

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Programmes Learning Aid for Personnel Administration*, by George S. Odiorne, Illinois Homewood, Learning Systems Company, 1973, 122 pp.

Jean Ladouceur

Volume 28, numéro 2, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028408ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028408ar>

[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. (1973). Compte rendu de [*Programmes Learning Aid for Personnel Administration*, by George S. Odiorne, Illinois Homewood, Learning Systems Company, 1973, 122 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 439–439. <https://doi.org/10.7202/028408ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/>

sur les questions fondamentales, on constate que les seules questions qui sont maintenant réglées de cette façon sont des problèmes à caractère non-économique. Quant aux différends au sujet des salaires et conditions de travail, ils aboutissent presque toujours dans le formalisme de la procédure pour se terminer très souvent par des grèves sauvages.

Nous savons maintenant que ce sont ces grèves sauvages (non officiellement approuvées par les dirigeants syndicaux) qui ont alarmé l'opinion publique britannique et le gouvernement et qui ont amené le parlement à passer l'**Industrial Relations Act**. Cependant, l'étude de Hyman aura permis, même si ce n'était pas son objet premier, de placer ces grèves sauvages dans leur véritable contexte : ils sont la conséquence logique d'un système de relations industrielles vétuste où les parties immédiatement concernées ont de moins en moins un droit de regard sur leurs conditions de travail. Comme celui-ci le mentionne p. 66 « The use of sanctions may be intimately related to collective bargaining as such. The nature of contemporary industrial relations in engineering ensures that most references to procedure are merely sectional pay claims which happen not to have been resolved domestically. Whatever the perspicacity and bargaining skill of external negotiators, the eventual settlement is normally shaped largely by the relative strength of the domestic protagonists and the assessment each makes of the other's determination. Sanctions applied by the party seeking substantive change may provide a show of strength or an indication of determination and thus function as an integral part of the bargaining process. In other words, the use of procedure and strikes in breach of procedure may be complementary rather than contradictory activities ».

Les syndicats se sont retirés de cette procédure en décembre 1971 en invoquant trois raisons fondamentales : les délais, les prérogatives des employeurs qui font de la procédure « un appareil de conciliation par l'employeur » et son inefficacité en général. Le gouvernement britannique a d'ailleurs lui aussi reconnu l'inefficacité de cette procédure de règlement des conflits et c'est

pourquoi les réformes contenues dans l'**Industrial Relations Act** reconnaissent, entre autres choses, la nécessité de décentraliser le processus de négociation sur la base de ce qui se pratique en Amérique du Nord.

On peut signaler en terminant que le cadre d'analyse utilisé par Hyman est celui de l'approche « behavioraliste » de la négociation collective développée par des spécialistes comme Walton et McKersie, Ann Douglas et d'autres.

Jean BOIVIN

**Programmes Learning Aid for Personnel Administration**, by George S. Odiorne, Illinois, Homewood, Learning Systems Company, 1973, 122 pp.

Ce nouveau livre de Odiorne donne une synthèse du vaste domaine de l'administration du personnel, en s'inspirant d'un livre antérieur du même auteur (*Personnel Administration by Objective*, 1961). L'approche systémique facilite la compréhension des divers sujets traités.

Ce texte programmé et les 125 questions à la fin de l'ouvrage faciliteront l'acquisition des connaissances chez le lecteur. De plus, un glossaire définissant les principaux termes et les index (alphabétique mots et par sujets) sont utiles. Certains aspects sont bien traités, tels politiques du personnel, les communications, la discipline, la participation, tandis que d'autres apparaissent trop succincts : l'entraînement et le développement, la rémunération, etc.

Bref, ce livre sera utile pour les étudiants et les praticiens en administration du personnel, et aidera tout administrateur à prendre connaissance des nouvelles tendances en gestion des ressources humaines.

Jean LADOUCEUR

**Effective Management, Social Psychological Approach**, by David J. Lawless, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1972, 422 pp.

The main objective of this book is to bring behavioral research findings to practicing managers. It covers many areas of individual and group behavior,