

## Relations industrielles Industrial Relations



## Livres et revues Books and Reviews

Volume 12, Number 3, July 1957

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022572ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022572ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this document

(1957). Livres et revues. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(3), 264-271. <https://doi.org/10.7202/1022572ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1957

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

## LIVRES ET REVUES

*Codetermination in the German Steel Industry: A Report of Experience.*  
By W. Michael Blumenthal. Princeton: Princeton University's Industrial Relations Section, 1956, Pp. 114. With a foreword by Dr. Frederick H. Harbison. \$3.00.

Many articles, reports, and monographs have been published in America on that "strange bird", German codetermination. Contributions by Professors Edwin F. Beal, Clark Kerr, Paul Fisher, W. M. McPherson, and Herbert Spiro, among others, have been outstanding. The latter contributed to the March, 1956 issue of this *Review* with an article on "Codetermination and German Politics".

Dr. Blumenthal's report on the practical workings of codetermination in ten German steel companies stands out as an enlightening and useful contribution to the subject, and has all the qualities of previous publications of Princeton's Industrial Relations Section.

After analyzing the roots of *Mitbestimmung* particularly with regard to trade union aspirations, historical circumstances, legislation, and the specific structure of the German steel industry, Dr. Blumenthal describes the *operation* of codetermination at two levels: that of the Board of Supervision and that of the Board of Management. The second major part of his work studies the *effects* of codetermination: first, on labor costs and labor policies, and second, on personnel administration and the industrial climate.

Dr. Blumenthal's major findings are well summarized in the *Foreword* to his book by Dr. Frederick H. Harbison: "...codetermination has not followed the exact course which either labor or management expected. In practice, the owners and managers of the German steel companies have not surrendered their authority to determine prices, capital expenditures, accounting procedures and production methods. Nor have the representatives of labor become the captives of the capitalists. Codetermination has not led to Socialism; neither has it fulfilled the hopes of the German

labor leaders for true industrial democracy. On the contrary, in the companies surveyed in this report, codetermination has worked toward an accommodation of the managerial prerogative issue which, surprising though it may seem, approximates in many significant respects the results which have been achieved in the United States under free collective bargaining. Within the German context, codetermination has not brought about any revolution in the operation of industry, but it has given workers a means of making their grievances and desires felt at the plant level. Codetermination has not given workers any real participation in making decisions about price and production policies, but it has brought them substantial wage increases. Finally, although it now appears that the codetermination law is not likely to be applied outside of the German coal and steel industries, it has indirectly spurred employers throughout many other industries to pay much more attention to human factors in the management of German enterprise. (p. 6)".

R. C.

*Economie et Civilisation.* Tome I: *Niveaux de vie, besoins et civilisation.*  
L.-J. Lebreton, André Piettre, Alfred Sauvy, Raymond Delprat. Collection « Cahiers d'Economie humaine ». Paris, Les Editions Ouvrières — Economie et Humanisme, 1956, 204 pp., 780 francs.

« L'analyse à laquelle se sont livrés les auteurs met en lumière le fait que les puissances privilégiées de l'Occident manquent désormais du véritable esprit civilisateur. Elle se sont d'abord montrées incapables de traiter les peuples colonisés ou économiquement exploités avec le respect actif qui leur était humainement ou chrétiennement dû, les équipements et les mises en valeur étant pensés en fonction de leurs besoins propres et non des besoins à long terme des peuples soumis ou économiquement dépendants; elles se sont ensuite révélées impuissantes à s'évader des régimes économiques qu'elles avaient institués et des attitudes politiques de domination. Ne trouvant pas chez elles les signes d'aptitude à fonder une nouvelle civilisation plus généreuse et plus solidaire, les peuples méprisés cherchent quelque indépendance, plus ou moins

illusoire de fait, et tournent leur espoir vers le régime à idéologie d'apparence humanitaire qui se dit libérateur.

