Document généré le 12 oct. 2024 01:04

Relations industrielles
Industrial Relations

Méthodes et techniques des relations humaines, par Guy-G. ESCULIER, rapport présenté le 6 juillet 1952 à la Journée d'Etudes du Comité pour l'Amélioration des Relations Humaines dans l'Economie, publié dans Travail et Méthodes, septembre 1952, 3 pp. Editions Science et Industrie, 6 Ave Pierre ler-de-Serbie, Paris XVI.

Fabienne Tousignant

Volume 8, numéro 1, décembre 1952

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1023021ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1023021ar

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

Tousignant, F. (1952). Compte rendu de [*Méthodes et techniques des relations humaines*, par Guy-G. ESCULIER, rapport présenté le 6 juillet 1952 à la Journée d'Etudes du Comité pour l'Amélioration des Relations Humaines dans l'Economie, publié dans Travail et Méthodes, septembre 1952, 3 pp. Editions Science et Industrie, 6 Ave Pierre ler-de-Serbie, Paris XVI.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *8*(1), 161–161. https://doi.org/10.7202/1023021ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1952

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/

Méthodes et techniques des relations humaines, par GUY-G. ESCULIER, rapport présenté le 6 juillet 1952 à la Journée d'Etudes du Comité pour l'Amélioration des Relations Humaines dans l'Economie, publié dans Travail et Méthodes, septembre 1952, 3 pp. Editions Science et Industrie, 6 Ave Pierre 1er-de-Serbie, Paris XVI.

Au début de son article, l'auteur souligne que la productivité est avant tout un climat et que la condition première de son développement est la sincérité. Toutefois, ce climat n'est pas constitué uniquement par de la bonne volonté, mais par des techniques et des méthodes dont les plus importantes sont celles qui se proposent d'améliorer les relations humaines dans l'entreprise.

Avant de se lancer dans l'étude d'un cas particulier, il faut analyser ce qui peut constituer l'essentiel des divergences ou désaccords apparents vis-à-vis les changements à effectuer afin de ne pas perdre de vue les questions de politique générale. Il est donc bien important de savoir ce que l'on veut et de l'exprimer dans une politique clairement définie.

D'autre part, il ne faut pas seulement savoir ce que l'on veut, mais savoir où l'on en est dans l'application d'un programme d'amélioration des relations humaines. Pour ce, on peut procéder à des enquêtes d'opinion au moyen de questionnaires anonymes dont les réponses devront être objectivement publiées.

Pour obtenir les résultats recherchés, l'auteur suggère des techniques et méthodes groupées sous les cinq catégories suivantes:

1) L'amélioration de la qualité du personnel de tous les échelons par une meilleure sélection à l'embauche et un meilleur choix pour les promotions.

2) L'amélioration de la qualité du personnel de tous les échelons par un perfectionnement constant du personnel en fonction.

3) L'amélioration du climat de l'entreprise par le développement de communications dans les trois sens: de la Direction vers le personnel, du personnel vers la Direction et horizontalement à chaque échelon.

4) L'amélioration du climat de l'entreprise par le développement des liens de solidarité entre l'entreprise et le personnel.

5) L'amélioration du climat de l'entreprise par un intéressement du personnel aux résultats de celle-ci.

Il termine en donnant les règles permanentes essentielles pour obtenir de saines relations humaines dans l'entreprise.

F. T.

Hours of Work by WILLIAM GOLDNER. Edited by Irvin Bernstein, published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley, 1952, 63 pp., 25 cents.

In this pamphlet, the author studies the problem of hours of work which have progressively been submitted to reduction while on the other hand, production, on account of the general improvement of machinery and working conditions, has been rising constantly. There is a tendency for uniformity in working time over most of the economy. But there is a problem: how many days a week should be worked, and how should the hours be distributed every day? The element of overtime work and night work is also to be discussed.

The second chapter deals with the movement for shorter hours. And in measuring hours of work, every one should remember the important distinction existing between the scheduled workweek and the actual working time, distinction given by the author, the estimated average weekly working hours, from 1850-1960 is presented in a table and shows the progressive decline in actual working time over a century. Another table draws a good picture of the short-term fluctuations in hours of work which have occurred in manufacturing industries from 1923 to date.

It is interesting to read the historical facts about the early attempts made to obtain shorter hours, from twelve hours a day to eight a day. The arguments, resumed to five, brought by workers and unions in order to reach their goal of shorter work time, are 1) shorter hours are essential to good citizenship; 2) shorter hours are necessary to protect the health of the worker; 3) increased leisure stimulates the demand for the products of industry; 4) shorter hours