

## **Les formes contemporaines de l'emprise : travail, organisation, management et marché**

Ce colloque, qui se tiendra les 12 et 13 septembre 2019 à l'Université de Mons (UMons), est organisé à l'occasion des 40 ans de la parution de *L'Emprise de l'organisation* et de sa sixième réédition, en février 2019, par les Editions de l'Université de Bruxelles. Conférences plénières, ateliers et œuvres de fiction interrogeront l'actualité de la notion d'emprise, de ses formes et de ses déconstructions possibles.

### **De l'emprise de l'organisation...**

*L'emprise de l'organisation*, coécrit par Max Pagès, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac et Daniel Descendre, paraît en 1979 aux Presses universitaires de France. Les auteurs s'y livrent à une description fine et innovante des mécanismes de pouvoir à l'œuvre au sein de TLTX, sans doute la plus puissante des multinationales de l'époque. TLTX est alors au faite de sa gloire, de sa splendeur. Elle est qualifiée d'entreprise hypermoderne par les auteurs du livre. Par rapport aux organisations « modernes », classiquement étudiées dans le champ des sciences humaines, elle se singularise entre autres par l'usage de dispositifs de gestion, qui se révéleront au cœur de la révolution managériale entamée dans les années 1980. Sur cet aspect, comme sur beaucoup d'autres, elle fait partie de l'avant-garde du système capitaliste.

Une des particularités de l'ouvrage, qui est d'ailleurs à l'origine de son titre, est de mettre l'accent sur l'« extension spéculaire du pouvoir de la sphère économique aux sphères politique, idéologique et psychologique ». Cette extension serait au cœur de l'entreprise hypermoderne et, plus largement, de la société néo-capitaliste. A la médiation économique, communément utilisée dans le monde de l'entreprise, TLTX ajouterait les médiations politique, idéologique et psychologique pour asseoir son emprise sur son personnel. *In fine*, l'emprise empêcherait les contradictions énoncées par les TLTXiens d'éclater en conflit ouvert avec l'organisation, érigée en « nouvelle église » et le management en « nouvelle religion ». L'organisation agit ainsi « en profondeur sur l'inconscient individuel » et restructure, à son profit, les systèmes de défense de son personnel.

### **... aux formes contemporaines de l'emprise**

En quarante ans, les recherches ont montré la persistance mais aussi le développement et la diffusion de cette forme particulière d'exercice du pouvoir et de la domination, bien au-delà de l'entreprise multinationale qu'était et est toujours TLTX. Ainsi, actuellement, le discours managérial utilise communément les notions d'autonomie, de responsabilité ou encore d'implication pour mobiliser les « talents » à l'œuvre dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public et, parfois même, dans le tiers secteur. Tout porte donc à penser que l'emprise reste une réalité très présente et vivace dont, plus que jamais, il convient de comprendre les ressorts.

Dans le même temps, le monde des organisations a profondément changé du fait notamment de la financiarisation, de la globalisation et de la digitalisation de l'économie. Depuis quelques décennies, l'heure n'est plus à la grande entreprise intégrée, ce qu'était TLTX du temps de sa

splendeur, mais aux nouvelles formes d'organisation privilégiant la flexibilité ou, pour être au goût du jour, l'agilité. En quarante ans, le travail a également profondément changé. Il en est de même de la société et des individus qui la composent. Si l'organisation reste une unité d'analyse pertinente, le colloque a pour ambition d'élargir les perspectives en intégrant dans les réflexions ce qui peut se jouer en termes d'emprise par rapport au travail, à la gestion et au marché. Cette dernière dimension fait, notamment, écho à la généralisation du recours à la sous-traitance et à la valorisation de l'entrepreneuriat et de l'auto-entrepreneuriat.

Rendre compte de l'actualité de l'emprise implique aussi de s'ouvrir à la question du dégageant, de la déprise ou, pour le dire autrement encore, à l'émancipation, qu'elle soit de nature individuelle ou collective. Ainsi, quarante ans après la parution de *L'emprise de l'organisation*, une partie du personnel de TLTX, y compris des cadres et des employés, a montré et montre encore des signes manifestes de prises de distance par rapport aux anciennes sirènes organisationnelles et managériales. L'émergence d'un discours critique, voire de pratiques de résistance, notamment, ce qui est remarquable, au sein des catégories professionnelles les plus élevées, ne sont en rien spécifiques à cette multinationale. L'emprise, là où elle existait, n'a pas toujours su résister au cynisme et à la violence de certaines décisions managériales, comme en témoignent les réactions suscitées par les restructurations financières ou boursières.

