



Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

19-1 | 2017

« Mal aux pattes à en pleurer » : penser les articulations entre santé physique et santé mentale au travail

Travailler au péril de sa santé

Censure et autocensure des ingénieurs à l'égard des pénibilités de leur travail

Working at the Risk of One's Health : Engineers Who. Censor and Self-censor the Difficulties of Their Work

Trabajar poniendo en peligro su salud. Censura y autocensura de los ingenieros con respecto a las grandes exigencias de su trabajo

Lucie Goussard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4927>

DOI : [10.4000/pistes.4927](https://doi.org/10.4000/pistes.4927)

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Lucie Goussard, « Travailler au péril de sa santé », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 19-1 | 2017, mis en ligne le 01 janvier 2017, consulté le 16 mars 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4927> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.4927>

Ce document a été généré automatiquement le 16 mars 2020.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Travailler au péril de sa santé

é

Censure et autocensure des ingénieurs à l'égard des pénibilités de leur travail

Working at the Risk of One's Health : Engineers Who. Censor and Self-censor the Difficulties of Their Work

Trabajar poniendo en peligro su salud. Censura y autocensura de los ingenieros con respecto a las grandes exigencias de su trabajo

Lucie Goussard

- 1 La santé au travail est un objet particulièrement difficile à appréhender : elle fait l'objet de nombreux « masques »¹ qui brouillent sa perception et entravent son objectivation (Gollac et Volkoff, 2006). Un premier masque relève de la nature nécessairement complexe et multiforme des liens entre travail et santé des salariés et des effets, souvent différés dans le temps, des atteintes à la santé liées au travail (Gollac et Volkoff, 2001 ; Thébaud-Mony, 2006). Un autre masque tient à la réticence ou au refus des employeurs de reconnaître leur responsabilité à l'égard des accidents et des maladies professionnelles (Thébaud-Mony, 1991 ; Munoz, 2002 ; Buzzi et coll., 2006 ; Hatzfeld, 2012), ce qui les conduit bien souvent à les relativiser et à en imputer la responsabilité aux travailleurs eux-mêmes. Mais la sous-estimation des problèmes de santé au travail n'est pas uniquement le fait des directions d'entreprise et de ses représentants. Elle vient aussi des salariés qui développent des « stratégies collectives de défense » pour se protéger de la souffrance au travail et préserver ainsi, pour certains d'entre eux, leur « virilité » (Dejours, 1993). Ces stratégies sont particulièrement bien connues dans les métiers peu qualifiés et exposés à des contraintes physiques importantes, comme les policiers (Lhuilier, 1987), les pompiers (Douesnard et Saint-Arnaud, 2011), les ouvriers du bâtiment (Dejours, 1980 ; Jounin, 2008), de l'industrie (Dejours, 1993) et de la sous-traitance (Thébaud-Mony, 2008 ; Bouffartigue et coll., 2010).

- 2 Elles le sont beaucoup moins chez les salariés hautement qualifiés qui ne sont pas – ou moins – soumis au travail répétitif, au port de charges lourdes, aux postures pénibles, à un environnement physique agressif et à des horaires atypiques. Bien que leurs conditions d'hygiène et de sécurité au travail ne soient en rien comparables à celles des ouvriers, leur activité peut, elle aussi, s'avérer pénible². On sait notamment que les cadres sont confrontés à une charge de travail conséquente (Bouffartigue, 2001 ; Karvar et Rouban, 2004 ; Bolduc et Baril-Gingras, 2010), qu'ils font face à d'importantes exigences en matière de délai - à l'égard de leur entreprise (Thoemmes et coll., 2011 ; Bouffartigue, 2012) comme de leurs clients -, qu'ils travaillent durant de plus longues journées que les autres salariés (Boulin et Cette, 2004 ; Gollac et Volkoff, 2007) et qu'ils sont plus nombreux à apporter du travail à leur domicile (Metzger et Cleach, 2004 ; Gollac et Volkoff, 2007). Lorsque ces contraintes portent atteinte à la santé des travailleurs, elles sont généralement associées à des troubles mentaux ou psychiques, à l'image du « stress » (Salengro, 2005), du « malaise » (Monneuse, 2014) ou de la « souffrance éthique » des cadres (Dejours, 1998). Une césure tend ainsi à s'opérer entre la pénibilité des activités hautement qualifiées qui s'exprimerait plutôt sur le registre mental, et la pénibilité des activités d'exécution ou de production qui serait, quant à elle, plutôt associée à des troubles physiques.
- 3 Cet article propose d'interroger ce cloisonnement à partir du cas des ingénieurs de l'industrie. Examinant les conditions sanitaires de cette activité et les formes de pénibilités qui lui sont associées, il cherche à saisir comment une activité qui mobilise avant tout des capacités cognitives et intellectuelles engage également le corps des travailleurs. Autrement dit, en quoi des troubles relevant *a priori* du registre psychique, comme le stress, les risques psychosociaux ou le mal-être, ne sont-ils pas *in fine* déliés du corps ? Pourquoi les ingénieurs ont-ils tendance à minorer, voire à dénier la pénibilité de leur travail ? Et à quelles conditions peuvent-ils, au contraire, la penser et la formuler ouvertement comme un enjeu professionnel ?
- 4 Nous proposons d'éclairer ce questionnement à travers une analyse portant sur des ingénieurs de trois grandes entreprises françaises, rencontrés lors de deux enquêtes. La première a été réalisée dans le cadre d'une thèse de sociologie. Elle a eu lieu de 2007 à 2011 dans deux entreprises des secteurs automobile et aéronautique. La seconde a été conduite au sein d'un centre de recherche privé sur l'énergie, de 2012 à 2015, à la demande du Comité d'établissement. Au total, près de cent cinquante entretiens approfondis ont été réalisés avec des ingénieurs amenés à s'exprimer sur leur santé au travail. L'échantillon a été construit dans un souci de représentativité par rapport aux caractéristiques individuelles des salariés des trois établissements étudiés : parmi les ingénieurs rencontrés, un quart sont des femmes, 18 % ont moins de 25 ans, 32 % ont entre 36 et 45 ans et 50 % ont plus de 46 ans. À ces entretiens avec des ingénieurs, s'en ajoute une vingtaine avec des conseillers en ressources humaines, des membres de la direction et des services de santé (médecins et infirmières) de ces entreprises. Une analyse documentaire a également été menée à partir des bilans sociaux, des procès-verbaux des séances CHSCT et CE, des organigrammes et des procédures de travail afin de recueillir des indications sur les caractéristiques de la population étudiée, sur la manière dont la santé au travail est appréhendée au sein des instances représentatives du personnel et sur le fonctionnement organisationnel et managérial de ces entreprises. Enfin, dans l'entreprise du secteur énergétique, une trentaine

d'observations sur poste de travail ont été menées auprès d'ingénieurs de recherche, de chefs de projet et de managers.

- 5 Après avoir présenté les formes de pénibilité du travail d'ingénieur et la manière dont elles engagent tant les corps que les esprits des travailleurs (1), l'article étudiera les ressorts de leur invisibilité ainsi que les conditions qui rendent possible l'explicitation des liens entre santé et travail et leur mise en lumière à l'échelle collective (2).

1. Les ingénieurs : corps hors d'atteinte ?

1.1. Une élite technique aux ressources inégalement distribuées en matière de santé au travail

- 6 Les ingénieurs étudiés appartiennent à trois grandes entreprises françaises du secteur industriel : Aéro³, une société qui développe, conçoit et commercialise des moteurs d'avions ; Auto, un constructeur automobile ; et Énergie, une entreprise spécialisée dans la production et la distribution d'énergie. Ces entreprises ont pour point commun d'avoir été nationalisées au sortir de la Deuxième Guerre mondiale puis privatisées dans le courant des décennies 1990 et 2000⁴. Les ingénieurs étudiés, qui détiennent des contrats de droits privés, évoluent au sein de services dédiés au développement de produits et à la recherche industrielle, situés au sein de grands établissements de la région parisienne⁵. Dotés d'une formation technique de très haut niveau, ils sont diplômés d'écoles d'ingénieurs, titulaires d'un diplôme universitaire de niveau bac + 5, voire d'un doctorat, cumulant parfois titres d'ingénieur et de docteur. Leurs spécialités sont aussi variées que les domaines techniques qui entrent en jeu dans le fonctionnement d'un moteur d'avion, d'une automobile ou d'une centrale de production d'énergie : certains font de la programmation informatique, d'autres travaillent sur la résistance des matériaux, sur les questions de sûreté industrielle, sur le design des automobiles, sur le fonctionnement d'un transformateur électrique, quand d'autres encore sont spécialisés dans le marketing, l'acoustique, la mécanique, la conception de prototypes ou la recherche dans le domaine des énergies renouvelables. La majorité d'entre eux exercent des fonctions techniques comme celles d'ingénieur d'étude, d'ingénieur-chercheur ou d'ingénieur-projet. Certains ont toutefois évolué vers des postes de coordinateurs de projet ou de responsables d'équipe (manager d'équipe, directeur de département, chef de laboratoire, etc.). Ces derniers continuent de mobiliser des compétences techniques dans le cadre de leur travail – ils apportent parfois une contribution technique aux projets en parallèle de leurs responsabilités d'équipe –, mais occupent des positions de pouvoir et sont beaucoup plus concernés que les autres ingénieurs par les activités de coordination, d'encadrement et de gestion.
- 7 Si les ingénieurs constituent une élite technique hautement qualifiée, ils forment un groupe hétérogène du point de vue de leur activité et de leur niveau de responsabilité. Les carrières, les fonctions, les perspectives et les revenus sont assez largement liés à la place occupée dans l'« espace de qualification des cadres » (Rivard et coll., 1982). Fruit de luttes de classement entre les fractions du corps des ingénieurs débutées au XIX^e siècle (Henry, 2012), s'est opérée une distinction fondamentale entre les diplômés de la « grande porte », issus de grandes écoles comme Polytechnique ou Centrale, et ceux de la « petite porte » (Bourdieu, 1989), sortis d'écoles moins prestigieuses, de cursus

universitaires ou ayant bénéficié de la promotion interne, en tant que « cadres promus ».

