***La Nouvelle Revue du Travail***

Appel à articles

**Transformations du capitalisme et recompositions du système des relations professionnelles depuis un quart de siècle**

Corpus animé par Jean-Michel Denis, Catherine Vincent,

Hervé Champin et Marnix Dressen-Vagne.

La transformation du monde du travail prend la forme d’une mutation globale. Elle touche le travail comme activité mais également ses acteurs, ses institutions ainsi que les espaces dans lesquels ils se déploient. Depuis le début des années 2000, les relations professionnelles ont davantage changé en France qu’en un demi-siècle, suivant de près des transformations similaires observées ailleurs dans le monde. Ce changement s’inscrit dans celui, plus général, du capitalisme au 21e siècle marqué par plusieurs tendances lourdes, en termes de globalisation, de financiarisation, de numérisation, de montée de l’économie des services et d’évolution des normes – nationales comme internationales – qui encadrent le travail. Ces dynamiques du capitalisme contemporain, qui surtout dans les pays du Nord, remettent en cause le statut salarial et les institutions du travail, et qui, dans les pays du Sud », entretiennent l’absence de droits sociaux ou en entravent la progression, transforment les relations professionnelles, non seulement comme univers de pratiques, mais aussi comme champ disciplinaire. Elles induisent une refonte des schémas d’analyse des relations de travail, historiquement construits dans le cadre de la prééminence de l’entreprise industrielle intégrée, du lien de subordination et de la coopération dans la confrontation d’acteurs représentatifs et institutionnels. D’autant que cet ensemble de mutations s’est accompagné, en particulier en France au cours de ces dernières décennies, de très nombreuses réformes législatives dont l’orientation commune est de faire du « dialogue social » la « forme légitime des relations sociales », et de l’entreprise l’espace pertinent des relations professionnelles (Bouffartigue & al., 2016). Cette visée – quelque peu paradoxale puisque le renforcement du « dialogue social » désiré par l’État s’accompagne de sa méfiance renouvelée à l’égard des « forces intermédiaires » (Bisignano & al., 2018 ; Freyssinet, 2018), et qu’il décentralise la négociation collective à l’échelon de l’entreprise à un moment où son unité juridique et politique a tendance à se déliter – a également contribué à une complexification du système de relations professionnelles, ainsi qu’à une reconfiguration des pouvoirs institués et à une fragilisation des capacités de résistance de la part des salariés et de leurs organisations représentatives.

L’ambition de cet appel à articles est de revenir sur cette dernière période de transformation des relations professionnelles en s’intéressant à ses différents volets. Les relations professionnelles comme champ d’étude par exemple. Ici, l’objectif n’est pas uniquement d’évoquer les mutations sémantiques, terminologiques voire méthodologiques à l’œuvre dans les recherches qui analysent la transformation des rapports de travail et leurs effets sur les acteurs et les institutions des relations professionnelles. Il s’agit plutôt de questionner la catégorie elle-même en tant qu’elle désigne par métonymie une manière bien particulière d’appréhender les relations dans l’univers productif mais aussi une longue tradition d’enquêtes, une discipline à part entière et des institutions d’enseignement, en particulier dans les pays anglo-saxons. Partout, celle-ci semble s’affaiblir, ce qui interroge nécessairement sur sa capacité heuristique à analyser cet univers en plein bouleversement.

L’espace des relations professionnelles peut constituer une autre voie d’entrée, et à l’intérieur de celui-ci, ses acteurs et ses institutions. Il s’agit autant de dresser un état des lieux des transformations qui modifient l’espace des relations professionnelles (du micro au macro, c’est à dire de la TPE au supranational) que de s’interroger sur ce qui constitue aujourd’hui les niveaux pertinents pour l’action, la représentation et la négociation, ainsi que le principe d’articulation entre les différents niveaux de relation entre les acteurs. La capacité et la légitimité de ces derniers à intervenir dans ces différents espaces, leur autonomie pour le faire, l’émergence d’acteurs alternatifs et/ou concurrents forment autant d’éléments à questionner.

Enfin, les relations professionnelles constituent également un ensemble de pratiques en mutation permanente. Comment celles-ci s’adaptent-elles à un monde du travail de plus en plus global mais en même temps toujours plus fragmenté ? Là aussi, les pratiques « traditionnelles » se voient bousculer, de la négociation collective à la grève. Mais par quoi sont-elles remplacées et pour quels résultats ?

L’appel à articles ci-dessus est produit en coopération avec le RT18 « Relations professionnelles » de l’Association Française de Sociologie. Il est ouvert à l’ensemble des chercheur.e.s en sciences sociales travaillant sur ces thèmes, en France comme à l’étranger.

