

## Relations industrielles Industrial Relations



*Big Business Leaders in America.* By M. Lloyd Warner and James C. Abegglen. Harper & Brothers: New York, 1955, 243 pp. \$3.75.

Gérard Dion

Volume 13, numéro 2, avril 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022452ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022452ar>

[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

Dion, G. (1958). Compte rendu de [*Big Business Leaders in America.* By M. Lloyd Warner and James C. Abegglen. Harper & Brothers: New York, 1955, 243 pp. \$3.75.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(2), 236–237.  
<https://doi.org/10.7202/1022452ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

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/>

bre est passé, en 1956, à 21 millions, soit près du tiers de la population active. Sur ce point, la structure économique de Détroit se conforme au modèle national. Les attitudes à l'égard du travail féminin constituaient à juste titre un thème important aux yeux des chercheurs. Le présent rapport ne rend peut-être pas justice à leur effort: on n'y consigne que les réponses aux questions les plus superficielles. Soulignons toutefois certains résultats. Dans le Détroit métropolitain, les deux tiers des femmes qui ont un emploi travailleraient même si elles n'étaient pas tenues de le faire pour subvenir aux besoins de la famille; en nombre égal, les unes appuient leur attitude sur des motifs « positifs » et les autres, sur des motifs « négatifs » (on aurait dû préciser ce que sont les raisons « positives » ou « négatives »). Alors qu'il y a à Détroit 60,000 ouvrières en usines, 31% des adultes (hommes et femmes) sont d'avis que le travail d'usine ne convient pas aux femmes: le rapport n'approfondit pas ce point intéressant.

La tendance à l'égalisation des sexes, sur le plan des rôles sociaux, a provoqué des tensions au niveau de la famille et, singulièrement, en ce qui concerne les relations entre époux. Le rapport n'insiste pas assez sur ce fait, mais il semble bien qu'encore aujourd'hui, ces tensions sont très fortement ressenties chez tous les groupes d'adultes. Plus de 80% des hommes et près de 90% des femmes affirment que le travail féminin hors du foyer a des conséquences néfastes sur l'harmonie conjugale. Même s'il est devenu un trait caractéristique de la culture américaine (p. 41), le fait du travail féminin n'a pas été véritablement *assimilé* par cette culture.

Il est à souhaiter que des publications ultérieures viennent compléter les aperçus trop brefs de ce « rapport préliminaire ».

YVES MARTIN

*Elements of Supervision.* By William Spriegel, Edward Shulz and William B. Spriegel, Second Edition. New York: John Wiley & Sons, 1956. 349 pp.

C'est la seconde édition d'un ouvrage publié sous le même titre par les mêmes auteurs au cours de la dernière

Grande Guerre au moment où se faisait sentir un impérieux besoin de former les contremaîtres. Aux vingt chapitres que possédait le travail initial, sept nouveaux ont été ajoutés pour en faire un instrument apte à répondre plus adéquatement aux programmes d'entraînement des contremaîtres dans l'industrie moderne.

Ces nouveaux chapitres portent sur l'entrevue, l'hygiène mentale, l'étude des mouvements et du temps, le contrôle du matériel et du magasin. Ainsi se trouvent abordés à peu près tous les sujets que contremaîtres et surveillants ont à connaître pour bien accomplir leur tâche. Une bibliographie complète l'ouvrage. Evidemment, le but que se proposent les auteurs n'est pas de présenter un travail scientifique, car chacun des chapitres pourrait faire l'objet d'un livre. Il n'y a pas de doute cependant que, comme la première édition, cet ouvrage est un excellent instrument à mettre entre les mains des contremaîtres et qu'il est d'une grande utilité au cours d'un programme d'entraînement.

G.D.

*Big Business Leaders in America.* By M. Lloyd Warner and James C. Abegglen. Harper & Brothers: New York, 1955, 243 pp. \$3.75.

L'importance que jouent les grandes entreprises américaines sur le plan national et international a donné lieu à beaucoup de légendes sur le genre de *leaders* qui conduisent leurs destinées. En 1928 un ouvrage de Taussing et Joslyn (*American Business Leaders*) avait tenté une analyse des causes qui permettaient l'accession à ces postes de commande et des chances d'avenir de ceux qui pourraient atteindre cette élite.

