

## Relations industrielles Industrial Relations



*Notions essentielles de comptabilité de gestion*, Tome I et II,  
par Pierre Maingaud, Sirey, Paris, 1964. 265 pages (tome I) 279  
(tome II).

Bertrand Belzile

Volume 20, numéro 1, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027556ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027556ar>

[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

Belzile, B. (1965). Compte rendu de [*Notions essentielles de comptabilité de gestion*, Tome I et II, par Pierre Maingaud, Sirey, Paris, 1964. 265 pages (tome I) 279 (tome II).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(1), 196–197.  
<https://doi.org/10.7202/027556ar>

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/>

torique. Ils étudient trois des attitudes les plus marquantes; l'attitude libérale, l'attitude marxiste et l'attitude keynésienne.

En matière d'emploi le premier problème que doit se poser toute collectivité humaine, est d'équilibrer l'offre totale d'emplois émanant de l'économie, et la demande totale d'emplois émanant de la population. La façon de résoudre le problème de l'emploi dépend des options économiques et politiques du système considéré. La théorie libérale considère que la condition nécessaire et suffisante pour éliminer tout chômage durable est de maintenir un marché du travail libre et concurrentiel, mais pour y arriver on doit faire intervenir l'Etat, (bureaux de placements, aide aux chômeurs), et cela même si les thèses libérales ont longtemps favorisé le laisser-faire. Les auteurs croient que les thérapeutiques libérales s'avèrent radicalement inefficaces; ils démentissent l'optimisme libéral par l'expérience historique.

Les auteurs exposent ensuite la critique marxiste à l'égard du système capitaliste. Partie d'un caractère tout à fait théorique, et cela se comprend. Des renseignements concrets sur la mise en oeuvre effective des politiques de l'emploi en pays socialistes, ainsi que les résultats de ces politiques, demeurent particulièrement difficiles à obtenir. Quant à la réponse donnée par le néo-capitalisme, les auteurs en présentent les trois instruments théoriques sur lesquels se fonde la politique du plein emploi, stimulation de l'investissement privé en accroissant sa rentabilité, stimulation de la consommation par la redistribution des revenus, financement des dépenses publiques supplémentaires par le déficit budgétaire.

Les auteurs constatent que le problème d'emploi ne sera pas résolu en établissant un équilibre global et approximatif entre les emplois offerts et les emplois acceptés. Il faudra étudier les problèmes particuliers à l'emploi qui, sous le titre **la Structure de L'Emploi**, sont l'objet de la seconde partie du volume. Par une analyse statistique les auteurs répondent aux questions suivantes; qui travaille en France? Combien de temps travaille-t-on? De quelle façon se modifie sans cesse le tableau ou le carte du travail? Et enfin que fait-on pour préparer les hommes aux travaux de demain?

Les résultats fournissent les éléments nécessaires pour envisager dans la dernière partie, **Contraintes et Options**, la politique française de l'emploi, et particulièrement la planification de l'emploi. Il est assez difficile de parler de réelle planification de l'em-

ploi en France. Il s'agirait surtout d'une prise en considération des problèmes de l'emploi dans l'élaboration générale du Plan. Il serait intéressant de faire une étude comparative de la situation de la planification de l'emploi en France et de celle du Québec, qui à dire vrai est encore un ensemble de mesures fragmentaires, bien dispersées. Une adaptation du Plan français serait peut-être souhaitable, non pas une imitation.

Les auteurs terminent leur volume dans des considérations générales sur l'emploi et le progrès de la civilisation; selon eux l'avenir de la civilisation semble lié très intimement à la façon dont on s'y prendra pour accroître les forces productives de l'humanité, et pour répartir plus équitablement non seulement les produits de l'activité humaine, mais aussi les pouvoirs directeurs de cette activité.

La lecture de cet ouvrage s'avère utile à ceux qui souhaitent s'informer des problèmes actuels de l'emploi. A ceux qui voudraient poursuivre l'étude des questions traitées, le volume offre plus de dix pages de références bibliographiques très précieuses.

Jean COSSETTE

**Notions essentielles de comptabilité de gestion**, Tome I et II, par Pierre Maingaud, Sirey, Paris, 1964. 265 pages (tome I) 279 pages (tome II).

Voici les deux premiers de trois ouvrages de M. Maingaud, qui doivent couvrir le programme des trois années des Ecoles supérieures de commerce, en France. Nous sommes d'abord heureux de constater que l'auteur présente la comptabilité bien plus comme un outil de gestion que comme un répertoire de techniques d'enregistrement des transactions.

