

## Relations industrielles Industrial Relations



*(Se) Former pour transformer le travail : dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*, coordonné par Catherine Teiger et Marianne Lacomblez, Québec et Bruxelles : Presses de l'Université Laval et ETUI (European Trade Union Institute), 2013, 764 p. et un DVD, ISBN : 978-2-7637-1641-1.

Hélène David

Volume 68, numéro 4, automne 2013

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023012ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023012ar>

[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

David, H. (2013). Compte rendu de *[(Se) Former pour transformer le travail : dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail]*, coordonné par Catherine Teiger et Marianne Lacomblez, Québec et Bruxelles : Presses de l'Université Laval et ETUI (European Trade Union Institute), 2013, 764 p. et un DVD, ISBN : 978-2-7637-1641-1.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 68(4), 709–711. <https://doi.org/10.7202/1023012ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2013

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

### **(Se) Former pour transformer le travail : dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail**

coordonné par Catherine Teiger et Marianne Lacomblez, Québec et Bruxelles : Presses de l'Université Laval et ETUI (European Trade Union Institute), 2013, 764 p. et un DVD, ISBN : 978-2-7637-1641-1.

Cet ouvrage imposant tire son origine d'un séminaire international tenu par un groupe de travail créé au sein de l'International Ergonomics Association. Face aux enjeux de formation pratique et théorique en santé et sécurité du travail (SST) qui émergent à l'heure actuelle, le projet d'enrichir les connaissances dans ce domaine n'est pas nouveau, estiment les deux coordonnatrices. Elles ont rassemblé des personnes dont l'outil de base est l'analyse critique de l'activité de travail dans le but de faire partager expériences, analyses et réflexions développées depuis les années 50 autour de l'enjeu que constitue « la mobilisation de tous les savoirs pour une cause commune ». Elles visent à ce que chaque personne y « puise de quoi nourrir sa propre pratique et sa propre réflexion ».

Sept grands thèmes ont été retenus. Chacun débute par une « mise en perspective » analytique que Teiger et Lacomblez ont documenté au point d'en faire des textes encyclopédiques qui tranchent avec les récits d'expériences et les questionnements qui s'en suivent. L'ampleur des questions abordées ainsi que le nombre de textes obligent à n'en choisir malheureusement que quelques-uns afin d'illustrer leur variété et leur contribution aux objectifs thématiques.

Le premier thème donne le ton. Il a trait aux transformations de la notion et de l'usage de la formation en lien avec l'analyse du travail, ce qui implique un retour sur le « basculement » qui a eu lieu en France

à la fin des années 50. Il est notamment traité par Villatte qui fait part d'un ambitieux projet mené en 90-91 au sein de la centrale syndicale CFDT. Cet exposé cible avec pertinence les rapports difficiles mais fructueux d'ergonomes avec les responsables syndicaux des CHS-CT (comités hygiène et sécurité-conditions de travail) en milieu hospitalier dans le but d'améliorer les conditions de travail et de négociation. Il est complété par un questionnement lucide de la part du même auteur (dans la dernière partie du volume) faisant écho aux propos que Duraffourg formule dans cette première partie, notamment, son malaise concernant le rapport de domination que les ergonomes seraient souvent tentés d'établir avec les personnes dont ils analysent le travail.

Le deuxième thème porte sur les « autres scénarios », c'est-à-dire ailleurs (comme au Québec, au Brésil, au Vénézuéla, en Belgique, au Portugal ou en Italie) où l'ergonomie s'est développée plus tard qu'en France. Les coordonnatrices y constatent « des expériences analogues de coopération » et de nombreuses similitudes malgré des contextes socio-politiques différents. Les trois contributions sur le Québec en témoignent. Alors que Desnoyers retrace les premières années d'intervention en SST à laquelle l'ergonomie s'est jointe, Montreuil poursuit jusqu'aux années actuelles. S'ajoute la contribution de Messing, Chatigny et Seifert sur des emplois au bas de l'échelle détenus par des femmes. On constate qu'au Québec les projets de collaboration entre syndicats, directions d'entreprise, universitaires et personnes au travail exigent souvent des adaptations et des compromis difficiles à accepter dont on souligne néanmoins les effets positifs à terme.

Le passage de « la prévention normative à la prévention formative » est l'objet du troisième thème. Teiger et Lacomblez notent une évolution importante et très variée de la prévention qui a connu à la fois un enrichissement considérable et un

alourdissement des responsabilités. Une recherche de Garrigou et Peissel-Cottenaz constate l'hétérogénéité tant des pratiques que des modalités d'insertion professionnelle et organisationnelle qui modulent les besoins de formation de préventeurs à l'emploi d'entreprises parmi lesquels l'analyse de l'activité de travail ne semble pas prioritaire.

C'est dans le quatrième thème que les atouts et les limites d'une formation à l'analyse du travail au sein de l'entreprise sont traités. Les contributions de Vasconcelos et de Barros Duarte du Portugal en donnent une idée. Ces psychologues du travail ont mené des projets de formation-action en entreprise. Les réticences des employeurs les ont amenés à élargir leurs perspectives, soit en révisant leurs modes d'intervention dans d'autres entreprises, soit en développant des liens avec des organismes de santé publiques régionaux.

