Document generated on 06/07/2025 3:52 a.m.

**Relations industrielles**
**Industrial Relations**

# *Les organigrammes*, 2e édition, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1964, 131 pages.

Fernand Blais

Volume 20, Number 4, 1965

URI: https://id.erudit.org/iderudit/027628ar
DOI: https://doi.org/10.7202/027628ar

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 review

Blais, F. (1965). Review of [*Les organigrammes*, 2e édition, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1964, 131 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *20*(4), 718–718. https://doi.org/10.7202/027628ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

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/

De plus, on peut observer l'effet des classifications sur les modèles de concentration. La définition que l'on donne à chaque industrie influence la mesure de concentration de telle sorte qu'il est nécessaire de raffiner la technique de classification pour empêcher les biais systématiques.

Enfin, l'étude permet de caractériser les leaders de l'industrie, quant à leur importance et leur degré de concentration et examiner si ces différences sont causées par le degré de concentration.

Ainsi, ce volume tente d'extentionner la variété des mesures de concentration à l'étude de la structure de l'industrie plutôt que de les limiter à la simple étude du degré de compétition dans une industrie.

Puisque les politiques gouvernementales dépendent souvent de la compréhension d'un tel phénomène, l'analyse de R. Nelson a donc des implications pratiques pour la formulation de ces politiques.

**Fernand Blais**

**Les organigrammes,** 2e édition, Entreprise Moderne d'Edition, Paris, 1964, 131 pages.

Dans toute entreprise l'organigramme se révèle un outil précieux. « Il oblige à une définition précise des postes et des fonctions et permet une meilleure coordination des différents services ». Il reflète donc la structure de l'entreprise et doit être constamment mis à jour à mesure que celle-ci prospère.

Ce manuel est alors un document renseignant sur les différents types d'organigrammes, que ce soit pour les secteurs privé ou public ou encore pour les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Ainsi dans la première partie, l'auteur définit l'organigramme, son utilité, son établissement ; et propose une méthode quel que soit le moment de sa rédaction. Dans la seconde, nous retrouvons les types d'organigrammes français et étrangers, tous traduisant une réalité. Certes on ne peut les appliquer intégralement d'une entreprise à l'autre, car il n'y a pas d'organigramme passe-partout.

Comme conclusion, l'auteur rappelle « qu'une organisation s'adapte à une chose qui est en perpétuelle évolution car cette chose produit et la production est très fluente, puisqu'elle répond à des besoins en perpétuelle contingence. Donc l'organigramme n'est pas un instrument établi « ne varietus ».

**Fernand Blais**

**L'entreprise et la culture générale,** P. Demarne, L. Meyer, J. Quinson, M. Raclot, L. Salleron, Entreprise Moderne d'Edition, 4, rue Cambon, Paris I, 1965, 147 pages.

« Le problème de la culture générale est-il de ceux dont les entreprises aient à se soucier ? » Est-ce de son devoir et dans son intérêt ?

Cet ouvrage tente de répondre à ces questions et présente cinq études sur des aspects différents.

La première partie, par Louis Salleron, veut définir « culture générale » et fournit des suggestions pour une action meilleure. Selon l'auteur, le chef d'entreprise est parfaitement en mesure de favoriser chez ses collaborateurs le développement de la culture générale.

Louis Meyer et Pierre Demarne, deux individus engagés l'un pour la C.S.F., l'autre pour IBM-France, discutent, au cours d'une rencontre, du problème de la culture chez les cadres et relatent différentes expériences qu'ils ont connues.

Michel Radot présente l'expérience de la société Lorraine-Escaut dans le domaine culturel.

Enfin Jean Quinson expose le programme de formation générale de la S.N.C.F.

Ce volume propose donc des thèmes de réflexion sur le sujet et donne certaines expériences françaises et étrangères dans le domaine. L'intense majorité des travailleurs désire se cultiver et si l'entreprise n'y trouve pas un intérêt immédiat, l'économie générale bénificie toujours d'un niveau d'éducation plus élevé. « Ce sont des raisons suffisantes pour prendre conscience du problème et essayer de faire quelque chose ». (p. 58)

**Fernand Blais**

**Problems of Employment in Economic Development,** International Institute for Labour Studies, Reprinted from International Labour Review, Vol. LXXXIX, No. 3, mars 1964, Genève, 75 pages.

L'International Institute for Labour Studies présente quatre articles sur les problèmes