

Appel à communication pour une journée d'étude à Lyon le 12 mai 2025.

« Je suis peinée de dénoncer une de mes collègues »¹

Les relations de travail à l'épreuve du signalement, XIX^e-XXI^e siècles.

Dans l'espace du travail, salarié ou non, chacun·e est aujourd'hui fréquemment incité·e à signaler un autre individu pour le danger qu'il représente pour la collectivité ou pour lui-même. Signaler – qu'il s'agisse de faire connaître une situation de harcèlement ou de *burn out*, une conduite suicidaire ou encore une faute professionnelle –, est devenu une démarche sinon banale du moins facilitée par l'existence de politiques de prévention des risques au travail, d'interlocuteur·rices identifiables auxquel·les s'adresser (notamment les assistant·es santé et sécurité au travail), et de procédures imposées nationalement par des dispositions juridiques. Dans différents secteurs d'activité, le mouvement #Metoo a notamment contribué à rendre visible/amplifier ce phénomène. Si elle semble relativement récente, cette généralisation du signalement en contexte professionnel n'en a pas moins une histoire. Comment ces pratiques se sont-elles imposées dans la sphère du travail ? Selon quelles modalités spécifiques est-il devenu possible de signaler des collègues dont le comportement est jugé inapproprié, litigieux ou « à risque » ? Pour répondre à ces questions, cette journée d'étude s'intéresse aux mots, aux outils et aux acteur·ices du signalement dans le contexte du travail, entendu au sens large (salarié, bénévole, militant). Rapports, fiches, lettres de délation, registres : comment signale-t-on et dans quels termes ? À qui adresse-t-on les signalements et pourquoi choisit-on tel·le interlocuteur·rice plutôt qu'un·e autre (syndicalistes, inspecteur·rices du travail, surveillant·es d'usine, médecine du travail, prud'hommes...) ? Quelle est la place du signalement dans la division morale du travail ? Enfin, quelles sont les conséquences du signalement sur les relations entre collègues, les carrières des signalant·es comme des signalé·es et la vie du service, de l'entreprise, de l'association ou encore du syndicat dans lequel le signalement a été lancé ?

Cet appel s'adresse largement aux chercheurs et chercheuses en sciences sociales qui prennent le travail pour objet de recherche. L'histoire du signalement en contexte professionnel s'inscrit en effet dans une histoire des relations de travail : en l'explorant, le but de cette journée est d'ouvrir des pistes pour penser les rapports interpersonnels, mais aussi les mutations des rapports sociaux d'autorité, d'encadrement et de solidarité au travail. Les propositions de communication pourront s'inscrire dans l'un ou plusieurs des trois axes suivants.

¹ Archives municipales de Lyon 524W - extrait d'une lettre tirée du dossier de carrière d'une employée du Bureau d'hygiène, 1949.

Axe 1. Signaler au travail, l'histoire d'une standardisation

Un premier axe cherchera à envisager le signalement comme le produit d'une histoire longue inscrite dans les mutations des relations de travail. L'enjeu est d'évaluer la façon dont les pratiques de signalement se sont institutionnalisées, professionnalisées et standardisées. Quand et comment ces pratiques sont-elles encadrées (ou non) dans les différents contextes professionnels ? Les communications pourront s'intéresser aux outils, dispositifs et méthodes produites par les institutions pour favoriser, organiser, normer le signalement. Depuis le XIX^e siècle, certains règlements d'usine appellent par exemple les ouvriers à se surveiller les uns les autres. Dans une pouponnière médicale à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, des rapports quotidiens sont déjà produits dans les années 1960 pour informer la direction des incidents concernant les enfants pris en charge (chutes, erreurs dans l'administration des traitements, maltraitance) ou le personnel au travail (accidents, absences, retard). Ces exemples, pris parmi tant d'autres, invitent à penser le signalement dans ses formes diverses, en interrogeant l'ensemble des outils administratifs et des procédures qu'il a contribué à formaliser, y compris ceux dont la vocation première n'est pas, *a priori*, la dénonciation d'un·e collègue.