- 8 Au-delà de la hiérarchisation des diplômes, l'hétérogénéité de ce groupe professionnel tient également aux configurations familiales et conjugales des ingénieurs, car celles-ci facilitent plus ou moins l'accomplissement de leur projet professionnel. On observe notamment que lorsqu'il s'agit d'hommes en situation d'hyperconjugalité (Nicole-Drancourt, 1989), la carrière masculine passe avant la carrière féminine, si bien que les conjointes assurent l'essentiel du travail domestique et parental. Par exemple, un directeur de département d'Énergie explique qu'il ne pourrait pas s'investir autant dans son travail et y consacrer tant de temps, notamment chez lui, si sa femme ne s'était pas « sacrifiée » en arrêtant de travailler pour s'occuper de leurs trois enfants. Le week-end, elle emmène souvent les enfants chez leurs grands-parents pour que son conjoint ait « la maison à lui » et puisse travailler « au calme ». Il en va de même pour les femmes ingénieurs appartenant à des couples hypoconjugaux (Nicole-Drancourt, 1989), où les pères prennent davantage part aux activités domestiques et parentales afin qu'elles puissent s'engager dans un modèle de carrière « masculin neutre » (Laufer, 2005 ; Guillaume et Pochic, 2007). Ce modèle se caractérise par la continuité des parcours professionnels et la disponibilité permanente des salariés, excluant les éventuels retards ou ralentissements liés aux contraintes familiales et privées. Supposant qu'ils sont dégagés de toute responsabilité parentale, il révèle des attentes de rôle au masculin, auxquelles certaines ingénieures enquêtées tentent de se conformer. L'une d'elle est une polytechnicienne de 38 ans, responsable d'une centaine de chercheurs au sein d'un laboratoire d'Énergie, et mère de trois enfants de 7, 14 et 16 ans. Elle est mariée à un professeur des écoles et raconte comment l'investissement de son mari dans la sphère domestique rend possible son surinvestissement dans la sphère professionnelle :

« Mon mari s'est fortement impliqué dans l'éducation des enfants, et donc, à la maison, c'est lui qui fait. Nous sommes un couple à l'envers, c'est lui qui garde les enfants le mercredi, qui les amène aux activités, qui les sort le week-end, qui les fait goûter, qui prépare à manger et moi, quand je rentre et qu'il est 20 h, je mets les pieds sous la table (*rires*) ! Il sait que je travaille beaucoup, donc il essaie de me soulager comme il peut. Par exemple, c'est lui qui gère le gros du ménage, les réunions parents-profs, les rendez-vous chez le pédiatre, les devoirs, etc. »

- 9 Loin de contenir le surengagement des ingénieurs, de constituer une contrainte qui aide à remettre le travail « à sa place », la famille se mobilise alors pour délester autant que possible ces ingénieurs du travail domestique et parental et de la charge mentale qu'il nécessite. La famille et en particulier les conjoints ne jouent toutefois pas un rôle univoque vis-à-vis du débordement du travail dans la sphère hors travail (Goussard, Tiffon, 2016) : dans d'autres configurations, notamment lorsque les ingénieurs sont des femmes passées à temps partiel, la famille borne davantage le travail, empêchant qu'il empiète sur la sphère privée, mais entravant dans le même temps l'articulation des engagements professionnels et familiaux. Les configurations familiales des ingénieurs alimentent ainsi l'hétérogénéité du groupe professionnel et donnent lieu à des ressources inégalement distribuées pour faire face aux pénibilités de leur travail. Nous verrons d'ailleurs que si certaines formes de pénibilités concernent l'ensemble d'entre eux, d'autres sont spécifiques à certaines fonctions et à certains profils sociologiques.

1.2. Logique projet, changement permanent et « précarisation subjective »

- 10 À l'image de la plupart des grands centres d'ingénierie et de recherche, les services étudiés fonctionnent selon les principes de l'organisation par projet. Cette structure organisationnelle comporte principalement deux caractéristiques : un organigramme matriciel qui adjoint à la ligne hiérarchique classique un pilotage transversal des activités par projet, et des équipes-projets pluridisciplinaires et temporaires. Chaque salarié dépend ainsi d'une double hiérarchie – un chef d'équipe et un chef de projet – et appartient, en plus de son équipe de travail disciplinaire ou « métier », à une ou plusieurs équipes-projets pluridisciplinaires. Ces équipes-projets sont constituées pour un temps limité, ici celui nécessaire au développement d'un moteur d'avion, d'un nouveau modèle d'automobile ou d'une recherche sur le thème de l'énergie. À la fin de chaque projet, les équipes se décomposent et les ingénieurs en gagnent de nouvelles. À la différence des liens tissés au sein des collectifs disciplinaires ou « métier », les alliances au sein des équipes-projets sont donc marquées par un temps court et provisoire, variant de 18 mois à cinq ans dans les entreprises étudiées.
- 11 Si la logique projet permet de multiplier les « connexions » et d'« étendre les réseaux » (Boltanski, Chiapello, 1999), elle donne lieu à des relations relâchées, instrumentales et tournées vers la réalisation de missions productives au sein des équipes. Elle participe ainsi à un effritement des collectifs de travail, que l'on sait pourtant essentiels aux salariés pour faire face aux contraintes productives (Linhart, 2004), comme le souligne un ingénieur d'Aéro :
- « C'est une accumulation de gâchis parce qu'on a démantelé des équipes qu'on a construites avec beaucoup de temps et on les casse en cinq minutes. Par exemple, dans les réunions de programme, il faut prendre des décisions sur des choses, mais on n'a plus de collectif de travail permettant de gérer les contradictions. Quand il y avait un collectif de travail, un service, le responsable pouvait faire le tampon. Il disait : « Attention les gars, on ne peut pas leur demander cela, ça fait beaucoup trop ». Il était aussi un outil d'ordonnancement. Aujourd'hui, on doit s'engager sur une date tout de suite sans savoir ce qu'il en est de nos ressources. » (Claude, 57 ans, diplômé d'ingénieur de l'École des Mines de Saint-Etienne, ingénieur d'étude, Aéro)
- 12 Ce phénomène est renforcé par le développement du « multi-projets » qui implique qu'un nombre croissant d'ingénieurs travaillent non plus sur un seul projet, mais sur plusieurs en même temps. Les réseaux sont ainsi multipliés, mais les références collectives deviennent de moins en moins solides, au point de procurer un sentiment de déstabilisation au travail, lié au déficit de repères collectifs, notamment parmi les plus jeunes ingénieurs et ceux récemment mutés venant de prendre de nouvelles fonctions. Ces derniers souffrent de ne pas avoir suffisamment de retour sur leur travail de la part de leurs collègues, comme de leurs supérieurs. Ils sont confrontés à un double problème : ils n'ont pas de repères personnels pour juger de la qualité de leur travail, l'activité étant à chaque fois nouvelle, et ils n'ont pas de repères collectifs ou venus d'un supérieur, faute d'échanges sur leur activité. Aussi, bien que leurs compétences ne soient pas mises en cause, ce manque de repères les conduit à douter de ce qu'ils font et amène certains d'entre eux à travailler de façon intensive pour obtenir un signe positif de leur équipe ou de leur supérieur, autrement dit une reconnaissance de leur travail. Mais lorsque celle-ci ne vient pas, lorsque les travailleurs fournissent des efforts conséquents sans être récompensés, cette course à la reconnaissance peut comporter

des effets pathogènes comme l'ont montré, à travers des cadres analytiques différents, Siegrist (1996) et Dejours (1998). Benoit, un ingénieur de 35 ans, revient sur le moment où il a intégré le centre de recherche d'Énergie et où il a redoublé d'efforts pour avoir le sentiment de maîtriser son travail, jusqu'au moment où ce surinvestissement s'est traduit par une sciatique, qui l'a immobilisé durant plusieurs mois :

« À mon arrivée ici, cela n'a pas été facile. [...] Ma première année, c'était une année de fou ! Beaucoup de stress parce que j'ai été lâché dans la nature avec un livrable important et une activité que je ne maîtrisais pas ! Je travaillais 12 heures par jour, j'en rêvais la nuit, c'était très dur. Et puis c'est l'impression d'être mauvais, que tout nous échappe et de ne rien maîtriser. C'était du doute, du vrai doute. Je me sentais incompetent et j'avais personne pour m'appuyer. J'étais vraiment en grosse surcharge. Je ne comptais pas mes heures, je travaillais à la maison pour essayer de rattraper le retard accumulé pendant la journée ; mais à un moment, ça a craqué. J'ai eu une sciatique qui m'a complètement immobilisé et j'ai été arrêté huit mois » (Benoit, 35 ans, École Nationale d'Ingénieur de Brest et docteur de l'École des Mines de Paris, chef de projet, Énergie).

- 13 Lorsque l'organisation par projet implique une mobilité interne récurrente et des changements d'équipes fréquents, elle donne lieu à une « précarisation subjective » (Linhart, 2009) pour les ingénieurs qui apportent une contribution technique aux projets : ne pouvant plus se fier à leurs routines professionnelles comme avant, ils doivent tout reconstruire à chaque fois qu'ils intègrent une nouvelle équipe, faire à nouveau les preuves de leur implication, de leur efficacité et de leurs compétences, ce qui peut les conduire à douter de leurs qualités professionnelles. Éric, un ingénieur d'étude d'Auto témoigne de cette déstabilisation en relatant la période où il a été amené, en changeant de projet, à intervenir sur un périmètre technique qu'il ne maîtrisait pas :

« Ils avaient besoin de quelqu'un et donc ils m'ont mis dans ce projet-là pour faire du calcul de distance d'arrêt de freinage. Alors moi, je suis allé revoir mon chef, je lui ai dit : « Je ne suis pas sûr que ça corresponde tout à fait à ce que je fais, je n'y connais rien en freinage, je n'y connais rien dans le calcul de ce domaine-là ». Mon chef m'a dit : « Ne t'inquiète pas ». Alors voilà, on constitue des connaissances industrielles dans un secteur et *paf* on casse tout... Même après deux ans, j'ai encore le sentiment de prendre un certain nombre de marques. Je ne suis pas complètement autonome, j'ai encore plein de choses à apprendre. » (Éric, 49 ans, BTS puis passage cadre *via* une école d'ingénieur de Lille, ingénieur d'étude, Auto)

- 14 Pour Hervé, un autre ingénieur d'Auto, âgé de 55 ans, cette quête de reconnaissance renouvelée à chaque changement d'équipe-projet s'avère à la longue éreintante, tant physiquement que moralement. Après 28 années passées dans cette entreprise, il raconte la manière dont s'exprime cette pénibilité et pointe les maux physiques et psychiques dont il est atteint comme étant intrinsèquement liés :

