

Relations industrielles Industrial Relations



Un débat en analyse du travail : deux méthodes en synergie dans l'étude d'une situation d'enseignement, Par Daniel Faïta et Bruno Maggi, Toulouse : Octarès Éditions, 109 p., 2007, ISBN 978-2-915346-47-3.

Anabelle Viau-Guay

Volume 64, numéro 2, printemps–spring 2009

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/037931ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/037931ar>

[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

Viau-Guay, A. (2009). Compte rendu de [*Un débat en analyse du travail : deux méthodes en synergie dans l'étude d'une situation d'enseignement*, Par Daniel Faïta et Bruno Maggi, Toulouse : Octarès Éditions, 109 p., 2007, ISBN 978-2-915346-47-3.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(2), 352–354. <https://doi.org/10.7202/037931ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2009

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/>

érudit

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/>

From their various perspectives, the chapters in this book point to the need for an approach to HRM education which is more integrated with professional practice. This is demonstrated by highlighting the gaps between graduates and business expectations, between HRM curricula and the workplace, and between HR managers and perceptions of what they may offer the organization. In the positive context contrived by this editor, all are cavities rather than chasms, potentially breached by collaboration and cooperation between the HR profession and the HRM education sector.

This is a book which actually does what it sets out to do – aids in the discussion on curriculum appropriate for HRM education, whilst at the same time informing HR professionals and offering selection criteria for positions in the field. But it goes further than that. Whilst it may be aimed particularly at the education professional with a view to curriculum considerations, it also provides for the student of HRM an excellent overview of relevant issues, and an awareness of the need to be constantly open to research findings and to apply them as organizational needs evolve.

Among the extensive references available in HRM education, this book stands out as one focused on bridging the divide between education and the profession. It places useful and relevant cases before both sectors, challenging them to reduce the differences between training and practice.

Helen Lancaster
Griffith University

Un débat en analyse du travail : deux méthodes en synergie dans l'étude d'une situation d'enseignement

Par Daniel Faïta et Bruno Maggi, Toulouse : Octarès Éditions, 109 p., 2007, ISBN 978-2-915346-47-3.

L'objectif de cet ouvrage est de rendre compte d'un débat visant à confronter deux cadres théoriques et méthodologiques d'analyse du travail, à savoir la méthode d'auto-confrontation proposée par Daniel Faïta (Institut universitaire de formation des maîtres, Aix-en-Provence) et la méthode des congruences organisationnelles, développée par Bruno Maggi (Faculté d'économie, Université de Bo-

logne). L'intention des auteurs est de mettre ces deux démarches en perspective, d'un point de vue méthodologique mais aussi du point de vue de leurs visées et de leurs fondements épistémologiques. De facture originale quant à sa forme, l'ouvrage reproduit textuellement les discussions s'étant engagées entre les deux équipes de recherche à l'occasion d'un séminaire d'une journée. Cette forme a été retenue pour son intérêt pédagogique, notamment pour les jeunes chercheurs, qui peuvent ainsi non seulement mieux connaître ces deux méthodes mais aussi être témoins, *a posteriori*, d'une démarche systématique de comparaison entre celles-ci. Afin de faciliter la comparaison entre les méthodes, l'ouvrage se centre sur l'analyse d'une activité d'enseignement-apprentissage. Cependant, ces deux méthodes peuvent être mobilisées pour l'étude de toute activité de travail.

La première partie de l'ouvrage porte donc sur la méthode d'auto-confrontation proposée par Daniel Faïta et l'équipe de recherche Ergape. Cette méthode s'appuie sur une conception selon laquelle l'activité de travail est d'abord sociale, et que son analyse ne peut faire abstraction de ses dimensions subjectives. Cette explicitation de l'objet d'étude de la méthode d'auto-confrontation est suivie d'une description des étapes de la mise en œuvre de la démarche. Ainsi, la méthode d'auto-confrontation se déroule en quatre phases. La première est celle où l'activité est filmée et où une séquence particulièrement problématique ou intéressante est sélectionnée par le participant. La deuxième est celle où, face à l'enregistrement vidéo de son activité lors de cette situation, le participant entre en dialogue avec le chercheur au sujet de cette activité (auto-confrontation simple). La troisième phase est celle où la séquence d'activité fait l'objet d'une discussion entre le chercheur, le participant et un de ses pairs (auto-confrontation croisée). Dans les deux cas (auto-confrontations simple et croisée), celles-ci font l'objet d'un enregistrement vidéo. Enfin, lors de la quatrième phase, l'équipe de chercheurs produit un montage de ces différentes auto-confrontations et le soumet au collectif de travail, qui en débat et se l'approprié. De la mise en œuvre méthodologique, la discussion passe ensuite aux fondements théoriques : la méthode d'auto-confrontation

