

## Relations industrielles Industrial Relations



*Mutations de la société, mutations des entreprises*, Par Michelle Bergadaà, Paris : Pearson, Éducation France, collection Village Mondial, 2009, 262 p., ISBN : 978-2-7440-6409-8.

Sébastien Arcand

Volume 67, numéro 1, hiver 2012

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1008199ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1008199ar>

[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

Arcand, S. (2012). Compte rendu de [*Mutations de la société, mutations des entreprises*, Par Michelle Bergadaà, Paris : Pearson, Éducation France, collection Village Mondial, 2009, 262 p., ISBN : 978-2-7440-6409-8.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(1), 147–148.  
<https://doi.org/10.7202/1008199ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2012

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/>

**é**rudit

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/>

## Recensions / Book Reviews

### Mutations de la société, mutations des entreprises

Par Michelle Bergadaà, Paris : Pearson, Éducation France, collection Village Mondial, 2009, 262 p., ISBN : 978-2-7440-6409-8.

La relation, parfois harmonieuse, souvent difficile, entre l'individu et l'entreprise a maintes fois été étudiée. Qu'il s'agisse de littérature savante, de fiction ou encore d'œuvres cinématographiques, cette relation a été sujette à diverses analyses et l'ouvrage de Michelle Bergadaà, intitulé *Mutations de la société, mutations des entreprises*, s'inscrit dans une tradition maintenant consacrée. De par l'étendue du territoire qu'elle ratisse, l'auteure sort quelque peu des sentiers battus et intègre tout autant les perspectives sociologiques que communicationnelles et managériales. Le travail de distanciation que prend Michelle Bergadaà par rapport à ce que l'on pourrait croire ses « biais » méthodologiques et théoriques, elle est professeure de communication et de marketing, est tout à son honneur et, surtout, témoigne d'une volonté certaine d'adopter le principe wébérien de neutralité axiologique. Parce qu'il représente une dimension importante (trop ?) des individus de nos jours, le consommateur est au cœur de l'analyse développée tout au long de cet ouvrage. Qui plus est, les appartenances ainsi que les expériences étant multiples, il appert, selon l'auteure, que c'est dans les représentations et à fortiori dans les faits que cette recherche, puisqu'il s'agit bien de la présentation de résultats de recherche, prend ancrage.

L'ouvrage, composé de deux parties, s'attarde en premier lieu à « L'action de l'homme », où sont abordés différents aspects de l'être humain (le terme est de nous et par opposition à « homme » tel qu'utilisé par l'auteure...) dans sa relation avec lui-même et avec son environnement. C'est ainsi que la question du temps, de la

santé, de l'espace et du matériel, pour ne pas dire du matérialisme, sont autant de thématiques traitées dans cette première partie. Que retenir à cette étape de la lecture ? Tout d'abord qu'il existe, au sein de la société contemporaine, une pluralité de pratiques et de représentations et que le vivre-ensemble repose autant sur les individus que sur les collectivités. Jusque-là, une lecture intéressante mais qui nous laisse sur notre appétit. Pour ce qui est de la deuxième partie, consacrée au « Rôle de l'entreprise », elle traite d'un ensemble de sujets dont la très grande majorité correspond à des sous-disciplines de la gestion, telle qu'enseignée dans les écoles de commerce de nos jours. C'est ainsi que sont passés en revue et analysés des aspects liés au leadership, aux communautés d'entreprises et aux réseaux, à la communication, au risque et à la responsabilité sociale des entreprises.

Cette deuxième partie, si pertinente soit-elle, laisse une grande place à des points de vue d'entrepreneurs, de vice-présidents et autres directeurs. Qui plus est, il apparaît hasardeux, pour dire le moins, de laisser aux dirigeants d'entreprises l'unique soin de définir ce qui, dans l'entreprise et la société contemporaine, doit être ou ne pas être fait. Pas que le discours de ces dirigeants ne soit pas légitime. Mais seuls eux s'expriment dans ce livre alors que dans la première partie on nous annonçait une approche beaucoup plus large, fondée sur l'Homme et non uniquement sur des dirigeants qui, bien qu'eux-mêmes Hommes, n'ont pas toujours la légitimité pour dire aux humains ce qui est et ce qui doit; principalement dans un ouvrage dont le ton va au-delà du livre de gestion en ressources humaines tel qu'il s'en trouve par milliers. Nous ne doutons pas que les rencontres avec ces dirigeants aient été fort instructives et qu'il soit tout autant pertinent de présenter les pratiques qu'ils utilisent pour faire face aux défis actuels. Sur ce plan, l'ouvrage ne peut qu'être instructif. Mais compte tenu du fait que l'introduction entraînaient le lecteur

