

SF-2
L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA RÉGULATION DE L'EMPLOI DANS
L'ÉCONOMIE DU SAVOIR : UN MODÈLE D'ANALYSE

La révolution industrielle, amorcée à la fin du XVIII^e siècle en Angleterre et s'étendant aux autres pays occidentaux au cours du XIX^e siècle (Simard 1997), annonce le début d'un tout nouveau type de société : la société industrielle. D'abord marquée par la mécanisation des fabriques, la révolution industrielle se définit ensuite par l'utilisation de nouvelles sources d'énergie, la naissance de nouvelles industries, l'expansion géographique du phénomène industriel et la concentration industrielle et financière (Simard 1997 : 10-11). Dans ce contexte, émerge un modèle de développement particulier, caractérisé par la production et la consommation de masse. Plus précisément, des ouvriers, sans qualification et dont le travail est rigoureusement délimité et prescrit, fabriquent des biens standardisés en grande quantité (Boyer et Freyssenet 2000 : 1), alors que des travailleurs plus qualifiés mettent leurs capacités intellectuelles à la disposition des directions d'entreprise et oeuvrent à des tâches de conception (Meiksins 1982 et Mills 1966). Dans ce contexte, les principes de base de ce type d'organisation du travail reposent sur la parcellisation et la simplification du travail. De plus, afin d'assurer une planification et une coordination serrées du processus de production, les directions d'entreprise mettent sur pied des dispositifs élaborés de contrôle et de supervision des employés (Bélanger, Giles et Murray 2004 : 21). Dans ce cadre, l'implication des salariés et des syndicats dans l'entreprise est limitée, sa gestion étant réservée exclusivement à l'employeur. Certains salariés plus qualifiés, notamment les ingénieurs et les scientifiques, possèdent tout de même un certain pouvoir dans l'organisation. Cependant leur «autorité est strictement limitée par le cadre de tâches prescrites» (Mills 1966 : 94) et ils ne sont pas la source de cette autorité (Mills 1966). Toutefois, en contre-partie, les syndicats se voient accorder le droit de négocier les conditions de travail de leurs membres. Les employeurs sont alors dans l'obligation d'accepter le rôle des organisations syndicales (relativement à la détermination des salaires et des conditions de travail) en échange du respect de leurs décisions stratégiques et entrepreneuriales.

Or, de toutes parts, tant dans la littérature scientifique que dans les ouvrages destinés au grand public, on constate une transition vers un nouveau modèle de développement. La période actuelle serait ainsi marquée par le passage vers une société post-industrielle où l'économie, les entreprises et le travail sont conçus différemment. En effet, déjà à la fin des années 1960 et au début des années 1970, les sociologues Touraine (1969) et Bell (1979 et 1973) postulaient que la fin du XX^e siècle et le début du XXI^e siècle seraient marqués par ce passage. C'est qu'à partir des années 1970, le modèle de développement industriel, que l'on a longtemps cru universel et durable, est en voie de s'effondrer et laisse place progressivement à un nouveau paradigme sociétal (Bélanger et Lévesque 1994 : 7 et 19). Deux phénomènes sont souvent cités dans la littérature afin d'expliquer cette transition : (1) le phénomène de la mondialisation favorisant l'accroissement de la compétition internationale et (2) la révolution technologique (Boltanski et Chiapello 1999 et Coriat 1997). Effectivement, avec l'ouverture des frontières, la concurrence entre les entreprises se réalise au niveau non seulement national, mais également international. Pour assurer leur survie dans ce contexte de compétitivité accrue, les entreprises placent la flexibilité au centre de leurs préoccupations. La technologie semble alors répondre en grande partie à ce besoin de flexibilité (Ughetto 2001). Dans ce contexte, les formes traditionnelles d'organisations du travail et de régulation de l'emploi, telles que conçues à l'ère industrielle, sont dès lors remises en cause, puisque perçues comme trop rigides.

La référence à *l'économie du savoir* permet de mieux qualifier toutes ces transformations contemporaines. L'appellation de l'économie du savoir indique plus précisément que le changement majeur réside dans l'importance grandissante du savoir, source de croissance étonnamment disproportionnée par rapport au reste de l'économie (Laroche 2001). Cette prédominance du savoir s'observe par sa présence de plus en plus forte dans la production des biens et services, comme en témoigne l'importance accrue des travailleurs du savoir, des activités de recherche et de développement et des innovations technologiques dans la production des biens et services (Foray 2000 et OCDE 2000).

Dans cet article, nous explorerons plus précisément ce concept d'économie du savoir et tenterons de dégager un modèle d'analyse permettant d'identifier et de décrire les figures actuelles des travailleurs du savoir au sein de l'économie nouvelle. Pour ce faire, deux concepts, remis en

cause par les transformations actuelles, seront abordés, soit l'organisation du travail et la régulation de l'emploi.

