



# Vers un développement du dialogue social dans les transformations du travail liées au numérique

*Louis Galey & Flore Barcellini*

*Séminaire CEET - 5 mai 2020*

# Contexte

---

- Des projets de recherche en cours sur l'industrie du futur et les transformations du travail liées aux technologies numériques
  
- Sollicitation de l'équipe d'ergonomie du CRTD Cnam par la CFDT – Métallurgie
  - Conduite de projet de conception de situations de travail (*Daniellou, 1992 ; Béguin, 2004 ; Barcellini et al., 2013*)
  - Développement de méthodes projectives et prospectives de simulation du travail futur (*Maline, 1994 ; Daniellou, 2007*)
  
- Demande de la recherche-action *Design social pour les transformations numériques*
  - Faire des projets de transformations numériques une opportunité de développement d'un dialogue social « innovant » et paritaire
  - Contribuer au développement d'une démarche « innovante » de dialogue social intégrant les propositions de l'ergonomie de l'activité en termes de conduite de projet
  - Contribuer à la formation des RP

# Industrie du futur

## Projets de recherche ou recherche - action

Agence Nationale de la Recherche  
**ANR**

**ICAIRO**  
Industrial Cooperative Assistant Robotics

**HECTOR**

**ANSES**  
agence nationale de sécurité sanitaire  
alimentation, environnement, travail

**INRS**  
Institut National de Recherche et de Sécurité

UNION EUROPEENNE

**l'Europe s'engage en France**  
Fonds Social Européen

**UIMM**  
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

**le cnam**  
CRTP

**Orange Labs**

**Cfdt**  
métallurgie

**le cnam**  
CRTP

**IA, FA et transformations du travail**

**le cnam**  
CRTP

**syndex**  
L'EXPERTISE ENGAGÉE

2010-2014

2018-2021

2019-2022

2019-2021

## Participations invitées, séminaires, échanges informels

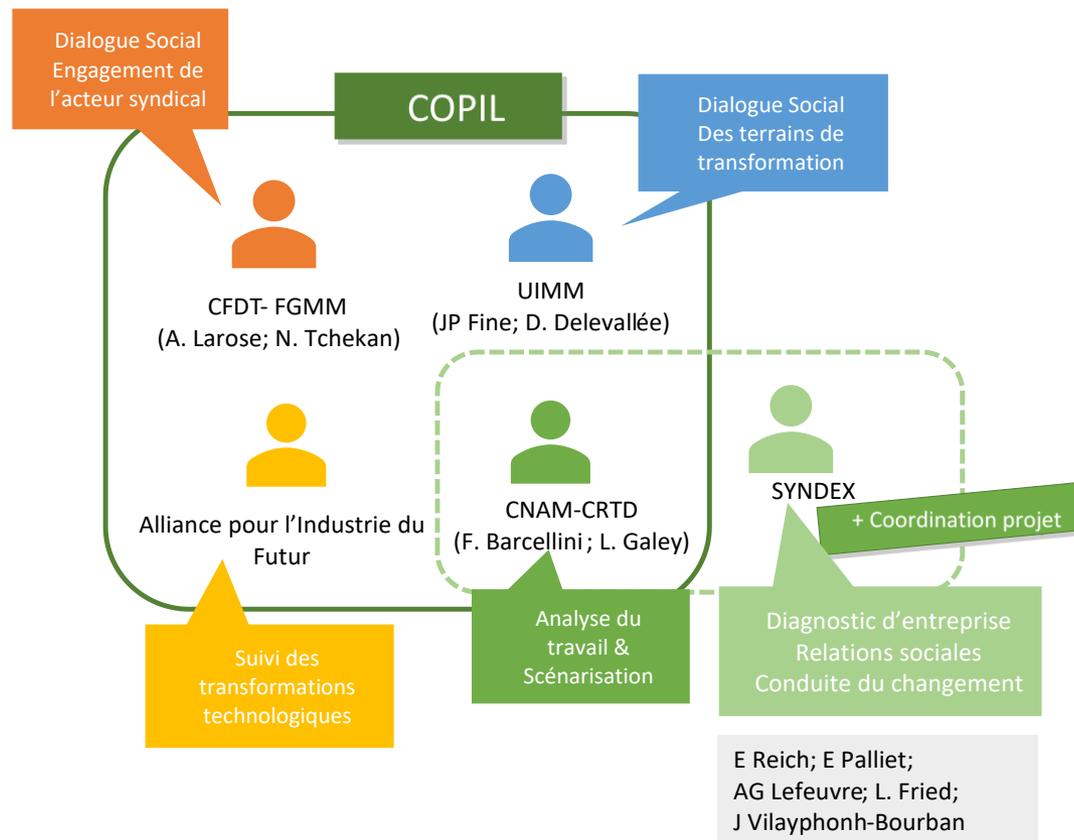


- Un discours sur la « place de l'humain », sur les évolutions nécessaires des organisations et des modes de conception...mais une réalité technocentrée
  - Similarité avec les grands plans des années 80 dont les écueils sont bien documentés
- Des technologies pensées comme des « remèdes » à des « problèmes » souvent « insuffisamment » définis
- Une absence de réflexions sur les évolutions des dimensions collectives et organisationnelles du travail
  - Une activité assimilée à la tâche prescrite et souvent considérée comme individuelle et « au poste de travail »
  - Une prégnance du modèle organisationnel de type « Lean management »
- Une absence de modèles réellement collaboratifs de conduite des projet de transformations
  - Faiblesse de pilotage politique des projets
  - Peu d'ingénierie de la collaboration, encore moins avec les opérateur.trice.s concerné.e.s
  - Place du dialogue social

