

## Relations industrielles Industrial Relations



*Problems of Employment in Economic Development*,  
International Institute for Labour Studies, Reprinted from  
International Labour Review, Vol. LXXXIX, no 3, mars 1964,  
Genève, 75 pages.

Fernand Blais

---

Volume 20, numéro 4, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027630ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027630ar>

[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

Blais, F. (1965). Compte rendu de [*Problems of Employment in Economic Development*, International Institute for Labour Studies, Reprinted from International Labour Review, Vol. LXXXIX, no 3, mars 1964, Genève, 75 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(4), 718–719.  
<https://doi.org/10.7202/027630ar>

---

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/>

De plus, on peut observer l'effet des classifications sur les modèles de concentration. La définition que l'on donne à chaque industrie influence la mesure de concentration de telle sorte qu'il est nécessaire de raffiner la technique de classification pour empêcher les biais systématiques.

Enfin, l'étude permet de caractériser les leaders de l'industrie, quant à leur importance et leur degré de concentration et examiner si ces différences sont causées par le degré de concentration.

Ainsi, ce volume tente d'extentionner la variété des mesures de concentration à l'étude de la structure de l'industrie plutôt que de les limiter à la simple étude du degré de compétition dans une industrie.

Puisque les politiques gouvernementales dépendent souvent de la compréhension d'un tel phénomène, l'analyse de R. Nelson a donc des implications pratiques pour la formulation de ces politiques.

**Fernand Blais**

**Les organigrammes**, 2e édition, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1964, 131 pages.

Dans toute entreprise l'organigramme se révèle un outil précieux. « Il oblige à une définition précise des postes et des fonctions et permet une meilleure coordination des différents services ». Il reflète donc la structure de l'entreprise et doit être constamment mis à jour à mesure que celle-ci prospère.

Ce manuel est alors un document renseignant sur les différents types d'organigrammes, que ce soit pour les secteurs privé ou public ou encore pour les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Ainsi dans la première partie, l'auteur définit l'organigramme, son utilité, son établissement; et propose une méthode quel que soit le moment de sa rédaction. Dans la seconde, nous retrouvons les types d'organigrammes français et étrangers, tous traduisant une réalité. Certes on ne peut les appliquer intégralement d'une entreprise à l'autre, car il n'y a pas d'organigramme passe-partout.

Comme conclusion, l'auteur rappelle « qu'une organisation s'adapte à une chose qui est en perpétuelle évolution car cette chose produit et la production est très fluente, puisqu'elle répond à des besoins en perpétuelle contingence. Donc l'organigram-

me n'est pas un instrument établi « ne varietus ».

**Fernand Blais**

**L'entreprise et la culture générale**, P. Demarne, L. Meyer, J. Quinson, M. Raclot, L. Salleron, Entreprise Moderne d'Édition, 4, rue Cambon, Paris I, 1965, 147 pages.

« Le problème de la culture générale est-il de ceux dont les entreprises aient à se soucier ? » Est-ce de son devoir et dans son intérêt ?

Cet ouvrage tente de répondre à ces questions et présente cinq études sur des aspects différents.

La première partie, par Louis Salleron, veut définir « culture générale » et fournit des suggestions pour une action meilleure. Selon l'auteur, le chef d'entreprise est parfaitement en mesure de favoriser chez ses collaborateurs le développement de la culture générale.

Louis Meyer et Pierre Demarne, deux individus engagés l'un pour la C.S.F., l'autre pour IBM-France, discutent, au cours d'une rencontre, du problème de la culture chez les cadres et relatent différentes expériences qu'ils ont connues.

Michel Radot présente l'expérience de la société Lorraine-Escout dans le domaine culturel.

Enfin Jean Quinson expose le programme de formation générale de la S.N.C.F.

Ce volume propose donc des thèmes de réflexion sur le sujet et donne certaines expériences françaises et étrangères dans le domaine. L'intense majorité des travailleurs désire se cultiver et si l'entreprise n'y trouve pas un intérêt immédiat, l'économie générale bénéficie toujours d'un niveau d'éducation plus élevé. « Ce sont des raisons suffisantes pour prendre conscience du problème et essayer de faire quelque chose ». (p. 58)

**Fernand Blais**

**Problems of Employment in Economic Development**, International Institute for Labour Studies, Reprinted from International Labour Review, Vol. LXXXIX, No. 3, mars 1964, Genève, 75 pages.

