Congrès AFS – Université de Nantes 2013

Appels à communications du RT 30 « sociologie de la gestion »

De l'hégémonie à l'émancipation ?
Puissance et limites des dominations gestionnaires

Le RT 30 « sociologie de la gestion » participera au prochain Congrès de l'AFS qui se déroulera à l'université de Nantes, du 2 au 5 septembre 2013, autour du thème « les dominations » et organisera à cette occasion :

1) des sessions en propre ☞

2) des sessions conjointes, avec d'autres RT ☞

Vous pouvez répondre à l'appel à communications propre au RT 30 (en vous inscrivant dans l'un des trois axes) et/ou aux appels à communications communs aux RT 30 / RT 25 et aux RT 30 / RT 31.

1) SESSIONS ORGANISÉES PAR LE RT 30 EN PROPRE

Étymologiquement, le terme *domination* renvoie aux notions de « domaine », de « souveraineté », de « pouvoir absolu » et de « droit de propriété ». Appartenant à la même famille que le grec « despote », il signifie originellement « maître de la maison » et désigne la toute-puissance du maître sur ses possessions (Picoche J., *Dictionnaire étymologique du français*, Larousse, 2002). Il n'y a rien de scandaleux à considérer les entreprises comme lieux d'exercice d'une *domination* : qui pourrait contester au « maître de maison » le droit d'exercer sur son « domaine » la « souveraineté » inhérente à ses « droits de propriété » ? L'objectif de toute direction d'entreprise n'a-t-il pas toujours été d'assujettir les salariés pour réaliser ses fins et celles du ou des propriétaires ? Si les luttes sociales, les résistances salariales, l'action de certains gouvernements ont conduit à des évolutions législatives codifiant le rapport salarial et posant des freins à la toute-puissance patronale, les rapports de force entre le travail et le capital sont devenus, notamment dans le cadre de la financiarisation mondialisée, plus défavorables aux salariés.

Le RT 30 essaie depuis plusieurs années de montrer le rôle joué par la pensée gestionnaire, ses dispositifs et les pratiques de management dans ce renversement des équilibres et l'instauration de nouvelles formes de domination dans les entreprises, mais également dans d'autres espaces de travail. Notre appel à communication vise à documenter une fois encore ce processus, à partir de 3 axes de réflexion.

Axe 1 : Formes et puissance de la domination : interroger les fondements de la domination contemporaine

Il ne fait pas mystère que la domination qui pèse sur les salariés a un caractère diffus, distribué, systémique. C'est sans doute l'une des spécificités de l'assujettissement salarial actuel. Quels sont les pratiques, les dispositifs, les principes qui s'observent, qui œuvrent dans les organisations et qui participent à ces « nouvelles » formes de domination ? Nous voudrions en particulier analyser le caractère de plus en plus impersonnel de la domination et de ses justifications : le « client » n'est-il pas invoqué comme l'ordonnateur insaisissable des modèles d'organisation, les « marchés financiers », entités impalpables par essence, ne deviennent-ils pas les « prescripteurs » indiscutables des rythmes et formes d'activité et des références en matière de performance ? L'évanescence caractérise également les dispositifs de gestion (normes, règles, outils de management) comme l'illustre l'entrelacs des montages juridiques internationaux, transitant par des zones de « fiscalité allégée », qui contribuent à éloigner les dirigeants et actionnaires de l'entreprise, des salariés, laissant ces derniers sans interlocuteur et sans responsable... Une attention particulière sera accordée aux propositions relatant des expériences managériales développées dans les pays émergents, en particulier là où les assises démocratiques ne sont pas ou peu ancrées. L'objectif est de faire apparaître, par comparaison, les caractéristiques de la légitimité démocratique de la gestion et les convergences/divergences entre la gestion en régime démocratique et en régime autocratique ou dictatorial.

