



SOCIÉTÉ
INTERNATIONALE
D'ERGOLOGIE

SOCIEDADE
INTERNACIONAL
DE ERGOLOGIA

SOCIEDAD
INTERNACIONAL
DE ERGOLÓGIA

INTERNATIONAL
SOCIETY
OF ERGOLOGY

Site : <https://ergologia.org/>

7^{ème} Congrès de la Société Internationale d'Ergologie

4, 5 et 6 juin 2026 - Cnam Paris

APPEL A COMMUNICATIONS

**Les « dialogues » dans le travail et la vie des sociétés :
la démocratie à refonder ?**

« *L'Homme Producteur* », quarante ans après

Quarante ans après la parution de *L'Homme Producteur*¹ qui témoignait de l'expérience d'une rencontre inédite entre universitaires et syndicalistes, la Société Internationale d'Ergologie souhaite que son 7^{ème} Congrès soit une occasion de point d'étape, de réflexion et de débats sur la notion de « *dialogue* » dans le travail et dans les divers champs de la vie sociale.

Sur ce sujet, l'ensemble des questions posées par la démarche ergologique et dans le champ des « ergodisciplines »² trouve son origine dans le dialogue initié en 1983-1984 à l'Université de Provence³ entre une quinzaine de travailleurs de la région marseillaise et une petite équipe d'universitaires et de professionnels (ergonomes, ingénieurs, techniciens...). Un dialogue dont l'ouvrage *L'Homme Producteur* avait fait une synthèse et à partir duquel des concepts essentiels de l'approche ergologique du travail ont été collectivement élaborés et validés : usage de soi par soi, usage de soi par d'autres, corps-soi, normes antécédentes et renormalisations, ingrédients de la compétence, valeurs dimensionnées et valeurs sans dimension, entités collectives relativement pertinentes, projets-héritages⁴...

Mais, dans la période que nous traversons, il nous paraît nécessaire de réinterroger ce qui se joue dans les différentes formes de dialogue qui existent dans nos sociétés. Cette réinterrogation devrait notamment prendre en compte la distance critique, les insuffisances et les limites qui caractérisent généralement toutes ces formes de dialogues et qui concernent en premier lieu le champ du travail où les difficultés dialogiques sont particulièrement fortes et dans lequel le terme de « dialogue » est souvent inauthentique, voire mystificateur.

¹ *L'Homme Producteur, autour des mutations du travail et des savoirs*, sous la direction d'Yves Schwartz et Daniel Faïta, Editions Sociales, Paris, 1985.

² Gaudart, C. et Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou. *Travailler*, 34, p. 14.

³ Fusionnée depuis 2012 au sein d'Aix-Marseille Université.

⁴ Voir le « Vocabulaire ergologique » dans les Annexes de *L'Activité en Dialogues*, sous la direction d'Yves Schwartz et de Louis Durrive, Octarès Editions, Toulouse, 2009.

Quatre décennies d'expériences d'interventions, de dispositifs de type ergologique ou inscrits dans le champ des « ergodisciplines », ont montré qu'un changement de posture était nécessaire pour rendre possibles de véritables dialogues ancrés dans le travail réel.

Avancer sur ce sujet est indispensable, non seulement au regard du besoin de démocratie que connaît le monde du travail pour construire du bien commun, mais aussi pour une redécouverte des savoirs opérant dans la vie productive et sociale, une interpellation des rapports de pouvoirs dans le rapport aux savoirs, une régulation de la confrontation entre des valeurs de vie parfois contradictoires comme elles peuvent l'être par exemple sur les questions écologiques, et au bout du compte pour une pratique élargie de la vie politique.

Au-delà du débat sur les règles formelles des dialogues dans nos sociétés, c'est la conception et le sens même de la démocratie qui est en jeu sur ce sujet. Dans l'univers intellectuel, dans la gouvernance des entreprises, dans la lutte contre l'aveuglement du système financier aux conditions de la création de valeur, et plus largement dans toute la vie sociale. Cela ne se limite pas, loin s'en faut, à l'ambition de « soigner le travail ». C'est d'un retravail du sens même de la démocratie qu'il s'agit : sans un sentiment permanent d'inconfort, voire d'insécurité dans la pratique du dialogue, sans la sensibilité aux débats de normes de tous ceux qui participent et fabriquent au quotidien la vie sociale, une vie démocratique est-elle seulement possible ?

Dans ce questionnement, nous proposons de mettre plus particulièrement à l'épreuve la notion de « dialogue social », telle qu'elle est définie par l'Organisation Internationale du Travail et telle qu'elle fonctionne institutionnellement dans les relations professionnelles⁵.