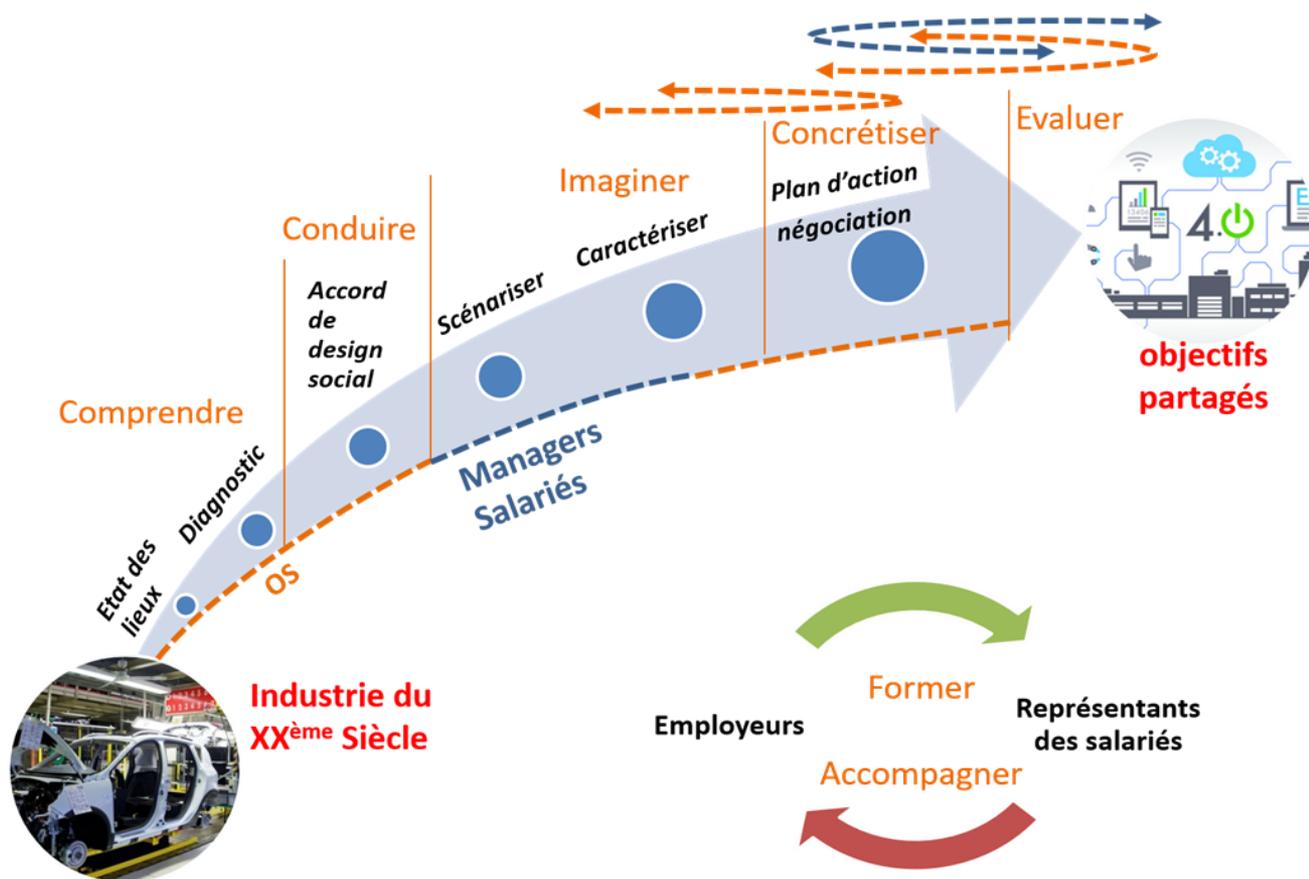
# Acteurs du projet



2019-2021

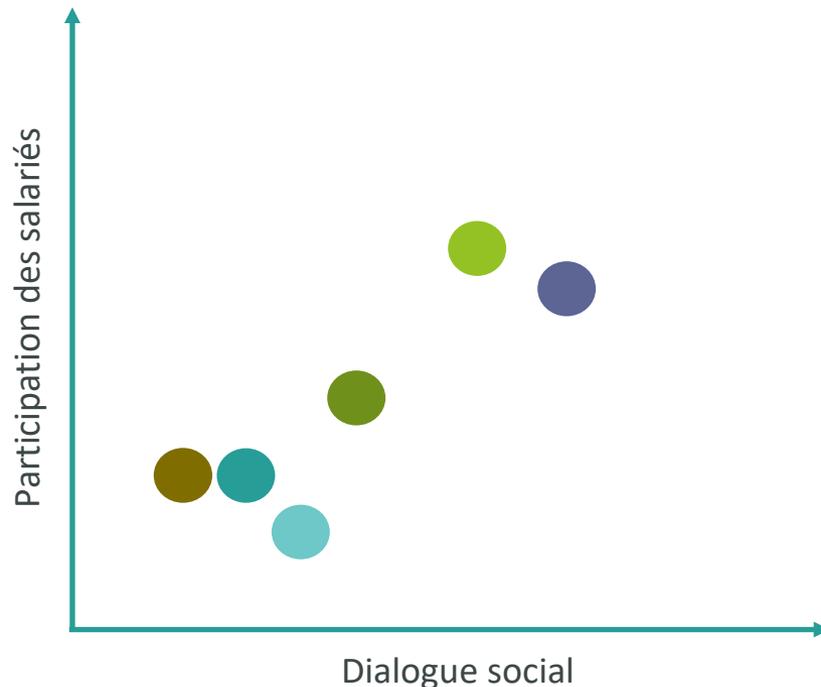


- Proposition d'un premier modèle de démarche sur la base de l'expertise des membres du projet
- Articulation de différents diagnostics (emploi, travail, projet...)



## ■ Une très faible place du dialogue social dans les transformations numériques

➤ Source : 29 entretiens auprès de fédérations, délégués syndicaux, fédération patronale, PDG et DRH, experts, acteurs externes



### Cuisine

- RP lanceurs d'alertes, pas d'intégration systématique
- Développement de compétences en interne pour transformations avec opérateurs

### Moteurs Electriques

- Création de commission dialogue et écoute suite à CSE
- Participation systématique des salariés et simulations, développement de leurs propres outils

### Aero

- Information dans les instances classiques de dialogue social
- Expérimentation à petite échelle avant déploiement + centre de formation

### Cable

- Consultation des OS à chaque décision
- Certification SST et participation des salariés pour nouveaux équipements

### Usinage

- Dialogue social peu productif pour répondre à la réglementation
- Projet d'entreprise avec accompagnement des opérateurs par échanges et formations

### Auto

- Information dans un second temps des OS, OS comme vigie
- Compréhension de l'importance du retour des opérateurs, expérience DQT

## ■ Une proposition de démarche qui ne trouve pas d'ancrage sur le terrain... plusieurs hypothèses explicatives

# Problématisation

---

- Quels activités collectives et/ou processus cette démarche cherche-t-elle à soutenir ?
  - Membres de l'équipe projet considérée comme des concepteurs d'un artefact « démarche » dont la conception est à raffiner et dont l'usage est à développer (*Rabardel, 1995*)
  
- Qu'est-ce que le « dialogue social » dans le cadre des transformations numériques et quelles sont les activités qui s'y déploient ?
