RIODD
Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable
RIODD 2016
Energie, environnement et mutations sociales
Dans le cadre du Bicentenaire
1816 2016
Du 6 au 8 juillet 2016
École des mines de Saint Etienne

La contribution du colloque du Dim Gestes à l'institutionnalisation de la prévention des risques psychosociaux dans les organisations,

Un événement configurateur de champ au cœur du processus d'institutionnalisation.

Jean-Christophe VUATTOUX
Université de Haute Alsace
Laboratoire CEREFIGE
E-mail : jean-christophe.vuattoux@uha.fr

Résumé :

Les théories néo-institutionnelles montrent que dans un champ institutionnel arrivé à maturité, des événements (manifestations, foires et salons, conférences…) favorisent le maintien ou le changement d'institutions existantes. Mais dans un champ en structuration, les institutions ne sont pas encore stabilisées, et plusieurs proto-institutions soutenues par leurs promoteurs sont en concurrence. Cette communication, qui s'appuie sur une étude de cas, montre la manière dont un événement configurateur de champ peut contribuer à structuration de ce champ, sans pour autant permettre de prévoir les évolutions à venir. Le terrain exploité est celui du champ en construction de la prévention des risques psychosociaux, dont les définitions, les pratiques et les outils font encore débat notamment au cours d'un événement majeur : le colloque du réseau scientifique pluridisciplinaire Dim Gestes, Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail.
Mots Clés :
Mots-clés : Champ institutionnel en structuration, proto-institutions, événements configurateurs de champ, processus d'institutionnalisation, risques psychosociaux.

Summary:

In an institutional field which has reached maturity, institutional theories show that events – such as special events, fairs and exhibitions, conferences – promote maintaining or changing existing institutions. But in a structuring field, institutions are not stabilized yet and several proto-institutions – themselves supported by promoters – are in competition. This communication that is based on a case study, points out the way in which a field configuring event can actually contribute to the structuring of this field, without enabling to anticipate future developments. The exploited ground is the under construction field of psychosocial risks prevention, whose definitions, practices and tools continue to be debated, especially in the course of a major event such as the symposium of the multidisciplinary scientific network Dim Gestes, which is a study group on work and the issue of suffering at work.

Key words: structuring field, proto-institutions, field configuring event, institutionalization process, psychosocial risks at work.

Introduction

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 délicat 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). Comment dès lors étudier un champ dans son étape de structuration si l'on ne peut ni caractériser ni même identifier l'objet de l'étude ? Pour répondre à cette question, l'étude des événements configurateurs de champ (ECC) peut être une piste. Un ECC est 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). 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. La question à laquelle cette communication essaye de répondre ici est de savoir en quoi l'étude d'un ECC peut contribuer à l'identification et à la caractérisation d'un champ institutionnel en phase de structuration.

Pour y répondre, l'étude du champ de la prévention des risques psychosociaux dont les définitions, les pratiques et les outils font débat, est réalisée par le truchement d'un ECC, le 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 santé au travail. 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 peut sembler être une question soldée si l'on s'en tient à toutes les solutions clés en main disponibles et proposées par les cabinets de conseils spécialisés, des salons dédiés à la prévention et la santé, ou encore les agences nationales concernées. Pourtant, si on regarde du côté de la recherche, on se rend compte que la question est loin d'être tranchée. Même s'il semble y avoir un relatif consensus quant à l'objet étudié, la distinction qui subsiste quant aux origines et au mécanisme qui sous-tendent ces risques fait que les démarches de diagnostic et de remédiation sont très différentes selon les disciplines, voire le positionnement épistémologique du chercheur. Il n'y a par ailleurs pas de définition juridique à ce jour 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 légales en termes de prévention. Elles doivent également afficher leurs « bonnes pratiques » (par exemple avec le Document Unique) pour justifier de la légitimité de leurs démarches de prévention maintenant obligatoires. La prévention des RPS est donc un champ institutionnel dans lequel de multiples acteurs cherchent à imposer leurs discours, et d'autres cherchent à paraître légitimes par l'affichage de leur pratique de prévention.