Dans l'introduction générale du présent ouvrage, le R.P. L.-J. Lebreton, o.p., pose immédiatement les lignes de force d'une réponse positive aux tensions du monde moderne: effort doctrinal définissant les conditions d'une véritable montée humaine; effort technique recherchant la méthode scientifique qui accélérerait l'apparition d'un monde nouveau; effort enfin pour rendre l'action plus efficace. La recherche théorique est plus particulièrement examinée dans ce cahier, mais conjointement aux études statistiques nous verrons se préciser à travers les études de André Piettre et d'Alfred Sauvy les exigences civilisatrices, tandis que le dossier d'ensemble sur les niveaux de vie du monde présenté par R. Delprat permettra de définir l'action à entreprendre. »

---

*Executive Development.* By John W. Riegel. Ann Arbor: Bureau of Industrial Relations, University of Michigan, 1956 edition. Pp. 369. \$6.00.

Voici un autre ouvrage qui explore une veine de plus en plus populaire du champ des relations industrielles. L'approche en est purement technique et repose sur une survey des expériences tentées dans une cinquantaine d'entreprises américaines. L'auteur porte des jugements de valeur sur les méthodes utilisées, trouve des explications réalistes de l'amalgame de faits parfois confus ou contradictoires, et établit un programme de formation des hommes-clés de la direction, à partir des conditions et des facteurs qui en gouvernent l'intérêt et le succès, jusqu'aux méthodes qui régissent son application.

Monsieur Riegel ressemble plutôt à un vendeur lorsqu'il expose la valeur d'un tel programme, pour la firme, les individus, les travailleurs du rang, le public et les actionnaires; valeur qui n'apparaît pas toujours clairement au cours des exposés. Mais la somme des critiques objectives et des informations pratiques confère à son livre une richesse exceptionnelle, et en fera un instrument précieux pour les intéressés.

Comme un compte rendu vraiment honnête de tout ce traité dépasserait largement les cadres de cette brève

chronique, qu'on nous permette tout simplement de signaler brièvement les grandes lignes du programme proposé, et d'en dégager l'idée maîtresse.

La première consiste dans l'évaluation du rendement et du potentiel de chaque homme-clé. Les chapitres 5 et 6 traitent des méthodes d'approche pour déterminer les besoins de formation professionnelle d'un individu, et des procédés pour apprécier dans ces optiques, ses caractères et son rendement.

Les chapitres 7 et 8 couvrent les recensements périodiques des hommes-clés afin d'orienter le programme de formation, et les techniques de sélection des candidats par promotion ou de l'extérieur en vue d'un entraînement préparatoire pour obtenir une réserve suffisante d'hommes qualifiés susceptibles de répondre aux besoins de l'organisation.

Les chapitres 9 et 10 résument les étapes positives à suivre pour stimuler, guider et faciliter le développement des personnes-clés. Le reste du volume est consacré à décrire les caractéristiques et valeurs des principaux facteurs et moyens éducatifs qui furent adoptés et systématiquement appliqués par les entreprises consultées, et des dispositions nécessaires pour les rendre effectives.

La formation du personnel de direction est une affaire de vaste envergure, qui doit être planifiée sur une longue période, se poursuivre de façon méthodique, et surtout, être un procédé continu, afin que les hommes puissent s'adapter aux changements et aux circonstances nouvelles.

LOUIS-MARIE TREMBLAY

---

*Executive Performance and Leadership.* By Carroll L. Shartle. N.Y., Prentice Hall, 1956, pp. 302.

L'avenir d'une entreprise dépend en grande partie de la valeur de ses hommes. Ceux-ci sont responsables des décisions qui peuvent la faire progresser ou la détruire. Chaque année, nombreuses sont les entreprises qui disparaissent faute d'administrateurs compétents. Comment faire face à ce problème? C'est le point d'interrogation posé par C.L. Shartle. Par une analyse factuelle de la situation présente, il s'efforce de tirer des conclusions qui

vaudront dans le futur. Sans toutefois vider la question, il y apporte beaucoup de lumière. Des bibliographies considérables et des notes techniques à la fin de chaque chapitre rehaussent la valeur de ce traité en présentant les moyens de scruter davantage un problème aussi vaste.