« J'aime ce que je fais, plus dans les conditions dans lesquelles je le fais, mais j'aime bien ce que je fais. Donc vous essayez de faire bien. Mais, à un moment donné, à mon âge, le corps ne suit plus et moi j'ai fait une dépression il y a un an maintenant. Mais une dépression par fatigue. Je me suis retrouvé une fin de semaine à être très fatigué, à avoir mal dans le dos. [...] Mon médecin m'a parlé de dépression. Il m'a arrêté deux mois et demi » (Hervé, 55 ans, école d'ingénieur de Compiègne, ingénieur contributeur de projets, Auto)

1.3. De la dépossession d'un projet à la mise au placard

- 15 Au moment de la composition des équipes-projets s'instaure une concurrence entre les ingénieurs qui ne choisissent généralement pas les projets qu'ils vont intégrer. Ce sont les chefs de projet et/ou les supérieurs hiérarchiques qui les sélectionnent, l'enjeu étant, pour les ingénieurs, d'intégrer les projets les plus gratifiants. Dans l'automobile par exemple, il s'agit des projets véhicules haut de gamme ou innovants comme les véhicules électriques, ayant les budgets les plus importants. Une fois affectés à un projet, encore faut-il que les ingénieurs se voient confier des missions techniques en adéquation avec leurs compétences et qui seront valorisées par la ligne hiérarchique. Or, tout ne repose pas sur leurs compétences et leur expérience professionnelle. Non seulement des réseaux de connaissance et des systèmes de cooptation entrent en jeu, mais on observe des luttes de pouvoir entre les encadrants des plus haut niveaux pour s'approprier la direction des projets les plus prestigieux et aux budgets les plus conséquents. Or, lorsque les projets sont déplacés d'un département à un autre ou d'une direction à une autre, les contributeurs et les chefs de projets ne suivent pas nécessairement et peuvent, par conséquent, être contraints d'interrompre une partie de leurs activités du jour au lendemain. Pour les salariés dessaisis du projet dans lequel ils se sont investis parfois pendant plusieurs années, le travail effectué perd brutalement son sens. Comme l'explique Alain, cela se traduit généralement par une douloureuse période de mise en question de leur professionnalité qui « détruit en partie » le sujet et qui donne lieu à des somatisations :

« Mon projet a été arrêté de manière brutale. C'était lié à la décision des actionnaires. Donc mon activité a été transférée dans une autre direction de l'entreprise. Toute la dynamique de groupe qu'on avait réussi à créer est tombée à l'eau... L'activité s'était pourtant développée et tout le monde était content de notre implication. On a même commencé à me faire briller les yeux avec un poste de chef de département et puis on m'a annoncé que mon activité allait ailleurs en raison d'une logique de territoire, et que ça a été décidé au niveau de la direction. Je l'ai hyper mal vécu. C'était une vraie souffrance. Un manque de reconnaissance qui nous bouscule nos repères et qui nous détruit en partie. Et puis, en termes d'accompagnement, il n'y a rien. On est laissés pour compte. La victoire a cent pères mais la défaite est orpheline. On a tout cassé : un travail, une dynamique de groupe et quelques hommes aussi. » (Alain, 46 ans, docteur en physique de l'Université de Toulouse, chef de projet, Énergie)

- 16 Une autre situation semble particulièrement déstabilisante dans ce fonctionnement organisationnel : celle des ingénieurs qui sont systématiquement « imputés », dans le jargon professionnel, sur les contributions les moins déterminantes des projets ou qui ne sont tout bonnement plus sollicités par les chefs de projet pour intégrer leurs équipes. Willy est l'un d'entre eux. Après avoir connu une première partie de carrière satisfaisante sur le plan professionnel – s'agissant d'un technicien passé cadre –, le projet sur lequel il travaille est interrompu après la mutation du chef de projet dans une autre direction du groupe. Depuis cette période, il n'est plus appelé à participer aux équipes-projets alors même qu'il propose sa candidature et qu'il tente de tisser des liens avec des chefs de projet travaillant dans des domaines proches de son ancienne équipe, spécialisée dans la conception d'espaces de travail innovants et interactifs. On lui confie désormais quelques missions de maintenance sur du matériel informatique, tâches pour lesquelles il est surqualifié et qui ne couvrent qu'environ 10 % de son temps de travail. Sa situation est désormais comparable à celle des « placardisés »

étudiés par Lhuilier (2002) : il se trouve condamné à une sorte de « mort sociale » car il est non seulement dépossédé de son pouvoir d'action, de la possibilité de se montrer utile dans son entreprise, mais il peine à nouer des relations avec les autres, et se trouve ainsi privé de la reconnaissance d'autrui. Cette situation l'amène à douter de ses compétences, lui impose une image dépréciée de lui-même qui s'exprime, là encore, par des troubles somatiques.

« Jusqu'en 2009, je faisais partie d'une équipe incroyable. Ce n'était pas le paradis car la charge était très importante, mais il y avait des contreparties indéniables. Aujourd'hui, ça n'a plus rien à voir. Je me sens cassé de l'intérieur. Je n'ai plus confiance en ce que je fais. Mes propositions de sujets n'aboutissent à rien. Je m'aperçois que les sujets sur lesquels je pourrais intervenir, on ne m'appelle pas. Il y a aussi les projets qu'on arrête sans me prévenir. Les réunions où on m'invite plus. Petit à petit, on m'a mis de côté. [...] C'est une absence totale de sens. Et on se remet forcément en cause. C'est le flou, le vide. Il n'y a plus aucune direction donnée à mon travail. C'est toute une remise en cause de moi-même et de mes compétences. [...] C'est psychologiquement très déstabilisant et professionnellement déstructurant. Alors on encaisse jusqu'au moment où le corps dit non. J'ai commencé à me sentir mal. J'ai eu des maux de ventre, des vertiges... Ça a commencé il y a trois ans. Parfois, je suis à mon bureau, et j'ai l'impression que je vais perdre connaissance. Le décor est flou, ça bouge dans tous les sens, c'est l'impression de ne pas avoir les yeux en face des trous, c'est des haut le cœur. » (Willy, 43 ans, DUT puis diplômé d'une maîtrise de l'École des hautes études en sciences de l'information et de la communication, ingénieur projet, Énergie)

- 17 Les cas ici relatés montrent que le délitement des repères collectifs, la « précarisation subjective » (Linhart, 2009), le manque de reconnaissance et la perte de sens au travail constituent des pénibilités que l'on pourrait qualifier d'ordre mental, mais qui affectent les ingénieurs tout autant sur le plan psychique que physique.

1.4. Intensivité du travail et extensivité du temps de travail

- 18 Les ingénieurs sont aussi exposés à des pénibilités d'ordre physique, liées au volume et à l'intensité de leur travail. Si l'exigence de disponibilité temporelle est connue chez l'ensemble des cadres (Bouffartigue et Bocchino, 1998), elle concerne tout particulièrement les ingénieurs qui travaillent en mode projet. En effet, en ayant réduit les cycles de développement des produits (Nonaka et Takeuchi, 1984 ; Clark et Fujimoto, 1989 ; Jones et coll., 1992 ; Midler, 1993), cette organisation du travail a accru les rythmes et intensifié le travail d'ingénierie (Goussard, 2011) et de recherche (Goussard, Tiffon, 2013). L'une des « pathologies du mode projet » serait d'ailleurs d'« acculer » les travailleurs par une pression temporelle importante (Asquin et coll., 2007).
- 19 Parmi les ingénieurs rencontrés, certains réalisent régulièrement des semaines de 50 à 60 heures de travail. Cet usage extensif du temps de travail s'imprime dans les corps des ingénieurs, qui sont nombreux à se déclarer « épuisés », « *physiquement à bout* », en situation de « *grande fatigue* », certains allant même jusqu'à convoquer le champ lexical de la mort pour désigner leur état, à l'instar de Simon :

« Il faut un physique de fer. C'est un métier très exigeant, on encaisse tant qu'on le peut, mais le corps finit parfois par craquer. Ça a été mon cas, mais aussi le cas de collègues. Beaucoup de gens autour de moi sont complètement morts. » (Simon, 52 ans, diplôme d'ingénieur de l'École des Ponts et Chaussées, ingénieur expert technique, Énergie)

- 20 D'autres ont rapporté des symptômes physiques que l'on sait articulés à la psyché comme des crises d'urticaires, des malaises, des maux de ventre, des lombagos et des ulcères à l'estomac se manifestant lors des périodes chargées. D'ailleurs, les ingénieurs concernés établissent eux-mêmes des liens entre ces maux physiques et la tension « mentale » ou « psychique » ressentie lors des périodes de travail particulièrement intenses.
- « J'ai senti monter la tension pendant plusieurs mois. Et puis j'avais une grosse boule là (elle désigne son estomac). On m'a diagnostiqué un ulcère à l'estomac. J'ai eu une année très très tendue par l'organisation [...]. J'ai eu mon ulcère à ce moment-là [...]. Cela correspond très exactement à cette période extrêmement tendue. » (Carole, chef d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieur de Nancy, Énergie)
- 21 Aux longues journées passées au bureau s'ajoutent régulièrement du travail à domicile, réalisé dans le cadre d'un « télétravail en débordement » (Metzger et Cleach, 2004 ; Genin, 2012). Les ingénieurs qui encadrent des équipes ou coordonnent des projets sont particulièrement concernés, car ils sont au cœur de réseaux et font le lien avec un nombre important de collègues, de subordonnés ordonnés et/ou de clients. En dehors des nombreuses réunions auxquelles ils assistent, leurs journées se répartissent entre des échanges bilatéraux et le traitement des courriels. Les 70 à 100 courriels quotidiens à lire et auxquels il faut en général répondre occupent une grande partie de la journée, de même que les échanges et les tâches imprévues et urgentes, si bien qu'ils disent tous manquer quotidiennement de temps pour accomplir les tâches prévues. Ces sollicitations, simultanées et aux contenus divers, se traduisent par des interruptions constantes qui allongent les journées de travail et amènent ces managers à effectuer chez eux, le week-end et en soirée, une partie des tâches qu'ils pensaient pouvoir accomplir dans la journée de travail au bureau. C'est le cas de Carole, une chef d'équipe de 57 ans, qui est contrainte de travailler chez elle très régulièrement en soirée, durant les week-ends et les vacances, en dépit des journées de travail relativement longues et denses qu'elle effectue au bureau – journées qui s'étalent généralement de 8 h 45 à 19 h avec des pauses déjeuner souvent utilisées pour travailler au calme, une fois les collègues partis à la cantine.
- 22 « Je travaille au moins une demi-journée par week-end et très souvent le soir. [...] En vacances, je me connecte tous les jours pour nettoyer mes mails. Ça me prend à peu près une heure. [...] Il y a des périodes très intenses où je vais travailler tout le week-end et tous les soirs, tous les soirs, tous les soirs, pendant 15 jours d'affilée, jusqu'à 23 h, minuit. [...] Ce qui se passe, c'est que je dois avoir entre cinq et dix personnes qui passent chaque heure de la journée dans mon bureau, pour que je signe un truc, pour me demander si on peut se voir demain, si je suis disponible la semaine prochaine pour une réunion, si j'ai dix minutes pour parler d'un dossier et ça dure jamais dix minutes évidemment ! C'est bien ça le problème ! Donc j'ai la tête encombrée de montagnes de trucs ! Ça m'épuise ! C'est ça aussi qui donne mal à la tête, j'ai des post-it à n'en plus finir, partout, dans tous les sens, sur mon calepin, dans mon agenda, dans mon cahier, il y a des milliers de choses à faire. Donc généralement, ce qui se passe, c'est que le soir, je quitte mon bureau en me disant que j'ai fait que 10 % de ce que je voulais faire et évidemment, je m'y remets à la maison après le dîner. » (Carole, chef d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieurs de Nancy, Énergie)
- 23 Cette dispersion (Datchary, 2011) et ces interruptions permanentes exposent les travailleurs à des conditions de travail physiques et psychologiques dégradées (Gollac,