  - Un processus ? de conception (*Dugué, 2005*) ? Si oui, que conçoit-on et quels sont les protagonistes de la conception ?
  - Dans quels espaces de discussion ou de négociation ?
  - Une activité collective – agir collectif - distribuée et asynchrone (dans différents espaces et dans le temps) partiellement coopérative et potentiellement conflictuelle ?

# Stratégie de recherche

---

## ■ Etat de l'art

- Dialogue social et activités des RP

## ■ Cadre théorique

- Compréhension/action : processus et activités collaboratives de conception, agir collectif et coopérations conflictuelles

## ■ Quelles modélisations des activités et processus de dialogue social (négociation ?) ?

- 3 formes de **dialogue social** (Bellenger, Stimec, & Thuderoz, 2018)
  - la **négociation**, dans le cadre institutionnel visant à l'élaboration de règles
  - la **consultation**, dont la finalité est la transmission d'information
  - la **discussion** avec un enjeu de confrontation des points de vue
  
- Une littérature socio-politique très riche
  - Identités et valeurs des syndicats ; conditions d'efficacité ; travail des RP
  
- Peu de travaux sur l'activité des représentants du personnel (Dugué, 2005 ; Chassaing, Daniellou, Davezies, & Duraffourg, 2012 ; Briec, 2014 ; Tomás, Kloetzer, & Clot, 2014)
  - Démarche d'accompagnement des RP par les ergonomes (Gaudart et al., 2012)
  - Dilemmes au sein de l'activité de RP liés aux contradictions entre leurs valeurs individuelles et celles des organisations (Briec, 2014)
  - Des négociations distribuées dans des espaces formels et informels
  - Des négociations cherchant à obtenir des moyens complémentaires et la « conception » d'un consensus
  - Des confrontations se traduisant par une posture d'opposition avec une partie présentant des enjeux contradictoires (d'après Damoche, 2004)