Le cinquième thème traite des « outils » et poursuit l'élargissement des questions soulevées, notamment en faisant place à l'image. Cependant, c'est la pluridisciplinarité qui distingue la « grille d'analyse des conditions du travail ouvrier » mise au point par les sociologues et économistes du LEST (à l'aide des ergonomes du CNAM) à la demande du Commissariat général du Plan (en France) que présente Beauchesne. Quatre décennies plus tard, elle en tire un bilan plutôt positif, bien qu'elle en souligne aussi clairement les limites, tant en ce qui a trait aux aspects abordés qu'au sujet des transformations du travail depuis.

Les questions « Pourquoi et comment évaluer? » définissent le sixième thème qui comprend trois volets. L'analyse théorique de Matos (du Portugal) distingue entre les approches logico-positivistes et socio-anthropologiques alors que Berthelette (du Québec) en expose le fonctionnement et présente les éléments pertinents dont doit tenir compte toute évaluation d'une activité de formation.

La formation des acteurs « à et par l'analyse du travail, pour et par l'action et la formation des ergonomes » boucle dans une septième partie ce parcours déjà très étoffé. Re soulève brièvement des questions fondamentales qui ont émergé à la suite d'une intense activité de formation par la Société italienne d'ergonomie, dont les hypothèses sous-jacentes à l'idée que c'est le travailleur ou la travailleuse qui connaît le mieux ses conditions de travail. On envisage notamment que le sujet « reconstruit » son activité lors de la transmission à l'autre, ce qui n'est pas sans rappeler la démarche psychanalytique, donc l'importance de la relation, ce qui met en lumière l'importance du contrôle du processus. Pour sa part, Gonzalez décrit une intervention par un centre de recherche universitaire du Vénézuéla dans un hôpital et il insiste sur l'approche de l'apprentissage conjoint. Dans ce cas, cela s'est traduit par des conséquences tant pour l'organisation que pour les infirmières, qui avaient formulé la demande initiale d'être formées à l'analyse du travail, que pour l'ergonome-formateur. De la solution au problème initial, à une forme d'intervention qui suscite des changements organisationnels, la transformation est majeure.

Très brièvement, en conclusion, Teiger et Lacomblez notent les principaux bouleversements passés qui ont induit un processus dialectique : la découverte du travail réel; la reconnaissance de l'intelligence et des connaissances des travailleurs; la remise en question des postulats de l'OST et les limites de la méthode expérimentale.

Quant à l'avenir, les nouvelles questions soulevées par celles et ceux qui ont contribué à l'ouvrage, qui sont centrées sur les effets de la confrontation de plusieurs registres non hiérarchisés de connaissances, ouvrent à de nouvelles perspectives. Elles notent toutefois que les conditions de travail se dégradent à bien des endroits, ce qui crée une ambiguïté profonde quant à la relation à l'autre qui ne peut se développer

de façon fructueuse lorsque les principes marchands dominant.

On ne peut que féliciter ces pionnières et pionniers d'avoir eu le courage d'entreprendre de telles expériences sans garantie de réussite, de les avoir évaluées sans complaisance et de partager leurs interrogations. Les deux coordonnatrices ont accompli un travail titanesque dont les lecteurs et lectrices leur seront reconnaissants. La qualité de l'ouvrage mériterait qu'on s'attarde plus longuement aux questions de fond soulevées tout au cours du volume. Ce que pourront faire, nous l'espérons, celles et ceux qui souhaitent s'initier à l'analyse critique du travail et aux actions qui en découlent.

**Hélène David**

Université de Montréal

### **Work Stress and Coping in the Era of Globalization**

by Rabi S. Bhagat, James C. Segovis and Terry A. Nelson, New York: Routledge, 2012, 308 pp., ISBN: 978-0-805804847-2.

In the library at Saint Mary's University, there are 174 books and government documents under the subject heading "workplace stress." All of them address the growing phenomena of stress in the Canadian or US workplace. A handful of the books are concerned about workers' stress in the UK, and one book is about the situation in France. Not one ventures into the area of how globalization affects workplace stress in other cultures and other countries. This is what *Work Stress and Coping in the Era of Globalization* is all about. This book warns that there are vast human consequences of workplace stress – and that companies throughout the world are coping, or not coping, rather differently than many of us think. *Work Stress* is a truly remarkable book written by three American academics who take a keen interest and have special insight into culture and the developing world.

The book begins with a definition of globalization which the authors tracked back as far as 1951: "...the most widely understood connotation was on the spread of the global economy to regional economies around the world" (p. 1). This definition seems almost benign, but the authors tack on the notion of a "...strong interconnectedness among various countries, companies and people located in dissimilar countries and cultures" (p. 11).

The book shows that the world's differing cultures promote very different narratives, symbols, art and generate different social conditions (p. 36). Some interesting observations include:

- Plays and films produced in Germany are three times more likely to have tragic endings than those from the US and India (p. 36).
- In Paris, couples having coffee in cafés were observed touching 110 times on average; in San Juan, Puerto Rico, they touched 180 times, yet in the UK couples rarely touched each other in public (p. 36).
- 65% of Japanese worry about saying the wrong thing in a social environment compared with only 25% of Americans (p. 36).

A cultural example, in Nova Scotia, is that one large US-based corporation asked its Halifax staff to trade their July 1<sup>st</sup> holiday for the American July 4<sup>th</sup> holiday – so that the Canadian office would be in step with the US headquarters.

These might seem like small things, but the book notes that while changing holidays might not provoke much hostility, most workers live in the shadow of possible layoffs, downsizing, reduced wages, discrimination, or weakening of trade union rights. In the face of these stressors, workers become (justifiably) angry. The question is: how do people's cultures and ways of handling stress play into their reactions to serious workplace problems? For example,