



1. Appel à articles pour le numéro 55 - Juin 2019

Les « organisations collaboratives »

Coordination

- Elizabeth GARDERE – Professeur des Universités, Université de Bordeaux, MICA (EA 4426)
- Jean-Luc BOUILLON – Professeur des Universités, Université Rennes 2, PREFICS (EA 7469)
- Catherine LONEUX – Professeur des Universités, Université Rennes 2, PREFICS (EA 7469)

Au sein de la plupart des espaces sociaux, la question collaborative occupe une place centrale depuis la seconde moitié des années 2000. D'innombrables publications professionnelles et tournées vers le grand public décrivent ainsi l'essor de l'économie, de la consommation, de la société collaborative. Dans le même temps, la transformation des activités professionnelles se traduirait par la montée en puissance d'entreprises et d'organisations collaboratives, et bien évidemment du travail collaboratif.

Par-delà cette polysémie, l'épithète "collaboratif" renvoie à un phénomène social désignant une forme d'activité collective, mêlant parfois de manière confuse activités de travail (qu'il s'agisse de travail salarié, de travail inscrit dans une relation marchande, de mise au travail du consommateur, de l'usage d'espaces partagés dédiés au *coworking*...) et d'autres formes d'activités sociales relevant de logiques non marchandes, citoyennes, tournées vers la contribution de chaque partie prenante et l'intérêt général. Malgré son omniprésence dans les discours publics de toutes natures, le phénomène collaboratif reste souvent insaisissable. Le collaboratif est évoqué et invoqué, se suffisant à lui-même, étant considéré comme allant de soi, relevant d'une apparente évidence soigneusement entretenue. Tout se passe comme si

plus on parlait de collaboration et de collaboratif, moins on conceptualisait cette notion et moins on réfléchissait à ses implications en termes d'agencement de l'action collective.

Les discours politiques et managériaux d'où émerge cette notion peu mobilisée en sciences humaines et sociales, en sciences de l'information et de la communication et dans le champ des communications organisationnelles considèrent les pratiques collaboratives comme un mode d'organisation du social décentralisé, centré sur des relations de pair à pair entre des protagonistes formant des ensembles mal délimités, mouvants, sans cesse recomposés. Il serait fondé sur des logiques empruntant largement à l'auto-organisation, à des relations centrées sur l'échange don – contre don, l'entraide, la mise en commun de ressources matérielles et intellectuelles.

Le numéro 55 de la Revue *Communication & Organisation* interrogera la nature des processus sociaux qui accompagnent ce mode d'organisation et cherchera à savoir dans quelle mesure l'affirmation d'une référence collaborative dans les modes d'organisation et dans les pratiques sociales conduit à invisibiliser des rapports sociaux, voire à mettre en visibilité des activités et leur coordination.

Nous faisons l'hypothèse qu'un processus d'invisibilisation s'opère sur plusieurs plans. Le premier d'entre eux est constitué par la négation de l'existence de « tiers organisant » disposant d'une autorité lui permettant de jouer un rôle de coordinateur, mettant en relation des acteurs, agençant leurs interactions, définissant les activités à réaliser, que l'on considère un contexte marchand (un commerçant, ou toute forme de marché institutionnalisé) ou organisationnel (une structure managériale). L'accent est mis sur les relations directes entre parties prenantes, qui s'entendent et procèdent aux ajustements nécessaires. La coordination des activités collectives est dissimulée derrière des dispositifs socio-techniques qui viendraient la prendre en charge. Les outils-méthodes (Hémont, Mayère 2015) constitués par les applications d'intermédiation marchande et les plates-formes collaboratives équipant le travail collectif joueraient ce rôle de fiabilisation des interactions, au même titre que les discours à vocation performative porteurs d'une « idéologie collaborative » décrivant le fonctionnement collectif spontané tel qu'il devrait être (Gravereaux, Loneux 2014). Enfin, plus largement, l'invisibilisation des rapports sociaux et organisationnels s'opèrerait dans l'intégration rationalisée des dispositifs collaboratifs évoqués ci-dessus au sein des organisations afin de pallier les insuffisances et l'incomplétude des règles formelles structurant les logiques de processus-métiers et les technologies de

gestion de l'information. Le collaboratif « prescrit » entrerait alors en tension avec les pratiques collectives effectives et informelles qui ont toujours existé. Dans une logique qui n'est pas nouvelle, il s'agirait de renforcer la « maîtrise », la « performance » et la « rationalité » du fonctionnement organisationnel (Boussard 2008), en prévoyant la place des régulations autonomes – le sont-elles encore vraiment ? – au sein même des règles de contrôles (Terssac 2003 ; Bazet, Rapp, Terssac, 2007).

