

Construction sociale de la prég nance de l'équipe à travers le phénomène émotionnel : l'exemple du travail social

Nicolas Amadio

De notre enquête au sein du service de l'action sociale d'une collectivité territoriale, principal employeur de travailleurs sociaux au niveau départemental et établissement qui a la charge d'un travail social de secteur dit "classique", résulte une appréhension singulière de l'émotion dans l'organisation. Sur ce terrain émotionnellement riche car témoin privilégié de tensions relatives à la mise en jeu de processus institutionnels et organisationnels contradictoires, les équipes des Centres Médico -Sociaux (désormais CMS) apparaissent comme l'une des figures majeures. L'importance des équipes pour les travailleurs sociaux des CMS nous est d'abord apparue sous des traits négatifs. Plus encore que les difficultés liées aux situations rencontrés sur le terrain, celles émanant du fonctionnement des équipes et des relations qu'entretiennent entre eux les travailleurs sociaux ont été largement dérites par ces derniers comme étant significativement prouvantes. Les mots, attitudes, gestes et comportements associés à l'expression de ces difficultés ont souvent été appuyés avec force et conviction, parfois avec violence, au cours des différents entretiens et observations que nous avons pu effectuer¹.

Il s'agit ici de montrer qu'une acception des émotions en termes de *phénomène émotionnel* permet une analyse sociopsychologique (De Gaulejac, Roy, 1993) de leur participation à la construction sociale de la prég nance des équipes . Il semble opportun de chercher à comprendre comment, en coconstruisant le sens de leurs actions et de leurs émotions, les acteurs donnent lieu à un travail d'organisation qui « consiste à résoudre les contradictions qui se présentent, et produire, dans ce mouvement, un élément de l'organisation du travail » (Dujarier, 2006 : 52).

Nous chercherons, dans un premier temps, à préiser une première approche (Amadio, 2006) considérant l'équipe comme "lieu privilégié d'expériences émotionnelles ". Cette acception avait permis de montrer que l'équipe constitue, au sein du contexte organisationnel des travailleurs sociaux de secteur, un ensemble significatif où s'exécute nt et s'articulent quatre processus (d'objectivation, de socialisation, de collectivisation et enfin de rification) relatifs aux expériences émotionnelles qu'y font ses membres. Mais, grevé par l'intensité et

¹ Cet article et ses matériaux (réoltés par entretiens semi-directifs, observations, restitutions et ateliers de réflexion de 2002 à 2005 au sein du service de l'action sociale d'un Conseil Général) sont issus d'un travail de thèse en cours.

la charge subjective des émotions individuelles, elle ne permettait pas de comprendre plus avant la prégnance de l'équipe et encore moins la participation des émotions à sa construction sociale. Pour ce faire, il fallait envisager la prégnance de l'équipe à partir d'une acception particulière de l'émotion susceptible de dégager l'analyse sociologique de l'envahissement subjectif dont elle porteuse. Aussi, dans un deuxième temps, nous présenterons brièvement une acception de l'émotion en termes de *phénomène émotionnel* s'appuyant notamment sur les apports d'Alfred Schütz (1962) en matière de connaissance de la réalité sociale. Nous serons alors à même de porter un regard d'analyse nouveau sur les quatre processus prédominamment cités et de montrer comment l'émotion, comprise comme phénomène émotionnel, participe de la construction sociale de la prégnance de l'équipe dans le contexte organisationnel au sein duquel les travailleurs sociaux des CMS sont amenés à exercer leurs pratiques professionnelles.

Une première approche de la prégnance de l'équipe : un lieu privilégié d'expérience émotionnelle.

Aux dires des travailleurs sociaux, l'équipe semble permettre de se décharger des tensions emmagasinées au contact des usagers, en particulier les interactions avec de "fortes personnalités", interactions inhérentes à l'exercice de leurs pratiques professionnelles. Il convient cependant de ne pas se laisser abuser par la formulation de tels propos. Plus que l'expression d'un ressenti profond ou du sens premier donné à leurs actions, ils sont une forme de stéréotype plus ou moins associé à une culture professionnelle visant à se protéger personnellement tout en constituant une *ligne de défense* des spécificités du métier, des « lignes de fuite » (Enriquez, 1997). Le travail social dit "de secteur" se caractérise principalement par des tensions en grande partie suscitées par la confrontation quotidienne des travailleurs sociaux à deux séries de contraintes.