Ce faisant, le signalement peut être envisagé comme une démarche exceptionnelle, mais aussi comme une routine inscrite dans les pratiques ordinaires du travail. Sans être exclusif, c'est particulièrement évident pour les métiers du *care* (infirmières, aides-soignantes, sage-femme...) pour lesquels la continuité des soins exige une transmission d'informations sur les actes réalisés, et parfois celle de problèmes concernant plus particulièrement un·e professionnel·le. Quel lien peut-on faire entre l'histoire de la santé au travail et celle de ces pratiques de signalement ? En quoi l'analyse de ces pratiques de transmission et de leurs évolutions peut-elle nourrir une approche historique du signalement ? Certain·es travailleur·ses sont-elles entraîné·es à signaler ? Apprendre à repérer, rapporter les actes jugés inadaptés ou risqués participe à la constitution de normes professionnelles : à quel moment, par quels savoirs, avec quel·les professionnel·les cette formation intervient-elle ? Les sources de l'enseignement professionnel donnent ainsi accès à des formes écrites standardisées (évaluations de stage, rapports...) qui permettent d'étudier les outils du signalement à l'échelle d'une institution. De plus, chercher ces pratiques en contexte de formation invite à les envisager sous le mode de la recommandation, à travers l'accent mis sur l'apprentissage des bons gestes, attitudes, tenues et savoir-faire.

Enfin, l'attention sera portée sur les individus faisant l'objet d'un signalement. La standardisation des outils et des pratiques conduit-elle à porter l'attention sur certaines catégories de travailleur·ses ?

Axe 2. Les circuits du signalement dans le monde du travail

Ce deuxième axe invite à étudier les circuits de signalement comme observatoire des relations au travail. Signale-t-on plus dans certaines professions que dans d'autres, dans certaines configurations de travail, suivant le genre, l'âge, la classe ou encore la race ? Où se situent celles et ceux qui signalent, dans l'organisation hiérarchique du travail ? Où se situent les signalé·es ? Quelle place occupent les professionnel·les chargé·es de traiter les signalements ? Peut-on considérer le signalement comme un « sale boulot » et, en tant que tel, à qui le délègue-t-on ? Arrive-t-il qu'on soit obligé·e de l'assumer, y compris contre son gré ? Du/de la délateur·ice au/à la lanceur·euse d'alerte, comment la personne qui signale se présente-t-elle et est-elle perçue par ses collègues ? En les observant par le prisme du signalement, que voit-on de l'exercice de la domination, de la subversion de l'autorité et des solidarités dans le monde professionnel, syndical, associatif ?

Ces questions appellent à examiner l'histoire de services spécialement chargés de traiter les signalements – on pense par exemple à l'Inspection Générale de la Police Nationale ou, plus généralement, à l'Inspection du Travail susceptible de constituer un recours à la fois pour les employeur·ses, les salarié·es, les représentant·es du personnel, les conseils de prud'hommes. Le signalement est aussi susceptible de rencontrer des oppositions ou d'être « mis sous le tapis » et le/la signalant·e réduit·e au silence : les interventions inscrites dans cet axe seront ainsi susceptibles de porter sur les « grains de sable » qui ralentissent ou bloquent le processus.

Pour penser le signalement dans sa dimension processuelle et interactionnelle, cet axe propose aussi d'interroger ses motivations, ses justifications morales, et les émotions mises en jeu. Alertant le directeur du Bureau d'Hygiène de Lyon, une femme de service dénonce sa collègue : « Je suis peinée de dénoncer une de mes compagnes (...) », et justifie sa démarche ainsi « (...) mais en conscience je crois de mon devoir de le faire puisque Madame T. ne tiens pas compte de la défense qui lui a été faite par la Directrice de battre les enfants. »² Au nom de quoi est-on appelé à signaler et décide-t-on de le faire dans le contexte du travail ? Qu'est-ce qui, selon les contextes professionnels et les époques, est considéré comme un risque, voire un danger,

² Archives municipales de Lyon 524W - extrait d'une lettre tirée du dossier de carrière d'une employée du Bureau d'hygiène, 1949.

dans le comportement d'un individu au travail ? Comment le cadre du travail est-il mis en avant pour justifier le signalement d'un·e collègue ? Quelles sont les émotions exprimées dans la procédure de signalement et que disent-elles de la manière dont chacun·e considère son rôle dans le processus ?

