



Édito

Il était une fois le dialogue social

Si pris isolément chaque terme paraît énigmatique, leur jonction dans un syntagme unique rend l'ensemble vraiment étonnant. Dialogue social, n'est-ce pas là une évidence ? Après tout, il faut être au moins deux pour passer du soliloque au dialogue, celui-ci étant forcément pluriel. Mais le nombre ne suffit pas : une rencontre à plusieurs peut consister en des monologues parallèles, même si les parties ont l'air de s'écouter et de vouloir parvenir à des conclusions partagées. Les choses se compliquent quand, en plus, le dialogue se veut social, rien de moins que social. Encore une pétition de principe : le dialogue n'est-il pas, par nature, social ? Pas toujours : le dialogue amical, le dialogue amoureux, le dialogue politique et j'en passe, ne sont pas des dialogues à caractère social - tout en s'inscrivant dans une dynamique sociale traversée par des causalités et des effets sociaux. Par ailleurs, le recours fréquent au dialogue social, notamment dans les débats syndicaux et politiques, renforce l'évidence de la formule - partant, son énigme. L'enjeu n'est pas mince. S'y trouvent des raisons pour réclamer, pour investir ou en revanche pour abandonner une table de négociations, pour revendiquer certaines conditions de travail, bref pour savoir de quoi on parle.

De quoi parle-t-on en effet ? On trouve des éléments de réponse dans les propos du PDG d'Air France suite au récent conflit dans cette entreprise. Quelques salariés minoritaires, explique-t-il, ont introduit de la violence au cours d'une réunion, en molestant des membres de la direction : acte d'autant plus inadmissible qu'aucun lien n'est fait avec cette autre violence qu'est la perspective de quelques milliers de licenciements. La violence est réputée venir uniquement de l'extérieur, ce que la plupart des commentateurs s'empressent de confirmer. A défaut, par temps nor-

mal, le dialogue social fait loi. Il s'agit de débats plus ou moins vigoureux selon les circonstances, autour des intérêts, besoins et points de vue des salariés, cadres et direction afin de préserver au mieux leurs intérêts respectifs, de ne pas porter trop atteinte à leurs besoins spécifiques. Mais, condition sine qua non, tout n'est pas discutable : il y a un réel qui reste en dehors du dialogue -



soit le pouvoir de décision ultime des uns et de négociation plus ou moins large des autres, la préservation d'une entreprise ou d'une institution sans toucher ni à sa raison d'être ni à ses règles de fonctionnement ni aux rapports hiérarchiques qui l'organisent. Double facette du dialogue social. D'une part, tentative de conciliation d'intérêts divergents - le dialogue, l'échange, le troc à la place de l'imposition pure et simple. D'autre part, compromis à trouver qui ne saurait dépasser certaines limites préétablies. C'est

pourquoi les parties prenantes s'appellent des partenaires sociaux, coéquipiers qui collaborent, tous, mais chacun à sa place, au maintien de l'ensemble.

C'est de la dialectique de ces deux facettes indissociables qu'il faut tenir compte, qu'il faut repérer concrètement lors de chaque événement particulier. Pour ne pas trop s'illusionner sur les vertus magiques du dialogue social ou pour éviter d'être déçu du fait qu'il ne tient pas ses promesses - lesquelles, comme on le sait, n'engagent que ceux qui y croient. A partir de là, des stratégies peuvent être dessinées. Mais, insistons-y, il faut impérieusement considérer la dialectique (entrecroisements, coexistence, oppositions) des deux facettes et le poids relatif de chacune vis-à-vis de l'autre.

[sur le site](#)

Question de management, question de sens dans l'action sociale et médico-sociale aujourd'hui ?

Conférence/débat au Mans, avec Saül Karsz

Dans La question du management est prégnante dans le quotidien des institutions et des pratiques professionnelles, dans les débats politiques et syndicaux, dans la vie publique et privée. Elle soulève des accords et beaucoup de controverses. Ce n'est pas sans rappeler les batailles qui ont accompagné l'implantation de l'évaluation. Il est probablement vain d'être pour ou contre le management car il s'agit d'une mouvance de fond, une des lignes de front du néolibéralisme et de ses contesta-

tions. En revanche, prendre parti pour telle modalité de management et en contester telle autre paraît davantage réaliste et prometteur. Car, au sein de cette problématique commune, de multiples déclinaisons se font jour : management d'entreprise, de projet, interculturel, par les compétences, équitable, new public management, alter-management... En France, c'est surtout le management participatif qui est valorisé.

[lire la suite](#)

Il y a terrorisme et terrorisme...

Un témoignage venu d'Argentine à lire sur le site www.pratiques-sociales.org

Agenda

Manifestations ouvertes à toute personne intéressée

Samedi 21 novembre 2015 de 9h35 à 17h30 à

Arcueil - Séminaire 4/4 de préparation des XXIèmes Journées d'Etude.

Dimanche 22 novembre 2014 de 9h à 16h à Arcueil

- suite du séminaire de préparation et réunion du Conseil d'Administration. Activités et projets pour 2015-2016.

23 - 24 - 25 novembre 2015 à Sèvres (92310)

- XXIèmes Journées d'Etude et de Formation « Travailler en institution, travailler l'institution »

- Programme sur demande - Places disponibles.

Renseignements au secrétariat : 06 45 90 67 61 -

Autres informations sur www.pratiques-sociales.org

Clinique transdisciplinaire Intolérance à la frustration ?

Lors des réunions institutionnelles est souvent énoncé, au sujet d'un enfant ou d'un adulte dit difficile, que ce dernier serait « intolérant à la frustration ». Diagnostic, sinon sentence, censé désigner une forme d'incapacité à accepter les incontournables insatisfactions que le quotidien impose à tout un chacun et



[lire la suite](#)

que les personnes dites normales sauraient, elles, accueillir avec philosophie. Les « cas difficiles » possèderaient donc le monopole de l'intolérance à la frustration...

Les mots du réel Déclaration d'amour

« J'aime ma boîte ! » Quelques affiches dans le métro parisien l'affirment à force d'images à connotation festive et nous incitent à faire de même. Une journée spéciale y est consacrée : le 1er octobre, fête des entreprises !

La vie au travail n'est pas que chagrin, nous pouvons apprécier notre activité professionnelle, nos collègues, nos chefs. Toutefois, il est étonnant que cette notion de plaisir soit associée à la dénomination « boîte », qui n'est guère plus engageante qu'une cellule...



[lire la suite](#)



Conseil d'Administration du **RESEAU PRATIQUES SOCIALES**
Saül Karsz président tél. 06.85.10.23.36, Claudine Hourcadet secrétaire tél. 06.45.90.67.61, Joël Pouliquen trésorier, Sébastien Bertho, Jean-Jacques Bonhomme, Claudine Schoukroun
Ont collaboré à ce numéro : J.-J. Bonhomme, S. Bertho, S. Karsz, C. Peltier
Le Pas de Côté bulletin numérique du RESEAU PRATIQUES SOCIALES : formes et contenus soumis à vos critiques et propositions, cher-e lecteur-trice. Abonnement gratuit sur le site www.pratiques-sociales.org