Dans nos sociétés où le travail est considéré comme une marchandise dont l'échange activité/rémunération est généralement réglé par des dispositions légales et contractuelles basées sur la subordination, c'est-à-dire un face à face déséquilibré entre l'employeur et le salarié, la notion de *dialogue social* vise essentiellement le droit syndical, le droit des instances représentatives des salariés, le droit de grève et le droit à la négociation sur les salaires, les conditions d'emploi, de travail et de vie des salariés.

Il y aurait à présenter l'histoire de ces dialogues, leurs apports et leurs difficultés de fonctionnement dans chaque pays en lien avec les développements de l'industrie, du salariat, des sociétés capitalistiques, la montée des mouvements ouvriers et des droits du travail.

Les débats au sein de ce Congrès, dont l'un des objectifs est de partager des constats et des réflexions sur la place, le fonctionnement et l'utilité de ces dialogues dans la réalité actuelle de nos sociétés, pourraient à partir de là porter sur deux dimensions problématiques majeures concernant les fonctionnements de ces dialogues.

⁵ <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2024-le-dialogue-social-au-plus-haut-niveau>

1. La première aurait pour objet les négociations qui portent le plus souvent sur les « conditions de travail », au sens classique du terme, c'est-à-dire sur les cadres formels, quantifiés, anticipables, des emplois – ce qui est très important –, mais fort peu sur le travail lui-même comme activité⁶.

Comme l'écrit l'ergonome Bernard Dugué dans « *Négocier des marges de manœuvre : une dynamisation du dialogue social ?* »⁷, ce contournement du travail comme activité n'est pas vraiment étonnant car cette réalité du travail « est l'une des plus complexes à négocier » : comment faire de « la connaissance précise du travail réel » un « objet à négocier » ? Ne s'agirait-il pas d'un changement de paradigme ? Or, peut-on vraiment agir pour « une amélioration continue des conditions de travail » si le dialogue social contourne ou sous-dimensionne ce que la démarche ergologique appelle les « dramatiques d'usage de soi » dans l'activité réelle de travail ?

Ce premier constat pourrait être discuté dans ce Congrès : quelle est la prise en compte du travail réel dans les échanges et les négociations au sein des dits dialogues sociaux ?

Si ce constat du contournement majoritaire de l'activité est validé, il faut alors se poser les questions du « pourquoi » et tenter de savoir « quelles en sont les conséquences ». N'est-ce pas un facteur essentiel d'affaiblissement, d'altération, voire de manipulation des supposés processus de compromis sociaux attribués à de tels dialogues ?

2. Ces questions conduisent directement à l'exploration d'une seconde dimension problématique : on peut en effet se demander si les difficultés et les limites du dialogue sur le travail comme activité ne relèvent pas de manière fondamentale de l'ambiguïté profonde d'un dialogue entre des parties prenantes dont les intérêts, les responsabilités, les pouvoirs dans l'institution ou l'organisation ne sont que très partiellement convergents, et très largement marqués par l'inégalité, voire le conflit. Et cela concernerait toutes les configurations actuelles de dialogue, du plus institutionnel, le dialogue social, à ceux qui portent sur l'analyse de l'activité tels que pratiqués de manières diverses par différentes sciences du travail.

Pour autant, faut-il uniquement critiquer et sous-estimer ces dialogues sociaux ? Tels qu'ils existent, n'ont-ils pas, en effet, malgré les limites et les difficultés évoquées, un potentiel de conquête sociale susceptible de freiner, voire de mettre en cause l'exploitation du travail par le capital, et qui permet d'usiner des réserves d'alternatives ?

⁶ Au sens où la démarche ergologique considère une « *structure permanente et universelle de déploiement de l'activité, dont la caractéristique est de resingulariser le vivre, remettre en dialectique de manière variable et variée, selon les individus, les conditions présentées par son milieu de vivre* ». Prévot-Carpentier, M. (2013). « Les « conditions de travail » : proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement ergologique du concept ». Thèse de doctorat de philosophie, Aix-Marseille Université, p. 464.

⁷ Chapitre 16 de l'ouvrage sous la direction de Fabien Coutarel, Mohsen Zare, Sandrine Caroly, Agnès Aublet-Cuvelier, Nicole Vézina, Alain Garrigou, Yves Roquelaure, *Marges de manœuvre : des concepts à la transformation du travail*, Octarès Editions, Toulouse, 2024.

Cette dimension de conquête sociale, liée aux luttes et à l'action revendicative des travailleurs, ne peut être niée, mais ne serait-elle pas consolidée et renforcée par le développement des formes de dialogue centrées sur les activités de travail, telles que les « Dispositifs Dynamiques à Trois Pôles » et les « Groupes de Rencontres du Travail » proposés par l'approche ergologique et expérimentés dans diverses entreprises et organisations ?