L'International Institute for Labour Studies présente quatre articles sur les problèmes

de l'emploi dans les pays en voie de développement.

Le premier article, de R.V. Gilbert, aborde la question des programmes de travail dans l'est du Pakistan. Il réfute les objections contre les projets de ce genre et met l'accent sur la nécessité d'utiliser toutes les ressources humaines latentes afin de favoriser le plein emploi, prérequis au développement économique.

Le second, de M. Pohorille, traite de la question de la surpopulation rurale et du sous-emploi. Il décrit l'expérience de la Pologne vis-à-vis la réforme agraire, l'industrialisation et la création d'emplois. Il porte attention aux mesures prises pour maintenir un niveau adéquat d'épargnes et d'investissements dans le secteur rural pour augmenter la productivité et assurer une production suffisante pour supporter l'expansion de la population industrielle et urbaine.

La troisième étude analyse les concepts de sous-emploi dans le contexte d'un pays sous-développé et surpeuplé. Il explique la façon de mesurer le chômage dans les régions rurales selon l'expérience pakistanaise et signale les résultats obtenus.

P. Hoffman discute le cas de la Tchécoslovaquie depuis les 15 dernières années vis-à-vis l'étude de la main-d'oeuvre: productivité, mobilité, l'âge des travailleurs, l'urbanisation et la location des industries.

Enfin, le professeur Syloo-Kabini suggère que le concept d'emploi précaire soit utilisé pour l'étude des pays sous-développés plutôt que le concept de sous-emploi et de non-emploi. Il traite ensuite de la Sicile en appliquant ce concept aux secteurs agricole et non-agricole.

Ces cinq études traitent donc de la situation agricole dans les pays en voie de développement, en tentant de donner certaines règles quant au plein emploi, en tant que concept et en tant qu'objectif.

**Fernand Blais**

**Principes de la gestion budgétaire**, M. Fuster, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1965, 134 pages.

Dans l'entreprise moderne la vogue est à la gestion budgétaire. La France ne fait pas exception et ces techniques y sont largement diffusées.

L'auteur recherche dans ce petit volume le fondement moral et intellectuel des techni-

ques de gestion budgétaire sans s'attarder à nous les exposer comme telles.

En parcourant les quelques lignes de la préface, nous pouvons y retrouver l'optique de l'ouvrage lorsqu'on y lit: « Tout le problème de l'entreprise est que sa nécessaire unité soit le fruit de l'intelligence de telle sorte que la nécessité même s'efface devant la liberté ».

Quelle est la notion américaine de gestion budgétaire? A quel besoin de l'entreprise industrielle répond-elle? Voilà le genre de questions auxquelles on répond dans une brève introduction. Et comme au point de départ cette science de la gestion budgétaire présuppose une réflexion élaborée sur la nature, la finalité, la structure interne et les lois de développement de l'entreprise, on doit avoir une bonne connaissance de cette dernière.

Tout ceci pourra par la suite nous aider à un effort d'analyse avec comme base les concepts de l'unité et du classement (celui des dépenses de l'entreprise surtout).

Pouvant d'autre part servir à la synthèse de cette connaissance nous étudierons la structure de l'ensemble. Pour ce point, il faut s'attarder à bien examiner les courants de l'argent et des biens, les dimensions de l'espace et du temps. On arrive ainsi à dégager le schéma général de l'« ensemble » de l'entreprise.

Enfin, l'entreprise étant un lieu où vivent plusieurs groupes de personnes, travailleurs, professionnels, directeurs, etc., il est bien important qu'y règne un système de diffusion des plus précis. C'est alors que se résoudront plusieurs problèmes psychologiques.

Il n'est plus seulement question ici de la comptabilité de contrôle (de plus, il est bien important de bien voir la distinction entre le chef d'entreprise et le contrôleur de gestion) mais d'un effort de renouvellement continu de l'entreprise par des mécanismes qui permettront aux travailleurs de participer à la vie de l'entreprise et à ses réalisations de façon complète.

La gestion budgétaire, en forçant l'entreprise à une économie d'efforts lui permet de pousser au-delà des limites qu'elle croyait pouvoir atteindre.

**Ronald Pleau**

**Le perfectionnement des cadres en France et aux Etats-Unis**, Pierre Demarne avec la collaboration de Jean-Baptiste Jeener, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1965, 193 pages.