

ATELIER « SUJETS ET ORGANISATIONS »

BILAN 2007-2009 - PROGRAMME 2009-2011

Rédaction : Béatrice Vacher à partir d'un pré-bilan rédigé en juin. Septembre 2009

BILAN 2007-2009

QUESTIONS SOULEVÉES

L'intitulé « *Sujets et organisations* » a été choisi en 2007 pour marquer notre intérêt pour la double position des personnes au travail : à la fois cherchant à être reconnus en tant que sujets et à la fois assujettis à l'institution qui les dépasse.

Nous voyons ici l'ambiguïté des termes choisis : sujet ou personne ? Travail, organisation ou institution ?

Notre travail durant ces deux années a été d'affiner notre vocabulaire en référence aux SIC, mais aussi à l'histoire, la psychologie, la philosophie, la sociologie et, dans une moindre mesure, l'anthropologie. Nous avons ainsi clarifié les nuances entre personne, individu et sujet ; acteur et agent. Nous n'avons en revanche pas assez approfondi ce qui spécifie l'organisation par rapport à la société en général. Nous avons identifié cette lacune comme étant aussi celle des SIC qui considèrent peu l'organisation comme un univers de nécessaires prescriptions et de jugements.

Toutefois, au cours des débats sur les liens entre sujets et organisations ainsi qu'à la lecture de nos travaux respectifs, nous avons identifié les zones de brouillons et de brouillage que nous souhaitons continuer à étudier :

- La question de la *reconnaissance* au *travail* : elle touche *l'individu* et *l'estime* qu'il a de lui-même et des autres. Personne et sujet, confiance et respect, sont des mots clés qui dépassent l'univers du travail et viennent enrichir notre position tout en n'étant pas le centre de nos préoccupations. Au cœur de celles-ci, la reconnaissance renvoie au *visible* ou non ;
- L'articulation théorique et pratique de *l'information*, de la *communication* et de *l'organisation* pour dépasser les querelles de disciplines ou de sous-disciplines : l'organisation est un lieu de travail chargé de prescriptions et de jugements, l'activité d'information nous en offre des clés d'interprétation et le regard par la communication permet d'en saisir les modalités d'intercompréhension ;
- Le corps est omniprésent. La religion n'a pas disparu. Le positivisme vacille. En bref, nos croyances (occidentales) méritent d'être interrogées, ce qui suppose de porter un regard *historique* et *anthropologique* sur nos réflexions.

FORME DE TRAVAIL ET RÉSULTATS

Nous avons pour ambition d'organiser un colloque et de rédiger un ouvrage collectif. Cela n'est pas possible au vu de la faible participation de tous, faute de temps, d'envie, de moyens et peut-être de marquage institutionnel de notre groupe. Le travail à distance n'a pas non plus fonctionné. Nous étions en effet régulièrement cinq à nous investir au lieu de douze. Pour les présents et présentes, ce fut chaque fois un plaisir d'avancer et d'échanger, nous avons envie de continuer.

En ce qui concerne l'inscription institutionnelle de l'atelier, nous nous sommes présentés comme faisant partie d'Org&Co mais les interactions furent très faibles en dehors d'une présentation d'Alain en 2008 et d'une présentation de notre bilan 2007-2009 que nous ferons le 21 janvier 2010.

PARTICIPATION ET CONTENUS

Qui et quand

Six réunions : quatre à Paris, une à Compiègne (Colloque SFSIC 2008) et une à Toulouse.

Douze à treize participants dans l'ordre alphabétique avec entre parenthèses les numéros des réunions correspondantes : Yanita Andonova (4-5-6), Claudine Batazzi (3-4-6), Arlette Bouzon (2-3), Pierre Delcambre (3), Nelly Feuillet (3-4), Gino Gramaccia (3), Thomas Heller (3), Isabelle Le Bis (1-4-5-6), Laurent Morillon (2-3), Sylvie Parrini (6), Sophie Penne (1), Anne-France Kogan (3-4-5-6), Béatrice Vacher (toutes), Alain Van Cuyck (1-2-3-5).