DE LA SOCIÉTÉ INDUSTRIELLE À LA SOCIÉTÉ POST-INDUSTRIELLE : ÉMERGENCE DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR

Le concept *d'économie du savoir* est fortement véhiculé dans la littérature scientifique récente et dans les ouvrages destinés au grand public, sans toutefois qu'un consensus sur sa définition soit clairement établi (Développement économique, Innovation et Exportation 2005). Cependant, malgré cette absence de consensus, certains auteurs ont tenté une définition et ont qualifié l'économie du savoir d'une «économie de la gestion du savoir, à partir de sa production jusqu'à sa reproduction et son agrandissement, en passant par sa codification, son acquisition, son appropriation, sa valorisation, son stockage, sa diffusion et sa transmission» (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CÉTECH) 2004a : 5). Plaçant ainsi le savoir au cœur de la nouvelle économie, l'économie du savoir désigne par là même «la dépendance de plus en plus grande des sociétés développées (envers) un capital humain sans cesse accru, au sens où les personnes qui détiennent ce capital sont de plus en plus scolarisées et spécialisées, tout en étant plus expérimentées aussi» (CÉTECH 2004a : 2). Or, cette dépendance n'est pas tout à fait nouvelle. Historiquement, le savoir a toujours représenté un moteur de développement économique, et ce, depuis l'invention de l'outil de pierre jusqu'aux récentes technologies de l'information et des communications (Laroche 2001). De ce fait, le capital humain représente depuis longtemps une nécessité. Ainsi, «à partir de la seconde guerre mondiale (...) le niveau de scolarité moyen de la population progressait déjà à l'époque, comme dans les autres pays depuis de nombreuses années» (Fortier 2001 : 288). Ce n'est donc pas la progression du savoir et du capital humain qui représente une nouveauté. Ce sont plutôt les nouvelles normes et le nouveau rythme de cette progression qui diffèrent (CÉTECH 2004a). En effet, dans les années 1990, la qualité des ressources humaines atteint une masse critique (Fortier 2001), la scolarisation de la population étant massive et généralisée et le développement des compétences en technologies de l'information et des communications étant accru (CÉTECH 2004a). L'économie du savoir est

dès lors celle qui fait appel à une proportion importante de travailleurs hautement spécialisés ou, plus spécifiquement, de *travailleurs du savoir* (CÉTECH 2004a).

Ces *travailleurs du savoir* existent depuis fort longtemps : ingénieurs et scientifiques peuvent en effet être qualifiés de travailleurs du savoir. Or, les bouleversements affectant l'économie, tels que la mondialisation, la financiarisation des entreprises et le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications, font en sorte que le travail du savoir se renouvelle profondément et donne lieu à l'émergence de nouvelles figures de travailleurs du savoir. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 1995), deux grands systèmes servent à identifier cette catégorie en émergence : d'une part par la qualification et d'autre part par la profession. Plus précisément, l'OCDE (1995) définit les travailleurs du savoir comme des personnes ayant fait des études complètes du degré collégial ou universitaire dans le domaine de la science et de la technologie ou encore des personnes qui, sans avoir obtenu ces diplômes, exercent des professions scientifiques ou techniques pour lesquelles ces qualifications sont toutefois nécessaires. Dans ce contexte, les travailleurs du savoir ne constituent pas un groupe homogène (Lavoie et al. 2003). Ils ont cependant en commun cette capacité à interpréter et à utiliser l'information, à produire des idées et à créer des savoirs pour trouver et appliquer des solutions à valeur ajoutée et pour faire des recommandations ou fournir des avis spécialisés (Kolehmainen 2001, Roy 2001 et Winslow et Bramer 1994). Ainsi, «les ressources humaines qualifiées en tant que créateurs de savoir et utilisateurs privilégiés de l'information sont au centre de la notion de l'économie du savoir» (Laroche 2001 : 15).

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, ce type de travailleurs connaît une progression fulgurante dans l'économie. En effet, les professions au sein desquelles évoluent les travailleurs du savoir sont celles qui ont connu la plus grande croissance depuis les quinze dernières années (Lapointe 2005). Ainsi, selon Lavoie et al. (2003) et Roy (2001), entre 1971 et 1996, l'emploi des travailleurs du savoir a connu une croissance moyenne de 4,1% par année comparativement à 2% pour l'emploi total. De plus, entre 1997 et 2000, «la croissance des travailleurs du savoir a été d'à peu près 5% par année (...), une croissance encore plus rapide que par le passé» (Roy 2001 : 320). Ainsi, «la création d'emplois hautement qualifiés a dépassé la création d'emplois pour l'ensemble des professions» (Fortier 2001 : 304), les individus occupant un poste en sciences et

technologies et détenant un diplôme collégial ou universitaire représentant 18,1 % des emplois en 2001 (CÉTECH 2004b).

