

ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020



CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
Les Mardis de 17h30 à 19h30 | Uni Mail

MUTATIONS DU TRAVAIL : QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

01.10. 2019 | salle MR160

Ouverture du cycle thématique
**La formation des adultes face aux multiples facettes
des mutations du travail**

Patricia Vendramin | *Université Catholique de Louvain*
Nathalie Delobbe | *Université de Genève*

Les robots vont-ils remplacer les humains ? Sommes-nous tous appelés à devenir des nomades numériques ? Ou encore trois générations peuvent-elles partager des valeurs communes au travail ?

Le monde du travail change rapidement. Au-delà des interrogations quelques peu inquiètes que ces mutations soulèvent, la distance manque souvent pour en prendre la mesure et en cerner avec nuance les dimensions. Dans cette conférence d'ouverture, Patricia Vendramin prendra appui sur ses travaux en sociologie du travail pour examiner de plus près quelques thématiques récurrentes et questionner certains mythes.

Ainsi, seront tout à tour explorés la digitalisation de l'économie et ses impacts sur la structure des emplois et la nature des compétences demain obsolètes ou critiques ; les nouvelles formes d'emploi qui bousculent le modèle du salariat, le rapport au travail et la cohésion sociale ; les attentes de sens et de reconnaissance mais aussi les risques d'épuisement et d'exclusion. Les variations liées aux générations et au genre seront également examinées.

Pour la formation des adultes, vecteur historique d'émancipation individuelle et sociale, ces mutations sont porteuses de défis nouveaux, dont Nathalie Delobbe dressera les contours. Il s'agit d'apprendre tout-au-long de la vie, de maintenir son employabilité et de valider des acquis d'expérience, de construire son projet personnel et de piloter sa formation continue, de se former en environnement numérique et sans formateur. Dans ce contexte, les métiers de la formation et de l'intervention dans les organisations sont eux aussi en pleine mutation, ouvrant la voie à de nouvelles figures et pratiques, questionnant aussi certains fondamentaux.

12.11.2019 | salle MR160

Axe 1 - Vers des organisations agiles
Mutations du travail et organisation réflexive

Christian Du Tertre | *Université Paris Diderot*

Cadrage de conférence :

Maryvonne Charmillot, Laboratoire RIFT

.....

Depuis une quarantaine d'années le travail, en tant qu'activité réelle créatrice de valeur, a connu de profondes mutations en lien avec cinq transformations structurelles de la dynamique économique : l'émergence du rôle moteur des services et de leurs contraintes d'accessibilité ; l'irruption et la généralisation du numérique ; le rôle stratégique de la dimension immatérielle de l'économie (ressources et valeur produite) dans le développement des entreprises ; la perte de puissance des régulations nationales face à la globalisation, notamment de la finance de marché, et au rôle de plus en plus prépondérant des territoires infranationaux ; les exigences de la transition écologique. Face à cela, le sens du travail a été fortement mis à mal, les personnes ayant de plus en plus de difficultés à le repérer. Parallèlement, les modes de reconnaissance du travail réel se sont distendus en lien, d'un côté avec les dérives gestionnaires prônant l'évaluation individuelle des performances, de l'autre, avec l'éclatement des collectifs de travail s'interrogeant sur ce qui fait « valeur ». La détérioration de la santé au travail, tant physiologique que psychique, en est la conséquence.

Comment remédier à cela ? Comment retrouver du sens au travail et construire de nouveaux espaces de reconnaissance du travail réel ? C'est l'objet de l'instauration d'organisations réflexives dans les entreprises comme les organismes publics ou parapublics ; et de leur inscription dans la Transition écologique, économique et sociétale.

03.12.2019 | salle MR160

Axe 2 – Digitalisation du travail
La délégation de tâches médicales à l'ère du numérique

Vice-Recteur Antoine Geissbuhler | *Université de Genève et HUG*

Cadrage de conférence :
Germain Poizat, Laboratoire RIFT

les systèmes de santé sont soumis à d'importantes pressions liées à l'augmentation de leur complexité et de leurs coûts, les modèles actuels ne semblant pas à même d'assurer, sur le long terme, un accès équitable à des soins de qualité. L'avènement des outils numériques dans le domaine de la santé représente aussi bien une contrainte supplémentaire qu'une opportunité sans précédent. L'autonomisation des patients est largement facilitée par un accès à l'information numérique et aux réseaux sociaux, la dématérialisation permet d'envisager de nouveaux processus, le partage de l'information et des connaissances redéfinit les manières de collaborer et de coordonner les soins, et l'intelligence artificielle permet d'automatiser certaines tâches réservées jusqu'ici aux spécialistes médico-soignants. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de repenser l'organisation des systèmes de santé et de soins, notamment en ce qui concerne les rôles respectifs des différents acteurs. Certaines tâches seront déléguées à des professions existantes ou nouvelles, redéfinissant ainsi leurs périmètres, les compétences nécessaires, ainsi que les cursus et méthodes de formation.

10.03.2020 | salle MR030

Axe 3 – Flexibilité de l'emploi
**Une orientation tout au long de la vie pour relever
le défi de la dé-standardisation des parcours
professionnels**

Jérôme Rossier | *Université de Lausanne*

Cadrage de conférence :

Vanessa Rémerly, Laboratoire RIFT

.....