2004) : elles « *encombrent* », « *épuisent* » et donnent « *mal à la tête* » pour reprendre les termes de Carole. Nombre d'ingénieurs rapportent également des troubles du sommeil, qu'ils associent clairement à un travail qui préoccupe et envahit l'esprit.

« Je fais des rêves sur le travail, j'ai des difficultés à dormir, je n'arrive pas à me déconnecter du boulot. » (Sabine, 49 ans, diplôme d'ingénieur de l'École Centrale d'Électronique, ingénieur d'étude, Aéro)

« Habituellement, le réveil sonne à 7 h, mais il m'arrive souvent de me lever à 5 h avec l'impression d'avoir le cerveau sous tension. Et là, c'est difficile de retrouver le sommeil, alors parfois je me lève et je me mets à travailler en pleine nuit. » (Sabrina, 39 ans, doctorat d'électrotechnique à l'Université de Grenoble, chef de projet, Énergie)

- 24 Là encore, on observe que le corps et la psyché ne sont pas déliés : ces troubles sont la marque d'un envahissement mental du travail, qui se traduit également sur le plan physique puisqu'il empiète sur le temps consacré au sommeil et empêche le corps de se reposer. Si les ingénieurs mobilisent avant tout des compétences cognitives dans le cadre de leur travail, ce dernier engage en réalité les corps des travailleurs, qui impriment, tout autant que les esprits, les marques des pénibilités de leur travail. Examinons à présent comment ces ingénieurs pensent et expriment ces atteintes à leur santé au travail.

2. Des pénibilités majoritairement invisibles

- 25 S'exprimer sur ses problèmes de santé liés au travail est loin d'être une évidence pour les ingénieurs rencontrés, comme pour nombre de travailleurs (Gollac et Volkoff, 2006). Cette partie propose d'éclairer les mécanismes qui alimentent la censure et l'autocensure de ce groupe professionnel à l'égard des pénibilités de leur travail, ainsi que les conditions qui permettent de les mettre au jour.

2.1. Des pénibilités dans l'ombre de bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et d'emploi

- 26 La perception qu'ont les travailleurs des risques professionnels auxquels ils sont exposés dépend moins de leur niveau d'information à l'égard de ces risques ou de leur réalité objective que des représentations socialement construites de l'adversité : les ouvriers de la chimie ont beau avoir une grande connaissance des risques liés aux substances qu'ils manipulent, ils minimisent systématiquement le danger, le renvoyant tantôt à un passé révolu, tantôt à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres sites de production (Duclos, 1987). On observe une tendance comparable chez les ingénieurs, qui euphémisent les pénibilités de leur travail en désignant un autre ou un ailleurs plus susceptible d'évoluer au sein de conditions de travail dégradées :

« On est privilégiés, il suffit de regarder autour de nous, même à l'intérieur de la boîte ! [...] Le travail des agents d'exécution, c'est quand même autre chose qu'ici ! » (Jean-Yves, 55 ans, doctorat de mathématiques dans une université parisienne, ingénieur expert scientifique, Énergie)

- 27 Ce relativisme tient pour beaucoup aux représentations sociales traditionnelles de la pénibilité au travail qui est le plus souvent associée à des activités masculines en milieu industriel et technique (Fortino, 2014). Les ingénieurs les plus jeunes ou ayant peu d'ancienneté évoquent généralement leur environnement physique de travail pour

l'opposer à celui qualifié de « *sombre* », « *froid* » et « *bruyant* » des ouvriers qui évoluent dans les sites de production de leur groupe et que certains d'entre eux ont côtoyés lors de « stages d'intégration » réalisés au moment de leur embauche. Comme la plupart des cadres (Flocco, 2015), ils travaillent quant à eux au sein d'immeubles aux formes modernes⁶ qui se veulent lumineux et conviviaux. En extérieur, on observe que l'aspect paysager a fait l'objet d'un soin particulier, notamment à Auto où l'on trouve des étangs artificiels, des allées piétonnes surmontées de pergolas végétatives, des espaces fleuris et arborés. À l'intérieur des bâtiments, les bureaux sont systématiquement dotés de larges baies vitrées et souvent équipés de fauteuils ergonomiques. Dans les couloirs, on trouve des espaces d'exposition et des vitrines qui mettent en valeur les produits développés dans l'entreprise, on aperçoit des patios ornés de plantes vertes et des puits de lumière. Il y règne un certain calme : l'observateur note peu de bruit et peu d'agitation. Les salles de pause sont généralement décorées, comportent des distributeurs de boissons gratuites, des fauteuils et des canapés confortables. À Énergie, on trouve également un court de tennis au milieu du site, une salle de relaxation équipée d'un fauteuil massant et une autre dédiée à la pratique des « *micro-siestes* ».

- 28 Les propriétés de cet environnement de travail amènent les ingénieurs à penser qu'il serait « *indécet* » ou « *déplacé* » de se compter parmi les travailleurs qui rencontrent des problèmes de santé au travail.

« Les conditions matérielles de travail sont excellentes. [...] Quand je suis arrivé, il y a trois ans, j'avais les yeux écarquillés, parce que c'est une entreprise hyper grande, à l'intérieur il y fait bon vivre, tout est beau, on a du super matos, des salles de cinéma pour les projections... » (Stéphane, 27 ans, École d'ingénieur en mécanique à Paris, pilote projet, Auto)

« Ici, on n'a pas à se plaindre : on travaille dans un cadre agréable, on a des espaces pour déjeuner dehors quand il fait beau, on a de grands bureaux. On travaille même pas en open space ! » (Marie, 29 ans, ingénieure de Supélec, ingénieure-contributrice de projet, Énergie)

- 29 D'autres évoquent leurs conditions d'emploi pour relativiser leurs difficultés : ils ont tendance à se penser comme des privilégiés ne pouvant raisonnablement pas se plaindre de leur situation au regard d'autres catégories de salariés, chômeurs et précaires qui apparaissent beaucoup plus mal lotis.

« C'est pas évident, il y a pas mal de choses qui tournent pas rond et qui nous compliquent le quotidien... C'est vraiment dur parfois... (*silence*) Mais il faut voir aussi qu'il y a des départements qui ferment, des collègues qui perdent leur emploi... Ailleurs, il y a des gens qui seraient bien contents d'être à notre place, d'avoir un salaire à la fin du mois... Donc bon... On n'est pas à plaindre. » (Fabien, 35 ans, DESS en sciences des matériaux à l'Université de Marne-la-vallée, ingénieur d'étude, Aéro)

- 30 Cette honte de protester ou de se plaindre de son travail quand d'autres en sont privés, en situation de chômage de masse et de progression des emplois précaires, est connue dans l'ensemble du marché du travail (Dejours, 1998). Elle entre toutefois particulièrement en résonance avec les caractéristiques d'emploi des ingénieurs étudiés qui bénéficient d'un emploi stable, en CDI, sont dotés de hauts niveaux de qualification, perçoivent un salaire relativement important⁷, ont rarement connu de période de chômage au cours de leur trajectoire et sont parfois dotés de statuts particulièrement protecteurs⁸. Conformément aux représentations dominantes, ils associent donc la pénibilité aux activités d'exécution, à la réalisation de tâches routinières, au travail en usine, aux salariés précaires, aux basses rémunérations ou au

chômage. Leurs conditions d'hygiène et de sécurité au travail comme leurs conditions d'emploi se situant à rebours de ces représentations, ils ont tendance à passer sous silence les risques professionnels auxquels ils sont exposés et à en atténuer l'importance. Comme nous le verrons (2.3.), cette tendance à se penser comme des « privilégiés » n'est pas sans lien avec la manière dont les services Ressources humaines et les médecins du travail prennent en charge les questions de santé au travail dans ces entreprises. Examinons à présent comment l'engagement des ingénieurs, ainsi que leur socialisation scolaire et professionnelle, alimentent cette censure.

