

## colloque 418 \*



**Sujet** : L'impact de la déréglementation du travail sur la relation salariale : les effets humains, sociaux, économiques, juridiques, politiques.

**Mercredi 9 mai 2018**  
**Université du Québec à Chicoutimi**

Responsables du colloque :

**Pierre Bardelli**, Professeur Emérite, IAE Metz/Université de Lorraine, associé au laboratoire 2L2S Université de Lorraine, associé à la Chaire de Responsabilité Sociale et de Développement Durable (Uqam)

**Lovasoia Ramboarisata**, Professeure, Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale, École des sciences de la gestion, UQAM (Quebec, Canada)

**Patrick Gilbert**, Professeur (Science de Gestion), IAE Paris-1 Panthéon-Sorbonne (Sorbonne Business School)

**Isabelle Cadet**, MCF, (Science de Gestion), IAE Paris-1 Panthéon-Sorbonne (Sorbonne Business School)

### **APPEL A COMMUNICATION**

La sélection se fera à partir d'intentions de communication  
(voir modalités en fin de texte)

**Date limite de réception des intentions  
de communication : jeudi 15 février 2018**

Les intentions de communication doivent être envoyées par mail en format word à :

[pierre.bardelli@wanadoo.fr](mailto:pierre.bardelli@wanadoo.fr)  
[ramboarisata.lovasoia@uqam.ca](mailto:ramboarisata.lovasoia@uqam.ca)  
[gilbert.iae@univ-paris1.fr](mailto:gilbert.iae@univ-paris1.fr)  
[Isabelle.Cadet@univ-paris1.fr](mailto:Isabelle.Cadet@univ-paris1.fr)

- Les intentions de communication seront évaluées selon la procédure habituelle par un Conseil Scientifique
- Les auteurs seront informés des décisions du Conseil.
- Les textes définitifs des communications devront être ensuite envoyés.

## CONTEXTE DU COLLOQUE



Ce colloque s'inscrit dans le prolongement de réflexions sur la responsabilité sociale de l'entreprise menées notamment au sein du Réseau International sur les Organisations et le Développement Durable (Riodd).

Depuis les années 70 l'idéologie libérale a élargi son emprise sur l'esprit des dirigeants politiques et inspire de plus en plus les décisions économiques et sociales. Les modifications (appelées réformes dans la conceptualisation libérale) plus ou moins fondamentales, inspirées par la pensée libérale, induisent des décisions politiques fondatrices du nouveau modèle d'organisation économique et sociale. La promotion des lois du marché est la base de la « révolution » qui s'opère. En effet le marché est censé réguler au mieux les mécanismes économiques et sociaux (tendance à l'optimum).

Cette vision « idéalisée » s'étend aujourd'hui à l'espace du travail. Ainsi la France vient d'adopter un dispositif nouveau de régulation du travail et de l'emploi (la loi travail) basé sur la flexibilité du travail et des salaires et sur la modification des règles instituées dans la période de croissance d'après-guerre. Cette référence d'actualité nous sert de support, mais bien évidemment le sujet proposé s'étend au-delà du cas français, au reste de l'Europe (notamment en Italie) et à l'Amérique du Nord.

Nous proposons d'aborder différentes dimensions de la problématique de « réforme » du modèle social protecteur s'appuyant sur l'Etat Social. En Europe les fondements de la déréglementation s'inscrivent dans la critique du modèle forgé dans l'après guerre, résultat d'un compromis entre le salariat et le patronat. Le modèle émergent supprime l'essentiel de la réglementation existante, se construisant sur les préceptes de la pensée libérale de régulation du travail par le marché. Prétendant supprimer les rigidités présentées comme bloquant les ajustements, il vise à lever les obstacles au libre fonctionnement du marché : les négociations collectives, les modes d'indemnisation du chômage, la protection de l'emploi, le principe du salaire minimum.

Les conséquences sont donc extrêmement importantes. Ce colloque abordera leurs dimensions humaines et sociales, économiques, juridiques, « Gestion des Ressources Humaines », etc.



Ce colloque abordera la question de « l'opportunité et de l'efficacité » de la déréglementation du travail en Europe (notamment en France) et en Amérique du Nord (notamment au Québec).

Dans ce colloque nous proposons d'examiner les fondements des problématiques de déréglementation : il s'agit :

- de rappeler que la réglementation du travail est le résultat historique de compromis sociaux (entre représentants du patronat et des salariés), consolidée par la loi. Cette loi protectrice du travail s'est récemment heurtée aux difficultés des entreprises touchées par la récession (les « avantages salariaux » sont alors présentés comme des surcoûts mettant en péril leur compétitivité).
- de recenser les divers dispositifs de déréglementation tendant à transformer les salaires en coûts variables.