ORGANISATION DU TRAVAIL ET RÉGULATION DE L'EMPLOI : UNE REMISE EN QUESTION

Le développement de l'économie du savoir et l'importance des travailleurs hautement qualifiés pour sa croissance bouleversent ainsi les acquis des entreprises nord-américaines. En effet, ces transformations ne sont pas sans affecter les formes traditionnelles d'organisation du travail et de régulation de l'emploi telles que conçues à l'ère industrielle. Émergent ainsi de nouvelles façons d'utiliser la main-d'œuvre et de concevoir la relation d'emploi. L'entreprise post-industrielle est donc reconceptualisée et de nouvelles formes organisationnelles conjuguées à de nouveaux dispositifs de régulation de l'emploi voient le jour.

Puisque la compétitivité réside désormais dans le savoir et dans cette capacité à innover et à s'adapter rapidement aux changements incessants, la nouvelle économie tente ainsi de se distinguer des anciennes bureaucraties et des modalités de régulation collective traditionnelles pour tendre vers une flexibilité accrue. Cette flexibilité accrue, propre au nouveau paradigme, peut donc être atteinte à deux niveaux : au niveau de l'organisation du travail et au niveau de la régulation d'emploi. Tels seront les deux concepts clé de notre études : de nouvelles figures des travailleurs du savoir émergent, caractérisées par (1) de nouvelles formes organisationnelles et (2) de nouveaux dispositifs de régulation de l'emploi, tous deux visant à assurer la plus grande flexibilité possible.

Le premier concept à l'étude est donc celui de *l'organisation du travail*, c'est-à-dire «les manières d'utiliser l'un des facteurs de production, la main-d'œuvre, dans le processus de production» (Bélanger, Giles et Murray 2004 : 15). Plus précisément, le concept d'organisation du travail «concerne les façons de définir ou de configurer les emplois» (Bélanger, Giles et Murray 2004 : 15) et peut être défini comme «la répartition des tâches (les tâches, les activités ou les processus nécessaires à l'accomplissement de biens ou de services pour lesquels

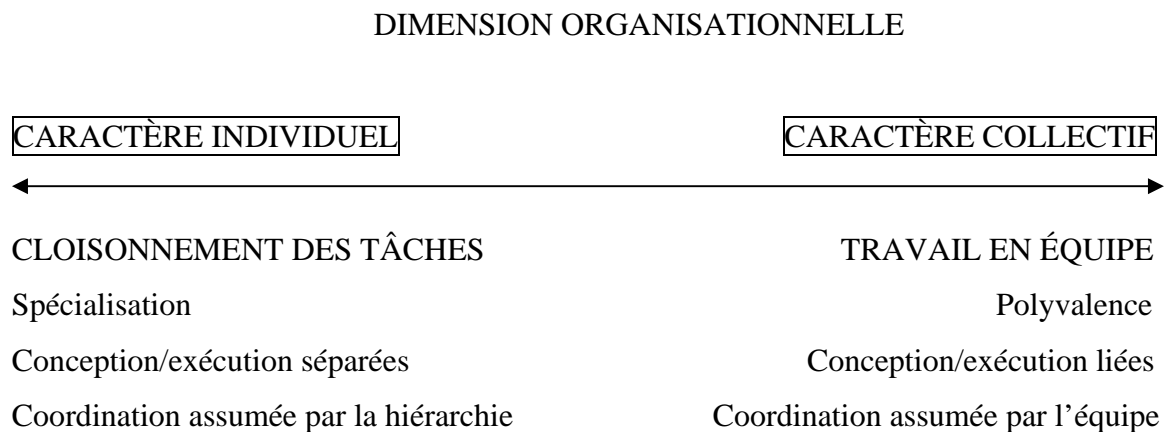
l'organisation existe) et (...) la coordination des diverses unités de travail entre lesquelles ce travail est réparti» (Roy et Audet 2003 : 43). Dans ce cadre, l'organisation du travail réfère donc «aux formes que prend la division du travail au sein des entreprises et entre les entreprises» (Bélanger, Lapointe et Lévesque 2004 : 157).

Le second concept à l'étude est celui de la *régulation de l'emploi*. Ce concept concerne généralement les pratiques qui régissent les conditions d'emploi des particuliers et des groupes impliqués dans la production (Bélanger, Giles et Murray 2004). Ce sont donc les modes de définition d'encadrement des conditions d'emploi qui sont ici visés. Cependant, en plus de référer à la fixation des conditions de l'emploi, le concept de régulation de l'emploi renvoie également à la nature du contrat de travail, donc à la définition du type de relation d'emploi. Dans ce contexte, les dimensions du concept abordent tout autant la relation contractuelle entre les travailleurs et les employeurs (nature du contrat de travail) que les pratiques de gestion des ressources humaines (conditions d'emploi).