# Etat de l'art *Vers une compréhension des activités des RP*

- Fragmentation du travail des RP, affaiblissement de la position de négociation liée aux transformations en lien avec des changements organisationnels ou géographiques (*Dieuaide, 2019 ; Letto-Gillies, 2017*) → et le numérique/industrie 4.0 ?
  - Déséquilibre de forces en présence direction, syndicats
  - Contexte paradoxal où la négociation collective doit connaître une place plus importante dans le cadre des négociations obligatoires sur des « *thématiques plus larges et nombreuses* » (*Dieuaide, 2019 ; Andrieu et al., 2018 ; Mias, 2014*)
  
- Dilemmes (*Tomás, Kloetzer, & Clot, 2014*) et contradictions (*Briec, 2014*) dans l'activité des RP
  - Dilemmes : objectifs multiples antagonistes autour desquels il est impossible de s'orienter nécessitant des ressources individuelles et collectives robustes
  - Principal dilemme des RP associé au caractère discontinu du travail de représentation
  - Forme de conflits de critères poussant les RP à développer des postures impersonnelles de mise à distance des situations dans ce travail de représentation
  
- ➔ Quelles stratégies/quel « agir collectif » pour maintenir des conditions favorables de réalisation du travail de RP ?

# Etat de l'art *Vers une compréhension des activités des RP*

- Travail de négociation (*Mias, 2014*) : l'« *action publique négociée* », la « *managérialisation du dialogue social* », l'« *interdépendance croissante des espaces de négociation* », le recours aux experts externes
  - ➔ Activité de négociation distribuée (acteurs et espaces)
  - ➔ D'autres formes et recouvrement possibles ?
  
- Diversité des actions, des cadres et des acteurs
  - Travail s'articulant autour de tâches en entreprise (préparation de réunion de CE, CHSCT, syndicales, élections, conseils aux salariés, tracts, etc.), en dehors de l'entreprise (réunions de section, branche, dans les juridictions, etc.), en intrasyndicale (réunion de travail, juridique, direction) (*Tomás et al., 2014*)
  
- « Ressources » distribuées dans les activités de négociation (*Damothe, 2004*)
  - Dimension affective mobilisée dans cet exercice de négociation
  - Appel à une mémoire collective dans les échanges en CHSCT = modalité de discussion pour assoir l'argumentaire
  - Travail de négociation s'articulerait autour de « *rencontres formelles* » et « *informelles* » autour des réunions de CHSCT dont la tenue influencerait le cours des réunions de CHSCT
    - ➔ Activité d'articulation afin de mener des actions dans un but commun

- Conflits et coopérations des activités de négociation, le cas des CHSCT
  - Conflits traduisant un désaccord lors de négociations en CHSCT entre direction et syndicats (*Damothe & Benchekroun, 1999 ; Damothe, 2004*)
  - CHSCT parcourus par des « *tensions* » (*Poley & Petit, 2017*) entre conflictualité et coopération (*Coutrot, 2009 ; Dugué, Petit, & Pinatel, 2012*), résultantes de la diversité des points de vue et enjeux portés, ainsi que de la « *nécessité d'agir ensemble* » (*Poley & Petit, 2017*)
  - Discours hétérogènes dans la négociation, inhérents à l'appartenance à plusieurs mondes des représentants du personnel
    - Dépend du parcours des acteurs et valeurs portées (*Damothe, 2004*)
  - Construction collective éclatée dans ces activités, ce qui ne favorise pas toujours une coopération ou collaboration (*Damothe, 2004*)
  
- ➔ Quelles modélisations des activités et processus de dialogue social (négociation?) ?

# Stratégie de recherche

---

## ■ Etat de l'art

- Dialogue social et activités des RP

## ■ Cadre théorique

- Compréhension/action : processus et activités collaboratives de conception et coopérations conflictuelles