Précisions : Sophie s'est retiré du groupe dès la troisième réunion pour incompatibilité d'emploi du temps. En dehors de Pierre, chacun m'a signifié son désir de participer et a motivé ses absences pour des raisons d'emploi du temps et/ou de frais (trajets).

Quoi, réunion par réunion

R1 : présentations mutuelles et discussions sur le thème du groupe ;

R2 : présentations mutuelles, débats autour d'une synthèse de (Berry, 1983) faite par Béatrice et commenté par Alain, d'un article d'Alain commenté par Béatrice ;

R3 : débats autour de trois articles : celui de Laurent commenté par Gino, un de Thomas commenté par Béatrice (avec note écrite) et par Alain, un de Pierre commenté par Anne-France ;

R4 : rappel de la constitution du groupe et de son fonctionnement, présentations mutuelles, débats autour de deux synthèses d'ouvrage : (Vendramin, 2004 ; Dumont, 1991) par Anne-France et (Poché, 2004) par Béatrice.

R5 : discussions sur l'organisation du groupe et la valorisation de résultats, débats autour de trois synthèses d'ouvrage : (Castel & Haroch, 2001) par Anne-France et Isabelle, (Boltanski & Thévenot, 1991) par Yanita, (Kaës, 2006) par Alain. Le texte de Gino à partir d'une lecture de Charles Taylor a été lu mais n'a pas fait l'objet de commentaire formel.

R6 : Débats autour de la lecture de nos comptes rendus par Sylvie pour faire un bilan et envisager la suite, débat autour de deux articles : Yanita et Béatrice lus par Anne-France et Isabelle, Anne-France lue par Béatrice et Isabelle.

Il ressort rapidement que nous avons passé beaucoup de temps à nous présenter, que seuls Anne-France, Yanita, Isabelle, Alain, Gino, Sylvie et moi avons lu pour la communauté (soit un article d'un membre du groupe, soit un ouvrage pour approfondir le thème, soit nos comptes rendus, soit l'ensemble), que presque tout le monde a présenté un article à l'exception d'Isabelle, Nelly, Claudine, Arlette et Sylvie.

Ce rapide calcul justifie les propositions d'organisation future pour que tout le monde ait la possibilité de soumettre un article en cours à la lecture critique et d'offrir une note de lecture aux autres tout en profitant des réflexions mutuelles.

Organisation

Nous étions deux organisateurs, Alain et moi. Concrètement, j'ai organisé toutes les réunions (nombreuses discussions par téléphone en deux à deux en plus des mels, mise en forme de mes notes de séance pour tous, envois des documents discutés en séance, bilan) et Alain a ouvert un Wiki sur le site de son université pour y déposer les textes.

Cette précision justifie également l'organisation proposée, mieux répartie en termes de charge, même si je suis prête à assurer la coordination.

TEXTES ET OUVRAGES LUS

(entre parenthèses, les initiales des lecteurs)

Bibliographie et courtes synthèses (à développer)

Andonova Y. & Vacher B., 2009, "Visibilité et reconnaissance de l'individu au travail", *soumission*, 9 p. (AFK, ILB)

Article soumis à critique avant publication qui montre comment l'usage des TIC devient invisible dans le travail contemporain et comment cette invisibilité peut favoriser la reconnaissance professionnelle ou au contraire augmenter le mépris au travail. L'article précise les

nuances entre personne, individu et sujet en référence à Honneth, Poché, Boltanski & Thévenot. Il s'inscrit en infocom proche des courants pragmatique et narratologique.

Berry M., 1983, *Une technologie invisible ? L'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains*, Centre de Recherche en Gestion, École polytechnique, Paris, 93 p. (BV).

Ouvrage montrant l'importance de prendre en considération les outils de gestion comme des figures types de la communication des organisations : ils sont maintenus en place par l'effet des personnes, des normes institutionnelles en vigueur, de la matière considérée et des évidences partagées (de l'ordre du sacré).

