Document généré le 25 avr. 2024 07:42

Relations industrielles
Industrial Relations

La direzione del personale : problemi e prospettive, sous la direction de Mario Persio, Milan, Franco Agenli Editore, 1978, 693 pp.

Dimitri Weiss

Volume 33, numéro 2, 1978

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028881ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028881ar

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

Weiss, D. (1978). Compte rendu de [*La direzione del personale : problemi e prospettive*, sous la direction de Mario Persio, Milan, Franco Agenli Editore, 1978, 693 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *33*(2), 376–378. https://doi.org/10.7202/028881ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

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/

sente un premier effort qui va en susciter d'autres dans le même domaine.

Au lieu d'élaborer davantage sur la structure du modèle, il semble préférable ici de mentionner d'une part que sa performance a été vérifiée avec satisfaction au moyen de données historiques et d'autre part que son application à l'analyse macroéconomique semble des plus intéressantes.

Extensions of a Structural Model of the Demographic Labor Market, par R.S. TOIKKA et al.

Les extensions dont il est question dans cet avant-dernier texte se rapportent au modèle décrit dans le texte précédent par Smith. Nous nous contentons donc de mentionner que le modèle précédent a été amélioré de trois façons principales. D'abord, une relation structurelle a été estimée pour prédire les postes vacants. Ensuite, on a tenu compte des taux de salaire réel et des revenus familiaux dans les décisions de marché des individus. Enfin, on a introduit des variables qui permettent de générer ces mêmes taux de salaires et revenus familiaux.

The Institutionalist Analysis of Wage Inflation: A Critical Appraisal, par J. BURTON et J. ADDISON

Sans pour autant rejeter l'analyse néoclassique de la détermination des salaires, les auteurs s'emploient à faire une évaluation critique de l'analyse institutionnelle de l'inflation salariale. En rappelant l'émergence de cette dernière analyse dans l'après-guerre, ils reconnaissent d'une part que beaucoup de travail et de progrès ont été accomplis par les institutionnalistes dans les années 40 et 50, mais que d'autre part, ceux-ci n'ont pas réussi à systématiser leur analyse d'une façon rigoureuse.

Selon les auteurs pourtant, les analyses institutionnelles concordent sur un point général: les changements de salaire monétaire ne se transmettent pas d'un secteur à l'autre par un mécanisme de marché de travail, mais plutôt par un mécanisme de diffusion («spillover»). C'est cette hypothèse institutionnelle générale que les auteurs examinent ici via les recherches effectuées dans ce domaine. Dans la même veine, ils s'intéressent à deux versions restrictives de cette hypothèse générale: une première hypothèse, celle du leader (meneur) en matière de salaire et l'autre, celle de l'effet intertemporel dans le phénomène de diffusion des salaires.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

Le lecteur a pu sans doute se rendre compte, à la lecture des lignes précédentes, de la diversité et de l'intérêt des textes inclus dans *Research in Labor Economics*. Ce qui a pu être moins évident, c'est la qualité de la plupart de ces mêmes textes.

Bertrand BELZILE

Université Laval

La direzione del personale: problemi e prospettive, sous la direction de Mario Persio, Milan, Franco Angeli Editore, 1978, 693 pp.

Ce fort volume sur «La direction du personnel: problèmes et perspectives», paru en mars 1978 en Italie dans une belle présentation graphique, est le vingt troisième tome de l'Encyclopédie de Direction et d'Organisation de l'Entreprise que publie, tout à son honneur, l'éditeur milanais Franco Angeli. Premier d'une série, la cinquième, consacrée aux problèmes du personnel, il sera suivi de six autres réservés, respectivement, à: l'analyse et l'évaluation des tâches, le recrutement, la sélection et l'accueil, la formation et le perfectionnement, l'évaluation du personnel, systèmes de rémunération et comptabilité de la paie, les services sociaux dans l'entreprise. Un dernier volume, le trentième, constituera à lui tout seul la sixième série, et contiendra un indice général analytique de la matière, portant successivement sur les principes généraux de direction et d'organisation, la production, le marketing, les finances et, nous l'avons dit, le personnel.