## ■ Quelles modélisations des activités et processus de dialogue social (négociation ?) ?

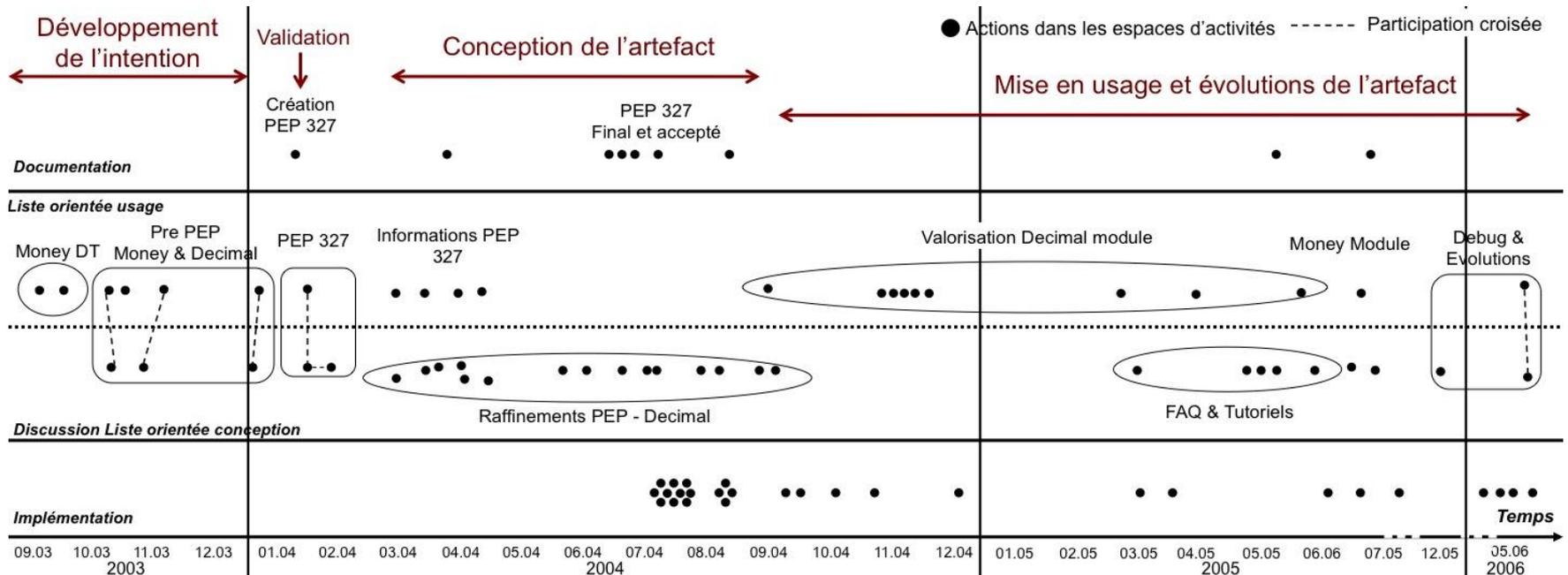
### ■ Ergonomie de l'activité

- Approche historico-culturelle de l'activité
- Epistémologie de l'action ergonomique (*Daniellou, 1992 ; Petit, 2005 ; Barcellini, 2015*)
- Approche développementale
  - Comprendre et réfléchir le passé et le présent pour penser/concevoir le futur (e.g. *Engestöm, 1987*)

### ■ Sciences de la conception

- Transformations du travail vues comme un processus collectifs de prise de décision et de conception d'artefacts techniques ou organisationnels (prescriptions)
- Processus dialectique entre « le virtuel » (l'intention, la volonté relative au futur) et « le réel » (*Martin, 2004 ; Béguin, 2010*)
- Processus collaboratif potentiellement conflictuel (argumentatif, de négociation entre points de vue) (*Bucciarelli, 1988 ; Détienne, 2006*) médié par des objets intermédiaires (*Jeanet, 2008 ; Vinck, 2009*)

- Emergence des processus de conception (*Midler, 1992 ; Sack et al., 2006 ; Coutarel et Petit, 2009 ; Jeantet, 1998 ; Vinck, 2009*)
  - Séquences / irréversibilités
  - Objets intermédiaires ; réseaux de participants et acteurs clés
  - Espaces d'activités (production, discussion)
  
- Chronique des projets de conception (*Barcellini, 2015*)
  - Organisation diachronique de traces situées du travail collectif de conception



