

Restructurations d'entreprises

sous la direction de

Géraldine Schmidt

José Allouche

Pierre Bardelli

Rachel Beaujolin-Bellet

GÉRALDINE SCHMIDT*IAE de Paris, GREGOR***JOSÉ ALLOUCHE***IAE de Paris, GREGOR***PIERRE BARDELLI***Nancy Université***RACHEL BEAUJOLIN-BELLET***Reims Management School*

Restructurations d'entreprises

Les restructurations n'en finissent pas de défrayer la chronique, et ce depuis plus de trente ans ; elles suscitent toujours autant de vifs débats, marquant souvent une opposition tranchée, peut-être irréductible, entre dimensions économiques (voire financières) et dimensions sociales (voire humaines). Bien qu'elles soient devenues permanentes et universelles, il reste à développer des recherches approfondies sur les mécanismes et les logiques qui les sous-tendent, sur leurs processus de mise en œuvre, ainsi que sur leurs conséquences individuelles, sociales et organisationnelles. C'est à ce projet que s'attachent les coordinateurs de ce dossier. Ils s'emploient depuis plusieurs années à dynamiser et à valoriser la recherche académique sur la thématique des restructurations d'entreprises. La chaire

de recherche « Mutations-anticipations-innovations » lancée en 2009 au sein de l'IAE de Paris, est un élément central de ce projet. Les textes de ce dossier ont été sélectionnés parmi les communications présentées lors de « tracks » organisés d'une part, dans le cadre du congrès européen de management EURAM de 2008 à 2010 (Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt), d'autre part, dans le cadre du congrès francophone canadien interdisciplinaire l'ACFAS (Association francophone pour le savoir) en 2009 et 2010 (José Allouche et Pierre Bardelli).

Après ce premier processus de sélection, ils ont fait l'objet d'une révision pour une publication dans la *Revue française de gestion*.

Dans leurs processus de décision, les restructurations, qu'elles s'opèrent dans le

secteur privé ou le secteur public, s'inscrivent au cœur de tensions idéologiques, de quêtes infinies de flexibilité, et de rhétoriques managériales, pouvant être porteuses de violences, symboliques ou non.

Dans leur mise en œuvre, les restructurations accompagnées de suppressions d'emploi mettent en scène une grande pluralité d'acteurs, représentants de directions, salariés et leurs représentants, collectivités territoriales, experts et avocats, représentants de l'administration publique, médias, etc. Plusieurs articles de ce dossier tentent de saisir et d'analyser la complexité des relations entre ces acteurs quand ils sont pris dans ces situations si complexes et tendues que produisent les restructurations. Mobilisant différents cadres d'analyse, les auteurs de ces articles examinent de différents points de vue, les façons dont des compromis sociaux peuvent – ou non – s'élaborer, les éléments de contexte et de processus qu'ils supposent, mais aussi les ambivalences qu'ils révèlent.

Au-delà, ils essayent d'identifier les conditions dans lesquelles des acteurs non managériaux peuvent trouver leur place, contribuer à la construction de compromis, produire des solutions alternatives, ou en

tout cas créer les conditions de création d'une dynamique locale qui s'extrait de la stricte dépendance aux décisions d'entreprises, toujours imprévisibles et potentiellement déstabilisantes.

Enfin, ils évoquent ou traitent directement des conséquences humaines et sociales des restructurations accompagnées de suppressions d'emploi, dans leur variété vertigineuse : dispersion identitaire, dissolution des collectifs, précarité, sentiment de mise en échec, sentiment d'injustice, dégradation des conditions de travail, dégradation de la santé des individus, etc.

Un regard transversal sur ces contributions amène à constater la prégnance de la question de la légitimité quand on s'attèle à comprendre le phénomène des restructurations. L'enjeu de construction d'une forme de légitimité des décisions de restructuration ressort comme décisif pour tenter de leur donner un sens, mais aussi comme incontournable pour autoriser des compromis sociaux acceptables. Cette construction d'une légitimité est aussi nécessaire pour les acteurs non managériaux, comme condition – parmi d'autres – pour leur permettre d'agir sur et dans ces situations si incertaines.