

## Relations industrielles Industrial Relations



*Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions*, sous la direction de Barbara Sieben et Asa Wettergren, New York : Palgrave Macmillan, 2010, 295 p., ISBN : 978-0-230-25015-4.

Johanne Dompierre

Volume 68, Number 1, Winter 2013

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1014750ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1014750ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Dompierre, J. (2013). Review of [*Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions*, sous la direction de Barbara Sieben et Asa Wettergren, New York : Palgrave Macmillan, 2010, 295 p., ISBN : 978-0-230-25015-4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 68(1), 174–175.  
<https://doi.org/10.7202/1014750ar>

of it—and he references Meara's studies of American abattoir workers and Turkish butchers.

Academics working in the field of work and wellbeing are often remarkably good at making good of work. How many of us are diligently studying work-life balance issues late into the night by the glow of our computer screens, or snatching an hour or two before the children wake for school?

**Olav Muurlink**  
Griffith University

### **Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions**

sous la direction de Barbara Sieben et Asa Wettergren, New York : Palgrave Macmillan, 2010, 295 p., ISBN : 978-0-230-25015-4.

Ce volume a été produit suite à une réunion du réseau de recherche de l'Association européenne de sociologie, laquelle portait sur la sociologie des émotions. Dans l'introduction qui se veut également un programme de recherche, Sieben et Wettergren notent qu'à partir des années 1990, un intérêt s'est manifesté, notamment pour les émotions dans les organisations. Selon elles, les auteurs s'accordent pour dire que l'organisation bureaucratique purement « rationnelle » n'existe pas et qu'en fait, les organisations peuvent être vues comme des « arènes émotionnelles ». Après avoir indiqué les principaux courants et travaux ayant mené à cet intérêt, les éditrices définissent leur approche des émotions comme étant multidimensionnelle. Plus précisément, l'étude des émotions doit aller au-delà des états ou processus psychologiques ou biologiques. Elles préconisent que les recherches menées sur les émotions examinent également les interactions et les processus spécifiques lors de situations quotidiennes dans les organisations. Les éditrices proposent un cadre théorique (*compass*) pour étudier les émotions dans les organisations selon deux axes : (1) les buts visés par la recherche sur les émotions

dans les organisations ; (2) les façons de faire de la recherche dans les organisations. Le croisement de ces deux axes permet de différencier les perspectives sociales de recherche : fonctionnaliste, constructiviste, poststructuraliste et idéologique critique. Leur modèle postule trois niveaux différents d'analyse des émotions : (1) la tâche : les émotions peuvent être antécédentes au travail, mais également des conséquences résultant de l'exécution des tâches (ex. : plaisir, peur, compassion); (2) l'organisation du travail : les caractéristiques de l'établissement influencent, causent ou modifient les manifestations émotionnelles lorsque celles-ci sont traduites sous forme de règles; (3) le contexte socio-culturel des organisations : celui-ci peut aussi influencer, causer ou modifier les manifestations émotionnelles produites et reproduites lors des interactions sociales au travail (ex. : genre, classe sociale).

Le volume comporte deux parties : (1) « Emotionalizing Organizations » et (2) « Organizing Emotions ». Huit chapitres constituent la première partie dans laquelle est examiné le rôle des émotions dans les processus et les structures organisationnelles. Est-ce que les émotions font l'objet d'une instrumentalisation en regard des processus de travail? Par exemple, dans le chapitre 1, Fineman analyse les effets secondaires de ce qu'il nomme les « émotionologies » dans les organisations de services. Le terme « émotionologie » réfère à des construits politico-idéologiques développés au cours de la socialisation, qui nous permettent de ressentir et d'exprimer les émotions appropriées dans un milieu donné. Par contre, dans le chapitre 2, en adoptant un angle psychoanalytique, Gabriel s'inscrit dans une position contraire, référant à l'influence des sentiments et des expériences vécues dans la petite enfance lors de l'administration des soins. Dans le chapitre 3, pour sa part, Bornheim analyse l'émergence des émotions positives dans le travail auprès des personnes âgées. Dans

le chapitre 4, Imdorf conceptualise le rôle des émotions dans les processus d'embauche. Dans le chapitre 5, Poder analyse le concept d'« empowerment » en lien avec la confiance en soi. Dans le chapitre 6, Bloch s'interroge sur les raisons expliquant pourquoi les actes négatifs sont si douloureux et comment ceux-ci peuvent évoluer sous la forme de harcèlement. Dans le chapitre 7, Flam, Hearn et Parkin analysent les mécanismes discursifs en lien avec le viol et le harcèlement sexuel dans les organisations. Finalement, dans le chapitre 8, Pérez analyse la manière dont les émotions tendent à (re)produire la condition sociale des immigrants.

La deuxième partie comprend cinq chapitres portant sur la manière dont l'apprentissage et le contrôle des émotions se fait à travers les structures et les processus organisationnels. À cet égard, Terpe et Paierl analysent l'émergence des règles de sentiments, lesquelles consistent en des prescriptions concernant les sentiments dont l'expression est appropriée, voire même encouragée dans certaines situations au travail, ainsi que la façon dont les sentiments doivent être exprimés dans les organisations bureaucratiques. Dans un autre chapitre, King aborde la réflexivité émotionnelle du personnel dans les centres à la petite enfance. Quant à Leppänen, il analyse comment des infirmières suédoises « gèrent » au téléphone les émotions des appelants à la recherche d'une aide médicale, s'attardant notamment à la notion de « neutralité émotionnelle ». Finalement, Baumeler analyse l'intelligence émotionnelle en tant que régime organisationnel de conduite émotionnelle (« organizational regime of emotional conduct ») impliquant une auto-discipline, une gestion personnelle de ses émotions, voire même une transformation de soi.

La multitude des thèmes couverts montre bien l'importance cruciale des émotions dans les organisations. La contrepartie est que cette variété de thèmes, malgré la

structure en deux parties du volume, s'avère davantage une succession de chapitres que l'on peut facilement lire indépendamment l'un de l'autre. Il est dommage que les deux éditrices n'aient pas conclu leur volume en offrant une synthèse aux lecteurs.

En somme, il s'agit d'un ouvrage essentiel autant sur le plan des contributions théoriques qu'empiriques pour la compréhension de la dimension émotionnelle en milieu de travail. Dans cet ouvrage, deux positions s'affrontent : l'une postulant que les émotions sont modelées par les contextes sociaux et organisationnels et l'autre postulant que les émotions ne peuvent être « gérées ». Au-delà de ces deux perspectives théoriques, cet ouvrage met bien en lumière la dimension émotionnelle vécue au travail de même que la nécessité de poursuivre les recherches.

**Johanne Dompierre**  
Université Laval

### **Créativité et gestion : les idées au service de l'innovation**

par Camille Carrier et Sylvie Gélinas,  
Québec : Presses de l'Université du Québec,  
2011, 347 p., ISBN : 978-2-7605-2623-5.

À une époque où beaucoup d'organisations essaient d'innover pour se démarquer des autres, que ce soit par un meilleur contrôle des coûts ou par une plus grande qualité de leurs produits et services, il est de circonstance de s'intéresser à la gestion de la créativité et de l'innovation.

Fruit de la collaboration d'une professeure universitaire intéressée par l'intrapreneuriat et d'une consultante et formatrice en gestion de la créativité et en leadership du changement, *Créativité et gestion : les idées au service de l'innovation* constitue une pièce intéressante dans la bibliothèque de ceux et celles qui sont soucieux de s'actualiser et de remettre en question certaines de leurs façons de voir et de (re)faire le Monde.