Ce n'est pas une technique, ni une philosophie de la direction. L'auteur procède toujours du général au plus spécifique. Les faits sont d'abord présentés aussi objectivement que possible, puis, appréciés. Ce n'est pas non plus un traité de toute la matière que l'on peut inclure sous le titre, mais, une sélection des matières qui pourraient être utiles ou d'intérêt pour l'administrateur.

Par "executive" l'auteur signifie celui qui est responsable de la marche d'une entreprise ou d'une partie importante de celle-ci. Le terme "leadership" est restreint aux activités humaines qui influencent des personnes dans une direction donnée. "Performance" représente l'ensemble du comportement humain à l'intérieur d'une structure de type institutionnel, telle que celle d'une corporation.

En deux étapes, l'auteur situe l'individu. Il décrit d'abord l'ambiance complexe dans laquelle évoluent les entreprises et leurs administrateurs, le contexte économique-social et politique qui influencent leurs comportements. Toutefois, l'influence dynamique du syndicalisme y est négligée. Puis, il présente de façon détaillée et compréhensive la structure, la marche et les dimensions de l'organisation où s'intègre la "performance" de l'administrateur. Plusieurs chapitres sont alors consacrés à la description de cette "performance" en termes de devoirs, responsabilités, méthodes de travail et motivations. C'est la meilleure partie du volume. La dernière partie qui touche le choix et le développement des administrateurs, est un peu décevante faute d'un développement suffisant, même si elle est valable.

Écrit dans un style clair et sans trop de détails techniques, ce volume est facilement accessible à tous. L'étudiant en "Business Administration" et l'administrateur qui désire mieux comprendre son rôle et améliorer son rendement le liront avec grand profit.

LOUIS-MARIE TREMBLAY

*Human Relations in Administration*, by Dubin, Robert, published by Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1956, 573 pp. Second edition.

Ce livre écrit en collaboration a comme premier mérite de grouper les opinions d'éminents sociologues, économistes, présidents et directeurs de compagnies, chefs d'union, etc. Il envisage sous son aspect sociologique les problèmes humains qu'est susceptible de rencontrer un chef d'entreprise. Le livre comprend aussi une part importante de discussions qui sont très intéressantes en ce qu'elles nous rapportent la gamme des aspects sous lesquels des groupes d'étudiants ont envisagé les problèmes qu'on leur a soumis.

Dubin nous donne des éléments de solution aux problèmes sociologiques du travail sous trois aspects différents:

- a) les rapports des individus au sein d'un même groupe;
- b) la formation progressive d'un groupe; et
- c) l'esprit, l'attitude, la mentalité d'un groupe.

Il relève, par exemple, avec Alexandre R. Heron que les positions occupées par les unions et les employeurs ont beaucoup changé depuis cinquante ans. L'ouvrier a conquis une certaine indépendance et l'employeur a perdu la discrétion qu'il avait sur bien des décisions.

Il s'attache avec Fritz J. Roethlisberger à décrire la complexité des relations inter-individuelles au sein d'un groupe de travailleurs à cause des statuts différents de ceux-ci, statuts dont les fondements sont tantôt objectifs et tantôt subjectifs, mais auxquels l'employeur peut difficilement toucher sans causer de graves perturbations.

Avec Durkheim, il fait remarquer qu'on peut remédier à la monotonie de la division des tâches, en favorisant chez l'ouvrier une connaissance plus vaste du travail. On comprend que ceci est susceptible de favoriser l'intérêt de l'ouvrier dans les tâches qui sont des compléments à son propre travail.