Une première série de contraintes provient des exigences et de la rigidité du système administratif, telles que mises en application par l'organisation des pratiques professionnelles au sein de la collectivité territoriale. Elle renvoie principalement à l'opposition entre une autonomie dans les pratiques professionnelles et son contrôle par le système administratif (Chopart, 2000). Une seconde série de contraintes provient des exigences des usagers et du caractère particulier des pratiques professionnelles du travail social. Elles se manifestent pour la plupart à travers la relation d'aide (Dubet, 2002) et dans l'engagement personnel, autant en termes *physiques* que *psychiques* qu'elles impliquent.

Pris au piège de ces deux séries de contraintes, le quotidien des travailleurs sociaux se caractérise par des tensions ayant pour corollaire de favoriser l'émergence de conflits au sein des équipes (Fustier, 1999). Conflits dont les causes ou les prétextes apparaissent généralement comme nettement moins importants que leurs conséquences, d'où l'impression qu'ils n'ont, au quotidien et *a priori*, rien de significatif. Pourtant, il semble bien qu'ils sont aussi, à terme et en partie, responsables de certaines formes d'épuisement professionnel, de crises dépressives, d'abandons du métier ou d'absentéisme répété. Les équipes paraissent ainsi se caractériser par leur capacité à produire une quantité importante d'expériences de type émotionnel. Elles constitueraient, partant, un "lieu privilégié d'expériences émotionnelles" au sein duquel se distinguent et s'articulent des processus d'objectivation, de socialisation, de collectivisation et de réflexification (Amadio, 2006) permettant aux travailleurs sociaux de gérer leurs émotions. Au cours des restitutions de nos résultats d'enquête auprès des travailleurs sociaux, et notamment des réunions de réflexion organisées avec ces derniers, la caractérisation des équipes comme "lieu privilégié d'expériences émotionnelles" semblait correspondre au sens et à la charge subjectale (Touraine, 1965) qu'ils lui attribuent. Mais si elle satisfaisait aux exigences de représentativité d'un vécu signifiant des travailleurs sociaux, elle ne permettait pas de travailler plus avant la compréhension des ressorts de ses dynamiques conflictuelles. La réflexion engagée par les travailleurs sociaux, comme notre analyse sociologique, se heurtaient à l'envahissement du sens de ces expériences émotionnelles. Face à ces émotions qui submergent les lucidités individuelles et collectives, il était difficile d'appréhender leur participation à la construction sociale de la prénance de l'équipe. Par conséquent, il était peu probable de parvenir, par une réflexion commune, à mettre en perspective le support au travail de production et d'organisation (Dujarier, 2006) que constituent les équipes pour les travailleurs sociaux qui en sont membres.

En effet, en cherchant à définir la signification de la notion de "lieu privilégié" d'expériences émotionnelles, nous avons été amené à caractériser l'existence possible d'une situation à la fois spatiale et temporelle observant une stabilité suffisamment importante pour s'inscrire au sein de la réalité sociale. Cependant, toute situation d'expérience possède une certaine forme d'unité spatio-temporelle. Caractéristique à laquelle n'échappe pas l'expérience émotionnelle : cela ne suffit donc pas à définir la situation d'équipe et encore moins à en comprendre l'importance dans le contexte organisationnel singulier du service de l'action sociale. On ne peut caractériser l'équipe comme "lieu privilégié d'expériences émotionnelles" qu'au prix d'une fixation de ces dernières dans leur singularité c'est-à-dire dans l'identification de leur charge subjective, de leur intensité à la situation spatio-

temporelle de leur manifestation. Cela revient à réduire la prégnance de l'équipe à la fréquence et à l'intensité des expériences émotionnelles qui s'y manifestent.