2.2. Quand la vocation et la socialisation inhibent l'expression des pénibilités

- 31 Si, à l'instar du monde infirmier, certains milieux autorisent les travailleurs à exprimer leur souffrance sans être suspectés d'être de mauvais professionnels (Loriol, 2012), d'autres se caractérisent plutôt par un « déni de souffrance » (Dejours, 1998). Ce phénomène s'observe notamment dans la sous-traitance où les travailleurs mobilisent des valeurs de virilité et de métier pour occulter le danger et minorer les risques professionnels auxquels ils sont exposés (Bouffartigue et coll., 2010). Dans le monde de l'ingénierie et de la recherche industrielle, la tendance est aussi à l'occultation des pénibilités physiques et psychiques.
- 32 Comme la plupart des cadres (Bouffartigue, 1994 ; Cousin, 2008 ; Flocco, 2015), les ingénieurs étudiés trouvent de grandes satisfactions dans leur activité. Nombre d'entre eux disent de leur travail qu'il est intéressant, stimulant, captivant, qu'il n'est ni monotone, ni routinier mais varié, qu'il leur permet de progresser et d'apprendre constamment. Certains évoquent même un rapport passionnel à leur activité, proche de la vocation.
- « Il y a la moitié du personnel qui est fasciné par le secteur automobile. Ça plait beaucoup de voir le design, les maquettes, et ça n'a pas du tout la même aura que si on travaillait chez Bonduelle ! [...] Les automobiles, ça nous fait tous briller les yeux comme des gosses ! [...] Personnellement, c'est vraiment un métier que j'ai dans la peau. » (Cyril, 28 ans, ingénieur de Supélec, chef de projet, Auto)
- 33 L'activité dépasse alors les murs de l'entreprise pour imprégner les temps de loisirs : certains sont abonnés à des revues spécialisées dans l'aéronautique, font partie d'associations consacrées au monde automobile, d'autres se rendent tous les ans au Bourget pour le salon international de l'aéronautique, quand d'autres encore participent, sur leur temps personnel, à des projets humanitaires qui visent à installer l'électricité au sein de villages africains qui en sont dépourvus.
- 34 Comme d'autres métiers vécus sur le mode vocationnel tels celui de danseur (Sorignet, 2004, 2006, 2012), de chercheur (Marry et Jonas, 2005 ; Fellingner, 2010 ; Darbus et Jedlicki, 2014) ou de médecin (Lapeyre, Robelet, 2007), le métier d'ingénieur implique un investissement important, accompli au nom des satisfactions et des gratifications symboliques que procure cette activité. S'il s'agit de ressources importantes pour se maintenir en bonne santé (Baudelot et Gollac, 2003), ces caractéristiques nourrissent également l'invisibilité des pénibilités de ce travail. L'engagement sans limite fait partie d'une forme d'éthique professionnelle qui conduit les ingénieurs à l'accepter et à le minimiser : ceux qui revendiquent une passion pour leur activité admettent difficilement les pénibilités qui découlent de leur surengagement et évoquent un éthos

professionnel proche de « l'héroïsme scientifique » observé chez les chercheurs (Fellinger, 2010). Cet engagement vocationnel est toutefois précaire. Il peut se fissurer lorsque les efforts déployés au travail ne donnent pas lieu aux gratifications escomptées. D'autant plus, lorsque passion et passage par une voie détournée (i.e. « petite école de province », « cadre maison ») se cumulent. Compte tenu du coût élevé que comporte l'investissement qu'exige la promotion d'un ouvrier ou d'un technicien vers une position d'ingénieur, on comprend que ceux qui parviennent à franchir les frontières sociales (Pasquali, 2014) aient tendance à surinvestir leur position et leur rôle, ce qui contribue à les rendre très vulnérables vis-à-vis d'un espoir de carrière déçu. Le mal-être est alors à la mesure de leur investissement dans ce parcours social ascensionnel. Lorsque la promotion ne vient pas confirmer les espérances professionnelles, ces ingénieurs s'exposent à ce que Boltanski (1982) qualifie de « pathologie de la promotion ». À l'image des enseignants-chercheurs convaincus des vertus de ce qu'ils font, la chute est particulièrement violente (Darbu et, Jedlicki, 2014). Elle autorise alors l'expression et la mise en cause des pénibilités, comme on peut l'observer dans le discours de Jean-Michel, un cadre promu, dont la carrière « *plafonne* » depuis que plusieurs managers ont jugé son travail insatisfaisant. Selon lui, ce jugement tient moins à la qualité de son travail qu'à des conflits entre ses supérieurs, l'un d'eux l'ayant « *sanctionné* » arbitrairement pour dédire le manager qui a soutenu son « *passage cadre* ». Otage de ces conflits, il aurait ensuite été étiqueté « *mauvais cadre* » par plusieurs managers lors des évaluations et de ses multiples mutations.

« Moi je suis un bébé Auto. Je suis entré à l'école d'apprentissage et j'y suis resté. Donc j'ai connu le côté très paternaliste où on te pousse à aller de l'avant. On te donne les moyens de faire le travail qui te plaît. Tu es fier de montrer à tes gamins que cette voiture-là, c'est papa qui l'a faite. À ce moment-là, tout te sourit, donc tu travailles comme un damné [...]. Mes meilleures années, c'était ça [...]. Donc voilà, j'ai été chef d'équipe comme ça et puis voilà. En tant que chef, ça s'est arrêté là (*il sourit*). [...] Je n'ai pas eu de chance parce que le chef de service qui m'avait envoyé en formation a changé et c'est un nouveau chef qui m'a récupéré. Ces chefs de service avaient du mal à s'encaisser l'un l'autre donc d'emblée, le nouveau ne m'aimait pas parce que j'étais le protégé de mon ancien chef. Donc j'ai pas eu de chance... C'est comme ça que ça a commencé. Et ensuite, on m'a collé l'étiquette de « mauvais cadre » et là, c'était fini pour moi. [...] Ça ne tenait jamais la route leurs explications. J'ai quand même essayé de comprendre, j'ai pris des rendez-vous avec mes chefs et un jour j'ai complètement craqué dans le bureau d'un chef qui me virait de son projet. Il m'a dit : « Écoute, tu ne peux plus faire partie du projet, tu n'as plus ta place, tu n'as pas l'esprit d'équipe ». Donc là, j'ai pas compris. Là, j'ai craqué, je me suis mis à pleurer dans son bureau, je ne pouvais plus m'arrêter, c'était l'apocalypse. [...] Et j'ai continué à avoir des sanctions comme ça. Ma carrière a du plomb dans l'aile... J'ai une évolution qui est pourrie de ??? [...]. Après moult rebondissements dans ma carrière foudroyante dont la pente fulgurante fait penser au paysage de la Beauce, je m'adonne à l'engagement proportionnel au salaire. Je me suis mis à la guitare pour faire la manche dans le métro, ça rapporte plus que de travailler, et en plus, je pourrais m'inscrire aux Assedic sous le régime des intermittents du travail, parce que moi le boulot, c'est par intermittence... Et ça ne risque plus de changer maintenant. [...] Bosser comme un dingue et se rendre malade pour passer un jalon, tout ça c'est fini pour moi. » (Éric, 49 ans, BTS puis passage cadre *via* une école d'ingénieur de Lille, ingénieur d'étude, Auto)

- 35 À l'inverse, on observe que pour les ingénieurs issus des formations plus prestigieuses comme Polytechnique, Centrale, Supélec ou Supaéro, l'invisibilité des pénibilités semble moins liée à la vocation qu'à la socialisation au contrôle de soi, à la capacité à endiguer ses émotions et à faire preuve d'endurance au travail. Cette proximité avec les

valeurs de l'excellence et de la performance se comprend d'abord dans leur parcours scolaire. Au cours de leur formation supérieure, ils ont non seulement appris à se penser comme des élites, mais ont intériorisé les normes d'un travail intensif et de contraintes temporelles extensives (Bourdieu, 1989 ; Rochex, 1991 ; Darmon 2013). C'est en effet dans les institutions scolaires qu'ils ont fréquentées que l'usage soutenu du temps est devenu la condition d'élection dans la compétition. Ils ont ainsi appris à se détacher de l'urgence et à la penser comme étant constitutive de leur niveau de responsabilité :

« Ça m'arrive de me réveiller la nuit pour travailler, d'être tendu quand je rentre à la maison, de me sentir épuisé... C'est le revers de la médaille : à notre niveau de responsabilité, c'est normal de donner beaucoup de notre temps à l'entreprise. »
(Jean-Claude, 51 ans, centralien, chef de service, Auto)

36 Ces ingénieurs ont aussi constitué, au sein de ces formations d'élite, une hexis particulière, faite d'assurance et de confiance en soi (Darmon, 2013). À l'image des diplomates (Loriol, 2010) et des professionnels de la finance (Boussard et Dujarier, 2014), on observe chez ces ingénieurs une capacité de mise à distance des émotions, qui se traduit par une contention des pénibilités du travail.

37 La socialisation des ingénieurs aux valeurs de la compétition et du dépassement de soi se poursuit dans le monde de l'entreprise sous l'effet de l'organisation par projet. Comme nous l'avons vu, cette organisation instaure un marché du travail concurrentiel interne à l'entreprise qui implique, pour les ingénieurs, de soigner leur image auprès des managers et des chefs de projet en se montrant « brillants », « combattifs » et « performants », pour reprendre les termes indigènes utilisés. Il s'agit également d'être reconnu dans son domaine de spécialité, d'être identifié comme l'un des meilleurs et, pour ceux du centre de recherche d'Energie, de publier régulièrement dans des revues scientifiques prestigieuses. Dans ce milieu hautement qualifié et compétitif, chacun doit donc faire preuve d'un engagement sans limite. À l'image des professions supérieures régies par le modèle du « up or out » (Boni Le Goff, 2010 ; Thine, 2007 ; Stenger, 2015), qui consiste à ne promouvoir que les salariés les plus ajustés aux normes comportementales de l'entreprise et à exclure, de fait, ceux qui ne s'y conforment pas, les doutes, les faiblesses et les difficultés doivent rester, autant que faire se peut, à l'abri des regards. Comme l'indique un ingénieur souffrant d'un ulcère qu'il pense lié à son travail, l'expression des pénibilités du travail pourrait d'ailleurs compromettre les perspectives de carrière et conduire à une sorte de « mort sociale » au sein de son entreprise :

« Je discute ouvertement avec les collègues de mes problèmes et je ne suis pas le seul. Mais, malheureusement, on n'en discute pas avec la hiérarchie. Je préfère ne pas en parler à mon chef. Je pense que ça m'assassinerait... Je passerais pour quelqu'un d'incompétent et ça serait certainement fini pour moi et pour ma carrière. Donc il vaut mieux essayer de tenir comme ça que finir dans un placard. Et là, je pense que ce serait vraiment comme si je signalais mon arrêt de mort. » (Boris, 30 ans, ingénieur d'Epitex, ingénieur projet, Auto)

38 Un autre, mis à temps partiel par le médecin du travail, à la suite d'une importante perte de poids et d'un malaise survenu au bureau, craint également d'être disqualifié et freiné dans son évolution professionnelle :

« La médecine du travail a fait en sorte que je passe aux 4/5^{es} pendant six mois pour que je reprenne pied parce que là, physiquement, j'ai pris un sacré coup. Mais il ne va pas falloir que cela dure davantage. C'est un peu antinomique d'être cadre et à

temps partiel. Cela pourrait me jouer des tours pour la suite, c'est certain. » (Sorane, 45 ans, docteur en chimie d'une université parisienne, chef d'équipe, Aéro)

- 39 Cette censure transparaît même au cours des entretiens où les ingénieurs emploient des formules impersonnelles pour faire état de leurs problèmes de santé liés au travail. Ils déclarent que « ça a craqué », que « le corps a dit non », ou qu'« il a dit stop », comme pour souligner le fait que ce ne sont pas eux qui expriment que leurs limites sont atteintes, mais leur corps. Ces expressions donnent également à voir une situation qu'ils ne contrôlent plus, qui leur échappe, les dépasse, ce qui contraste fortement avec la norme de maîtrise de soi qui prévaut dans leur univers professionnel, comme dans les institutions scolaires qu'ils ont fréquentées durant leurs études supérieures. La vocation pour le métier d'ingénieur, comme la socialisation à un univers compétitif empêchent ainsi de penser et de percevoir leurs limites. C'est alors au contact de leur médecin traitant et, dans de plus rares cas, du médecin du travail qu'ils prennent conscience des pénibilités de leur travail et de leurs effets conjugués sur leur corps et leur psyché.