Les parcours professionnels ont changé au cours des dernières décennies avec une de-standardisation et une pluralisation des carrières. La mondialisation, un marché du travail plus flexible, de nouvelles formes d'emploi (job sharing, travail occasionnel, travail nomade, etc.) sont quelques-uns des nombreux facteurs qui modifient les frontières d'une carrière au parcours bien défini. Cette évolution entre en conflit avec une certaine imperméabilité des secteurs professionnels. Cette tension contribue à renforcer un paradoxe de la vulnérabilité, selon lequel une diversification des perspectives de carrière et l'accent mis sur le libre arbitre (agentivité personnelle) contribuent également à augmenter le sentiment d'incertitude et les inégalités sociales. Pour décrire une carrière que l'on pourrait qualifier de durable, constituée d'une séquence d'emplois aux conditions adéquates et dont les transitions sont sécurisées par un dispositif d'accompagnement adapté, il semble nécessaire de considérer l'individu (en se référant à cette agentivité et capacité d'auto-détermination), son contexte (proximal et distal) et l'évolution temporelle. Si l'on souhaite promouvoir des carrières durables, il semble nécessaire de faire la promotion à la fois de l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes qui poursuivent une activité dans un même secteur, et une orientation tout au long de la vie pour les personnes qui sont amenées à changer de secteur. Promouvoir la durabilité sur des marchés du travail flexibles et déréglementés peut se révéler difficile. Cette durabilité est cependant nécessaire pour promouvoir le bien-être des employés. Pour relever ce défi, une approche intégrative avec des actions au niveau micro et macro, de l'orientation tout au long de la vie aux politiques publiques de soutien à l'insertion et l'intégration professionnelle, est nécessaire.

05.05.2020 | salle MR030

Axe 4 – Transformation de la fonction RH
Transformation de la fonction RH et évolution des pratiques d'apprentissage

Sandra Enlart | *Université Paris Ouest-Nanterre*

Cadrage de conférence :

Nathalie Delobbe, Laboratoire RIFT

.....

Faire un exercice de prospective de la fonction RH nécessite d'abord de définir l'évolution de trois dimensions concomitantes : 1° les formes d'organisation ; 2° les besoins de compétences ; et 3° les marchés du travail. C'est au croisement de ces trois thématiques que l'on pourra positionner des hypothèses de transformation de la fonction RH et réfléchir à ses incidences sur les espaces, temps et activités d'apprentissage dans les organisations.

En effet, pour nous, la fonction RH se situe comme une instance gestionnaire en charge de veiller à ce que des organisations disposent des compétences dont elles ont besoin. Mais la réponse à ces questions de compétences n'est pas uniforme : elle est conditionnée par le type d'organisation à laquelle elle s'adresse dans un contexte socio-économique donné.

Entreprise en réseau ? Organisation centralisée avec de multiples partenaires ? entreprises sociale et territoriale ?les réponses RH ne seront pas les mêmes.

Le deuxième critère concerne la nature des compétences qui seront réclamées par le monde du travail et la manière de les « produire » au sein ou à l'extérieur des organisations. En ce sens la fonction formation est indissociable des missions de la DRH.

Enfin, la fonction RH est située dans un contexte social et un marché du travail national ou international qui impacte fortement sur ses missions et ses moyens d'action et régule en particulier la place et les dispositifs à disposition de l'entreprise pour soutenir le développement des compétences du personnel.

C'est donc à partir de ces trois questions clés que nous développerons différents scénarios d'évolution de la fonction RH, en nous attachant sur leurs implications en matière d'apprentissage et de développement des compétences.

03.11.2020 | salle MR160

Axe 5 – Le sens du travail

Développer les compétences du bonheur : La plus-value de la formation

Edith Favoreu | *HEG /Geneva Management School*

Cadrage de conférence :

Maryvonne Charmillot, Laboratoire RIFT

.....

Développer les conditions au bonheur dans les organisations requiert la mobilisation de compétences spécifiques des managers/leaders. A caractère holistique, multidimensionnel et interdisciplinaire, l'apprentissage suppose le développement de compétences socio-émotionnelles afin que les acteurs de changement puissent mettre en œuvre des processus transformatifs dans leur espace professionnel, tout en les incarnant eux-mêmes, dans le sens d'un « mieux-être » et « mieux-devenir ». Cela implique la mobilisation d'une combinaison d'ingrédients méthodologiques interdépendants dont : les outils du bonheur «happiness skills» favorisant la transformation intérieure et la compassion; les principes, processus et outils du Bonheur National Brut lesquels fournissent un cadre favorable au plein épanouissement du potentiel humain ; une approche participative, centrée sur l'expérience dans le cadre de situations de travail apprenantes, incluant clairement la dimension émotionnelle du vécu; le développement d'espaces sécurisés d'apprentissage individuels et collectifs et de cocréation, notamment à travers le processus de la théorie U.

01.12.2020 | salle MR160

Clôture du cycle thématique
**Réinventer les pratiques de formation et
d'intervention des adultes**

Collectif du Laboratoire RIFT | *Université de Genève*

Au terme du cycle thématique de conférences, le Laboratoire RIFT reviendra sur les moments forts qui ont nourri la réflexion collective sur les nouvelles pratiques productives et les nouvelles formes d'organisation du travail. Les indices d'une vaste recomposition du travail ne cessent de se multiplier, faisant bouger ses frontières, ses lieux, ses temporalités, mais aussi le sens qu'on lui attribue. Au-delà de la révolution numérique, de nouvelles formes de gestion des activités productives se développent, impliquant toujours plus d'engagement au travail, de responsabilités, de collaborations horizontales, etc. Il s'agira pour le collectif du RIFT d'apporter des réponses au questionnement transversal du cycle : Quelles sont les implications des transformations pour la formation des adultes ? Quelles pratiques d'intervention et quelles modalités de formation imaginer pour le futur ? La conférence prendra la forme d'une table ronde assurée par des chercheuses et chercheurs du RIFT pour engager un débat avec le public.