Ce travail s'articule en trois parties. Dans un premier temps seront présentés le cadre théorique néo-institutionnel des ECC et une revue de littérature des RPS. Une deuxième partie développera la méthodologie retenue pour une étude de cas unique et le terrain d'étude retenu : le Dim Gestes et son congrès. Une ultime partie s'articulera entre la présentation des résultats obtenus et la discussion des contributions de l'étude.

1 : Cadre théorique et revue de littérature

Le cadre théorique néo-institutionnel nécessite d'étudier et d'identifier les institutions et les acteurs d'un champ en amont de toute étude organisationnelle. 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 configurateurs de champ (1.1). Si l'on regarde du côté des RPS, chaque grande définition est assimilable à une proto-institution soutenue par ces promoteurs (1.2).

1.1 : Champs institutionnels et événements configurateurs de champ

1.1.1 : Les champs institutionnels en phase de structuration.

L'une des particularités des théories néo-institutionnelles est de proposer un niveau d'analyse qui se situe entre la société et l'individu : le champ institutionnel. 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 d'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. Les proto-institutions sont soutenues par des acteurs agissant à un niveau institutionnel. Ces acteurs sont des promoteurs 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).

1.1.2 : Les événements configurateurs de champ.

Les ECC sont des organisations sociales temporaires telles que des foires commerciales, des rencontres professionnelles, des concours technologiques qui synthétisent et façonnent le développement des métiers, des technologies, des marchés et industries (Meyer *et al.*, 2005 ; Garud, 2008). Les ECC jouent un rôle de catalyseur dans la construction de sens commun (Oliver et Montgomery, 2008), et ainsi ils 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 que des « pilotes » de ce changement (Meyer *et al.*, 2008, p.1028).

On peut distinguer 6 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 acteurs d'un champ se livrent une véritable « bataille institutionnelle » (Hoffman, 1999), et les ECC sont aussi les arènes dans lesquelles ont lieux les confrontations (Schüssler *et al.*, 2014). 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 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 aussi qui facilitent le processus de construction de sens partagés (Oliver et Montgomery, 2008) et la définition de standards techniques (Garud, 2008) ou de système 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 à la fois se 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.

La littérature néo-institutionnelle offre peu de réponses quant à savoir comment caractériser un champ qui n'est pas encore arrivé à maturité (ses acteurs, ses frontières, les proto-institutions en concurrence…). Pourtant cette question est centrale à plus d'un titre car c'est aussi à cette étape que des acteurs particuliers acquièrent des ressources, du pouvoir et leur légitimité. La question de recherche qui anime cette communication peut donc se résumer ainsi : l'étude d'un ECC peut-elle permettre d'identifier « par résonance » les caractéristiques non visibles d'un champ institutionnel en phase de structuration ?

1.2 : Le champ émergeant de la prévention des risques psychosociaux

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). 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. Scott (1995) pour décrire cette étape, considère qu'une réponse institutionnelle commune fait de plus en plus consensus et que les organisations au sein du champ adoptent davantage les mêmes pratiques.

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, socio-économique que médiatique. La

loi de 2008[1] (article L. 4121-2 du Code du travail, modifiée en 2012) 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 DUERP 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.

Cette loi a été succédée par plusieurs études sur la question des RPS visant à proposer à la fois des définitions du concept et des propositions d'actions de prévention. On peut citer le rapport « Nasse-Légeron » (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 al., 2011). Dans chacun groupe de

1 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.

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 mille salariés ont dû entamer des négociations à partir de 2009 qui devaient mener à un accord au sein de chaque organisation concernée sur la question de la prévention RPS. Enfin, plusieurs agences gouvernementales ont été chargées de travailler 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 les 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.

2 : Méthodologie et analyse des données

Dans cette partie sont exposées la méthodologie d'une étude de cas unique et l'analyse des données (2.1). Puis une synthèse préliminaire est réalisée pour des données du champ puis pour celles de l'ECC (2.2).

