

***Cahiers du CRISES***  
Collection  
**Études théoriques**

no ET0302

**Vers un rapprochement des disciplines et pratiques  
professionnelles des relations industrielles, du  
travail social et du développement  
économique local et régional ?**

par

Guy Bellemare

Co-édition CRISES-ARUC-Économie sociale-CEREST  
Département des relations industrielles de  
l'Université du Québec en Outaouais (UQO)

Janvier 2003

### **Notes sur l'auteur**

Guy Bellemare est professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Il remercie Messieurs Louis Favreau et Martin Robitaille, tous deux professeurs au Département de travail social, André Durivage, professeur au Département de relations industrielles, ainsi que André Régimbal, professionnel de recherche, tous de l'Université du Québec en Outaouais (UQO), pour leurs commentaires sur une version préliminaire de ce texte.

---

TABLE DES MATIÈRES

---

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX .....	V
<b>Liste des figures.....</b>	<b>V</b>
<b>Liste des tableaux.....</b>	<b>V</b>
RÉSUMÉ .....	VII
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>1- L'évolution des sciences sociales : Crise de la disciplinarité.....</b>	<b>1</b>
<b>2- L'évolution des sciences sociales appliquées .....</b>	<b>5</b>
1860-1945.....	7
1945-1975.....	9
1975-2002 .....	10
<b>3- Conséquences de la crise des sciences sociales disciplinaires et du positivisme sur les sciences sociales appliquées.....</b>	<b>12</b>
<b>4- Recomposition du social, des savoirs et des pratiques scientifiques .....</b>	<b>13</b>
<b>5- Exemples illustratifs de la problématique de la dé-différenciation des sciences sociales appliquées .....</b>	<b>14</b>
<i>Transformations originant du domaine des relations industrielles : .....</i>	<i>15</i>
<i>Le travail social, le développement régional, les relations industrielles et l'entreprise .....</i>	<i>16</i>
<i>Délinquances et toxicomanies .....</i>	<i>16</i>
<i>L'insertion sociale.....</i>	<i>16</i>
<i>Gestion de la relation de service.....</i>	<i>17</i>
<b>6- Enjeux au plan de l'intervention sociale.....</b>	<b>18</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>21</b>



---

## **LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX**

---

### **LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Évolution des champs scientifiques et professionnels de quelques sciences sociales appliquées .....	20
--	----

### **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Synthèse des transformations de quelques professions et savoirs du social appliqué .....	2
--	---



---

## RÉSUMÉ

---

L'auteur soutient la thèse d'un relatif rapprochement, ou de la dé-différenciation, des savoirs et pratiques professionnelles des relations industrielles, du travail social et du développement économique local et régional. Cette thèse s'appuie sur le constat de l'évolution des sciences sociales depuis le 19<sup>e</sup> siècle, puis des sciences sociales appliquées, suivi d'une analyse des conséquences de la crise des sciences sociales disciplinaires puis de la crise du positivisme sur les sciences sociales appliquées et sur l'identification des enjeux de ces évolutions au plan de l'intervention sociale. Ces transformations justifient le développement de centres de recherche et de programmes d'enseignement afin de favoriser l'avancement de la connaissance dans la compréhension des transformations sociales en cours. La formation de spécialistes en sciences sociales appliquées informés de ces évolutions permettrait de fournir aux divers centres de recherche, aux directions ministérielles chargées de l'élaboration et de l'évaluation de politiques et programmes de développements économique et social, aux regroupements régionaux, provinciaux et nationaux de groupes communautaires et d'entreprises d'économie sociale, de même qu'aux centrales syndicales et grands syndicats canadiens et québécois des professionnels et des cadres capables de les supporter dans leur développement, de leur proposer des orientations et de les aider à saisir des opportunités nouvelles, en plus de rendre disponibles aux grandes entreprises québécoises, canadiennes et multinationales des personnes capables de lier le développement économique de l'entreprise au développement local et régional.

**Mots clés :** SCIENCES SOCIALES, RELATIONS INDUSTRIELLES, TRAVAIL SOCIAL, DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL ET RÉGIONAL, INTERDISCIPLINARITÉ, DÉ-DIFFÉRENCIATION, PROFESSIONS, INTERVENTION SOCIALE.

**Keywords :** SOCIAL SCIENCES, INDUSTRIAL RELATIONS, SOCIAL WORK, LOCAL AND REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT, INTERDISCIPLINARITY, DE-DIFFERENCIATION, PROFESSIONS, SOCIAL INTERVENTION.



## **INTRODUCTION**

La thèse d'un relatif rapprochement, ou de la dé-différenciation, des savoirs et pratiques professionnelles des relations industrielles, du travail social et du développement économique local et régional, s'appuie sur le constat de l'évolution des sciences sociales, puis des sciences sociales appliquées, suivi d'une analyse des conséquences de la crise des sciences sociales disciplinaires puis de la crise du positivisme sur les sciences sociales appliquées et sur l'identification des enjeux de ces évolutions au plan de l'intervention sociale. Le lecteur peut se référer au Tableau 1 (page 4) pour introduire et accompagner sa lecture du texte.

### **1- L'ÉVOLUTION DES SCIENCES SOCIALES : CRISE DE LA DISCIPLINARITÉ**

Une commission de l'UNESCO, présidée par Immanuel Wallerstein (UNESCO 1999), a largement discuté dans son rapport sur l'évolution mondiale des sciences sociales (Wallerstein 1995, 1999) et de la crise des sciences sociales. Cette première partie en présente une synthèse.

La science sociale comme aire de connaissance séparée à la fois de la science naturelle et des lettres, de même que les multiples sciences sociales devenues des disciplines séparées les unes des autres, sont nées au 19<sup>e</sup> siècle.

Le processus d'institutionnalisation a lieu dans les pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord entre 1850 et 1914 pour les disciplines classiques (et à partir de 1940 environ pour la plupart des disciplines professionnelles : note de l'auteur).

**Tableau 1**  
**Synthèse des transformations de quelques professions et savoirs du social appliqué**

Période	Sciences sociales et épistémologie	Pratiques professionnelles du « social appliqué »	Société	Développement local et régional	Individu et organisation
<b>1800-1940</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pluralisme épistémologique, faible différenciation des champs scientifiques vers le modèle des six disciplines de base : sociologie-société, politique-État, économique-marché, histoire-l'avant objectif, et pour les sociétés « périphériques », l'anthropologie et l'Orientalisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Généralement peu différenciées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libéralisme économique</li> <li>- État-libéral</li> <li>- Modernité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Company town</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taylorisme</li> <li>- « Charité » d'entreprise/religieuse</li> <li>- Mutuelles syndicales</li> <li>- Relative indifférenciation des rapports de production / assistance / consommation</li> <li>- Entrepreneur / capitaliste</li> </ul>
<b>1940-1975</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positivisme triomphant justifiant la spécialisation des savoirs à l'université et des expertises professionnelles dans la société et l'entreprise</li> <li>- Différenciation élevée des domaines du savoir</li> <li>- Autonomisation des disciplines professionnelles telles les relations industrielles et le travail social</li> <li>- Spécialisation dans les disciplines classiques : ex : économie du travail, économie régionale, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forte différenciation : Relations industrielles comme « social » d'entreprise ou au travail; travail social comme « social » hors-travail (hors dans le sens « temps libre » mais aussi dans le sens d'exclusion du travail); développement local comme gestion Étatique des collectivités en voie d'exclusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keynésianisme</li> <li>- État-providence</li> <li>- Passage graduel à la postmodernité ou modernité avancée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement local comme gestion Étatique des collectivités « périphériques » à économie-démographie déclinantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fordisme</li> <li>- Rapports de production centrés sur la négociation des conventions collectives</li> <li>- L'État-providence prend en charge le social hors-entreprise</li> <li>- Entreprise technocratique</li> </ul>

Période	Sciences sociales et épistémologie	Pratiques professionnelles du « social appliqué »	Société	Développement local et régional	Individu et organisation
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crise du positivisme</li> <li>- Interdisciplinarité</li> <li>- Dé-différenciation relative des sciences, des sciences sociales et des sciences sociales appliquées ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reprise des échanges entre les professions du social et dé-différenciation émergente ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Post-fordisme?</li> <li>- État-partenaire?</li> <li>- Postmodernité ou modernité avancée</li> <li>- Affaiblissement des frontières classiques de la modernité : économie-politique, privé-public, plasticité accrue des genres sexuels et des identités, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement local et régional comme pratique plus ou moins concertée ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La convention collective fordiste perd en centralité. Montée des enjeux sociétaux et importance accrue aux rapports locaux (gestion des ressources humaines, insertion, etc.)</li> <li>- Importance accrue accordée à tout ce que le positivisme et le fordisme avaient exclus de leurs considérations : émotions, genre sexuel, le self, la conciliation travail-famille</li> <li>- Glocal : le global et le local sont de plus en plus intextriquement reliés</li> </ul>

