

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Adaptation des travailleurs au progrès technique au niveau de l'entreprise*, Séminaires internationaux 1966-5, Rapport final, O.C.D.E., Paris, 1967, 132 pages.

Pierre Dionne

Volume 23, numéro 3, 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027937ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027937ar>

[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

Dionne, P. (1968). Compte rendu de [*Adaptation des travailleurs au progrès technique au niveau de l'entreprise*, Séminaires internationaux 1966-5, Rapport final, O.C.D.E., Paris, 1967, 132 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(3), 520–520. <https://doi.org/10.7202/027937ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1968

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/>

soi. Quatre autres hypothèses postulant des relations entre les variables énoncées plus haut sont aussi confirmées par les données recueillies.

A la fin de leur étude, les auteurs en profitent pour améliorer leur modèle initial en distinguant entre récompenses intrinsèques et extrinsèques.

D'autres précisions viennent s'ajouter qui ouvrent de nouvelles avenues pour la recherche. Enfin, le dernier chapitre traite des implications de la recherche et présente une courte liste de recommandations qui invitent les dirigeants à questionner le bien-fondé de leurs politiques de personnel.

Non seulement pour le praticien des relations industrielles, mais aussi pour ceux qui s'intéressent au développement des sciences du comportement, la lecture de ce livre qui, à certains endroits, n'est pas d'accès facile il faut l'avouer, provoquera un éveil, puisque plusieurs conclusions viennent bousculer les résultats d'études antérieures qui constituaient l'évangile de l'enseignement et de la pratique.

**Laurent BELANGER**

**Adaptation des travailleurs au progrès technique au niveau de l'entreprise**, Séminaires internationaux 1966-5, Rapport final, O.C.D.E., Paris, 1967, 132 pages.

Quelle est la réaction du travailleur devant l'innovation technique? Comment l'encourager à y participer au lieu d'y résister? Comment le législateur peut-il minimiser le coût social de l'opération? En d'autres termes, quels sont les principes, les méthodes et les techniques de planification susceptibles d'apporter l'harmonie et la coordination là où un conflit semble inévitable? L'adaptation de l'homme à l'innovation, tel est l'aspect sur lequel est concentrée cette étude.

La première partie de cet ouvrage a trait à l'attitude des travailleurs et des employeurs à l'égard du progrès technique. L'attitude des travailleurs a le plus, cependant, retenu l'attention.

La partie II étudie les moyens de coordonner l'évolution technique et l'adaptation de la main-d'œuvre à l'aide de monographies diverses portant sur l'Europe occidentale et, dans un cas, sur le Japon.

La troisième partie traite des techniques d'adaptation individuelle que suppose le pro-

grès. Il ne s'agit pas seulement de l'adaptation au niveau de l'entreprise (réaffectation, reclassement, retraite anticipée, etc.), mais aussi, au niveau de la branche d'activité et de l'économie, de l'adaptation de la structure des salaires, de la formation industrielle, et des régimes d'indemnités de licenciement.

Le présent rapport étudie le problème essentiellement au niveau de l'entreprise, mais il ne faut pas s'en tenir strictement à ce point de vue. L'action de chaque entreprise a des répercussions, non seulement sur son personnel, mais aussi sur les autres entreprises et parfois sur l'économie toute entière. D'autre part, l'action des pouvoirs publics a une incidence sur les entreprises, quelle que soit leur dimension. Pour tirer le parti maximum des programmes d'adaptation des entreprises et de ceux des pouvoirs publics, il faut évidemment qu'ils soient coordonnés. Tel est le thème de la partie IV.

C'est au niveau de la coordination des programmes des entreprises et de ceux des pouvoirs publics qu'on peut vraiment parler de politiques de la main-d'œuvre. Celles-ci doivent, avant tout, tendre au développement et à l'emploi optimal des ressources humaines, tant pour accélérer la croissance économique que pour élever les niveaux de vie. L'automation est un moyen d'y arriver. Mais la conclusion qui se dégage de cette étude est qu'en l'absence de bonnes politiques de l'emploi et de la main-d'œuvre, le processus indispensable d'adaptation à l'automation sera laborieux et difficile, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, et qu'il imposera une lourde charge à la collectivité.

Cet ouvrage s'adresse particulièrement, à notre avis, à tous les dirigeants d'entreprise aux prises avec de tels problèmes.

**Pierre DIONNE**

**Programmes d'emplois compensatoires**, par E. Jay Howenstine, O.C.D.E., Paris, 1967, 52 pages.

Cette petite plaquette est une version abrégée du rapport qui a paru sous le même titre en tant que No 3 de la série **Développement des possibilités d'emploi**. Les deux premières publications s'intitulaient: « Aménagement économique et social du territoire » et « Méthodes de sélection des industries pour les régions en stagnation ». Après en avoir fait un bref historique, l'auteur pose