

EDITO

En partenariat avec le Master RH de la Faculté d'Economie Gestion (Université Aix-Marseille), le LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) et l'APSE (Association des Professionnels en Sociologie de l'Entreprise), est organisé cette année un nouveau cycle de conférences sur les enjeux et les problématiques actuels du travail au regard des nouvelles normes managériales.

Comment les principes et les modalités de l'action managériale se transforment-ils aujourd'hui dans les organisations du secteur privé comme du secteur public ?

Comment contribuent-ils à modifier les conditions de l'activité des salariés et les modalités de l'engagement dans leur travail ? Telles sont les deux questions transversales auxquelles ces conférences chercheront à apporter des éléments de réponse.

Ouvertes à toutes et tous, étudiants, représentants du personnel, professionnels des RH et salariés, citoyens intéressés par ces questions, ces conférences sont organisées autour de la présentation, par leur(s) auteur(s), d'ouvrages récents de sciences sociales, consacrés à l'étude des transformations du monde du travail et des pratiques de management dans les organisations françaises.

Pour aborder cette réflexion, et dans le prolongement direct de la 1ère édition de ce cycle de conférences, les auteurs invités ont réalisé des travaux de recherche adossés à des enquêtes de terrain approfondies. Ils permettent de ce point de vue de réfléchir d'une part à ce que produisent concrètement les dispositifs de management sur le terrain et d'autre part à la manière dont la réalité du travail vécu peut permettre l'invention de nouvelles réponses individuelles et collectives. Chaque présentation par les auteurs sera suivie d'une discussion avec le public.

CONFERENCES

6 octobre 2016 (Faculté d'Economie et de Gestion, Colbert, Marseille) : Vincent de Gaulejac et Fabienne Hanique, « Le capitalisme paradoxant », Editions du Seuil, 2015

« C'est paradoxal ! » : l'expression semble s'être banalisée. Elle exprime la surprise, l'étonnement, la colère parfois, devant des situations jugées incohérentes, contradictoires, incompréhensibles. Quelques formules glanées ici et là illustrent cette inflation du paradoxal : « Je suis libre de travailler 24 heures sur 24 », « Il faut faire plus avec moins », « Ici, il n'y a pas de problème, il n'y a que des solutions », « Je traite de plus en plus de travail en dehors de mon travail et inversement... ». L'ouvrage analyse la genèse et la construction de cet « ordre paradoxal » et explore les liens entre la financiarisation de l'économie, l'essor des nouvelles technologies et la domination d'une pensée positiviste et utilitariste. Il montre pourquoi les méthodes de management contemporain et les outils de gestion associés confrontent les travailleurs à des injonctions paradoxales permanentes, jusqu'à perdre le sens de ce qu'ils font.

17 novembre 2016 (Faculté de Droit, Aix-en-Pce) : Michel Gollac, «Le travail peut-il devenir supportable ?», Armand Colin, 2014

Faut-il alors transformer les travailleurs ? Peut-on concevoir des organisations salubres ? Peut-on aller vers une performance compatible avec la qualité du travail ? Vers des produits et des façons de produire moins toxiques pour la santé publique ? La santé au travail peut-elle être octroyée ou les travailleurs doivent-ils avoir les moyens de la construire ? Le travail peut devenir supportable et être l'une des sources

d'une vitalité retrouvée, avec d'autres façons d'être soi-même et de vivre ensemble. Une nouvelle liberté est possible si l'entreprise s'ouvre à la démocratie.

19 janvier 2017 (Faculté d'Economie et de Gestion, Colbert, Marseille), Lynda Lavitry, Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi, PUF, 2015

En France, les chômeurs sont régulièrement accusés d'être trop nombreux à ne pas chercher d'emploi et à ne pas répondre aux offres. Mais qu'est-ce qu'une offre d'emploi convenable ou « raisonnable » ? La durée d'indemnisation implique-t-elle une responsabilité morale du chômeur à accepter tout emploi qui se présente ?

Pour comprendre ce qui se joue dans les interactions entre conseillers à l'emploi et chômeurs, l'auteure remonte aux origines du traitement du chômage. Partant des transformations du service public de l'emploi et du travail des conseillers à l'emploi depuis les années 2000 et après la crise économique de 2008, son enquête montre comment le traitement des chômeurs obéit aux questions éthiques et sociales que soulève l'injonction au retour rapide à l'emploi, tant du point de vue des agents que des demandeurs d'emploi. Est ainsi mise en lumière la triple évolution des politiques publiques en matière d'emploi, de la professionnalisation des conseillers et des exigences envers les chômeurs pour une adaptabilité au marché de l'emploi, et leurs effets contradictoires.

23 mars 2017 (Faculté de Droit, Aix-en-Pce) : Gilles Herreros, La violence ordinaire dans les organisations – Plaidoyer pour des organisations réflexives, Editions Erès, 2012

Si le bonheur au travail peut se rencontrer (en cherchant bien, on peut le croiser, déposé ici ou là,

dans l'amour du métier, quelques relations de qualité, la symbolique que charrie l'activité...), c'est d'abord la violence ordinaire perpétrée par les uns et les autres sur les uns et les autres que l'on croise le plus souvent lors des interventions dans les organisations. À cela, il n'y a aucune espèce de fatalité. Cette violence existe le plus souvent non pas en appui sur je ne sais quels desseins de harceleurs plus ou moins dérangés (même si ceux-là peuvent aussi exister) mais sur la cécité, les petites lâchetés quotidiennes, les peurs du plus grand nombre. Pour tenter d'en finir avec elle (ou au moins pour la combattre), Gilles Herreros plaide pour l'émergence d'organisations réflexives.

8 juin 2017 (Faculté d'Économie et de Gestion, Colbert, Marseille), Hélène Picard, Entreprise libérée, parole libérée ?, Thèse de doctorat, Université Paris-Dauphine, 2015

Cette recherche porte sur la réappropriation managériale des thématiques d'émancipation dans les organisations contemporaines. La thèse s'intéresse particulièrement à deux cas d'entreprises dites « libérées », supposées illustrer les succès économiques et humanistes d'une mise en discussion du travail (la « libération » de la parole) et d'une suspension de l'autorité hiérarchique (la « libération » des structures). La thèse interroge les effets de ces dispositifs et de ces pratiques pour les membres de l'organisation, au plan individuel et collectif. La thèse contribue aux débats existants sur la participation des salariés, dans les contextes contemporains où un tournant plus clairement « post-autoritaire » est affirmé. Nous mettons en avant des pré-requis au maintien d'une parole ouverte et respectueuse des sujets, en tant qu'acteurs rationnels, et en tant que sujets « divisés » et désirants. La thèse s'inscrit également dans le prolongement des études critiques du management : nous explorons les côtés sombres de cette rhétorique émancipatrice du management contemporain.

feg-com@univ-amu.fr

Cycle de conférences-débats

LE TRAVAIL à l'épreuve du management

ANIMATION CONTACT

Blaise Barbance, professeur associé
AMU et vice-président APSE,
blaise.barbance@univ-amu.fr

Baptiste Giraud, maître de conférences
en science politique à la FEG et au LEST,
baptiste.giraud@univ-amu.fr

Faculté d'Économie et de Gestion Aix-Marseille
Université - Siège :
14 av. Jules Ferry 13621 Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 91 48 00 / 04 42 91 48 17

 Aix-Marseille
université

[+ d'infos : feg.univ-amu.fr]