La science sociale occidentale institue six disciplines classiques pour partager et organiser le champ de la connaissance. L'histoire comme science d'un passé objectif à apercevoir et à décrire empiriquement. Le libéralisme impose une tripartition des sciences sociales nomothétiques (quantitative). Il distingue le marché de l'État et de la société, ce qui donne lieu à l'économie, à la science politique et à la sociologie. Dans la pratique, ces quatre disciplines partagent le fait d'être des disciplines associées seulement aux pays du centre de l'économie-monde. Elles sont de plus attachées à l'idée de créer un espace intellectuel, qui n'est ni la philosophie ni les sciences naturelles. « Pourtant les quatre disciplines qui étudiaient le « centre » ne suffisaient pas, car la périphérie existait aussi ». Ainsi, pour cet autre monde, « a-t-on inventé deux autres disciplines : l'anthropologie et l'Orientalisme ? » (Wallerstein 1995, p. 212). Six disciplines des sciences sociales pour couvrir la totalité de la compréhension de la vie humaine et tout cela institutionnalisé dans une période d'environ cent ans, soit autour de 1945.

Par la suite, chaque discipline se spécialise de plus en plus puisque chaque chercheur doit apporter une contribution originale et fiable. De plus, l'association accrue du savoir à la techno-science a conduit à la spécialisation intra-disciplinaire et à une différenciation accrue de ces champs et sous-champs disciplinaires. Par exemple, l'économie donne naissance à l'économie du travail, à l'économie internationale, à l'économie du développement, etc. Il y a tout de même divers mouvements importants de résistance contre la disciplinarité, telles que *Les Annales* qui veulent construire une histoire ouverte aux apports des sciences sociales.

De 1945 à 1975, ces six disciplines classiques triomphent même si les transformations socio-politiques commencent à lézarder cet édifice intellectuel. La création des pays socialistes et le mouvement de décolonisation donnent lieu à la création aux États-Unis des *Area Studies* (aires culturelles); à la condamnation intellectuelle de l'ethnologie et de l'Orientalisme et conduit à la promotion de la multidisciplinarité. Les disciplines classiques voient alors leur prétention épistémologique à la généralisation de leurs résultats contestée puisque ces généralisations, échafaudées à partir de l'expérience du centre, ne s'appliquent pas aussi simplement aux réalités du tiers-monde. Pour combler cette lacune, elles définissent une nouvelle problématique de pointe, le développement, selon les volets économique, politique et social, lesquels s'additionneraient pour constituer le développement national. Or, « C'est précisément à partir de la problématique « développementaliste » que la tapisserie disciplinaire

commença à se découdre » (Wallerstein 1995, p. 217). Les critiques de la CEPAL rejettent le concept des étapes de développement pour insister sur le fait que le centre et la périphérie étaient pris dans une relation d'inégalité telle que la périphérie ne pouvait suivre aveuglément les politiques antérieures de l'Occident.

En résumé, la logique des disciplines séparées par le centre et la périphérie craquait. La logique des disciplines séparées par le présent et le passé craquait elle aussi. Restait le noyau dur, la trinité libérale des trois domaines. Là aussi, les pratiques évoluaient. Depuis une vingtaine d'années, les sociologues ont placé les études du marché et de l'État au même niveau d'intérêt que les études sur la famille. Les politologues se sont intéressés aux phénomènes sociaux assez éloignés des structures de l'État ainsi qu'à l'économie. La renaissance de « l'économie politique » et la théorie des choix rationnels, deux modèles assez différents l'un de l'autre, en témoignent... Les trois disciplines nomothétiques continuent à insister sur leur spécificité, mais il devient de plus en plus difficile de les distinguer par l'objet de leurs recherches empiriques et par les méthodes qu'elles emploient pour l'étude. En pratique, les frontières tombent, même si rhétoriquement on les crie fort. (Wallerstein 1995, p. 217-218).

Les frontières entre les sciences sociales, les humanités et les sciences naturelles s'affaiblissent elles aussi (Prigogine et Stengers 1986), alors que les scientifiques des sciences naturelles reconnaissent de plus en plus l'incomplétude (Gödel) et l'incertitude (Heisenberg) (Kline 1989) de sorte que c'est le physicien qui se rapproche du sociologue.

La science sociale, telle qu'elle a été conçue, bat de l'aile à cause de l'incohérence de ses prémisses épistémologiques. L'incertitude philosophique règne. Il est clair toutefois que nous devons remettre l'espace-temps au centre de nos réflexions en commençant par admettre qu'il existe de multiples espaces-temps. De plus, l'Université n'est plus le seul producteur de savoir. De nombreux instituts et centres de recherche se sont ajoutés depuis une trentaine d'années. Cette crise des sciences sociales disciplinaires a des répercussions sur les sciences sociales appliquées à partir des années 1960, pour la plupart d'entre elles, et à partir de 1980 dans les sciences de la gestion, lesquelles constituent un des derniers châteaux forts du positivisme.

## **2- L'ÉVOLUTION DES SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES**

L'évolution des sciences sociales appliquées suit un mouvement général induit en bonne partie par les mêmes tendances que celles rencontrées pour les sciences sociales disciplinaires dont elles dépendent sur les plans théorique et méthodologique. Elles passent globalement d'une indifférenciation à une différenciation forte à partir des années 1940, pour se rapprocher de nouveau à partir des années 1980 dans un mouvement de dé-différenciation des savoirs et des pratiques professionnelles. Cette dé-différenciation

présente des similitudes et des différences avec la situation d'avant 1945. Celle-ci est illustrée à travers le cas de l'intervention sociale dans l'entreprise.

L'histoire de l'intervention sociale<sup>1</sup> dans l'entreprise représente un vaste chantier auquel les historiens se sont peu intéressés. Les éléments d'une telle histoire doivent actuellement être recherchés à travers les histoires particulières de chacune des disciplines professionnelles, qui sont intervenues dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci, pour parer aux conséquences sociales du développement de l'entreprise capitaliste. Pour débiter cette histoire, il faudrait recenser tous les ouvrages traitant de l'histoire des disciplines des relations industrielles, du marketing et du travail social. Dans ce document, nous avons choisi d'illustrer le sens général de cette histoire avec le cas de l'évolution de la fonction « relations industrielles » dans l'entreprise nord-américaine en nous appuyant sur les études sommaires réalisées par des chercheurs du domaine (Amblard, al. 1997, Kaufman 1993, Bélanger, al. 1988).

Autant les analyses historiques du développement de la régulation sociale, du domaine du développement local et régional que l'étude des pratiques sociales montrent que nous sommes passés d'une micro-régulation, par le marché et un État libéral, à une macro-régulation sociale fordiste et keynésienne/providentialiste, puis à une reconfiguration en cours dont les configurations sont multiples. À travers ce mouvement historique, c'est le projet positiviste des sciences sociales qui a été mis à mal. Dans ce mouvement, le projet d'une gestion scientifique du social, fondé sur des pratiques professionnelles spécialisées, a connu plusieurs échecs, parce qu'on ne peut gérer scientifiquement le social et parce que les dits problèmes sociaux ne sont pas isolables empiriquement, même s'ils peuvent l'être pour les fins de la recherche (Audet al. 1986).

---

<sup>1</sup> L'intervention sociale est définie par Favreau et Lévesque (1996, p. 2-3) en référence à l'intervention de type communautaire. L'intervention sociale renvoie au travail d'une équipe, d'un organisme ou d'une institution dans une communauté locale en vue d'y opérer un changement. Cette définition de base nous apparaît pertinente pour définir l'action, ancienne et nouvelle, des directions d'entreprises en direction des communautés locales. Toutefois, Favreau et Lévesque continuent en précisant les objectifs de l'intervention sociale communautaire. Celle-ci « aide une communauté à s'engager dans une action collective planifiée dans le but de s'attaquer à des problèmes sociaux en s'en remettant à un système de valeurs démocratiques ». Même si on ne peut préjuger de la situation actuelle, l'histoire de l'intervention sociale de la part des directions d'entreprises n'a que rarement poursuivi une démarche communautaire telle que définie ici. Il s'agissait alors d'instrumentaliser l'intervention sociale aux fins économiques et politiques de l'entreprise, à savoir disposer d'une main-d'oeuvre en santé et efficace, assurer la discipline industrielle, et au-delà, limiter la contestation du capitalisme naissant. Pour ce qui est de la période contemporaine, l'évaluation reste à faire. C'est la raison pour laquelle nous utiliserons seulement la notion d'intervention sociale plutôt que la notion d'intervention communautaire dans ce texte.