Et les formes de dialogue direct et en articulation avec les instances de dialogue social dans l'entreprise, qui sont aujourd'hui en débat dans les milieux syndicaux et de l'analyse du travail pourraient-elles également y contribuer ?

Pour mesurer tout cela, il est nécessaire de prendre en compte les réalités des éléments suivants :

- les sujets et les collectifs concernés par ces dialogues,
- leur cadre juridique et leurs modalités (instances, interlocuteurs/participants, finalités, moyens...),
- les secteurs (public, privé, économie sociale et solidaire) et les niveaux où ils se mènent : national/interprofessionnel, branches professionnelles, groupe, entreprise, établissement, service/unité de production...,
- les résultats de ces dialogues et leur durabilité,
- les évolutions et les tendances sur ces différents points.

Et, dans le cas particulier de la France, la réflexion devrait aussi porter sur le bilan à tirer du droit d'expression des salariés sur le contenu, les conditions et l'organisation du travail tel qu'il existe depuis 1982. Et, à l'inverse, sur celui de la suppression, en 2020, des CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) dans le droit du travail.

Au regard de tout cela nous devrions enfin nous poser la question des changements à promouvoir concernant les sujets, les acteurs/partenaires, les méthodes et les objectifs du dialogue social. En tenant compte des évolutions technologiques, économiques et sociales (télétravail, Intelligence Artificielle, importance des réseaux sociaux, ubérisation, robotisation, puissance des organismes financiers et des GAFAM...) qui transforment les modes d'usage de la force de travail humaine.

Telles sont les questions sur lesquelles nous invitons les participantes et participants à notre 7^{ème} Congrès à réfléchir et proposer des communications.

Un document de présentation plus développée de cette thématique est consultable sur le site de la Société Internationale d'Ergologie :

<https://ergologia.org/7emecongres/>

Intervenants et intervenantes attendu·e·s

Outre celles des chercheurs et chercheuses universitaires, les communications portées par des personnes non universitaires (syndicalistes, professionnel·le·s d'un secteur donné, acteur·trice·s du monde professionnel et social, artistes, etc.) seront particulièrement bien accueillies.

Calendrier pour les propositions de communication

- Les propositions de communication (5 000 signes maximum) sont à envoyer sur <https://forms.gle/rwEa9dTJvvUVbdst8> :
 - avant le 1^{er} Mars 2026 pour la France et les autres pays européens,
 - avant le 15 février 2026 pour les autres pays.
- Les auteurs et autrices recevront une réponse :
 - avant le 10 avril 2026 pour la France et les autres pays européens,
 - avant le 10 mars 2026 pour les autres pays.

Publication

Certaines communications pourront faire l'objet d'une proposition de publication dans un numéro spécial de la revue *Ergologia*. Les premières versions de ces communications en format article et aux normes de la revue seront attendues avant fin septembre 2026.

Comité d'organisation et comité scientifique

➤ **Comité d'organisation**

- Rémy Jean (Société Internationale d'Ergologie, France)
- Eric Hamraoui (Cnam, Paris, France)
- Marcelle Duc (Université de Toulouse, France)
- Luc Justet (Société Internationale d'Ergologie, France)
- Liliana Cunha (Université de Porto, Portugal)
- Magda Scherer (Université de Brasilia, Brésil)
- Théo Simon (Cnam, Paris, France)
- Gislene Haubrich (Stockholm School of Economics, Suède)

➤ **Comité scientifique**

- Yves Schwartz (Aix Marseille Université, France)
- Muriel Prévot Carpentier (Université Paris 8, France)
- Eric Hamraoui (Cnam, Paris, France)
- Christine Martin (Emergences, France)
- Christine Castejon (Analyste du travail, France)
- Jean Luc Denny (Université de Strasbourg, France)
- Daisy Cunha (Université Fédérale de Minas Gerais, Brésil)
- Alvaro Casas (Université de la République, Uruguay)
- Estela Vieira (Université Fédérale de Lavras, Brésil)
- Patrick Rywalski (Haute Ecole Fédérale en Formation Professionnelle, Suisse)
- Marianne Lacomblez (Université de Porto, Portugal)
- Abdesselam Taleb (Université de Tlemcen, Algérie)
- Mariana Verissimo (PUC Minas, Brésil)
- Abdallah Nouroudine (Université des Comores, Comores)
- Ingrid Dromard (ADMR, France)
- Jairo Ernesto Luna Garcia (Université Nationale de Colombie)
- Rufino Filipe (Université Sao Tomas, Mozambique)
- Edna Goulart (Université Fédérale de Piaui, Brésil)