

## Relations industrielles Industrial Relations



*Gestion de l'entreprise*, par Jane Aubert-Krier, Presses universitaires de France, Paris, 1962, 615 pages.

Bertrand Belzile

Volume 20, numéro 3, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027594ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027594ar>

[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

Belzile, B. (1965). Compte rendu de [*Gestion de l'entreprise*, par Jane Aubert-Krier, Presses universitaires de France, Paris, 1962, 615 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(3), 575–576.  
<https://doi.org/10.7202/027594ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

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/>

**é**rudit

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/>

## RECENSIONS BOOKS REVIEW

**Management: Challenge and Response**, par Martin B. Carter et al. (Eds), Holt, Rinehart and Winston, Inc., Toronto, 1965, 274 pages.

Depuis un bon nombre d'années la revue **Fortune** publie une brève histoire des grandes entreprises privées américaines, ainsi qu'un profil des chefs qui en ont assuré la survie au milieu des épreuves et des crises qu'elles ont affrontées.

Dans ce volume, les éditeurs ont rassemblé probablement les meilleurs articles de la série, afin de permettre à l'étudiant en administration des entreprises d'établir un pont entre la théorie et la pratique. De fait, une étude personnelle des cas permet de mieux saisir comment des administrateurs chevronnés ont dirigé et dirigent encore les activités différenciées qui se déploient au sein de la grande organisation. Une analyse intensive et comparative de chaque cas permet aussi de saisir la façon dont les décisions sont prises à un moment critique et la personnalité de ceux qui les prennent.

Laurent Bélanger

**Regulating Union Government**, Marten S. Estey, Philip Taft, Martin Wagner, Editors, Harper & Row Publishers, New York, Evanston and London, 1964, 230 pages.

Ce volume est le fruit de la collaboration de Joel Seidman, Sar A. Levitan, J. Joseph Loewenberg, Benson Soffer, Emanuel Stein, Howard Jenkins, Jr. and D. Stewart. Chacun de ces auteurs a écrit un chapitre ayant trait de façon directe ou indirecte au « Labor-Management Reporting and Disclosure Act » de 1959, mieux connu sous le nom de Loi Landrum-Griffin. Les éditeurs ont tenté de grouper une série de chapitre pour faire ressortir l'arrière-plan de cette loi, la façon dont elle est administrée, ce qu'elle a permis d'apprendre sur la conduite et l'administration des syndicats, et ses conséquences sur la convention collective.

Dans un premier chapitre, Seidman étudie les critiques croissantes qui s'élevaient contre la corruption syndicale avant l'adoption du LMRDA. De leur côté, Levitan et Loewen-

berg donnent une description des enquêtes sénatoriales et des problèmes juridiques qui ont précédé la loi. Dans un troisième chapitre, Stewart donne une description et une appréciation de l'organisation, des fonctions et des activités du « Bureau of Labor-Management Reports ». Soffer, lui, conclut que la loi n'a eu que des effets négligeables sur la convention collective et il prévoit qu'il en sera de même dans les années à venir. Les implications du LMRDA sur les finances des syndicats sont étudiées par Stein. Dans le chapitre suivant, Jenkins démontre que la loi n'est encore qu'une « tentative de démocratisation », en ce qui concerne les élections dans les unions de métier. En dernier lieu, Marten S. Estey commente les recherches et les statistiques du BLMR durant les quatre premières années de son entrée en vigueur.

D'une lecture facile à cause de son style bien approprié, cet ouvrage constitue une excellente critique des événements syndicaux et juridiques qui ont conduit à l'adoption de la loi Landrum-Griffin en 1959, des répercussions et de l'efficacité de cette loi sur diverses activités syndicales, en particulier les finances, les élections et la convention collective.

Cependant, les auteurs le reconnaissent aussi, il est trop tôt pour déterminer les effets précis de la loi sur la conduite des syndicats. Mais les recherches de ces auteurs permettent déjà de déceler les faiblesses et l'efficacité de la loi, ainsi que de vérifier si les accusations portées contre les syndicats avant 1959 étaient fondées ou non. Malheureusement, il semble que le BLMR ne fournit pas beaucoup de données sur les structures syndicales et les effectifs aux différents niveaux de ces structures.