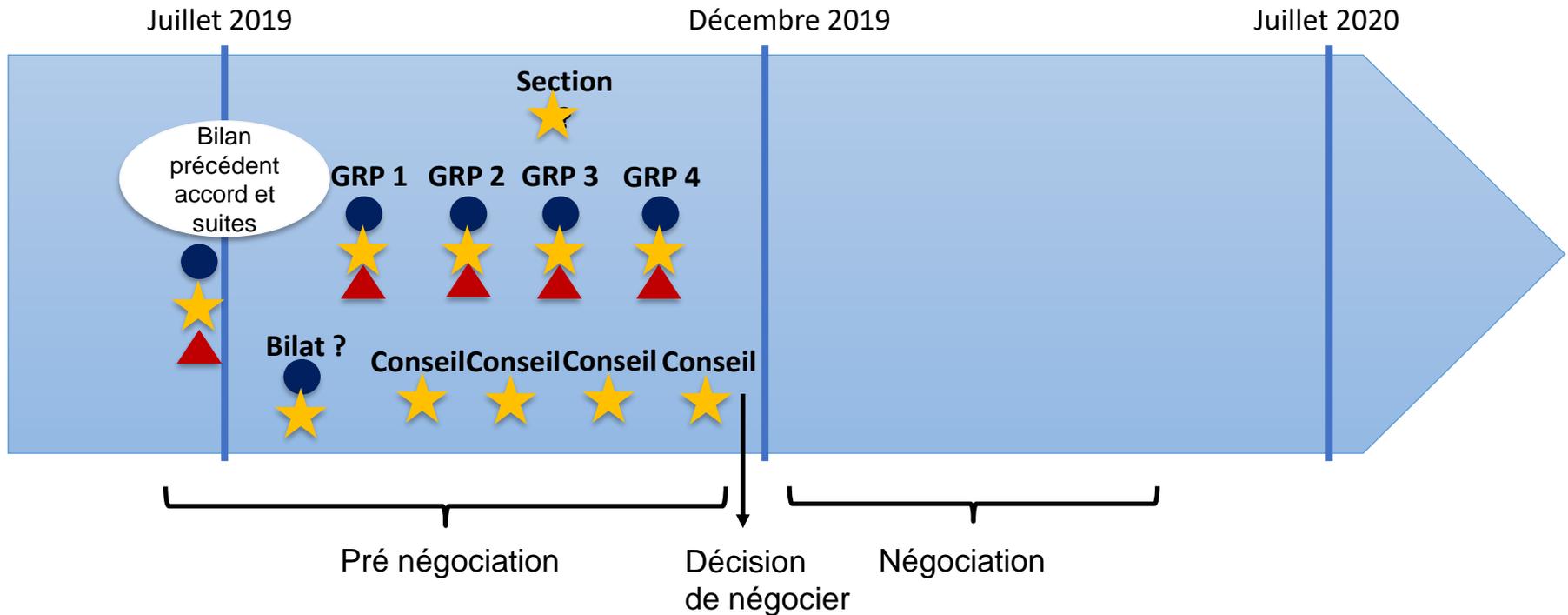
- Action ergonomique comme moyen de développer l'agir collectif en situation de coopération conflictuelle (*Benchekroun, 2015, 2016, 2017*)
  - « *Positionnement stratégique de l'intervention au carrefour des différents points de vue* »
  - Assurer l'organisation de l'agir collectif / « cadre » de l'intervention (*Grosdemouge, 2017*)
  - Identifier et analyser les hétérogénéités comme objet central de débat entre les acteurs
  - Construction sociale
  
- Interventions parcourues par des *tensions, contradictions/désaccords, conflits* (*Benchekroun, 2017*)
  - Objectifs partagés et intérêts divers voire opposés (*Favreau, 1993*)
  - Antagonisme non systématique
  - Négociation pour sortir du conflit (*Caillouette, 2001*)

# Contributions

---

- Quelles modélisations des activités et processus de dialogue social (négociation?)?
- Méthodologie
  - Entretiens avec les acteurs externes et internes impliqués dans le dialogue social (et les transformations numériques)
  - Analyse d'accords
  - Expérimentation de la démarche en « environnement simulé »
  - Expérimentation de la démarche en « environnement réel »
- Résultats
  - Une ébauche de modélisation du processus
  - Des conditions d'un agir collectif, de sa construction sociale

## Accord triennal groupe automobile



### Légende

- Direction
- ★ Syndicat
- ▲ Autres syndicats

- Description du processus de négociation
- Enjeux des contradictions et confrontations
- Des espaces qui déterminent les informations échangées en fonction des parties présentes

*« il y a au moins 4 ou 5 phases dans une négo. Déjà il y a le travail en amont, donc c'est des échanges de point de vue, est ce que ça vaut le coup d'aller dans la négo. Et dans la négo en elle-même, c'est de... « **La première chose c'est le diagnostic (1) partagé, c'est le diagnostic de la direction mais il faut qu'il soit partagé, donc il faut accepter la confrontation. Ca en général on n'a pas trop de difficultés, parce que si ils veulent pas, ça sert à rien qu'on soit là. On se lève et on s'en va. Donc on n'est jamais arrivés à ce point-là. On se fâche de temps en temps mais voilà.** [...] donc diagnostic partagé, ensuite ça passe par un **accord de méthode (2)**, parce que si il y a une négociation à l'issue de ce diagnostic partagé, on la construit. [...] Ensuite c'est la **négociation (3)** en temps que tel après cet accord de méthode. **Après on tombe sur un compromis, c'est le principe de la négociation**, donc ça veut dire que ce compromis il ne doit pas être déséquilibré, ce qui a souvent été le cas. C'est-à-dire que nous pour avoir un sujet qui nous tenais à cœur, ils nous proposaient 3 ou 4 sujets qui nous froissaient un peu. Donc c'est comment on juge de l'équilibre ? et là pour le coup, les bilat sont importantes. **Il y a des choses qu'on peut se dire en bilat qu'on n'évite de dire devant tout le monde, parce que si il y a une CGT ou CFE autour de la table qui n'ont pas du tout les mêmes objectifs que nous.** Et ensuite quand on arrive au terme de la négo, et qu'il y a une signature d'accord (4), si signature d'accord il y a, c'est ce qu'on oublie très souvent, et bien c'est le service après vente (5). Comment on valorise ce qu'on a signé [...] »*