Or, la stabilité première de l'expérience émotionnelle tient au fait qu'elle assure une mobilité un *e-mouvoir* (Depraz, 1999), une ouverture. La notion de *lieu privilégié* rend difficilement compte de cette dimension émancipatrice de l'expérience émotionnelle. L'émotion est une expérience singulière à l'acteur et au contexte social, institutionnel et organisationnel au sein duquel elle se manifeste. Mais son intensité qui ressort pour partie de sa singularité ne doit pas faire oublier, comme le rappellent les perspectives cognitives et phénoménologiques, qu'elle constitue d'abord une dynamique, un mouvement². C'est de cette dynamique qu'est issue la stabilité de l'émotion et c'est à partir d'elle qu'il convient de l'envisager pour comprendre sa participation à la construction sociale de la prégnance de l'équipe. A cet égard, les dimensions spatiales et temporelles n'interviennent que comme des indicateurs, des repères cognitifs. Pour comprendre plus avant comment l'émotion participe à la construction sociale de la prégnance de l'équipe, nous nous appuyerons sur l'usage de la notion de *phénomène émotionnel*. Cette dernière nous permettra en effet d'envisager sa prégnance "en-deçà" de la charge subjective des émotions entendues comme prouvés signifiants.

Une acception particulière de l'émotion : le phénomène émotionnel

Au regard de la complexité d'un objet comme l'émotion, il semble opportun d'envisager le problème de sa participation au contexte organisationnel dans une perspective sociopsychologique à même de la prendre en compte comme *vivre* et comme *vécu* ou *éprouvé signifiant*. Par conséquent, nous appuyerons notre analyse sur l'usage de la notion de *phénomène émotionnel* en tant qu'elle permet de se dégager du caractère envahissant du sens subjectif de l'émotion sans pour autant faire l'économie de son sens social.

Le phénomène émotionnel se différencie d'une dimension sociopsychologique dans laquelle l'émotion est appréhendé comme vécu ou prouvé signifiant. En se saisissant des effets de sa participation à la construction de son environnement, en re-construisant ses expériences émotionnelles, l'acteur social donne sens à ses actions. Il *relit* ses expériences à l'aune de ses expériences passés qu'il *relie* à celles des autres et à ce qu'il connaît du monde

² Aussi, souligne N. Depraz (1999 : 147-148) « ce que la phénoménologie générique des émotions formule en termes d'autoconstitution générique : le vécu émotionnel s'engendre depuis l'hétérogénéité thymique du rythme fluctuant du cœur tout en lui demeurant irréductible à titre de vécu, les sciences cognitives le formulent aujourd'hui en termes d'émergence de l'émotion comme vécu cognitif singulier sur la base du réseau complexe, interactif et auto-régulateur du système immunitaire, lymphatique et thymique »

de la vie quotidienne. En ressort une multitude de tonalités que nous regroupons sous les catégories d'affect, d'émotion et de sentiment. Cette catégorisation est étroitement liée au fait que, dans cette dimension, l'émotion est chargée de sens au regard d'une projectualité propre à l'acteur social. La qualité de l'émotion est ainsi relative d'une part au contexte social et d'autre part aux désirs, préférences et attentes à partir desquels l'acteur se projette au sein du monde de la vie quotidienne.

Le phénomène émotionnel renvoie à une dimension sociopsychologique archaïque et universelle de l'émotion qui tient au fonctionnement de l'organisme dans son environnement, à "l'écologie vitale" d'*Ego*. On y appréhende l'émotion comme un facteur d'adaptation ou de perturbation, comme un signal par rapport aux transformations de l'environnement, comme le résidu d'une économie des pulsions pulsions

position d'*Ego* au sein du donné mondain et dont l'horizon élaire son potentiel en termes de *positions* futures⁵. Le caractère projectuel de cette dynamique tient au fait qu'*Ego* va à la fois *devoir* et *pouvoir* choisir parmi les coordonnées qui se présentent à lui suivant la manière dont il désire jouir du monde.

Cette dimension, où *Ego* fait l'expérience du phénomène émotionnel, renvoie à un "en-deçà" du sens de l'émotion en tant qu'elle l'accompagne dans « l'aventure de l'acte » (Mendel, 1998). Il s'y pose des rapports complexes entre des problématiques relevant de l'intentionnalité de la conscience, de l'anticipation du donné mondain, de la fonction évaluative ou signalétique des émotions, de leur ancrage biologique, de leur localisation neurologique, au sein desquelles la question du sens n'est pas absente. En distinguant le phénomène émotionnel de l'émotion en termes *d'éprouvés signifiants*, il semble possible d'accéder à une analyse des logiques en matière de coordonnées et de positions sociales. Analyse qui échappe à l'envahissement du sens, de la charge subjectale des émotions singulières à des contextes sociopsychologiques particuliers.

