

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Le service d'entretien, méthodes actuelles de gestion,* Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968, 310 pp.

Michel Bernard

Volume 24, numéro 3, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028059ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028059ar>

[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 [*Le service d'entretien, méthodes actuelles de gestion*, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968, 310 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(3), 643–644.  
<https://doi.org/10.7202/028059ar>

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/>

**é**rudit

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/>

Enfin, à ce résultat d'une recherche intensive, il ajoute, pour notre information, des extraits de rapports de commissions spécialement chargées alors d'étudier le problème du chômage et le développement des régimes d'assurance chômage. Ces textes, ajoutés à des notes bibliographiques très précieuses, aident à une meilleure compréhension de l'étude. Ajoutons à la valeur de ce livre que les études sérieuses se prêtent toujours à la construction d'une méthodologie presque universellement utilisable pour approcher le même genre de problèmes.

### L. René PARENTEAU

**Japan's Managerial System: Tradition and Innovation**, par M. Y. Yoshino, Massachusetts Institute of Technology, 1968, 292 pages.

Si le Japon se classe au rang des puissances industrielles, c'est dû, en partie, au sens de l'organisation et de la gestion des ressources humaines et techniques. Ce sens du « management » s'est développé et modifié au cours de l'industrialisation de l'économie japonaise.

L'ouvrage du professeur Yoshino tente de retracer comment les idéologies, les politiques et les pratiques directoriales se sont adaptées aux exigences d'un contexte culturel, politique et socio-économique changeant.

A cette fin, un premier chapitre essaie de reconstituer brièvement l'époque d'un Japon artisanal, pré-industriel, où les valeurs religieuses du confucianisme imprégnaient les rapports sociaux.

Au cours des cent dernières années, le Japon a connu une industrialisation rapide de son économie. Des changements dans la taille des entreprises, dans la composition de la force de travail et l'élargissement des marchés ont provoqué chez les dirigeants une remise en question des fondements idéologiques de leur autorité sur les travailleurs et de leur fonction dans la société en général. Les chapitres II, III et IV consistent en une analyse assez élaborée du paternalisme qui régnait au début de l'industrialisation et de la montée du syndicalisme japonais. En délaissant l'idéologie paternaliste, les dirigeants se tournèrent, du moins officiellement, vers une plus

grande acceptation d'une responsabilité sociale à l'endroit de tous ceux qui sont impliqués dans la réalisation des buts des entreprises.

De l'analyse des idéologies directoriales, l'auteur passe à une longue réflexion (chapitres V et VI) sur la concentration industrielle et les défis posés aux dirigeants japonais par la concurrence récente sur le plan international.

Les principes et pratiques concernant l'organisation interne de l'entreprise s'apparentent à ceux qu'on peut retrouver dans l'entreprise nord-américaine. Les différences portent plutôt sur le fonctionnement de l'entreprise. Le sens d'un dévouement pour la communauté, et le sens de la collectivité, hautement développés chez les japonais, permettent le travail d'équipe au sein d'une structure traditionnellement et fortement hiérarchisée. Le chapitre VII analyse ces similitudes et différences.

La permanence d'emploi, la rémunération basée sur l'ancienneté et l'ingérence de la direction dans la vie privée des employés forment les principaux éléments de la politique en matière d'utilisation des ressources humaines. Le chapitre VIII présente une analyse assez détaillée des difficultés que pose l'application des politiques existantes en administration du personnel.

Un dernier chapitre traite des différences et similitudes entre la direction des entreprises japonaises et américaines au plan des principales étapes de la prise de décision.

Il est assez difficile de se faire une idée cohérente de la direction des entreprises au cours d'une première lecture de cet ouvrage puisque l'auteur a choisi d'approfondir certains aspects d'un sujet trop vaste sans réussir à établir des liens étroits entre les divers chapitres.

Laurent BELANGER

**Le service d'entretien, méthodes actuelles de gestion**, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1968, 310 pp.

