

Relations industrielles Industrial Relations



Les systèmes d'information aux fins de gestion, par Rolland Hurtubise, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1974, xvi + 150 p.

Jean Ladouceur

Volume 30, numéro 2, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028621ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028621ar>

[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

Ladouceur, J. (1975). Compte rendu de [*Les systèmes d'information aux fins de gestion*, par Rolland Hurtubise, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1974, xvi + 150 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(2), 280-281. <https://doi.org/10.7202/028621ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/>

érudit

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/>

exist. If the wrong questions are being asked, it is inevitable that wrong answer will emerge » (p. 9).

Cette vue de l'intérieur et du fonctionnement quotidien, l'auteur nous la présente à partir de l'expérience particulière de trois services de placement à San Francisco à trois moments différents dans le temps : au début des années 1960 (chap. 2), au milieu des années 60 (chap. 3) et au début des années 70 (chap. 4). Le choix de ces trois moments est sûrement approprié. Rappelons que c'est au début des années 60 qu'ont surgi aux Etats-Unis un certain nombre de préoccupations pour la politique active de main-d'oeuvre, que c'est au milieu des années 60 que l'emphase fut mise sur les « désavantagés » et que c'est au début des années 70 que s'est amorcée ce qu'on pourrait appeler la crise de la décentralisation.

Le chapitre 5 a une place privilégiée dans ce livre. L'auteur y présente de l'intérieur une vue du fonctionnement d'un bureau expérimental d'emploi, celui de Hayward, Californie, où plusieurs nouvelles méthodes ont été essayées pour atteindre les objectifs poursuivis à savoir : 1) aider cette clientèle qui ne se trouvait pas d'emploi par les services publics de placement et 2) éliminer toute contrainte physique et bureaucratique au meilleur service à la clientèle. En fait l'expérience d'Hayward n'a pas été mise sur pied pour augmenter le nombre de placements, mais plutôt pour réellement servir le client. Ceci implique alors un certain nombre de préoccupations vis-à-vis l'individu lui-même, la qualité des emplois trouvés, etc.

C'est au chapitre 6 qu'on retrouve les conclusions de cet excellent ouvrage où finalement l'auteur condamne la mission de « courtiers d'emplois et de travailleurs » que la tradition a imposée aux Services publics d'emploi ou aux Centres de main-d'oeuvre. Une telle option est en soi illogique et peut même expliquer pourquoi, en présence de d'autres moyens de recherche et d'obtention d'emploi (tels les bureaux privés de placement, les bureaux de placement syndicaux, etc.), les Services publics d'emploi et les Centres publics de main-d'oeuvre n'ont comme

clientèle que les plus difficiles à placer. En fait ceci confirme qu'une méthode de recherche d'emploi n'est efficace que dans la mesure où on l'utilise et on ne l'utilise que dans la mesure où elle est efficace.

Finalement l'auteur suggère qu'on redéfinisse le problème plus en profondeur pour ainsi réellement en arriver à bâtir des solutions efficaces.

Comme le dit Garth Mangum en épilogue, ce livre transpire la colère contre la bureaucratie et la sympathie vis-à-vis la fonction placement. Le comptoir entre le client à servir et le fonctionnaire implique alors souvent plus que la simple distance physique qu'il impose entre les deux interlocuteurs en présence.

Counter Point est un livre que tous ceux qui s'intéressent à la politique et aux programmes de main-d'oeuvre devraient lire.

Jean SEXTON

Université Laval

Les systèmes d'information aux fins de gestion, par Rolland Hurtubise, Montréal, Les presses de l'Université du Québec, 1974, xvi + 150 p.

Ce livre a pour but de familiariser le lecteur avec les systèmes d'information pour la gestion (ou SIG). Le SIG est conçu comme un ensemble organisé de données et de programmes d'ordinateur pour faciliter la planification, la direction et le contrôle des tâches administratives. Avec les activités industrielles devenant plus complexes, le problème réside moins dans les techniques de l'ordinateur que dans l'organisation et la gestion d'un système intégré. Il convient de souligner l'habileté de l'auteur à expliquer le processus rationnel pour instaurer un système d'information et pour dissiper beaucoup de confusion dans ce domaine.