Comment le phénomène émotionnel participe à la prégnance de l'équipe

Des entretiens et observations réalisés auprès des équipes de travailleurs sociaux ressort avec une acuité certaine l'idée que l'équipe constitue un appui quotidien considérable, voire nécessaire. En approfondissant cette question avec les membres de l'équipe, il apparaît que cette dernière observerait une fonction de "décharge" émotionnelle importante. Certes, les travailleurs sociaux retrouvent l'équipe avec enthousiasme pour exprimer leurs difficultés à faire face aux deux séries de contraintes que nous avons présentées plus avant. Mais on ne peut se contenter de l'idée que l'importance de l'équipe repose sur une fonction de "décharge" émotionnelle : son rapport à une activité sociale reste taut. On peut estimer que ce qui est visé par les membres de l'équipe à travers cette notion de "décharge" est une distanciation vis-à-vis de la charge subjective qui ressort de leurs pratiques professionnelles. Or, cette distanciation passe nécessairement par le partage de leurs expériences respectives du phénomène émotionnel. En confrontant leurs regards, en faisant part de leurs expériences émotionnelles respectives et singulières, c'est-à-dire en partageant la dimension subjective de leurs pratiques professionnelles, les travailleurs sociaux entendent prendre de la distance. Cette prise de distance peut être comprise comme relevant d'un **processus d'objectivation**

⁵ Comme le rapporte Cefai (1998 : 44), « l'acte d'attention du sujet peut être comparé à un « cône de lumière » à un faisceau de clarté qui tirerait de l'ombre de leur pré-phénoménalité et du silence de leur in-signifiante les *Erlebnisse*, et les reproduirait ou se les remémorerait par réflexion »

permettant de maintenir la « symétrie entre réalité subjective et réalité objective » (Berger, Luckmann, 1966). Si *Ego* parvient à maintenir cet équilibre, c'est au prix d'une activité réflexive quotidienne qui le conduit à chercher auprès d'*Alter* des correspondances ou des confirmations quant à sa réalité subjective. Par ce processus d'objectivation, *Ego* vise à confirmer l'existence dans la réalité sociale de coordonnées nouvelles sur lesquelles ses multiples expériences du phénomène émotionnel l'ont ouvert. Si *Alter* confirme leur existence, alors *Ego* peut s'assurer de la symétrie entre réalité subjective et objective : la part de coordonnées nouvelles mises au jour par le déplacement de conscience qui caractérise le phénomène émotionnel ne réside pas uniquement à une réalité subjective, intérieure. Elles ne déséquilibrent pas la répartition entre les coordonnées qui ressortent de la réalité subjective d'*Ego* et celles qui renvoient à une réalité objective au sein de l'horizon qu'il vise à partir de sa position dans le donné mondain. Ce qu'il ressent n'est pas de son seul fait, mais correspond à une réalité sociale que d'autres peuvent partager : il retrouve confiance face au monde, prouve une forme de sécurité ontologique (Giddens, 1990) parfois mise à mal par ses confrontations quotidiennes à des individus dont les discours et les conduites se situent en-dehors du sens commun et échappent à l'institution sociale du sens (Castoriadis, 1975).

Le partage des émotions, la confrontation des expériences et des ressentis permet aux travailleurs sociaux de reconsidérer les significations qu'ils leur attribuent et de réfléchir leur position au sein du monde de la vie quotidienne comme de l'organisation. Cette redéfinition de soi peut aller dans le sens d'une correspondance à une prescription sociale. Il nous semble par conséquent opportun de distinguer processus d'objectivation et **processus de socialisation**, bien que tous deux entretiennent un rapport étroit. La prégnance de l'équipe se construit à travers l'élaboration, la transmission et l'assimilation progressive par les travailleurs sociaux d'une normalisation de leurs expériences émotionnelles respectives. Du point de vue d'une acception de ces dernières en termes de *phénomène émotionnel*, cela signifie non seulement que l'objectivité sociale d'une majorité des coordonnées sur lesquelles il ouvre est confirmé, mais aussi que les coordonnées mises en jeu sont confirmées.

institutionnel qui semble toucher l'ensemble du "travail social" (Dubet, 2002) dont les travailleurs sociaux des CMS. Il s'exprime principalement de deux manières : d'une part, par un appel constant à l'élaboration d'un projet de politique sociale collectif et commun à la collectivité territoriale, à une visibilité et une lisibilité renforcée de leurs pratiques professionnelles et enfin, à la prise en compte effective de leurs spécificités ; d'autre part, par le rejet de l'organisation, de sa dimension formelle, administrative et procédurale. L'équipe devient une institution d'autant plus prégnante qu'elle permet de transcender les conflits quotidiens opposant ses membres et qu'elle constitue au sein du contexte d'organisation un ensemble de coordonnées significativement moins pénalisantes pour *Ego* : à sa portée, il s'y sent plus en confiance pour affronter les deux séries de contraintes.

