Document generated on 10/12/2024 12:50 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Michel PAQUIN : *L'organisation du travail.* Montréal, Agence d'Arc, 1986, 199 pp., ISBN 2-89022-091-5

Alain Vinet

Volume 42, Number 3, 1987

URI: https://id.erudit.org/iderudit/050352ar
DOI: https://doi.org/10.7202/050352ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Vinet, A. (1987). Review of [Michel PAQUIN : *L'organisation du travail.* Montréal, Agence d'Arc, 1986, 199 pp., ISBN 2-89022-091-5]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *42*(3), 663–664. https://doi.org/10.7202/050352ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Une impression générale de sécurité paraît se dégager pour le citoyen et la nation de ce réseau serré de rapports et de mesures complémentaires. De fait, ce «partenariat social», de l'avis des auteurs (p. 156), paraît plus important à la majorité des autrichiens que la vie politique au sens strict. Mais des spectres apparaissent également: chômage, vieillissement de la population, particulièrement à craindre pour ce qui est du financement de ce généreux système de sécurité sociale... On se soucie par ailleurs de l'effectivité des normes légale et conventionnelle face à un marché de travail au noir grandissant, de la nécessité d'intégrer dans le consensus des forces émergentes qui en sont absentes, comme telles du moins, soit les mouvements féministes et écologiques. Mais le «partenariat social» semble bien en mesure de trouver dans ses profondes racines nationales un gage de stabilité.

Pierre VERGE

Université Laval

L'organisation du travail, par Michel Paquin, Montréal, Agence d'Arc Inc., 1986, 199 pp., ISBN 2-89022-091-5

Cet ouvrage sur l'organisation du travail est destiné à ceux qui se préoccupent de savoir comment le travail est réparti dans les organisations. Il vise à contribuer à la prise de décision en matière d'organisation du travail sans privilégier toutefois une approche particulière. L'objectif est ambitieux pour un ouvrage de moins de 200 pages qui veut présenter en outre les théories du domaine et offrir au lecteur un éventail de modèles et d'instruments appropriés à diverses circonstances.

Je suis resté sur mon appétit par rapport à cet objectif tout en appréciant de façon certaine la facture et le contenu de ce petit livre. L'auteur présente de manière synthétique et relativement accessible les connaissances reçues en matière d'organisation du travail, de mesure et d'étude du travail, ainsi que certaines approches de réorganisation du travail fondées principalement sur l'analyse socio-technique. Le lecteur n'y trouvera pas d'éléments nouveaux.

La qualité de l'ouvrage tient plutôt à sa présentation: articulation des chapitres, cohérence malgré l'obligation de survoler de nombreux modèles et de nombreux auteurs et surtout, une documentation bien choisie et judicieusement citée. À ce propos, la technique de présentation utilisée est très appropriée à ce genre de volume: l'auteur présente à grands traits les paramètres d'un modèle ou d'un instrument de manière à le bien situer et à le comparer à d'autres, puis il cite immédiatement un ouvrage dans lequel une présentation détaillée du sujet est disponible. Cette technique de présentation permet au lecteur initié de parcourir rapidement le volume, de repérer les informations appropriées, d'obtenir immédiatement un résumé et le cas échéant, d'approfondir le sujet dans un autre ouvrage.

Par contre, cet ouvrage peut difficilement être perçu comme une aide à la décision. Il s'agit plutôt, à mon avis, d'une revue succinte et fort utile de la littérature, d'un aide-mémoire à la disposition des praticiens. La plupart des décideurs ont eu l'occasion de se familiariser avec ces connaissances durant leur formation ou leur expérience professionnelle. Ce livre remet celles-ci à leur disposition d'une manière beaucoup plus agréable et intégrée que ne le ferait une bibliographie commentée. Sa contribution sera peut-être d'éveiller le praticien à la lecture d'un modèle ou d'un instrument qu'il ne connaît pas, qu'il a oublié ou qu'il aurait négligé dans sa

quête d'information. La présentation très succinte des différents modèles ne favorise guère par ailleurs l'utilisation de ce livre dans l'enseignement de premier cycle auprès d'étudiants qui ne sont pas déjà familiers avec cette littérature.

Enfin, cet ouvrage aurait été plus complet, s'il avait inclus un chapitre sur la participation des travailleurs aux décisions et sur le rôle des syndicats en matière d'organisation du travail. Les travailleurs et les travailleuses ne sont considérés ici que comme des individus ou à la rigueur comme des membres d'un groupe de travail, sans souci du fait qu'ils puissent être collectivement organisés en syndicat. Or, en milieu syndiqué, la réorganisation du travail implique une négociation, une collaboration et des heurts avec le syndicat. Cette dimension n'est pas touchée.

Alain VINET

Université Laval

The Gold Collar Worker, par Robert E. Kelly, Reading Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Co., 1985, x-196 pp., ISBN 0-201-11739-8

Les cols d'or constituent une catégorie de la force de travail qui prend place progressivement dans tous les secteurs économiques et qui origine des transformations apportées par l'implantation progressive d'une société d'information.

La littérature en sociologie du travail utilise deux termes génériques pour départager la masse des travailleurs. D'une part, les cols bleus, affectés à la production et à l'entretien, d'autre part ceux dont le travail s'exerce à l'intérieur de bureaux, de commerces et d'institutions ou d'organismes publics, c'est-à-dire les cols blancs. Le concept de col blanc recouvre une diversité de catégories de travailleurs et réfère directement aux conditions matérielles de travail. Les cols blancs sont tous les travailleurs autres que les cols bleus qui eux, exécutent leur travail soit en atelier de production, soit sur un chantier ou aux champs et où la part relative de manipulations physiques est prédominante dans l'accomplissement de leurs tâches.

Avec l'évolution des valeurs sociales, de la complexité de la division sociale du travail, des changements technologiques et de la transformation de la dynamique des organisations, le groupe des cols blancs n'est plus aussi homogène qu'il l'a été. Le développement d'un système général de production, de plus en plus axé sur l'élaboration et la transformation de l'information, provoque l'émergence d'une catégorie particulière de cols blancs. Tous ceux qui travaillent à la production-diffusion de connaissances constituent cette nouvelle catégorie. Ils sont de plus en plus nombreux et nécessaires au bon fonctionnement et à l'atteinte des buts fixés aux organisations dans la société. Ils constituent la force motrice de cette tendance à la professionnalisation observée dans les sociétés industrielles avancées.

Les travailleurs de la connaissance, surnommés les «cols d'or», sont ceux qui utilisent les ressources de leur pensée comme moyen principal pour la réalisation de leurs activités de travail. Les tâches types qu'ils ont à accomplir sont surtout des activités de conception, d'analyse-synthèse, de résolution de problème, de gestion, de planification et de coordination. Les cols d'or se retrouvent le plus souvent dans les secteurs de l'éducation, des media, de la finance, de l'informatique, de la recherche, de la consultation, dans le secteur de la production mais à titre d'experts internes, et finalement dans l'exercice des professions libérales (médecins, avocats, comptables, etc.). Les cols d'or sont à l'emploi d'organisations appartenant à tous les types de configurations structurelles: simple, divisionnalisée, bureaucratique (mécaniste ou profession-