## **Les axes**

Les propositions de communication s'inscriront explicitement dans un des deux axes suivants :

*Axe 1 – Les formes contemporaines d'emprise dans le champ du travail, des organisations, du management ou des marchés.* Les propositions inscrites dans cet axe interrogeront, sur la base de recherches et/ou d'interventions originales, l'actualité du concept et des situations relevant de l'emprise. Au niveau théorique, une des perspectives possibles est de situer l'emprise par rapport à des thématiques telles que l'adhésion, la reconnaissance ou encore la domination dont il a été largement question dans les recherches postérieures à *L'emprise de l'organisation*. Les terrains d'observation peuvent aussi bien relever des secteurs classiques de l'économie que des secteurs plus récents dont, par exemple, l'économie de plateforme ou les Fablabs et autres hackerspaces. Les observations peuvent aussi prendre place dans des grandes organisations, privées comme publiques, que dans des start-up. Il serait aussi intéressant de réfléchir la question de l'emprise tant par rapport à des catégories socio-professionnelles où elle pourrait être considérée comme allant de soi ou fortement probable, que par rapport à des catégories *a priori* improbables ou peu abordées dans les recherches.

*Axe 2 – Les formes de résistance, de dégageant ou de réplique face aux situations d'emprise.* Les contributions s'inscrivant dans ce deuxième axe accorderont une place centrale aux démarches critiques, de résistance et/ou émancipatrices, qu'elles soient de nature individuelle, suite, par exemple, à une rupture biographique, ou collective. Une attention particulière sera accordée à la place occupée et au rôle joué par certains acteurs, qu'ils soient partie prenante des systèmes organisationnels dans lesquels se déploient les mécanismes d'emprise ou qu'ils interviennent sur ces mécanismes « de l'extérieur ». Ces acteurs peuvent aussi bien être des syndicalistes que des chercheurs ou des intervenants.

Les propositions de communication peuvent relever d'ancrages disciplinaires et/ou théoriques variés. Le colloque se veut aussi ouvert sur ce point que sur les terrains abordés, les méthodologies développées et les réalités analysées.

### **Les modalités de soumission**

Les propositions de communication, d'un maximum de 2.500 signes (espaces compris), doivent s'inscrire dans l'un des deux axes. Elles doivent être accompagnées d'une bibliographie d'un maximum 2.000 signes (espaces compris) et d'une présentation des auteurs (300 signes).

Les propositions doivent être envoyées via l'adresse mail [emprise@umons.ac.be](mailto:emprise@umons.ac.be)

Le calendrier :

- 30 avril 2019 : date limite de soumission des propositions de communication ;
- 15 mai 2019 : retour vers les auteurs. Les modalités complémentaires d'organisation du colloque et des ateliers seront alors communiquées aux auteurs des propositions retenues.
- 15 juillet 2019 : date limite de réception des communications.
- 12 et 13 septembre 2019 : présentation et discussion des communications dans les locaux de l'Université de Mons (Belgique).

Les communications soumises pourront être proposées pour publication dans le cadre de l'appel à contribution lancé par la Nouvelle Revue de Psychosociologie sur le thème Emprise et dégageement (titre provisoire). La publication est prévue pour mai 2020.

### **Comité d'organisation**

Jean Vandewattyne (UMons), John Cultiaux (UCL/UNamur), Raphaël Darquenne (RMAG), Geoffroy Douillé (UMons), Arthur Klitsch (UMons), Guy Lebeer (ULB), Rachida Taame (UMons/ULB)

### **Comité scientifique (provisoire)**

Paul Bouffartigue (CNRS, Aix-Marseille Université), Stephen Bouquin (Université d'Evry), Marie-Anne Dujarier (Université Paris 7- Denis Diderot), Gaëtan Flocco (Université d'Evry), Isabelle Fortier (École nationale d'administration publique, Canada), Vincent de Gaulejac (Réseau international de sociologie clinique), Patricia Guerrero (Université Catholique, Chili), Bruno Humbeek (UMons), Pascale Jamouille (UMons/UCL), Danièle Linhart (CNRS), Dominique Lhuillier (CNAM), Marc Loriol (Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Esteban Martinez (ULB), Jean-Luc Metzger (CNAM-LISE), Thomas Périlleux (Université Catholique de Louvain), Alvaro Soto Roy (Université Alberto Hurtado, Chili), Michel Sylin (ULB), Agnès Vandeveldede-Rougale (Université Paris Diderot-Paris 7).