Pour autant, le processus d'invisibilisation de la coordination sociale des activités donne lieu à diverses formes de remise en visibilité du social. En premier lieu, les « tiers organisants » supposés disparaître derrière des processus d'auto-organisation mal définis demeurent bien présents, visibles au travers du rideau de fumée des algorithmes, des community managers, des dispositifs socio-techniques et des organisations assurant les médiations sociales. Par ailleurs, l'équipement numérique de la coordination implique une remise en visibilité de l'activité de chacun, indispensable pour la production et le partage de signification et de connaissances (Leonardi 2014 ; Sergi, Bonneau 2016). Ce sont ainsi les ajustements quotidiens et locaux inscrits au cœur des régulations autonomes qui viennent en visibilité, permettant la construction d'une confiance, ou du moins d'une nécessaire capacité minimale d'anticipation et d'interprétation du comportement des autres (Thévenot 1993). Dans le même temps, les personnes et les relations qu'elles entretiennent sont aussi contraintes à se mettre en visibilité (Aubert, Haroche 2011), ce qui était discret ou clandestin devenant plus apparent. Il en va ainsi en organisation, au travers des différentes formes d'écriture de soi associées aux réseaux sociaux d'entreprise, et dans l'économie dite collaborative, avec les avis et jugements venant évaluer les parties prenantes. Ces formes de visibilité nouvelles du sujet, de l'intersubjectif, de l'activité, sont aussi susceptibles de faire apparaître de nouvelles tensions, de nouvelles contradictions.

Les articles appelés à être publiés dans ce numéro pourront explorer la nature des formes d'agencement des activités sociales dites « collaboratives », leurs ancrages conceptuels, leurs significations, ainsi que les différentes formes d'invisibilisation et de mise en visibilité associées aux pratiques sociales et professionnelles qu'elles désignent. Dans quelles régulations sociales s'inscrivent-elles ? En quoi sont-elles productrices d'organisation, ou, au contraire, de désorganisation ? Comment s'établissent-elles ? En quoi ces régulations telles qu'elles sont affirmées correspondent-elles aux pratiques effectives ?

Le numéro 55 s'articulera autour de trois axes :

2. Le collaboratif comme modalité de coordination de l'activité collective

Qu'elle se déroule au travail, dans une organisation "instituée", ou dans d'autres types d'activités et d'autres configurations collectives, la « collaboration » désigne un type de rapport social dans lequel se construit un mode d'agir impliquant un ensemble d'acteurs entretenant des liens d'intensité variable (Casilli 2015). La question collaborative renvoie donc directement à celle des formes de l'action collective, et au sens qui leur est associé par les individus, dans des situations où l'humain et les rapports sociaux tendent à être « gommés » (Jeanneret, Chevalier 2009), rendus invisibles, ce qui conduit à une perte de sens pour les acteurs de l'organisation.

Les auteurs pourront dans ce premier axe interroger la notion même de « collaboratif » en questionnant l'action collective, les collaborations de divers types. Elles empruntent à la fois à l'action "à plusieurs", à l'action "commune", à l'action "ensemble" (Livet, Thévenot 1994), et à différents régimes d'engagement (Thévenot 2006 ; Zacklad 2015). Que penser des phénomènes collaboratifs tels qu'ils apparaissent actuellement ? Les distinctions entre coordination, coopération, participation, collaboration, sont-elles toujours pertinentes (Gangloff 2009) ? Dans quelle mesure permettent-elles d'appréhender et de conceptualiser les phénomènes sociaux et organisationnels relevant du "collaboratif", entre pratiques, injonctions et rationalisations (Bouillon, Maas, 2009).

3. L'équipement de la « collaboration » : outils, méthodes, discours

Nous proposons ici de considérer l'organisation comme une catégorie conceptuelle désignant un niveau intermédiaire de structuration du social plus ou moins institué et institutionnalisé (foules, réseaux sociaux, entreprises, associations, services publics...) et constituant l'un des principaux domaines où s'entremêlent et entrent en tension les questions des modalités de l'action collaborative, de la prescription de cette action, de son équipement, ainsi que des injonctions dont elle fait l'objet.

Des outils, des méthodes, des discours et des pratiques sont revendiqués comme collaboratifs, et censés avoir des implications communicationnelles et organisationnelles « utiles » à la production, à l'amélioration du dialogue pour des règles collectives dites « harmonieuses » (Loneux 2015), à l'engagement citoyen, aux échanges entre salariés, à la « convivialité » (Zacklad 2009).