2.1 : Méthodologie et collecte des données

La méthode de recherche retenue est celle d'une étude de cas, 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). Avant d'étudier le Dim Gestes et son congrès, il a été procédé à une étude du champ de la prévention des RPS, par une revue de littérature issue des matériaux empiriques listés dans le tableau 1. Cette revue de littérature a permis l'identification des thèmes clés à étudier au cours de l'analyse de l'ECC.

Les matériaux collectés sont de différentes natures : actes de colloques, informations publiques, newsletters, archives, articles de presse et publications, enregistrements audio, entretiens et récits. Une observation participante au colloque a favorisé la collecte de données ainsi que la prise de notes visant à décrire les espaces discursifs. Enfin 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.

Etude du champ : 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

Tableau 1 : matériaux collectés pour l'étude du champ de la prévention des RPS

L'origine du Dim Gestes remonte à 2011, ce qui ne rend pas possible une étude longitudinale (comme l'évolution du discours par exemple) avec seulement quatre années de recul jusqu'à 2015. Cette méthode ne répond d'ailleurs pas à la question posée d'identifier les caractéristiques du champ. Néanmoins, le récit chronologique des différentes étapes de structuration du Dim Gestes a participé à d'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 garantir la neutralité des traitements. En premier lieu, pour déterminer les acteurs du champ de la prévention des RPS, une analyse des 744 participants au dernier colloque 2015 du Dim a été réalisée. Dans une deuxième étape a été analysé l'ensemble des documents collectés (466) autour du Dim Gestes et de son colloque.

Selon Phillips, Lawrence, et Hardy (2004), le processus d'institutionnalisation n'est pas uniquement la conséquence d'un processus d'imitation d'actions, il repose sur les textes qui exposent ces actions, et leur diffusion à travers des discours. Les auteurs considèrent que les institutions sont constituées par les discours et que « 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 du processus d'institutionnalisation passe ici par l'analyse des textes, leurs interconnexions, et les acteurs qui les portent. Une étude lexicographique a été utilisée à partir des documents collectés issus du Dim Gestes.

L'analyse lexicographique est 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 lématisation 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.

Le tableau 2 indique les formes sélectionnées par fréquence d'occurrence décroissante. Le travail d'analyse a porté sur plus de 1000 unités de sens les plus fréquentes. Nous avons enfin établi un arbre de classification hiérarchique basée sur le calcul du coefficient de corrélation de Pearson (Annexe 1). Cet arbre permet d'établir les différentes classes de discours diffusé par le Dim gestes. La synthèse est présentée dans le tableau 3. La catégorie de discours retenu est faite 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 cité à 13.078 reprises soit 5 fois plus que le mot « santé », deuxième en terme de fréquence. Il en est de même pour les termes de « RPS » et « activité ». Dans 2 autres cas, les liens contextuels ne

sont pas significatifs : pour la grappe « Work - stress », ainsi que « qualité – sociale – management ».

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

Tableau 2 : Les 20 premières unités de sens retenues

Enfin, une dernière étude a été réalisée à partir de la liste des 744 participants au congrès du Dim Gestes 2015. Un regroupement des participants par catégorie a été réalisé en retenant comme principal 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. La synthèse est présentée dans la partie suivante.

Discours	Mots / segments	Thématique
1	*Work – Stress*	-
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 – *travail* – professionnelle – temps	
13	Emploi – social – travaux – développement	
14	Sociaux – mesure – situation	Diffusion société
15	*Qualité – social – management*	-
16	*RPS*	-
17	*Activité*	-
18	CHSCT – professionnelle – acteurs – médecins – services – prévention — risque – santé – action – services	Accompagnement et soins

Tableau 3 : synthèse des discours – analyse par grappe

2.2 : Analyse préliminaire du champ et de l'ECC

2.2.1 : Étude du champ 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.

Concernant les origines des RPS, on peut différencier les facteurs de risques (par exemple les exigences du travail), des risques en eux même (le stress, les violences internes et harcèlement, les violences externes et agression, et l'épuisement psychologique) et des effets sur les salariés (par exemple les addictions ou le burnout). Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac et *al.,* 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. Les informations sont résumées dans le tableau 4.