« Je ne pensais pas que c'était lié au travail. C'est mon médecin traitant qui m'a mis sur cette piste quand il a vu que d'un point de vue médical tout allait bien. Il m'a prescrit un décontractant. Ça aide un peu, mais mes angoisses sont quand même présentes au quotidien. » (Willy, 43 ans, DUT puis diplômé d'une maîtrise de l'École des hautes études en sciences de l'information et de la communication, ingénieur projet, Énergie)

- 40 Cette manière de mettre en mots la pénibilité au travail est typiquement masculine mais elle concerne aussi des femmes, notamment lorsqu'elles n'ont pas d'enfant et qu'elles adoptent des « stratégies de neutralisation du genre » (Le Feuvre, Guillaume, 2007). Les ingénieures mères de famille évoquent quant à elles plus volontiers l'insoluble conflit entre leurs aspirations professionnelles et leurs contraintes familiales pour expliquer leurs problèmes de santé au travail :

« J'ai été en surcharge pendant toute la durée de mon mandat de manager [...]. On est en flux tendu tout le temps. On travaille énormément. On travaille tard la semaine et on travaille à la maison aussi, si bien qu'on finit par ne plus faire la différence entre la maison et le travail. Et puis, on est épuisé, vidé. On ne prend plus ses vacances... À l'époque, j'avais un stock terrible de vacances, mais je ne pouvais même pas les prendre. Mon mari et mes enfants ne comprenaient pas. Ils m'en voulaient beaucoup... C'est cet ensemble de choses qui m'a épuisée... » (Michèle, 46 ans, doctorat de mathématiques appliquées à l'Université de Bordeaux, chef de projet, Énergie)

- 41 On retrouve ce type de discours chez les hommes qui appartiennent aux unités les plus féminisées, comme dans le département d'Énergie dédié aux sciences humaines. Ici, la présence massive de femmes déclenche une mise en question du discours professionnel attendu dans le métier d'ingénieur (Goussard, 2015). Partout ailleurs, c'est la position masculine de maîtrise de soi (Molinier, 2000) qui domine. Conformément aux règles de ce milieu hautement compétitif, il ne faut ni douter de ses compétences, ni afficher ses difficultés en public, y compris lorsqu'il s'agit de problèmes de santé relativement sévères.

2.3. Une gestion culpabilisante de la santé au travail

- 42 L'idée selon laquelle il n'est pas socialement acceptable que des ingénieurs se plaignent de leurs conditions de travail se nourrit également du discours des managers, des

médecins du travail et des conseillers en ressources humaines sollicités en cas de problème de santé au travail. Ces trois types d'acteurs, amenés à développer ensemble des « plans d'action » en santé-travail ou à débattre de la prise en charge de ces questions au sein de groupes de travail, développent des discours relativement homogènes qui tendent à euphémiser les pénibilités du travail d'ingénieur, préférant par exemple les termes de « *difficulté de gestion de charge* » ou de « *frustration* » à ceux de « *mal-être* » ou de « *souffrance* » pour les désigner.

« Je ne parle pas de mal-être. Je trouve que ce serait exagéré. Ce sont des difficultés de gestion de la charge, de la frustration, mais pas du mal-être. Il faut être honnête et regarder un peu autour de soi. La souffrance, elle n'est pas à la R&D, elle est ailleurs, dans les sites de production. Là oui, il y a du mal-être, mais ici, non ! » (Chantal, 52 ans, médecin du travail, Énergie)

« Le personnel ici n'est pas si mal que les syndicats le laissent entendre. Ils feraient bien d'aller faire un tour en production pour prendre du recul. » (Jean-Pierre, 55 ans, diplômé de l'École Supérieure de Commerce Audencia, conseiller en ressources humaines, Aéro)

- 43 On observe par ailleurs que les manières d'appréhender les maux dont souffrent les ingénieurs en lien avec leur travail ont généralement pour effet de renforcer leur sentiment de culpabilité. Un premier type de réponse apporté par les médecins et les conseillers en ressources humaines sollicités est en effet de les amener à prendre « *du recul* » et de « *la distance avec leur travail* » en leur conseillant de poser quelques jours de vacances ou de RTT. Ce faisant, ils font des ingénieurs les seuls acteurs de leur engagement sans limite.

« Il faut leur apprendre à relativiser les choses... Vous savez, le travail, c'est tout pour eux. Donc notre rôle, c'est aussi de les aider à prendre de la distance, à prendre les choses moins à cœur, à les protéger d'eux-mêmes finalement. » (Annie, 47 ans, médecin du travail, Auto)

- 44 Le deuxième niveau d'action porte sur l'amélioration de leur aptitude à faire face à la charge de travail. Les médecins leur donnent des conseils pour améliorer leur hygiène de vie : ils les orientent vers la pratique de la relaxation, leur rappellent qu'il est important de ne pas sauter de repas, de pratiquer une activité sportive, de ne pas fumer, etc., tandis que les conseillers en ressources humaines et les managers les invitent à s'inscrire à des formations de gestion du temps ou du stress. Ils « apprennent » à utiliser un maximum d'outils pour programmer leurs différentes tâches dans le temps : les post-it, les agendas papier et électronique, les « *to-do-list* » révisées à l'échelle de la journée et de la semaine, etc. Des conseils leur sont dispensés pour prioriser les tâches, en déterminant celles qui semblent urgentes et importantes et celles qui peuvent être reportées. D'autres sont orientés vers des séances de coaching professionnel, connues pour renvoyer l'explication des problèmes professionnels à la personnalité des travailleurs et non à la nature de leur travail (Salman, 2013). L'idéologie véhiculée à travers ces différentes pratiques est que, pour améliorer leur situation, il convient d'équiper les ingénieurs, en leur inculquant des méthodes de travail jugées plus efficaces ou une autre hygiène de vie – ce qui n'est pas sans rappeler la démarche hygiéniste menée auprès des ouvriers du début du XIX^e siècle (Hatzfeld, 2012). Ces dispositifs tendent ainsi à stigmatiser les ingénieurs concernés par des problèmes de santé liés au travail, à les présenter comme des salariés « faibles » et « défaillants », ce qui constitue un handicap pour jouer le jeu de la concurrence autour de l'affectation des projets les plus valorisants et valorisés. Sabrina, une chef de projet suivie par un coach après une chute de tension survenue lors d'une période

particulièrement chargée, a d'ailleurs tout fait pour que ses collègues n'en soient pas informés. Au sein même des séances, elle n'a pas pu exposer ses difficultés en raison de la participation de son supérieur à ce suivi. Dans la manière dont il a été conçu, ce dispositif présuppose que les ingénieurs peuvent s'exprimer librement en présence de leur supérieur, sans agir en vue des intérêts de ce dernier. Il nie ainsi les rapports de domination intrinsèques à la relation salariale et exclut, de fait, ces rapports du spectre de causalité de la pénibilité du travail. Comme on peut le voir dans les propos de Sabrina, les relations de pouvoir se révèlent alors d'autant plus brutales qu'elles ne sont ni vues, ni pensées par les dispositifs censés leur apporter de l'aide, du soutien et du réconfort.

« Après mon arrêt de travail, mon département m'a proposé un coaching professionnel. C'étaient des séances avec mon chef et moi et nous avions une tierce personne qui était coach qui était avec nous. L'objectif, c'était que je tente d'expliquer ce qui n'allait pas et comment j'allais faire pour mettre en œuvre des choses pour que ça s'arrange. Mais j'ai quasiment rien pu dire parce que sinon ça allait se terminer en pugilat avec mon chef parce que le pot de terre c'est moi et le pot de fer c'est lui. Donc nous avons joué un simulacre. Ça a duré presque six mois cette connerie. Avec deux séances par mois. [...] À la fin, mon chef m'a dit : « J'espère que ça t'as fait du bien ». J'ai dit : « Oui ». Il m'a dit : « Ah » et on est partis chacun de son côté. Ça s'est fini comme ça. Drôle d'expérience. [...] Mes collègues ne l'ont pas su. Je ne voulais pas. » (Sabrina, 39 ans, doctorat d'électrotechnique à l'Université de Grenoble, chef de projet, Énergie)

45 À l'extérieur de l'entreprise comme à l'intérieur, un certain nombre de dispositifs d'aide liés à la psychologie tendent à individualiser les rapports sociaux – de subordination, de domination ou d'exploitation – et toutes les situations professionnelles qui peuvent être lues et traduites collectivement (Stevens, 2008 ; Morel, 2008). Il s'agit donc d'amener les salariés à mener une réflexion personnelle pour gérer les pénibilités de leur travail (Loriol, 2004 ; Lhuillier, 2006) et de ne surtout pas remettre en question l'organisation collective du travail.

46 Lorsque l'on examine la manière dont les ingénieurs réagissent face aux « solutions » proposées par les managers, les RH et les médecins du travail, une posture ambivalente domine. D'un côté, cela nourrit leur culpabilité à l'égard de leurs difficultés et renforce le sentiment d'en être responsable. C'est le cas d'un ingénieur muté dans une nouvelle direction après l'interruption de son projet, qui a été amené à suivre une formation à la « gestion du stress ». Sur les conseils de son médecin traitant, il a également entrepris un suivi thérapeutique afin de chercher en lui les raisons de ses difficultés.

