Document généré le 2 juin 2025 14:00

Relations industrielles
Industrial Relations

Émotivité et efficacité au travail, par Eugène Houde, Montréal, Éditions de l'Homme, division de Sogides Ltée, Formation 2000 Inc., 1982, 112 pp., ISBN 2-7619-0213-0.

Bernard Angers

Volume 37, numéro 2, 1982

URI : https://id.erudit.org/iderudit/029270ar
DOI : https://doi.org/10.7202/029270ar

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

Angers, B. (1982). Compte rendu de [*Émotivité et efficacité au travail*, par Eugène Houde, Montréal, Éditions de l'Homme, division de Sogides Ltée, Formation 2000 Inc., 1982, 112 pp., ISBN 2-7619-0213-0.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *37*(2), 458–459. https://doi.org/10.7202/029270ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1982

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/

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/

teurs qui traitent des modèles bureaucratiques et un retour aux principes classiques d'établissement des structures organisationnelles. Dans le même ordre d'idées, on aborde l'étude de la dimension fonctionnelle des organisations pour déboucher sur une perspective matricielle ou bi-dimensionnelle (structure par projet ou programme). On examine, par la suite, des variables plus spécifiques telles que la technologie, la taille et l'environnement sur la structure et la survie des organisations. Ce traitement permet d'intégrer des contributions assez récentes quand même, telles que les travaux de Woodward, Chandler, Perrow, Lorsch et Lawrence et celles qui, en général, s'inscrivent dans le courant des «contingences» (contingency organizations). L'importance du pouvoir tant au plan de sa répartition que de son exercice, et l'utilité des règles et procédures bureaucratiques se voient traitées à la fin d'une troisième section, la dernière étant consacrée à l'étude des déterminants de l'efficacité organisationnelle et du processus de changement.

Ces principaux thèmes constituent ce qu'il est convenu d'appeler l'objet plutôt diffus, il va sans dire, de la théorie des organisations. Les auteurs ont voulu s'en tenir à la dimension macro-sociologique, c'est-à-dire aborder l'étude des organisations en faisant abstraction des individus et des groupes qui les composent et qui tentent de s'y adapter tant bien que mal en les trouvant plutôt invivables. C'est pourquoi, on cherche... on imagine d'autres formes d'organisations ou de modèles qui tempéreraient l'accent mis sur la hiérarchie avec son cortège des dépendances successives des uns à l'endroit des autres pour faire plus de place à l'idée d'interdépendance des fonctions et des acteurs dans la réalisation d'objectifs.

L'ouvrage, malheureusement, s'arrête en deça de cette vision de type «quatrième vague» pour demeurer en terrain connu. La lecture en devient alors plutôt aride, pas très excitante; mais les connaissances véhiculées et mises à jour sont indispensables à celui qui s'intéresse à l'amélioration de la qualité de la vie organisationnelle et à celui qui veut procéder à une critique intelligente des organisations actuelles.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

Émotivité et efficacité au travail, par Eugène Houde, Montréal, Éditions de l'Homme, division de Sogides Ltée, Formation 2000 Inc., 1982, 112 pp., ISBN 2-7619-0213-0.

L'auteur est un ancien du département des relations industrielles de l'Université Laval (1964); il a exercé sa profession à divers titres au sein du gouvernement du Québec et plus particulièrement dans le secteur des ressources humaines.

Il y a quelque temps, fort d'une expérience variée, il décidait d'orienter sa carrière dans le secteur de la formation du personnel de gestion; ses interventions en matière de formation s'inscrivent à l'intérieur de la psychologie comme discipline et utilisent plus particulièrement une méthode appelée «émotivo-rationnelle». L'essentiel de son ouvrage porte sur l'explication de sa thérapie et son application aux diverses situations qui caractérisent l'exercice d'une fonction de directeur.