Axe 3. Le coût du signalement en contexte professionnel

Dans quelle mesure le recours au signalement pour dénoncer ou protéger un individu en contexte professionnel transforme-t-il sur le long terme les relations de travail ? Envisager le fait de signaler ou d'être signalé sur la moyenne et la longue durée invite à penser les temporalités du signalement au-delà de l'appel et/ou de l'intervention d'un tiers pour saisir les effets possiblement durables de cette pratique.

Que risque-t-on de perdre ou de gagner à être signaleur ou signalé ? Ce troisième axe renverse d'abord la question du risque, en explorant non plus celles et ceux qui sont signalé·es, mais ce qui pèse sur les carrières ou la réputation des individus aux prises avec une procédure de signalement. Pour les personnes signalées, les risques immédiats mais aussi de long terme sont évidents – puisque la mise en œuvre d'une procédure est susceptible d'entraîner différentes formes de sanctions. Mais signaler un·e collègue harceleur·euse, en situation de fragilité ou coupable d'une faute professionnelle peut aussi avoir des conséquences sur celui ou celle qui signale. Qu'il s'agisse du risque d'être perçu·e comme malveillant·e, de celui d'être considéré·e comme vulnérable ou encore d'apparaître comme un·e délateur·rice, les stigmates susceptibles de marquer l'ensemble des protagonistes d'une procédure de signalement sont très nombreux. Dans quelle mesure la géographie des lieux de travail, le nombre des salarié·es, la nature des activités exercées, la présence syndicale, l'existence de contrat de travail jouent-ils sur les risques encourus lors d'une procédure de signalement ?

Prendre en considération les conséquences du signalement dans la durée soulève aussi la question du coût d'une telle procédure pour la collectivité. Comment un signalement pour harcèlement peut-il transformer les relations de travail au sein d'un groupe de travail ? Que fait le signalement aux dynamiques relationnelles collectives ? Une procédure de signalement peut-elle bousculer, voire inverser des relations d'autorité au travail, activer des relations de concurrence, de défiance ou encore de solidarité ? À partir d'archives du contentieux, d'archives syndicales ou d'archives judiciaires, que peut-on dire des effets durables des procédures de signalement sur la relation employeur·euse/employé·es, entre collègues de même statut, entre générations de travail ?

En toile de fond, se pose aussi la question du secret (interpersonnel, médical, professionnel) ou, au contraire, de la publicisation des procédures de signalement. Quelles sont les situations protégées par le secret, l'ont-elles toujours été, est-il respecté ? Quelles sont les procédures mises en œuvre pour protéger ou exposer signalé·es et/ou signalant·es ? À l'inverse, à quel moment un signalement émis dans le cadre professionnel devient-il une affaire publique ? Comment documenter les conséquences d'une procédure de signalement, notamment quand le secret professionnel ou médical encadre juridiquement ces procédures ?

Cette journée d'étude est organisée par **Marie Derrien** (marie.derrien@univ-lille.fr), **Zoé Poli** (zoe.poli@univ-lyon2.fr) et **Mathilde Rossigneux-Méheust** (mathilde.rossigneux@univ-lyon2.fr). Elle se déroulera à Lyon le lundi 12 mai 2025 au LARHRA (Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes), avec le soutien de l'Institut Universitaire de France et dans le cadre de l'ANR PSYGNAL.

*Les réponses à l'appel à communication doivent nous parvenir sous forme d'un court résumé (une page maximum) mettant en évidence le terrain en jeu, le matériau et la question posée. Il devra être adressé aux trois organisatrices **avant le 31 décembre 2024**. Les frais de transport pourront être pris en charge pour les chercheurs et chercheuses présentant une communication et ne pouvant recevoir le soutien d'une unité de recherche de rattachement.*