

## Relations industrielles Industrial Relations



*Profit Sharing in Perspective*, B.L. Metzger, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, 1964, 158 pages.

Ronald Pleau

Volume 20, numéro 4, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027634ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027634ar>

[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

Pleau, R. (1965). Compte rendu de [*Profit Sharing in Perspective*, B.L. Metzger, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, 1964, 158 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(4), 721–721.  
<https://doi.org/10.7202/027634ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

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/>

existe entre le degré de structuration de l'entreprise et le degré de liberté dont jouissent ses membres. Enfin, il s'intéresse à l'organisation « en tant que structure contribuant à la promotion, au développement de l'individu et à sa contribution aux objectifs de la société ».

Bref, on peut conclure avec le professeur Sayles qu'on ne peut accepter l'affirmation de ceux qui prétendent que la vie dans les grandes organisations conduit à un conformisme excessif et à la dépendance.

Dans cet ouvrage concis et très bien structuré, tout est remis en question concernant les notions traditionnelles de « staff » et « line ». On en arrive à la conclusion que si l'on s'y arrête et qu'on réfléchit le moins possible à ce qui se passe dans les grandes organisations, on ne peut plus maintenant diviser les services de ces dernières en deux types bien délimités.

Une phrase du compositeur mentionne d'ailleurs que: « Les conclusions réunies dans cet ouvrage, affirment que la grande organisation industrielle reconcilie l'initiative individuelle avec les nécessités de l'organisation, en donne une image très différente de celle habituellement présentée au public ».

**Ronald Pleau**

**Profit Sharing in Perspective**, B.L. Metzger, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, 1964, 158 pages.

Cette étude sur la distribution des profits dans les petites et moyennes entreprises aux Etats-Unis est le résultat de deux ans de recherche sur les différentes pratiques qui y sont établies. Elle consiste en une enquête qui fut menée dans le but de déterminer l'étendue et l'incidence des programmes de distribution des profits. Cette enquête fut ensuite suivie d'une étude des caractéristiques, des objectifs, des résultats et déficiences des différents plans dont l'acceptation est de plus en plus accentuée.

Quelques-unes de ces découvertes sont assez surprenantes. Ainsi, par exemple, une compagnie sur cinq de celles ayant 50 employés ou plus possède son plan de partage des profits, 70% de ces plans sont des programmes couvrant la majorité des employés réguliers et plus de 8 plans sur dix ont été évalués comme étant des succès.

On porte une attention particulière dans différents chapitres à d'autres découvertes de cette enquête, à l'attitude changeante

de ceux qui formulent la politique des syndicats et à l'étonnante accélération de la croissance des systèmes de partage des profits.

Comme le mentionne l'auteur, la distribution ou le partage des profits a été défini comme étant une méthode d'augmenter le rendement et diminuer les coûts par la coopération humaine qui s'opère par la participation directe des employés aux résultats totaux de l'entreprise mesurés par les profits. Il existe donc trois types principaux de plans concernant ce sujet lesquels sont décrits dans un premier chapitre.

Puis dans les suivants, c'est la description de la procédure suivie pour l'enquête préliminaire de même qu'une étude des types de programmes de partage des profits que l'on rencontre le plus souvent dans l'entreprise américaine, de ses caractéristiques générales et de la participation des employés à ces plans.

Cette première partie est couronnée par un échantillon des plans i.e. un genre de tableau sommaire des différents plans étudiés dans les chapitres précédents.

Dans ce qu'on pourrait appeler une seconde partie, on analyse les résultats de cette enquête et ce sont les objectifs du plan, l'évaluation qu'en fait le management, les effets des programmes, l'attitude du syndicat vis-à-vis le partage des profits et enfin les conditions de succès de ces plans et programmes qui sont l'objet d'un examen plus approfondi. Un dernier chapitre vient compléter cette analyse avec une brève étude des autres genres de programmes de bénéfiques.

De courts résumés à la fin de chaque chapitre sont présentés dans le but de fournir au lecteur une image globale ou permettre une révision rapide des buts du chapitre bien qu'ils soient loin de constituer des substituts à l'information beaucoup plus détaillée contenue dans ces derniers.

**Ronald Pleau**

**Action Research for Management**, by William Foote Whyte and Edith L. Hamilton, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1964, 282 pages.

Publié en fonction des gens intéressés aux relations humaines dans l'industrie, à la sociologie industrielle et à l'administration du personnel, ce volume est un compte-rendu d'un projet de recherche dans l'industrie des