

34^e Congrès annuel de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Corse, 25-27 Octobre 2023

« GRH : Défis, Territoires & Acteurs »

AGRH

TRACK 3 :

« Dialogue sur le travail: quels défis, quels territoires et quels acteurs? »

Animateurs du track :

Christelle HAVARD, Burgundy School of Business

Juliette FRONTY, Université Toulouse III

Contacts : christelle.havard@bsb-education.com;
juliette.fronty@univ-tlse3.fr

Ce track s'inscrit dans la thématique de la « construction d'espaces démocratiques au sein des organisations » et traite plus spécifiquement de la question du dialogue sur le travail. La notion de dialogue est de plus en plus mobilisée pour rendre compte des questions relatives au travail (Detchessahar, 2019; Lochard, 2012; Clot et Stimec, 2013; Béthoux et al., 2015). Le GRT «Dialogue social» propose une ouverture vers un dialogue sur le travail qui nécessite une pensée renouvelée à la fois en termes de défis (environnementaux...), de territoires (formels/informels ...) et d'acteurs (néo-syndicats ou nouvelles formes de mobilisation ...). Le dialogue est entendu comme un processus polyphonique et créatif consistant à faire se confronter des avis et des visions différentes, voire conflictuelles, conduisant à un apprentissage et/ou à une solution (Fronty et Havard, 2022). Il peut ainsi caractériser les espaces de «dialogue social» institutionnalisés (Béthoux, 2020; Géa et Stévenot, 2021) comme des espaces plus informels de discussion et d'échange (Detchessahar et al., 2017).

Dans le cadre de ce track, les contributeurs-trices sont invité.e.s à présenter les résultats de recherches récentes, empiriques et/ou théoriques, permettant de rendre compte de ce dialogue sur le travail envisagé sous l'angle des défis auxquels il peut répondre, des territoires au sein desquels il se développe et des acteurs qu'il met en jeu. Les contributions peuvent nourrir un ou plusieurs angles.

1. Plusieurs défis et enjeux interpellent les situations de travail dans les organisations qui peuvent être interrogés par le dialogue interindividuel et le dialogue social (dans les instances formelles et informelles). Comment les formes organisationnelles modifient les modalités du dialogue (Ollivier et Rospabe, 2021)? Comment s'opèrent les échanges pour relever les défis environnementaux et écologiques (Räthzelet al., 2021, Freyssinet, 2022)? En quels termes les questions éthiques (Alacovska et Bissonnette, 2021) et de responsabilité sociétale des organisations (Gold, Preuss, Rees, 2020) sont traitées par le dialogue sur le travail ? L'utilisation du virtuel (Pasquier et De Becdelievre, 2021) et de l'intelligence artificielle vient-elle soutenir ces défis ou en ajouter ?

2. Les territoires, au sein desquels le dialogue sur le travail se déroule, se transforment. Qu'en est-il de leur évolution et de leur articulation pour le dialogue de proximité entre les salariés et leur hiérarchie (Fronty, 2022), les rencontres à distance entre les représentants de salariés et de l'employeur (De Becdelievre et al., 2021), les rencontres informelles en marge des instances de représentation du personnel (le comité social et économique et ses commissions, les rencontres de négociation collective) ? Quels ingénierie et dispositifs de gestion accompagnent ces espaces formels et informels de dialogue (Detchessahar, 2019; Tainturier, 2021; Godowski et al., 2021)? Quelle articulation entre dialogue social et dialogue professionnel sur le travail (Chapelier et al., 2022) est en train de s'opérer?

3. Pour faire face à ces défis, les acteurs du dialogue et les modes d'action collective dans ces territoires se diversifient. L'accès des salariés à la gouvernance des organisations, à de nouvelles formes de participation et de prise de parole (Crifo et Rebérioux, 2019) conduit-il à mettre en dialogue le travail (Godowski et al., 2021) et comment ? Le dialogue social dans les organisations s'ouvre à de nouveaux acteurs (des experts des questions environnementales, des conditions de travail). La représentation collective des travailleurs passe par d'autres acteurs que les organisations syndicales, notamment pour les travailleurs indépendants et pour les travailleurs Uber (Jesnes et al., 2021; Grunberg 2019). La représentation collective est ainsi questionnée: le dialogue se limite-t-il à de la négociation inter-individuelle? quelles revendications sur le travail sont portées par ces acteurs?