Les travailleurs sociaux prennent conscience du partage commun de certaines de leurs expériences du phénomène émotionnel à travers les processus d'objectivation et de socialisation. Parallèlement à ces processus s'élabore ce que l'on peut entendre communément par le fait de "partager des valeurs communes" et que l'on peut comprendre comme la capacité d'un groupe d'individus à reconnaître et à faire siennes certaines expériences émotionnelles. Mais cette reconnaissance se fait à l'égard d'un certain nombre de positions sociales impliquant des manières d'être-au-monde différenciés sur lesquelles ouvrent des expériences individuelles du phénomène émotionnel. Positions sociales par rapport auxquelles les membres de l'équipe attachent des valeurs communes. Dès lors, l'expérience émotionnelle se collectivise sans pour autant se désindividualiser : ce sont les valeurs auxquelles elle renvoie qui font l'objet d'une reconnaissance groupale et non l'expérience de la qualité de l'intensité et de la singularité de l'émotion elle-même. D'où l'intérêt d'une acception en termes de *phénomène émotionnel* qui permet de distinguer les processus prédominamment exposés et le *processus de collectivisation* sans devoir recourir à la notion d'*émotion collective*. Ainsi, le statut de l'équipe comme ensemble significatif au sein du contexte organisationnel se renforce et se précise. Il se renforce car le fait de prendre conscience de partager des valeurs communes produit une valeur ajoutée : une expérience émotionnelle spécifique qui ouvre sur un horizon de coordonnées nouvelles renvoyant directement à son partage par les membres de l'équipe. Au regard du phénomène émotionnel, le processus de collectivisation participe du travail d'organisation dans la mesure où l'équipe s'impose comme un ensemble significatif et objectif de la réalité sociale au sein de laquelle les travailleurs sociaux exercent leurs pratiques professionnelles. Chacun des phénomènes émotionnels ouvre sur un horizon nouveau de possibilités car désormais composé d'un ensemble de coordonnées ayant pour caractéristique commune de renvoyer à ce qui apparait

désormais comme un contexte spécifique d'expériences : l'équipe. Cette dernière constitue ainsi un ensemble significatif de coordonnées permettant à ses membres de s'affirmer au sein d'un contexte organisationnel particulièrement flou. La prégnance de l'équipe est ainsi socialement construite parce qu'elle favorise indirectement le travail de production des travailleurs sociaux. Elle vient en effet compenser le fait que le contexte organisationnel ne leur offre pas la possibilité d'utiliser leurs émotions comme des matériaux de construction de la rationalité organisationnelle.

C'est pourquoi le statut de l'équipe non seulement se renforce, mais aussi se précise. Cet ensemble de coordonnées qui renvoie à l'équipe ne constitue pas pour lui-même une organisation particulière au sein du contexte organisationnel. Mais les travailleurs sociaux sont à même d'ordonner certaines de leurs expériences comme ayant spécifiquement trait à leur appartenance à l'équipe. Dès lors, un pan entier de leur horizon et des coordonnées qui le composent y renvoie spécifiquement. L'émotion constitue bien un matériau, un ensemble significatif au sein du contexte organisationnel du Conseil Général : elle offre à *Ego* de nouveaux critères d'ordonnement du donné mondain, elle contribue à son effort pour maintenir la qualité par laquelle il s'offre à lui, ce qui lui permet d'assurer sa pérennité et celle de la rationalité organisationnelle. A terme, l'équipe, par l'intermédiaire des acteurs de l'organisation et notamment de leurs expériences des phénomènes émotionnels, tend non pas tant vers une auto-organisation (Dumouchel, Dupuy, 1983) que vers son institutionnalisation. Conséquemment, sa prégnance s'étend au-delà même de l'établissement et de la structuration particulière du contexte organisationnel.