Notre modèle d'analyse réunit donc deux dimensions, étudiées dans le cadre de la sociologie de l'entreprise (Bélanger, Lapointe et Lévesque 2004, Bélanger et Lévesque 1994 et Bélanger et Lévesque 1992), soit la dimension organisationnelle et la dimension institutionnelle. Leur définition s'appuie également sur les théories de l'organisation (Roy et Audet 2003 et Mintzberg 1979) et sur les approches institutionnalistes (Benner 2002 et Lam 2000). Or, chacune de ces dimensions est placée le long d'un continuum appelé à former un axe. Ces axes sont identifiés en fonction du caractère individuel ou collectif que peuvent prendre l'organisation du travail et la régulation de l'emploi. C'est que la littérature sur l'économie du savoir (Benner 2002) fait généralement état d'une collectivisation l'organisation du travail, celle-ci devenant de plus en plus dépendante des interactions sociales, et d'une individualisation de la régulation de l'emploi, qui semble reposer de plus en plus sur les individus eux-mêmes. C'est dans ce contexte que nous souhaitons différencier des types de modèle de travail et d'emploi et identifier ceux qui sont présents dans l'économie du savoir en regard des travailleurs du savoir. Nous présentons ainsi une typologie de modèles généraux construits déductivement.

Le modèle d'analyse¹ est plus précisément construit en croisant ces deux axes. En ce qui a trait à la dimension organisationnelle, le travail peut être plus ou moins collectif, en fonction du type d'organisation privilégié. À une extrémité, il demeure individuel lorsque les professions ou les tâches sont cloisonnées. Dans ce contexte, le travailleur est assigné à un poste de travail individuel où il exécute sa tâche en ne participant qu'à l'exécution ou qu'à la conception. Puisque le degré de spécialisation y est élevé, les connaissances sont alors difficilement partagées. De plus, c'est la hiérarchie qui assume la coordination du travail et, dans ce contexte, la supervision exercée est contraignante. À l'opposé, le travail devient plus collectif lorsqu'il s'exerce au sein d'une équipe. Les travailleurs sont alors appelés à exercer un grand nombre tâches et à participer collectivement à l'innovation. Dans cette situation, les savoirs sont mobilisés et les interactions et la communication favorisées par le groupe permettent l'échange des connaissances. Les travailleurs organisent alors eux-mêmes leur travail et ils jouissent d'une certaine autonomie au sein des équipes.

Figure 1

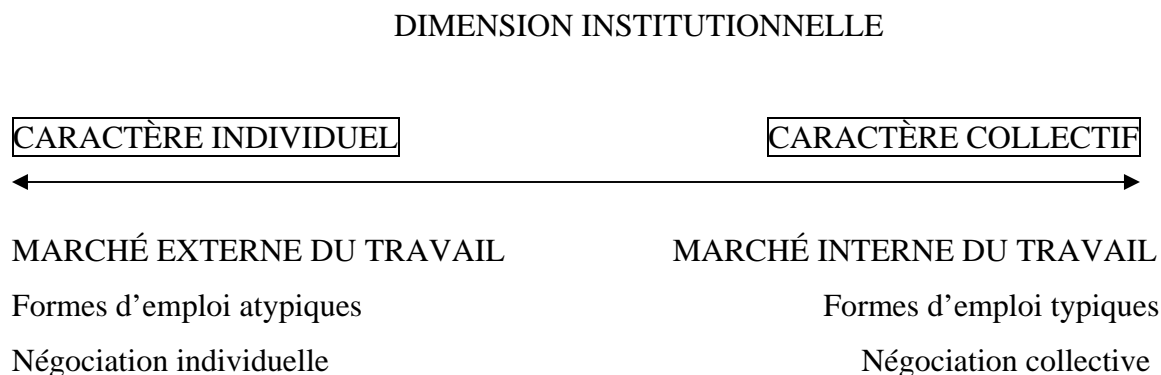


En ce qui concerne la dimension institutionnelle, la régulation de l'emploi peut également être plus ou moins collective ou individualisée. En fait, elle s'avère collective lorsqu'elle s'opère au

¹ Ce modèle est construit à partir des modèles du travail et de l'emploi (MTE) élaborés par le CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats) pour le projet de recherche intitulé *Nouvelles figures des travailleurs du savoir*.

sein d'un marché du travail interne (Lam 2000), c'est-à-dire au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, les conditions d'emploi sont fixées sur la base de l'établissement. Les formes d'emploi privilégiées sont alors typiques, c'est-à-dire qu'elles réfèrent à une relation de travail subordonnée de durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise (Bernier et al. 2003), et le contrat de travail lie directement le travailleur et l'employé. Cette façon de concevoir le contrat de travail favorise alors la représentation collective, notamment la représentation syndicale, puisque cette dernière s'effectue également sur la base de l'établissement en Amérique du Nord. Dans ce contexte, les conditions sont souvent négociées collectivement, en fonction de l'emploi, et prises en charge par l'employeur. À l'opposé, la régulation de l'emploi peut également s'individualiser. C'est le cas lorsqu'elle s'exerce dans le cadre des marchés du travail occupationnels (Lam 2000), donc externes à l'entreprise. Dans ce contexte, l'employeur et le travailleur font appel à des intermédiaires pour trouver respectivement la main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires et l'emploi qui correspond aux compétences acquises. Les formes de travail sont alors atypiques, les travailleurs n'étant engagés qu'en fonction des besoins ponctuels de l'entreprise. Il est alors plus difficile pour ceux-ci de s'organiser collectivement. Ils en arrivent ainsi à négocier individuellement leurs conditions de travail et à prendre en charge certaines responsabilités traditionnellement assumées par les employeurs (notamment les protections sociales et la formation).

