Document generated on 10/12/2024 1:39 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Counter Point : The Changing Employement Service, by Miriam Johnson, Salt Lake City, Utah, Olympus Publishing Company, 1973, 197 pp.

Jean Sexton

Volume 30, Number 2, 1975

URI: https://id.erudit.org/iderudit/028620ar
DOI: https://doi.org/10.7202/028620ar

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

Sexton, J. (1975). Review of [*Counter Point : The Changing Employement* Service, by Miriam Johnson, Salt Lake City, Utah, Olympus Publishing Company, 1973, 197 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *30*(2), 279–280. https://doi.org/10.7202/028620ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/

il ne faudrait pas compter les personnes qui n'ont pas besoin de travailler. Il n'y a pas lieu de s'étendre longuement sur les problèmes purement techniques, qui peuvent toujours être résolus. Il faut noter, cependant, que telle que proposée, cette série est nettement orientée, ou engagée. Il en résulte qu'elle décrit le marché du travail sous un angle très particulier, c'est-à-dire partiel, et qu'il doit en être tenu compte dans son utilisation.

Les auteurs le reconnaissent pleinement, d'ailleurs, et ils font bien ressortir l'intérêt spécial de cette série statistique. Le sous-emploi et les bas revenus, qui demeurent une réalité même en période d'expansion, ne sont plus masqués par une baisse du taux de chômage traditionnel. Ainsi, l'existence de l'indice peut apporter un soutien au maintien d'une politique de main d'oeuvre active et mieux adaptée durant ces périodes.

Bref, ce petit livre constitue une contribution rigoureuse et fort stimulante à l'analyse de certains aspects du marché du travail. Sa lecture permet, entre autres, de situer dans une perspective plus claire la controverse actuelle sur la nature et la validité des mesures du chômage au Canada.

Claude RONDEAU

Université de Montréal

Counter Point : The Changing Employment Service, by Miriam Johnson, Salt Lake City, Utah, Olympus Publishing Company, 1973, 197 pp.

Depuis le début des préoccupations pour le fonctionnement efficace du marché du travail et pour la rencontre de l'offre et de la demande de travail, on parle de l'intervention gouvernementale par des services ou centres publics d'emploi. Leur rôle, leur nature et surtout leur efficacité (trop souventes fois mesurée seulement par le nombre de placements effectués) ont déjà fait couler beaucoup d'encre.

Counter Point se situe évidemment dans ce genre de littérature. Cependant, il se distingue nettement par ses objectifs et surtout par l'expérience de l'auteur Miriam Johnson. En effet, ce livre n'est ni une évaluation, ni une description. En fait, il est l'expression claire et bien articulée d'un témoignage d'une personne de l'intérieur, Miriam Johnson qui a oeuvré dans ce milieu pendant 20 ans. La citation suivante nous renseigne sur le ton de ce livre : « By focusing on the day-to-day operations at the critical point of contact between agency and client, it should be possible to add a new dimension to the perspective of each observers » (p. 6).

Miriam Johnson apparaît dans son livre comme profondément orientée vers les besoins du client qui au fond, comme elle le rappelle souvent d'ailleurs, est un être humain qui a besoin de quelque chose.

Ainsi elle nous montre, comme d'autres l'ont déjà fait d'ailleurs (pensons à Roger H. Davidson), que les normes et caractéristiques des organisations responsables de programmes gouvernementaux deviennent souvent telles qu'il y a plusieurs fois divorce entre l'intention originale du législateur et la réalité quotidienne d'un tel service.

Par son expérience du Service d'emploi américain et plus spécifiquement celui de la Californie, Miriam Johnson nous fait cheminer souventes fois d'une façon très caricaturée le long du sentier séparant la conception d'un programme de main-d'oeuvre et son implantation. Ceci revient alors à la question suivante : quel est l'objectif exact d'un service public d'emploi ou mieux encore d'un centre public de main-d'oeuvre, conception plus récente que la précédente.