## 1860-1945

Sur le plan scientifique, la période 1860-1945 montre que le positivisme naissant dans les sciences sociales disciplinaires et appliquées rencontre une forte opposition de la part des promoteurs des approches compréhensives, interprétatives et herméneutiques, particulièrement au Québec<sup>2</sup>, là où les disciplines des sciences sociales appliquées sont institutionnellement peu différenciées<sup>3</sup>. Les relations industrielles, fondées en 1943 à l'Université Laval et en 1948 à l'Université de Montréal, et le travail social naissant (Département de service social créé en 1940 à l'Université de Montréal et en 1943 à l'Université Laval) puisent leurs enseignements universitaires pour une bonne part dans la banque de cours des disciplines des sciences politiques, de la sociologie, de l'histoire et de l'économie.

Cette période en est une qui, comme dans le cas des sciences sociales disciplinaires, est marquée par le passage d'une relative indifférenciation scientifique et professionnelle dans l'entreprise en ce qui concerne la gestion du rapport social : ingénieurs, comptables, secrétaires sociales, infirmières et intervenants sociaux s'activent autour de l'enjeu des rapports de travail (Bellemare 1998), à une différenciation de plus en plus marquée vers la fin de cette période. À l'échelle nord-américaine, à côté de la figure emblématique de Taylor et de son système taylorien, plusieurs autres groupes professionnels rejettent une grande part des prétentions tayloriennes et développent d'autres modèles de gestion des rapports dans l'entreprise et des rapports entre l'entreprise et son milieu. Ces modèles appliqués dans de grandes entreprises proposent un taylorisme « à visage humain » et même un nouveau système social participatif.

Une des figures emblématiques de ce courant de pensée est Mary Parker Follett. Professeure invitée tant en Amérique du Nord qu'en Angleterre et consultante en entreprise, Follett est souvent présentée dans la littérature comme une fondatrice tant du travail social que des sciences de la gestion et des études féministes, ce qui a influencé la conception de la pratique infirmière. Elle a aussi été une réformatrice politique comme en fait foi la publication de son livre *The New State* en 1918. Son œuvre, publiée dans diverses

---

<sup>2</sup> Le Père Georges Henri Lévesque, fondateur de la Faculté des Sciences sociales de l'Université Laval, est un des plus ardents défenseurs d'une science sociale non-positiviste. Pour une analyse de l'histoire des sciences sociales au Québec, voir les nombreux textes de Marcel Fournier en bibliographie. Pour une histoire de la science politique au Québec, voir Leclerc (1982). Pour une histoire du travail social en Amérique du Nord, voir Garvin, Tropman (1992) et de l'organisation communautaire, Doucet, Favreau (1991) et Favreau (2000).

<sup>3</sup> Pour les notions de différenciation-indifférenciation des sciences et des communautés scientifiques, voir W.O., HAGSTROM (1965).

revues, a été rassemblée principalement dans trois livres: Follett (1998), Fox, Urwick (1977) et Graham (1995). Un autre exemple, plus controversé, de la relative indifférenciation des pratiques de gestion du social, est illustré par l'utilisation que faisait Henry Ford des travailleurs sociaux qui visitaient les maisons ou les loyers des employés de ses usines, afin de s'assurer que « l'homme nouveau » de la production de masse développait une probité morale adaptée aux besoins de l'entreprise, une vie de famille et une capacité à avoir une consommation prudente, soit non alcoolique et rationnelle (Legge 1995, p. 296).

L'intervention sociale dans l'entreprise naît avec l'entreprise capitaliste. L'industrialisation capitaliste brise non seulement les modes artisanaux de travail qui l'ont précédée, mais provoque une transformation totale de la vie et une vaste migration « de la terre à l'usine » (Hamelin 1976). Au-delà de l'industrie capitaliste, c'est une société moderne et capitaliste qui naît et qui est marquée par une rapide urbanisation. Vaste mouvement de population qui vient chambouler les anciens liens sociaux de solidarité, même si on a pu démontrer la persistance de réseaux familiaux de solidarité et d'entraide dans ce passage des zones rurales aux zones urbaines. Les villes se construisent aussi vite que les usines. Elles sont laissées aux mains des spéculateurs et des développeurs privés (Linteau 1981). On y retrouve de mauvaises conditions de vie (logement, hygiène, qualité des aqueducs et des égouts, nourriture, etc.) comme on retrouve en usine de mauvaises conditions de travail. Les faibles salaires, l'insécurité de l'emploi, l'insalubrité des lieux de travail et la faible espérance de vie sont des symptômes d'une grande pauvreté.

Face aux révoltes ouvrières, au développement du syndicalisme et de diverses formes d'entraide ouvrières autonomes (coopératives de logement, de consommation, de crédit, mutuelles, etc.) et face aux mouvements importants de contestation de l'autorité des cadres, d'absentéisme et de roulement du personnel, les directions d'entreprises réagissent par le développement de pratiques de gestion du personnel afin d'obtenir une plus grande productivité de leurs installations et de contrer le développement du syndicalisme.

Ces pratiques de gestion du personnel prennent deux orientations entre 1860 et 1920 : la gestion scientifique des organisations et l'intervention sociale. Le premier domaine est dominé par les hommes : des ingénieurs chargés de définir l'organisation du travail et les techniques de production et des comptables responsables de la paye et de la

tenue de livres. Le domaine de l'intervention sociale est occupé par les femmes, « secrétaires sociales » comme elles sont appelées à l'époque et ce, même si on y retrouve aussi bien des secrétaires, des infirmières, etc. Ces personnes sont chargées de la gestion des assurances (lorsqu'il y en a), d'écouter les problèmes des employés, de parer aux urgences en cas d'accidents de travail et de contribuer à améliorer le lieu de résidence des employés et leur vie hors-travail (envoi d'infirmières à la maison pour conseiller les mères sur l'hygiène, aider les malades, etc.). Elles combinent leurs efforts aux services offerts par les institutions sociales existantes (hôpitaux et services sociaux, catholiques, juifs, etc.). Les compagnies bâtissent des salles de douche, de repas, des aires de jeux, fournissent parfois une assistance financière à l'achat d'une maison (prêts qui leur assurent une fidélisation de la main-d'oeuvre, etc.). Au cours des années 1930, la gestion du personnel et l'intervention sociale auprès du personnel, lorsqu'elles sont maintenues dans l'entreprise, relèvent toutes deux du service des ressources humaines. D'une pratique marginale et paternaliste, ce volet de l'intervention sociale devient une pratique moderne de gestion.

Puis, le domaine évolue au cours des années 1930 avec le développement du mouvement des relations humaines. Dès lors, aux fonctions d'organisation de la production et de systèmes de rémunération à incitatifs développés par le taylorisme et au soutien psychosociologique des secrétaires sociales, s'ajoute une fonction du personnel, laquelle met davantage l'accent sur les styles de supervision et sur les attitudes du personnel. Ce que l'École des relations humaines met en lumière, c'est l'importance, entre autres, du sentiment d'appartenance sociale des individus, une thématique qui fera surface au cours des années 1990 avec le thème de l'exclusion sociale.

La gestion du personnel connaît une évolution marquée par les problèmes de l'industrialisation capitaliste, par la différenciation des fonctions dans l'entreprise, à mesure que sa taille et que les pratiques taylorisantes se développent et par la constitution d'un champ scientifique et professionnel autonome des relations industrielles. Tous ces mouvements donnent lieu et résultent de luttes sociales; leur évolution contemporaine est encore marquée de ces luttes.

### **1945-1975**

Au cours des années 1945-1975, les disciplines de base s'autonomisent les unes des autres et donnent lieu à la naissance de nombreuses disciplines appliquées. Avec les années 1940 et dans la foulée de la montée du syndicalisme, des luttes ouvrières et du

compromis fordiste, ce sont les fonctions de relations du travail (négociations de conventions collectives, droit du travail) qui se développent. L'emprise du mode de régulation fordiste est telle qu'elle entraîne un arrêt et même un recul des préoccupations associées à l'École des relations humaines, du moins jusqu'aux années 1960. Les volets de l'assistance sociale et de l'éducation à l'hygiène sont récupérés et développés considérablement par l'État-providence. La pratique d'intervention sociale se spécialise. La gestion des individus dans l'organisation relève désormais des spécialistes du personnel alors que l'intervention dans leur vie hors-travail est confiée aux hôpitaux, aux écoles et aux agences de services sociaux de l'État. Professionnellement, ce virage contribue fortement au développement de la profession du travail social. Concrètement, les services sociaux et de santé, jusqu'ici pour beaucoup liés à l'implication de l'entreprise en lien avec les communautés religieuses locales, sont localisés à l'extérieur de l'entreprise, dans des appareils d'État ou soutenus par l'État.

Outre les premiers signes d'une incapacité croissante des pratiques de régulation fordiste à contenir le conflit ouvert (la grève, les griefs), la montée de la génération du « Baby Boom », sa plus grande scolarisation et son rejet de toutes les formes traditionnelles d'autorité (patriarcale, religieuse) et modernes (contremaître, ingénieur) incitent les chercheurs et les directions d'entreprises à relancer, sous de nouvelles bases, le programme de recherche inspiré de l'École des relations humaines : se développent donc les thèmes de la satisfaction au travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la démocratie industrielle, de l'expression ouvrière. Dans ce mouvement, la fonction « personnel » devient la direction des relations du travail puis la direction des ressources humaines, marquant un rehaussement de la position hiérarchique de ses gestionnaires et une relative amélioration de leur influence dans l'organisation (Bellemare-1996a).

### **1975-2002**

Il y a, au cours de cette période, un nouveau rapprochement des pratiques sociales et scientifiques autour des questions du développement local et régional, du travail et de l'emploi et du travail social. Ce rapprochement est nouveau en ce qu'il se situe dans au moins deux cadres différents d'action du début du siècle : celui des mondialisations et celui des nouveaux mouvements sociaux. Il ne se situe pas dans un contexte de paternalisme, comme au début du siècle, mais plutôt dans un contexte où la société civile est organisée de façon plus autonome, par rapport aux groupes dominants, qu'elle ne l'était au début du siècle.

Le développement de la mondialisation de l'économie amoindrit considérablement l'influence et le rôle que peut jouer l'État national et donne au local un rôle plus important que lors de la période fordiste (Boyer, Hollingsworth 1997). Ce phénomène crée de nouvelles opportunités de réinsertion du social dans l'économique, rejoignant en cela d'autres manifestations de cette tendance à recombinaison l'économique et le social, comme le font, d'autres manières, les ONG et le mouvement associatif (Favreau 1997). Une des causes, les plus fréquemment citées pour expliquer la montée du social dans les débats, est le chômage massif et la précarité de l'emploi qui place un nombre de plus en plus important de personnes en situation « d'exclusion sociale » faite d'isolement social et d'affaiblissement d'une citoyenneté active (Favreau 1997, p. 5).

Depuis les années 1980, sous la pression des milieux d'affaires, financiers entre autres, et face à un endettement public élevé, l'État se départit graduellement de certaines fonctions d'assistance et d'assurance. De vastes programmes de coupures de services sont mis en place par les gouvernements. Ces transformations ouvrent un champ d'intervention élargi aux entrepreneurs privés du domaine des services sociaux sanitaires, aux directions d'entreprises et aux groupes communautaires. Ce champ d'intervention se définit à même les relations conflictuelles ou partenariales entre ces groupes, les entreprises étatiques et leurs employés.

Dans cette transformation des sociétés, le niveau local peut jouer un rôle important dans le développement économique et social par la création de la confiance qu'il peut permettre entre les différents acteurs sociaux, comme l'exemplifient les districts italiens ou la situation en Beauce au Québec (Billette, Carrier, Saglio 1991). D'autre part, le niveau régional peut contribuer au développement économique par la création de réseaux d'entrepreneurs et de réseaux de formation de main-d'oeuvre, de fonds de recherche et de développement, etc. (Comeau, al. 2001). Les analyses de Boyer et Hollingsworth (1997) suggèrent que la performance économique requiert maintenant des acteurs économiques qu'ils coordonnent leurs actions sur plusieurs niveaux (international, continental, national, régional et local). Leur cadre d'analyse doit selon nous être étendu aux relations avec les destinataires de biens et de services si on veut tenir compte des caractéristiques propres des industries de services et du stade actuel de développement de la modernité, stade nommé « modernité avancée » par Giddens (1990).

Giddens (1991, 1990) signale en effet que les mouvements sociaux aussi internationalisent leur action et qu'ils ont des incidences fortes sur le fonctionnement et le

succès économique des entreprises. À cet égard, pensons aux succès des associations de défense des automobilistes au cours des années 1960-1970 qui ont forcé les fabricants à revoir leurs processus de production et leurs pratiques de marketing. Pensons aussi aux succès des groupes écologistes qui ont forcé les gouvernements et les entreprises à agir dans un sens plus favorable à l'environnement et à la santé humaine. Or, à moins de croire à l'omnipotence et à l'omniscience du patronat, force est de reconnaître qu'il y a là des possibilités nouvelles pour les salariés, pour les destinataires de biens et de services, et pour les groupes communautaires.

Il reste à dresser l'histoire précise de ce mouvement et ses conséquences sur la dynamique des rapports sociaux en entreprise, sur la protection de l'intimité de la vie des salariés, sur le système fiscal national, sur le développement de chacune des professions directement concernées (relations industrielles, travail social, agent de développement local et régional, puis maintenant sur celle du marketing) et sur la situation des femmes dans l'encadrement des entreprises et dans le champ scientifique des relations industrielles (Forrest 1993), du travail social, du développement local et régional et du marketing.

### **3- CONSÉQUENCES DE LA CRISE DES SCIENCES SOCIALES DISCIPLINAIRES ET DU POSITIVISME SUR LES SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES**

Cette crise donne lieu dans le domaine des sciences sociales appliquées à un constat général d'échec des modèles d'analyse scientifique qui ont dominé la période 1945-1975, des prescriptions qui en découlaient et des pratiques organisationnelles s'en inspirant. Ces bilans ont donné lieu principalement à partir des années 1980 à la parution de toute une série d'ouvrages, dans les domaines des sciences de la gestion, des politiques de développements économique local et régional et du travail social, intitulés ou ayant pu s'intituler : « *The Rise and Fall of ...Marketing* » - recherche opérationnelle, comptabilité, stratégie, finance, relations industrielles, psychologie du travail, politiques internationales, malaise des professionnels du travail social communautaire (Favreau 2000), etc. ; ou des *vies et mort* de l'urbanisme, de l'architecture, etc., dont voici une liste non exhaustive :

En **Sciences de l'organisation** : Audet, M., R. Déry, M. Landry, 1986. **Marketing** : Tedlow, Jones (1993) *The Rise and Fall of Mass Marketing*. Hunt, S. 1994. Perrault, W. 1992. Hodock, C. **Comptabilité** : Johnson, Kaplan (1987). Zéghal, D. 1994. Lorino, P. 1991. Cushing, B. 1989. Thinker, A., al. 1982. **Recherche opérationnelle** : Patton (1994). Van Gigch (1989). **Stratégie** : Minstzberg (1994). **Finance** : Ryan, Scapens, Theobald

(1992), **Relations industrielles** : Kaufman, B. 1993. *Origins and Evolution of IR*: ce titre ne rend pas justice au contenu qui renvoie davantage à : *The Rise and Fall of IR*. Même le très positiviste champ de la **psychologie du travail** vient de s'ouvrir à une remise en question de ses perspectives d'analyse et de son épistémologie : Johnson, Cassel. 2001.

En **architecture**, l'échec de la pensée moderniste fut symbolisée par un événement précis (Blake 1978) : la date du 15 juillet 1972 est retenue symboliquement car c'est à cette date qu'on démolissait un vaste immeuble réalisé selon les canons de l'architecture moderne et qui devait se révéler invivable à l'usage. Depuis ce temps, on poursuit la destruction de ces immeubles un peu partout dans le monde, comme à Lyon, en France, en 1992. Au-delà, c'est toute la pensée de l'**urbanisme** moderne qui tombait en ruines. Ainsi, les régions urbaines modernes, avec leur séparation fonctionnelle des activités dans l'espace (zone industrielle, zone commerciale, banlieue dortoir, centre-ville d'affaires, etc.) ont donné lieu à de nombreux effets pervers qui en font aujourd'hui un échec : congestion urbaine, évasion fiscale avec pour conséquence un appauvrissement de la population et des villes centres (effet « trou de beigne »), pollution urbaine, extension du temps consacré au travail par suite de l'allongement des temps de déplacement domicile-travail, exclusion sociale, solitude, perte de contrôle social avec montée des petites criminalités et de l'incivilité (Body-Gentrat 1993, Lash 990, Ahtik 1988, Jacobs 1961), etc.

Ces multiples échecs se reproduisent aussi dans les régulations sociales plus larges et ont donné lieu à une **crise de la régulation fordiste et keynésienne** et à la recherche de nouvelles avenues allant des tendances néo-libérales aux tendances néo-corporatistes et post-fordistes. Au Québec, les travaux du CRISES ont largement documenté les transformations et recompositions sociales en cours. Voir le site Internet <http://www.unites.uqam.ca/crises/>

#### **4- RECOMPOSITION DU SOCIAL, DES SAVOIRS ET DES PRATIQUES SCIENTIFIQUES**

Des pratiques diverses de recomposition du social sont en cours : pratiques gestionnaires et syndicales (partenariat, gestion participative, concertation, etc.) ; nouveaux mouvements sociaux des femmes, minorités, écologistes, de défense des droits et libertés, etc. ; nouvelles pratiques professionnelles où l'expert quitte sa position d'extériorité pour penser son intervention et agir avec les groupes auxquels cette intervention s'applique (Uhalde 2001, Favreau 2000, Amblard et al. 1997).

Cette recomposition des pratiques se nourrit des mouvements de recomposition des savoirs et des pratiques scientifiques et les alimente : l'interdisciplinarité croissante des équipes de recherche et des dispositifs institutionnels de recherche (L'ARUC-Économie sociale et le CRISES, etc.) en sont des exemples éloquentes. Devant la tendance de plusieurs positivistes qui consiste à tenter de faire face aux difficultés des théories scientifiques dont ils sont les porteurs, à approfondir encore davantage l'hyperspécialisation, dont l'économétrie néo-classique est un des exemples les plus éloquentes, de plus en plus de chercheurs, sans se situer décidément dans les approches postmodernes, en retiennent tout de même une des tendances lourdes, à savoir le développement d'approches compréhensives privilégiant l'amalgame (certains auteurs parlent de « bricolage ») des perspectives théoriques et des disciplines. Il y a donc, à côté de la tendance à l'hyperspécialisation, un mouvement de dé-différenciation des disciplines scientifiques. L'interdisciplinarité trouvant son unité non pas dans des méthodes de recherche mais dans ses problématiques qui conduisent à la constitution d'équipes de recherche interdisciplinaires.

## **5- EXEMPLES ILLUSTRATIFS DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA DÉ-DIFFÉRENCIATION DES SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES**

### a) Exemples déjà réalisés ou en voie de réalisation

Nous présentons quelques exemples, déjà réalisés ou en cours, d'interdisciplinarité axée sur la problématique des transformations sociales et des recompositions des pratiques.

Des chercheurs de travail social, de sciences comptables et de relations industrielles étudient les recompositions du travail et des pratiques comptables dans les centres communautaires de loisir et les centres de la petite enfance (Fréchette, Briand, Bellemare (2002), Bellemare, Briand (2002)). Un chercheur de Relations industrielles étudie la qualité de l'emploi dans les micro-entreprises (Paquet 1999) et, avec des collègues de travail social, la syndicalisation des salariés du secteur communautaire (Paquet, Deslauriers, Sarrazin 1999).

b) Exemples de recomposition des pratiques sociales appelant une étude en termes de sciences sociales appliquées

### **Transformations originant du domaine des relations industrielles :**

Tant les chercheurs du courant orthodoxe (Kochan, Katz, McKersie 1986) que ceux du courant plus critique (Boyer 1986, Bélanger, Lévesque 1992) identifient une transformation commune du système de relations industrielles. La régulation fordiste, qui faisait de la convention collective et de la négociation institutionnalisée les piliers des rapports de production et du développement de la profession de spécialiste des relations industrielles, s'affaiblit. Ce niveau perd en importance stratégique pour donner lieu à deux déplacements : a) d'une part, les rapports sociaux se déplacent vers des enjeux sociaux plus globaux, ce qui incite le mouvement syndical à se rapprocher des autres mouvements sociaux pour mettre de l'avant une action visant les transformations sociétales; b) d'autre part, une importance accrue est accordée à l'action locale et au marché, donnant lieu en relations industrielles à la montée en importance des pratiques participatives quotidiennes et de la gestion des ressources humaines, dans sa version plus individualisée.

D'autres auteurs importants en relations industrielles, comme le Français Touraine (1990), l'Américain Piore (1995) ou l'Anglais Hyman (1989) font aussi état d'un affaiblissement relatif du palier intermédiaire du système de relations industrielles, en faveur d'un rehaussement de l'importance stratégique des paliers inférieur et supérieur. Et pour eux aussi, ces transformations nécessitent un élargissement du cadre d'analyse des relations industrielles pour faire place à la fois à des perspectives d'analyses sociétales globales et à la considération de l'articulation entre les nouveaux enjeux locaux et les transformations globales.

Un exemple des conséquences de ces transformations du système des relations industrielles, de sa dé-différenciation relative des autres systèmes sociaux, est la reconnaissance que l'utilisateur, ou des organismes internationaux comme la Banque Mondiale et le Fonds monétaire international, peuvent être, dans certaines circonstances, de véritables acteurs de ce système des relations industrielles (Bellemare 2000, Bellemare, Ackéyi 1999). Ces nouvelles notions, comme celles de « Boundaryless organization » et de pluralisme juridique (Robé 1997, Griffith 1986, Belley 1998) partagent le même but de mettre en lumière les transformations des frontières sociales qui ont caractérisé la modernité.

c) Le rapprochement du travail social, des relations industrielles et du développement économique local et régional

Ainsi, les questions des mouvements sociaux et des macro-régulations de même que les questions de local et d'insertion sont au cœur du renouvellement du travail social et du développement local et régional. Plus encore, elles donnent lieu à un rapprochement des pratiques des acteurs sociaux et des professionnels qui appellent, tout en étant informés par un rapprochement des chercheurs et des enseignements concernés. En voici un exemple.

### **Le travail social, le développement régional, les relations industrielles et l'entreprise**

Cet exemple se déroule selon trois thèmes : Délinquances et toxicomanies, Insertion sociale, Gestion de la relation de service.

#### **Délinquances et toxicomanies**

Toute une tendance du travail social auprès des individus s'intéresse à la délinquance, aux toxicomanies, à *l'empowerment*, à la promotion des droits des minorités sexuelles et ethniques, à la conciliation travail-famille ou aux problèmes de santé mentale au travail. Or, cette tendance rencontre et questionne directement l'entreprise et ses spécialistes des ressources humaines et ce de deux façons. A) On assiste aux États-Unis comme au Canada au développement accéléré d'une pratique de travail social occupationnel (*occupational social work*) (Mor Barak, Bargal 2000). B) Au Québec, on assiste aussi à une diminution de la coupure entre la vie au travail et hors-travail et à un nouveau réinvestissement (versus le modèle de l'entreprise paternaliste du début du siècle) des acteurs de l'entreprise dans la gestion plus large des questions sociales, particulièrement via les pratiques de gestion des ressources humaines (aménagement des temps de travail, réduction du stress au travail, octroi de congés pour raisons familiales, programme d'aide aux employés, etc.). La forte présence syndicale au Québec, la plus forte en Amérique du Nord (Ministère du Travail du Québec 2002), explique aussi qu'une pratique originale de prise en charge se soit développée, celle des délégués sociaux syndicaux. Toutes des questions étudiées aussi bien en relations industrielles, en psychologie du travail qu'en travail social et sur lesquelles peuvent agir tant les travailleurs sociaux, les spécialistes de la gestion des ressources humaines que les psychologues du travail.

#### **L'insertion sociale**

La montée des préoccupations et des problèmes d'insertion sociale via l'insertion au travail de catégories de main-d'œuvre ayant connu des difficultés provient non seulement des nouvelles politiques publiques du travail et de sécurité sociale, mais aussi de

revendications de mouvements communautaires. Ceux-ci luttent pour développer l'insertion sociale des exclus en se mobilisant localement afin de contrer les tendances à l'exclusion de régions entières du développement. Ces préoccupations rencontrent celles des entreprises qui, aux États-Unis davantage qu'au Canada, mais de plus en plus ici même, doivent recruter dans ces bassins de main-d'œuvre et que les hauts taux de chômage des années 1980 à 1995 et l'abondance d'une main-d'œuvre qualifiée, leur permettait de négliger dans leurs processus de recrutement de main-d'œuvre.

Ainsi, avec la baisse des taux de chômage, les entreprises doivent maintenant s'ouvrir à ces bassins de main-d'œuvre jadis négligés et déployer les efforts nécessaires pour favoriser leur intégration à l'entreprise. Ce qui donne en pratique des situations où des entreprises échangent avec des groupes d'économie sociale, comme les Carrefours jeunesse emploi au Québec, ou les travailleurs sociaux de programmes d'insertion au travail. Sont alors mis en relation les savoirs et les professions du travail social, du développement économique local et régional et de la gestion des ressources humaines, via l'économie du travail, la psychologie du travail, les pratiques d'*empowerment* et les pratiques de sélection et de formation en entreprise qui soient non discriminatoires et fassent la promotion des minorités.

### **Gestion de la relation de service**

La nécessité de comprendre et de gérer la relation de service dans les entreprises de services, qu'elles soient privées, publiques ou communautaires, est de plus en plus nécessaire. Cette gestion de la relation de service est de plus en plus répandue car même les entreprises manufacturières développent leurs relations avec leurs clientèles. Il semble qu'il leur soit de moins en moins possible de vendre un bien sans se soucier de la facilité et de la qualité de son utilisation; les entreprises doivent vendre, en fait, de la valeur d'utilisation (Bellemare 1999, Barcet, Bonamy 1999). La gestion de la relation de service est donc un facteur de productivité et de marketing important; elle est par ailleurs un élément important de la santé mentale au travail (Soares 1999, Denenberg, al. 1999, Ministère du Travail du Québec 1999) et du lien social (Bellemare 1998).

Par exemple, dans les transports en commun français et québécois, comme dans la gestion des centres commerciaux, le recours aux approches des anthropologues et des travailleurs sociaux permet de faire face aux phénomènes de bandes, de l'itinérance selon un mode moins répressif que le mode policier. Le mode répressif ayant pour effet

d'exacerber le climat d'insécurité ressenti par les usagers ou consommateurs ce qui, en finalité, représente un risque commercial important pour ce type d'entreprises.

De nouveaux domaines de pratiques se développent pour les travailleurs sociaux : insertion en emploi; intervention commerciale (les agents d'ambiance combinant des volets de sécurité, d'information et d'animation), et intervention auprès de groupes d'usagers constitués en association; dans le cadre de la crise de l'État-providence et du développement des nouveaux mouvements sociaux. Chopart (1997) et le numéro spécial de la revue *Lien social et politiques RIAC* (1998), Gabbay et Leenders (2001) Handelman et Arnold (1999), Moss Kanter (1999), Loizides (1994) montrent que les entreprises qui mènent des actions de marketing social (nommé « placement institutionnel ») ou qui tentent de gérer leur « capital social » en tirent bénéfice, que ce soit, par exemple, avec les actions de soutien à la communauté locale ou dans des discussions avec des ONG, afin d'établir des codes de conduite en matière d'environnement et de conditions de travail et des modes de surveillance de ceux-ci au niveau international, comme dans le cas des producteurs de vêtements de sports.

## **6- ENJEUX AU PLAN DE L'INTERVENTION SOCIALE**

Le champ de l'intervention sociale a été occupé principalement par l'État, par les directions d'entreprises et par les syndicats sous le régime fordiste. Depuis, les groupes sociaux et le mouvement associatif ont envahi ce domaine, tant pour des motifs qui leur sont propres que par suite du retrait de l'État de certains domaines d'intervention, en raison de la transformation des modes de dispensation de ces activités et services sociaux. Ce que nous avons montré dans ce texte, c'est que ce qui est considéré par les analystes de l'économie sociale comme le propre des nouvelles pratiques d'intervention des mouvements sociaux dans une conjoncture postfordiste, à savoir la perte de vitesse des référents étatiques et des espaces nationaux au bénéfice de l'espace local comme cadre de vie et comme unité d'action (Favreau 1997), constitue aussi de plus en plus un référent de l'action pour des spécialistes du marketing, de la gestion des ressources humaines et du développement local et régional : ces spécialistes s'intéressent aussi au local et au régional, comme ressort de la vente ou de la sélection et formation du personnel et de la santé et sécurité; et proposent de plus d'animer le milieu local, de mettre en relation des individus et des groupes sociaux.

Autant, l'économie sociale s'est développée historiquement pour deux raisons : la nécessité de prendre le relais de l'économie marchande ou publique, incapable ou

impuissante face à la montée de nouveaux défis sociaux, et le besoin d'appartenir à des collectifs de travail ou à des communautés, pour répondre à un besoin d'identité et à l'impératif d'un vivre ensemble (Favreau 1997, p. 24), autant les spécialistes du marketing et du personnel se proposent de combler ces besoins, ou d'en donner l'apparence, par leur intervention. Cette rencontre, plus fréquente, de ces spécialistes insérés dans des champs d'action différents depuis les années 1940, posera divers enjeux professionnels et sociaux à potentiel conflictuel et cohésif.

Quelles relations s'établiront entre ces différents groupes professionnels ? Un partenariat ou des conflits de champ de juridiction professionnelle ? Sous quelle forme se feront ces échanges ? En cercles ouverts ou fermés ? Quelle place sera faite aux employés et aux destinataires de biens et de services ? Au-delà, quelles sont les possibilités d'un partenariat dans le développement de cette intervention sociale ? Les acteurs sociaux, tels les syndicats, les associations d'usagers ou de consommateurs, les groupes communautaires et d'économie sociale, peuvent-ils influencer sur ces expériences dans un sens qui leur soit davantage favorable ? Y a-t-il une tendance à l'instrumentalisation de l'intervention sociale de la part des spécialistes du marketing ? Y a-t-il aussi des tendances dans les entreprises à un accord de la part de leur direction à se délester d'une partie de leurs droits de gérance pour permettre une plus grande participation des salariés et des destinataires de biens et de services ?

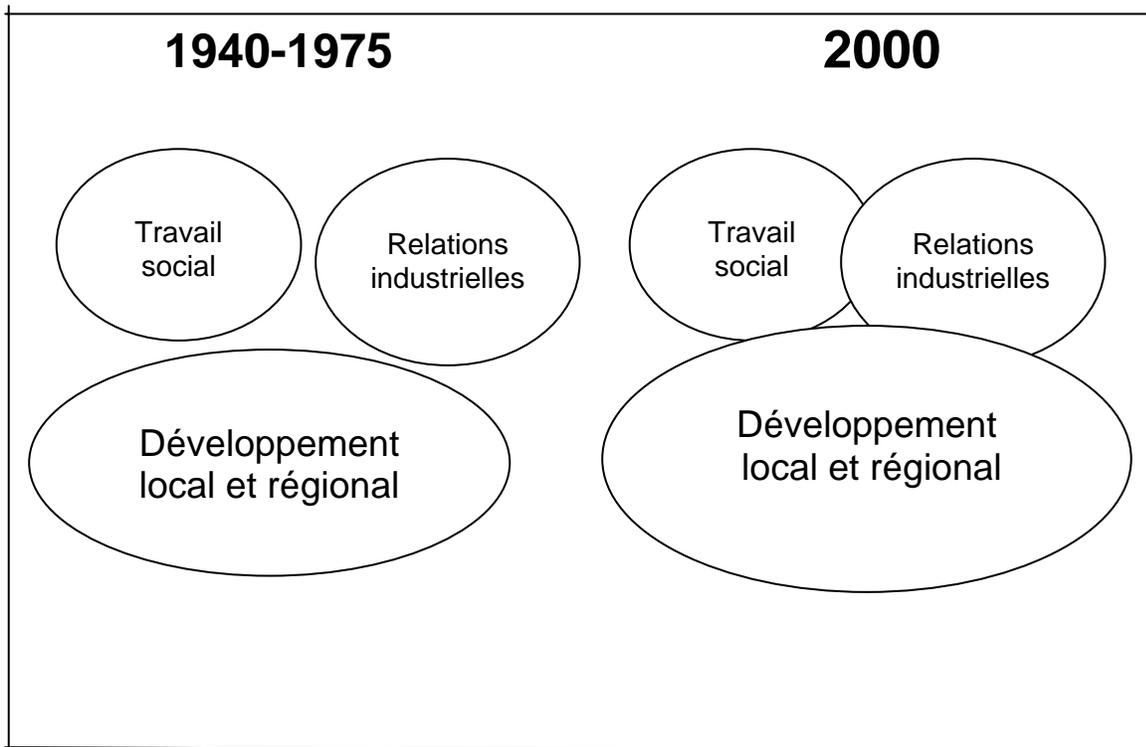
Les futures recherches devront aussi s'interroger sur l'appréciation qui peut être faite du développement de ce type d'invention sociale de la part des spécialistes du marketing et de la gestion des ressources humaines : au-delà de l'instrumentalisation apparente de l'intervention sociale, n'y a-t-il pas là un retour du refoulé psychosocial qui était présent dans les entreprises capitalistes du début du siècle et qui est disparu avec le développement de la régulation fordiste ? Finalement, alors que plusieurs constatent et dénoncent la diffusion de l'économisme et de la marchandisation de tous les aspects de la vie, ne peut-on voir dans ces tendances du marketing et de la gestion des ressources humaines la reconnaissance, intéressée, mais reconnaissance tout de même, du lien social, d'un lien au-delà du marché ?

Enjolras (1998) montre également comment la crise de l'État-providence met en jeu une crise du lien social compris dans sa triple dimension de liens civique, communautaire et économique. Pour lui, « dépasser la crise interne de l'État-providence suppose, en conséquence, de retrouver les conditions de production d'une solidarité de proximité... »

(p. 224). C'est dans l'articulation de l'initiative publique et privée, du marché et de la redistribution, par le développement d'une économie solidaire, qu'il est possible de faire face aux enjeux actuels.

Si on veut faire image, on peut représenter visuellement la situation des rapports entre les champs disciplinaires et les pratiques professionnelles de relations industrielles du travail social, du développement local et régional, entre autres, au cours de la période 1940-1975 et actuelle de la façon suivante (voir Figure 1).

**Figure 1**  
**Évolution des champs scientifiques et professionnels**  
**de quelques sciences sociales appliquées**



## **CONCLUSION**

Le rapprochement, la dé-différenciation relative de ces champs scientifiques, professionnels et d'action sociale justifient le développement de centres de recherche et de programmes d'enseignement afin de favoriser l'avancement de la connaissance dans la compréhension des transformations sociales en cours. Ces développements permettraient aussi de contribuer au développement des pratiques professionnelles et de l'action sociale par la diffusion des résultats des recherches entreprises dans ce cadre. Il importe d'analyser les innovations et les contraintes à l'innovation sociale, actuellement peu prises en compte dans la littérature.

Enfin et principalement, la formation de spécialistes en sciences sociales appliquées informés de ces évolutions permettrait de fournir aux divers centres de recherche, aux directions ministérielles chargées de l'élaboration et de l'évaluation de politiques et programmes de développement économique et social, aux regroupements régionaux, provinciaux et nationaux de groupes communautaires et d'entreprises d'économie sociale, de même qu'aux centrales syndicales et grands syndicats canadiens et québécois des professionnels et des cadres capables de les supporter dans leur développement, de leur proposer des orientations et de les aider à saisir des opportunités nouvelles, en plus de rendre disponibles aux grandes entreprises québécoises, canadiennes et multinationales des personnes capables de lier le développement économique de l'entreprise au développement local et régional.



---

## BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE

---

### BIBLIOGRAPHIE

- (1998). « Relation de service et métiers relationnels », numéro spécial, *Lien social et politiques RIAC*, no 40, automne 1998.
- AHTIK, V. (1988). « Présentation : la reconquête de la ville », *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 6, no 2, p. 5-11.
- AMBLARD, H., P. BERNOUX, G. HERREROS, Y.F. LIVIAN, (1997). « L'intervention » *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Seuil, p. 217-222.
- AUDET, M., R. DÉRY, M. LANDRY, (1986). « Science et résolution de problèmes : liens, difficultés et voies de dépassement », *Philosophie des sciences sociales / Philosophy of the Social Sciences*, vol. 16, p. 409-440.
- BARCET, A., J. BONAMY, (1999). « La valeur d'utilisation au cœur de l'intégration des biens et services », INSEE, *L'intégration des biens et services dans les stratégies d'offres*, Paris, Coll. Méthodes.
- BÉLANGER, L., C. BENABOU, al. (1988). *Gestion stratégique des ressources humaines*, Montréal, Gaëtan Morin.
- BÉLANGER, P. R., B. LÉVESQUE, (1992). « Éléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise », *Cahiers de recherche sociologique*, nos 18-19, p. 55-92.
- BELLEMARE, G. (2000). « End Users : Actors in the Industrial Relations System ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, no 3, p. 383-405.
- BELLEMARE, G. (1999). « Marketing et gestion des ressources humaines postmodernes. Du salarié-machine au salarié-produit ? », *Sociologie du travail*, vol. 41, no 1, p. 89-103.
- BELLEMARE, G. (1998). *Entreprise capitaliste et intervention sociale : quel lien ?*, Hull, Document de recherche no 11, Chaire de recherche en développement communautaire, UQAH.
- BELLEMARE, G. (1996a). « Une profession mature au coeur des transformations organisationnelles : perspectives d'avenir », *La profession de spécialiste des ressources humaines et des relations de travail : transformations et perspectives d'avenir*, Colloque 1996, Département des relations industrielles, UQAH, Document de recherche 96-6, p. 44-55.
- BELLEMARE, G., L. BRIAND, C. PITRE-ROBIN, (2002). « Les relations de contrôle et de surveillance entre l'État et les groupes communautaires. Le cas du Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) et des Centres de la petite enfance (CPE) », *Économie et solidarités*, vol. 33, no 1, p. 148-153.
- BELLEMARE, G., R. ACKÉYI, (1999). « L'action de la Banque Mondiale et du FMI en faveur de la déréglementation des relations du travail dans les pays en voie de développement : le cas du Gabon », Québec, *Sélection de textes du 36<sup>e</sup> Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles*, p. 153-168
- BELLEY, J.G. (1998). *Le contrat entre droit, économie et société*, Cowansville, Ed. Yvon Blais.

- BILLETTE, A., M. CARRIER, J. SAGLIO, (1991). *Structuration sociale d'un système industriel de PME*, Département de sociologie, Université Laval, Sainte-Foy, Rapport de recherche.
- BLAKE, P. (1978). *L'architecture moderne est morte à St.Louis, Missouri, le 15 juillet 1972 à 15h32 (ou à peu près)*, Paris, L'équerre.
- BODY-GENTRAT, S. (1993). *Ville et violence : l'irruption de nouveaux acteurs*, Paris, Presses universitaires de France.
- BOYER, R. (1986). *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, Paris, La Découverte.
- BOYER, R., R. J. HOLLINGSWORTH, (1997). « Conclusion. From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness », *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 433-484.
- CHOPART, J. N. (1997). « Les professions sociales : de la certitude professionnelle au modèle de la compétence ? », dans J.P. Warin, *Quelle modernisation des services publics ?*, Paris, La Découverte, p. 153-174.
- COMEAU, Y., L. FAVREAU, B. LÉVESQUE, M. MENDELL, (2001). *Emploi, Économie sociale, Développement local. Les nouvelles filières*, Québec, Presses de l'Université Laval, Collection Pratiques et politiques sociales.
- CUSHING, B. (1989). « A Khunian Interpretation of the Historical Evolution of Accounting », *The Accounting Historians Journal*, vol. 16, no 2.
- DENENBERG, R., M. BRAVERMAN, (1999). *The Violence-Prone Workplace*, Ithaca, Cornell University Press.
- DOUCET, L., L. FAVREAU, (1991). « L'organisation communautaire de 1960 à aujourd'hui », dans L. Doucet, L. Favreau, *Théorie et pratiques en organisation communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 35-56.
- ENJOLRAS, B. (1998). « Crise de l'État-providence, lien social et associations : éléments pour une socio-économie critique », *Revue du MAUSS*, vol. 11, p. 223-236.
- FAVREAU, L. (2000). « Le travail social au Québec (1960-2000) : 40 ans de transformation d'une profession », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 13, no 1, p. 27-47.
- FAVREAU, L. (1997). *L'économie sociale mise en perspective : renouvellement au Nord et émergence au Sud*, Cahier de recherche no 7, Chaire de recherche en développement communautaire, UQAH.
- FOLLETT, M. K. (1998). *The New State. Group Organization. The Solution of Popular Government*, Pennsylvania, Pennsylvania State University Press (1918).
- FORREST, A. (1993). « Women and Industrial Relations Theory: No Room in the Discourse », *Relations industrielles*, vol. 48, no 3, p. 409-438.
- FOURNIER, M. (1974). « La sociologie québécoise contemporaine », *Recherches sociographiques*, vol. 15, nos 2-3.
- FOURNIER, M. (1973). « L'institutionnalisation des sciences sociales au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 5, no 1, p. 27-59

- FOURNIER, M. al. (1984). « La science au Québec francophone : aperçus sur son institutionnalisation et sur les conditions d'accès à sa pratique, 1965-1977 », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*.
- FOURNIER, M., G. HOULE, (1980). « La sociologie québécoise et son objet : problématiques et débats », *Sociologie et sociétés*, vol. 12, no 2, p. 21-44.
- FOURNIER, M., L. MAHEU, A. GERMAIN, Y. LAMARCHE, (1975). « Le champ scientifique québécois : structures, fonctionnement et fonctions », *Sociologie et sociétés*, vol. 7, no 11, p. 119-132.
- FOX, E., L. URWICK, (1977). *Dynamic Administration. The Collected Papers of Mary Parker Follett*, New York, Hippocrene Books.
- FRÉCHETTE, L., G. BELLEMARE, L. BRIAND, (2002). *État des ressources humaines et financières dans les entreprises communautaires de loisir*, Recherche CRSH-Secrétariat à l'action communautaire et aux Loisirs, Fédération Québécoise des centres communautaires de loisirs, en cours.
- GABBAY, S., R. LEENDERS, (2001). Social Capital of Organizations, *Research in the Sociology of Organizations*, Jai Press, vol. 18, numéro spécial.
- GARVIN, C., J. TROPMAN, (1992). *Social Work in Contemporary Society*, Englewood Cliffs.
- GIDDENS, A. (1991). *Modernity and Self-Identity*, Cambridge, Polity Press.
- GIDDENS, A. (1990). *The Consequences of Modernity*, Stanford, Stanford University Press.
- GRAHAM, P. (Ed.). (1995). *Mary Parker Follett : Prophet of Management*, Boston, Harvard Business School Press.
- GRIFFITHS, J. (1986). « What is Legal Pluralism ? », *Journal of Legal Pluralism*, vol. 24, no 11.
- HAGSTROM, W. O.(1965). *The Scientific Community*, New York, Basic books.
- HAMELIN, J. (1976). « De la terre à l'usine : 1896-1939 », *Histoire du Québec*, Toulouse, Privat, p. 415-452.
- HANDELMAN, J.M., S.J. ARNOLD (1999). « The Role of Marketing Actions with a Social Dimension », *Journal of Marketing*, vol. 63, July, p. 33-48.
- HODOCK, C. (1991). « The Decline and Fall of Marketing Research in Corporate America », *Marketing Research*, vol. 3, no 2, p. 12-22.
- HUNT, S. (1994). « On Rethinking Marketing: Our Discipline, Our Practice, Our Methods », *European Journal of Marketing*, vol. 28, no 3, p. 13-25.
- HYMAN, R. (1989). « Why Industrial Relations ? », *The Political Economy of Industrial Relations*, London, MacMillan Press, p. 3-19.
- JACOBS, J. (1961). *The Death and Life of Great American Cities*, New York, Random House.
- JOHNSON, H., R. KAPLAN, (1987). *Relevance Lost : The Rise and Fall of Management Accounting*, Boston, Harvard Business School Press.

- JOHNSON, P., C. CASSEL, (2001). « Epistemology and Work Psychology : New Agendas », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 74, p. 125-143.
- KAUFMAN, B. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, Cornell, IRC Press.
- KLINE, M. (1989). *Mathématiques. La fin de la certitude*, Paris, C. Bourgeois Éd.
- KOCHAN, T. A., H. C. KATZ, R. B. McKERSIE, (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- LASH, S. (1990). « Post-Modernism as Humanism ? », B. Turner, *Theories of Modernity and Post-Modernity*, London, Sage, p. 62-74.
- LECLERC, M. (1982). « Une science de la science », *La science politique au Québec*, Montréal, L'Hexagone, p. 22-56.
- LINTEAU, P.A. (1981). *Maison neuve, ou comment des promoteurs fabriquent une ville, 1883-1918*, Montréal, Boréal Express.
- LEGGE, K. (1995). *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*, London, MacMillan Press.
- LORINO, P. (1991). *Le contrôle de gestion stratégique*, Paris, Dunod.
- LOIZIDES, S. (1994). *The Role of the Private Sector in Community Economic Development*, Ottawa, The Conference Board of Canada.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC. (2002). *Bilan des relations du travail au Québec en 2001, Seconde section*, Québec.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC. (1999). *Violence ou harcèlement psychologique au travail ?*, Québec.
- MINSTZBERG, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*, New York, Free Press.
- MOR BARAK, E., D. BARGAL, (2000). *Social Services in the Workplace : Repositioning Occupational Social Work in the New Millenium*, New York, The Haworth Press.
- MOSS KANTER, R. (1999). « From Spare Change to Real Change. The Social Sector as Beta Site for Business Innovation », *Harvard Business Review*, June, p. 122-132.
- PAQUET, R. (1999). « Emplois de l'économie sociale : démocratisation du travail ou exploitation d'une main-d'œuvre qualifiée ? », *Économie et solidarités*, vol. 30, no 1, p. 78-94.
- PAQUET, R. J.P. DESLAURIERS. M. SARRAZIN, (1999). « La syndicalisation des salariés du communautaire », *Relations industrielles*, vol. 54, no 2, p. 337-364.
- PATTON, M. « The Mess We Have Created », *Journal of Systems Management*, June, p. 12-14.
- PERRAULT, W. (1992). « The Shifting Paradigm in Marketing Research », *Journal of The Academy of Marketing Science*, vol. 20, no 4, p. 367-375.
- PIORE, M. (1995). *Beyond Individualism*, Cambridge, Harvard University Press.
- PRIGOGINE, I, I. STENGERS (1986). *La nouvelle alliance. Métamorphose de la science*, Paris, Gallimard.

- ROBÉ, J.P. (1997). « Multinational Enterprises : The Constitution of a Pluralistic Legal Order », in G. Teubner, *Global Law without a State*, Aldershot, Dartmouth, p. 45-108.
- RUIGROK, W. (1991). « Paradigm Crisis in International Trade Theory », *Journal of World Trade*, vol. 25, no 1, p. 77-89.
- RYAN, B., R. SCAPENS, M. THEOBALD (1992). « The Philosophy of Financial Research », *Research Method and Methodology in Finance and Accounting*, New York, Academic Press, p. 3-25.
- SANICOLA, L. (1994). « Introduction. L'intervention de réseaux dans le contexte du service social », *L'intervention de réseaux*, Paris, Bayard, p. 13-35.
- SOARES, A. (2002). *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*, Montréal, UQAM,
- TEDLOW, R., G. JONES, (1993). *The Rise and Fall of Mass Marketing*, Londres, Routledge.
- THINKER, A., al. (1982). « The Normative Origins of Positive Theories : Ideology and Accounting Thought », *Accounting, Organizations and Society*, vol 7, no 2, p. 167-200.
- TOURAINÉ, A. (1990) « La crise du système des relations professionnelles », J.D. Reynaud, al, *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris: CNRS, p. 371-377.
- UHALDE, M. (2001). *L'intervention sociologique en entreprise : de la crise à la régulation sociale*, Paris, Desclée de Brouwer.
- UNESCO. (1999). *World Social Science Report*, Genève.
- VAN GIGCH, (1989). « The Potential Demise of Operational Research / Management Science », *European Journal of Operational Research*, vol 42, no 3, p. 268-278.
- WALLERSTEIN, I. (1995). « Les sciences sociales battent de l'aile. Quel phénix en renaîtra ? », *Cahiers de recherche sociologique*, no 24, p. 209-221.
- ZÉGHAL, D. (1994). *The Crisis of Auditing*, Ottawa, CGA Accounting Research Centre, University of Ottawa.

## SITOGRAPHIE

CRISES : <http://www.unites.uqam.ca/crises/>

WALLERSTEIN, I. (1999). « Social sciences in the Twenty First Century »

<http://fbc.binghampton.edu/iwunesco.htm>