- Des conditions d'un agir collectif, de sa construction sociale?
  - Construction de « la loyauté » ou de règles de travail en commun avec la direction des ressources humaines
  - Organisation du processus (planning) permettant de soutenir un travail « de qualité » en laissant le temps aux interactions avec les parties prenantes
  - Enjeux de « capter » les difficultés en lien avec le travail des salariés pour légitimer et dynamiser le dialogue social
  - Stratégies pour une proximité/légitimité avec le terrain
    - Implantation locale des RP
    - Visibilité de l'organisation syndicale sur le terrain
    - Production de connaissance sur le travail comme conditions d'un « pouvoir » et d'une légitimité des RP
  
- Exemple d'un « agir collectif » : conception d'un dispositif DQT dans un site de production
  - Rôle des référents, entre management et ouvriers, pour identifier les problèmes dans les équipes

# Conclusion / perspective

---

## ■ Discussions

- On a besoin de vous....
- Quel renouveau du dialogue social « réformé / numérique / relocalisé post COVID »

## ■ Perspectives

- Entretiens avec les acteurs externes et internes impliqués dans le dialogue social (et les transformations numériques)
- Analyse d'accord
- **Expérimentation de la démarche en « environnement simulé »**
- Expérimentation de la démarche en « environnement réel »

# Références bibliographiques

- Amanatullah, E. T., Morris, M. W., & Curhan, J. R. (2008). Negotiators Who Give Too Much : Unmitigated Communion, Relational Anxieties, and Economic Costs in Distributive and Integrative Bargaining. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(3), 723-738. <https://doi.org/10.1037/a0012612>
- Andrieu, F., Anstett, G., Séverine, B., Davoine, J.-B., Demri, K., de Saint Rémy, D., ... Pellerin, C. (2018). *Ordonnances Macron. Le nouveau droit du travail* (Editions Legislatives).
- Barcellini, F. (2015). *Développement des Interventions Capacitantes en Conduite du Changement. Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail*. Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Bordeaux, 17 avril 2015.
- Barcellini, F., Grosse, C., & Karsenty, L. (2013). *Quelle démarche pour favoriser la construction de relation de confiance dans un projet de conception ?* 187-207.
- Barreau, J., Havard, C., & Bah, A. N. (2019). Global union federations and international framework agreements : Knowledge exchange and creation. *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680119834170>
- Bellenger, L., Stimec, A., & Thuderoz, C. (2018). Art du dialogue et pratiques de négociation. *Negotiations*, 30(2), 89-102.
- Benchekroun, T. H. (2017). Organiser la participation et l'agir collectif en situation de coopération conflictuelle. In *Travail & activité humaine. Intervenir. Histoires, recherches, pratiques* ((Coord.) Anne Lise Ulmann, Annie Weill-Fassina, Tahar Hakim Benchekroun, p. 91-109). Toulouse, France: Octares.
- Bourdon, F., & Mezzarobba, D. (2010). La recherche-action, un renouveau pour la formation syndicale. In L. Théry (Éd.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail* (p. 266). La Découverte.
- Briec, C. (2014). L'activité syndicale : Un travail ordinaire ? *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18(2), 69-83.
- Caroly, S., & Barcellini, F. (2013). Le développement de l'activité collective. In *Ergonomie constructive* (p. 33-46). Consulté à l'adresse <https://www.cairn.info/ergonomie-constructive--9782130607489-p-33.htm>
- Chabbert, E., & Rey, F. (2019). *La valorisation des acquis de l'expérience syndicale*. IRES.
- Chassaing, K., Daniellou, F., Davezies, P., & Duraffourg, J. (2012). *Recherche-Action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : Élaboration d'une méthode d'action syndicale »* (p. 361) [Rapport de recherche Ires].

# Références bibliographiques

- Cho, E. J., Chung, J. R., & Lee, H.-Y. (2019). The role of labor unions in corporate transparency : Focusing on the role of governance in auditor change process. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092643>
- Coutrot, T. (2009). Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. *Travail et emploi*, n° 117(1), 25-38.
- Damothe, B. (2004). *Analyse, modélisation et simulation des processus de négociation argumentée : Vers une perspective de conception de formation à la négociation* (Thèse de doctorat en ergonomie). CNAM, Paris, France.
- Damothe, B., & Benchekroun, T. H. (1999). Rôle de l'argumentation dialoguée dans les processus de décision négociée. L'exemple d'un CHSCT hospitalier. *Actes du 34e congrès de la SELF*. Présenté à Caen, France. Caen, France.
- Damothe, B., & Bourdon, F. (2013). De l'analyse de réunions de Comités Hygiène, Sécurité—Conditions de travail à la formation aux pratiques de négociation. In *Santé et sécurité du travail. (Se) former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (p. 764). Presses de l'Université de Laval.
- Daniellou, F. (2010). Les mondes du travail. In L. Théry, *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail* (p. 266). La Découverte.
- Dieuaide, P. (2019). Politiques des firmes multinationales. In M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, & F. Rey, *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique* (Teseo, p. 678).
- Dugué, B. (2005). *Le travail de négociation—Regards sur la négociation collective d'entreprise*. Toulouse, France: Octarès.
- Dugué, B., & Petit, J. (2018). La discussion des modèles d'action, une condition pour l'action des comités en santé et en sécurité au travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(2), 252-273. <https://doi.org/10.7202/1048570ar>
- Dugué, B., Petit, J., & Pinatel, C. (2012). *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques* (p. 119). Bordeaux, France: ANACT. IPB, ENSC, Département d'Ergonomie des Systèmes Complexes.
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work : Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156. <https://doi.org/10.1080/13639080020028747>
- Gasparri, S., Ikeler, P., & Fullin, G. (2019). Trade union strategy in fashion retail in Italy and the USA : Converging divergence between institutions and mobilization? *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 345-361. <https://doi.org/10.1177/0959680118817681>