Figure 2

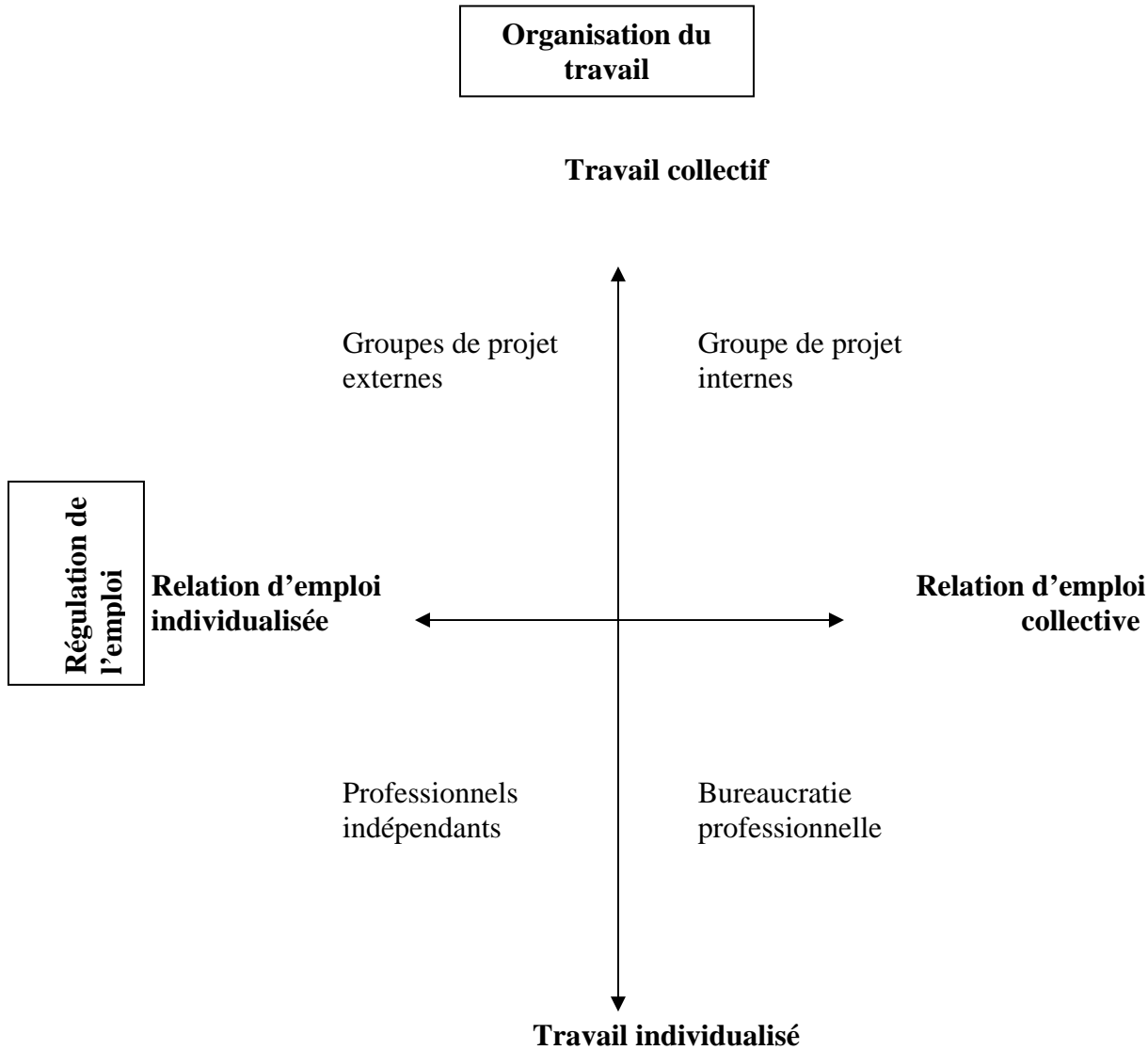


Le modèle d'analyse s'illustre alors en croisant ces deux axes et en établissant des liens entre les formes organisationnelles, telles que proposées par la théorie des organisations (Roy et Audet

2003 et Mintzberg 1979), et les modalités de régulation, en fonction du type de marché privilégié (Lam 2000). Le croisement de ces deux axes donne naissance à divers modèles de travail et d'emploi.

