

Relations industrielles Industrial Relations



Papers on Absenteism, by K.N. Vaid, Shri ram Centre for Industrial Relations, India, 1967, 109 pp.

Laurent Bélanger

Volume 23, Number 4, 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027970ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027970ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Bélanger, L. (1968). Review of [*Papers on Absenteism*, by K.N. Vaid, Shri ram Centre for Industrial Relations, India, 1967, 109 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(4), 704–704. <https://doi.org/10.7202/027970ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1968

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Papers on Absenteeism, by K.N. Vaid, Shri Ram Centre for Industrial Relations, India, 1967, 109 pp.

Au moment où les conditions physiques de travail, les soins médicaux et les revenus s'améliorent, on devrait s'attendre à une diminution des absences dans les entreprises industrielles et les organismes publics. De fait, il appert que le taux d'absentéisme est moins élevé que dans le passé. Cependant, cette baisse ne semble pas se manifester dans les entreprises de l'Inde, en particulier, dans l'industrie du textile. C'est là la raison qui a incité K.N. Vaid et le Centre Shri Ram à entreprendre des études sur l'absentéisme industriel et les facteurs psycho-sociologiques qui peuvent l'expliquer.

Le volume est une collection de quatre articles déjà publiés dans une revue spécialisée en relations industrielles. Les formules utilisées pour calculer le taux d'absentéisme diffèrent radicalement de celles présentées dans les meilleurs volumes en administration du personnel. En fait, l'auteur utilise quatre formules différentes pour les fins de son analyse.

Un dépouillement préliminaire des données permet de conclure qu'un petit groupe d'individus s'absentent de façon chronique fait gonfler le taux d'absence. Les procédures et les règlements concernant l'obtention des permissions de s'absenter constituent un autre déterminant de l'absentéisme.

Pour connaître les facteurs psycho-sociologiques qui peuvent influencer la décision de s'absenter de son travail, on a construit et administré un questionnaire d'attitudes à deux groupes différents de travailleurs: ceux qui s'absentent régulièrement et ceux qui sont assidus au travail. L'étude comparative des données montre que les travailleurs qui s'absentent régulièrement partagent moins les objectifs de l'entreprise, sont moins intégrés à leur groupe de travail, sont moins satisfaits de la supervision que ceux qui sont assidus au travail.

Les causes plus profondes de l'absentéisme sont ajourées par une série d'entrevues auprès de ceux qui s'absentent régulièrement. Le contenu des entrevues a permis au chercheur d'établir cinq profils de travailleurs qui s'absentent de façon chronique.

1.—L'entrepreneur: ce type très énergique et original dans ses idées est prêt à assumer des tâches directoriales que l'entreprise ne peut lui offrir.

2.—Le « status seeker »: ce type est un mécontent qui constate le décalage existant entre le statut dont il jouit dans l'entreprise et le standing qu'il croit que la société lui attribue.

3.—« L'épicurien »: c'est le type qui recherche un statut social et un revenu élevé mais n'est pas prêt à fournir l'effort nécessaire pour combler ses aspirations.

4.—Le « family man »: c'est le type qui est préoccupé par les problèmes de sa famille au point où il se sent obligé de s'absenter de son travail pour assurer une présence au foyer.

5.—Le type âgé et malade: ce dernier s'absente pour des raisons de maladie chronique ou encore à cause d'une constitution physique débile.

On peut reprocher à l'auteur le choix des termes pour qualifier le genre de travailleurs qui s'absentent régulièrement. On peut trouver fastidieux la lecture de nombreux tableaux qui apparaissent dans son dernier article. Cependant, c'est un travail de recherche que doivent lire les préposés au personnel dans les entreprises; les étudiants et professeurs en relations industrielles pour les raisons suivantes: a) la démarche utilisée est rigoureuse et elle s'accompagne d'un appareil statistique très simple, facile à saisir; b) les résultats de la recherche peuvent servir de fondements solides à l'élaboration d'une politique d'embauche et de formation du personnel; c) la bibliographie imposante qui apparaît à la fin du volume contient les meilleurs ouvrages publiés sur l'absentéisme depuis plusieurs années.

Laurent BELANGER

Executive Compensation in Large Industrial Corporation, by Wilbur G. Lewellen, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New-York, 1968, 371 pages.

Ce n'est pas tous les jours qu'une étude scientifique nous permet d'entrer dans les niveaux supérieurs de l'administration des grandes corporations. Celle-ci le fait pour étudier d'une part la rémunération, d'autre part les différentes formes de compensation pour les directeurs de compagnies. En effet, l'étude de Lewellen a porté sur 250 directeurs de compagnies, soit 5 membres de l'exécutif de 50 grandes firmes.