

JOURNÉE INTERNE DE LA R&D PLEIN SENS

Synthèse des interventions du 13 mars 2023

Juin 2023



EDITO



Pierre-Guillaume Ferré,
Vice-Président de
Plein Sens

Le 13 mars dernier s'est tenue la première Journée de la R&D chez Plein Sens.

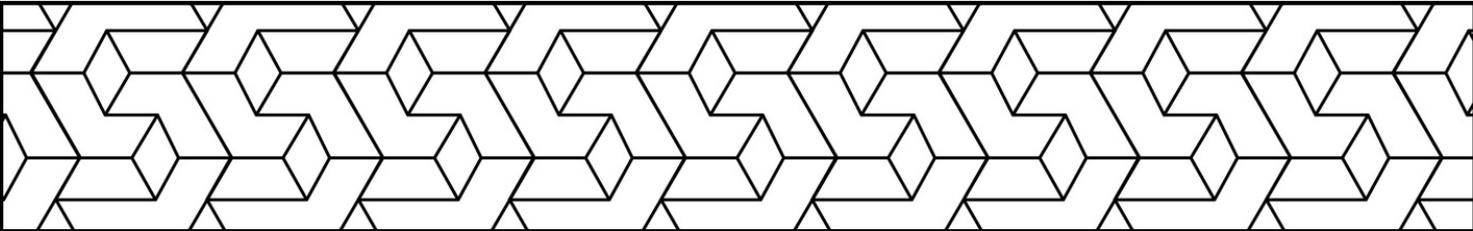
Plein Sens investit depuis plusieurs années dans une démarche de recherche intégrée, indispensable pour perfectionner ses méthodes, améliorer sa compréhension des transformations sociales et sa faculté d'anticipation des problématiques rencontrées par ses clients.

En lien avec l'Université, des consultants de Plein Sens consacrent tout ou partie de leur temps à des travaux de recherche consacrés aux espaces de discussions sur le travail, à l'évaluation des sociétés à mission et à la question de l'expérience sensible au travail.

Cette journée a donc été l'occasion pour eux de partager des perspectives, en lien avec leurs travaux, permettant d'envisager d'autres façons d'accompagner les organisations.

Je suis heureux de vous présenter ci-après un résumé des différentes thématiques abordées au cours de cette journée, en attendant la prochaine édition, qui sera une nouvelle occasion de réfléchir ensemble à d'autres manières d'accompagner les mutations du travail.





SOMMAIRE

1

« La philosophie de terrain pour apporter un regard réflexif sur le métier de consultant/intervenant »

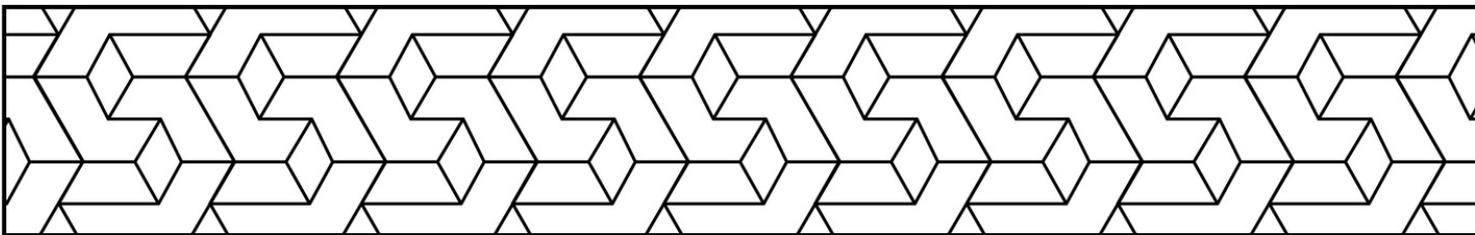
2

« La mission de l'entreprise : entre identité et autorité »

3

« Du management par la discussion... à ses évolutions en contexte hybride »





Maud Dégruel, Directrice conseil chez Plein Sens
Théophile Lavault, post-doctorant, Université de Bourgogne, laboratoire Société Sensibilité
et Soins LIR3S

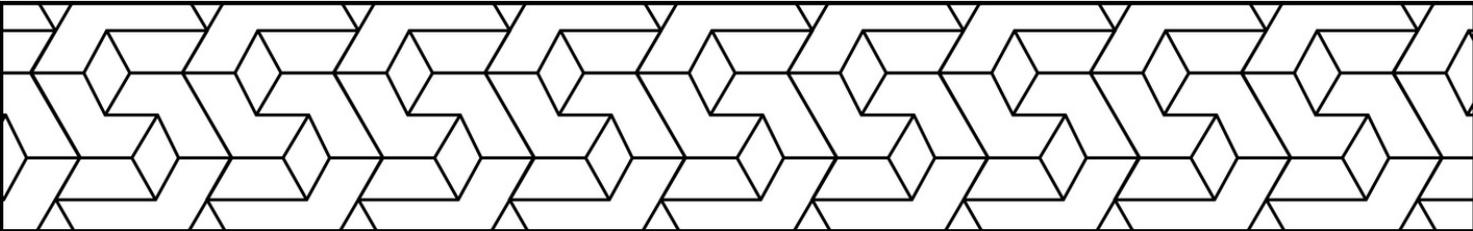
« La philosophie de terrain pour apporter un regard réflexif sur le métier de consultant/intervenant »

L'intervention de Maud Dégruel et Théophile Lavault a porté sur le thème du terrain: inhérent au métier d'intervenant, il constitue un « accès privilégié au réel du travail ». Ils se proposent de le questionner à l'aune des réflexions qui sont actuellement menées en philosophie de terrain et de mettre ainsi en perspective les pratiques d'intervention. Un terrain est d'étude, d'expérience, de recherche mais peut-il être matière à philosopher ?

