

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Division of Labor in Economics: A History*, By Guang-Zhen Sun, New York: Routledge, 2012, 262 pages. ISBN: 978-0-415-44907-6.

Robyn May

Volume 69, Number 1, Winter 2014

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1024214ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1024214ar>

[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

May, R. (2014). Review of [*The Division of Labor in Economics: A History*, By Guang-Zhen Sun, New York: Routledge, 2012, 262 pages. ISBN: 978-0-415-44907-6.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(1), 221–222. <https://doi.org/10.7202/1024214ar>

les limites d'un tel manuel d'initiation à la négociation collective, que nous avons déjà relevées lors de notre recension de 2002. Tout en respectant le projet éditorial des auteurs, il faut d'abord s'interroger sur la clientèle visée, dans le contexte de l'enseignement et de la recherche universitaires sur la négociation collective au Québec menés principalement dans les départements de relations industrielles. Au niveau de l'enseignement, le contenu de cet ouvrage permet d'alimenter une ou deux séances d'un cours de base sur les processus de la négociation collective au Québec, qui intègre habituellement des régimes particuliers de négociation dans les secteurs public, parapublic et privé (construction, régime des décrets de convention collective, artistes, etc.), qui ne sont pas abordés dans cet ouvrage. Pour couvrir la matière d'un tel cours, il faut s'appuyer sur un ouvrage de référence traitant plus en détail des processus de la négociation collective, ce que ne fait pas l'ouvrage recensé. Par ailleurs, les praticiens ne trouveront pas, non plus, dans cet ouvrage une présentation des stratégies et des tactiques pouvant être utilisées dans certaines situations critiques en négociation collective, ni les « bons trucs » du métier qui font le succès de plusieurs ouvrages sur la négociation. Néanmoins, l'ouvrage de Bilodeau et Sexton constitue une référence incontournable pour l'enseignement théorique et pratique sur la négociation collective au Québec, car il propose un cadre conceptuel utile tant aux chercheurs qu'aux praticiens pour analyser les ressources et les capacités des parties en négociation collective. Compte tenu de sa pertinence indéniable, il est à souhaiter que cet ouvrage trouve sa place dans la bibliothèque de tous les enseignants, chercheurs, étudiants et praticiens qui s'intéressent à l'analyse ou à la pratique des négociations collectives au Québec.

**Reynald Bourque**  
Université de Montréal

### **The Division of Labor in Economics: A History**

By Guang-Zhen Sun, New York: Routledge, 2012, 262 pages. ISBN: 978-0-415-44907-6.

This meticulously researched book sets the analysis of specialisation and division of labour, a central concept in economics, in its historical context. In particular the writings of Adam Smith, and his notion of the 'invisible hand' of the market, are referenced to ancient Greek, Chinese, and Latin origins. Sun also notes the influences of medieval Islamic scholars whose writings over a thousand years ago showed an understanding of the key concepts of the division of labour.

Sun devotes a section discussing the influence of Adam Smith, noting that it had not come from nowhere, and arguing that Smith's contribution to economic thought was more comprehensive than often given credit. Interestingly Sun notes Smith's observations that his own work-rate was slow. It took Smith over a decade, and cost him his health, to complete *A Wealth of Nations*, published in 1776: a work-rate that would likely not be tolerated in the modern academy!

Sun observes that Smith's theory was not complicated and it could be stripped down to the essentials, the gains from the division of labour are the most important source of improvement in labour productivity and these gains are best realised through a functioning market system. Smith famously illustrates this by explaining the making of the pin, and details how the 'invisible hand of the market' works best when 'man' invokes self interest in another for his own benefit.

Sun goes on to consider the work of Babbage, Ure and John Stuart Mill who all extend Smith's work, and in particular the work of Marx is discussed as central to developments in economic theory. The contribution of Hayek is detailed, noting how his work on the division of knowledge

expanded upon Smith's theories. In the last section of the book the author relates the material to economic development, drawing on a number of studies which show how the division of labour and the involvement of the market shaped the industrial revolution. The contribution of the division of labour to modern theories of the firm is discussed and Sun concludes by noting that there is still much to learn about how economies create and diffuse wealth. In these very challenging global economic times this is a very appropriate place to finish; although readers might want to know a little more about how economics can contribute to some new thinking about a way forward.

**Robyn May**

Griffith University, Brisbane Australia

## La Confiance au travail

Coordonné par Laurent Karsenty, Toulouse : Octarès éditions, 2013, 213 pages. ISBN : 978-2-36630-019-2.

C'est un fait avéré : la confiance constitue une condition nécessaire à la mobilisation et à l'engagement organisationnels. Les enjeux de sécurité, de prévention, de qualité de vie au travail, de performance, d'adaptation et de résilience organisationnelles dépendent directement de son existence et de sa subsistance. Pourtant, malgré cette évidence, il apparaît, au vu de récentes enquêtes dont la presse économique se fait souvent l'écho, que la confiance au travail s'érode inexorablement depuis plusieurs années. Comme le souligne d'entrée de jeu Corinne Chabaud en préfaçant l'ouvrage, cette condition de l'action et de la coopération n'a jusqu'ici pas bénéficié, en milieu francophone, d'un traitement de fond analytique. Nous ne pouvons donc que saluer cette heureuse initiative qui vient combler ce manque et qui, nous le souhaitons, incitera à de futures contributions.

Le présent ouvrage combine huit contributions de professeurs et chercheurs universitaires ainsi que d'intervenants en milieu

de travail. Les différents auteurs, au départ de leur discipline (psychologie, ergonomie, sociologie des organisations, sciences de gestion) et de leur pratique professionnelle (recherche en sciences humaines, intervention, conseil en organisation et GRH), ont construit leurs réflexions en tentant de répondre aux trois questions suivantes :

- Comment définir et penser la confiance au travail ?
- Comment comprendre son importance ?
- Comment agir pour favoriser son développement et son maintien, voire pour la restaurer ? (p. 3)

L'ouvrage est divisé en deux parties de quatre contributions chacune. La première partie propose des cadres conceptuels et interprétatifs visant à appréhender le travail sous le prisme de la confiance. Nous retiendrons particulièrement la contribution de Laurent Karsenty qui, à l'instar de Niklas Luhmann, nous invite à penser la confiance comme un moyen de réduction de l'incertitude inhérente aux relations de travail. Partant, l'acteur organisationnel est à la recherche de « *ressources de confiance* » au sein de son organisation qui lui permettraient de faire face aux risques qui pèsent sur son travail (risques sur le sens ou sur la réussite du travail), et ce, selon les situations qu'il serait amené à rencontrer. Les compétences, la fiabilité, la franchise et l'honnêteté, le souci de l'autre et l'identification à l'autre sont autant de caractéristiques qui seront prises en compte dans cette sélection. Conscient du caractère systémique de ce processus (la confiance structure la relation tout autant que cette dernière la construit) et dans le but d'explorer ses évolutions (du renforcement à la dégradation), l'auteur propose un modèle intégrateur de cette production dynamique de la confiance au sein de l'organisation. L'une des valeurs ajoutées de ce modèle réside dans la prise en considération de l'influence implicite du contexte culturel et organisationnel sur ce processus dynamique. Si la confiance se construit au départ