

Behavior of Industrial Work Groups (Prediction and Control),
par LEONARD-R. SAYLES. Un vol., 6 po. x 9¹/₄, relié, 182 pages —
JOHN WILEY & SONS, INC., 440 Fourth Avenue, N.Y. 16,1958
(\$4.75)

Alice Poznanska

Volume 37, numéro 2, juillet–septembre 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1001655ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1001655ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Poznanska, A. (1961). Compte rendu de [*Behavior of Industrial Work Groups* (Prediction and Control), par LEONARD-R. SAYLES. Un vol., 6 po. x 9¹/₄, relié, 182 pages — JOHN WILEY & SONS, INC., 440 Fourth Avenue, N.Y. 16,1958 (\$4.75)]. *L'Actualité économique*, 37(2), 388–388.
<https://doi.org/10.7202/1001655ar>

Behavior of Industrial Work Groups (Prediction and Control), par LEONARD-R. SAYLES. Un vol., 6 po. × 9¼, relié, 182 pages. — JOHN WILEY & SONS, INC., 440 Fourth Avenue, N.Y. 16, 1958. (\$4.75).

Le développement de l'industrie moderne a marqué la fin de l'époque qui appartenait aux individus. Les groupes organisés et souvent anonymes sont venus occuper, dans la majorité des secteurs, les postes de direction. Ces nouveaux dirigeants anonymes se sont trouvés en face d'autres groupes, tels que les syndicats et, à l'intérieur même de l'usine, les ouvriers, dont les fonctions nettement délimitées les placent également, en quelque sorte, dans des cadres rigides d'équipes.

Leonard Sayles cherche à définir le comportement de ces forces en présence, tout en soulignant, fort judicieusement d'ailleurs, plutôt les différences qui existent entre elles que les similitudes. Il s'attache ensuite à étudier les méthodes susceptibles de diriger au mieux les groupes inférieurs, dans la hiérarchie du travail, par ceux qui sont appelés à occuper les postes de commande. Certaines conclusions auxquelles parvient l'auteur de l'ouvrage sont tout à fait surprenantes du point de vue psychologique. Ainsi Leonard Sayles constate-t-il, par exemple, qu'en ce qui concerne l'attitude des ouvriers envers leur propres associations, ceux qui sont chargés d'un travail individuel participent d'une façon plus active à la vie syndicale que ceux qui effectuent à longueur de journées la même petite opération fragmentaire. De même, le contremaître aura-t-il une attitude différente à l'égard de ses subordonnés, suivant le genre du secteur dans lequel il travaille. Ainsi, dans certains cas, s'identifiera-t-il fréquemment avec le simple ouvrier avec lequel il discutera d'égal à égal, tandis que dans d'autres cas il conservera pleinement la conscience de son statut plus élevé, et se conduira comme un représentant d'un groupe supérieur auquel les ouvriers doivent se soumettre.

Ces phénomènes ont provoqué des recherches visant la réorganisation du travail lui-même, en fonction des intérêts et des attitudes des groupes. On a constaté en effet, grâce à de nombreuses études et sondages, que le mobile du gain, considéré autrefois comme absolu, cédait souvent la place à une recherche, chez l'ouvrier, d'une certaine ambiance de travail et d'une atmosphère basée sur de bonnes relations entre dirigeants et subordonnés.

Le livre de Leonard Sayles, basé sur des expériences et observations effectuées dans le cadre de nombreuses compagnies américaines, ne présente cependant pleinement son intérêt que dans le cadre des États-Unis. À l'échelle canadienne, l'étude devrait subir de nombreux ajustements, notre expérience industrielle se limitant à des dimensions moins larges que chez nos voisins.

Il y a lieu, en outre, de mettre en garde le lecteur contre des généralisations dont la valeur reste toujours soumise à l'aspect général de l'économie à un moment donné. Ainsi les réactions des groupes en présence varient-elles suivant le rythme de l'embauche et la situation générale du marché du travail. Évolution imprévisible d'ailleurs et impossible à définir scientifiquement, tout au moins en ce qui concerne une longue période de temps.

Alice Poznanska