L'équipe y tend d'ailleurs à tel point que ses membres peuvent être amenés, à travers un **processus de réification**, à faire de leurs expériences émotionnelles des contenus de sens qui s'inscrivent durablement au sein de la réalité sociale. Les travailleurs sociaux ont fréquemment fait référence, au cours des entretiens, à la difficulté qu'ils pouvaient avoir à comprendre et à donner sens à leur travail dans un contexte de déficit institutionnel. En mettant au jour le processus d'objectivation dans la construction sociale de la prégnance de l'équipe, nous avons montré comment le partage des expériences émotionnelles permet de constater que les divers éléments constituant la dimension subjective de leurs pratiques ont une existence sociale relativement indépendante d'eux-mêmes. Cependant, le processus de réification du phénomène émotionnel ne comprend pas obligatoirement de prise de distance. Il peut être entendu comme la fixation d'une manière d'être-au-monde, d'une attitude spécifique au sein de la *Lebenswelt* correspondant à des coordonnées particulières. Ces articulations de coordonnées sont alors associés à l'expérience d'une forme spécifique du phénomène

émotionnel. Le processus de réification aboutit à la construction progressive de repères qui font se correspondre, voire se substituer, des émotions à des coordonnées spécifiques. De ce point de vue, l'expérience émotionnelle fait alors à la fois trace et sens (Pagès, 1986) : elle prend consistance dans la réalité sociale. Pour le dire autrement, à travers ce que nous nommons *processus de réification* nous désignons la possibilité d'institutionnalisation de certaines expériences émotionnelles. Il s'agit bien de l'objectivation et de la matérialisation de l'émotion elle-même au sein de la réalité sociale, et non plus seulement des coordonnées sur lesquelles elle ouvre en tant que phénomène émotionnel.

Le phénomène émotionnel se trouve identifié à une position particulière d'*Ego*, au faisceau de lumière et à l'horizon qui correspondent à ses coordonnées. Il peut alors être associé à n'importe quel objet, sujet ou contexte, il reste prépondérant non pas tant comme réaction à une erreur d'anticipation que comme souvenir de réaction. Par conséquent, on ne peut confondre processus de socialisation et de réification : le premier conduit à un idéal tandis que le second aboutit à une certitude. S'il reste, pour *Ego*, un choix, il n'offre pas de nouvelles possibilités comme le processus de socialisation. Il réifie et fixe la dynamique propre à tout phénomène émotionnel en l'associant directement à des positions prédéterminées, c'est-à-dire aux attitudes, valeurs et manières particulières qui y sont associés. *De facto*, l'émotion n'observe plus de fonction émancipatrice pour l'acteur organisationnel. Au contraire, elle devient l'expression d'une réalité figée, d'une automatisation de l'attitude naturelle d'*Ego* au sein du monde de la vie quotidienne.

La gestion et la prescription émotionnelles (Hochschild, 2002) auxquelles contraignent certaines organisations de services reposent sur ce processus de réification. Cette prescription remet en cause leur autonomie non seulement quant à leur travail de production, mais aussi à l'égard de leur travail d'organisation : le processus de réification ne permet plus d'utiliser l'émotion comme matériau du travail d'organisation, mais seulement de production. Si le contexte organisationnel des travailleurs sociaux du Conseil Général ne les enjoint pas explicitement à adopter un type particulier de conduite émotionnelle, la logique procédurale qui le sous-tend, entraîne progressivement les travailleurs sociaux à adopter des conduites spécifiques. Ces dernières sont déterminées par l'établissement et légitimées par l'institution du travail social en vertu du caractère productif qui leur est attribué (Boujut, 2005). Processus qui, de notre point de vue, s'éloigne d'autant plus du phénomène émotionnel qu'il se rapproche de la dimension empathique de la vie sensible : il rappelle plus les capacités d'imitation de l'individu que l'exercice de sa responsabilité et de sa liberté vis-à-vis de son être-au-monde.