Ce volume est en fait la réunion d'un certain nombre d'articles déjà publiés par la revue *Technique de l'entreprise et des travaux neufs*. Rappelons ici les auteurs de ces articles : MM. Abeck, Gabriel

Gourand, Henry, Jabot, Morel, Muller, Ogun, Pinelli, Schaller, ainsi que l'Association française des ingénieurs et chefs d'entretien.

Il nous faut dès à présent abandonner l'acceptation restrictive de l'entretien considéré comme un service de réparation. On doit le concevoir non plus comme un palliatif mais plutôt insister sur l'aspect prévention de ce service. Il faut reconsidérer la place de ce service dans l'organigramme de l'entreprise.

A l'intérieur même du service, la répartition classique des tâches par technique est dépassée, il faut chercher à regrouper ces tâches par fonction. Les études sur les problèmes à résoudre, la préparation du travail, l'exécution du travail, le contrôle et la gestion de la main-d'oeuvre seront les fonctions du service d'entretien. Et le « bureau technique » sera le cerveau et le système nerveux de ce service. De plus, on suggère une autorité fonctionnelle sur toutes les autres divisions à ce bureau, de même qu'on énumère les différents « outils de travail » dont il devra disposer pour être efficace.

Une fois le côté technique assuré, il faut le concilier avec le côté administratif. Cet ensemble d'opérations technico-administratives est appelé « la préparation du travail ». De nombreuses expériences prouvent que cette planification est nécessaire, surtout si l'on a affaire à la mise hors service d'une partie importante de l'installation.

L'étude énonce ensuite certains facteurs qui concourent à l'efficacité du service d'entretien ainsi que la façon d'en mesurer la rentabilité et finalement donne quelques recettes pratiques et simples pour en diminuer le coût.

Signalons également que le présent volume donne un excellent aperçu des possibilités et de la mise en pratique de la méthode P.E.R.T. (Program Evaluation and Review Technique) sur lequel il existe déjà une abondante littérature.

Dans la deuxième partie du volume, on s'interroge à savoir s'il vaut mieux avoir son propre personnel au service d'entretien et dans quel cas sera-t-il préférable de faire appel à la main-d'oeuvre extérieure? Quels sont les moyens les plus efficaces pour arriver à un « service absorbé » d'entretien? Du côté des stocks

ou du matériel, quoi et quand acheter? Quelle est la méthode pour trouver le niveau optimum des stocks? Voilà autant de questions auxquelles les auteurs s'appliquent à répondre.

Enfin en terminant, on insiste sur la nécessité d'un entretien préventif comme étant la meilleure garantie d'avoir un « service absorbé ». Encore là, les suggestions et les étapes à suivre sont clairement expliquées.

Bref, ce volume apporte quantité d'idées nouvelles sur un « service » de l'entreprise, i.e. l'entretien qui, jusqu'à ces dernières années, était demeuré en reste mais qui, une fois réorganisé et repensé, peut constituer un premier mouvement vers une plus grande rentabilité.

**Michel BERNARD.**

**The Impact of Computers on Management**, par Charles A. Myers (Editor), The MIT Press, Massachusetts, 1963, 310 pp.

Cette publication est le fruit d'une conférence multidisciplinaire. C. A. Myers regroupe les sept exposés et fait état des discussions qui s'en suivirent.

1. — « The Impact of Information Technology on Organizational Control », par Thomas L. Whisler (Un. of Chicago). Cet auteur se demande quels seront les effets de l'informatique sur les structures de contrôle au sein des organisations. Quel en sera l'impact sur le travail de certains individus? Est-ce qu'elle accentuera le caractère routinier des tâches? Conduira-t-elle à des modifications du degré d'autorité dans les différents postes? Enfin, est-ce que les machines en viendront à partager le contrôle des activités avec l'homme?

2. — « Computers and Organization Structure in Life-Insurance Firms: The External and Internal Economic Environment », par George E. Delehanty, (Northwestern Un.). L'auteur rapporte qu'il n'existe pas de pressions compétitives qui incitent sérieusement les compagnies d'assurances à se servir des « ordinateurs pour réduire leurs coûts d'opérations. En d'autres termes, ils ont eu très peu d'effets sur l'industrie. Cette situation peut s'expliquer par les nombreux changements dans les structures