Document généré le 12 oct. 2024 00:07

**Relations industrielles**
**Industrial Relations**

# *Participation Achievement and Involvement on the Job*, by Martin Patchen, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 285 pp.

Lola Jacques

Volume 25, numéro 3, 1970

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028167ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028167ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Jacques, L. (1970). Compte rendu de [*Participation Achievement and Involvement on the Job*, by Martin Patchen, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 285 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *25*(3), 625–626. https://doi.org/10.7202/028167ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

*changement technologique et le développement humain.* Cette conférence était commanditée entre autres, par les fondations américaines et britanniques sur l'automation et l'emploi. Le but de ces organismes est d'étudier la nature des changements technologiques et leurs conséquences économiques (variations dans les niveaux d'emploi, effets sur les structures du marché du travail, distribution du revenu et industrialisation) et sociologiques (déplacements de main-d'oeuvre, syndicalisme, qualité du travail humain et éducation).

Voici quelques titres d'articles présentés dans ce volume : « Le rôle de la technologie moderne pour rehausser les standards économiques des pays sous-développés », « Modification des compétences, formation, motivation et mobilité », « Réorientation des attitudes patronales, syndicales et ouvrières vers un nouveau contenu de la tâche », « Le futur de la négociation collective et la résolution des conflits industriels », « Politique de revenu et partage des gains de capitaux », « La participation des travailleurs israéliens à l'entreprise, au syndicat et au gouvernement », « Le rôle de la compagnie internationale », « le rôle social du syndicat ».

Ce volume nous livre la pensée d'un groupe d'hommes d'action et de théoriciens (économistes, leaders de groupes minoritaires, industriels, leaders syndicaux, professionnels dans le champs de la négociation collective, de la médiation et de l'arbitrage, officiers gouvernementaux de trois pays) sur un sujet crucial pour tout pays : celui des changements technologiques et de leur planification. Il nous donne ensuite une information comparative sur des sujets majeurs en relations patronales ouvrières et en relations de travail. Enfin, tout cela est appuyé par des exemples vécus en Israël, laboratoire moderne d'industrialisation et de changement technologique.

**Lola JACQUES**

**Work in Traditional and Modern Society**, by Stanley H. Udy, Jr., New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 134 pp.

D'une part, la sociologie industrielle s'intéresse à la structure et au fonctionnement des organisations de travail ; d'autre part, la sociologie du développement économique et social s'intéresse aux sociétés en voie d'industrialisation et d'organisation. L'ouvrage de Stanley H. Udy dans la série intitulée **Modernisation des sociétés traditionnelles** tente d'établir un pont entre les deux perspectives sociologiques. Son point de départ consiste en un modèle qui se veut une représentation symbolique des liens qui peuvent exister entre les formes d'organisation de travail que des sociétés se donnent et les différents stages de leur développement. Ce modèle permet d'étudier plus précisément l'impact que des formes différentes de travail organisé peuvent avoir sur le passage de la société traditionnelle à la société industrielle et post-industrielle. L'exploration de ce lien incite l'auteur à formuler deux hypothèses de travail : il est possible que des formes existantes de travail organisé dans toute société affectent son potentiel de développement économique et social ; il est aussi vraisemblable qu'un stage donné de développement économique et social influence la manière dont le travail sera probablement organisé dans une société. Après avoir défini les concepts de « développement social » et de « travail organisé » et après avoir élaboré son modèle, l'auteur procède à l'étude de 359 organisations dans 125 sociétés différentes pour arriver à jeter plus de lumière sur ses hypothèses de départ. En plus d'être immédiatement utile au sociologue de profession, cet ouvrage intéresse aussi les spécialistes des relations industrielles qui veulent améliorer leur compréhension des contextes socio-économiques et culturels dans lesquels se façonnent ou se détériorent les rapports collectifs du travail.

**Laurent BELANGER**

**Participation Achievement and Involvement on the Job,** by Martin Patchen, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 285 pp.

Ce volume est la publication d'une recherche sur la motivation au travail menée à la Tennessee Valley Authority.

Il constitue à lui seul trois volumes en un. C'est d'abord un exposé théorique élargi et enrichi sur des sujets pertinents à la psycho-sociologie comme la motivation, l'identification à l'organisation et au groupe de travail, la participation à la prise de décision, l'accomplissement et l'engagement personnel au travail.

