

Lapointe, Paul-André et Guy Bellemare, (sous la direction de), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi. Recherches empiriques et perspectives théoriques*. Saint-Nicolas, Presses de l'Université Laval, 2006, 330 pp.

Ce livre est un ouvrage collectif, sous la direction de Paul-André Lapointe et de Guy Bellemare, regroupant des résultats de recherches empiriques ainsi que des réflexions théoriques d'auteurs provenant, pour la plupart, du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et rassemblés autour du concept d'innovation sociale. Cet ouvrage s'inscrit dans la lignée de deux autres ouvrages collectifs publiés dans les années 90, portant aussi sur les innovations sociales. Celui-ci se distingue cependant, selon Lapointe et Bellemare, par l'attention portée aux facteurs de diffusion des innovations sociales ainsi que sur une ouverture de la recherche vers le secteur des services, les travailleurs du savoir et l'emploi atypique.

Le concept d'innovation sociale est défini préalablement, dans le chapitre introductif, comme étant « *de nouvelles pratiques, procédures, règles, approches ou institutions introduites en vue d'améliorer les performances économiques et sociales, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux ou de combler un déficit de régulation ou de coordination* » (p.2). À cela, Lapointe et Bellemare ajoutent que les innovations sociales ne sont pas nécessairement des phénomènes nouveaux, que les résultats de celles-ci sont bien souvent imprévisibles, que le jugement à propos de l'amélioration de la situation, qui découle de l'innovation sociale, doit être considéré en fonction de l'acteur qui l'effectue et que ce jugement peut être différent en fonction des catégories d'acteurs et que, finalement, le système socioproductif dans lequel s'insère l'innovation sociale est complexe et composé d'un grand nombre d'acteurs aux intérêts différents.

L'ouvrage se compose de trois sections. La première est formée des chapitres un à cinq et porte sur les nouveaux modèles de travail. Le premier et le cinquième chapitre portent sur la participation et le partenariat. Le premier est une contribution de Paul-André Lapointe, Guy Cucumel, Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque et présente les résultats d'une recherche réalisée dans le secteur manufacturier québécois ayant pour objectif de mesurer la diffusion de la participation et du partenariat dans ce secteur.

Cette recherche permet aux auteurs de créer une typologie des modèles de travail. Ceux-ci identifient le modèle de la démocratie syndicale comme étant celui qui pourrait illustrer un nouveau « compromis postfordiste ». Ils affirment cependant que ce modèle comporte de nombreuses tensions internes et semble jouir d'une faible diffusion. Dans le même ordre d'idée, Paul-André Lapointe s'intéresse, dans le cinquième chapitre, aux tensions fragilisant la pérennité de la participation et du partenariat ainsi qu'aux obstacles à sa diffusion. Les sources de tension qu'il identifie, à l'aide de deux études de cas, proviennent autant de l'acteur patronal que syndical et mettent de l'avant l'importance du modèle de développement dans lequel s'insère le modèle de travail. Les chapitres deux et trois portent, quant à eux, sur la négociation basée sur les intérêts (NBI). Claudette Ross, Ginette Legault et Julie Cloutier s'intéressent d'abord à la prévalence de cette forme de négociation au Québec. Au-delà du taux d'utilisation de cette approche, les auteurs montrent que les acteurs patronaux et syndicaux n'ont pas les mêmes comportements ni les mêmes attitudes face à son utilisation. Pour leur part, Renaud Paquet et Isabelle Gaétan, présentent, dans le troisième chapitre, les résultats d'une étude de cas, qui démontrent que la NBI permet des gains intéressants pour les deux parties. Cependant, ce type de négociation n'élimine pas la nature conflictuelle des relations du travail et son utilisation demeure donc dépendante d'une série de facteurs. Dans le quatrième chapitre, Denis Harrison et Normand Laplante présentent les résultats d'une enquête à propos des relations de confiance entre représentants syndicaux et gestionnaires.

La deuxième section porte sur les nouveaux aspects du travail et de l'emploi et se compose des chapitres six à huit. Dans le sixième chapitre, Louise Briand et Guy Bellemare s'intéressent au modèle postbureaucratique, modèle grandement valorisé dans le discours dominant en management. Suite à une étude de cas, réalisée dans une entreprise ayant des caractéristiques généralement liées à ce modèle, les auteurs relativisent le concept de flexibilité en montrant que ce modèle « *permet d'exercer une flexibilité parmi d'autres* » (p.184) et de démontrer que les rapports de pouvoir et de domination ne subissent qu'un déplacement et demeurent donc bien présents et ce, malgré le discours libérateur qui accompagne souvent ce modèle. Dans le septième chapitre, Louise Briand, Guy Bellemare et Anne-Renée

Gravel se penchent sur l'institutionnalisation des services de garde au Québec et analysent les effets de celle-ci sur leur autonomie ainsi que sur la participation des différents acteurs impliqués. Finalement, Martine D'amours s'intéresse, dans le huitième chapitre, à la régulation du marché du travail des journalistes indépendants de la presse écrite. Elle démontre que le marché du travail indépendant, tout comme celui du marché du travail salarié, est le produit d'une construction sociale, c'est-à-dire qu'il est régulé par un ensemble de règles formelles et informelles pouvant se modifier en fonction du contexte et de l'action des acteurs.

La troisième section porte sur la théorisation du concept d'innovation sociale. Jean-Jacques Gislain propose, dans le neuvième chapitre, d'adopter une approche fondée sur l'institutionnalisme pragmatique afin de surpasser les faiblesses relatives aux définitions classiques de l'innovation. Pour leur part, Guy Bellemare et Louise Briand identifient, dans le dernier chapitre, les bases d'une nouvelle logique définitionnelle des notions d'innovation et de transformations sociales à l'aide de la théorie de la structuration et de la modernité avancée de Giddens.

La lecture de cet ouvrage est très intéressante. Les deux premières sections ont été pour moi les plus captivantes. En effet, celles-ci présentent des résultats de recherches empiriques intéressantes, accessibles et pertinentes pour tous ceux qui s'intéressent aux modifications contemporaines de l'organisation du travail, de la régulation du travail ainsi que des relations du travail. La dernière section est cependant beaucoup plus aride et semble être en rupture par rapport aux deux premières. En effet, de la présentation de résultats de recherches empiriques, on passe à des réflexions théoriques à propos de la définition du concept d'innovation sociale. Bien qu'intéressante, cette section touche à un thème plus spécifique qui intéressera un public plus restreint. Il faut mentionner que cet ouvrage regroupe des recherches touchant à une grande variété de thèmes, ceci découlant de l'ampleur du concept d'innovation sociale. Cette caractéristique, dont l'avantage est de nous faire prendre conscience de la diversité des modifications qui touchent le monde du travail et de nous donner accès à un portrait large et riche des différentes initiatives qui y prennent place, comporte aussi une contrepartie, celle de rendre quelquefois difficile l'identification d'un fil conducteur entre les diverses contributions. En résumé, il s'agit là

d'un livre très intéressant qui, outre certaines inégalités entre les différents chapitres, inhérentes à ce genre d'ouvrage, permet d'alimenter les réflexions de tous ceux, quelque soit la discipline, qui s'intéresse au monde du travail.

François Bolduc
Université de Montréal
Montréal, Québec, Canada