vers une autre voie que celle déjà tracée à maintes reprises, nous nous serions attendus à un peu plus de recul de la part de l'auteure à l'égard de ce que les dirigeants rencontrés racontent.

Parlant d'hommes, avec un petit « h » cette fois, il est également étonnant qu'aucun des témoignages récoltés et présentés ne proviennent de femmes dirigeantes. Hors de toute forme de rectitude politique ou d'essentialisme, il appert que le témoignage de femmes dirigeantes aurait pu être fort éclairant, notamment sur des thématiques comme le risque, la responsabilité des entreprises ou encore le leadership. Bien entendu, cela relève de choix méthodologiques certainement très valables que ne pas avoir de témoignages de femmes dirigeantes, mais cette absence saute aux yeux et atténue la portée de l'ouvrage et des conclusions que l'on pourrait en tirer. On dira la même chose de l'absence de la diversité ethnoculturelle en tant que phénomène social de plus en plus pris en considération par les entreprises. On s'étonne davantage de cette absence que la trame méthodologique et théorique de ce livre suggère une pluralité de possibles au niveau des identités et des appartenances.

Cet ouvrage a le mérite d'intégrer un ensemble de disciplines à une réflexion élargie sur les relations individus/entreprises. Plusieurs réflexions pertinentes parsèment ce livre et sa lecture est somme toute agréable car on y trouve un bel équilibre entre le livre savant et l'ouvrage de gestion axé sur les bonnes pratiques et le fameux « Que faire ? ». Cela dit, sous des allures de réflexion critique, au sens épistémologique du terme, se cache une approche nettement et beaucoup trop positiviste, du moins par rapport à ce que la première section annonce. En somme, voici un ouvrage à travers lequel se reflètent les efforts importants de l'auteure pour en arriver à une véritable réflexion et quelques pistes de solutions qui pourraient intéresser les gestionnaires d'entreprises. Loin de n'être qu'un ouvrage de type

philosophico-critique ou encore un livre de recettes du bon gestionnaire, *Mutation de la société, mutations des entreprises* possède toutefois les défauts de ses qualités, ou plutôt les défauts de la volonté de son auteure. À la fin de la lecture, on ne sait pas ce qu'il faut retenir. Faut-il conclure que l'apparent relativisme, omniprésent dans le livre, demande aux entreprises de constants ajustements et prises de risque ? Ne faut-il pas plutôt y voir une tentative de réconcilier individu et entreprise à travers une approche, voire une vision, par trop idyllique des relations humaines et sociales qui se tissent au sein des organisations ? Faut-il plutôt prendre acte des changements, des mutations, sans mesurer pour autant les impacts directs de ces mutations sur les relations entre les individus et les entreprises ? Voilà autant de questionnements qui demeurent suite à la lecture de cet ouvrage. Deux sections, deux objets, peu de mise en commun en conclusion. Voilà le point le plus négatif de ce livre qui, au demeurant, possède une pertinence certaine, notamment parce qu'on y retrouve tout au long de la lecture une volonté de sortir des cadres stricts de la science économique et de sa manie de ne voir en l'être humain qu'un acteur mû par le désir, l'envie et la domination. Qui plus est, on y note une volonté d'intégrer des objets et des thématiques dans une seule et même analyse, ce qui n'est pas chose commune, disons-le.

**Sébastien Arcand**

HEC Montréal

### **One Company, Diverse Workplaces. The Social Construction of Employment Practices in Western and Eastern Europe**

By Marta Kahancová, Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan, 2010, 263 pp., ISBN: 978-0-230-57977-4.

This is a well-written and researched book that examines the influence of home and host factors on the employment practices enacted by multinational companies (MNCs) in both western and, most significantly,