Figure 3

MODÈLE D'ANALYSE : MODÈLES DE TRAVAIL ET D'EMPLOI



Quatre configurations se dégagent donc de la combinaison des deux axes. Dans un premier temps, la *bureaucratie professionnelle* correspond à un modèle de travail et d'emploi traditionnel, hérité du paradigme productif fordiste. La bureaucratie professionnelle conjugue en effet une

organisation du travail individuelle à une régulation d'emploi collective. Il s'avère donc que les tâches sont fortement cloisonnées, en fonction des distinctions professionnelles traditionnelles. Les travailleurs du savoir sont alors appelés à n'effectuer que des tâches de conception, la communication et le partage avec les exécutants étant restreint. Cette segmentation du travail encourage particulièrement une spécialisation étroite des travailleurs (Meiksins 1982). Les limites de l'emploi étant précises, la supervision exercée est dès lors relativement étroite. En effet, au sein de la bureaucratie professionnelle, les tâches de conception sont attribuées par le management lui-même. Ainsi, «les fonctions y sont définies sur la base des besoins de l'organisation plutôt que par les personnes qui les occupent» (Briand 2006 : 163). Par ailleurs, si les travailleurs du savoir possèdent une certaine marge d'autonomie dans leur travail, étant donné l'étendue de leurs compétences, il faut savoir que «la division du travail, sur le plan social et technique, (...) paralys(e) les initiatives indépendantes» (Mills 1966 : 118). Cette forme de contrôle vise généralement à assurer une planification et une coordination serrées du processus productif (Bélanger, Giles et Murray 2004). À cette organisation du travail se conjugue une régulation collective de l'emploi. Les formes d'emploi y sont donc typiques, c'est-à-dire caractérisées par une relation de travail à durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise (Bernier et al. 2003), facilitant ainsi la programmation et la coordination du processus productif en permettant la stabilité et la régularité de la main-d'œuvre. La représentation collective sur la base de l'entreprise s'en trouve favorisée. De ce fait, les conditions de travail sont le plus souvent négociées collectivement.

Or, ce modèle de travail et de l'emploi entre en en crise et laisse place à de nouvelles tendances : d'une part, l'approfondissement du caractère collectif du travail, comme l'indiquent notamment l'importance prise par les compétences collectives (Lindivist 2005, Zarifan 2001, Amhert et al. 2000, Le Bortef 2000 et Wittorski 1997) et le recours aux groupes de projet (Sydow et al. 2004 et Hobday 2000); d'autre part l'individualisation de l'emploi (Benner 2002), comme l'indique notamment le recours de plus en plus grand aux formes de travail atypiques (Bernier et al. 2003). Ces deux tendances se développent ainsi séparément ou se combinent et forment de nouveaux modèles de travail et d'emploi. Ainsi, les *professionnels indépendants* conjuguent le caractère individuel du travail et de l'emploi. Les professions demeurent donc cloisonnées, chacun travaillant à des tâches spécifiques selon l'expertise qui lui est propre et qu'il n'est pas amené à

partager. Dans ce contexte, les tâches sont étroitement prescrites par le management, en fonction des spécialisations de chacun. Les tâches de conception et celles d'exécution s'en trouvent dès lors séparées. Par contre, contrairement à la bureaucratie professionnelle, la régulation de l'emploi s'exerce dans le cadre des marchés du travail externes. Les professionnels répondent donc le plus souvent aux besoins ponctuels des entreprises, n'étant engagés que pour le temps de la résolution d'un problème donné, et sont amenés à une grande mobilité inter-organisationnelle. Cette situation rend la représentation collective plus difficile et les travailleurs doivent le plus souvent négocier individuellement leurs conditions de travail et à prendre en charge les risques liés à l'emploi.

À l'opposé de ce modèle, se trouvent les *groupes de projet internes* qui combinent travail et relation d'emploi collectifs. Ainsi, à l'instar de la bureaucratie professionnelle, la régulation de l'emploi s'effectue au sein des marchés du travail interne. Par contre, le travail s'exerce plutôt en équipes multidisciplinaires, décloisonnant de ce fait les professions. Chacun est alors amené à contribuer au succès de l'équipe à partir de ses savoirs et à partager ses connaissances avec les autres membres. Les travailleurs disposent dans ce contexte d'une grande marge d'autonomie et coordonnent eux-mêmes leur travail. Puisque la régulation de l'emploi s'effectue au sein des marchés internes, les formes de travail sont typiques et les contrats sont à durée indéterminée. Les équipes sont donc formées de travailleurs à l'emploi de l'entreprise, ce qui facilite la négociation collective des conditions d'emploi.

