



Appel à communications

Colloque interdisciplinaire et international du GIS Gestes

20, 21 et 22 novembre 2019

Maison des Sciences de l'Homme – Paris Nord

Dé-libérer le travail ?

Le GIS Gestes (Groupement d'intérêt scientifique – Groupe d'études sur le travail et la santé au travail) est un réseau interdisciplinaire de recherche consacré au travail et à la santé au travail. Il rassemble aujourd'hui des chercheurs provenant de 36 laboratoires de recherche et 15 établissements différents. Depuis 2012, le Gestes organise régulièrement des manifestations scientifiques (séminaires, journées d'études et colloques internationaux) destinées tout à la fois à stimuler les échanges entre disciplines et à faire état des recherches les plus récentes sur des thématiques qui intéressent et interrogent les acteurs du monde du travail et de la santé au travail.

Dans le contexte actuel des organisations apparaît un certain nombre de thématiques relevant des champs de recherche des équipes du GIS Gestes. Nous avons réuni ces thématiques suivant deux axes de réflexion : (axe 1) les temporalités du travail et de l'emploi (leurs frontières, leur extension, leur fragmentation...) et leurs effets sur la santé au travail ; (axe 2) la démocratie au travail (telle qu'elle peut servir de référence ou s'expérimenter à travers les expériences de formes d'organisation dites alternatives, certaines transformations du management ou des pratiques de discussion sur le travail).

Axe 1. Temporalités du travail et de l'emploi

Les effets des nouvelles formes d'organisation temporelle du travail (horaires variables, flexibles, travail le dimanche, télétravail, etc.), notamment pour les femmes, soulèvent de nombreuses questions qui sont encore peu traitées. Les horaires atypiques ou la différenciation des horaires deviennent-ils une norme émergente ? Quels sont leurs effets sur la santé ? Dans quelle mesure est-ce un problème de santé publique ? Cela peut-il concerner différemment les individus selon leur position dans le cycle de vie ? Quels en sont les effets pour le travail, son intensification potentielle et les formes de régulation ? Et sur les collectifs de travail ?

Les liens entre les caractéristiques et dimensions du travail – durée, organisation du temps, variabilité, imprévisibilité... – et le sentiment de débordement gagneraient à être étudiés. Le contenu du travail importe également : son intensité, qui pèse sur les temps de récupération, ou durablement sur l'usure physique et mentale, sa qualité, ses dilemmes et conflits éthiques, etc. Il s'agit d'autant de préoccupations dont on ne se débarrasse pas une fois le travail fini. Quels sont les liens entre qualité du travail, qualité de la vie au travail et qualité de la vie au-delà du travail ?

GESTES • MSH Paris Nord, 20 av. George Sand 93210 La Plaine Saint-Denis • France • 01 55 93 93 10 • gestes@mshparisnord.fr

Groupe d'Études Sur le Travail Et la Santé au travail <http://gestes.net/>





Se pose également la question du lien entre travail et « conditions de vies », notamment en ce qui concerne les conditions de logement et de transport, s'agissant des déplacements domicile-travail (durée, confort, régularité, fiabilité).

Axe 2. Libérer le travail, démocratiser les organisations ?

Les différentes formes de démocratie ou de démocratisation du travail soulèvent diverses interrogations. Elles peuvent concerner la démocratie sociale au sein de toutes les formes d'organisations traditionnelles – administrations, associations, entreprises... – comme de ce qui est présenté comme des alternatives contemporaines : Coopératives d'Activités et d'Emplois (CAE), Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP, SCIC), reprises d'entreprises par les salariés. Les questionnements sont ici nombreux : quels sont les fonctions et les usages nouveaux de la représentation du personnel ? Dans quelle mesure la démocratisation en entreprise peut-elle (ou non) engendrer une meilleure qualité de vie au travail, favoriser la santé ou une atténuation des tensions sociales ? Améliore-t-elle l'efficacité économique à long terme ? Quels modes de régulation s'inventent dans ces organisations ? Les modèles coopératifs résistent-ils mieux aux crises économiques et financières, favorisent-ils l'activité et l'emploi ?

