou de plusieurs des questions soulevées dans l'appel. Les articles qui croisent différents axes développés dans l'appel sont les bienvenus.

## Procédure de soumission d'article

- Adresser une intention d'article de 5000 signes maximum (espaces compris) avant le **vendredi 4 février 2022** par voie électronique à l'adresse électronique suivante : [sociologiespratiques46@googlegroups.com](mailto:sociologiespratiques46@googlegroups.com) Elle devra contenir une présentation du questionnement sociologique, du terrain, de la méthodologie et des résultats proposés.
- La revue retournera son avis aux auteurs le **lundi 14 février 2022**. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final. Toute intention d'article, comme tout article, est soumis à l'avis du Comité de lecture de la revue, composé des deux coordinateurs, des membres du Comité de rédaction et d'un relecteur externe.
- Les articles (au format de 15000 ou de 27000 signes, espaces compris) seront à retourner à la revue pour le **lundi 9 mai 2022** et donneront lieu à échanges avec le comité de lecture.
- La sortie du numéro est prévue pour **avril 2023**.
- Plus d'informations sur la revue : [www.sociologies-pratiques.com](http://www.sociologies-pratiques.com)

## Appel à contribution permanent

Outre le dossier thématique composé des articles retenus à partir de l'appel à contributions, *Sociologies pratiques* propose d'autres rubriques ; par exemple : *Sociologies d'ailleurs*, *Le Métier*, *Lectures*, *Échos des colloques*, *Bonnes feuilles des Masters*. Des varia peuvent aussi être publiés.

### - Rubrique *Échos des colloques*

Qui n'est pas un jour passé à côté d'un colloque auquel il serait bien allé ? *Sociologies Pratiques* propose à ses lecteurs une rubrique *Échos des colloques*. Il s'agit d'évoquer, sous une forme concise et personnelle (7000 signes maximum), les colloques auxquels le lecteur, désireux de faire partager à d'autres ses impressions, a participé.

### - Rubrique *Le Métier*

La rubrique *Le Métier* est l'un des marqueurs éditoriaux de *Sociologies pratiques*, revue ouverte sur les usages non académiques de la sociologie. En valorisant l'expérience d'une sociologie appliquée (recherche-action, étude, expertise, conseil, évaluation de politiques publiques...), cette rubrique offre à des intervenants qui *font* de la sociologie, mais aussi la *déforment*, du fait de leurs usages, l'opportunité de rendre compte de leur pratique et de signifier ce qu'apporte le

détour sociologique aux organisations pour lesquelles ils travaillent. Il est attendu des auteurs qu'ils fassent preuve de réflexivité et qu'ils exposent, outre leur terrain et leurs résultats saillants, les stratégies qu'ils parviennent (ou non) à mettre en place pour faire accepter leur approche sociologique, qui déconstruit souvent les certitudes des commanditaires et va à l'encontre des discours convenus dans les organisations.