« Suite à mon échec professionnel, c'était la remise en question et l'effondrement total. J'ai fait une dépression terrible avec prise de médicaments et suivi thérapeutique [...]. On se remet forcément en question, on cherche ce que l'on a mal fait [...]. On cherche à l'intérieur de soi pour tenter de comprendre où on a fauté. Je voudrais juste comprendre ce qui s'est passé pour ne pas reproduire la situation et pour m'améliorer. Savoir quels sont les domaines de ma personnalité qui posent problème. » (Willy, 43 ans, DUT puis diplômé d'une maîtrise de l'École des hautes études en sciences de l'information et de la communication, ingénieur projet, Énergie)

47 Dans le même temps, on observe que ce sont justement ceux qui sont, selon les critères dominants, les plus fragiles, qui semblent les plus conscients des liens de causalité entre leur état et l'organisation du travail. Ainsi en va-t-il d'ingénieurs, plus âgés, confrontés depuis plusieurs années à des problèmes de santé liés au travail : ils se sentent « mis au placard », ont l'impression d'avoir été « chassés », « jetés à la poubelle »

par la direction qui refuse de considérer leur situation et d'en prendre la mesure, en dépit des alertes répétées. Le vocabulaire mobilisé pour décrire cette situation vécue comme une injustice est alors particulièrement fort, violent et relève parfois même du registre mortifère :

« En fin de compte, l'entreprise utilise la mobilité comme une solution miracle, mais en fait ils n'en ont absolument rien à faire des gens. Ceux qui font partie des gens très stressés et qui ne vont pas bien, ils les foutent à la poubelle, ils les égorgent sur place, comme ça, ils sortent du système. » (Hervé, 57 ans, école d'ingénieur de Compiègne, ingénieur contributeur de projets, Auto)

- 48 Selon les contextes locaux, les acteurs syndicaux peuvent alimenter une vision collective de la santé au travail, permettant aux salariés de prendre du recul vis-à-vis de la gestion individualisante et culpabilisante de la direction. En dépit des difficultés soulevées par l'appropriation des savoirs en santé-travail (Jamet et Mias, 2012) et de la diversité des postures syndicales en la matière (Goussard, 2012), les représentants du personnel jouent parfois un rôle essentiel dans la sensibilisation des salariés et la « conscientisation » des risques professionnels (Loriol, 2012). Plusieurs organisations syndicales ont investi cette question dans les terrains étudiés, à la suite des plaintes récurrentes des salariés, notamment à Auto où trois d'entre eux se sont suicidés sur leur lieu de travail. Les militants se sont entourés d'universitaires réputés sur ce sujet et ont commandité des expertises auprès de cabinets agréés dans le cadre des instances représentatives du personnel. Comme dans d'autres entreprises, ces études ont pointé les effets pathogènes de l'organisation du travail. Établissant des constats similaires à ceux des militants, elles ont ainsi accrédité leur parole (Delmas, 2011 ; Spire, 2013), contribué à la relégitimer auprès des ingénieurs, alimentant, selon des représentants du personnel, le recrutement de nouveaux adhérents.

« L'expertise nous a amené une autre image du syndicalisme. Ils ont bien vu que c'est SUD, puis la CGT, qui a fait la demande d'expertise. S'il y a des gens qui pensaient que quand j'étais en mandat, je posais mon carrelage, aujourd'hui, ils connaissent mes valeurs. Ils reconnaissent qu'on a vu juste au moment des suicides. Depuis, on nous voit autrement je pense. » (Joël, 50 ans, technicien, élu au CE, SUD, Auto).

« L'expertise, ça nous a donné du poids vis-à-vis des médias. Et quand même, les médias ont un certain poids. Et surtout quand ça a commencé à passer à la télé, c'est la télé quoi ! C'est la télé ! On est passé au 20 heures ! Ça veut dire qu'on ne raconte pas n'importe quoi chez SUD ! Quand même, au 20 heures ! C'est officiel quoi ! À partir du moment où c'est passé au 20 heures, bah quand même, les gens en général, et les salariés de chez nous ont commencé à se dire : « Quand même, il s'est passé quelque chose là » ! Il y a des salariés qui réalisaient déjà tout ça au travers de nos tracts... Certains nous disaient déjà : « Le dernier tract que vous avez fait, il est bien » ou « la prise de parole, elle était bien ». Mais les médias, ça nous a permis de capter de nouvelles personnes. On a eu de nouveaux adhérents, de nouveaux militants. Il y a aussi des cadres qui sont venus me voir pour me dire que oui, en effet, dans les réunions qu'ils avaient, le discours qui était tenu par l'entreprise, c'était bien celui que nous on dénonce, dans le sens de la pression. » (Alice, 40 ans, technicienne, élue au CE, SUD, Auto)

- 49 Les ingénieurs qui rejoignent des organisations syndicales dans ce contexte demeurent toutefois minoritaires. Comme la plupart des cadres, ils entretiennent généralement un rapport ambivalent avec la conflictualité sociale (Denis, 2006), se tiennent à distance du syndicalisme (Boltanski, 1982 ; Roussel, 2007) et des idées portées par ses acteurs, se ralliant ainsi difficilement à leurs vues, y compris en matière de santé au travail.

3. Conclusion

- 50 Cet article visait à interroger la manière dont les ingénieurs perçoivent, expriment et vivent l'exposition à des événements pénibles dans le cadre de leur travail. Il révèle que la majorité d'entre eux tendent à les minorer en comparant leur activité à d'autres situations professionnelles, plus conformes à la représentation dominante d'un travail pénible. La qualité de leurs conditions d'emploi, d'hygiène et de sécurité au travail apparaît comme un premier ressort de l'invisibilité de leurs difficultés : pour eux, le fait d'avoir un CDI, de percevoir des rémunérations élevées et d'évoluer dans un environnement de travail très moderne les placerait d'emblée dans une position de privilégiés, préservés de toute atteinte à leur état de santé. Cette perception est renforcée par leur éthos professionnel et par la norme de maîtrise de soi intériorisée au cours de leur socialisation scolaire et professionnelle, qui interdit de douter de ses compétences et de faire état de ses difficultés. Toutefois, lorsque les problèmes de santé rencontrés sont importants, il arrive aux ingénieurs d'en parler à leur entourage professionnel. On observe alors que la manière dont leurs troubles sont gérés au sein de l'entreprise, voire par les médecins traitants, accentue le sentiment de responsabilité individuelle et de culpabilité, qui alimente à son tour le phénomène d'autocensure à l'égard des pénibilités du travail.
- 51 La pénibilité du travail très qualifié peine non seulement à s'exprimer, mais à être reconnue comme telle, tant par une partie des acteurs des ressources humaines et de la médecine du travail que par les salariés eux-mêmes. La représentation dominante de la pénibilité, caractérisée par l'exposition à des contraintes physiques, tend ainsi à passer sous silence celle des ingénieurs exposés à des contraintes de nature plutôt mentale (surcharge de travail, problèmes de sens et de reconnaissance), alors même que celles-ci exigent un fort engagement du corps au travail et peuvent donner lieu à des problèmes de santé physique. Cet article invite ainsi à décloisonner l'analyse du corps et de la psyché des travailleurs, en pointant comment ces entités sont liées, tant au niveau des pénibilités du travail que de leur expression sur le plan sanitaire.

BIBLIOGRAPHIE

- Asquin, A., Garel, G., Picq, T. (2007). Le côté sombre des projets. Quand les individus et les collectifs sociaux sont mis en danger par le travail en projet. *Gérer et comprendre*, 90, 43-54.
- Bolduc, F., Baril-Gingras, G. (2010). Les conditions d'exercice du travail des cadres de premier niveau : une étude de cas. *PISTES*, 12, 3. <https://pistes.revues.org/2777>
- Boltanski, L. (1982). *Les Cadres. La formation d'un groupe social*. Éditions de Minuit, Paris.
- Boni-Le Goff, I. (2010). Pratiques et identités professionnelles dans le conseil en management en France : entre éthos du service au client et pression du « up or out ». *SociologieS*, Dossier : L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions.

- Bouffartigue, P. (1994). *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*. L'Harmattan, Paris.
- Bouffartigue, P. (2001). *Cadres : la grande rupture*. Éditions La Découverte, Paris.
- Bouffartigue, P. (2012). *Temps de travail et temps de vie : les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Bouffartigue, P., Pandariès, J.-R., Bouteiller, J. (2010). Virilité, métier et rapport aux risques professionnels, le cas de travailleurs de la sous-traitance. *PISTES*, 12, 3. <http://pistes.revues.org/2652>
- Boulin, J.Y., Cette, G. (2004). RTT et temps de vie. Dans *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, eds A. Karvar, L. Rouban, p. 73-87. La Découverte, Paris.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'État*. Éditions de Minuit, Paris.
- Boussard, V., Dujarier, M.-A. (2014). Les représentations professionnelles en question. Le cas des intermédiaires dans les fusions-acquisitions. *Sociologie du travail*, 56, 2, 182-203.
- Buzzi, S., Devinck, J. C., Rozental, P.A. (2006). *La santé au travail 1980-2006*. La Découverte, Repères, Paris.
- Clark, K.B., Fujimoto, T. (1989). Overlapping Problem Solving Development. In *Managing International Manufacturing*, eds K. Ferdows, p. 127-152. Cohen W.M., Levinthal, North Holland.
- Cousin, O. (2008). *Les cadres à l'épreuve du travail*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- Darbus, F., Jedlicki, F. (2014). Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche. *Savoir/Agir*, 29, 25-34.
- Darmon, M. (2013). *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*. La Découverte, Paris.
- Dejours, C. (1993). *Travail et usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Bayard, Paris.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Seuil, Paris.
- Delmas, C. (2012). Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux. *La revue de l'IRES*, 74, 153-176.
- Denis, J.-M. (2006). Les cadres et l'action collective : un rapport ambivalent. *Communication à la 10^e journée du GDR-Cadres « (Re)penser la rébellion des cadres »*, Lyon, 15 décembre, 1-14.
- Douesnard, J., Saint-Arnaud, L. (2011). Le travail des pompiers : un métier au service de l'autre. *Travailler*, 26, 35-53.
- Duclot, D. (1987). La construction sociale du risque : le cas des ouvriers de la chimie face aux risques industriels. *Revue française de sociologie*, 28, 1, 17-42.
- Fellinger, A. (2010). Femmes, risques et radioactivité en France. *Travail, genre et sociétés*, 23, 147-165.
- Flocco, G. (2015). *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*. Raisons d'agir, Paris.
- Fortino, S. (2014). Invisibilisation de la pénibilité au travail, mixité et rapports de genre. *La Nouvelle Revue du Travail*, 4. <http://nrt.revues.org/1422>
- Gollac, M., Volkoff, S. (2006). La santé au travail et ses masques. *Les Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 163, 4-17.
- Gollac, M., Volkoff S. (2007). *Les conditions de travail*. La Découverte, Repères, Paris.