Bibliographie indicative

- Alacovska, A., Bissonnette, J. (2021). Care-ful work: An ethics of care approach to contingent labour in the creative industries. *Journal of Business Ethics*, 169, no. 1 (2021): 135-151.
- Béthoux, E. (2020), Le dialogue social. Sociologie d'un concept controversé, Habilitation à diriger les recherches, ENS Paris-Saclay.
- Béthoux, E., Mias, A., Blache, G., Dupuy, C., Jobert, A., Renoux, J., Vincent, C. (2015). Dialoguer plus, mais sur quoi? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise. *La Revue de l'Ires*, 84, 91-123.
- Chapelier E., Grignard M., Tainturier P. (2022), Dialogue social professionnel et principe de subsidiarité: à quel niveau décider ? *Les Cahiers de l'Ipsi*, n°2 –mai, 35.
- Clot, Y., Stimec A. (2013), Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité. *Négociations*, 19, 113-125.

- Crifo P., Rebérioux A. (2019), La participation des salariés: Du partage d'information à la codétermination. Presses de Sciences Po.
- De Becdelièvre P., Béthoux É., Connolly P. H. (2021), Effet de la mise en place des CSE sur le dialogue social: étude longitudinale de 7 grandes entreprises. Rapport pour France Stratégie.
- Detchessahar M., Gentil S., Grevin A., Journée, B. (2017), Entre cacophonie et silence organisationnel, concevoir le dialogue sur le travail. Le cas de projets de maintenance dans une industrie à risque, Gérer et comprendre, 130, 33-45.
- Detchessahar M coord. (2019), L'entreprise délibérée: refonder le management par le dialogue. Nouvelle Cité, Bruyères-Le-Chatel, 2019.
- Freyssinet J. (2022). Les syndicats face au défi de la «révolution verte». Chronique Internationale de l'IRES, 177(1), 54-68.
- Fronty J., Havard C. (2022), Pour un dialogue social polyphonique et constructif : propos d'acteurs et propositions de chercheurs. dans Bourguignon, R., & Stimec, A. eds, L'analyse organisationnelle du dialogue social: Pratiques et perspectives théoriques. Éditions EMS, Paris, 21-44.
- Fronty J. (2022), Quand managers de proximité et syndicats articulent leur travail quotidien. Les Cahiers de l'Ipsi, n°2 –mai, 43.
- Géa F., Stévenot A. (dir)(2021), Le dialogue social –L'avènement d'un modèle? Bruylant, Paris.
- Godowski C., Nègre E., Verdier M.-A. (2020), Moving beyond Discipline to Make Employees Actors in Management-A Reflection. Entreprise & Société, 2019(5),177-199.
- Godowski C., Nègre E., Verdier M.-A. (2021), Rendre la comptabilité dialogique pour servir le dialogue social : un défi majeur pour la démocratie dans les entreprises. Dans Géa F., Stévenot A. (dir), Le dialogue social –L'avènement d'un modèle ? Bruylant, Paris,585-602.
- Gold M., Preuss L., Rees C. (2020). Moving out of the comfort zone? Trade union revitalisation and corporate social responsibility. Journal of Industrial Relations, 62(1), 132-155.
- Grunberg G. (2019). Les «gilets jaunes» et la crise de la démocratie représentative. Le Débat, 2, 95-103.
- Jesnes K., Neumann D., Trappmann V., de Becdelièvre P. (2021), The role of worker collectives among app-based food delivery couriers in France, Germany and Norway: All the same or different? In A Modern Guide To Labour and the Platform Economy. Edward Elgar Publishing.
- Lochard Y. (2012). L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration. La Revue de l'Ires, (3), 177-206.
- Ollivier C., Rospabe S. (2022). Holocratie et dialogue social-Étude de cas d'une coopérative de commerce alimentaire biologique. Socio-économie du travail 2021, no. 10 (2022): 163-191.

- Pasquier V., De Becdelièvre P. (2022). Une tragédie pour le dialogue social ? Comment le numérique a perturbé la dimension théâtrale du dialogue social lors du premier confinement lié à la COVID-19. Relations industrielles/Industrial Relations77, no. 1 (2022): 1-23.
- Rätzl N., Stevis D., Uzzell D. (Eds.). (2021). The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies. Palgrave Macmillan.
- Tainturier P. (2021), L'appropriation des questions économiques par les représentants du personnel. dans Géa F., Stévenot A. (dir), Le dialogue social – L'avènement d'un modèle ? Bruylant, Paris, 533-547.

Calendrier

- > Date limite de dépôt des communications : **Vendredi 31 Mars 2023**
- > Date de retour des évaluations aux auteurs : **Vendredi 12 Mai 2023**
- > Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées : **Vendredi 9 Juin 2023**

Normes de soumission, dépôt, évaluation : <https://agrh2023.sciencesconf.org>