Nous avons lu avec beaucoup d'intérêt l'article de William Foote Whyte qui suggère ce que le grand nombre de relations nécessaires avec des compagnons de travail peut entraîner sur le plan psychologique. On comprend toute la tension qui peut exister chez une serveuse de restaurant devant la multiplicité des rapports qu'elle doit entretenir avec ses compagnons de travail. L'exemple de

Whyte est bien choisi: une serveuse de restaurant ne peut se contenter, en effet, comme l'employé de manufacture, de satisfaire son supérieur mais doit tout autant répondre aux exigences de ses clients, entretenir de bons rapports avec le "barman", le cuisinier, la fille de service et même avec le garçon préposé au nettoyage des tables et la laveuse de vaisselle.

Dubin emprunte à Robert A. Gordon un court article qui s'attache à démontrer que l'administrateur professionnel et le gérant-propriétaire ne peuvent réagir de la même façon devant les problèmes auxquels ils ont à faire face. L'administrateur professionnel, en dépit des lourdes responsabilités qui lui incombent, reste toujours un salarié qui ne peut envisager les problèmes du même oeil que le gérant-propriétaire qui, comme employeur, est directement intéressé dans les profits les plus immédiats. Bien entendu, les deux ont comme but ultime le profit, mais les intérêts personnels des deux hommes et bien souvent leur formation sont différents.

Un autre article fort intéressant, écrit celui-ci par William E. Henry, souligne les qualités que doit posséder l'administrateur. Henry énumère douze qualités que nous éviterons de répéter mais qui témoignent de la valeur que doit posséder un homme qui veut arriver à diriger les destinées d'une grande entreprise.

Mais nous terminons ici ces brefs résumés. Nous serions tentés d'en rapporter plusieurs autres à cause de l'intérêt qu'ils suscitent. Nous pourrions relever avec Robert K. Merton les limitations qu'impose à tout spécialiste la connaissance exhaustive de sa profession. Nous aimerions rapporter de Henri De Man les réflexions qu'il fait sur le contremaître dans son rôle ingrat de "man in the middle", pour utiliser les mots de Roethlisberger. Nous aurions plaisir à distinguer avec Robert Bierstedt le pouvoir de la force et la force de l'autorité et de commenter le texte de Herbert A. Simon sur l'autorité. Mais nous croyons que ces lignes suffisent à susciter l'intérêt.

Aux chefs d'entreprise et aux directeurs de personnel, nous conseillons donc fortement la lecture du livre de Robert Dubin, *Human Relations in Administration*. Nous la conseillons aussi aux étudiants car il aura pour eux un double bénéfice, celui de compléter leurs connaissances théoriques et celui de les met-

tre en présence de cas concrets par la lecture des cas pratiques discutés dans la seconde partie du volume.

MICHEL ST-CYR

*Le Syndicalisme ouvrier français*. Colette Chambelland, 1 vol. 98 pp. Coll. "Vous connaissez". Les Editions Ouvrières, Paris, 1956.

Cette collection s'adresse à tous ceux qui désirent acquérir les connaissances de base indispensables pour accéder à la culture. L'auteur présente ici une synthèse historique du syndicalisme français: ses origines, son développement, les difficultés qu'il a rencontrées, sa position actuelle et les réactions des travailleurs envers lui. L'ouvrage est concis, clair et objectif.

*La population active dans le monde*. Bureau International du Travail, Genève, 1956, 67 pages, \$0.25.

Sous ce titre le B.I.T. vient de publier une intéressante petite brochure contenant trois articles parus dans la Revue Internationale du Travail de 1956 sur les tendances occupationnelles dans le monde. On ne peut évidemment prétendre étudier de façon complète dans une soixantaine de pages un phénomène aussi diversifié qui demande l'illustration d'innombrables statistiques. Toutefois, en dépit de leurs limitations et de quelques imprécisions, ces articles apportent une information considérable au point de vue démographique, économique et social de la répartition de la population active dans le monde.