Les articles ne dépasseront pas 45 000 signes (espaces, notes de bas de page et bibliographie compris) et sont à adresser avant le **30 octobre 2021** à nrtravail@gmail.com en suivant les modalités et les normes de présentation précisées à la rubrique « Soumission et évaluation » du site de la NRT (y compris la bibliographie) : nrt.revues.org. Publication prévue en 2022.

**Références bibliographiques**

– Bisignano Mara, Jean-Michel Denis, Camille Dupuis, Arnaud Mias (2018), « La démocratie au travail. Un faux consensus ?, *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 15-25.

– Bouffartigue Paul, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume, Arnaud Mias (2016) « Vers un “dialogue social” administré ? », *La Nouvelle Revue du Travail* [En ligne], 8 | 2016, URL : https://journals.openedition.org/nrt/2560.

– Freyssinet Jacques (2018), « Un étrange dialogue social », *IRES/Eclairages*, n°9.

**English version**

**Transformations of capitalism and restructuring of**

**the employment relations system over the last 20 years.**

This Corpus is directed by Jean-Michel Denis, Catherine Vincent,

Hervé Champin and Marnix Dressen-Vagne

The transformation of the world of work is taking the form of a global change. It affects work as an activity, but also its actors, its institutions and the spaces in which they operate. Since the early 2000s, employment relations have changed more in France than in half a century, closely following similar transformations observed elsewhere in the world. This change is part of the more general transformation of capitalism in the 21st century, marked by several major trends in terms of globalization, financialization, digitalization and the rise of the service economy. In Western countries, these dynamics of contemporary capitalism call into question the status and power of traditional employment relations institutions. In the South, it contributes to maintaining the absence of social rights or hinder their progression. In both cases, they transform employment relations, not only as a universe of practices, but also as a disciplinary field. They induce a recasting of the patterns of analysis and concepts, historically constructed within the framework of the pre-eminence of the integrated industrial firm. All the more so since this set of changes has been accompanied, particularly in France, by many legislative reforms whose common orientation is to make « social dialogue » the « legitimate form of social relations » and the firm the relevant space for employment relations (Bouffartigue & al., 2016). This aim is somewhat paradoxical since the reinforcement of « social dialogue » desired by the state is accompanied by its renewed mistrust of « intermediary bodies » (Bisignano & al, 2018; Freyssinet, 2018) and the decentralization of collective bargaining to the firm level is enhanced at a time when its legal foundation and boundaries are weakened and blurred. In France, as in other European countries, these contradictory trends have contributed to a complexification of the employment relations system, as well as the weakening of the capacity for resistance on the part of employees and their unions.

The ambition of this call for papers is to look back on this last period of transformation of employment relations by focusing on its various dimensions. The objective is not only to analyze the semantic, terminological and even methodological mutations at work in recent research, but to question the “employment relations” category itself as it designates a very particular way of apprehending power relations and regulation in the workplace, but also encompasses a long research tradition and discipline, particularly in Anglo-Saxon countries. Everywhere, this disciplinary field seems to have weakened, which necessarily raises questions about its heuristic capacity to analyze the world of work and its transformations.

The investigation of the employment relations system and within it, its actors, processes and outcomes, may constitute another way of questioning the relevance of this theoretical framework. It could mean investigating the transformations that are modifying the space of employment relations (from the micro to the macro, i.e. from the SME to the MNC) as it is of questioning what could constitute the relevant processes and repertoires of action – representation, negotiation, industrial action – as well as the articulation between the different levels of employment relations (local, sectorial, national). The capacity and legitimacy of trade unions to intervene in these different spaces, their autonomy to do so, and the emergence of alternative and/or competing actors are all elements to be questioned and analyzed. Finally, employment relations also constitute a set of practices that are constantly changing. How do they adapt to a world of work that is increasingly global but at the same time increasingly fragmented? Here too, « traditional » practices (and actors) are being shaken up, from collective bargaining to industrial actions. But by what are they being replaced and for what outcomes?

The above call for papers has been produced in cooperation with the RT18 (Industrial Relations) of the French Sociological Association. It is open to all social science and employment relations researchers working on these topics, both in France and abroad.

Papers should not exceed 45,000 characters (including spaces, footnotes and bibliography) and should be submitted before **October 30, 2021**, to nrtravail@gmail.com, following the submission procedures and presentation standards specified in the « Submission and Evaluation » section of the NRT website: nrt.revues.org.

**References**

Bisignano Mara, Jean-Michel Denis, Camille Dupuis & Arnaud Mias (2018), « La démocratie au travail. Un faux consensus ?, *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 15-25.

Bouffartigue Paul, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume & Arnaud Mias (2016) « Vers un « dialogue social » administré ? », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 8 | 2016, mis en ligne le 31 mai 2016, URL : http://journals.openedition.org/nrt/2560.

Freyssinet Jacques (2018), « Un étrange dialogue social », *IRES/Eclairages*, n°9.