Le tome 23 est constitué de douze chapitres:

— une introduction, dûe à Ettore Massacesi, président de l'Association syndicale des entreprises italiennes à participation

étatique, Intersind, qui présente l'entreprise et son contexte socio-économique, de même que la direction du personnel dans l'évolution de la relation entreprise-société;

— Les relations industrielles: syndicats, employeurs, pouvoirs publics, par Lorenzo Gallo, de l'association syndicale des entreprises à participation étatique dans le secteur pétrochimique, Asap: définition et champ d'action, protagonistes, instruments de la lutte syndicale, structure d conflit, organisation des syndicats;

— Les rapports syndicaux au niveau de l'entreprise, par Mario Persio, directeur du volume, professeur de relations industrielles à l'Institut de formation du groupe I.R.I. à Rome, I.F.A.P., et responsable des relations industrielles et du développement des cadres au groupe SME: la loi sur l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise (1970), dite Statut des travailleurs, les formes de représentation du personnel au niveau de l'entreprise, et une documentation annexe sur la reconnaissance des conseils d'usine;

— La relation de travail subordonnée à la lumière du Statut et des récentes tendances contractuelles, par Francesco Liso, professeur de droit du travail à l'Université de Bari, portant particulièrement sur l'organisation du travail et ledit Statut;

— La direction du personnel en tant que fonction spécialisée: de nouveaux équilibres dans l'administration de l'entreprise, par Franco Gionnoni, enseignant et consultant en organisation: rôle conservateur ou novateur de la direction du personnel, la participation de cette dernière aux politiques de l'entreprise — donc au pouvoir — ce qui appelle une typologie des modèles de comportement, le système des rapports entre la direction du personnel et les autres fonctions, enfin une enquête effectuée parmi plusieurs dirigeants de grandes entreprises sur le rôle et la place de la fonction personnels;

— Nicola Cacace, professeur de politique du personnel à l'I.F.A.P., explore une approche programmée aux problèmes de gestion des ressources humaines: nécessité d'une approche prévisionnelle, l'embauche et la planification, le système micro-social et l'utilisation du personnel, l'étude du travail, l'évaluation du personnel, analyse des besoins de formation et le développement des carrières, l'insertion et la formation de jeunes cadres potentiels, le développement du manager;

— Maurizio Cappelletti et Federico Usai, respectivement animateur de formation et professeur d'organisation à l'I.F.A.P., examinent la structure de la Direction du personnel: les problèmes organisationnels aujourd'hui, la structure de la direction du personnel dans certains cas concrets, et les conséquences organisationnelles de l'évolution de la fonction;

— Antonio Facilla, professeur d'informatique et d'analyse systèmes à l'I.F.A.P., parle du système d'information pour la direction du personnel: l'approche systèmes, le système personnel, l'analyse et la projection du système d'information, méthodes de représentation, la «donnée de base» pour la direction du personnel, les données globales relatives à l'entreprise et au marché du travail, le rôle de l'élaboration automatique des données dans le système du personnel, les modèles quantitatifs dans la gestion du personnel;

— Organisation du travail et direction du personnel, par Aldo Fabris, directeur de l'I.F.A.P., professeur d'organisation: les nouvelles formes d'organisation du travail, critères pour la projection du travail, expériences étrangères et situation italienne, rôle des services du personnel;

— Systèmes de classification du personnel et politique de rémunération, par Enzo Avanzi, professeur de droit du travail à l'université de Pise et conseiller de l'Intersind, et Giuseppe Buscemi, dirigeant de l'Intersind,: rôles successifs de la négociation nationale exclusive et de la négociation au niveau de l'entreprise, les développements contractuels ultérieurs jusqu'à l'introduction de l'«inquadramento unico» (échelle unique de classification), les réflexes gestionnaires et l'adéquation de l'organisation du travail successifs à l'introduction de la classification unique, les perspectives «participatives» issues de la configuration actuelle de la négociation collective;