### Références citées :

- Abel, R. L., 2008. *Lawyers in the dock : learning from attorney disciplinary proceedings*. Oxford University Press, Oxford.
- Ackroyd, S., Thompson, P., 1999. *Organizational Misbehaviour*. Sage, London.
- Anteby, M., 2003. « La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante ». *Sociologie du travail* 45, 453-471.
- Bennett, R. J., Robinson, S. L., 2000. « Development of a Measure of Workplace Deviance ». *Journal of Applied Psychology* 85 (3), 349-360.
- Bohns, V. K., Flynn, F. J., 2013. « Guilt by design: Structuring organizations to elicit guilt as an affective reaction to failure ». *Organization Science* 24, 1157-1173.
- Bonazzi, G., 1980. « Pour une sociologie du bouc émissaire dans les organisations complexes ». *Sociologie du travail* 22 (3), 300-323.
- Bonnet, F., 2007. « Le vol en interne : les vols commis par les salariés sur leur lieu de travail ». *Sociologie du travail* 49 (4), 544-556.
- Caune, H., 2019. « Blame avoidance ». In Boussaguet, L., Jacquot, S., Ravinet, P. (dir.). *Dictionnaire des politiques publiques*. Presses de Sciences Po, Paris.
- Chaserant, C., Harnay, S., 2016. « La déontologie professionnelle en pratique. Enquête sur l'activité disciplinaire de la profession d'avocat ». *Revue Française de Socio-Économie* 16, 119-139.
- Chateauraynaud, F., 1991, *La faute professionnelle. Une sociologie des conflits de responsabilité*, Métailié, Paris.
- Ditton, J., 1977. *Part-Time Crime. An Ethnography of Fiddling and Pilferage*. MacMillan Press, London.
- Durand, J.-P., 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Editions du Seuil, Paris.
- Durkheim, E., 1893. *De la division du travail social*. Felix Alcan, Paris.
- Edwards, R. 1979. *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books, New-York.
- Ewald, F., 1986. *L'Etat providence*. Grasset, Paris.
- Fauconnet, P., 1920. *La responsabilité. Études de sociologie*. Felix Alcan, Paris.
- Flynn, F. J., Schaumberg, R. L., 2012. « When feeling bad leads to feeling good: Guilt-proneness and affective organizational commitment ». *Journal of Applied Psychology* 97 (1), 124-133.
- Giry, B., 2015. « La faute, la panne et l'insatisfaction. Une socio-histoire de l'organisation du travail de traitement des réclamations dans les services du téléphone ». *Sociologie du travail* 57 (3), 277-298.
- Goffman, E., 1968. *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. Editions de minuit, Paris.
- Goffman, E., 1974. *Les cadres de l'expérience*. Editions de minuit, Paris.
- Green, G., 1990. *Occupational Crime*. Nelson-Hall, Chicago.
- Henry, S., 1987. « Disciplinary Pluralism: Four Models of Private Justice in the Workplace ». *Sociological Review* 35 (2), 279-319.
- Jonas, H., 1990 [1979], *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique*, Les Éditions du Cerf, Paris.
- Ketelaar, T., Au, W. T., 2003. « The effects of feelings of guilt on the behaviour of uncooperative individuals in repeated social bargaining games: An affect-as-information interpretation of the role of emotion in social interaction ». *Cognition and Emotion*, 17 (3), 429-453.
- Kidwell, R. E., Martin, C. L. (eds.), 2005. *Managing Organizational Deviance*. Sage, London.
- Kirke, C., 2010. « Orders is orders... aren't they? Rule bending and rule breaking in the British Army ». *Ethnography* 11 (3), 359-380.
- Lallement, M., Zimmerman, B., 2019. « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité ». *Sociologie du travail* 61 (2).
- Lim, V. K. G., 2002. « The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice ». *Journal of Organizational Behavior* 23 (5), 675-694.
- Mars, G., 1983. *Cheats at Work. An Anthropology of Workplace Crime*. Routledge, London.
- Mars, G., 2001. *Occupational Crime*. Routledge, London.

McNamara, T., Meloso, D., Michelotti, M., Puncheva-Michelotti, P., 2021. « “Your are free to choose... are you?” Organisational punishment as a productivity incentive in the social science literature ». *Human Relations*, 1-27.

Sanders, J., Hamilton, V. L., Yuasa, T., 1998. « The Institutionalization of Sanctions for Wrongdoing inside Organizations: Public Judgments in Japan, Russia, and the United States ». *Law & Society Review* 32 (4), 871-930.

Sutherland, E., 1940. « White-Collar Criminality ». *American Sociological Review* 5, 1-12.

Vatin, F., 2008. « L'économie comme acte de gestion : critique de la conception substantive de l'économie ». *Sciences de la Société* 73, 165-184.

Zweig, S., 2015. *Découverte inopinée d'un vrai métier*. Gallimard, Paris.