

Relations industrielles Industrial Relations



Manpower Research Projects, Sponsored by the U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Washington, D.C., 20210, 1966, 129 pages.

Paul Bouchard

Volume 22, Number 2, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027802ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027802ar>

[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

Bouchard, P. (1967). Review of [*Manpower Research Projects, Sponsored by the U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Washington, D.C., 20210, 1966, 129 pages.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(2), 307–308.
<https://doi.org/10.7202/027802ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1967

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/>

lection of Trainees Under MDTA ». En effet, il est loisible de penser que la motivation des travailleurs est justement un critère très important en ce qui a trait à la sélection des travailleurs eu égard aux cours de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ce présent rapport tente d'expérimenter une mesure et plus particulièrement un ensemble de mesures qui devraient permettre aux enquêteurs d'en arriver à une connaissance plus systématique de la motivation au travail chez la masse des travailleurs.

D'une façon assez synthétique, le rapport veut au départ familiariser le lecteur avec les composantes théoriques de la motivation. A ce sujet, on y dit que la motivation individuelle vis-à-vis un objectif à atteindre peut être comprise de trois façons: d'abord la motivation face au but à atteindre, l'espoir de l'atteindre qui se mesure dans le degré d'attente ou d'expectative et enfin la valeur du stimulus que comporte cet objectif.

D'une façon plus concrète, le rapport élabore ensuite une série de méthodes qui se doivent de mesurer le plus fidèlement possible la motivation, la validité de la mesure de la motivation, l'attente et le stimulus. Enfin, en dernière analyse, les auteurs du rapport ont voulu confronter les résultats obtenus avec le comportement potentiel des travailleurs à leur travail et ils en concluent qu'il existe une relation statistique entre ce même comportement et les variables qui sont reliées à la motivation au travail.

En somme, les auteurs ont voulu développer des mesures, des techniques et des méthodes susceptibles d'analyser la motivation au travail. D'où il est maintenant possible d'identifier l'impact des divers cours de formation professionnelle sur la motivation individuelle au travail. Il en ressort également qu'il peut arriver que les caractéristiques motivationnelles qui peuvent faciliter l'adaptation du travailleur à son travail ne sont pas nécessairement celles qui facilitent la réussite dans un cours de formation professionnelle. De toute façon, cette restriction n'altère en rien la validité et l'intégrité de l'étude; au contraire, il s'ensuit logiquement que la voie est maintenant toute tracée en vue de l'approfondissement des résultats obtenus et de la découverte de nouvelles possibilités. Il n'y a donc pas lieu de désespérer, le champ presque inextricable et invulnérable des relations humaines, dans le plein sens du mot, se laisse de plus en plus apprivoiser par les chercheurs.

Paul BOUCHARD

Emploi ou assistance, par Bent Anderson, Organisation de Coopération et de Développement Economique, Paris 1966. 125 pages.

Chacun connaît l'importance de plus en plus grande qui est donnée aux programmes de sécurité sociale. Il y a d'autre part l'apparition de concepts économiques et sociaux préconisant la participation active de tous les groupes à l'effort de production d'un pays. Ce rapport de l'O.C.D.E. traite justement des problèmes d'emploi des personnes qui, à un moment donné, sont difficiles à placer.

Emploi ou assistance constitue une analyse des coûts et bénéfices, ainsi qu'une évaluation des gains escomptables du point de vue social et humain de l'emploi des personnes dites de « groupes spéciaux ».

Un emploi comporte habituellement des exigences précises: santé, âge, etc. Et M. Anderson se presse d'ajouter que certaines personnes sont repoussées du marché du travail à la fois par des caractéristiques personnelles et des conditions socio-économiques. Que faire pour ces gens? Assistance ou emploi. Et l'auteur préconise de prendre des mesures en vue de créer des possibilités d'emploi compensant l'inaptitude à soutenir la concurrence pour les emplois normaux, ou divers moyens propres à assurer un emploi permanent de remplacement. Point n'est besoin d'insister sur la complexité de dégager les solutions.

Toutefois l'auteur présente au chapitre IV, les résultats d'une étude pilote: étude faite par questionnaire dans six pays: le Danemark, les Pays-Bas, la République Fédérale d'Allemagne, le Royaume-Uni, la Suède et les Etats-Unis. L'auteur avoue ne pouvoir se faire une idée nette et précise des bénéfices et des coûts de l'emploi des « groupes spéciaux », mais peut cependant voir les rapports multiples du problème.

