

Relations industrielles Industrial Relations



Ressources humaines pour le développement industriel, B.I.T.,
Genève, 1967, 276 pp.

Pierre Dionne

Volume 23, Number 1, 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027883ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027883ar>

[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

Dionne, P. (1968). Review of [*Ressources humaines pour le développement industriel, B.I.T., Genève, 1967, 276 pp.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(1), 183–184. <https://doi.org/10.7202/027883ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1968

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/>

déjà le « Manuel pratique de l'agent de maîtrise » publié en 1953 par Entreprise Moderne d'Édition, réédité à huit reprises et diffusé à plus de 80,000 exemplaires. Le présent ouvrage remplace ce dernier et est conçu dans le même esprit: un instrument de formation professionnelle pour les contre-maîtres.

Déjà vieux de quatorze ans, l'ancien manuel devait être modernisé et mis à jour. Depuis 1953, en effet, des changements sont survenus un peu partout: de nouveaux types de relations humaines ont été créés dans le milieu social et le milieu du travail, de nouvelles méthodes d'organisations sont apparues, de nouvelles techniques voient le jour.

Portant, les auteurs se rendent compte de la nécessité pour les agents de maîtrise de connaître ces changements tant pour leur bien-être que pour celui des autres. Les ouvriers qui entrent à l'usine sont de plus en plus qualifiés et responsables; l'agent de maîtrise doit donc renouveler ses connaissances et même les agrandir de façon à ne pas perdre de vue ces travailleurs.

S'il ne veut pas se retrouver moins compétent que ceux qu'il dirige, l'agent de maîtrise ne peut pas se complaire dans ses connaissances actuelles. Regarder les gens avec des yeux neufs, satisfaire sa curiosité intellectuelle, savoir poser des questions, avoir l'esprit éveillé, voilà un homme qui évolue avec son temps. Tous ces besoins que peut avoir un agent de maîtrise seront en grande partie satisfaits à la lecture de ce volume qui traite de trois sujets principaux: le métier de chef, l'organisation de l'entreprise, le rôle de l'agent de maîtrise.

La première partie de l'ouvrage « Le métier de chef » définit ce qu'est une entreprise, situe le commandement et donne finalement les diverses fonctions du chef selon Fayol.

La deuxième partie traite de l'organisation générale de l'entreprise. On y retrouve les diverses fonctions de l'entreprise décrites très brièvement exception faite de la fonction technique étudiée sous tous ses angles: la conception du produit et sa réalisation, l'aménagement et l'entretien des biens de la société, le prix de revient.

La troisième partie analyse le rôle de l'agent de maîtrise; il ne serait pas nécessaire de spécifier que c'est la partie la plus importante de l'ouvrage. Tous les aspects du travail de l'agent de maîtrise sont étudiés. De la nécessité de la qualité du produit au besoin, pour l'agent de maîtrise, de connaître

ses hommes en passant par l'outillage utilisé, la formation du personnel, la sécurité au travail, chaque fois, les auteurs lui donnent des conseils utiles et des moyens efficaces pour qu'il puisse remplir le mieux possible son rôle d'agent de maîtrise.

En plus du précieux contenu de ce manuel, soulignons la présentation attrayante de ce livre: nombreuses illustrations, impression deux couleurs, reliure à anneaux.

Rosaire ROY

Ressources humaines pour le développement industriel, B.I.T., Genève, 1967, 276 pp.

Le présent volume rassemble une série de documents qui visent à cerner quelques-uns des principaux problèmes que les pays en voie de développement rencontrent au cours de leur industrialisation dans le domaine de la main-d'œuvre et des questions sociales, ainsi qu'à examiner les mesures à prendre, aux échelons national et international, pour résoudre ces problèmes.

Les documents contenus dans ce volume sont répartis en deux groupes. La première partie, intitulée « Le problème de la main-d'œuvre », comprend quatre études consacrées aux problèmes de la formation professionnelle et de l'utilisation de la main-d'œuvre en vue du développement industriel. Les sujets suivants, entre autres, y sont examinés:

- a) détermination des buts, quantitatifs et qualitatifs, à atteindre en matière d'enseignement et de formation professionnelle de la main-d'œuvre industrielle qualifiée;
- b) établissement de systèmes cohérents et efficaces fondés sur une base législative et administrative adéquate et création d'organisations nationales de formation industrielle, en vue d'atteindre les objectifs ainsi définis;
- c) rôle particulier de l'industrie elle-même dans le perfectionnement des qualifications professionnelles;
- d) mesures à prendre pour utiliser au mieux la main-d'œuvre qualifiée disponible;
- e) possibilités d'action sur le plan international pour permettre aux pays en voie de développement d'élaborer et de mener à bien des programmes concrets de formation professionnelle en vue de l'industrialisation.

