



Congrès de l'AGRH 2024 - Barcelone

Track : Transformations des mondes du travail : quels impacts sur le dialogue social et le dialogue sur le travail

GRT : Dialogue social

Responsables de l'animation du Track AGRH : Christelle HAVARD, Juliette FRONTY

Dans la continuité du congrès de 2023, nous offrons de nouveau aux chercheurs de la communauté en gestion des ressources humaines, à travers ce track, l'opportunité d'échanger autour de la thématique du dialogue social et du dialogue sur le travail. Cette fois, nous souhaitons, en lien avec l'orientation du congrès 2024, mettre l'accent sur les impacts des transformations du monde du travail sur les modalités du dialogue dans les organisations. Le dialogue, entendu comme un processus polyphonique et créatif de confrontation d'avis et de visions différentes conduisant à une solution (Fronty et Havard, 2022), évolue en effet au gré des divers changements affectant le travail.

Les nouvelles formes d'emploi et les avancées technologiques bousculent les approches traditionnelles de représentation des intérêts des travailleurs. Les sujets dont nous étions conscients mais qui s'imposent à l'agenda avec urgence aujourd'hui, tels que l'adaptation du travail aux défis environnementaux ouvrent de nouveaux espaces et désignent de nouveaux acteurs du dialogue social ou sur le travail. Les débats sur la réforme des retraites ont mis en lumière la nécessité de penser un travail *durable* : pour la santé du travailleur autant que pour la planète. La prise de conscience des liens entre le travail, le social et l'environnement rend la pratique du dialogue polyphonique non seulement utile, mais aussi urgente.

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 la manière dont ces transformations font évoluer le dialogue social et/ou le dialogue sur le travail. Cela implique aussi les différents acteurs du dialogue (la fonction RH mais aussi les représentants des salariés, les managers opérationnels) et leurs processus (leur ingénierie ou dispositif de gestion, leur espace, leur temporalité). Les contributions peuvent nourrir un des angles détaillés ci-dessous, **cette liste n'est cependant pas exhaustive.**

Un premier ensemble de questions concerne les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes numériques. La représentation collective de ces travailleurs passe a priori par d'autres acteurs que les organisations syndicales, notamment pour les travailleurs indépendants et pour les travailleurs des plateformes numériques. Or, la création de syndicats d'indépendants (Indépendants.co) et d'une branche pour les indépendants dans des organisations syndicales comme la CFDT montre que ce n'est plus si évident. Ces travailleurs indépendants et des plateformes numériques souhaitent défendre leur droit à être représentés et à mener des négociations collectives. Comment s'organisent-ils ? Quels sont leurs modes d'action, leurs revendications ? Comment les organisations syndicales réagissent-elles à l'apparition de ces nouvelles entités ?

Le télétravail, le travail à distance ou les formes d'hybridation qui articulent présentiel et distanciel rebattent les cartes des espaces traditionnels de dialogue, et leurs modalités. Comment évoluent les pratiques de dialogue social, formel et informel, lorsque les rencontres se font à distance entre les représentants de salariés et de l'employeur ? Comment maintenir ou mettre en place des espaces de dialogue sur le travail lorsque les collectifs de travail sont fragmentés par le télétravail ? De quelle manière le dialogue entre les salariés et leurs représentants a-t-il pu évoluer avec ces formes hybrides de travail ?

La digitalisation des processus organisationnels et l'intelligence artificielle modifient également les objets et les modalités du dialogue social. Comment les acteurs syndicaux réinventent leur manière de communiquer, de mobiliser et/ou de dialoguer en adoptant des processus digitaux ? Comment les acteurs du dialogue social s'emparent-ils de la thématique de l'Intelligence Artificielle dans les négociations ? Les processus digitaux et l'intelligence artificielle ouvrent aussi des débats sur le travail et la transformation des métiers : quelle mise en dialogue de ces enjeux émerge ?

Le monde du travail est enfin traversé par des enjeux de soutenabilité environnementale qui interrogent les acteurs du dialogue social et le dialogue sur le travail, ainsi que l'objet de leurs échanges. Comment les représentants des salariés dans l'entreprise s'approprient-ils ces enjeux environnementaux ? Quelles compétences développent les acteurs syndicaux et managériaux pour se saisir de ces sujets ? Comment les préoccupations environnementales faisant évoluer les métiers et les stratégies des entreprises se déclinent dans les espaces de dialogue sur le travail ? Ou comment les initiatives concrètes de soutenabilité échangées dans les espaces de travail sont mises en dialogue, et éventuellement remontées dans les espaces de dialogue social ? De nouveaux acteurs experts des enjeux environnementaux sont-ils associés au dialogue social ? Si oui, comment ? Comment négocier une « transition juste » qui combine à la fois des enjeux sociaux et environnementaux ?

Références

Abdelnour, S. & Bernard, S. (2019). Devenir syndicaliste malgré soi : La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés. *Politix*, 128, 65-90.

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.

Amauger-Lattes, M. C. (2021). Le dialogue social, outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise. *Droit social*, (2), 146-151.

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.

De La Rochefoucauld, M., & Chader, A. (2023). Quand l'intelligence artificielle renouvelle la dynamique du dialogue social: une étude exploratoire auprès d'une banque coopérative et mutualiste. *Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 12(51), 25-46.

Dufresne, A., & Leterme, C. (2021). Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique, Bruxelles: Gresea.

Fabris, B. & Pochet, P. (2023). Europe. La Confédération européenne des syndicats et la transition juste. *Chronique Internationale de l'IRES*, 184, 23-42.

Felli, R. & Stevis, D. (2014). La stratégie syndicale d'une « transition juste » vers une économie durable. *Mouvements*, 80, 111-118.

Freyssinet J. (2022). Les syndicats face au défi de la «révolution verte». *Chronique Internationale de l'IRES*, 177(1), 54-68.

Gréselle-Zaïbet, O., & Dejoux, C. (2023). Perception du rôle de l'IA dans le processus de transformation des conditions de travail: investigation basée sur le dialogue social dans le secteur de la métallurgie 1. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, (2), 3-21.

Grunberg G. (2019). Les «gilets jaunes» et la crise de la démocratie représentative. *Le Débat*, 2, 95-103.

Jan, A. (2022). Des salariés comme les autres? La CGT au défi de la syndicalisation des autoentrepreneurs des plateformes de livraison de repas. *La Revue de l'IRES*, 63-94.

Jesnes K. (2019), Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?

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.

Johnston, H. (2020). L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière: comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques. *Revue internationale du Travail*, 159(1), 29-52.

Kimbimbi F. (2023). Competences for trade unionists: a case-based approach. European Trade Union Institute.

Lederlin, F. (2020). Télétravail : un travail à distance du monde. *Études*, , 35-45.

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 Relations*, 77, no. 1 (2022): 1-23.

Poon, T.S.C. (2019). Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy. *Employ Respons Rights J* 31, 63–69.

Räthzel N., Stevis D., Uzzell D. (Eds.). (2021). *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*. Palgrave Macmillan.

Taskin L. (2006), « Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », *Revue Interventions économiques [En ligne]*, 34 | 2006, mis en ligne le 01 juillet 2006.

Taskin L. (2021), Télétravail, organisation et management : enjeux et perspectives post-covid » dans Taskin, L., Thisse, J. F., & Hansez, I. (2021). Télétravail: Solution d'avenir ou boom éphémère. *Regards économiques*, 164, 13-17.