Conclusion

A partir d'une acception de l'émotion comme phénomène émotionnel, c'est-à-dire comme ouverture pour *Ego* sur de nouvelles coordonnées ou positions sociales possibles au sein de la *Lebenswelt*, nous avons pu mettre en perspective sa participation à la construction sociale de la prénance des équipes de travailleurs sociaux. Si nous avons présenté cette participation en distinguant quatre processus de manière successive, ils sont en réalité étroitement imbriqués et peuvent agir simultanément. L'équipe constitue en effet un appui indispensable aux travailleurs sociaux et à la réalisation de leurs pratiques professionnelles, notamment parce qu'elle répond à des tensions et des manques tant institutionnels qu'organisationnels. Une première analyse de l'équipe en termes de "lieu privilégié d'expériences émotionnelles" semblait seoir aux travailleurs sociaux comme à nos premières impressions. Mais elle ne permettait pas de rendre compte ni de la participation de l'émotion à la construction sociale de la prénance de l'équipe, ni du fait qu'elle pouvait aussi servir à une forme d'asservissement que l'on retrouve dans la notion de *travail émotionnel* développé par A. Hochschild (1983). S'appuyant notamment sur les apports de la phénoménologie anthropologique initié par Alfred Schütz (1932), le recours à l'idée de phénomène émotionnel semble permettre une analyse sociologique des processus qui y concourent ainsi que des limites qui ont été les nôtres. Parce que l'émancipation passe aussi par le fait de déceler des asservissements là où on ne les attend pas, il revient au chercheur d'exercer sa liberté et sa responsabilité de les réfléchir au regard de sa participation aux terrains, aux théories et aux interprétations qu'il en fournit⁶.

Amadio, N. (2006). La dimension émotionnelle de l'érit dans le travail social. Entre objectivation et répression. *Revue des Sciences Sociales*, 36, 100-107.

Berger, P., Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. New York : Anchor Books.

Boltanski, L. Thevenot L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.

Boujut, S. (2005). Le travail social comme relation de service ou la gestion des émotions comme compétence professionnelle, *Déviance et Société*. 2-29, pp. 141-153.

Castoriadis, C. (1975). *L'Institution imaginaire de la société*. Paris : Seuil.

⁶ Rejoignant ainsi un « projet de profession émancipatrice par rapport aux savoirs qui appauvrissent leurs objets » Communication de Vinciane Despret lors de la synthèse du colloque, Genève, 23 septembre 2006.

- Cefai, D. (1998). *Phénoménologie et sciences sociales. Alfred Schütz, naissance d'une anthropologie philosophique*. Paris, Genève : Droz.
- Chopart, J.-N. (2000). *Les Mutations du travail social*. Paris : Dunod.
- Depraz, N. (1999). Délimitation de l'émotion : approche d'une phénoméologie du cœur. *Alter*, 7, 121-148.
- Dubet, F. (2002). *Le Déclin de l'institution*. Paris : Seuil.
- Dujarier, M.-A. (2006). *L'Idéal au travail*. Paris : PUF.
- Dumouchel, P. Dupuy, J.-P. (Ed.) (1983). *L'Auto organisation. De la physique à la politique*. Paris : Seuil.
- Enriquez, E. (1997). *Les Jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. Paris : Desclé de Brouwer.
- Fustier, P. (1999). *Le Travail d'équipe en institution*. Paris : Dunod.
- Garbarini, J. (2002). *Former à la relation d'aide en travail social*. Paris : E.S.F.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge : Polity Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Hochschild, A. (1983). *The Managed Heart*. Berkeley : University of California Press.
- Hochschild, A. (2002). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler. Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*, 9, 19-50.
- Le Breton, D. (1998). *Les Passions ordinaires*. Paris : Armand Colin.
- Livet, P. (2002). *Emotions et rationalité morale*. Paris : PUF.
- Mendel, G. (1998). *L'Acte est une aventure*, Paris : La Découverte.
- Pagès, M. (1986). *Trace ou sens, le système émotionnel*. Paris : Hommes et Groupes.
- Pagès, M. (1998). *L'Emprise de l'organisation*, Paris : Desclé de Brouwer.
- Petit, J.-L. (2007). Les émotions et le cerveau. in Breuvert, J.-M. *Que cachent nos émotions ?*, Paris : L'Harmattan, 33-60.
- Schütz, A. (1932). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*, Vienne : Springer.
- Schütz, A. (1964). *Collected Papers II. Studies in Social Theory*, The Hague : Martinus Nijhoff.
- Touraine, A. (1965). *Sociologie de l'action*. Paris : Seuil.