Les auteurs pourront dans ce deuxième axe s'intéresser à ces « entités » (réseaux sociaux, plates-formes collaboratives, applications informatiques, outils de gestion (Bouillon 2016), dispositifs et discours d'accompagnement de technologies, etc.). Ces « entités » pourront relever de domaines différents, relevant d'activités marchandes ou non marchandes (travail, production, consommation, engagement citoyen (Gardère 2009), formation, recherche scientifique et technologique, habitat –BIM– (Chaudet, Patrascu, Bouillon 2016).

4. « Collaboratif » et dynamiques organisationnelles

Si le collaboratif se donne fréquemment à voir au travers de discours de rupture avec un ordre existant, il convient de s'intéresser à la nature de cette rupture et à son degré de réalité. Les discours idéologiques qui accompagnent l'émergence de ces nouvelles formes d'organisation mettent en avant le potentiel des technologies collaboratives à créer du lien social et un monde commun basé sur la collaboration, en d'autres termes à produire de l'organisation. Or, lorsque la mise en relation entre différents acteurs est déléguée aux "actants algorithmiques" (Sarrouy 2013), elle ouvre à une reconfiguration importante des rapports qu'entretiennent les acteurs en tant que sujets dans la composition d'un espace d'intercompréhension, de collaboration et d'action en commun.

Quels types de rapports sociaux se dissimulent dans ces formes organisationnelles relevant de l'économie collaborative ? A quels modes de structuration du social renvoient-elles ? Sur quelles conceptions du collaboratif reposent-elles, que ces dernières soient implicites ou explicites ? Comment les différents "actants" (algorithmes, plateformes, monnaies) viennent reconfigurer les rapports entre les différents acteurs et leur "collaboration" (Sergi, Bonneau 2016) ? Comment peut-on appréhender les « tensions collaboratives » en présence (Lewis, Isbell, Koschmann 2010) ? Au-delà, quelles tensions peut-on identifier entre le collaboratif considéré comme base de partage (où des individus s'auto-organisent pour partager un bien

commun partage de savoir-faire, de temps, de services...) et le collaboratif appréhendé comme base de nouvelles logiques marchandes (où les travailleurs sont mis en concurrence et leur mise en relation contrôlée et facturée à partir d'une plateforme telle que Uber, AirBnb, et d'autres services moins connus) ? Ces questionnements ouvrent directement sur la compréhension des nouvelles formes organisationnelles hybrides et réticulaires, marquées par leur caractère inter-organisationnel (Koschmann, Isbell, 2009 ; Koschmann 2013) ou méta-organisationnel (Berkowitz, Dumez, 2015).

5. Bibliographie indicative

Aubert, N., Haroche, C. 2011, « Être visible pour exister : l'injonction à la visibilité ». *Les tyrannies de la visibilité*, p. 7-22, ERES.

Berkowitz H., Dumez H., 2015, « La dynamique des dispositifs d'action collective entre firmes : le cas des méta-organisations dans le secteur pétrolier ». *L'Année sociologique*, 65(2), 333-356.

Boussard V., 2008, *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin.

Bouillon J. L., Maas E., 2009, « Figures de l'individu au travail, figures du « collaborateur ». *Communication & Organisation*, (2), 56-68.

Bouillon J. L., 2016, « Technologies numériques d'information et de communication et rationalisations organisationnelles : les « compétences numériques » face à la modélisation », *Les Enjeux de l'Information et de la Communication*, n° 16/1, 2015, p. 89 à 103

Casilli A. A., 2010, *Les liaisons numériques : vers une nouvelle sociabilité*. Paris : Seuil.

Chaudet B., Patrascu M., & Bouillon J. L., 2016, « La maquette numérique dans le secteur du bâtiment ». *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, (9), <https://rfsic.revues.org/2044>

Chevalier Y, Jeanneret Y, « La physionomie des systèmes : diagramme et représentation ». *Communication & langages*, Nec Plus, 2009, p. 63-79. <halshs-00631465>

Galibert O., Pelissier C., Lépine V., 2012, « Convergences des logiques sociales de la collaboration et des communautés en ligne ». Miège B., Vinck D., Les masques de la convergence : enquêtes sur sciences, industries et aménagement, *Archives contemporaines*, p. 197-222.

Gangloff Ziegler Ch (2009). « Les freins au travail collaboratif », *Marché et organisations*, 2009/3, n° 10, p. 95-112.

Gardère E., 2012, « Institution communicante et nouveau management public », *Communication et organisation*, 41 | 2012, 27-39.

Gravereaux C., Loneux C., 2014, « Risque et acteurs au travail », *Communication et organisation*, 45 | 2014, 73-86.

Koschmann M., Isbell M. G., 2009, « Toward a communicative model of interorganizational collaboration : the case of the community Action Network », *Western Journal of Communication*, 75, 28-51.

Koschmann M., 2013, « The communicative constitution of collective identity in interorganizational collaboration ». *Management Communication Quarterly*, 27(1), 61-89.