Le premier article expose l'aspect démographique. Il cherche à dégager les principales caractéristiques de la population active de 22 pays de diverses parties du monde, aux conditions économiques et sociales variées. L'attention est surtout portée sur la composition par âge et sexe de la population active et sur son importance par rapport à la population totale. Suit un développement intéressant sur la situation des personnes âgées dans la force de travail.

Le second article traite du même sujet, mais au point de vue de la distribution de la population active dans les secteurs économiques: agriculture, industrie, service. On y fait une brève ana-

lyse des récentes augmentations de la main-d'oeuvre dans les différents secteurs économiques et, on s'attarde ensuite à la répartition de la main-d'oeuvre industrielle dans les principales industries de transformation.

Le dernier article étudie la question sur le plan de la répartition professionnelle et suivant la situation dans la profession. Il présente la distribution de la main-d'oeuvre civile dans les principaux groupes d'occupations et, tente de déterminer l'importance relative de chacune de ces catégories dans les principaux secteurs industriels.

LOUIS-MARIE TREMBLAY

*L'orientation des relations patronales-ouvrières*, Alfred Charpentier. 1 vol. 244 pp., Montréal, 1956.

L'auteur de cet ouvrage est un personnage sympathique et méritant dans le monde ouvrier. Arrivé à un âge où il pourrait bien se reposer, il est d'une activité inlassable. Il continue d'étudier et dans chaque numéro de *Culture*, il signe un article. Ce volume contient des textes publiés depuis 1945, mais regroupés dans un ordre différent pour donner de l'unité à l'ouvrage: Le salaire, le syndicalisme patronal, la collaboration patronale-ouvrière, l'organisation professionnelle, la coopération inter-syndicale.

Naturellement, chacun de ces articles n'a pas la même valeur. Certains, comme ceux qui se réfèrent au syndicalisme patronal et à l'organisation professionnelle sont excellents. D'autres sont sujets à caution. Pour notre part, nous aurions beaucoup de critiques à faire au sujet des problèmes de la coopération inter-syndicale ainsi que de l'annexe "syndicalisme ou politique". Nous ne nous expliquons pas davantage comment l'auteur peut affirmer sans sourciller que la CTCC depuis une douzaine d'années (c'est-à-dire depuis qu'il n'en est plus le président) n'est plus "fidèle à l'esprit qui a présidé à sa fondation" (p. 217). C'est là un jugement sommaire qui mériterait des nuances. De plus, le lecteur de 1957, s'il n'y prend pas garde, sera frappé par ce qui lui

semblera un nombre considérable de contradictions.

En effet, même si l'auteur prend la peine au début de chaque article d'indiquer la date où il a été publié la première fois, le fait de les avoir groupés par sujet plutôt que par ordre chronologique ne manquera pas de créer de la confusion dans l'esprit du lecteur qui n'est pas parfaitement au courant de l'évolution syndicale dans les dernières dix années. Il sera certainement perdu. Nous en prenons pour exemple le caractère des syndicats neutres (p. 214) et l'action politique (p. 217 et 232). Il aurait mieux valu, il nous semble, reprendre complètement la composition de beaucoup d'articles pour les mettre à point. Si cet ouvrage peut être utile à ceux qui voudront étudier l'évolution du syndicalisme et de la pensée syndicale dans la province, nous ne pouvons pas le recommander à ceux qui n'ont pas déjà une connaissance assez parfaite du mouvement syndical et des relations patronales ouvrières chez nous.

C. D.

*Personnel Audit and Appraisal*, by Thomas J. Luck, McGraw-Hill Book Company, 1955, 317 pp.

Ce volume s'adresse surtout à ceux qui n'ont pas reçu une formation théorique poussée dans les domaines reliés à l'administration du personnel. Il est dénué presque complètement des formules, graphiques et chiffres qui sont l'apanage usuel des livres écrits sur le personnel. Luck essaie de faire comprendre aux dirigeants d'entreprises la nécessité d'analyser systématiquement les méthodes qui sont utilisées pour obtenir des informations sur la fonction "Personnel".