Dans une première étape, l'auteur développe l'analyse des systèmes et explique la conception d'un système d'information. Par la suite, il retrace l'évolution des SIG, les diverses contributions de la technologie des ordinateurs, tout en appuyant sur la base des données et le développement d'un SIG.

Enfin, le sixième chapitre situe le rôle et les fonctions d'un tel système au niveau de l'entreprise. En annexe, on retrouve cinq articles illustrant des applications pratiques dans quelques organisations publiques au Québec.

Il faut reconnaître le mérite de l'auteur d'avoir considéré les paliers d'information et de prise de décision dans l'organisation formelle, ainsi que de rappeler qu'un SIG efficace nécessite une base commune des données (BCD) et l'utilisation de quincaillerie (hardware) appropriée. Toutefois, on peut remarquer quelques faiblesses dans le style et le choix des termes, de même qu'un manque de cohésion entre les diverses parties du volume. Il aurait été utile d'y inclure plus de renseignements sur la mise-à-jour d'un SIG et d'identifier les méthodes qui permettent d'évaluer la rentabilité d'un système.

Bref, ce livre sera particulièrement utile pour les dirigeants qui aspirent à rationaliser les réseaux d'opération et d'information dans leur organisation, et pour les praticiens qui désirent reviser leurs notions sur le sujet.

Jean LADOUCEUR

Université de Moncton

Contemporary Issues in Canadian Personnel Administration, by H.C. Jain, Scarborough, Ontario, Prentice-Hall of Canada, 1974, 376 pp.

Ce volume est essentiellement un recueil d'articles portant sur les différents aspects de la gestion du personnel. Cependant, comme son titre l'indique, l'auteur a voulu s'adresser à la gestion du personnel dans le contexte canadien. Les attentes à cet égard sont donc relativement élevées et, la lecture de ce volume ne les satisfait pratiquement pas. Après avoir lu les différents articles, le lecteur se surprend au moment où il fait le décompte de ceux placés sous la rubrique canadienne. S'il a appris en lisant attentivement ce volume, il a sûrement appris peu au sujet des modalités d'application de la gestion du personnel en milieu canadien. Par ailleurs, un décompte des articles en indique 50% ; i.e. 24/48, ayant une pertinence directe à la scène canadienne.

Il est aussi malheureux de constater que les références au sujet des sources des articles ne sont souvent pas complètes ; parfois c'est l'année de publication qui manque, souvent, ce sont les pages.

La disposition des articles ainsi que le caractère typographique utilisé rendent la lecture du volume relativement facile. Cependant, la copie en notre possession contenait une quinzaine de pages dont la lecture était fatigante — l'impression à l'endos des pages apparaissait à l'endroit.

Ce volume se divise en neuf sections. Chacune d'elles comprend entre 40 et 55 pages, soit de 5 à 7 articles. Nous notons à ceci trois exceptions : la section portant sur l'analyse de tâches et la planification de la main-d'oeuvre est la plus volumineuse (76 pages, 12 articles) ; par ailleurs, la section portant sur l'évaluation du rendement est très mince (18 pages, 2 articles) et celle intitulée « Canadian Issues in Personnel Administration » l'est encore davantage. (1 article, 11 pages).

Chacune des sections traite d'un aspect de la gestion du personnel dans son sens le plus large ; i.e. incluant les questions de motivation et de relations de travail. La liste des sections démontre l'étendue du champ couvert :

- I Personnel Function and the Environment
- II Job Analysis and Manpower Planning
- III Recruitment and Selection
- IV Motivation, Job Enlargement and Performance
- V Training and Development
- VI Compensation
- VII Performance Appraisal
- VIII Current Issues in Industrial Relations
- IX Canadian Issues in Personnel Administration

Règle générale chacune des sections se divise en deux ; une première partie où l'on présente des articles portant sur le processus et une seconde portant sur les caractéristiques structurelles.

Dans son introduction au volume (p. xi), l'éditeur définit l'expression