C'est ensuite un condensé des auteurs (de Mayo et Roethlisberger à Hertzberg, Gellerman, Argyris et Vroom) qui se sont exprimés sur les sujets précités. Patchen, en effet, a élaboré un cadre de référence en se basant sur la pensée de ces auteurs et a creusé lui-même ces sujets pour formuler de nouvelles hypothèses et les vérifier à TVA. Une des originalités de l'auteur est de rendre nécessaire la considération des facteurs environnementaux pour l'étude du couple motivation-satisfaction. Mais la relation la plus intéressante et la plus prometteuse qu'il entretient dans ce volume est celle de l'identification à une organisation par la fierté qu'un travailleur peut éprouver envers cette organisation.

La troisième facette de ce volume s'adresse davantage à ceux qui font de la recherche pure ou appliquée et aux étudiants par sa technicité : il contient le questionnaire, les résultats obtenus et les diverses corrélations des éléments et variables étudiées.

Chercheurs, étudiants et praticiens (superviseurs et directeurs du personnel) de cette partie dynamique de la gestion qui s'appelle direction (motivation) des hommes, ce volume intéresse toute personne qui se penche sur les problèmes de la participation, de l'accomplissement et de l'engagement personnel au travail.

**Lola JACQUES**

**La classe ouvrière et le syndicalisme en France 1789-1965,** par Georges Vidalenc, Paris, Confédération Force ouvrière, 1969, 516 pp.

Une des lectures possibles de l'histoire du mouvement ouvrier et du mouvement syndical français, c'est dans cette perspective qu'il faut considérer cet ouvrage marqué par un « parti-pris » idéologique manifeste.

L'étude des origines historiques du mouvement ouvrier et du mouvement syndical français y tient une grande place, bien qu'elle n'apporte guère d'éléments nouveaux, si ce n'est les qualités d'un style vivant, et les nombreux textes de référence choisis avec soin et pertinence. L'ensemble illustre parfaitement l'évolution de la condition ouvrière.

La lutte des classes, mais une conception quasi existencielle de la lutte des classes, est la catégorie dominante de l'analyse.

Mais, et ceci est plus intéressant, c'est de l'impossibilité de concilier durablement à l'intérieur d'organisations uniques la dimension politique et la dimension syndicale du mouvement que nait la conception d'un syndicalisme indépendant des partis politiques, qui ne compte que sur lui-même pour définir ses options et conduire son action. La Charte d'Amiens (1906 consacre cette conception du syndicalisme, qui sera celle de l'ancienne CGT : Priorité à l'action économique conçue à la fois comme la condition d'une amélioration immédiate de la condition ouvrière et celle, à plus long terme, de la disparition du salariat et du patronat.

C'est cette idéologie syndicale que Georges Vidalenc considère comme l'expression de la minorité du mouvement syndical français, mais non sans l'avoir « manipulée », en la coupant notamment de l'influence anarchiste, qui voyait dans l'abolition du salariat et du patronat la condition de l'instauration d'une société libertaire, ce qui constitue un projet politique.

Cette même prise de position favorable à cette interprétation de la Charte d'Amiens prévaut lors de l'étude de l'histoire de la CGT entre les deux guerres et après la seconde guerre mondiale. La CGT, après la constitution de la C.G.T.U. (1921) dominée par les éléments communistes donc favorables à la politisation du mouvement syndical, demeure l'héritière de cette tradition. La CGTFO reprendra cette tradition après la scission de 1947, en s'opposant à la CGT dominée par le parti communiste.

La faiblesse théorique de l'ouvrage est manifeste, les thèses en présence notamment celles qui concernent la conception des rapports syndicats-partis politiques et le rôle politique du mouvement syndical ne sont nullement « fouillées ». L'attachement maintes fois réaffirmé à l'esprit de la Charte d'Amiens tient lieu de justification, une justification singulièrement courte et qui ne saurait fonder la validité d'une telle position dans le contexte actuel. Leur dimension « apologétique » de l'ouvrage est évidente et ne pourra que donner bonne conscience aux militants de Force ouvrière.

**Bernard SOLASSE**