s'appuie fondamentalement sur une théorie du langage, en particulier sur la théorie dialogique de Bakhtine, tout en s'inscrivant dans le courant de la psychologie historico-culturelle héritée de Vygotski. Pour remonter aux fondements épistémologiques de la démarche, la discussion s'élargit à la notion d'activité et à ses multiples déclinaisons, telles qu'elles sont proposées par l'ergonomie, la psychologie, la sociologie et par les sciences de l'éducation. Il ressort de la discussion que l'objet de la méthode d'auto-confrontation est la vision qu'ont les sujets agissants d'une situation de travail, qui émerge et se transforme par le dialogue entre pairs provoqué par le dispositif. Ainsi, contrairement à d'autres modalités d'auto-confrontation développées en ergonomie, qu'elles soient cognitivistes (Leplat) ou interactionnistes (Theureau), l'objectif n'est pas de documenter le couplage sujet/situation (ou sujet/tâche) mais d'offrir à l'activité l'occasion de se développer en faisant « parler le métier » (p. 38) et les collectifs de travail. Ainsi, un parallèle peut être fait avec la démarche de clinique de l'activité (Clot).

La seconde partie de l'ouvrage aborde quant à elle la méthode des congruences organisationnelles. Cette démarche, qui s'appuie sur la théorie de l'agir organisationnel développée par Maggi, s'intéresse aux rapports de régulation qui se développent, en situation de travail, entre les choix organisationnels, les processus d'action de travail et enfin le bien-être physique, mental et social des sujets concernés. L'activité y est conçue comme un processus de transformation de l'acteur et des acteurs avec qui il ou elle entre en interaction. La mise en œuvre de la méthode des congruences organisationnelles s'effectue en deux phases. La première consiste pour les acteurs à formaliser un de leurs processus d'action ou de décision (très vaste ou encore très ciblé, selon les besoins), en décrivant systématiquement chacune des actions à partir de différentes dimensions (attribution de l'action, lieu d'accomplissement, modalités et temps d'accomplissement, connaissances requises). Une telle grille d'analyse permet aux acteurs de décrire finement leur propre activité, en mettant en évidence des dimensions jusqu'ici rarement explicitées. La deuxième phase consiste à faire l'analyse, à la suite de cette description, des

éléments d'autonomie et de contrainte organisationnelle qui peuvent affecter le bien-être des sujets de l'ensemble du processus (et non en isolant une action particulière). Ces contraintes organisationnelles peuvent être de différents ordres : formation initiale, tâche prescrite, organisation du travail, espaces, etc. De cette analyse peuvent ensuite découler des pistes d'amélioration à apporter aux situations de travail. Ces pistes sont ensuite prises en main par les sujets concernés et non par les chercheurs. Ainsi, les deux démarches proposées sont complémentaires dans la mesure où la méthode d'auto-confrontation permet de rendre compte de l'activité de façon synthétique, en explicitant notamment sa dimension subjective, tandis que la méthode d'analyse des congruences organisationnelles offre un regard plus analytique sur cette même activité.

