Document généré le 3 juin 2025 04:36

Relations industrielles
Industrial Relations

Les cadres supérieurs dans l'entreprise, R. Allusson, Entreprise Moderne d'Édition, Paris. 1965. 141 pages.

Ronald Pleau

Volume 21, numéro 1, 1966

URI : https://id.erudit.org/iderudit/027655ar
DOI : https://doi.org/10.7202/027655ar

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. (1966). Compte rendu de [*Les cadres supérieurs dans l'entreprise*, R. Allusson, Entreprise Moderne d'Édition, Paris. 1965. 141 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *21*(1), 105–106. https://doi.org/10.7202/027655ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

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/

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/

tels ceux de l'administration, de la vente, de la production, des services et de la recherche.

Une deuxième section contient une liste des entreprises et sociétés qui participent à la réalisation de cette documentation, une multitude d'informations concernant ces entreprises, avec des indications sur les genres d'emplois offerts par ces dernières, emplois tant permanents que temporaires. .Ces sociétés participantes sont ensuite classées selon les disciplines sous lesquelles elles offrent du travail ce qui facilite plus encore une recherche rapide des renseignements. Le tout est complété par une brève biographie de presque toutes les compagnies les plus importantes du Canada.

Bref, c'est un instrument de travail des plus pratiques pour celui qui s'occupe de placement ou qui est à la recherche d'un endroit de travail qui lui convienne.

Ronald Pleau

Toward a Theory of Wage Structure, L.R. Salkever, Humanities Press, Inc., New York. 1964. 161 pages.

Déjà plusieurs volumes traitent de ce sujet, et l'auteur y puise largement. En fait, ce volume n'apporte rien de nouveau en soi. Il est un inventaire de ce qui est fait comme l'auteur le signale dans la préface : « a critical evaluation of the more significant contributions of past scholarship is in order ».

Ce volume aborde le problème en analysant la situation à partir de la période pré-classique jusqu'à la période contemporaine, traitant du marginalisme, du subjectivisme et de la négociation collective. De sorte que la critique des différents auteurs sur le sujet permet à Salkever de retracer les éléments d'une théorie de la structure des salaires.

La construction de cette théorie veut se faire selon une sorte de continuum à partir de l'élaboration des premières théories, en établissant un pont entre le passé et le présent. L'auteur cherche un modèle pour expliquer « the occurence of differences in wage payment » (préface) quant à certains facteurs : le niveau d'habileté, l'occupation, l'industrie, la location géographique, l'urbanisation, le sexe, l'âge, l'identification ethnique et l'affiliation syndicale.

Néanmoins, ce volume présente une perspective historique qui permet d'avoir un résumé des différentes approches déjà faites.

Fernand Blais

Les cadres supérieurs dans l'entreprise, R. Allusson, Entreprise moderne d'Edition, Paris. 1965. 141 pages.

L'auteur se propose comme but d'entreprendre une description se rapprochant du besoin que toute entreprise a de cadres agissant selon une autorité déléguée du patron. Il étudiera donc ici les échelons supérieurs de l'entreprise qu'elle soit de type personnel avec comme exemple le président-directeur ou de type anonyme avec par exemple le conseil d'administration.

Le mérite de cet ouvrage consiste à nous présenter un essai de définition du cadre supérieur autour duquel il existe tellement de confusion. « Quelle est l'autorité d'un tel cadre? Il est appelé à un poste important, il exerce des fonctions qui engagent l'entreprise, qui sont susceptibles de compromettre l'existence même de celle-ci. Autre point : pendant combien de temps, autrement que sur le papier, méritera-t-il effectivement de conserver la qualification de supérieur? Pour faire partie du cerveau de l'entreprise certaines qualités, certains dons sont nécessaires? »

Huit chapitres constituent le contenu de cet ouvrage très logiquement élaboré. Après nous être renseignés sur la façon dont il est possible de définir un cadre supérieur d'une manière assez précise et compréhensive (chap. I), nous découvrons l'importance numérique de ces derniers dans les entreprises françaises (chap. II).

Pour nous donner une idée des résultats auxquels parvient l'auteur, mentionnons la définition de cadre supérieur qu'il propose à ses lecteurs. « Est cadre supérieur toute personne qui, attachée à une entreprise, est appelée par ses fonctions à prendre ou à proposer (si elle n'en a pas le pouvoir définitif) toute décision susceptible d'exercer une action sur l'évolution ou sur l'avenir à long terme de cette entreprise ». (p. 17).