— Les effets de la négociatio collective sur les rapports de travail sont décrits par Gaetano Veneto, professur de droit du

travail à l'université de Bari: l'embauche des travailleurs et les formes progressives de limitation des critères de sélection du personnel, systèmes de classification des travailleurs, «inquadramento unico», professionnalité et organisation du travail, l'ambiance du travail dans les contrats collectifs, certaines considérations sur la négociation des investissements et de la décentralisation de la production et les droits syndicaux;

— Mario Patrizi, responsable du bureau du développement professionnel et organisationnel de la Société Terni, consacre le dernier chapitre de l'ouvrage à l'exercice de la fonction personnel: fondation, consolidation et recherche d'un nouveau modèle de fonctionnement du système de relations industrielles et exposé de la négociation collective, des nouvelles structures syndicales d'usine, de la formation, de la nouvelle organisation de la direction du personnel, de la recherche sur l'absentéisme et de l'organisation du travail, de 1970 à 1976 à la société Terni.

— Le signataire de ces lignes, seul non-Italien parmi les auteurs de l'ouvrage, se vit confier la rédaction du chapitre sur la communication interne dans l'entreprise: la communication organisationnelle, l'«audit» communicationnel et d'autres développements récents, management et manager de la communication dans l'entreprise (approche multidisciplinaire de la communication, fonction de direction et champ d'études, politique d'information dans l'entreprise vue comme système de communication, la pluralité des sources d'information, les mass media dans l'entreprise, le problème des jeunes, fonction et responsable de l'information), relations publiques et relations industrielles (communication et conflit, les relations publiques internes, les relations humaines et les sciences du comportement, les grèves et l'information interne, avec des références au Canada, une information paritaire).

Il s'agit, dans l'ensemble, d'une œuvre exemplaire, qui n'a pas encore, hélas, son équivalent en langue française. Puissions-nous voir vite nos meilleurs spécialistes québécois, français, belges et suisses, entre autres, remplir un vide et nous donner une vue globale sur une fonction vaste et multiforme en plein développement.

J'ajouterais que ce volume s'inscrit dans une très riche production d'ouvrages en relations industrielles que l'Italie n'a cessé de nous offrir ces dernières années, et qui ne constitue, peut-être, aux yeux du profane, qu'un paradoxe de plus caractérisant un pays pour beaucoup déconcertant mais pourvu d'un potentiel considérable, et qui donne l'impression de se survivre continuellement en attendant d'être gouverné.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Grèves et lock-out au Québec, 1966-1976: quelques précisions sur les modes de compilation, par François Delorme, Gaspar Lalonde et Lucie Tremblay, Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec octobre 1977, 36 pp.

Étant donné l'objectif sous-jacent dans lequel s'inscrit le présent document, à savoir la prise en charge éventuelle par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec du domaine des statistiques sur les arrêts de travail en ce qui concerne le territoire québécois, le lecteur appréciera que l'effort premier des auteurs ait consisté à dégager dans une analyse comparative les problèmes méthodologiques rencontrés dans la production des statistiques sur les arrêts de travail au Canada et au Québec.

L'analyse couvre la définition du terme «arrêt de travail», les sources de données sur le phénomène, la mesure selon le nombre, l'ampleur et la durée des arrêts ainsi que le calcul de la perte de temps de travail qui en résulte. Finalement, diverses données couvrant les périodes 1966-1975 pour les statistiques fédérales et 1976 pour les statistiques provinciales sont reproduites et analysées. Il aurait été intéressant de comparer ces dernières aux statistiques fédérales pour 1976 ce qui aurait permis de mieux distinguer, du moins en partie, les différences entre les deux séries de compilation. Celles-ci sont d'ailleurs multiples; m'entionnons entre autres les sources de cueillettes de données, la période de référence, le calcul des jours-hommes perdus, du pourcentage du temps ouvrable, la me-