

Compte rendu

Ouvrages recensés :

Social Psychology of the Work Organization, by Arnold S. Tannenbaum, Belmont, Wadsworth, Behavioral Science in Industry Series, 1966, 136 pp.

Training in Industry : The Management of Learning, by Bernard M. Bass and James A. Vaughan, Belmont, Brooks-Cole, Behavioral Science in Industry Series, 1966, 164 pp.

par Jean-Pierre Beaulieu

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 26, n° 3, 1971, p. 782-783.

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

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028260ar>

DOI: 10.7202/028260ar

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

Auteurs insistent sur les programmes de formation professionnelle en vigueur aux Etats-Unis. Ils y notent les trois modèles selon lesquels on peut élaborer ces programmes et concluent, par leur modèle socio-psychologique, qu'un nombre important de clients des programmes de réhabilitation professionnelle, des programmes de main-d'œuvre et des bureaux de placement sont *de facto* des cas problèmes.

Les Auteurs présentent la psychologie du chômeur en cinq parties. Après un rappel de la façon traditionnelle d'aborder le problème des sans-emplois, on retrouve l'examen du chômage comme cause de problèmes psychologiques, et l'examen des problèmes psychologiques comme cause du chômage. Après ce tour d'horizon assez superficiel, les Auteurs évaluent les programmes de réhabilitation professionnelle, avancent un certain nombre de recommandations et définissent des domaines de recherche pour l'avenir.

Il n'y a aucun doute que l'approche utilisée par ces trois Auteurs pour étudier le problème du chômage est intéressante. L'examen méthodique des facteurs autres que les traditionnelles causes économiques s'avère de plus en plus nécessaire en ce domaine. Cependant, ce n'est pas dans ce livre que nous pouvons trouver une approche rigoureuse pour satisfaire ce besoin. Les Auteurs ont le mérite de poser une question extrêmement difficile à envisager, mais la réponse qu'ils fournissent ne peut être complètement acceptée à cause d'un certain nombre de limites qu'on peut noter dans leur étude.

La première difficulté qu'on peut identifier dans cet ouvrage est d'ordre méthodologique. Les Auteurs notent que leur étude est le fruit de cinq années de recherches et d'enquêtes. Cependant, ils ne fournissent au lecteur ni le cadre de référence qui les a guidés, ni les hypothèses de travail qu'ils ont dû faire, ni les limites qu'eux-mêmes voyaient à l'intérieur de leur propre recherche. En plus, il n'est pas rare de retrouver dans cet ouvrage des affirmations gratuites qui auraient pu être appuyées par des vérifications empiriques.

En second lieu on ne retrouve dans cet ouvrage aucune preuve empirique des différentes conclusions avancées. Même si *a priori* il semble logique et nécessaire de considérer les facteurs psychologiques lorsqu'on examine le chômage ; ce n'est

pas par cet ouvrage qu'on saura dans quelle mesure ils peuvent expliquer ce phénomène. Nous avons déjà noté que les Auteurs reprochaient à la littérature de ne considérer que l'aspect économique du chômage. Même s'ils admettent que leur approche n'est pas la réponse unique au problème, ils ne mettent pas ce principe en application dans les diagnostics qu'ils posent et les solutions qu'ils avancent. En plus des causes psychologiques et économiques, il est fort probable que le chômage ait aussi des causes sociologiques, juridiques, institutionnelles, etc. Il devient alors prétentieux de vouloir répondre à un problème par une approche unique. L'approche multidisciplinaire peut être plus facile à proposer qu'à effectuer. Mais on ne le saura que lorsqu'elle sera réellement mise à l'épreuve.

Une autre faute des Auteurs serait de ne pas distinguer les différentes sortes de chômage. Même si on est d'accord avec leur principe de base, à savoir qu'on ne doit idéalement tolérer aucun chômage, on doit cependant admettre qu'en pratique il existera toujours un certain chômage frictionnel (tel que défini par Lipsey) principalement à cause des imperfections du marché du travail et de l'information incomplète sur ce marché. Ce dernier problème d'information est une autre lacune dans cet ouvrage. On y fait à peine référence et on oublie qu'il est fort possible que le manque de données au niveau local puisse souvent être la cause d'une mauvaise allocation des ressources humaines dont la principale conséquence est le chômage.

Donc cet ouvrage pose une question intéressante à la réalité, mais les faiblesses déjà notées enlèvent à cette étude l'intérêt qu'il aurait pu avoir eut-il été mieux présenté et structuré.

Jean SEXTON

Social Psychology of the Work Organization, by Arnold S. Tannenbaum, Belmont, Wadsworth, Behavioral Science in Industry Series, 1966, 136 pp.

