

Article

« [s.t.] »

Ouvrage recensé :

W.J. ROTHWELL, H.C. KAZANAS : *Strategic Human Resources Planning and Management*.
Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1988, 512 pp., ISBN 0-13-851643-X

par Michel Audet

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 45, n° 1, 1990, p. 211-212.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/050576ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

Strategic Human Resources Planning and Management, by W.J. Rothwell and H.C. Kazanas, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1988, 512 pp., ISBN 0-13-851643-X

Ce volume de Rothwell et Kazanas s'inscrit dans la lignée des ouvrages récents traitant de la gestion stratégique des ressources humaines. Plus spécifiquement cet ouvrage aborde les différents rôles dévolus aux gestionnaires de ressources humaines dans le processus de formulation des stratégies de l'organisation.

Le premier chapitre introduit le cadre de référence du volume en expliquant très sommairement le concept de planification stratégique des ressources humaines et en identifiant les diverses fonctions devant être assumées par les praticiens impliqués dans un tel processus.

Par la suite, les chapitres 2 à 9 présentent les huit rôles des praticiens de la gestion des ressources en rapport avec la planification stratégique des ressources humaines (PSRH). Ces rôles sont:

- Le coordonnateur organisationnel (HR organizational coordinator)
- L'analyste du travail (HR work analyst)
- L'analyste de la force de travail (workforce analyst)
- Le vérificateur (HR auditor)
- Le chercheur (HR environmental scanner)
- Le visionnaire (HR forecaster)
- Le concepteur (HR planning formulator)
- L'intégrateur (HR integrator).

Deux autres rôles sont présentés à la fin du volume soit aux chapitres 18 et 19 portant sur le rôle de gestionnaire de la PSRH et d'évaluateur de la PSRH. Ces deux chapitres constituent en quelque sorte la conclusion de l'ouvrage. Entre ces deux catégories de rôles, on retrouve la description de huit pratiques ou activités de gestion des ressources humaines occupant une place névralgique dans l'implantation des stratégies de gestion des ressources humaines. Les pratiques traitées dans les chapitres 10 à 17 sont les suivantes:

- Planification et gestion de la carrière
- Recrutement
- Formation
- Développement organisationnel
- Organisation et restructuration du travail
- Programmes d'aide aux employés
- Relations du travail
- Rémunération.

Pour chacune de ces activités de GRH, les auteurs font état de la place de chaque pratique dans l'implantation de la stratégie ressources humaines, de l'approche traditionnelle préconisée pour l'activité, des problèmes soulevés par l'approche traditionnelle et finalement, de l'approche stratégique appliquée à chaque pratique.

Comme on peut le constater dans la présentation du contenu de ce volume, les thèmes abordés sont très contemporains et reflètent une préoccupation de donner à la GRH une position stratégique dans l'organisation.

Les chapitres portant sur les rôles des praticiens dans la planification des ressources humaines sont sans doute les plus intéressants car ils apportent un éclairage nouveau dans la compréhension du phénomène. Le chapitre d'introduction est plutôt faible parce qu'il fait très peu état de la littérature contemporaine sur le sujet. Mentionnons également que les chapitres traitant des pratiques (chapitres 10 à 17) abordent les activités de GRH de façon superficielle, surtout dans la dimension stratégique.

Malgré quelques faiblesses, ce volume sera utile pour les gens intéressés par le phénomène de la gestion stratégique des ressources humaines, d'autant plus qu'il comporte de nombreux tableaux, grilles, questionnaires d'évaluation et outils de diagnostic qui permettent une utilisation pratique des concepts.

Michel AUDET

Université Laval

The Sports Industry and Collective Bargaining, par Paul D. Staudohar, ILR Press, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1986, 195 pp., ISBN 0-87546-118-2

Dans cet ouvrage, pour le moins original, l'auteur examine la négociation collective telle qu'elle se pratique dans les quatre sports professionnels les plus populaires en Amérique du Nord, à savoir: le baseball, le football, le basketball et le hockey. Chaque chapitre est consacré à l'étude d'un sport en particulier et les sujets traités sont les suivants: l'économie générale du sport concerné incluant les revenus générés et la structure du marché du travail; les caractéristiques des parties concernées; les échelles de traitement; les mécanismes de négociation et d'arbitrage; et quelques problèmes particuliers tels l'abus de drogues et la violence.

L'auteur a le mérite d'être très bien documenté et de posséder une bonne connaissance personnelle des sports professionnels dans lesquels il a déjà agi lui-même comme arbitre de différends.

Il est intéressant de constater que les athlètes professionnels dans certains sports comme le baseball et le basketball ont réussi à utiliser la négociation collective non seulement comme levier pour relever les salaires de base des joueurs moyens mais aussi pour obtenir des clauses très avantageuses pour les joueurs-vedettes comme le statut de joueur autonome.

Malgré l'apparente uniformité des conditions de pratique de ces quatre sports professionnels, on est surpris de constater que chacun évolue dans des contextes économique et de relations du travail fort différents. Ainsi, alors qu'au baseball, chaque équipe négocie individuellement les droits de télévision, ce qui a pour effet de favoriser les équipes situées dans les grandes villes au détriment de celles qui évoluent à l'intérieur d'un plus petit marché, au football la situation est totalement différente puisque les droits de télévision sont répartis de façon égale entre toutes les équipes du circuit.

Même si ce livre a été écrit il y a quelques années, il demeure tout autant d'actualité aujourd'hui car les conditions économiques et les règles du jeu de la négociation collective n'ont pas changé. Qui plus est, une lecture attentive du chapitre sur le baseball permet de bien comprendre les enjeux de la prochaine négociation car l'actuelle convention collective expire le 31 décembre 1989. Si l'on se fie à l'analyse de Staudohar, les risques qu'une grève ou un lock-out perturbe le baseball professionnel la saison prochaine sont très élevés.

Jean BOIVIN

Université Laval