Boltanski L., Thévenot L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 483 p. (YA)

Livre montrant comment l'individu s'inscrit dans un collectif en faisant référence à un ordre moral supérieur pour justifier ses actions. Six registres de justifications sont repérés : le marchand, l'industriel, l'opinion, la créativité, le civique, la hiérarchie. Ces registres représentent des mondes idéaux. Une question posée par l'approche interprétative de la culture politique (Chevrier, 2008) : n'est-ce pas un point de vue très français ?

Castel R. & Haroche C., 2005, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Hachette Littératures, Paris (AFK, ILB).

Cet ouvrage insiste sur l'importance de considérer l'individu selon deux points de vue sociaux complémentaires : ce qu'il possède (propriété sociale qui dépasse la propriété individuelle pour intégrer les aides sociales, la sécurité sociale, etc.) et ce qu'il fait (sa contribution à la société par son travail, son action associative, etc.). Les auteurs repèrent les risques d'isolement de l'individu moderne : l'hypertrophie (l'individu par excès) qui a tout et se désengage de la société (ne mesure plus les conséquences de ses actes sur les autres) et l'individu par défaut qui ne se sent pas à la hauteur de la société et décroche. La question de faire référence à la propriété matérielle plutôt qu'à la parole pour définir l'individu reste ouverte (posée par Isabelle en référence à l'histoire longue et religieuse et soulevée par les références philosophiques de la reconnaissance).

Delcambre P., 2008, "Sujet et approche de l'activité des salariés au travail par la traçabilité langagière", *Groupe de travail "Sujets et Organisations"*, réunion 3, 13 juin, 12 p. (AFK).

Ce texte déjà présenté à Org&Co reprend les apports et pointe les lacunes de Langage et Travail : l'intérêt d'une méthodologie centrée sur le langage et les interactions au

travail mais le manque de prise en considération du sujet de l'énonciation.

Dumont L., 1991, *Essais sur l'individualisme*, Ed. Seuil, col. Point, Paris (AFK).

Ouvrage d'anthropologue qui situe la modernité occidentale comme subordonnant le social à l'individu. Mouvement qui aurait débuté au commencement de l'ère chrétienne.

Gramaccia, 2006, "Simple question de reconnaissance", *Epistémé, séminaire*, 15 juin, 2 p. (BV).

Ce court texte fait référence aux apports de Charles Taylor et d'Axel Honneth pour penser la dignité au travail, la reconnaissance égalitaire et pour interroger l'expression médiatique de la souffrance au travail qui dégrade la relation de reconnaissance en limitant la réflexion approfondie sur la souffrance.

Heller T., 2008, "Du concept de Sujet et de son intérêt pour une approche critique de la communication des organisations", *texte soumis à critique du groupe de travail "Sujets & Organisations"*, R3, 13 juin, 23 p. (BV).

Cet article en cours offre une synthèse des approches philosophiques, psychanalytiques et sociologiques du sujet dans une perspective de la communication des organisations pour interroger le sujet « post-moderne ». Le sujet « dit » tout en étant « soumis » à la loi. Il éprouve sa relation au monde avec son corps, il est critique s'il conserve son pouvoir de parler de lui. Or, ce qu'apporte le capitalisme néolibéral réduit le sujet à une chose possédée et possédante. L'entreprise peut-elle faire obstacle à cette logique ?

Kaës R., 2006, *Eléments pour une théorie psychanalytique du groupe*, Dunod, Paris, mai, 352 p. (AVC).

(*J'ai besoin d'aide pour faire une courte synthèse et comprendre*).

Kogan A.-F., 2009, "L'activité d'information et de communication dans les centres d'appel", *soumission*, 10 p. (BV, ILB)

Cet article soulève la question contemporaine de la possibilité d'avoir une parole « libre » lorsque le corps est entravé (notamment par les câbles et les écrans qui maintiennent le téléassistant rivé à son siège et collé à son texte).