Pour ceux qui s'intéressent à l'analyse des situations d'enseignement, cet ouvrage constitue un apport complémentaire indéniable aux approches centrées sur la relation pédagogique, en proposant des outils qui font porter le regard sur le travail qui y est réalisé, dans une perspective globale intégrant à la fois le vécu des sujets, les contraintes organisationnelles ainsi que les effets de l'activité réalisée (et empêchée). Dans le champ des relations industrielles, cet ouvrage devrait intéresser tous les chercheurs souhaitant mobiliser des outils d'analyse de l'activité pour documenter des pratiques individuelles et collectives et éventuellement accompagner des collectifs dans la transformation des situations de travail. En particulier, un effort important est mis à expliciter les présupposés épistémologiques qui fondent les principales définitions d'activité, ce qui permet de mettre celles-ci en perspective et de mieux évaluer la compatibilité potentielle des méthodes qui en découlent. Cet ouvrage soulève néanmoins des questions concernant les rapports entre recherche et intervention qui sous-tendent ces deux méthodes. D'une part, la méthode d'auto-confrontation proposée se définit elle-même non pas comme une méthode de collecte de données mais comme une démarche d'accompagnement d'un collectif de travail dans une démarche de transformation. En ce sens, est-ce toujours une méthode « d'analyse du travail » ou une démarche de développement

professionnel ? D'autre part, la méthode des congruences organisationnelles pose que seuls les acteurs concernés peuvent analyser leur propre travail, en affirmant qu'une analyse réalisée par un chercheur externe à la situation de travail, telle qu'elle est habituellement réalisée en ergonomie, est « discutable ». Ce point de vue ne va pas de soi et mériterait d'être explicité : les démarches d'analyse de l'activité humaine par une personne extérieure sont-elles discutables du point de vue de la validité (parce qu'une personne extérieure ne peut par définition comprendre entièrement le vécu des acteurs mais seulement l'appréhender au travers du « filtre » de ses préoccupations) ou de l'objectif poursuivi (par exemple, redonner du pouvoir aux acteurs en les outillant pour analyser leur propre travail) ? Nombreux sont ceux qui croient qu'une analyse de l'activité par une personne extérieure, en supposant des modalités de validation et des précautions méthodologiques, peut produire une description valide de l'activité humaine, y compris dans ses dimensions subjectives. Plus largement, dans les deux méthodes, la recherche est présentée comme ayant fondamentalement une visée de développement, qui serait incompatible avec une visée de production de connaissances, qu'elle soit explicative ou de compréhension. Or, les auteurs n'explicitent pas en quoi ces visées sont incompatibles, ni ce qui distingue fondamentalement dans de telles démarches le rôle des chercheurs de celui d'autres acteurs de changement et de développement dans les milieux de travail, formateurs ou consultants par exemple.

Anabelle Viau-Guay
Université Laval

Employment Regimes and the Quality of Work

Edited by Duncan Gallie, Oxford: Oxford University Press, 2007, xvi + 277 pp., ISBN 978-0-199230-10-5.

This is an odd and disappointing volume. In the introduction we are told that quality of work issues have assumed "an increasingly central place in the social agenda of many European societies in the last decade of the twentieth Century" (p. 1). Moreover, various organs within the European Commission, plus national bodies within Europe, have produced

data sets "measuring" different aspects of quality of work. An issue, data sets; a marriage made in heaven for academics. Or, maybe not!

The introduction states that there is little empirical evidence "about how key aspects of the quality of work actually changed in different countries over the last decade" (the bibliography suggests that this statement is a straw man). It then says, "The objective of this book is to examine how far the available national and cross-national evidence for some of the major European societies enables us to address these questions and to begin to explore a range of arguments about the major determinants of work quality and their relative importance" (p. 3).

It might be useful to see this volume having a low and a high level object. The low object is that of reporting on what has happened; the high level being that of explaining such changes, and their relative importance, via a comparative method. The volume succeeds in its low level quest-it marshals and provides a commentary on the data which has become available – but fails, or rather gives up on its high level object.

The volume has three theoretical paradigms that it ostensibly seeks to explore. The first is universalistic theories associated with the rise of industrialization and the increasing use of technology. The optimistic approach of Kerr et al.'s *Industrialism and Industrial Man* is contrasted with the pessimism of Braverman's *Labor and Monopoly Capital*. The second is to compare different production regimes. This is essentially a rerun of debates concerning "corporatist" and market based regimes in their ability to bring about better macroeconomic results. This has morphed into discussions concerning the efficacy of coordinated and market based economies in enhancing the quality of work. The third paradigm is designated as employment regimes and centres on "the role attributed to organized labour in employment policy and employment regulation" (p. 17). For those who can remember the heyday of debates about corporatism the role of unions in decision making was an essential ingredient of what is now called "production regimes". The theoretical constructs, particularly the distinc-