Training in Industry: The Management of Learning, by Bernard M. Bass and James A. Vaughan, Belmont, Brooks-Cole, Behavioral Science in Industry Series, 1966, 164 pp.

Les deux volumes que nous présentons sont issus de la même série, sous la direction de V.H. Vroom qui en est

l'éditeur. Plutôt qu'une analyse du contenu de chacun de ces livres, nous nous proposons de donner un aperçu de cette série de huit volumes.

Due à l'initiative de Victor Vroom, spécialiste des sciences du comportement (behavioral science) dans le milieu du travail, la présente série apporte différents aspects de ce sujet, chaque aspect étant plus particulièrement relié à une discipline donnée, telle la psychologie industrielle, le génie industriel ou l'ergothérapie, la sociologie...

Vroom lui-même présente la série en la situant à un niveau d'accès relativement peu avancé. On ne peut dire qu'il s'agisse à proprement parler de vulgarisation mais plutôt d'une introduction, d'une présentation des études réalisées sur ce sujet. En termes académiques, ce sont des ouvrages du premier cycle universitaire.

Ces ouvrages ont le mérite d'être écrits par des auteurs compétents qui savent bien présenter simplement leur sujet sans lui enlever son sens et ses dimensions.

S'ajoutent à la qualité du texte, d'excellentes bibliographies qui nous sont apparues très complètes sinon à jour, étant donné la date d'édition déjà vieille de cinq ans.

Les étudiants de relations industrielles ont sûrement intérêt à consulter ces ouvrages. La série dans son ensemble présente une intéressante synthèse des sujets qui leur sont enseignés, parfois en l'absence d'un certain lien.

Jean-Pierre BEAULIEU

Cost-Benefit Analysis and the Economics of Investment in Human Resources: An Annotated Bibliography, by W.W. Wood and H.F. Campbell, Kingston, Ont., Industrial Relations Center, Queen's University, 1970, 211 pp.

Voici un outil de travail extrêmement utile pour tous ceux qui sont appelés à manipuler l'analyse coût-bénéfice. C'est une bibliographie annotée et sélective des principaux ouvrages en ce domaine. L'intérêt croissant, dans les différents secteurs d'investissement, dans le capital humain, à savoir l'éducation, la santé, la main-d'œuvre, etc., ont fait naître le désir d'évaluer les rendements de ces investissements. L'analyse coût-bénéfice n'est qu'une des nombreuses méthodes d'évaluation, et sous plusieurs aspects, la plus difficile.

Dans cet ouvrage, les Auteurs présentent quelque 389 titres regroupés sous l'aspect théorique et pratique de ce problème. Chacun des titres présentés est suivi d'un court résumé des idées de l'Auteur et de références pertinentes.

La partie théorique donne le ton à l'ouvrage. Il y a cependant une hypothèse implicite sur le choix de la méthode exposée dont il faut tenir compte ici. En fait il y a deux méthodes différentes dans l'analyse coût-bénéfice. L'une prône le calcul direct des coûts et des bénéfices sans aucun taux d'escompte. L'autre fait appel à la théorie du capital humain et plus spécifiquement à l'approche de la valeur présente. Cet ouvrage n'examine que la seconde méthode.

À l'intérieur de la partie théorique, les Auteurs présentent les principaux titres en référence à la théorie du capital humain et à l'analyse coût-bénéfice, l'application pratique de cette méthode, les problèmes théoriques de mesure et le choix du taux d'escompte pour calculer la valeur présente de l'investissement. D'autre part, Wood et Campbell relatent des études empiriques appliquées à l'éducation, à la formation, à la mobilité, à la santé, à la pauvreté et au bien-être social.

Il ne s'agit évidemment pas d'un livre sur la théorie de l'analyse coût-bénéfice. C'est un outil de travail extrêmement bien fait qui réussit à présenter ces principaux articles et monographies ainsi que quelques livres dans le domaine de l'analyse coût-bénéfice. De plus cet ouvrage est muni d'un index d'auteurs.

Wood et Campbell ont réussi à bâtir un ouvrage très bien structuré et très utile. Je ne crois pas qu'il soit possible de leur reprocher de ne pas avoir inclus tel ou tel article dans leur bouquin. Malgré l'arbitraire qui guette tout auteur d'un tel ouvrage dans un tel choix, Wood et Campbell ont réussi à présenter ce qu'il y avait de plus important dans le domaine

Jean SEXTON

Teachers vs. School Board, by Donald J. Noone, New Jersey, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, The State University of New Jersey, 1970, 120 pp.

Ce livre consiste en une étude de cas décrivant le processus historique par le-