Pour « penser le terrain », ils convoquent la méthode pragmatiste issue notamment des travaux de John Dewey: les enquêtes de terrain sont aux pragmatistes un moyen de générer de nouveaux savoirs en résolvant les difficultés rencontrées au cours des expériences. En abandonnant des analyses systématisantes et rationalisantes fondées sur des modèles, cette approche construit, à l'inverse, une réflexion à partir de situations concrètes, singulières qui posent des problèmes et nécessitent une enquête pour être surmontées. La méthode émerge alors au cours de l'enquête ; ce n'est pas elle qui prédétermine l'intervention.

Les chercheurs ont par la suite abordé la quête de neutralité et d'objectivité recherchées par l'intervenant. Ils ont insisté sur l'importance de ne pas s'affranchir de l'influence qu'il peut avoir sur le terrain et d'intégrer à la réflexion ce que sa présence, sa posture, transforment des situations et conditionnent de son discours. Ils invitent enfin à s'interroger sur ce que l'intervention rend visible et sur ce qu'elle invisibilise.





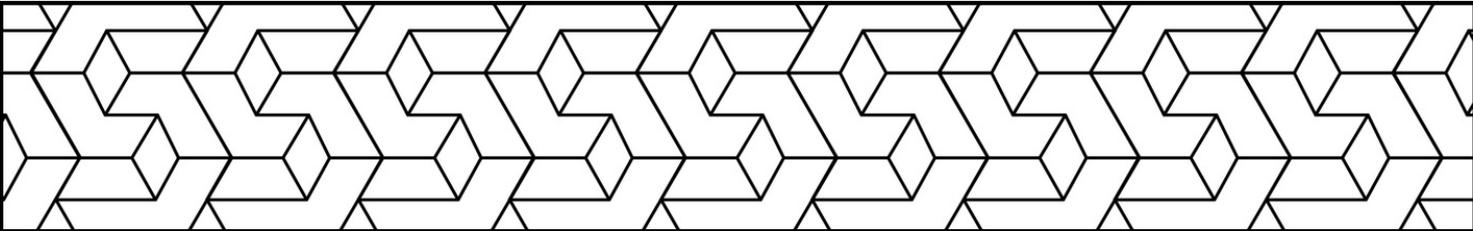
François Cueille, doctorant et consultant chez Plein Sens
Samantha Ragot, consultante en gouvernance et innovation responsable pour Liberté
living-lab

« La mission de l'entreprise entre identité et autorité »

Dans le cadre de sa recherche sur l'évaluation des sociétés à mission, François a convié Samantha Ragot pour débattre du rôle de la société à mission. Après un rappel de l'origine de la loi sur la société à mission, a été introduite l'épineuse question de la place de l'Entreprise dans la Société en s'appuyant notamment sur les travaux de Samantha Ragot sur la mission des entreprises de service publiques à travers l'exemple de La Poste. Pourquoi une entreprise de service publique originellement consacrée à la distribution du courrier, propose-t-elle aujourd'hui également des services bancaires, de réduction de l'illectronisme ou encore des services de téléphonie ? Elle conclut que la mission de l'entreprise de service publique, indépendamment de son statut, est de mobiliser ses ressources pour répondre aux interdépendances des et entre les Français. A ce titre, l'entreprise de service publique est la seule à pouvoir les identifier et y apporter une réponse.

A travers le rôle central du comité de mission dans l'évaluation de l'entreprise, obligatoire tous les deux ans par un organisme tiers indépendant, a été également posée la question des indicateurs. Si la loi prévoit de réunir un panel de parties prenantes, qui peuvent varier tant dans leur composition que dans les sujets discutés et leurs modalités, il a été rappelé les risques d'un trop grand recours aux indicateurs de performance susceptibles d'atténuer la dimension innovante de la mission.





Lauriane Domette, docteure en ergonomie et consultante senior chez Plein Sens

« Du management par la discussion...à ses évolutions en contexte hybride »



Lauriane Domette a proposé d'instruire la question de l'organisation du travail hybride et du management par la discussion en repartant de la définition des espaces de discussion sur le travail, travaillés notamment dans le cadre de ses travaux de thèse CIFRE soutenue en 2019.

De plus en plus fréquemment, elle observe que des modes de discussion sur le travail sont recherchés par les structures (publiques ou privées) afin de permettre la connaissance et la prise de conscience des activités de chacun. C'est de là que peuvent émaner le développement de régulations collectives en faveur du développement de la qualité du travail et de la santé des travailleurs. Néanmoins, la prépondérance des contextes d'organisation hybride et les transformations du rapport au travail viennent aujourd'hui remettre en question les pratiques instituées jusqu'alors.

Pour les managers, ce rapport au travail modifié révèle, voire crée, de nouvelles tensions propres à leur rôle : comment organiser le travail de façon équitable entre présence et distance ? Comment (re)trouver une juste place des indicateurs et de nouveaux équilibres entre contrôle et confiance, dans le pilotage d'une activité plus invisibilisée ? Comment prendre soin des individus et des collectifs en partie à distance, contribuer au développement de leurs compétences et de leur santé au travail... ?

Autant d'interrogations qui nécessitent d'être instruites et accompagnées : des exemples directement issus d'interventions en entreprises ont été partagés lors de cette conférence.



Retrouvez nos publications sur <https://pleinsens.fr/>

contact@pleinsens.fr