La deuxième partie du volume, intitulée « Autres questions exigeant une politique

générale », contient également quatre études. Celle qui porte sur la participation sociale au développement industriel met l'accent sur l'importance d'une collaboration entre les différents groupes sociaux, tout particulièrement les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, et de leur participation active au processus d'industrialisation, puis passe en revue les fins auxquelles cette participation serait utile et les formes qu'elle peut revêtir. Celle qui est consacrée à « l'emploi et l'industrialisation » expose un certain nombre de raisons pour lesquelles, à moins de mesures adéquates, le secteur industriel des pays en voie de développement emploie parfois moins de main-d'œuvre que ne le justifierait la situation économique et sociale de ces régions. Elle examine ensuite diverses possibilités de créer dans l'industrie un plus grand nombre d'emplois approfondie dans le document suivant, intitulé « Recherche d'une technologie progressive pour les pays en voie de développement ». Enfin, le document portant sur les salaires et le développement industriel relève que, lorsqu'un pays s'efforce de parvenir à l'industrialisation, le succès de celle-ci et la manière dont les avantages du développement industriel seront répartis dépendront en partie du niveau des salaires, de leur structure et de leur taux d'accroissement. La même étude montre quelles difficultés se présentent dans ce domaine.

Il est évident que c'est surtout aux pays intéressés qu'il appartient de faire le nécessaire pour résoudre les problèmes posés par l'industrialisation dans le domaine social et en matière de main-d'œuvre. Cependant, certaines formes d'action internationale peuvent contribuer à surmonter les difficultés. On a donc jugé approprié, dans des documents préparés à l'intention d'un colloque international, d'accorder une attention particulière aux possibilités d'exercer une action utile sur le plan international. Trois genres de mesures prises à cet échelon peuvent renforcer les politiques nationales en matière de main-d'œuvre industrielle: a) fourniture de services consultatifs, de matériel et de personnel technique qualifié, dans le cadre de programmes de coopération technique, bilatéraux et multilatéraux; b) assistance financière; c) action commune des pays en voie de développement qui ont des problèmes analogues. Les documents rassemblés ci-après contiennent diverses suggestions portant sur des mesures de ces trois catégories. En ce qui concerne plus particulièrement la première de ces possibilités d'action internationale, on y trouvera quelques renseignements sur les moyens dont dispose l'O.I.T. et la contribution qu'elle peut appor-

ter aux Etats Membres, sur leur demande, pour étudier les aspects des plans d'industrialisation qui touchent aux questions sociales et à la main-d'œuvre.

Pierre DIONNE

Technical Change and Manpower Planning,
by Salomon Barkin, O.C.D.E., Paris, 1967,
287 pp.

Cette brochure, la 4^e d'une série intitulée « Industrial Relations Aspect of Manpower Policy », cherche à définir les principes qui ont guidé les entreprises privées dans leurs politiques de main-d'œuvre face au changement technologique.

Le volume compte 29 études de cas faites dans huit pays différents. Le choix des cas a été fait par une équipe d'experts en vue d'offrir une gamme très variée de types de changements à l'intérieur de différentes industries.

Chaque étude apporte un nouvel élément de réponse à des questions telles que:

- Quel degré de coordination existe-t-il entre les prévisions de changements technologiques et les efforts fournis en vue d'ajustements de la main-d'œuvre ?
- Quelles méthodes a-t-on employées pour faire les prédictions en main-d'œuvre et comment a-t-on ajusté ces besoins à la force existante ?
- A quel moment a-t-on eu recours à la consultation ? Y a-t-il eu négociation ?
- Quels ont été les avantages tirés du changement technique ? Pour l'employeur ? Pour l'employé ?

Plus qu'une simple description, on cherche à montrer comment on a pu ou dans quelques cas comment on pourrait intégrer ces mesures individuelles à une politique de main-d'œuvre plus globale voir nationale. Cependant chaque cas demeure spécifique et ce n'est pas parce qu'une expérience a été profitable à une entreprise qu'on peut l'adopter comme une règle. Il reste que ces études peuvent apporter un supplément aux politiques gouvernementales. La brochure prouve qu'une co-ordination des programmes est possible en vue d'établir une véritable politique de main-d'œuvre où chacun (patronat, corps public, syndicat) a une meilleure compréhension de son rôle et de ses responsabilités.

Réjeanne MONETTE