

Comptes-rendus d'ouvrages

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **BookReview**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **61 (2003)**

Heft 1: **Management et culture féminine ; Cadres, chefs d'entreprise : cherchez la femme!**

PDF erstellt am: **23.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

COMPTES-RENDUS D'OUVRAGES

Par Alain Max Guénette – Haute école de gestion (HEG) de Neuchâtel

« Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail » de Florence Osty (Presses universitaires de Rennes, 2003, 240 pages).

Comment concilier les deux espaces d'identification que sont le métier et l'institution, se demande l'auteure, sociologue, pour qui l'écartèlement entre l'expérience subjective de travail et les valeurs véhiculées par l'institution d'appartenance – entreprise entre autres organisations –, met en jeu la cohérence personnelle et rend périlleuse la conciliation entre ces deux espaces ? Mettant au jour une dynamique sociale de la modernisation des entreprises contemporaines qui correspond à un désir de réalisation de soi par le travail ainsi que la construction d'un lien social coopératif, Florence Osty interroge la capacité des politiques de gestion des hommes et des femmes, et d'organisation du travail à proposer de nouveaux espaces de reconnaissance des compétences et de l'engagement au travail. L'auteure voit la dernière décennie comme étant celle de l'affirmation professionnelle. Souvent accompagnée d'une plainte liée au manque de reconnaissance, l'identification au métier s'est en effet de son point de vue affirmée dans des univers de travail variés. À travers différents cas – agents des impôts, vendeurs dans le domaine du prêt-à-porter, travailleurs dans le domaine de l'industrie nucléaire et d'un service de réanimation –, elle met en exergue la notion de dynamique de métier, en s'efforçant d'articuler trois dimensions : la compétence, savoir pratique et opératoire, l'identité, expérience subjective de travail, et les règles, précisément la régulation du processus d'institutionnalisation des métiers. Brutalement dit, la question posée par la sociologue renvoie à la capacité des responsables RH de considérer les individus à travers leurs métiers et pas seulement comme des variables d'ajustement de la stratégie !

* * *

« L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché » de Philippe Lefebvre Presse Universitaires de France, 2003, 310 pages.

Alors que depuis dix ans les grandes entreprises tentent de réduire la division du travail et de diminuer leur encadrement, l'ouvrage pose deux questions majeures : quelles sont les véritables origines de la division du travail ? Que sait-on vraiment de l'invention initiale de la hiérarchie ? L'ouvrage montre que le célèbre modèle de la division du travail décrit par l'économiste classique

Adam Smith est très réducteur (ce n'est pas l'un des quatre modèles existants à son époque) et que les travaux d'une autre économiste classique, Karl Marx, comme ceux de l'historien contemporain de l'entreprise, Alfred Chandler, sur la hiérarchie sont critiquables : ils naturalisent l'invention initiale de la hiérarchie, alors que l'analyse historique révèle que celle-ci est un processus incertain, conflictuel, problématique. Quant au fameux économiste des organisations, Oliver Williamson, il entrevoit le problème mais il le pose dans des termes insatisfaisants et avance une solution inadéquate. Philippe Lefebvre propose alors une solution originale, appuyée par un vaste matériau historique, qui met en lumière le processus d'innovation et les explorations qui sous-tendent l'invention de la hiérarchie. Il s'achève par une réflexion sur les processus d'innovation organisationnels en général. L'ouvrage peut être lu de diverses manières : théorie des processus d'innovation organisationnelle de longue durée, analyse critique de grands auteurs, contribution à l'histoire des entreprises, dialogue à front renversé entre gestion et économie. Un ouvrage qui pose les bases d'une théorie des processus de rationalisation par lesquels les entreprises poursuivent leur invention. . .

* * *