Le dernier modèle, les *groupes de projet externes*, combine les deux nouvelles tendances : individualisation de la régulation de l'emploi et organisation collective du travail. Il se situe donc à l'opposé de la bureaucratie professionnelle. Tout comme les groupes de projet internes, les groupes de projet externes auto-organisent le travail en équipes multidisciplinaires autonomes. Le décloisonnement des professions est ainsi favorisé. De plus, les travailleurs sont appelés à participer à la création de nouveaux produits ou services ou à la résolution de problèmes. La démarcation traditionnelle entre conception et exécution est donc atténuée. Par contre, les équipes sont cette fois-ci formées d'experts externes à l'entreprise et réunis pour la durée d'un projet spécifique. Une fois le projet terminé, l'équipe est dissoute. De ce fait, la régulation de l'emploi

s'exerce au sein des marchés occupationnels de l'emploi plutôt qu'au sein des marchés internes. En effet, il devient nécessaire d'établir des contrats à durée déterminée, donc d'avoir recours aux

formes d'emplois atypiques. La représentation collective sur la base de l'entreprise est ainsi évacuée au profit de la négociation individuelle des conditions de travail et de la prise en charge par les travailleurs des risques liés à l'emploi.

CONCLUSION

Quatre modèles permettent ainsi de caractériser tant l'organisation du travail que la régulation de l'emploi dans l'économie du savoir, et, du même coup, de dégager diverses figures de travailleurs du savoir. Ceci n'est pas sans importance, étant donné la proportion croissante dans l'économie de la population à l'étude (Laroche 2001). De plus, bien que l'économie du savoir soit un thème de recherche en vogue depuis quelques années, très peu d'auteurs ont étudié les relations entre les concepts d'organisation du travail et de régulation de l'emploi qui s'y déploient.

Il faut cependant noter que ces quatre modèles du travail et de l'emploi sont construits déductivement, à partir de cadres théoriques existants, c'est-à-dire ceux de la sociologie des entreprises (Bélanger, Lapointe et Lévesque 2004, Bélanger et Lévesque 1994 et Bélanger et Lévesque 1992), des théories de l'organisation (Roy et Audet 2003 et Mintzberg 1979) et des approches institutionnalistes (Benner 2002 et Lam 2000). Ils constituent de ce fait des idéaux-types et non pas une représentation fidèle de la réalité. Ainsi, une plus grande variété de modèles de travail et d'emploi est possible. Toutefois, ces quatre conceptions du travail et de l'emploi ont l'intérêt de d'identifier et de définir de figures nouvelles de travailleurs du savoir et d'offrir une description sommaire des modèles en place.

Une telle construction théorique s'avère cependant limitée. Il sera nécessaire, dans les phases subséquentes de l'étude, d'en détailler la description à l'aide d'observations empiriques. Dans cet ordre d'idées, deux études de cas seront menées dans un futur proche au sein d'entreprises de l'économie du savoir. Le modèle théorique présenté dans cet article se verra dès lors enrichi, entre autres, par les résultats d'entrevues semi-dirigées auprès de travailleurs du savoir et de

membres de la direction ainsi que par les informations présentes dans le matériel documentaire qui sera mis à notre disposition.

BIBLIOGRAPHIE

- AMHERDT, Charles-Henri, Françoise DUPUIS-RABASSE, Yves EMERY et David GIAUQUE (2000), *Compétences collectives dans les organisations. Émergence, gestion et développement*, Les Presses de l'Université Laval : Québec, 261 p.
- BÉLANGER, Jacques, Anthony GILES et Gregor MURRAY (2004), «Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradictions», *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?*, MURRAY, G., J. BÉLANGER, A. GILES et P.-A. LAPOINTE (dir.), Les Presses de l'Université Laval : Québec, 13-62.
- BÉLANGER, Paul R., Paul-André LAPOINTE et Benoît LÉVESQUE (2004), «Les innovations organisationnelles et les blocages institutionnels dans les entreprises», *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?*, MURRAY, G., J. BÉLANGER, A. GILES et P.-A. LAPOINTE (dir.), Les Presses de l'Université Laval : Québec, 155-189.
- BÉLANGER, Paul R. et Benoît LÉVESQUE (1992), «Éléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise : des classiques aux "néo-classiques"», *Cahiers de recherche sociologique*, nos 18-19, 55-91.
- BÉLANGER, Paul R. et Benoît LÉVESQUE (1994), «Modernisation sociale des entreprises : diversité des configurations et modèle québécois», *La modernisation sociale des entreprises*, BÉLANGER, Paul R., Michel GRANT et Benoît LÉVESQUE (dir.), Presses de l'Université de Montréal : Montréal, 17-52.
- BELL, Daniel (1979), *Les contradictions culturelles du capitalisme*, Presses Universitaires de France: Paris, 292 p.
- BELL, Daniel (1973), *The coming of post-industrial society*, Basic Books: New York, 507 p.
- BENNER, Chris (2002), *Work in the New Economy. Flexible labor markets in Silicon Valley*, U.S.A.: Blackwell publishing: Malden, 293 p.
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du travail, Gouvernement du Québec, 568 p.