Axe 2 : Domination(s) et légitimité(s) : comment la domination devient-elle désirable ? Construction d'une pensée à visée hégémonique

Depuis le XIX^{e} siècle, l'introduction des dispositifs de gestion est justifiée, de façon rhétorique, par leur prétendue capacité à apporter plus de rationalité dans l'organisation et, en même temps, plus de justice dans les rapports de production : avec eux, les contributions sont supposées être fixées « scientifiquement » et les rétributions décidées de manière plus juste, selon les « mérites ». Cette visée, hélas, est le plus souvent démentie par les faits et les dispositifs de gestion qui semblent davantage participer à la domination et à l'exploitation de la force de travail, alors même qu'ils sont présentés comme permettant aux travailleurs d'être plus autonomes dans leurs activités, plus épanouis… Malgré ces échecs, le *logos* gestionnaire continue de gagner du terrain, y compris hors du périmètre de l'entreprise, diffusant pratiques et attitudes toujours plus normées. Cet axe vise ainsi à décrire de façon rigoureuse la manière dont l'*ethos* gestionnaire s'impose dans les espaces de travail, au point que les salariés en viennent à s'approprier et faire vivre de façon a-critique les discours et les représentations du management devenus obscurément les leurs. Nous souhaitons ici d'abord documenter et analyser la façon dont le *logos gestionnaire* prend ou non-possession de nos consciences, de nos pensées, de nos schèmes de perception et de représentation, en un mot de nos *habitus* de travailleur. Conjointement, il s'agit de poursuivre la description des caractéristiques et des pratiques des acteurs (actionnaires, managers, cadres, écoles de commerce, cabinets de conseils, journalistes, etc.), les processus (organisationnels, juridiques, médiatiques, etc.), les instances (conseils d'administration, patronat, médias, États, institutions internationales, etc.), engagés dans la construction sociale de la légitimité gestionnaire, au principe de l'enrôlement salarial.

L'entreprise et d'une façon générale tous les espaces de travail (administration, associations, économie sociale, etc.), constitueront les terrains d'investigation.

Axe 3 : La domination est-elle inéluctable : réalisme des contestations, des émancipation(s) ?

L'hégémonie managériale et actionnariale est-elle devenue irrépressible ? Existe-t-il une lutte possible contre ce *logos gestionnaire* qui semble devenu l'alfa et l'oméga du monde contemporain ? En particulier, comment le thème de la crise a-t-il pu être instrumentalisé de façon aussi systématique, depuis plus de trente ans, pour asseoir et renforcer la domination *sur*, *dans* et *par* le travail ? Doit-on parler d'une« créativité » irrésistible du capitalisme à renforcer le rapport salarial tout en s'exonérant des conséquences induites, en particulier la confiscation du futur des salariés et l'insécurité en termes de montée du chômage, d'incitation à l'endettement et de la charge de cet endettement tout au long de la vie ?

A contrario, peut-on parler d'opposition(s) salariale(s) et quelles formes, quels espaces pour celle(s)-ci ? En particulier, peut-on imaginer que les pratiques de gestion, les dispositifs et contrôles conçus par le management pour circonscrire l'activité salariale ne soient que des faux-semblants qui ratent systématiquement leur but, les salariés ayant la capacité de déjouer les contrôles, de détourner et dévoyer les outils conçus pour les assujettir, obtenir leur consentement ? À l'opposé de ces jeux stratégiques qui reconduisent les rapports de force, peut-on imaginer une véritable volonté d'émancipation salariale qui

passerait par la proclamation d'un droit à la citoyenneté dans l'entreprise, droit qui permettrait l'appel à d'autres dimensions que les simples dimensions économiques ?

Desserrer réellement l'étau gestionnaire ne suppose-t-il pas l'invocation de valeurs en rupture avec le *logos* gestionnaire, l'appel à un au-delà de la performance, de la productivité, de la rationalité économique qui architecturent le discours gestionnaire, bref d'inventer des modèles alternatifs ? L'opposition authentique à la gestion ne passe-t-elle pas par la construction d'un « anti-*ethos* gestionnaire », une contre-idéologie à visée émancipatrice, universaliste redonnant du sens aux activités de travail, par la transcendance du primat économique et utilitariste ? Qu'est-ce que les pays émergents ont à nous apprendre à cet égard ? Les valeurs « traditionnelles », les cultures et identités du « troisième monde » se frottant avec la modernisation économique ou les pays du l'ex-bloc soviétique, modelés dans un passé encore récent par les « solidarités du communisme réel », ne sont-elles pas en mesure d'ébranler l'*ethos* gestionnaire occidental ? Et avec quelles incidences sur la vision de la démocratie et l'intégration européenne ?

