



Psychologie du Travail et des Organisations

Créée en 1995, revue de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, elle porte sur les aspects individuels, psycho-sociaux et structurels du travail et des organisations. Elle est référencée dans les bases internationales : Web of Science, SCImago Journal Rank (SJR), ScienceDirect, Scopus, European Reference Index for the Humanities (ERIH), Emerging Sources Citation Index. Elle est disponible sur le site d'Elsevier.

Appel à publications

Numéro thématique

Pour une approche psychosociale des instruments de gestion et d'organisation du travail

Dossier coordonné par :

Patrick Gilbert (IAE Paris-Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne) &
Marc-Eric Bobillier-Chaumon (Cnam-CRTD)

Table des matières

1. Argumentaire	2
2. Calendrier prévisionnel du processus d'édition	4
3. Modalités de soumission	4

1. Argumentaire

Le fonctionnement des organisations s'appuie sur un ensemble d'activités de plus en plus façonnées par des instruments reliés dans de grands ensembles (des dispositifs sociotechniques). Ils sont souvent sous-tendus par des discours idéologiques et cherchent à déterminer des pratiques et des formes organisationnelles dans un objectif de performance individuelle et collective. Constituant la panoplie du « bon manager », ils interviennent dans la coordination et la réalisation du travail (*lean management*, organisation agile, normes de qualité ISO, *check lists* de sécurité, progiciels de gestion intégrée, planification stratégique, programmes formalisés de conduite du changement, *knowledge management*, etc.) et dans le contrôle des résultats économiques (tableaux de bord, grilles d'évaluation de la performance individuelle, *KPI*, *balanced scorecard*, ratios d'analyse financière, etc.). Les innovations numériques réalisant l'encadrement informatisé du travail n'est pas étrangère à ce développement (Bobillier-Chaumon, 2003, 2021). L'instrumentation de gestion y apparaît en effet comme le fer de lance des transformations du travail. Et cette dynamique devrait encore s'accroître avec la mise à distance du travail et des salariés, suite à la crise sanitaire (avec le développement du travail nomade, distant, hybride) et aux difficultés que rencontrent les entreprises pour « tracer » et évaluer les pratiques professionnelles.

Le glissement du relationnel à l'artificiel, du pouvoir *de faire* au contrôle *du faire* jette un voile sur le réel de travail, devenant plus difficile à pénétrer pour les non-spécialistes, déjà rebutés par l'apparente complexité de la technologie de gestion et ses dehors pratico-utilitaires. De plus dans les sciences humaines, les dispositifs de gestion n'ont pas bonne réputation. Parce qu'ils encapsulent des prescriptions, ils exercent une pression anonyme sur l'activité et cristallisent des relations largement dissymétriques entre les individus et les lignes hiérarchiques, à ce titre ils sont parfois dénoncés comme des vecteurs d'un néo-taylorisme. Au service de la direction et des managers, ils contribuent à développer une action coordonnée ; de ce point de vue, ils sont évidemment contraignants. Pourtant, ils peuvent dans le même temps apparaître comme des ressources disponibles pour détourner la violence sur des dispositifs techniques, reprendre la main dans un jeu social ou bien encore être le prétexte à une réflexion collective sur le travail *qui se fait et qui pourrait mieux se faire*. L'instrument de gestion devient alors habilitant, permettant le développement d'un pouvoir d'agir et l'occasion d'une mise en débat sur les conditions de réalisation de l'activité. Contrainte et habilitation ne s'opposent d'ailleurs qu'en apparence, les opérateurs détournant parfois les outils imposés pour mieux se les approprier (Mulhmann, 2001). Les instruments de gestion ne sont donc, *a priori*, ni neutres, ni déterminants (Chiapello et Gilbert, 2012).

Considérée du point de vue de l'analyse sociale (Chiapello et Gilbert, 2019), l'étude de ces phénomènes dépasse largement le cercle des spécialistes et des consultants pourvoyeurs d'outils. Elle n'est pas non plus la prérogative de telle ou telle discipline académique. Au-delà des sciences de gestion et du management, d'autres comme la sociologie du travail et les sciences politiques apportent depuis quelque temps leurs éclairages. La psychologie du travail et des organisations a voix au chapitre. Car, si les dispositifs de gestion n'exerçaient leur influence que sur le monde des données, ils n'auraient pour les psychologues qu'un intérêt limité. Or, ils orientent aussi les conduites des individus et des collectifs de travail.