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 maitriser 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'ANACT[2] sont aujourd'hui d'agir à tous les niveaux pour prévenir des RPS.

Facteurs de risques[3]	**Risques**	**Effets**	**Conséquence pour l'organisation**
L'insécurité de la situation de travail Les exigences du travail (temps de travail, intensité, autonomie, gestion des émotions) La mauvaise qualité des rapports sociaux Le conflit de valeurs du salarié	Stress Violences interne et harcèlement (moral, sexuel) Violences externes et agressions Epuisement professionnel	***physiologiques :*** problèmes cardio - vasculaires et lipidiques, troubles métaboliques, troubles musculo - squelettiques, perte de sommeil, troubles digestifs, hypertension ***psychiques :*** troubles anxio - dépressifs, Comportements anti - sociaux, troubles émotionnels, maladies mentales ***addictions :*** tabac, alcool, travail… ***autres :*** accident du travail, karoshi[4], suicide, homicide	Absentéisme, Présentéisme Baisse de la productivité Perte en qualité Turnover Coûts directs et indirects des AT - MP Dégradation du climat social (grève, plaintes, démotivation Actes de malveillance Dégradation de l'image de l'entreprise

Tableau 4 : liste des risques, facteurs, effets sur l'individu et l'organisation

Même si 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

[2] Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
[3] Liste des facteurs inspirée de Gollac *et al.*, 2011.
[4] Littéralement : « mort par excès de travail » en japonais.

perception forte. On peut en effet distinguer plusieurs grands courants (Mias, 2010 ; Clot et Gollac, 2014 ; Vuattoux, 2014) 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 5 en propose une 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).

	Approche «psycho- économique »[5]	**Approche « étiologique »**	**Approche « clinique »**
Type d'approche	réparer les dégâts des RPS : **Compenser la souffrance**	maitriser les risques : **amoindrir la souffrance**	Supprimer les facteurs de risques : **éviter la souffrance**
Les RPS vus comme	une externalité négative	la conséquence d'une exposition aux facteurs à risque	la conséquence de l'évolution des organisations
Solutions recherchées	adapter l'homme au travail	Améliorer l'interaction homme-travail	adapter le travail à l'homme

[5] Le choix des noms entre guillemets relève de l'auteur. Ce ne sont pas les disciplines académiques qui sont classées mais des pratiques. Plusieurs pratiques peuvent se retrouver au sein de la même discipline.

Exemples de démarche	coaching, formations, gestion du stress, primes financières compensatoires	Outils d'identification des situations de risque (ex : Karasek), Essais Randomisés Contrôlés	Repenser le travail autour des notions de l'activité, du collectif, de la construction de soi, de la reconnaissance

Tableau 5 : les différentes approches des RPS (Vuattoux 2014)

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. Ici, l'objet de la prévention consiste en l'identification de ces zones de risques, leur occurrence et leur niveau de dangerosité, puis à agir si besoin et par 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 gestion du risque. Enfin, la troisième définition se recoupe avec des travaux en ergonomie de l'activité, en sociologie, en psychopathologie clinique ou encore les approches critiques en management. On comprend mieux dès lors que certaines disciplines peuvent avoir du mal à s'accorder sur la problématique des RPS.

Au cœur du champ de la prévention des RPS sont donc en conflit plusieurs approches des RPS qui renvoient à plusieurs niveaux de prévention, et à ce jour aucune ne semble

davantage légitimée que les autres.

2.2.2 : Étude du Dim Gestes et de son congrès

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 Sociales[6] et 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-doctorale, 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

6 Des chercheurs en droit, en économie, en épidémiologie, en ergonomie, en gestion, en histoire, en médecine, en philosophie, en psychologie, en psychanalyse, en sociologie…

plus de 6.000 visiteurs par mois (jusqu'à 12.000 utilisateurs 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 indiquent plus de 2600 abonnés à la newsletter mensuelle.

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, de la manière d'évaluer ces risques, et 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.