Quel que soit l'axe abordé, nous vous demandons de préciser le sens donné aux concepts de domination, d'assujettissement, d'opposition, d'émancipation, etc. Il conviendra également d'examiner le rôle que jouent certaines variables sociologiques (le genre, l'âge, l'ethnicité…) et caractéristiques organisationnelles (la taille de l'organisation, sa forme juridique…) dans la construction des systèmes de domination.

Organisation et calendrier pour l'appel à communications du RT 30

Sur un plan pratique, en ce qui concerne la conduite des sessions, nous envisageons de reconduire la formule adoptée à l'occasion du dernier congrès de l'AFS, en 2011. Les sessions auront une durée de 2 heures. Sauf avis contraire, les textes des communicants seront en ligne avant le congrès ; un rapporteur sera désigné et chargé de présenter en une vingtaine de minutes les textes de la session à l'ensemble de l'auditoire. Le reste du temps sera réservé aux auteurs et à un échange avec le public. Il s'agit ici de favoriser le débat et la prise de parole de tous les participants aux sessions. Le nombre de sessions sera déterminé en fonction des propositions retenues...

Calendrier

Documents	Consignes	Date de remise des documents	À envoyer à
Proposition de communication	3500 / 5000 signes (hors bibliographie, les références citées devant être précisées)	**30/01/2013**	rt30@free.fr (nous vous accuserons bonne réception de votre document ; merci d'indiquer dans l'intitulé du fichier, votre nom et prénom, RT30 et le n° de l'axe dans lequel vous inscrivez votre proposition)
Date de notification d'acceptation de la communication par courriel : au plus tard le 15 mars 2013			
POUR LES AUTEURS RETENUS			
Communications définitives	45000 signes environ	**au plus tard le 15/06/2013**	rt30@free.fr merci d'indiquer dans l'intitulé du fichier, votre nom et prénom, RT30 et le n° de l'axe dans lequel vous avez inscrit votre communication
certaines communications pourront donner lieu à une publication			

2) SESSIONS ORGANISÉES AVEC D'AUTRES RT

■ appel à communications conjoint RT 25 « Travail, organisations, emplois » – RT 30

La domination désincarnée

La « crise » a toujours servi d'argument pour mettre en œuvre des modifications dans les agencements institutionnels et sociaux encadrant le travail. La crise financière de 2008 et l'explosion du problème de la dette souveraine n'échappent pas à la règle : de nouvelles dominations au, du et par le travail se diffusent dans l'économie et dans les entreprises. C'est du caractère de plus en plus insaisissable et invisible de ces nouvelles dominations que traitera cette session : avec la « crise », ce sont le « marché », le « client », la « concurrence » qui sont invoqués pour légitimer le changement. Comment ces entités, le plus souvent intangibles, permettent-elles au management la mise en place de nouveaux assujettissements, de nouvelles formes de domination et/ou d'exploitation ? Quels rôles particuliers pour les dispositifs de gestion dans ces phénomènes ? En même temps, sans doute, de nouvelles stratégies de résistances individuelles et collectives apparaissent. Comment composent-elles avec le caractère évanescent de ces nouveaux foyers de domination, où management et propriétaires des entreprises se déclarent aussi les premières victimes d'une situation qui échapperait à tout contrôle.

● Les propositions de communication [3500 à 5000 signes] sont à adresser à :

➡ **RT 30** [rt30@free.fr] et à **Évelyne Fabre** [Evelyne.Fabre@socio.univ-evry.fr]

● Le calendrier :

Les propositions de communication sont à envoyer avant le **15 janvier 2013**, en indiquant obligatoirement votre nom-prénom, RT25-30 **et** session 3 dans l'intitulé du fichier.

Le Comité scientifique informera les auteurs avant le **15 février 2013**, afin qu'ils livrent leur communication finale au plus tard le **30 avril 2013**.

