

Relations industrielles Industrial Relations



Unemployment Insurance, the American Experience (1915-1935), by Daniel Nelson, The University of Wisconsin Press, Madison, 1969, 305 pages.

L.-René Parenteau

Volume 24, numéro 3, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028057ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028057ar>

[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

Parenteau, L.-R. (1969). Compte rendu de [*Unemployment Insurance, the American Experience (1915-1935)*, by Daniel Nelson, The University of Wisconsin Press, Madison, 1969, 305 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(3), 642–643. <https://doi.org/10.7202/028057ar>

Aux Etats-Unis, jusqu'à ces dernières années, on s'est accroché à l'idée qu'un libre marché du travail réglerait ces problèmes d'ensemble de main-d'oeuvre et que le gouvernement n'avait à intervenir que pour les cas marginaux. Cependant l'auteur ne passe pas sous silence les résultats positifs qui ont suivi les efforts d'après-guerre en ce domaine.

M. Bakke s'applique ensuite à dresser un tableau comparatif largement commenté entre le système américain et européen, et ce, aussi bien au niveau conceptuel que pratique.

Après un bref exposé sur les principes de base qui conduisent l'action des gouvernements dans le rôle qu'ils ont à jouer en matière de politique de main-d'oeuvre, on passe en revue les différents outils qui sont à la disposition de ces gouvernements pour influencer à la fois l'offre et la demande globale de travail. Pourtant, semble-t-il, ces outils sont devenus insuffisants dans une ère de spécialisation.

En dernière partie l'auteur résume les divers éléments d'une « politique objective » de main-d'oeuvre. Une telle politique devrait être en mesure de répondre à cinq questions fondamentales concernant les groupes d'individus mis en cause, les valeurs humaines à observer, les problèmes sociaux auxquels une telle politique peut contribuer à apporter une solution complète ou partielle, le champ d'application, et enfin les fonctions propres des personnes en charge d'une politique de main-d'oeuvre.

Ce volume nous apparaît donc comme une excellente rétrospective du passé, même si elle demeure à un niveau assez théorique. En même temps, il permet au lecteur de se familiariser avec certaines orientations nouvelles qui, en matière de politique de main-d'oeuvre, se sont déjà manifestées aussi bien en Amérique du Nord qu'en Europe.

Michel BERNARD.

Unemployment Insurance, the American Experience 1915-1935, by Daniel Nelson, The University of Wisconsin Press, Madison, 1969, 305 pages.

Historien de carrière et de formation, Daniel Nelson nous présente une tranche

unique du développement des politiques sociales aux Etats-Unis. D'une part, en limitant son étude à la période 1915-1935, il retient pour nous un contexte historique extrêmement riche où la grande crise et les développements de la politique du « New Deal » tiennent une place très importante. D'autre part, même s'il veut limiter son étude à l'assurance chômage, il ne peut éviter de situer ce sujet particulier dans un ensemble plus vaste, les politiques sociales en général.

L'approche historique, qu'il veut respecter, l'amène à découvrir le développement des théories et des politiques non pas par un raisonnement théorique spécialisé, mais surtout par l'énumération et la description des recherches et travaux des spécialistes. Ces derniers, inspirés d'abord par les programmes européens anglais, français et allemands, découvrirent rapidement que le problème américain du chômage appelle une solution proprement américaine.

Avec la description de ces recherches, avec aussi l'illustration d'un climat favorable au développement de politiques sociales, l'auteur nous amène à découvrir l'idéologie propre et les principes qui firent du « New Deal » un programme typiquement américain, qui allait servir à son tour d'exemple aux autres plans nationaux.

Outre ces explications, Daniel Nelson fait aussi intervenir comme éléments positifs dans le développement de l'assurance chômage, des actions et des attitudes de certains groupes, actions et attitudes qui allaient non seulement accélérer l'application des politiques, mais aussi façonner le modèle original américain. Ainsi, il nous illustre les principes des premiers plans de compagnies, leurs buts et leurs résultats, en vue d'analyser les conséquences désastreuses du chômage. Il nous montre comment les organisations syndicales brisèrent les résistances à l'installation de ces politiques, comment les premières lois en ce domaine forcèrent la prise de conscience des répercussions sociales et individuelles du chômage. Il réussit ici à nous décrire le climat général où se développèrent la prise de conscience et les premières législations, un climat qu'il qualifie lui-même comme « a combination of ideological commitments, political manoeuvres, social myths, and that abusive substance, national character ».