Émotivité et efficacité au travail est un document qui se présente sous une forme simple et utilitaire; il s'adresse à des gestionnaires. Dans sa démarche, l'auteur relie directement l'efficacité des gestes administratifs à la stabilité émotive individuelle du gestionnaire. Il ne s'agit pas d'un document de nature académique, mais plutôt d'un travail élaboré dans une perspective pédagogique, qui met l'accent sur l'importance pour les gestionnaires d'inscrire leurs gestes de travail dans le cadre des objectifs de l'entreprise et d'aborder la réalité sous l'angle des faits en éliminant le plus possible la dimension dite des «préjugés».

L'auteur applique à la gestion administrative la méthode «émotivo-rationnelle»;

cette méthode est une thérapie individuelle fondée sur l'intérêt personnel et la stabilité émotive du gestionnaire et elle repose sur l'acceptation de soi-même, compte tenu de ses limites et des réalités de son environnement. Cette méthode, conçue à l'origine pour corriger des perturbations de comportement, trouve, d'après l'auteur, des applications intéressantes dans la gestion des entreprises.

Le gestionnaire est invité à regarder la réalité en face, à reconnaître ses forces, ses faiblesses et à bien identifier les événements et leur environnement. Les références fréquentes aux travaux de Peter Drucker et à ceux du docteur Lucien Auger du Centre interdisciplinaire de Montréal traduisent la source des influences qui ont marqué l'auteur.

Celui-ci fait cheminer le gestionnaire, chapitre après chapitre, selon un même cadre pédagogique. Il lui fait d'abord découvrir les objectifs de l'entreprise et l'invite à situer son action à l'intérieur de ce cadre; il l'incite au réalisme personnel et au développement de ses propres valeurs dans le respect des valeurs et des capacités de ses collègues; dans cette veine, il valorise une communication avec ces derniers fondée sur le respect mutuel; l'évaluation des subordonnés et les sanctions consécutives de même que la relation avec les patrons s'inscrivent dans la même pensée.

À une époque où plusieurs s'interrogent sur la façon de gérer, où bien des modes et des façons de faire sont remises en cause, cet ouvrage constitue une pièce à examiner attentivement et représente une contribution intéressante à ce débat.

On regrette cependant de ne pas y trouver de données mesurables sur l'efficacité de la méthode en question. Il est à souhaiter que l'auteur procède à l'élaboration de mesures quantifiables permettant d'évaluer cette thérapie. De même, on peut s'interroger sur l'absence de références à des comportements collectifs ou de groupe dans l'entreprise résultant notamment de l'action syndicale ou des associations. Cela est toutefois bien compréhensible car la méthode «émotivo-rationnelle» est fondée essentiellement sur l'intérêt personnel et le désir de chacun de réussir.

Bernard ANGERS

Gouvernement du Québec

Personnel: A Diagnostic Approach, 3d edition, par William F. Glueck, Business Publications Inc., 1982, 720 pp., ISBN 0-256-02429-4.

Bill Glueck est un de mes confrères de classe décédé récemment avant même d'avoir terminé la rédaction de la troisième édition de cet ouvrage publié en 1974 et portant le même titre. C'était un type qui savait allier une grande capacité de synthèse à la minutie du détail. George T. Milkovich s'est chargé de superviser la révision et la rédaction de cette troisième édition et il en a également écrit la préface.

L'ouvrage retient le modèle de base tiré de l'approche systémique que Bill Glueck avait été le premier à présenter d'une façon articulée et opérationnelle en matière de gestion opérationnelle et intégrée des ressources humaines au sein des organisations du travail. L'approche systémique et diagnostique permet d'abord de bien saisir la double finalité de la fonction ressources humaines et sa relation étroite avec les objectifs généraux et opérationnels d'une organisation. Une telle approche permet ensuite de saisir le degré de cohérence interne au sein de l'ensemble des activités regroupées sous cette fonction, de même que l'impact des facteurs d'environnement internes à l'organisation et des facteurs d'environnement externes sur l'accomplissement de l'une ou l'autre des activités. Le modèle systémique adopté comprend donc les quatre grandes composantes suivantes: des facteurs d'environnement externes tels que le contexte économique, politique, législatif et culturel; des facteurs internes à l'organisation tels que les objectifs, la nature des tâches, les caractéristiques des individus et des groupes appelés à les accomplir; des activités spécifiques à la gestion des ressources humaines