3 : Discussion

3.1 : 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 Lampel et Meyer (2008) pour vérifier que nous avons bien à faire 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 2 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 session plénière participe 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 les acteurs concernés par la santé au travail (représentants de l'entreprise ou du personnel, professionnel de la santé au travail, des professionnels du conseil, des institutionnels…). L'étude des participants à la manifestation de 2015 permet d'identifier cinq catégories d'acteurs-type (tableau 6). Le premier groupe d'acteurs et 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 contribue 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 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 identifiée.

L'étude lexicographique réalisée (partie 2.1) 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 à la fois 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 diffusé par le Dim Gestes.

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 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 le témoigne l'origine internationale de plusieurs intervenants et participants, comme celle des lecteurs du site (Europe, Amérique du Nord, …).

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%**

Tableau 6 : Les participants : acteurs et promoteurs dans le champ.

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 1678 fois pour le lemme « risques » et 385 fois pour « RPS »). Ce choix place les travaux du Dim Gestes plutôt dans une approche « clinique » (cf. tableau 5). Pourtant, au regard des conférenciers et de leurs présentations[7], on peut constater une représentation à la fois des approches « étiologiques » et « psycho-économiques ». Ces trois approches peuvent 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

7 Détail des programmes disponible sur le site gestes.net

pourtant très différentes les unes des autres. Les questions posées par le Dim gestes croisent les trois approches identifiées :

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

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.

3.2 : 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 dont il semble apparaître comme le promoteur de l'une d'entre elles. Le colloque apparait 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 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 la pression médiatique 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 en terme de prévention de la santé mentale alors même que la définition n'existe pas juridiquement revient à demander aux obligés de définir eux même 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 ici est 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 porter davantage 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 influencer vers l'une ou l'autre des proto-institutions en compétition. La présence de nombreux institutionnels lors du congrès peut corroborer cette idée ou encore tous les outils et dispositifs diffusés par des organismes nationaux (comme par exemple l'ANACT).

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 ainsi 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.

Conclusion

Au final, cette étude aura permis de mettre en évidence l'intérêt de l'étude d'un ECC pour définir un champ institutionnel en phase de structuration. Dans le cas étudié, 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 élargie de la prévention des RPS contribue à influencer et orienter les autres acteurs du champ (professionnels de la santé, responsables RH, consultants…).

Même s'il est difficile de prédire quelle définition s'institutionnalisera au profit d'une autre, celle-ci sera véhiculée par des systèmes symboliques, des systèmes relationnels, des routines et des artefacts (Scott, 2003). Or aujourd'hui ce qui semble le plus manquer dans le cadre de la prévention des RPS ce sont les outils pour passer à l'action (Abord de Chatillon, 2012 ;

Sardas *et al.,* 2011). Prolonger l'étude du champ de la prévention des RPS par l'analyse de ces outils peut aussi être une piste pour déterminer la prochaine évolution du champ.

Bibliobraphie

Abord de Chatillon E., (ed.), (2012), Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale, AGRH, Vuibert.

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.

Clot, Y., Gollac, M., (2014), Le travail peut-il devenir supportable ?, Armand Colin, Paris.

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.

Fligstein, N., (2001), The Architecture of Markets, Princeton University Press.

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.

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.

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.

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.

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.

Sardas, J.-C., Dalmasso, C., Lefebvre, P., (2011), « Les enjeux psychosociaux de la santé au travail. Des modèles d'analyse à l'action sur l'organisation », Revue française de gestion, n° 214(5), p.69-88.

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.

Scott, W.R., (2003), « Institutional carriers: reviewing modes of transporting ideas over time and space and considering their consequences », Industrial and Corporate Change, n°12(4), p.879-894.

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.

Vuattoux, J.-C., (2014), « Prendre en compte les risques psychosociaux en gestion, essai d'organisation de la littérature », 9ème congrès du Réseau International de recherche sur les Organisations et le Développement Durable, Bordeaux.

Yin, R. K., (2003), Case study research design and methods, third edition, Sage publications.

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.