■ appel à communications conjoint RT 31 « sociologie du sport et des activités physiques » – RT 30

Compétitions, performances et dominations

La session conjointe organisée par les réseaux thématiques 30 et 31 a pour dessein d'engager un dialogue entre sociologues de la gestion et sociologues du sport ou plus largement entre les chercheurs qui s'intéressent à la rencontre de ces deux champs, le croisement des regards étant très profitable. En effet, appréhender les évolutions actuelles du sport, c'est nécessairement tenir compte de sa gestionnarisation dans le discours comme dans les actes. Le discours managérial est empreint d'une terminologie directement issue de la sphère sportive (la compétition, la performance, l'esprit d'équipe, etc.). Par ailleurs, les « valeurs » du sport sont exaltées dans le monde de l'entreprise. Le sport en entreprise à des fins de gestion des ressources humaines a également connu un important développement ces vingt dernières années. Mais au-delà du sport en entreprise, c'est le vaste processus de professionnalisation du sport qui interroge à la fois son organisation, sa gouvernance et ses nouveaux modes de gestion. Sans être limitatif, plusieurs pistes de réflexion semblent envisageables pour cette session conjointe.

La question de l'instrumentalisation du modèle sportif, notamment à des fins managériales, gestionnaires, peut être un angle d'attaque à privilégier, tant les exemples sont nombreux. C'est par exemple le recours incessant aux valeurs du sport dans le travail qui peut être abordé, où l'imaginaire sportif se voit transposé dans le domaine du travail, mais aussi la mobilisation de plus en plus fréquente d'acteurs du sport (entraîneurs, athlètes, etc.) comme consultants en entreprise (et donc comme modèles dans le management moderne). C'est aussi l'intégration du sport dans la gestion des ressources humaines afin de gérer la santé des salariés, de construire une cohésion d'équipe, de récompenser les meilleurs éléments, de redynamiser les demandeurs d'emploi, etc. Par ailleurs, en quoi le capital sportif et/ou corporel peut-il être prégnant dans l'accès à l'emploi ou la carrière individuelle ?

La gestionnarisation du sport est également un aspect qui pourra être abordé. En effet, la professionnalisation récente des organisations sportives a profondément bouleversé le modèle associatif et amateur qui caractérisait leur fonctionnement, créant un véritable marché. Cette nouvelle réalité interroge la manière dont cohabite le sport professionnel et le sport amateur, mais aussi comment de nouveaux modes de management ont été impulsés dans les organisations sportives (et les résistances qui ont été rencontrées). C'est bien la question du changement dans les organisations sportives (professionnelles et amatrices) qui est posée, à la fois d'un point de vue organisationnel, managérial et culturel. Un autre aspect peut concerner les transformations récentes de l'administration publique du sport qui, en s'inscrivant dans une forme de *new public management*, transforme en profondeur l'administration sportive.

Placé au centre des débats pour le congrès de Nantes, le thème des « dominations » interroge fortement les évolutions du sport moderne. Comment la financiarisation du sport participe-t-elle à la création de nouvelles inégalités (entre les continents, les pays, les sports plus ou moins médiatisés, et les athlètes) ? En quoi l'organisation du sport moderne mobilise-t-elle une foule de travailleurs précaires, par exemple dans les méga-événements ? La thématique de la domination renvoie également à des inégalités de classe et de genre, qui se retrouvent pleinement dans l'organisation et la gestion du sport. Il s'agirait par exemple de comprendre comment les mécanismes de domination se reproduisent-ils voire se renouvellent-ils dans le champ sportif ?

Les propositions de communication (3500 à 5000 signes) sont à envoyer avant le **15 janvier 2013**, en indiquant obligatoirement votre nom-prénom, RT31-30 dans l'intitulé du fichier à :

➡ **RT 30** [rt30@free.fr] **et RT 31** [yohann.rech@univ-rennes2.fr]

● Calendrier

La sélection des communications sera menée de façon conjointe entre les RT 30 et 31 et le Comité scientifique informera les auteurs avant le **15 février 2013**, afin qu'ils livrent leur communication finale au plus tard le **15 juin 2013**.