Après vingt ans, un tel travail était naturellement à mettre à jour en se servant de données nouvelles. C'est ce qu'ont entrepris les deux professeurs de l'Université de Chicago bien connus pour leurs recherches en sociologie.

Ils ont étudié la carrière, les antécédents de plus de huit mille chefs de grandes entreprises dans le but de savoir s'ils doivent leur succès en affaires à leur naissance, à la chance, au talent, à leur ardeur au travail ou à un utile mariage avec la fille du patron. Incidemment plusieurs questions importan-

tes sont soulevées se rapportant à la mobilité occupationnelle horizontale et verticale de cette catégorie de personnes. Mais c'est dans un autre ouvrage publié par les mêmes auteurs, *Occupational Mobility in American Business and Industry, 1928-1952* (The University of Minnesota Press 1955) que l'on trouvera une présentation plus scientifique. Ici les auteurs ont voulu rendre abordable au grand public le fruit de leur recherche. Nous croyons qu'ils ont fait un excellent travail qui, tout en se lisant avec l'intérêt d'un roman, repose sur des données ne laissant pas place à la fiction et surtout répond à un besoin de connaître de plus près la personnalité de ces gens qui contrôlent le pouvoir économique des Etats-Unis.

G.D.

*Workmen's Compensation* — By Herman Miles Somers and Anne Ramsay Somers. New York: John Wiley & Sons Inc., 1954. 344 pp.

Cet ouvrage particulièrement utile à ceux qui s'intéressent aux questions d'assurance applicables à la protection des travailleurs, est dominé par trois grandes idées: la prévention, l'assurabilité et la réhabilitation du handicapé professionnel.

Malgré les progrès accomplis dans le domaine de la prévention, il y eut, aux Etats-Unis, au delà de deux millions d'accidents en 1952. La gravité et la fréquence sont variables selon l'industrie et l'occupation.

Les auteurs expliquent que le problème causé par les accidents a son origine dans l'organisation impersonnelle de l'industrie, le travail à bon marché et la technologie moderne qui a créé une multitude d'opérations réalisées par des machines que l'individu ne peut ni comprendre, ni contrôler, et au rythme desquelles il doit s'adapter. De ces accidents, il résulte pour le travailleur, l'employeur et la société des pertes financières qu'il est impossible d'évaluer entièrement.

C'est seulement en 1907 qu'aux Etats-Unis, on a pris des mesures plus efficaces pour promouvoir la prévention des accidents et offrir au travailleur une indemnité pour la perte de son salaire.

En 1920, on commença à s'occuper de la réhabilitation du travailleur accidenté.

En deuxième partie, on explique les champs d'application de diverses lois en usage dans les Etats américains.

Au moyen d'une série de tableaux et de graphiques, on fait un exposé comparatif entre les Etats qui ont des plans d'assurance-accidents. Les informations obtenues de ces tableaux et graphiques nous renseignent sur l'application et l'étendue des différentes lois des accidents du travail, sur les bénéfices payés pour les incapacités totales permanentes et temporaires; sur les périodes d'attente pour obtenir des bénéfices, sur les allocations et prestations payées aux veuves et aux orphelins, et sur les maladies professionnelles considérées au sens de la loi.

La dernière partie traite de réhabilitation. La prévention la mieux organisée ne pourra jamais éliminer tous les accidents; les prestations, même les plus généreuses, ne pourront jamais remplacer ce qui est diminué, comme le prestige de l'individu et la compétence d'une main-d'oeuvre inutilisée.

Si nous ne pouvons éviter ni prévenir les tragédies causées par les accidents, nous devons, par ailleurs, disposer des moyens propres à redonner à l'individu toute la capacité physique possible, la compétence professionnelle nécessaire et la considération sociale qu'il est en droit d'espérer pour atteindre sa valeur d'homme.

Les auteurs puisent dans les volumes du Dr Henry Kessler et du Dr Howard Rush les données et principes essentiels du processus de réhabilitation.

Il définit ainsi le processus de la réhabilitation:

«The restoration of the handicapped to the fullest physical, mental, social, vocational and economic usefulness of which they are capable.»

Les auteurs citent quelques exemples d'individus réhabilités et montrent jusqu'à quel point la médecine a évolué dans ce sens.

On estime qu'il y a aux Etats-Unis entre 23 et 28 millions d'habitants souffrant d'une diminution physique ou mentale quelconque, dont deux millions environ auraient besoin d'être réhabilités avant d'être retournés au travail.