

# Notes de lecture

des activités d'entreprises à la mise en valeur d'une ressource particulière qui met en œuvre toutes les autres : le travail. Sous cet angle, la démonstration est tout à fait convaincante. En revanche, on est moins convaincu lorsqu'il s'agit de passer du travail à l'entreprise, en d'autres termes il est plus difficile de saisir la relation entre l'insuffisance de mise en valeur des ressources humaines et ses effets supposés négatifs pour l'entreprise; encore faudrait-il définir ce que l'on appelle « entreprise », notion qui a toujours été bien floue et qui le devient encore plus aujourd'hui.

L'ouvrage de Francis Ginsbourger s'inscrit dans un courant sociologique et gestionnaire de remise en cause de l'instrumentation de gestion et il trouvera certainement beaucoup d'échos chez les cadres de plus en plus confrontés à ces situations. Stimulant, il nous montre aussi le chemin à parcourir pour que ces instruments, non seulement regagnent de la pertinence, mais ne gouvernent pas à l'insu des acteurs et s'insèrent dans une démarche d'évaluation collective et contradictoire. Ouvrage à la fois analytique et synthétique, il nous fait vivre au cœur de l'évolution des relations du travail, au cœur des mutations du système socio-productif et des dispositifs de formation professionnelle. On le lit (presque) comme un roman qui nous tient en haleine.

(Michel Capron)

## REPENSER L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

DE L'EFFET D'ENTREPRISE À L'EFFET  
SOCIÉTAL

**Bernard Gazier, David Marsden, Jean-Jacques Silvestre**

Octares Editions, Toulouse. 1998, 194 pages.

« Repenser l'économie du travail » est le résultat d'une recherche de sociologues et d'économistes, sur un thème qui se situe aujourd'hui au cœur de l'actualité.

Cet ouvrage part du constat que le marché du travail est déterminé dans chaque société par quatre comportements fondamentaux : la formation, l'effort, la coopération, la mobilité, et par la manière dont les

acteurs individuels et collectifs sont construits. L'interdépendance acteurs-entreprise est l'expression d'un fait salarial spécifique enraciné dans les structures de chaque société.

L'analyse de la construction des espaces, la cohérence de leur dimension permet de comprendre les différences, dans chaque société, du rapport salarial et de ses conditions d'évolution.

(Louissette Battais)

## DÉMYSTIFIER LE DIALOGUE SOCIAL

**Coordonné par Henri Jacot et Bernard Bailbé**

Editions d'Organisation. 1998, 221 pages.

Construites sur un modèle économique et social de plein emploi, les formes de régulation sociales sont en crise. Aujourd'hui, les acteurs sociaux se trouvent confrontés à une nouvelle donne économique, globalisation du processus de création et de distribution des richesses, évolution des modes de consommation et de nouvelles stratégies financières. L'entreprise et son organisation évolue. Les auteurs posent les termes du débat en France puis analysent les autres pratiques du dialogue social, comme en Allemagne et au Québec. Enfin dans une troisième partie, ils abordent les nouveaux défis pour un dialogue social.

Quelles sont aujourd'hui les nouvelles conditions pour un dialogue social ? Des partenaires représentatifs, puissants et reconnus qui recherchent des voies nouvelles d'action solidaires. Des contenus motivants, intervention syndicale dans l'organisation du travail, un dialogue social permanent et la gestion des conflits, un nouvel espace de négociation le temps de travail. Des lieux à redéfinir de l'entreprise à l'Europe et une articulation cohérente des niveaux de négociation. Quelles régulations au niveau européens ?

Le dialogue social reste un enjeu à construire. Les auteurs nous livrent un ensemble de réflexions autour desquelles ce dialogue pourrait se reconstruire.

(L.B.)