Enfin, à ce résultat d'une recherche intensive, il ajoute, pour notre information, des extraits de rapports de commissions spécialement chargées alors d'étudier le problème du chômage et le développement des régimes d'assurance chômage. Ces textes, ajoutés à des notes bibliographiques très précieuses, aident à une meilleure compréhension de l'étude. Ajoutons à la valeur de ce livre que les études sérieuses se prêtent toujours à la construction d'une méthodologie presque universellement utilisable pour approcher le même genre de problèmes.

L. René PARENTEAU

Japan's Managerial System: Tradition and Innovation, par M. Y. Yoshino, Massachusetts Institute of Technology, 1968, 292 pages.

Si le Japon se classe au rang des puissances industrielles, c'est dû, en partie, au sens de l'organisation et de la gestion des ressources humaines et techniques. Ce sens du « management » s'est développé et modifié au cours de l'industrialisation de l'économie japonaise.

L'ouvrage du professeur Yoshino tente de retracer comment les idéologies, les politiques et les pratiques directoriales se sont adaptées aux exigences d'un contexte culturel, politique et socio-économique changeant.

A cette fin, un premier chapitre essaie de reconstituer brièvement l'époque d'un Japon artisanal, pré-industriel, où les valeurs religieuses du confucianisme imprégnaient les rapports sociaux.

Au cours des cent dernières années, le Japon a connu une industrialisation rapide de son économie. Des changements dans la taille des entreprises, dans la composition de la force de travail et l'élargissement des marchés ont provoqué chez les dirigeants une remise en question des fondements idéologiques de leur autorité sur les travailleurs et de leur fonction dans la société en général. Les chapitres II, III et IV consistent en une analyse assez élaborée du paternalisme qui régnait au début de l'industrialisation et de la montée du syndicalisme japonais. En délaissant l'idéologie paternaliste, les dirigeants se tournèrent, du moins officiellement, vers une plus

grande acceptation d'une responsabilité sociale à l'endroit de tous ceux qui sont impliqués dans la réalisation des buts des entreprises.

De l'analyse des idéologies directoriales, l'auteur passe à une longue réflexion (chapitres V et VI) sur la concentration industrielle et les défis posés aux dirigeants japonais par la concurrence récente sur le plan international.

Les principes et pratiques concernant l'organisation interne de l'entreprise s'apparentent à ceux qu'on peut retrouver dans l'entreprise nord-américaine. Les différences portent plutôt sur le fonctionnement de l'entreprise. Le sens d'un dévouement pour la communauté, et le sens de la collectivité, hautement développés chez les japonais, permettent le travail d'équipe au sein d'une structure traditionnellement et fortement hiérarchisée. Le chapitre VII analyse ces similitudes et différences.

La permanence d'emploi, la rémunération basée sur l'ancienneté et l'ingérence de la direction dans la vie privée des employés forment les principaux éléments de la politique en matière d'utilisation des ressources humaines. Le chapitre VIII présente une analyse assez détaillée des difficultés que pose l'application des politiques existantes en administration du personnel.

Un dernier chapitre traite des différences et similitudes entre la direction des entreprises japonaises et américaines au plan des principales étapes de la prise de décision.

Il est assez difficile de se faire une idée cohérente de la direction des entreprises au cours d'une première lecture de cet ouvrage puisque l'auteur a choisi d'approfondir certains aspects d'un sujet trop vaste sans réussir à établir des liens étroits entre les divers chapitres.

Laurent BELANGER

Le service d'entretien, méthodes actuelles de gestion, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1968, 310 pp.

Ce volume est en fait la réunion d'un certain nombre d'articles déjà publiés par la revue *Technique de l'entreprise et des travaux neufs*. Rappelons ici les auteurs de ces articles : MM. Abeck, Gabriel