- BOLTANSKI, Luc et Ève CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard : Paris, 843 p.
- BOYER, Robert et Michel FREYSSINET (2000), *Les modèles productifs*, La Découverte : Paris, 121 p.
- BRIAND, Louise (2006), «Organisation postbureaucratique et flexibilité: de quelle flexibilité s'agit-il ?», *Innovations sociales dans le travail et l'emploi*, Les Presses de l'Université Laval : Québec, 163-184.
- CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (CÉTECH) (2004a), *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec. Portrait dynamique du marché du travail*, Québec : Gouvernement du Québec.
- CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (CÉTECH) (2004b), *Quelques statistiques sur la main-d'œuvre hautement qualifiée en Estrie*, Notes 04-08, Québec : Gouvernement du Québec.
<http://www.innovation-estrie.qc.ca/observatoire/docs/NOTE04-08.pdf>
- CORIAT, Benjamin (1997), «Globalization, Variety, and Mass Production: The Metamorphosis of Mass Production in the New Competitive Age», *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, HOLLINGSWORTH, J.R. et R. BOYER (dir.), Cambridge University Press: Cambridge, 240-264.
- DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION (2005), *L'économie du savoir au Québec*, Gouvernement du Québec, 23 p.
- FORAY, Dominique (2000), *L'économie de la connaissance*, Repères, La Découverte : Paris, 123 p.
- FORTIER, Yves (2001), «La main-d'œuvre québécoise et l'économie du savoir d'hier à aujourd'hui», BERNIER, André G. (dir.), *Les Actes du Congrès 2001 de l'Association des économistes québécois*, Association des économistes québécois : Montréal, 287-317.
- HOBDAY, Mike (2000), «The Project-Based Organisation: An Ideal Form for Managing Complex Products and Systems?», *Research Policy*, 29, 871-893.
- KOLEHMAINEN, Sirpa (2001), *Work Organisation in High-Tech IT Firms*, Working Papers, Sitra Reports Series, 100 p.
- LAM, Alice (2000), «Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: As Integrated Framework», *Organization Studies*, 21 (3), 487-513.
- LAROCHE, Gabriel (2001), *Économie du savoir : mythe ou réalité?*, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CÉTECH) : Québec.

- LAVOIE, Marie, Richard ROY et Pierre THERRIEN (2003), «A Growing Trend toward Knowledge Work in Canada», *Research Policy*, 32, 827-844.
- LE BOTERF, Guy (2001), *Construire les compétences individuelles et collectives*, Éditions d'Organisation : Paris, 218 p.
- LINDKVIST, Lars (2005), «Knowledge Communities and Knowledge Collectivities: A Typology of Knowledge Work in Groups», *Journal of Management Studies*, 42 (6), 1189-1210.
- MEIKSINS, Peter F. (1982), «Science in the Labor Process: Engineers as Workers», *Professionals as Workers: Mental Labor in Advanced Capitalism*, Charles DERBER (dir.), G.K. Hall and Co: Boston, 223 p.
- MILLS, Wright C. (1966), *Les cols blancs. Les classes moyennes aux États-Unis*, Librairie François Maspero : Paris, 367 p.
- MINTZBERG, Henry (1979), *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 512 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (1995), *Manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie : manuel de Canberra*, OCDE : Paris.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2000), *Société du savoir et gestion des connaissances. Enseignement et compétences*, OCDE : Paris.
- ROY, Mario et Madeleine AUDET (2003), «La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : un cadre de référence», *Gestion*, Hiver 2003, 27(4), 43- 49
- ROY, Richard (2001), «L'emploi dans l'économie du savoir», André G. BERNIER (dir.), *Les Actes du Congrès 2001 de l'Association des économistes québécois*, Association des économistes québécois : Montréal, p. 319-331.
- SIMARD, Marc (1997), *Histoire du XX^e siècle. De Sarajevo à Sarajevo*, Chenelière/McGraw-Hill : Montréal, 388 p.
- SYDOW, Jörg, Lars LINDKVIST et Robert DEFILLIPPI (2004), «Project-Based Organizations, Embeddeness and Repositories of Knowledge: Editorial», *Organization Studies*, 25 (9), 1475-1489.
- TOURAINÉ, Alain (1969), *La société post-industrielle*, Éditions Denoël : Paris, 315 p.

UGHETTO, Pascal (2001), «Tendances contradictoires de l'évolution du travail et renouvellement des analyses : une interprétation à partir des représentations de l'acteur patronal», *Revue de l'IRES*, 37 (3), 1-28.

WINSLOW, Charles D. et William L. BRAMER (1994), *Future of Work*, The Free Press: New York, 384 p.

WITTORSKI, Richard (1997), *Analyse du travail et production de compétences collectives*, L'Harmattan : Paris, 239 p.

ZARIFAN, Philippe (2001), *Le modèle de la compétence*, Éditions Liaisons : Paris, 114 p.