- Goussard, L. (2011). *L'organisation par projet. Enquête dans deux établissements de l'ingénierie automobile et aéronautique*. Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Evry, Evry.
- Goussard, L. (2012). Travail et santé : un nouveau défi pour les organisations syndicales. *Les Mondes du travail*, 11, 43-56.
- Goussard, L. (2015). Organisation par projet et débordement du travail : des modalités genrées ? Dans *Le genre du mal-être au travail*, eds R. Bercot, p. 79-100, Octarès. Toulouse.
- Goussard, L., Tiffon, G. (2013). Travailler en projet dans la R&D. Contraintes temporelles et transformations du travail de recherche. *Temporalités*, 8. <https://temporalites.revues.org/2578>
- Goussard, L., Tiffon, G. (2016). La pénibilité du surtravail à domicile. Le cas des chercheurs dans l'industrie énergétique. *Travail et Emploi*, 147.
- Guillaume, C., Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés*, 17, 79-103.
- Hatzfeld, N. (2012). Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? *Travail et Emploi*, 129, 11-22.
- Henry, O. (2012). *Les guérisseurs de l'économie. Ingénieurs-conseils en quête de pouvoir*. CNRS Éditions, Paris.
- Jamet, L, Mias, A. (2012). Les CHSCT : une institution en mal de reconnaissance. *La revue de l'IREES*, 74, 75-102.
- Jones, D. T., Roos, D., Womack, J.P. (1992). *Le système qui va changer le monde*. Dunod, Paris.
- Jounin, N. (2008). *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La Découverte, Paris.
- Karvar, A., Rouban, L. (2004). *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*. La Découverte, Paris.
- Lapeyre, N., Robelet, M. (2007). Du temps professionnel total à la régulation des temps sociaux : les jeunes générations de médecins devant l'émergence d'un nouvel éthos temporel. *Loisir & Société*, 29, 57-78.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi*, 102, 31-44.
- Le Feuvre, N., Guillaume, C. (2007). Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre ». *Sociologies Pratiques*, 14, 11-15.
- Lhuilier, D. (1987). *Les policiers au quotidien*. L'Harmattan, Paris.
- Lhuilier, D. (2006). Cliniques du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 179-193.
- Loriol, M. (dir.) (2004). *Construction du stress, psychologisation du social et rapport au public. Le cas des infirmières hospitalières, des conducteurs de bus et des policiers*. Rapport pour le ministère de la Recherche, Travail dans la fonction publique.
- Linhart, D. (2004). *La modernisation des entreprises*. La Découverte, Repères, Paris.
- Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, 43, 1-19.
- Loriol, M. (2010). Travail des diplomates et contrôle des émotions. Dans Clot Y., Lhuilier D. *Travail et santé*. Erès, Paris, 37-50.
- Loriol, M. (2012). *La construction du social. Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

- Marry, C., Jonas I. (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, 14, 69-88.
- Metzger, J.-L., Cleach, O. (2004). Le télétravail des cadres : en suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46, 433-450.
- Midler, C. (1993). *L'auto qui n'existait pas : management des projets et transformation de l'entreprise*. InterÉditions, Paris.
- Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, Genre et Société*, 3, 25-44.
- Morel, S. (2008). L'ambivalence et la psychologisation des rapports de travail dans les institutions « psy ». *Sociologies Pratiques*, 17, 67-79.
- Munoz, J. (2002). *L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- Nicole-Drancourt, C. (1989). Stratégies professionnelles et organisation des familles. *Revue française de sociologie*, 30, 1, 57-80.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1984). Les Nouvelles Règles de Développement d'un Nouveau Produit. *Colloque sur la Productivité et les Technologies*, Harvard Business School, 28-29 mars.
- Pasquali, P. (2014). *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*. Paris, Fayard.
- Rivard, P., Saussois, J.-M., Tripier, P. (1982). L'espace de qualification des cadres. *Sociologie du travail*, 4.
- Rochex, J.-Y. (1991). *Entre activité et subjectivité : le sens de l'expérience scolaire*. Thèse de doctorat de sciences de l'éducation, Université Paris VIII, Paris, p. 417-442.
- Roussel, E. (2007). *Vies de cadres. Vers un nouveau rapport au travail*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- Salman, S. (2013). *Une hygiène psychique au travail ? Genèse et usage du coaching en entreprise en France*. Thèse de doctorat de sociologie, Paris XIII, Paris.
- Sorignet, P.-E. (2004) « Être danseuse contemporaine : une carrière "corps et âme" ». *Travail, genre et sociétés*, 12, 33-53.
- Sorignet, P.-E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 163, 46-61.
- Sorignet, P.-E. (2012). *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*. La Découverte, Paris.
- Spire, N. (2013). L'expertise CHSCT : engagement ou indépendance ? Quelques réflexions autour du positionnement et du rôle de l'expertise CHSCT. *La Nouvelle Revue du Travail*, 3.
- Stenger, S. (2015). *Pourquoi travaille-t-on dans un cabinet d'audit « Big Four » ? : Fonctions du système « up or out » : contrôle, compétition et prestige social*. Thèse de sociologie, HEC, soutenue en juin.
- Stevens, H. (2008). Quand le psychologue prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels. *Sociologies Pratiques*, 17, 1-11.
- Thébaud-Mony, A. (1991). *La reconnaissance des maladies professionnelles*. La Documentation française, Paris.
- Thébaud-Mony, A. (2006). Histoires professionnelles et cancer. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 163, 18-31.
- Thébaud-Mony, A. (2008). *Travailler peut nuire gravement à votre santé*. La Découverte, Paris.

Thine, S. (2007). La règle du « up or out » dans les cabinets de conseil : ressorts et tensions propres à une pratique de sur-sélection. Journée d'étude Nouvelles normes économiques et transformations des structures sociales, CRPS-CSE-CSU.

Thoemmes, J., Kanzari, R., Escaboutel, M. (2011). Temporalités des cadres et malaise au travail, *Revue Interventions économiques*, 43. <https://interventionseconomiques.revues.org/1401>

NOTES

1. L'expression empruntée à Gollac et Volkoff (2006) sera reprise dans cet article, sans guillemets dans ses prochaines occurrences.
2. Si la notion de pénibilité désigne plusieurs acceptions (Molinié et Volkoff, 2006), elle est ici entendue au sens large comme toutes les formes de contraintes liées au travail et à son organisation portant atteinte à la santé des salariés.
3. Les noms des entreprises comme des salariés rencontrés dans le cadre de ces enquêtes ont été modifiés afin de préserver leur anonymat.
4. Si aujourd'hui, l'État français ne détient plus que 15 % du capital d'Auto et d'Aéro, il possède près de 85 % du capital d'Énergie, ce qui en fait l'actionnaire majoritaire.
5. Les sites étudiés comptent entre 600 et 12 000 salariés.
6. De célèbres architectes ont été sollicités pour concevoir les établissements étudiés d'Auto et d'Énergie.
7. En 2011, le salaire mensuel moyen des cadres du centre de recherche d'Énergie est de 5794 euros net (hors primes). Il est donc plus de deux fois supérieur au salaire net moyen de l'ensemble de la population française qui s'élève, cette même année, à 2130 euros net. La tendance est la même à Aéro et à Auto, où les cadres perçoivent respectivement, en 2006, un salaire mensuel moyen de 5148 et de 5461 euros net (hors primes).
8. Les salariés d'Énergie bénéficient d'un statut d'emploi particulièrement protecteur car il fait du licenciement une mesure d'exception, l'échelle des sanctions disciplinaires applicables allant du blâme à la mise à la retraite d'office.

RÉSUMÉS

Cet article propose d'étudier les « masques » de la pénibilité du travail d'ingénieur. Il s'appuie sur une enquête qualitative menée au sein de trois grandes entreprises des secteurs automobile, aéronautique et de l'énergie. Examinant ces pénibilités, il montre que leur invisibilité tient pour beaucoup à la qualité des conditions d'emploi des salariés étudiés ainsi qu'à leur socialisation scolaire et professionnelle à un univers hautement compétitif. Il tente également de révéler les conditions qui rendent possible la sortie de l'invisibilité des liens entre santé et travail, au niveau individuel, comme au niveau collectif. Enfin, il met en évidence comment une activité, qui mobilise avant tout des capacités cognitives et intellectuelles, engage également les corps des travailleurs : ils cristallisent les marques des pénibilités du travail, que les contraintes vécues soient d'ordre physique ou mental, et obligent les ingénieurs à prendre conscience des raisons de leurs maux lorsque leurs limites sont atteintes.

This study looked at the various “masks” hiding the physical and mental difficulties of engineers’ work. It is based on qualitative research conducted in three large companies in the automobile, aeronautics, and energy sectors. In the examination of these difficulties, the study showed that the invisibility of these difficulties depended considerably on the quality of the employees’ work conditions as well as their educational and occupational socialization in a highly competitive environment. It likewise tried to determine the conditions needed to render the relations between health and work at the individual and collective levels visible. Finally, it showed how an activity that would primarily seem to engage cognitive and intellectual capacities also engaged the workers’ bodies. Their bodies bore the marks of the job’s difficulties, whether or not the constraints were physical or mental in nature, and forced the engineers to be aware of their pain when their limits were reached.

Este artículo propone estudiar las "máscaras" de las exigencias extremas del trabajo de los ingenieros. Para esto nos basamos en un estudio cualitativo realizado en tres grandes compañías de la industria automotriz, aeroespacial y de la energía. Examinando estas penibilidades, se muestra que su invisibilidad esta en gran medida relacionada con la calidad de las condiciones de empleo de los empleados estudiados así como a su socialización escolar y profesional en un mundo altamente competitivo. También se pretende poner en evidencia las condiciones que logran romper la invisibilidad de los vínculos entre la salud y trabajo, tanto individual como colectivamente. Por último, se pone de relieve cómo una actividad que moviliza principalmente las capacidades cognitivas e intelectuales, compromete también el cuerpo de los trabajadores que cristaliza las marcas de los grandes esfuerzos ligados al trabajo, ya sean las tensiones experimentadas de orden físico o mental, y obligan a los ingenieros a tomar conciencia de las razones de sus dolencias cuando se alcanzan sus límites.

INDEX

Mots-clés : pénibilité, ingénieur, invisibilité, censure, santé au travail, organisation par projet

Palabras claves : esfuerzo extremo, ingeniero, invisibilidad, censura, salud en el trabajo, organización por proyecto

Keywords : work difficulties, engineers, invisibility, censor, work health, project-based organization

AUTEUR

LUCIE GOUSSARD

Maître de conférences en sociologie à l’université d’Evry au Centre Pierre Naville,
goussard.lucie@gmail.com