# Références bibliographiques

- Gaudart, C., Petit, J., Dugué, B., Daniellou, F., Davezies, P., & Théry, L. (2012). Impacting working conditions through trade union training. *Work*, 41(2), 165-175. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1281>
- Golden, M. (1993). The dynamics of trade unionism and national economic performance. *American Political Science Review*, 87(2), 439-454. <https://doi.org/10.2307/2939052>
- Guillon, F. (1996). Ergonomics and training in work environments. *Safety Science*, 23(2-3), 163-164. [https://doi.org/10.1016/0925-7535\(96\)00048-3](https://doi.org/10.1016/0925-7535(96)00048-3)
- Ietto-Gillies, G. (2017). The organizational and geographical boundaries of the firm : Focus on labour as a major stakeholder. *Critical Perspectives on International Business*, 13(1), 72-92. <https://doi.org/10.1108/cpoib-11-2015-0050>
- Leplat, J., & Cuny, X. (1977). Chapitre 3. Les conditions de travail : Aperçu général. In *Le psychologue: Vol. 68. Introduction à la psychologie du travail* (1ère édition). Paris, France: PUF.
- Luo, S. (2017). Agendas, alternatives, and collective labour law : A case study of local collective bargaining legislation in South China. *Employee Relations*, 39(4), 541-560. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0167>
- Mias, A. (2014). Entre complexification et simplification du travail de négociation. L'ambivalence des pratiques de connaissance en entreprise. *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18(2), 41-53.
- Oesch, D. (2007). Less coordination, more market ? Industrial relations and neocorporatism in Switzerland since 1990. *Swiss Political Science Review*, 13(3), 337-368. Consulté à l'adresse Scopus.
- Ouvrier-Bonnaz, R. (2016). *Alain Wisner (1923–2004). Un essai de biographie*. Colloque Alain Wisner, un engagement, un rayonnement, une œuvre. CNAM, Paris
- Petit, J., Dugué, B., & Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan
- Poley, Y. (2015). *Accompagnement ergonomique de l'activité des représentants du personnel des CHSCT. Interventions ergonomiques sur les CHSCT de la SNCF* (Thèse en Ergonomie, Université de Bordeaux).
- Poley, Y., & Petit, J. (2017). Le travail des représentants du personnel dans les CHSCT. *Actes du 52e Congrès International de la Société d'Ergonomie de Langue Française*, 389-393. Toulouse, France.

# Références bibliographiques

- Reynaud, J. D. (1975). *Les syndicats en France* (Seuil). Paris, France.
- Ruesga Benito, S. M., Ortiz, L. P., & Trujillo, M. P. (2019). Union competence and labor conflicts. An applied analysis for the Spanish case. *Trimestre Economico*, 86(341), 95-125. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i341.354>
- Shulruf, B., Yee, B., Lineham, B., Fawthorpe, L., Johri, R., & Blumenfeld, S. (2010). Perceptions, conceptions and misconceptions of organized employment. *Journal of Industrial Relations*, 52(2), 236-241. <https://doi.org/10.1177/00221856093539447>
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.-T., Laville, A., & Thareaut, L. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire.... À propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963 – 1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (8-2). <https://doi.org/10.4000/pistes.3045>
- Teiger, C., & Lacomblez, M. (2013). *(Se) former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. Presses de l'Université de Laval.
- Teiger, C., & Laville, A. (2013). La coopération syndicats-recherche aux sources de la dynamique « recher-formation-action »— L'expérience du laboratoire d'ergonomie du CNAM (1965-1990). In *Santé et sécurité du travail. (Se) Former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (p. 764). Presses de l'Université de Laval.
- Tomás, J.-L., Kloetzer, L., & Clot, Y. (2014). Coanalyser l'activité syndicale : Un référentiel d'activité entre dilemmes et acquis de l'expérience syndicale. *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18(2), 177-194.
- Townsend, K., Wilkinson, A., & Burgess, J. (2013). Is Enterprise Bargaining Still a Better Way of Working? *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 100-117. <https://doi.org/10.1177/0022185612465533>
- Villatte, R. (2013). « La Preuve Par Cent » (PP100) : Une formation action syndicale d'ampleur nationale pour la négociation des conditions de travail à l'hôpital. In *Santé et sécurité du travail. (Se) Former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (p. 764). Presses de l'Université de Laval.