

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Mission of Manpower Policy*, par E. Wight Bakke, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, April 1969, 126 pp.

Michel Bernard

Volume 24, numéro 3, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028056ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028056ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bernard, M. (1969). Compte rendu de [*The Mission of Manpower Policy*, par E. Wight Bakke, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, April 1969, 126 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(3), 641–642. <https://doi.org/10.7202/028056ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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 en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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.

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

**White and Blue-Collars in a Mill Shut-down**, par Felician F. Foltman, ILR, Paperback No. 6, Cornell University, Ithaca, New York, 132 pages.

Au cours des deux dernières décades, plusieurs travaux de recherche s'attachèrent à l'étude des problèmes auxquels font face les travailleurs devant la perte possible de leur emploi par suite de l'introduction de changements technologiques. On a appris, par exemple, que l'âge, l'ancienneté, la spécialisation sont autant de facteurs qui influencent les possibilités pour un travailleur déplacé de se trouver un nouvel emploi. En étudiant les réactions et attitudes des travailleurs face à un licenciement éventuel, ont aussi appris que les collets-bleus sont beaucoup plus attachés à leur communauté et lieu de résidence que les collets-blancs.

En vue de mieux comprendre le comportement des travailleurs, dans ces circonstances, l'auteur de cette plaquette formule au début de son étude une proposition assez audacieuse : les collets-blancs déplacés par un changement technologique afficheraient un comportement beaucoup plus « rationnel » que les collets-bleus, dans la recherche d'un nouvel emploi. Le concept de rationalité utilisé dans cette étude a une signification particulière : celle que lui a donné Henry Simon dans ses volumes et articles traitant des limites de la rationalité dans la prise de décision.

Dans les termes empruntés de Simon, les collets-blancs, dans leur recherche d'un nouvel emploi, seraient des « maximizers » i.e. qu'ils accepteraient un autre emploi après avoir longuement pesé les avantages et les inconvénients. Leur choix serait le produit d'un calcul économique, alors que les collets-bleus seraient plutôt des « satisfiers » i.e. qu'ils se contenteraient du premier emploi qu'on leur offrirait.

Pour vérifier son hypothèse de départ, Foltman a expédié une série de questionnaires à 1455 employés de la région de Buffalo sans emploi après la fermeture de l'usine Wickwire de la Colorado Fuel and Iron Corporation. On a retourné 505 copies du questionnaire dont 72% remplies par des collets-bleus et 28% par des collets-blancs. Les données ainsi recueillies apportent un certain fondement à l'hypothèse de travail for-

mulée au début. Les collets-blancs seraient beaucoup plus astucieux et feraient preuve d'un esprit plus calculateur que les collets-bleus dans leur quête d'un nouvel emploi.

En plus de décrire ainsi le comportement des deux catégories de travailleurs sur un marché du travail local, l'auteur a recueilli des données additionnelles sur les réactions et attitudes respectives des collets-bleus et collets-blancs face à la fermeture de l'usine de Wickwire.

On peut difficilement généraliser des proportions que l'on formule à la suite d'une étude d'un ou plusieurs cas de fermeture d'usine. Cependant, ce n'est pas une raison pour abandonner l'effort de recherche dans ce domaine. La comparaison des résultats peut servir à ceux qui sont impliqués dans la formulation des politiques de main-d'oeuvre.

**Laurent BELANGER**

**The Mission of Manpower Policy**, par E. Wight Bakke, The W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, April 1969, 126 pp.

Selon l'auteur, le public en général et les autorités concernées, se font une fausse idée politique de main-d'oeuvre. Ce dernier considère le maintien du plein emploi comme un objectif louable mais insuffisant.

Concernant les programmes actuels, il se pose un certain nombre de questions sur leur coût, leurs résultats, etc... Jusqu'à date les programmes de main-d'oeuvre ont consisté surtout en un système complexe d'assistance publique, alors qu'une véritable politique de main-d'oeuvre devra dépasser ce stade et s'attacher aux problèmes de tous les citoyens et non plus seulement à ceux qui sont propres au groupe des « désavantagés ».

