
Chronique du livre

Mercure, D. et Vultur, M. (2010). *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Coll. Sociologie contemporaine, PUL, Québec, 290 p.

Ce livre est le résultat d'une vaste étude menée en 2007 auprès de la population active québécoise qui avait comme principal objectif de déterminer la place du travail dans la hiérarchie des valeurs des Québécois et de dégager diverses attitudes et croyances qui s'y attachent. Cet ouvrage plaira aux individus avides d'approfondir leurs connaissances sur les différentes façons qu'ont les individus de vivre le travail au quotidien, tout en découvrant comment ils s'identifient à leur activité professionnelle et adhèrent aux normes managériales des entreprises.

Les écrits commencent avec l'historique des divers changements du monde du travail. La fin des Trente Glorieuse et du modèle de production fordiste fait maintenant place à un modèle axé sur la flexibilité, l'engagement, l'autonomie des travailleurs, l'employabilité et le développement des compétences. Au Québec, ces transformations du travail ont entraîné une modification dans la structure des emplois d'une part et dans les critères de recrutement de la main-d'œuvre d'autre part. Les attentes, autant chez les employeurs que chez les demandeurs d'emploi, ont changé, produisant ainsi un nouveau rapport au travail. Les auteurs partent de ces prémisses pour aborder la place du travail dans la vie des Québécois au 21^e siècle. Pour se faire, la question du travail est abordée sous les angles de la centralité, de la finalité et des attitudes à l'égard des normes managériales.

Après avoir campé leur problématique, les auteurs consacrent un chapitre entier à l'explication de leur démarche de recherche. Les dimensions et variables utilisées sont adroitement et clairement décrites malgré leur complexité. En fait, l'ouvrage complet est structuré de manière à en apprécier la lecture. Des tableaux et schémas dans la troisième partie

du livre offrent des synthèses agréables, lesquelles constituent de véritables piliers pour pousser plus loin la réflexion.

C'est dans la seconde partie du livre que les ethos, qui regroupent l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien, prennent forme. Pour y arriver, les auteurs ont effectué un croisement entre les dimensions centralité et finalité. Cette gymnastique méthodologique a mené à la création d'une typologie comprenant six (6) ethos au travail, discutés dans les chapitres suivants.

Pour éviter toute confusion, les diverses formes d'orientation au travail ont été regroupées selon l'importance -forte, moyenne ou faible- qu'occupe le travail par rapport aux autres sphères de la vie (degré de centralité). Trois chapitres sont donc nécessaires à la description des ethos. À leur tour, ces chapitres se subdivisent en regard de la finalité- dominance économique ou expérientielle- du travail. Ainsi, pour chacun des ethos, on y trouve les valeurs prédominantes associées au travail et les attitudes qui émergent envers les nouvelles normes managériales. Ne voulant rien laisser au hasard, les auteurs avancent que diverses variables peuvent influencer la centralité du travail, notamment la présence d'enfants à charge, l'entrée sur le marché du travail, l'approche de la retraite, etc. Il en est de même pour la finalité, car les auteurs soulignent que pour accéder à une finalité dite expérientielle, les individus semblent avoir atteint un certain niveau d'aisance économique.

Malgré tout ce chassé-croisé, il est tout de même possible de constater que la majorité des Québécois recensés préfèrent maintenir un certain équilibre entre vies personnelle et professionnelle. Le travail est certes important, mais il vient en second rang après la vie de couple/vie de famille. De plus, même si pour certaines personnes le travail est simplement vu comme un moyen d'atteindre des finalités d'être

par l'accumulation de biens ou par la réalisation de projets extra-professionnels (dominance économique), la majorité de travailleurs considère que l'expérience vécue en milieu de travail est la finalité principale recherchée.

Tout au long de l'ouvrage, les auteurs accordent un intérêt particulier à l'arrimage des ethos au travail en regard au nouveau modèle productif post fordiste. Les ethos à dominante expérientielle sont les plus grands porteurs de l'idéologie managériale contemporaine. Les travailleurs qualifiés perçoivent la flexibilité comme l'opportunité d'accroître leurs compétences. Ils sont plus engagés, autonomes et responsables de leur activité de travail dans le but de participer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Pour ces travailleurs, l'activité professionnelle est le principal lieu de construction identitaire ou d'affirmation de l'identité. Tant qu'elle offre une opportunité de se réaliser, ces individus participeront à l'application des nouvelles normes. En ce qui concerne les ethos à dominante économique, l'adhésion aux normes est plus mitigée. Ce sont les héritiers de l'ancien mode de production fordiste. Si certains y voient un devoir moral, les travailleurs vont négocier ou se soumettre de manière très critique aux nouvelles tendances en matière de gestion.

Les auteurs concluent en avançant que les objectifs liés à la flexibilité, sont largement partagés dans la population active québécoise. Cependant, ils restent nuancés dans leur propos en y apportant des variantes pour chaque type d'ethos au travail. De plus, ils ajoutent que toutes catégories d'ethos confondues, l'engagement personnel envers le travail ainsi que travailler pour atteindre les objectifs poursuivis par les employeurs sont les normes qui obtiennent le plus haut niveau d'adhésion. En revanche, celles qui font appel à l'investis-

Houde, R. (2010). *Des mentors pour la relève*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 270 p.

Renée Houde offre dans cet ouvrage, revu et augmenté, une piste de réflexion importante pour les organisations du travail qui sont sur le point de connaître des départs massifs à la

sement en ressources personnelles, surtout lorsqu'il s'agit d'offrir de la disponibilité en dehors des heures normales de travail, sont celles qui sont les moins populaires avec moins de 50 % d'adhésion. Ce qui n'a rien de surprenant puisque la quête de l'équilibre entre le travail et la famille est essentielle pour une majorité de travailleurs.

Cet ouvrage laisse une empreinte, une grille d'analyse qui offre une vue d'ensemble des travailleurs et du rapport qu'ils entretiennent envers leur activité professionnelle. On prend conscience que loin de s'effriter, le travail est encore une valeur prédominante dans notre société. Plus que jamais, l'expérience vécue au travail est recherchée et elle nourrit l'identité des individus.

Cependant, une question subsiste. Alors qu'on assiste à la montée des maladies professionnelles, peu d'informations illustrent les directions que peuvent prendre les ethos lorsqu'un problème survient. Les auteurs laissent entendre que l'ethos varie selon une multitude de variables environnementales, mais très peu d'explications émanent directement du travail comme tel. Il aurait été intéressant de lire comment le travail lui-même pourrait être responsable du déplacement d'un ethos à un autre et disposer d'exemples concrets d'utilisation de la typologie pour orienter les interventions organisationnelles.

Marisol Moore

Maîtrise en sciences de l'orientation organisationnelle

Chaire de recherche sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail

Université Laval

retraite de leur main-d'œuvre d'expérience qui possède des connaissances et des compétences acquises tout au long de leur carrière. Bien que vieillissants, ces mitans offrent une richesse en savoirs, savoir-faire et savoir-être pour les jeunes travailleurs nouvellement arrivés sur le marché du travail. Ayant franchi différentes étapes décisives de leur vie et étant en pleine