Pour bien comprendre cette définition il est ensuite nécessaire d'expliquer en quoi consiste le rôle de l'individu en question (chap. III) et quels sont les caractéristiques des différents postes qu'il peut occuper (chap. IV).

Et pour devenir un cadre vraiment supérieur conscient de son rôle et de ses responsabilités, il est nécesaire d'étendre ses horizons au delà de sa vie professionnelle et de parfaire sa culture (chap. V) en plus de savoir aménager ses activités quotidiennes qui peuvent et même doivent être familiales, sociales, publiques et religieuses (chap. VI).

Quels sont les besoins de formation, de perfectionnement des cadres supérieurs? Comment et où les former et perfectionner? Qui assumera cette tâche? .De quelle façon peut y participer l'entreprise? .Comment en évaluer les résultats? Voilà autant de questions auxquelles répond le chapitre suivant (chap. VII).

Enfin, il nous est donné dans un dernier chapitre d'examiner en quoi consiste certains organismes d'enseignement et de perfectionnement qui existent en France, lesquels constituent autant d'efforts en vue de préparer des cadres à des fonctions supérieures. Ces enseignements complémentaires sont distribués sous forme de cours oraux, par correspondance, par sessions spéciales ou encore par séminaires.

Une intéressante bibliographie vient compléter cette étude.

Ronald Pleau

« Les Problèmes administratifs du chômage partiel », numéro spécial du **Bulletin de l'Association internationale de la sécurité sociale,** XVe Assemblée générale (Washington, septembre-octobre 1964). 174 pages.

Le présent numéro de ce bulletin traite de différents sujets d'un intérêt marqué pour qui s'occupe de problèmes relatifs aux relations industrielles.

Chacun de ces sujets pourrait constituer à lui seul l'objet d'une publication indépendante mais ils sont réunis ici pour former un document d'une valeur encore plus considérable.

C'est en premier lieu des problèmes administratifs que pose le chômage partiel dont on nous entretient. Après une brève explication de la notion du chômage partiel, on en cherche les causes pour ensuite essayer de déterminer certains moyens de le contrôler et définir du même coup quelles sont les responsabilités de l'employeur vis-à-vis ce fléau.

Parmi les façons de remédier à ses effets néfastes, le rapport fait mention de certains régimes de prestation (dont on étudie la durée, la façon de les calculer). Quelques paragraphes sont ensuite élaborés sur les organismes qui distribuent et fournissent les prestations, sur les bénéficiaires de ces dernières, les voies de recours à leur disposition.

En second lieu nous passons à l'étude de certains aspects particuliers de l'assurance chômage pour les travailleurs saisonniers. Encore là, il est question des causes de ce genre de chômage, de ses conséquences, des moyens de lutte et de protection contre ce dernier, de ses répercussions en régime d'assurance-chômage.

L'exposé se poursuit avec l'assujettissement des travailleurs à un régime d'assurance-chômage et le financement d'un tel régime la protection qu'il accorde aux chômeurs saisonniers.

Dans un troisième rapport on retrouve les problèmes de l'âge de la retraite et des conditions pour la perception des prestations de vieillesse (genres de pensions etc). Et toujours en rapport avec la vieillesse, c'est plus loin du placement des fonds de l'assurance invalidité-vieillesse-décès dont il est question (genres de réserves, mode de financement, placements, pratiques d'investissement des institutions d'assurance-pensions).

Finalement le tout se termine sur une note un peu plus technique par un bref compte-rendu des résultats d'une enquête menée au sujet des coûts d'administration de la sécurité sociale.

Ronald Pleau

The Management of Conflict, Appeal Systems in Organizations, William G. Scott, Richard D. Irwin, Inc. & the Dorsey Press, Homewood, Illinois. 1965. 129 pages.

L'organisation formelle est autant un système légal qu'un système économique, social ou qu'un système d'information. Les administrateurs, si l'on accepte ce prémice, ne font pas qu'exécuter la loi, mais doivent maintenir aussi un système de justice. L'auteur analyse donc ce système.

Celui-ci est fondé sur deux choses : l'une concerne les actions et les sanctions : les mesures disciplinaires et les politiques en administration en sont des exemples : l'autre implique la façon dont les individus vont agir afin de redresser le système s'ils sentent que leurs droits ont été violés par un autre : système d'appel.

C'est alors que l'auteur se concentre sur l'étude des systèmes d'appel et formule trois hypothèses: 1) les systèmes d'appels sont associés avec les grandes organisations : le gouvernement, l'Eglise catholique, les forces armées, les grands syndicats, etc . . . 2) ils surgissent à cause des con-