On a souvent l'impression que les fonctions du département du personnel sont mystérieuses ou obscures. Il en résulte des inconvénients dont l'un des plus graves est l'absence totale ou partielle de rapports statistiques sur les caractéristiques du personnel. Les conséquences sont sérieuses, puisqu'il est impossible alors pour les administrateurs de prendre des décisions valides et d'établir ainsi des politiques nouvelles dont l'application aurait pour effet une diminution dans le roulement de la main-d'oeuvre et un meilleur rendement.



Luck s'efforce de détruire les mythes reliés aux fonctions du département du personnel en appuyant sur la nécessité d'établir dans ce domaine un bilan aussi précis que le bilan financier.

Du point de vue pratique, "Personnel Audit and Appraisal" possède des qualités intéressantes. Le cinquième chapitre est sans doute le plus utile de tous par suite de ses nombreuses questions pratiques. L'auteur développe les méthodes employées couramment dans le domaine du personnel: (a) les études statistiques; (b) les questionnaires; (c) les enquêtes d'opinions; (d) les études sociométriques; (e) l'entrevue; (f) les tests.

L'exposé souffre du fait qu'il y a trop de détails traités superficiellement. Il aurait été préférable d'omettre une large partie des détails inutiles et de les remplacer par des items tels que ceux-ci:

1. Une description complète d'une procédure à suivre dans l'élaboration d'un programme aux fins d'évaluer les diverses dimensions du personnel — "How to organize an audit of the Personnel Function?"
2. Une définition des critères servant à déterminer les méthodes d'analyse les plus adéquates selon les circonstances.
3. Une comparaison des diverses méthodes afin d'établir leur efficacité relative pour les entreprises petites, moyennes ou grandes.

Si ce livre est considéré du point de vue scientifique, on y découvre des lacunes importantes. D'abord, sa lecture donne l'impression qu'il aurait dû être publié en 1950 et non à la fin de 1955. En effet les références aux recherches complétées depuis 1950, sont très rares. L'auteur cite souvent l'expérience conduite à Hawthorne ainsi que les programmes du personnel des sociétés Western Electric, Ford et General Motors. Les études de Hawthorne sont classiques, mais elles ont été dépassées depuis. De plus, les programmes des grandes corporations déjà mentionnées sont difficilement applicables même aux industries moyennes, et encore moins aux petites industries.

Dans son chapitre sur les tests, Luck illustre le test de compréhension mécanique par un item absolument inadéquat (Figure 16-1). L'exemple fourni est tiré de la série de tests publiés par Industrial Psychology Inc. Il ne faut pas

oublier que les normes à la base de ce système, tel que développé par le Dr. King, sont empiriques. Si elles ont été vérifiées expérimentalement, les résultats n'en ont pas encore été publiés. Enfin, Luck rappelle qu'il faut vérifier périodiquement la fiabilité et la validité des résultats du "merit rating". S'il avait pu suggérer une méthode pour vérifier cette validité, plusieurs lui en seraient reconnaissants!

Malgré ces quelques restrictions du point de vue scientifique, ce texte de Luck demeure intéressant dans son ensemble et il atteint son but. Ceux qui le liront accepteront certainement la philosophie de l'auteur sur l'administration du personnel.

C.-RODRIGUE GIROUX

*Supervision of Scientific and Engineering Personnel.* Compiled by John T. Lloyd and Robert D. Gray. Pasadena, Calif.: Industrial Relations Section, California Institute of Technology Bulletin No. 26, 1956, Pp. 82. \$8.75.

This book, in outline form, was derived from conferences and meetings held between 1953 and 1956 at the Industrial Relations Section of the California Institute of Technology.

In a schematic way, the book deals successively with: the characteristics and development of the professional employee; building and maintaining a good technical team by adequate hiring, selection, placement, training, promotion and integration procedures; and by sound working conditions; appraisal of performance; the supervisor's rôle in professional development; policies for salary administration; benefit plans; handling complaints and grievances; unionization of professional employees; communications; organization of a professional work group; and what professional workers expect of their supervisors.

Here is a book yet in the embryonic stage, which should prove useful as testing material for a more definitive work on the supervisory problems involved in dealing with professional employees, and also as a training programme for supervisors of scientific and engineering personnel.

R. C.

*The Occupational Structure and Education*, by Thomas, Lawrence G., Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc., 1956, 502 pages.

L'auteur, professeur de pédagogie à l'Université Stanford aux Etats-Unis, s'est posé la question: quelles sont les conséquences socio-économiques des programmes d'orientation professionnelle et de placement actuellement en vigueur dans nos écoles? Ne pourraient-ils pas avoir des répercussions plus favorables sur la productivité nationale? On sait, en effet, qu'il existe dans presque toutes les écoles américaines un programme d'information professionnelle, d'orientation, et même d'entraînement et de placement, en vue de faciliter aux jeunes leur entrée sur le marché du travail. Or, Thomas constate qu'en général l'orientation professionnelle aux Etats-Unis n'a été jusqu'ici préoccupée que des aptitudes, qualifications des individus, et qu'elle a pris pour acquis l'actuelle répartition professionnelle de la population. Cette attitude, sans doute légitime dans une certaine mesure, peut cependant, sur une longue période, nuire au développement économique du pays, en accentuant des défauts et des déviations de la structure occupationnelle de la main-d'oeuvre. Un programme d'orientation et de placement de la jeunesse devrait tenir compte de ces perspectives économiques et sociologiques. C'est à cette condition qu'éducateurs et orienteurs apporteront une contribution positive, non seulement aux individus qu'ils dirigent, mais à l'ensemble de la nation et de la société. Tel est le point de départ de l'étude de Thomas.

Ce point de vue est encore très neuf aux Etats-Unis, du moins parmi les éducateurs et orienteurs. La philosophie sociale dominante dans ce pays n'avait pas jusqu'ici favorisé l'éclosion d'un tel "dirigisme" dans l'orientation de la jeunesse. Il faut dire aussi que l'on n'a pas encore beaucoup ressenti aux Etats-Unis les effets économiques d'une mauvaise répartition professionnelle de la main-d'oeuvre. En France, au contraire, des études récentes ont mis en lumière les conséquences graves d'une mauvaise orientation professionnelle de la jeunesse sur l'économie nationale. Aussi, ce point de vue économique et sociologique en orientation professionnelle est-il plus familier aux éducateurs français, grâce en particulier aux travaux de Pierre Na-

ville et Jean Fourastié. On ne peut pas dire, cependant, que Thomas s'inspire de ces derniers, qu'il paraît ignorer complètement. Il ne fait, en tous les cas, aucune référence à leurs études. Son travail est original, et proprement américain. C'est là, à mon avis, tout à la fois un intérêt et une faiblesse de cette étude.

L'auteur se demande d'abord si la main-d'oeuvre américaine est bien répartie dans les grandes classes d'occupations. Pour répondre à cette question, il part d'un modèle économique élaboré par Harold Clark, et inspiré des travaux plus anciens de Taussig et Dalton. "Si chacun était libre d'entrer dans n'importe quelle occupation, le surplus de candidats pour les occupations les mieux rémunérées et la rareté de candidats pour les occupations les moins rémunérées tendraient fortement à égaliser les revenus entre les occupations" (p. 100). Il n'en résulterait pas nécessairement une égalité de revenu entre tous les travailleurs; mais on observerait, à l'intérieur des différentes occupations, des écarts à peu près identiques entre les revenus des travailleurs. S'il n'en est pas ainsi, c'est qu'il existe des barrières qui limitent l'entrée dans certaines occupations, au dépens d'autres occupations qui demeurent surpeuplées.

Partant de cette hypothèse, Thomas recherche — en se basant sur l'analyse du revenu par classes d'occupations — quelles sont, aux Etats-Unis, les occupations où l'offre ne répond pas à la demande et celles où l'offre dépasse la demande. Il ressort de son analyse que les occupations saturées sont précisément celles qui sont les moins rémunérées et qui jouissent de moins de prestige social (manoeuvres, ouvriers agricoles, services domestiques, fermiers). Les occupations où l'on observe une rareté de main-d'oeuvre jouissent par contre d'un plus grand attrait que les autres, au triple point de vue économique (revenu plus élevé, plus grande sécurité de l'emploi, plus de chance d'avancement), prestige social et satisfaction au travail. Cette situation paradoxale indique donc que des "barrières" empêchent un certain nombre de jeunes de répondre à la demande dans les occupations les plus attrayantes, créant un surpeuplement des occupations les moins favorisées. Thomas s'attache à détruire le préjugé voulant que la rareté de la main-d'oeuvre dans les occupations exigeant plus de quali-



fication soit due au fait que les "talents" nécessaires pour accéder à ces professions ne se trouvent que dans une faible minorité de la population. Les études sur ce problème démontrent au contraire qu'une plus forte proportion de la jeunesse jouit des aptitudes requises pour réussir dans ces professions, que celle qui y accède effectivement. Il en résulte un "gaspillage déplorable des ressources humaines de la nation" (p. 326) dont l'économie nationale ne peut que souffrir. On manque d'ingénieurs, de médecins, de professeurs, etc., tandis que des hommes qui avaient les aptitudes nécessaires n'ont pu accéder à ces occupations et se trouvent aujourd'hui dans des occupations surpeuplées. Ce fait résulte de l'existence de "barrières" que l'auteur cherche à identifier: discrimination raciale, préjugé contre le travail féminin dans certaines occupations, restrictions imposées par les professions ou les corps de métier. Et surtout obstacle économique que rencontrent un grand nombre de jeunes pour accéder à l'éducation supérieure ou spécialisée. C'est sur la base de ces observations que l'auteur propose finalement un programme destiné à élargir les canaux d'accès aux occupations qui manquent de main-d'oeuvre.

L'étude de L.G. Thomas est intéressante à plusieurs titres. Je note en particulier le contexte nouveau dans lequel l'auteur situe l'orientation profession-

nelle de la jeunesse aux Etats-Unis. J'ajoute que l'auteur établit sa thèse sur une documentation extrêmement riche. Que le lecteur ne s'attende pas à trouver dans ce volume des affirmations gratuites ou simplement générales: chaque point est au contraire appuyé sur les recherches empiriques les plus récentes. Certains chapitres, comme ceux sur le prestige social et la satisfaction au travail, sont même des chefs d'oeuvre de synthèse des recherches récemment publiées aux Etats-Unis.

Je ne peux cependant m'empêcher d'indiquer certaines faiblesses ou limitations de l'étude. J'ai noté plus haut que les sources utilisées par l'auteur sont exclusivement américaines; je crois que l'auteur aurait pu profiter d'études anglaises et françaises pour étayer et élargir sa thèse. De plus, il est regrettable que Thomas n'ait pas indiqué davantage les répercussions économiques de la mauvaise répartition professionnelle de la main-d'oeuvre qu'il observe aux Etats-Unis; il est étonnant en particulier, qu'il n'ait pas songé à utiliser l'étude de Colin Clark à ce sujet. Enfin, il manque, à la base du "programme" de réformes proposé par Thomas, une bonne étude de prévision de la main-d'oeuvre. Je ne peux demander évidemment que l'auteur l'ait entreprise seul; j'aurais cependant attendu qu'il en fut au moins conscient.

GUY ROCHER