Document généré le 19 avr. 2024 11:22

Relations industrielles
Industrial Relations

Les entreprises multinationales et la politique sociale, Genève, Bureau international du travail, 1973, 197 pp.

Gérard Dion

Volume 30, numéro 1, 1975

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028594ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028594ar

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

Dion, G. (1975). Compte rendu de [*Les entreprises multinationales et la politique sociale*, Genève, Bureau international du travail, 1973, 197 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *30*(1), 125–125. https://doi.org/10.7202/028594ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/

Les entreprises multinationales et la politique sociale, Genève, Bureau international du travail, 1973, 197 pp.

A la fin d'octobre 1972, l'O.I.T. a réuni une conférence d'experts pour étudier les problèmes que le développement des firmes multinationales a posé et peut poser en matières de politique sociale.

La première partie de cet ouvrage est constitué du rapport qui avait été préparé en vue de cette réunion. La seconde donne un compte-rendu des discussions et le texte de la résolution du Conseil d'administration.

Le document de travail se divise en cinq chapitres envisageant chacun un des aspects de la question : a) la nature des entreprises multinationales ; comment mesurer leur taille et leur croissance ; branches et régions où elles concentrent leurs activités ; structures ; influence sur le mouvement des capitaux, la technologie et le commerce international ; objectif poursuivi ; b) influence des firmes multinationales sur la main-d'oeuvre tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil ; c) conditions de travail et de vie dans les firmes multinationales ; d) relations professionnelles dans le contexte des firmes multinationales ; e) l'applicabilité des normes internationales vue par les syndicats et les employeurs.

Cet ouvrage, comme il faut s'y attendre, est plutôt descriptif et signale les problèmes qui devront être résolus. Il apporte un bon déblayage dans une question extrêmement complexe et, de cette façon, est extrêmement utile.

Gérard DION

Université Laval

Effective Situational Diagnosis : A Programmed Learning Text Based on the 3-D Theory, by W.J. Reddin & R. Stuart-Kotze, Fredericton, W.J. Reddin and Associates, 1974, 181 pp.

Ce fascicule se veut un guide pour l'administrateur qui veut utiliser par lui-même et pour lui-même la théorie de W.J. Reddin sur les styles d'administration. En d'autres termes, un superviseur qui veut connaître en profondeur la nature du style d'administration qu'il utilise et juger de l'efficacité de ce style dans les diverses situations administratives auxquelles il fait face, doit se familiariser avec quelques notions théoriques et faire les exercices qu'on lui propose. Sans faire ici un exposé de la théorie de Reddin qui est déjà largement connue au Québec pour avoir été traduite en français et utilisée dans des séminaires ou sessions intensives offertes aux administrateurs, nous rappelerons seulement les quelques principes de base qui la sous-tendent. D'abord, Reddin ne privilégie pas un style d'administration qui serait autoritaire ou participatif, mais propose quatre styles de base qui peuvent être plus ou moins efficaces, c'est-à-dire plus ou moins compatibles avec les exigences concrètes d'une situation administrative. Ces quatre styles de base découlent de deux orientations fondamentales : l'orientation à la tâche et l'orientation aux relations humaines. Ces deux orientations sont toujours combinées à des degrés différents pour donner les quatre styles de base suivants : intégré, dédié, séparé et relié. Reddin distingue, par la suite, cinq caractéristiques communes à chaque situation administrative à savoir la nature de la technologie utilisée, le climat organisationnel, les exigences du supérieur hiérarchique, les attentes des coéquipiers et les attentes des subordonnés. Ce guide présente pour chacune de ces dimensions de toute situation administrative, au moins vingt indicateurs qui permettent d'établir un profil de la situation et de préciser le style d'administration qui serait approprié. Pour l'analyse de chacune des dimensions, des cas sont présentés et les solutions sont fournies. Si un administrateur juge que son style n'est pas approprié, il peut soit le modifier, soit changer certains éléments de la situation administrative. C'est à ce stade qu'un administrateur peut aborder les exercices qui lui permettraient d'acquérir une certaine flexibilité au plan de la gestion et de la supervision des ressources humaines.

Dans l'ensemble, c'est un guide qui m'apparaît très pratique tout en permettant de procéder à une analyse systématique et rigoureuse d'une situation administrative. Cependant, quelques-uns qui croient que la gestion, en particulier l'exercice du leadership, est avant tout