Morillon L., 2007, "Marketing interne et écoute des salariés dans un service de communication : entre reconnaissance du sujet et manipulation d'objet" in, *Entre manipulation et éthique*, Benoît D., Chirouze Y. (Dir), Ed. Eska, mai, p. 84-97 (GG)

Poché F., 2004, *Une politique de la fragilité. Ethique, dignité et luttes sociales*, Ed. Cerf, 257 p. (BV)

Seul ouvrage de philosophie de la reconnaissance présentée en séance mais qui fait référence à deux autres auteurs, Axel Honneth et Paul Ricoeur. La reconnaissance se construit dans trois sphères (Honneth) distinctes et qui se chevauchent : l'intime qui favorise ou non la confiance en soi, la contribution sociale qui ouvre ou non à l'estime de soi et la loi qui permet ou non le respect de soi. Pouvoir parler, raconter et s'imputer ses actes est la marque du sujet (Ricoeur). La méditation peut permettre la construction de la reconnaissance alors que les trois sphères auraient été défailtantes pour le sujet (Poché). En trois mots, on retient aussi que la *personne* se construit dans sa relation aux autres, l'individu dans l'acceptation de la loi et le sujet dans la découverte de ses marges de manœuvre qui l'autorise à se libérer des autres et de la loi (*c'est très très très rapide*).

Van Cuyck A., 2008, "L'instance institutionnelle comme fondement anthropologique, social et communicationnel de la culture organisationnelle", *Groupe sujet et organisation, réunion 2*, 23 janvier, 7 p. (BV).

Texte qui porte un regard psycho-social sur l'institution (pas l'entreprise) considéré comme un inconscient social. Étudier l'institution sous cet angle, c'est dévoiler le non dit qui permet de redonner à l'individu du pouvoir sur ses actes (le rendre sujet).

Vendramin P., 2004, *Le travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, L'Harmattan, Paris (AFK).

L'ouvrage observe une évolution de la relation de l'engagement individuel et des formes de solidarité dans le travail. L'individualisation est un processus social lié à la modernité qui fragmente les collectifs et expose les humains à l'exclusion. L'individu en tant qu'être libre de s'associer et qui respecte les autres est aussi contraint par les influences institutionnelles et médiatiques.

Commentaires succincts par thème

Nous retrouvons dans ces courtes synthèses les différents points de vue qui nous ont permis d'approfondir les concepts : individu, sujet, personne, acteur, agents ; respect, estime, confiance et imputabilité ; groupe, cellule, équipe ; outils de gestion, normes institutionnelles, médiation, média, médiatique ; etc.

Pour étudier les organisations nous voyons également se profiler l'importance de ne pas oublier la dimension psychique au-delà du symbolique, de tenir compte des visions anthropologique et politique, de considérer avec attention les règles ou lois et de s'intéresser de façon critique à l'économie (néo-capitalisme, postmodernisme, etc.). Cela rejoint-il les approches narratives des organisations (d'Almeida par exemple) ou par l'activité

(courant québécois) ? Cette question nous oblige à creuser notre positionnement dans le champ de la communication et de l'information des organisations.

PROGRAMME 2009-2011 : DÉVELOPPER « LILITH »

Ce bilan ouvre sur une nouvelle orientation du groupe. Il ressort dès à présent les thèmes précités que l'on peut résumer par le sigle « *Lilith* » : « L'invisible individu au travail à travers l'histoire ». Lilith en dit long sur le travail qui nous attend si nous continuons.

Son inscription institutionnelle reste à définir. Toutefois, pour produire, c'est-à-dire finaliser un ouvrage ou un numéro de revue à publier pour lancer un colloque, il nous faut :