Le Deuff O., 2012, « Littératies informationnelles, médiatiques et numériques: de la concurrence à la convergence ? » *Études de communication*, (1), 131-147.

Leonardi P. M., 2014, « Social Media, Knowledge Sharing and Innovation : Toward a Theory of Communication Visibility ». *Information Systems Research*, Vol. 25, No 4, p. 796-816.

Lépine V., 2002, « Une entreprise sidérurgique aux prises avec le groupware : apports d'une étude empirique ». *Les Enjeux de l'information et de la communication*, 2002(1), 65-74.

Livet P., & Thévenot L., 1994, Les catégories de l'action collective. In Orlean A. (dir), *Analyse économique des conventions*. Paris : PUF, 139-167.

Loneux C., 2015, « Pratiques d'information-justification professionnelle dans la Responsabilité Sociale des Entreprises : évolution ou répétition ? », *Communication et organisation*, 47, 2015, 115-129.

Robichaud D., Cooren F. (Eds.), 2013, *Organization and organizing: Materiality, agency and discourse*. New-York : Routledge.

Sarrouy O., 2013, « Des algorithmes comme actants interactionnels : formes organisationnelles et normes techniques dans le contexte des nouveaux médias ». *Communiquer dans un monde de normes. L'information et la communication dans les enjeux contemporains de la « mondialisation »*, Mar 2012, Université Lille 3, France. p. 173, 2013. <http://hal.univ-lille3.fr/hal-00839242v2>

Sergi V., Bonneau, C., 2016, « Making mundane work visible on social media : a CCO investigation of working out loud on Twitter. » *Communication Research and Practice*, 2(3), 378–406. <http://dx.doi.org/10.1080/22041451.2016.1217384>.

Simonnot, B., 2009, « Culture informationnelle, culture numérique : au-delà de l'utilitaire ». *Les Cahiers du numérique*, 5(3), 25-37.

Terressac G., 2003, « Travail d'organisation et travail de régulation ». La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud (p. 121-134). La Découverte.

Terressac G. de, Bazet I. Rapp, L., La rationalisation dans les entreprises par les technologies coopératives, Toulouse, Octarès, 7-28.

Terressac G. de, Bazet, I., Rapp, L., 2007, La rationalisation dans les entreprises par les technologies coopératives, Toulouse, Octarès, 7-28.

Thévenot L., 1993, « Agir avec d'autres. Conventions et objets dans l'action coordonnée ». La théorie de l'action. Le sujet pratique en débat, CNRS Éditions.

Thévenot L., 2006, L'action au pluriel : sociologie des régimes d'engagement. Éd. La Découverte.

Zacklad M., 2016, « Diversité des ontologies de la communication et de l'action collective », *Revue française des sciences de l'information et de la communication* [En ligne], 9, 2016, <http://rfsic.revues.org/2419>

Zacklad M., 2009, Les économies de la convivialité dans les sociétés de l'information et du service, leçon inaugurale, CNAM, <http://calenda.org/197231>

Zacklad M., 2015, « Régimes de coopération dans les comportements collectifs médiatisés ». S. P. Alemanno (dir.), *Communication organisationnelle, management et numérique*, Paris, L'Harmattan, p. 153-158

6. Calendrier

- Envoi des propositions par les auteurs : 15 juin 2018
- Retour aux auteurs de la sélection des propositions : 30 juin 2018
- Remise de l'article intégral : 25 octobre 2018
- Retour aux auteurs de l'évaluation par le comité de lecture : 8 janvier 2019
- Retour des articles définitifs : 7 février 2019
- Publication du numéro 55 de la revue *Communication & Organisation* : juin 2019

7. Consignes de rédaction des propositions

- 6 000 caractères, espaces compris.
- Bibliographie non comptabilisée dans le nombre de caractères.
- Sur une page de garde : titre de la proposition, prénom et nom de l'auteur, université, laboratoire, adresse électronique, cinq mots clés.

Envoi des propositions aux coordinateurs du dossier

- Elizabeth.gardere@u-bordeaux.fr
- Jean-luc.bouillon@univ-rennes2.fr
- Catherine.loneux@univ-rennes2.fr

8. Consignes de rédaction des articles définitifs

30 000 caractères maximum, espaces compris, pour les articles définitifs.

Les normes de mise en page seront envoyées aux auteurs dont les propositions auront été retenues ; la mise en forme finale selon les normes fournies conditionnera l'acceptation définitive de l'article.

La revue *Communication & Organisation* est publiée par le Groupe de recherche Communication, organisations et société (COS) du laboratoire Médiation, Information, Communication, Art (MICA), Université Bordeaux Montaigne : <http://mica.u-bordeaux-montaigne.fr/>