Pendant trop longtemps, la comptabilité a été enseignée en vase clos, en quelque sorte pour elle-même. De plus en plus, au contraire, elle constitue l'une des disciplines fondamentales de l'administration de l'entreprise et partant les techniques et analyses comptables doivent être établies en fonction des problèmes majeurs de l'entreprise moderne, au sens large du terme. En un mot, la désécialisation et le décloisonnement sont des impératifs là comme ailleurs. Le comptable ne doit plus travailler seul et pour lui-même, mais avec d'autres spécialistes et en vue d'éclairer le mieux possible les décisions des dirigeants de l'entreprise.

Dans le tome I, l'auteur décrit brièvement le rôle et le fonctionnement de l'entreprise de même que la fonction comptable dans l'entreprise. Puis vient l'explication des mécanismes comptables qui s'étend sur une trentaine de pages seulement, alors que les volumes traditionnels lui accordent une importance relative beaucoup plus grande. Par ailleurs, M. Maingaud insiste plus longuement sur le bilan et l'exploitation. Enfin deux brefs exposés l'un concernant l'inventaire et la détermination des résultats, et l'autre traitant du système dit classique de la technique de base des enregistrements comptables.

Dans le tome II, on retrouve d'abord une description de l'évolution qu'ont connue les techniques d'enregistrement. Vient ensuite la partie la plus importante et la plus intéressante de cet ouvrage qui traite des études de rentabilité et la comptabilité analytique d'exploitation. Tout au long de cette partie, on peut percevoir cette préoccupation de l'auteur, que nous signalions plus haut, d'enseigner la comptabilité en tant qu'outil de gestion. La partie suivante couvre la comptabilité des sociétés commerciales; celle-ci bien entendu est particulière à la législation française et diffère de ce que nous connaissons au Canada et au Québec. Pour finir, on trouve une étude critique des énonciations du bilan.

Le titre de ces deux ouvrages «Notions essentielles de comptabilité de gestion» indique donc bien l'effort de l'auteur de rendre la comptabilité davantage utilisable pour fins de gestion. Nous faisons simplement remarquer ici que d'autres auteurs vont encore plus loin dans cette direction. Et finalement, une réserve pour les lecteurs canadiens: la comptabilité française, guidée par le Plan Comptable général, diffère quelque peu, dans sa terminologie et sa présentation, de notre comptabilité canadienne, sans répéter la différence mentionnée au paragraphe précédent.

**Bertrand BELZILE**

**The Supervision of Personnel**, par John M. Pfiffner et Marshall Fils, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 3<sup>ème</sup> édition, 1964, 369 pp.

Les chercheurs en relations humaines ont réussi déjà à accumuler beaucoup d'évidence sur la supériorité de la supervision «démocratique», i. e. centrée sur les individus. Dans le même courant d'idée, les auteurs de ce volume partent de l'hypothèse de base qu'il est possible de former une équipe de

surveillants très compétents sur le plans des relations interpersonnelles et aussi sur le plan des résultats économiques tels qu'espérés par la haute-direction. Ceci veut dire, d'abord, que le supérieur doit établir un «type de relations» où lui-même et son subordonné auront l'occasion de développer leur personnalité respective. Ceci nous amène aussi à repenser le rôle du superviseur, le contexte organisationnel dans lequel il joue ce rôle, c'est-à-dire la mentalité traditionnelle des dirigeants, les structures de l'organisation, les attitudes et croyances des subordonnés et les communications etc... De plus, il faut reconsidérer les méthodes traditionnelles et nouvelles de formation des cadres.

### *Le supérieur : « un clinicien »*

Dans le contexte où la supervision devient essentiellement une activité de développement de la personnalité, le surveillant joue le rôle d'un clinicien en incitant le subordonné à modifier ses attitudes et son comportement non pas par la force, la manipulation des sanctions et des récompenses, mais bien par la création d'une atmosphère où le subordonné constate la nécessité d'un changement, tend à acquérir une maturité émotionnelle, une plus grande sociabilité, et **une habitude à prendre des responsabilités.**

Face à l'incompatibilité entre les exigences de l'organisation sociale de l'entreprise et le désir de perfectionnement chez l'individu à tous les niveaux occupationnels, le supérieur en qualité de clinicien doit s'efforcer de réconcilier les différences, de réduire les tensions entre les exigences structurelles et les aspirations personnelles.

Face à l'union, le supérieur hiérarchique peut utiliser la méthode clinique tout en ne rejetant pas l'approche légale. Comme clinicien, il doit écouter, conseiller, enregistrer des faits, se placer dans la situation de l'autre, agir dans une atmosphère de conciliation amicale. L'approche légale est déjà connue, il n'est pas nécessaire de la présenter ici.

Comme clinicien, le supérieur ne doit pas perdre de vue l'aspect économique de son rôle. Des considérations de coûts, de profits, de productivité doivent faire aussi l'objet de son attention.

### *Pour un nouveau « climat organisationnel »*

L'attitude autocratique et conservatrice de la haute direction constitue un frein à l'ins-