

Nom – Prénom	HAVARD Christelle
Laboratoire de rattachement	CEREFIGE
Intitulé du diplôme HDR	Habilitation à Diriger des Recherches en Sciences de Gestion
Titre de l’HDR	Des règles aux acteurs des changements organisationnels et des relations sociales – une approche contextuelle, processuelle et interactionniste

Abstract (français)

Ce mémoire d’Habilitation à Diriger des Recherches restitue des travaux menés sur une vingtaine d’années portant sur la manière dont se comportent et interagissent des acteurs divers (des salariés, des managers, des clients, des représentants des salariés, des organisations syndicales, des fédérations syndicales internationales) dans des contextes différents mais en mouvement. Sont ainsi présentées des recherches sur l’évolution de règles en matière de gestion du travail et de responsabilité sociale et environnementale dans des contextes organisationnels variés (postaux, hospitaliers notamment) sous l’influence de stratégies organisationnelles. Les rôles des cadres intermédiaires et des clients sont notamment mis en évidence, mais aussi ceux des acteurs des relations sociales dans le développement de la responsabilité sociale et environnementale et des accords-cadres internationaux.

Ces recherches s’inscrivent dans deux champs thématiques et disciplinaires, celui du changement organisationnel et des théories des organisations d’une part et celui des relations sociales d’autre part. L’objet de ce mémoire est de montrer l’intérêt de croiser ces deux champs thématiques pour comprendre le rôle des acteurs. Une perspective holistique, à la fois du changement organisationnel et des relations sociales, est adoptée mettant en évidence les acteurs, les règles qu’ils produisent, les contextes et les processus. Elle souligne par ailleurs la polyphonie, caractéristique des changements et des relations sociales. Cette perspective conduit à choisir des méthodologies compréhensives et processuelles.

Abstract (anglais)

This essay for the Habilitation à Diriger des Recherches (Habilitation to supervise research) reports on work carried out over a period of twenty years on the way in which various actors (employees, managers, customers, employee representatives, trade unions, global union federations) behave and interact in different but changing contexts. Research is presented on the evolution of work management and, social and environmental responsibility rules in various organisational contexts (e.g. postal services, hospitals) under the influence of organisational strategies. The roles of middle managers and clients are highlighted, as well as those of social relations actors in the development of social and environmental responsibility and international framework agreements.

This research falls within two thematic and disciplinary fields: organisational change and organisational theories on the one hand and industrial relations on the other. The purpose of this thesis is to demonstrate the interest of crossing these two thematic fields to understand the role of actors. A holistic perspective of both organisational change and industrial relations is adopted, highlighting the actors, the rules they produce, the contexts and the processes. It also emphasises the polyphony that is characteristic of social change and relations. This perspective leads to the choice of comprehensive and processual methodologies.