Par ailleurs nous proposons d'examiner les différentes incidences de la déréglementation du travail :

- incidences économiques : la croissance économique attendue de l'amélioration de la compétitivité et des marges d'entreprises (sources d'investissement) peut se heurter à une contraction de la demande de marché consécutive à la baisse relative des salaires (contrainte interne), d'autant que la compétitivité non-coût (ex. la qualité/produit) risque d'annuler les effets « compétitivité » recherchés (contrainte externe). Dès lors la récession se prolonge et le chômage ne fléchit pas.
- incidences humaines et sociales : la baisse du pouvoir d'achat des salariés et la hausse de la productivité (résultat de la réduction des postes de travail qu'autorise l'allègement de la protection de l'emploi) pourraient engendrer souffrance (au travail), donc détérioration de la qualité du travail et de la compétitivité des entreprises.
- incidences sur la Gestion des Ressources Humaines : dans le contexte de morcellement des situations de travail, il peut s'avérer difficile de toujours trouver des interlocuteurs motivés pour un « dialogue social ». De plus la distortion du dialogue social en fonction des situations d'entreprise peut freiner la construction d'une RSE s'appuyant sur une volonté forte et large des salariés.

Ce colloque permettra :

- 1°) d'établir les fondements idéologiques de la déréglementation du travail et les éléments de contexte de cette stratégie. Les approches comparatives seront bienvenues.
- 2°) d'identifier les facteurs de succès et les facteurs d'échec de cette déréglementation, afin de prémunir les décideurs politiques et les gestionnaires d'entreprises des possibles effets pervers de ces mesures.
- 3°) d'exposer les incidences probables de cette déréglementation sur les pratiques de « Gestion des Ressources Humaines » et sur leurs problématiques « Responsabilité Sociale des Entreprises », compte tenu du morcellement des situations des entreprises.
- 4°) de recenser les résultats pratiques des déréglementations déjà mises en œuvre dans différents pays.

Ces objectifs s'inscrivent dans une démarche pluridisciplinaire (économie, management, droit, sociologie).



### **MODALITES PRATIQUES**

Compte tenu des délais qu'impose le calendrier de l'Acfas, nous vous rappelons les dates limites :

<i>1/ envoi de l'intention de communication selon la forme ci-dessous</i>	<i>Jeudi 15 février 2018</i>
<i>2/ examen par le Conseil Scientifique des intentions de communication</i>	<i>vendredi 23 février 2018</i>
<i>3/ dans l'hypothèse d'une validation de votre proposition, envoi du texte de la communication présentée au colloque</i>	<i>vendredi 4 mai 2018</i>

### **FORMULAIRE DE PROPOSITION DES INTENTIONS DE COMMUNICATION (A remplir obligatoirement et complètement pour pouvoir intégrer le processus de sélection)**

1°) Présentation du (ou des) communicant(s) :

Nom :

Prénom :

Institution (Laboratoire et Université) :

Adresse professionnelle :

Téléphone :

Courriel :

2°) Titre précis de la communication :

3°) Résumé et six mots-clés :

4°) Plan détaillé de la communication (1 500 caractères maximum) :

5°) Synthèse de la communication (12 000 caractères maximum) :

La question de départ, idée-force ou thèse défendue, problématique mobilisée, l'état de l'art, méthodologie (si enquête).

6°) Bibliographie (10 à 15 références fondamentales pour la communication) présentée suivant les normes académiques :

**à envoyer avant le jeudi 15 février 2018 par mail en format Word à :**

[pierre.bardelli@wanadoo.fr](mailto:pierre.bardelli@wanadoo.fr)

[ramboarisata.lovaso@uqam.ca](mailto:ramboarisata.lovaso@uqam.ca)

[gilbert.iae@univ-paris1.fr](mailto:gilbert.iae@univ-paris1.fr)

[Isabelle.Cadet@univ-paris1.fr](mailto:Isabelle.Cadet@univ-paris1.fr)

➤ *Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales - Equipe d'accueil (EA) 3478*



➤ *Institut d'Administration des Entreprises de Metz - Université de Lorraine*



➤ *Institut d'Administration des Entreprises Paris- Université Paris 1 Panthéon Sorbonne*



➤ *Groupe de Recherche en Gestion des Organisations (GREGOR – IAE Paris) (EA) 2474*



➤ *Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable*



➤ *Centre de Recherche « Organisations, Sociétés et Environnement » -OSE (antenne du Centre interdisciplinaire de recherche en opérationnalisation du développement durable - CIRODD) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)*