Ce bref rapport demeure facile d'accès, et se termine sur des considérations de projets futurs de recherche. Mais l'utilité du présent rapport serait indiscutable vu les problèmes semblables que nous connaissons ici au Québec.

Michel BERGERON

Manpower Research Projects, Sponsored by the U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Washington, D.C., 20210, 1966, 129 pages.

Depuis quatre ans, le département américain du travail effectue des recherches sur la main-d'oeuvre en vertu du « Manpower Development and Training Act » de 1962.

Ce programme de recherches se propose d'atteindre trois objectifs :

- 1) l'amélioration ou le perfectionnement des programmes du département ;
- 2) le développement de nouvelles perspectives et de nouvelles solutions aux problèmes de main-d'oeuvre ;
- 3) le dépistage hâtif des problèmes susceptibles de survenir.

Avec de tels objectifs en tête, les chercheurs ont dû toucher à l'ensemble des aspects d'une situation donnée, soit les aspects économiques, sociaux, culturels et éducationnels.

Depuis les débuts, les recherches ont mis l'emphase sur plusieurs problèmes concernant la main-d'oeuvre et notamment : l'impact de l'automation sur l'emploi, le taux élevé de sous-emploi, la forte augmentation de jeunes travailleurs aptes à s'inscrire sur le marché du travail et l'émigration des travailleurs ruraux vers les centres urbains. On peut déceler également un intérêt très marqué à la formation professionnelle des travailleurs et spécialement aux travailleurs plus âgés et aux handicapés.

Afin d'élargir le plus possible les cadres de son programme, le département utilise des chercheurs appartenant à diverses disciplines et venant des différentes universités, agences gouvernementales et autres organisations variées à la recherche sur les problèmes du monde du travail.

Le rapport, dont il est question ici, trace dans une première partie la liste des projets pour lesquels des contrats ont été accordés durant l'année fiscale 1966. La deuxième partie couvre les contrats qui ont été accordés en 1966 mais qui avaient été conçus avant le premier juillet 1965. La troisième partie contient une description des octrois qui ont été accordés par la « Manpower Research Institutional Grants ». Enfin, les parties 4 et 5 sont consacrées à la description de thèses sur des problèmes dont le thème est la main d'oeuvre et de projets divers dans le domaine de la main-d'oeuvre.

Les résultats de ces recherches ont été utilisés dans l'effort de planification du gouvernement américain et dans l'édification de certaines politiques. Un certain nombre

de projets, qu'on peut retrouver dans la sixième partie du rapport, ont donné naissance à la publication de livres et de monographies.

On peut dire, à la rigueur, qu'il s'agit d'un index bibliographique s'intéressant assez exhaustivement à la recherche et aux projets amorcés à partir du MDTA. A ce titre, nous le considérons comme très valable et éminemment susceptible de servir de volume de références.

Paul BOUCHARD

Objectives and Standards: An Approach to Planning and Control, by Ernest C. Miller, American Management Association, Inc., New York, 1966, 120 pages.

Cette étude est en quelque sorte la continuation et la confirmation d'un ouvrage publié en 1960 par la même maison d'édition et qui avait pour titre **Setting Standards for Executive Performance**. Le matériel de la présente étude provient d'un comité de recherche formé des représentants d'un grand nombre de compagnies ; ce comité était sous la direction de l'auteur. Celui-ci a divisé son ouvrage en six parties.

Dans la première partie, il nous démontre les résultats qui ont été atteints dans quelques compagnies par l'emploi d'objectifs et de standards de performance dans le « Management Process ». Ces résultats semblent se concentrer sur le fait que la coordination des efforts et l'unité dans l'entreprise s'améliorent lorsqu'il s'agit d'atteindre un but déterminé.

L'auteur poursuit dans la seconde partie en touchant du doigt le fait de considérer l'entreprise comme un système. Puis, il établit la similitude qui existe entre les objectifs et les standards ; si ceux-ci sont réalisables et spécifiques, de même qu'en relation avec le budget et les plans de profit de l'entreprise, ils sont par contre dissemblables sur quelques points ; ainsi les objectifs sont orientés vers les résultats, tandis que les standards sont orientés vers le contrôle.

L'établissement d'un programme pour chaque entreprise fait le sujet de la troisième partie. L'auteur veut nous démontrer la raison d'être d'une compagnie qui forme en quelque sorte sa charpente, ce qui la différenciera d'une autre compagnie. Ainsi, le programme d'une aciérie ne pourra être le même que celui d'une compagnie chimique, leur raison d'être n'étant pas semblable. Mais chaque compagnie voudra avoir