La psychologie du travail et des organisations dispose d'ailleurs d'un « arsenal » épistémologique et méthodologique conséquent pour apporter son propre lot de réponses, par exemple pour analyser l'articulation instrument/activité (Rabardel, 2005 ; Engeström, 2011), étudier les conditions d'acceptation des technologies de gestion (Bobillier-Chaumon et al., 2006), rendre compte de leurs fonctions implicites (Gilbert, 1998), voire élaborer des méthodes d'intervention qu'elles relèvent de la clinique du travail ou de la psychologie des organisations.

Par conséquent, nous proposons différentes pistes de recherche associant, dans une visée compréhensive, l'instrumentation de gestion aux transformations du travail et de l'organisation :

- Comment rendre compte des dynamiques psychique et sociale mobilisées dans les activités instrumentées ?
- Quel est le « mode d'existence » des instruments de gestion ?
- Quels apports le psychologue peut-il avoir en amont du déploiement d'un instrument de gestion ?
- Peut-on imaginer une contribution du psychologue dans la conception et l'évaluation de l'acceptation de ces instruments de gestion médiatisés ?
- Quelles sont les nouvelles perspectives théoriques et méthodologiques ouvertes par l'étude des dispositifs de gestion ?

Cet appel à articles vise à esquisser des pistes de réponses à ce questions et, plus largement, à approfondir la compréhension du rôle joué par les instruments de gestion dans les contextes organisationnels de toute nature (secteur marchand, organismes publics, associations, etc.). Il accueillera les résultats d'études empiriques ou conceptuelles portant sur les effets des instruments de gestion aux niveaux des individus, des équipes de travail, des organisations ou des réseaux inter-organisationnels. Les orientations théoriques comme les approches méthodologiques seront considérées sans exclusive aucune.

Références

- Bobillier-Chaumon, M. É., Dubois, M., & Retour, D. (2006). L'acceptation des nouvelles technologies d'information: le cas des systèmes d'information en milieu bancaire. *Psychologie du travail et des organisations*, 12(4), 247-262.
- Bobillier-Chaumon, M. É. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail: émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, 66(2), 161-192.
- Bobillier-Chaumon, M. É. (Ed.). (2021). *Digital Transformations in the Challenge of Activity and Work: Understanding and Supporting Technological Changes*. John Wiley & Sons.
- Chiapello, E. & Gilbert, P. (2019). *Management Tools: A Social Sciences Perspective*, Cambridge University Press
- Chiapello, E. & Gilbert, P. (2012). Les outils de gestion, producteurs ou régulateurs de la violence au travail ?, *Le Travail Humain*, tome LXXV, 1, 1-18.
- Engeström, Y. (2011). Théorie de l'Activité et Management. *Management Avenir*, (2), 170-182.
- Gilbert, P. (1998). Fonctions implicites et explicites des instruments de gestion des ressources humaines, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1, 118-130.
- Mulhmann, D. (2001). Des nouvelles technologies à l'image des vieilles organisations. *Sociologie du Travail*, 3, 327-347
- Rabardel, P. (2005). Instrument, activité et développement du pouvoir d'agir. In Teulier, R. & Lorino, P., *Entre connaissance et organisation: l'activité collective*, La Découverte, 251-265.

2. Calendrier prévisionnel du processus d'édition

- Octobre 2021 → Diffusion de l'appel à publication du numéro thématique
- 25 mars 2022 → Retour des versions d'articles de la part des auteurs → envoi aux évaluateurs.
- 30 Mai 2022 → retour des expertises et demande de corrections aux auteurs
- 30 Juin 2022 → Réception de la seconde version des articles révisés par les auteurs et processus de validation finale par les évaluateurs
- Fin Septembre 2022 → Construction du numéro et envoi à la revue
- Publication prévue : Nov-déc 2022

3. Modalités de soumission

a) Adresser directement les articles (aux normes de la revue) aux coordinateurs de ce numéro thématique avant le 25 mars 2022 (sans passer par le formulaire du site internet de la revue) →

- Patrick GILBERT gilbert.iae@univ-paris1.fr
- Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON marc-eric.bobillier-chaumon@lecnam.net

NB : les auteurs peuvent déjà contacter les coordinateurs en amont pour exposer leur projet d'article afin de vérifier s'il est bien en adéquation avec la thématique de l'appel à publications.

b) Normes de rédaction

Tout article devra impérativement respecter le format et les normes de publication de la revue PTO disponible

- ici : <https://www.em-consulte.com/getInfoProduit/PTO/instructionsAuteurs/PTO.pdf>
- ou ici <https://www.em-consulte.com/revue/PTO/presentation/psychologie-du-travail-et-des-organisations> (Rubrique « Instructions aux auteurs)