Avant de relater d'une façon plus systématique son expérience, Miriam Johnson pose, d'ailleurs très bien, le problème sous étude (chap. 1). « Interviewers in the employment service office are inundated with time-consuming, unproductive paper work which appears to have little relevance to solving the problems of the poor. At the other extreme, the employment service suffers from an historic inability to become an effective and respectable job-matching mechanism. This raises the serious question as to whether or not that mission is a feasible one, whether or not the choice posed by the manpower policy debaters really

exist. If the wrong questions are being asked, it is inevitable that wrong answer will emerge » (p. 9).

Cette vue de l'intérieur et du fonctionnement quotidien, l'auteur nous la présente à partir de l'expérience particulière de trois services de placement à San Francisco à trois moments différents dans le temps : au début des années 1960 (chap. 2), au milieu des années 60 (chap. 3) et au début des années 70 (chap. 4). Le choix de ces trois moments est sûrement approprié. Rappelons que c'est au début des années 60 qu'ont surgi aux Etats-Unis un certain nombre de préoccupations pour la politique active de main-d'oeuvre, que c'est au milieu des années 60 que l'emphase fut mise sur les « désavantagés » et que c'est au début des années 70 que s'est amorcée ce qu'on pourrait appeler la crise de la décentralisation.

Le chapitre 5 a une place privilégiée dans ce livre. L'auteur y présente de l'intérieur une vue du fonctionnement d'un bureau expérimental d'emploi, celui de Hayward, Californie, où plusieurs nouvelles méthodes ont été essayées pour atteindre les objectifs poursuivis à savoir : 1) aider cette clientèle qui ne se trouvait pas d'emploi par les services publics de placement et 2) éliminer toute contrainte physique et bureaucratique au meilleur service à la clientèle. En fait l'expérience d'Hayward n'a pas été mise sur pied pour augmenter le nombre de placements, mais plutôt pour réellement servir le client. Ceci implique alors un certain nombre de préoccupations vis-à-vis l'individu lui-même, la qualité des emplois trouvés, etc.

C'est au chapitre 6 qu'on retrouve les conclusions de cet excellent ouvrage où finalement l'auteur condamne la mission de « courtiers d'emplois et de travailleurs » que la tradition a imposée aux Services publics d'emploi ou aux Centres de main-d'oeuvre. Une telle option est en soi illogique et peut même expliquer pourquoi, en présence de d'autres moyens de recherche et d'obtention d'emploi (tels les bureaux privés de placement, les bureaux de placement syndicaux, etc.), les Services publics d'emploi et les Centres publics de main-d'oeuvre n'ont comme clientèle que les plus difficiles à placer. En fait ceci confirme qu'une méthode de recherche d'emploi n'est efficace que dans la mesure où on l'utilise et on ne l'utilise que dans la mesure où elle est efficace.

Finalement l'auteur suggère qu'on redéfinisse le problème plus en profondeur pour ainsi réellement en arriver à bâtir des solutions efficaces.

Comme le dit Garth Mangum en épilogue, ce livre transpire la colère contre la bureaucratie et la sympathie vis-à-vis la fonction placement. Le comptoir entre le client à servir et le fonctionnaire implique alors souvent plus que la simple distance physique qu'il impose entre les deux interlocuteurs en présence.

Counter Point est un livre que tous ceux qui s'intéressent à la politique et aux programmes de main-d'oeuvre devraient lire.

Jean SEXTON

Université Laval

Les systèmes d'information aux fins de gestion, par Rolland Hurtubise, Montréal, Les presses de l'Université du Québec, 1974, xvi + 150 p.

Ce livre a pour but de familiariser le lecteur avec les systèmes d'information pour la gestion (ou SIG). Le SIG est conçu comme un ensemble organisé de données et de programmes d'ordinateur pour faciliter la planification, la direction et le contrôle des tâches administratives. Avec les activités industrielles devenant plus complexes, le problème réside moins dans les techniques de l'ordinateur que dans l'organisation et la gestion d'un système intégré. Il convient de souligner l'habileté de l'auteur à expliquer le processus rationnel pour instaurer un système d'information et pour dissiper beaucoup de confusion dans ce domaine.

Dans une première étape, l'auteur développe l'analyse des systèmes et explique la conception d'un système d'information. Par la suite, il retrace l'évolution des SIG, les diverses contributions de la technologie des ordinateurs, tout en appuyant sur la base des données et le développement d'un SIG.