Même si en Europe on favorise davantage les mesures macro-économiques, i.e. les politiques fiscales et monétaires, il n'en résulte pas moins un certain nombre de problèmes, comme par exemple, un risque accru d'inflation dans les secteurs déjà progressifs. Aussi doit-on prévoir d'autres mesures qui vont venir corriger les inconvénients d'une politique au niveau de l'économie globale.

Aux Etats-Unis, jusqu'à ces dernières années, on s'est accroché à l'idée qu'un libre marché du travail réglerait ces problèmes d'ensemble de main-d'oeuvre et que le gouvernement n'avait à intervenir que pour les cas marginaux. Cependant l'auteur ne passe pas sous silence les résultats positifs qui ont suivi les efforts d'après-guerre en ce domaine.

M. Bakke s'applique ensuite à dresser un tableau comparatif largement commenté entre le système américain et européen, et ce, aussi bien au niveau conceptuel que pratique.

Après un bref exposé sur les principes de base qui conduisent l'action des gouvernements dans le rôle qu'ils ont à jouer en matière de politique de main-d'oeuvre, on passe en revue les différents outils qui sont à la disposition de ces gouvernements pour influencer à la fois l'offre et la demande globale de travail. Pourtant, semble-t-il, ces outils sont devenus insuffisants dans une ère de spécialisation.

En dernière partie l'auteur résume les divers éléments d'une « politique objective » de main-d'oeuvre. Une telle politique devrait être en mesure de répondre à cinq questions fondamentales concernant les groupes d'individus mis en cause, les valeurs humaines à observer, les problèmes sociaux auxquels une telle politique peut contribuer à apporter une solution complète ou partielle, le champ d'application, et enfin les fonctions propres des personnes en charge d'une politique de main-d'oeuvre.

Ce volume nous apparaît donc comme une excellente rétrospective du passé, même si elle demeure à un niveau assez théorique. En même temps, il permet au lecteur de se familiariser avec certaines orientations nouvelles qui, en matière de politique de main-d'oeuvre, se sont déjà manifestées aussi bien en Amérique du Nord qu'en Europe.

**Michel BERNARD.**

**Unemployment Insurance, the American Experience 1915-1935**, by Daniel Nelson, The University of Wisconsin Press, Madison, 1969, 305 pages.

Historien de carrière et de formation, Daniel Nelson nous présente une tranche

unique du développement des politiques sociales aux Etats-Unis. D'une part, en limitant son étude à la période 1915-1935, il retient pour nous un contexte historique extrêmement riche où la grande crise et les développements de la politique du « New Deal » tiennent une place très importante. D'autre part, même s'il veut limiter son étude à l'assurance chômage, il ne peut éviter de situer ce sujet particulier dans un ensemble plus vaste, les politiques sociales en général.

L'approche historique, qu'il veut respecter, l'amène à découvrir le développement des théories et des politiques non pas par un raisonnement théorique spécialisé, mais surtout par l'énumération et la description des recherches et travaux des spécialistes. Ces derniers, inspirés d'abord par les programmes européens anglais, français et allemands, découvrirent rapidement que le problème américain du chômage appelle une solution proprement américaine.

Avec la description de ces recherches, avec aussi l'illustration d'un climat favorable au développement de politiques sociales, l'auteur nous amène à découvrir l'idéologie propre et les principes qui firent du « New Deal » un programme typiquement américain, qui allait servir à son tour d'exemple aux autres plans nationaux.

Outre ces explications, Daniel Nelson fait aussi intervenir comme éléments positifs dans le développement de l'assurance chômage, des actions et des attitudes de certains groupes, actions et attitudes qui allaient non seulement accélérer l'application des politiques, mais aussi façonner le modèle original américain. Ainsi, il nous illustre les principes des premiers plans de compagnies, leurs buts et leurs résultats, en vue d'analyser les conséquences désastreuses du chômage. Il nous montre comment les organisations syndicales brisèrent les résistances à l'installation de ces politiques, comment les premières lois en ce domaine forcèrent la prise de conscience des répercussions sociales et individuelles du chômage. Il réussit ici à nous décrire le climat général où se développèrent la prise de conscience et les premières législations, un climat qu'il qualifie lui-même comme « a combination of ideological commitments, political manoeuvres, social myths, and that abusive substance, national character ».