Marc Poulin

**Gestion de l'entreprise**, par Jane Aubert-Krier, Presses universitaires de France, Paris, 1962, 615 pages.

L'auteur affirme dans son introduction que « celui qui l'aborde (l'enseignement de l'administration) doit éviter trois écueils: tout traiter mais de façon trop sommaire, aborder les difficultés mais de façon telle-

ment allusive que ce soit incompréhensible, ne traiter qu'une partie du programme ». Est-il possible d'éviter les trois écueils? Nous ne le croyons pas. En effet, la gestion de l'entreprise a comme objet la vie même de l'entreprise, dans ses activités concrètes, multiples et variées. A la rigueur, il est humainement, ou du moins pratiquement impossible, de cerner tous les aspects reliés aux activités de l'entreprise.

On répète souvent à juste titre que la gestion de la firme est une science-carrefour. L'auteur de son propre dire, n'a donc pu éviter, pas plus que les autres d'ailleurs, les trois écueils mentionnés plus haut. Il a « choisi délibérément de développer davantage certaines parties, comme la structure et l'organisation des entreprises » qui fait l'objet de la deuxième partie. On y retrouve d'abord un bon exposé des doctrines de Taylor, Fayol et Ford, puis des fonctions de l'entreprise et des services qui les remplissent. Enfin, les deux autres chapitres de cette partie traitent très abondamment de la structure et de l'organisation interne.

La première partie de l'ouvrage couvre les formes et classification des entreprises. C'est à coup sûr celle qui apportera le moins à la plupart des lecteurs.

La troisième partie touche un aspect primordial d'une saine gestion, l'information. Celle-ci constitue probablement l'obstacle principal à la prise de décisions vraiment éclairée. Et pourtant, « prise de décision » n'est-il pas le mot clef de l'administration! Les sujets que l'auteur couvre sous cette rubrique nous apparaissent un bon choix; ce sont la méthode budgétaire et le tableau de bord.

L'activité de l'entreprise forme la dernière partie qui traite du produit, de la vente et des moyens (les problèmes financiers et les hommes) en trois chapitres différents. A peu près tous les sujets y sont couverts, mais forcément d'une façon assez superficielle.

Cette dernière remarque caractérise assez bien l'ensemble du volume qui a une allure plutôt encyclopédique. Toutefois, ceci rend l'ouvrage de madame Aubert-Krier très accessible aux non-initiés à la science administrative. Et de ce fait, « Gestion de l'entreprise » vaut bien d'autres livres sur le même sujet.

**Bertrand Belzile**

**Decision Making in the Employment Interview**, par Edward C. Webster, McGill University, Industrial Relations Centre, Montreal, 1964, 124 pages.

Un candidat qui se voit refuser une position peut douter de la qualité de la décision formulée à son égard. Une lecture rapide du volume du Professeur Webster ne peut que confirmer cet énoncé, puisqu'il jette un éclairage nouveau sur la façon dont un préposé à la sélection du personnel arrive à une décision touchant l'acceptation ou le refus d'un candidat. L'auteur rapporte d'une façon concise les résultats de cinq thèses doctorales présentées à l'université et fait ressortir les conclusions majeures de chaque projet de recherche.

Un même candidat peut être accepté ou refusé par différents interviewers, tout dépend d'un ensemble de facteurs qui influencent celui qui doit prendre la décision. L'interviewer possède au préalable, une notion de ce qu'est un « bon candidat ».

Si cette notion se cristallise au point de ne plus correspondre aux exigences modifiées des tâches, la décision d'accepter ou de refuser un candidat sera affectée.

La première impression que se fait l'interviewer va colorer aussi sa décision, puisqu'il tend à centrer son attention sur l'information qui peut la confirmer. De plus l'interviewer tend à donner plus de poids à des caractéristiques qui défavorisent le candidat. La distance sociale entre l'interviewer et le candidat, l'ordre de la présentation de l'information constituent d'autres variables qui conditionnent la décision.

L'auteur situe les résultats de ces travaux dans le contexte plus vaste de la recherche portant sur les facteurs physiques et psychologiques qui influencent la perception.

En conclusion, quelques conseils pratiques sur la façon d'améliorer la prise de décision dans le domaine de la sélection du personnel méritent d'être retenus.

**Laurent Bélanger**

**Principles of Economics**, Second Edition, G.E. Ferguson & J.M. Kreps, Holt, Rinehart and Winston Inc., Toronto, 1965, 863 pages.

« I have called for a national war on poverty. » (President Kennedy)

Cette phrase reflète le but de tous les pays du monde pour les années soixante: le développement économique. Ainsi, dans notre économie d'abondance, il n'en reste pas moins que plusieurs vivent dans la pauvreté et la misère. Est-ce un paradoxe?