L'émergence de formes de management et d'organisation présentées comme nouvelles, ou la persistance d'un discours sur leur nouveauté, méritent aussi examen. Comment articuler action sur le travail et sécurisation des parcours d'emploi ? Comment concilier recherche de sens et régulation de l'engagement dans le travail ? Ce qui interpelle directement les modes (au double sens de modalités et d'être à la mode) de management, comme l'entreprise dite « libérée », l'agilité ou l'holocratie, la mobilisation des émotions voire de la passion par le management... Ces formes d'organisation visent entre autres actions à confier davantage de responsabilités aux salariés et aux collectifs de travail. À quelles conditions ces formes d'organisation sont-elles vectrices de démocratisation (et d'efficacité) ? Peuvent-elles aussi être sources de nouvelles contraintes, de processus de dégradation de la santé, voire de risques d'auto-exploitation ? L'invitation à « prendre ses responsabilités » s'accompagne-elle aussi d'une responsabilité effective dans la définition du travail ? Dans quelle mesure les pratiques sont-elles en cohérence avec les discours ? Cette recomposition des formes de contrôle génère-t-elle de nouvelles marges de manœuvre, voire des dynamiques d'émancipation ou plutôt de nouvelles contraintes pour les travailleurs ?

À quelles conditions les espaces de discussion peuvent-ils produire de réelles transformations sur le travail et ses conditions d'organisation – voire sur la gouvernance des organisations (au-delà donc des régulations locales qu'ils permettent potentiellement) ? Plus généralement, quelles formes et quelles significations peuvent recouvrir l'idéal de démocratisation pour les travailleurs et les collectifs de travail ? Si la démocratie investit de plein droit l'entreprise, des effets favorables sur la santé au travail peuvent-ils être attendus ? Quelles places à l'action collective et à l'expression/autonomie individuelle : articulation, coordination, conjugaison ? De quels outils et leviers doter les acteurs pour qu'ils puissent faire valoir leurs valeurs, leurs points de vue, leurs logiques d'action et leurs « besoins » au travail ?



Où et quand se déroule le colloque ?

Le prochain colloque international organisé par le GIS Gestes aura lieu à la Maison des Sciences de l'Homme Paris-Nord du 20 au 22 novembre 2019.

Les modalités pour soumettre vos propositions de communications

- Les propositions de communications (entre 2 500 à 5 000 signes) rédigées en français ou en anglais doivent être adressées au plus tard le **31 janvier 2019** à : gestes@mshparisnord.fr
- Ces propositions seront examinées par le Comité d'organisation du colloque, dont les décisions seront communiquées courant mars 2019.
- Les intervenants retenus devront envoyer un support (communication écrite ou diaporama) pour le 30 septembre 2019.

Comité d'organisation

Gaëtan Bourmaud, ergonome, Université Paris 8

Gregor Bouville, sciences de gestion, Université Paris-Dauphine

Claire Edey Gamassou, sciences de gestion, Université Paris Est Créteil

Corinne Gaudart, ergonome, CNRS

Pierre Garner, sciences de gestion (champ RH), Université de Lorraine

Éric Hamraoui, philosophe, Conservatoire national des arts et métiers

Isabelle Lespinet-Moret, historienne, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Marc Loriol, sociologue, CNRS

Arnaud Mias, sociologue, Université Paris-Dauphine

Yvon Miossec, psychologue, Conservatoire national des arts et métiers

Claire Morin, juriste, Aix-Marseille Université

Muriel Prévot-Carpentier, philosophe, INRS

Judith Rainhorn, historienne, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Sabrina Rouat, psychologue, Université Lyon 2

Damien Sauze, économiste, Université Lyon 2

Nadine Thévenot, économiste, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne