

## Compte rendu

---

### Ouvrage recensé :

*Retraining the Unemployed*, by Gerald G. Somers, editor, the University of Wisconsin Press, Madison, 1968, 351 pages.

par L.-René Parenteau

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 24, n° 3, 1969, p. 639-640.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028052ar>

DOI: 10.7202/028052ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

## RECENSIONS

**Comment sont organisées les entreprises américaines**, Ernest Dale et l'American Management Association, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968, 295 pages.

Ce livre est le fruit d'une vaste enquête menée sous l'égide de l'American Management Association auprès de ses adhérents. Ernest Dale a été chargé de faire le point sur les principes modernes d'organisation, d'analyser les pratiques les plus efficaces, de souligner l'évolution constatée et de mettre en évidence les méthodes d'organisation susceptibles d'accroître les profits.

Une attention particulière est attachée à l'utilisation des objectifs dans l'articulation de l'entreprise, à la direction collégiale et les problèmes croissants de coordination, aux nouveaux modes de structure, au problème de la réduction du nombre des niveaux hiérarchique et à celui posé par la départementalisation en vue d'une meilleure coordination des contrôles, et surtout à la mise en oeuvre de la réorganisation.

L'étude se divise en cinq parties. L'auteur étudie d'abord les fondements de l'organisation ; il en explique les principes de base avant de décrire les différentes théories et la détermination des objectifs. L'auteur passe ensuite à la division du travail. Etat-major et hiérarchie, état-major à vocation générale, le chef d'entreprise et ses subordonnés immédiats, organisation fonctionnelle et structure divisionnaire, centralisation ou décentralisation, et les niveaux de direction sont les thèmes tour à tour développés dans cette deuxième partie. Par la suite, l'auteur pose le problème de la coordination et de la réorganisation.

Ce nouvel ouvrage étudie les facteurs récemment apparus dans le domaine de l'organisation, la mesure dans laquelle les entreprises les ressentent et les modifications qu'ils déterminent dans les structures. Ainsi toute personne détenant un pouvoir hiérarchique dans une entreprise aurait avantage à lire cet ouvrage.

**Pierre DIONNE.**

**Retraining the Unemployed**, by Gerald G. Somers, editor, the University of Wisconsin Press, Madison, 1968, 351 pages.

Le professeur Somers nous présente huit études de cas de formation de travailleurs en chômage. Par ces études, il veut répondre aux critiques que connaissent actuellement ces programmes de formation. Que valent exactement ces programmes, réduisent-ils le chômage, qu'apportent-ils à la société, à laquelle ils coûtent si cher ?

Après, la lecture de l'introduction de G. Somers, après la lecture des huit études, la réponse à ces questions ne fait plus d'équivoque. Les programmes de formation de travailleurs en chômage bénéficient à la collectivité et aux travailleurs eux-mêmes. Les principaux critères pour étudier la profitabilité de ces programmes sont élaborés comme suit : si un fort pourcentage de travailleurs inscrits aux programmes ont pu trouver un emploi, les programmes sont profitables. Les études démontrent en effet que la majorité des travailleurs ont pu réintégrer le marché du travail. Même si les auteurs ne sont pas assurés de la relation directe entre la formation des chômeurs et leur réembauche, ils peuvent à tout le moins affirmer que la relation n'est pas négative. La relation connaît en effet des critères de discrimination (âge, sexe, race, cours suivis) qui ne l'assurent pas à cent pourcent. Contre cette relation positive, les auteurs découvrent d'autres facteurs bénéfiques à la formation des chômeurs, tels l'augmentation proportionnelle de leurs salaires, la diminution donc d'un fardeau pour la société, les gains non-économiques (formation générale, satisfaction, participation), la réduction du chômage.

Après avoir démontré la valeur des programmes de formation des chômeurs, le professeur Somers soulève des questions auxquelles les études de ce volume n'ont pu répondre. Les programmes sont-ils trop coûteux et comment, si oui, réduire leur coût ? Vaudrait-il mieux d'investir dans des programmes de développement et de sécurité sociale ? Faudrait-

il entreprendre la formation des travailleurs, sur le lieu même du travail ? Quelles méthodes et moyens faudrait-il développer pour encourager la formation de tous les travailleurs ? Finalement, signalons la valeur méthodologique et empirique des huit études de cas qui amènent les conclusions du professeur Somers. Ces études serviraient facilement toute évaluation de programmes de formation, à condition de développer des variables contrôlées exactes et de n'en pas attendre de réponses qu'elles ne pourraient apporter.

**L. René PARENTEAU.**

**Formation professionnelle : plus qu'une préoccupation, une nécessité,** Conférence syndicale mondiale sur la formation professionnelle, Turin, Italie, février 1968, 144 pages.

La Conférence Syndicale Mondiale sur la formation professionnelle était l'aboutissement logique des engagements pris par les organismes dirigeants de la Fédération syndicale mondiale, la preuve de l'esprit conséquent avec lequel la plus grande organisation syndicale internationale se préoccupe des problèmes ayant un intérêt vital pour la classe ouvrière mondiale, avec lequel elle s'efforce de réaliser une politique syndicale qui corresponde aux exigences d'une situation générale en évolution permanente.

Sur la base des expériences de leurs centrales respectives, les délégués ont présenté un large éventail des problèmes que pose la formation professionnelle dans les pays de systèmes économiques et sociaux différents. Les pays en voie de développement étaient largement représentés. La discussion a reflété cet état de chose en attribuant une attention particulière aux problèmes et aux besoins de ces pays.

**Pierre DIONNE**

**Immigrants in Industry,** par Sheila Paterson, London, Oxford University Press, 1968, 425 pages.

Cette publication repose principalement sur une imposante enquête faite dans l'industrie londonienne, et plus particulièrement dans le quartier Croydon, au cours des années 1958-60. Le

retard apporté à la publication dépend d'une réorganisation des données.

La publication se divise en quatre parties :

Partie 1. Le cadre de référence. L'auteur nous met en contact avec le lieu de l'enquête et l'enquête elle-même. Le but principal était de chercher dans quelles industries et à quelles sortes de travaux les nouveaux arrivés s'intégraient : quelles étaient leurs aptitudes, leurs qualifications et leurs aspirations ; quelles sortes de relations ils établissaient avec leur milieu de travail ; jusqu'à quel point ils s'y sont intégrés et quels sont les facteurs de cette intégration.

Partie 2. Le rapport de travail. Cette partie explique la sélection des entreprises, et expose les données recueillies dans tous les genres d'industries et de services. Ces données sont très élaborées.

Partie 3. Résultats et conclusions. L'auteur poursuit son étude en fonction des différents groupes d'immigrants. Elle se penche sur tous les indices des différentes phases de l'intégration industrielle et sur tous les grands facteurs qui accélèrent ou ralentissent cette intégration. Les groupes diffèrent considérablement quant à leur bagage socio-économique et culturel, quant à leurs intentions et autres critères importants. Ce bagage explique souvent leurs objectifs, leurs normes et leurs attitudes.

Partie 4. Etude dans trois établissements spécifiques. L'auteur se penche sur Telélux, Chocolac et Polplastics. Dans chacun des cas l'auteur décrit la situation de l'établissement, puis traite des problèmes de relations industrielles suscités par l'immigration : recrutement, sélection, formation et supervision. De plus, l'auteur fait une analyse assez détaillée de l'intégration des immigrants dans leur milieu de travail (appréciations, promotions, etc.), et dans leur milieu social.

Il convient de souligner l'importance des tableaux qui apparaissent en appendice, illustrant la chaîne d'autorité des établissements Telelux et Polplastics, et quelles places les immigrants y détiennent.

**Pierre BRIEN**