- Mieux connaître les groupes déjà constitués sur ces thématiques et ayant des approches complémentaires. Nous pensons par exemple au RT23 de l'AFS qui a pour thème « Activité, travail, technique » ;
- Intégrer de nouveaux points de vue au sein de nos réflexions et affirmer nos complémentarités en spécifiant notre positionnement qui croise information, communication et organisation en lien avec la psychologie, la sociologie, l'ethnologie, l'histoire et la gestion. Anne Monjaret (ethnologue et sociologue), Aurélie Jeantet (sociologue et infocom), Corinne Grenier (gestionnaire) et Fabienne Martin-Juchat (infocom) nous rejoignent dans cet esprit d'ouverture ;
- Préciser nos modalités de travail pour produire effectivement en collectif sans pour autant exclure ceux qui souhaitent participer occasionnellement. Nous pensons par exemple à des rencontres régulièrement, autour de lectures croisées et d'ateliers d'écriture complétées par deux tribunes annuelles ;
- Faire dialoguer nos terrains et nos théories, ce qui signifie échanger sur nos méthodologies et partager des terrains. Nous avons par exemple des opportunités qui s'ouvrent autour des réseaux de soins et des relations entre associations et entreprises.

Nous proposons le fonctionnement suivant à partir de l'expérience de ces deux années passées ainsi que d'autres expériences (Langage et Travail, Condor, TIC et collectif de travail, etc.) :

- Faire **évoluer le thème tous les deux ans** et terminer à chaque fois sur un séminaire, un cahier et un ouvrage et/ou un numéro de revue et un colloque. Le séminaire est l'occasion de présenter à un public l'avancée de nos travaux, le cahier garde trace de cette avancée et l'ouvrage, la revue et/ou le colloque formalisent les **résultats** pour relancer un travail sur les deux années suivantes ;
- Pour les **membres occasionnels**, cela suppose une demi-journée par an de présence pour présenter, rapporter ou participer au débat lors d'une **tribune**

publique. L'invité propose au préalable un texte en lecture critique à deux rapporteurs du groupe. Invité et rapporteurs présentent le texte et les critiques à la tribune pour ouvrir un débat avec la salle.

- Pour les **membres actifs et réguliers**, cela suppose une journée de travail collectif en coprésence tous les deux mois (cinq par an) : quatre journées d'ateliers dont deux de lectures croisées et deux d'écritures collectives, une journée pour la tribune et le bilan annuel. Plus précisément :

-Pour chaque atelier de **lectures croisées**, deux à quatre ouvrages d'auteurs externes au groupe sont présentés au débat après avoir été lus et commentés par écrit par deux rapporteurs.

C'est la base du **cahier de recherche** ;

-Pour chaque atelier d'**écritures collectives**, deux à quatre articles en cours de rédaction par les membres du groupe sont soumis à la critique des autres membres. Deux rapporteurs auront préalablement lus et rédigé une critique.

C'est la base de l'**ouvrage** collectif ;

-le **bilan** annuel et la **tribune** nécessitent un travail, à se répartir, de synthèse, d'organisation (salle, invités, public, etc.) et de rédaction de comptes rendus formels (à diffusion large).

Ce travail complète le cahier et l'ouvrage, donne des pistes d'**avenir** et ouvre sur un éventuel **colloque**.

Cette proposition d'organisation à plusieurs vitesses nous a semblé la meilleure forme, au moins momentanément, pour donner l'occasion à chacun de s'investir selon ses possibilités et souhaits.

Précisons que sur le fond, nous ne travaillons pas seulement sur l'approche communicationnelle des organisations mais aussi sur les questions de reconnaissance, d'interprétation et d'intercompréhension tenant compte des spécificités du travail, des activités d'information et de la communication des organisations. Sur la forme, nos modalités de travail sont précises et exigeantes, non seulement en termes d'organisation des rencontres mais aussi en termes d'échanges collectifs et de rédactions de comptes rendus.

DOCUMENTS À METTRE ET CONSULTER SUR LE WIKI

<http://grouplilith.pbworks.com/FrontPage> (première connection = entrer son adresse mel et choisir un mot de passe)

Nos CV, nos coordonnées, nos notes de lecture, nos articles soumis à la critique, nos notes de séance, nos synthèses régulières.

PROCHAINES DATES (VOIR LE PROGRAMME SUR LE WIKI)

17/09, 03/12, 21/01 (présentation Org&Co), 18/03, 20/05, 22/06