

*Personnel Management in Small Plants*, par ALTON W. BAKER.  
Un vol., 9 po. x 6¼, relié, 288 pages — OHIO STATE UNIVERSITY,  
Columbus, 1955

Jacques-P. Villeneuve

Volume 32, Number 1, April–June 1956

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002783ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002783ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Villeneuve, J.-P. (1956). Review of [*Personnel Management in Small Plants*, par ALTON W. BAKER. Un vol., 9 po. x 6¼, relié, 288 pages — OHIO STATE UNIVERSITY, Columbus, 1955]. *L'Actualité économique*, 32(1), 164–165. <https://doi.org/10.7202/1002783ar>

de Moscou à Pékin de 720 milles. Un transcontinental est en construction à travers le Sinkiang pour relier la Chine à l'Asie Centrale russe.

Après ses sept chapitres sur la mise en valeur du pays, l'auteur en consacre six autres à l'étude des régions naturelles: le bassin du Yang-Tsé-Kiang (le fleuve Bleu), la Chine tropicale (le sud), Formose, le bassin du Hoang-Ho (fleuve jaune) ou pays du loess, la Mandchourie ou le Nord pionnier, enfin les territoires extérieurs de la Mongolie (malgré que ce pays se prétende indépendant!), du Sinkiang et du Tibet. L'auteur termine son livre par une sorte de bilan du pays: son actif et son passif géographiques, ses rapports avec le monde extérieur. Bref, voici un livre fondamental qui est susceptible de renseigner copieusement tous ceux qui s'intéressent au pays le plus vieux du monde et le plus peuplé.

Benoît Brouillette

**Personnel Management in Small Plants**, par ALTON W. BAKER. Un vol., 9 po.  $\times$  6 $\frac{1}{4}$ , relié, 288 pages. — OHIO STATE UNIVERSITY, Columbus, 1955.

C'est presque une lapalissade d'affirmer que les publications se font de plus en plus nombreuses dans le domaine des relations industrielles proprement dites et dans celui de l'administration du personnel. La raison en est simple: le problème des relations humaines et celui de l'utilisation rationnelle du travail accaparent de plus en plus l'esprit des dirigeants d'entreprises industrielles ou manufacturières, commerciales et financières.

Cependant, ces publications ou écrits portent très peu souvent sur les programmes de l'administration du personnel dans la petite entreprise manufacturière. Et pourtant, la très grande majorité — environ 85 p.c. — des établissements manufacturiers aux États-Unis comme au Canada, sont considérés comme des petites entreprises et constituent la base même de tout le système économique américain et canadien.

L'auteur de *Personnel Management in Small Plants* aura eu le mérite de démontrer à ses lecteurs qu'il est d'une extrême importance que la petite entreprise — il définit cette dernière comme celle qui emploie d'un à trois cents travailleurs — applique les principes de base de l'administration du personnel utilisés dans la grande entreprise, puisqu'en dernière analyse, les fins économiques et sociales qu'elle poursuit sont en tous points semblables à celles des grandes corporations.

Mais ces principes et techniques de l'administration du personnel ne sont-ils pas devenus de nos jours, pratique courante dans la petite entreprise? Voilà la question principale à laquelle Alton-W. Baker a essayé de répondre en effectuant une recherche dans 523 petits établissements manufacturiers de l'État de l'Ohio. Pour ce faire, il a utilisé un questionnaire décrivant trente et une fonctions majeures de l'administration du personnel et l'a fait parvenir aux employeurs en question. Les résultats qu'il a obtenus peuvent se résumer comme suit: dans les entreprises employant de un à soixante-quinze travailleurs, les fonctions du personnel sont la plupart du temps remplies soit par le propriétaire de l'établissement, soit par un vice-président, soit par les contremaîtres, mais dans 90 p.c.

des cas par le propriétaire lui-même qui engage et choisit le personnel en plus d'assumer les devoirs de directeur des opérations manufacturières.

Les techniques d'administration du personnel ne commencent à prendre forme que dans les usines utilisant entre soixante-quinze et cent cinquante employés. Mais même dans cette catégorie, l'auteur a découvert que la direction des entreprises n'engage généralement qu'un directeur de personnel à temps partiel et limite les activités de ce dernier à la sélection des employés, à l'administration des dossiers du personnel et à l'interprétation des procédures d'entraînement et de sécurité. Ce n'est que très rarement que le directeur du personnel participe à l'élaboration des politiques du personnel ou à la diffusion de la philosophie de l'entreprise dans le domaine des relations humaines.

Les recherches d'Alton-W. Baker lui ont enfin permis de constater que les programmes d'administration du personnel dans les établissements employant entre cent cinquante et trois cents employés, sont, à part quelques exceptions, semblables à ceux des grandes entreprises. En d'autres termes, le directeur du personnel jouit d'un statut permanent et avise la direction des politiques et procédures à suivre dans les divers domaines des relations ouvrières et des négociations collectives, des communications, de la santé et de la sécurité, des plans d'assurances, des suggestions, de l'embauchage, de l'administration des salaires, de l'entraînement du personnel dirigeant et dirigé, des compléments de salaire (*fringe benefits*) des promotions, transferts et renvois, de la discipline et de l'organisation fonctionnelle de l'entreprise.

Poussant plus loin ses recherches, l'auteur de ce volume a également voulu savoir si le syndicalisme avait, en quelque sorte, forcé les employeurs à implanter dans leurs usines des programmes d'administration du personnel. À cette fin, il a inclus dans son étude 240 compagnies «syndicalisées» sur un total de 523, ce qui lui a permis de constater deux choses en particulier: premièrement, que 68 p.c. de ces compagnies faisaient participer le syndicat à la discussion et à l'élaboration des politiques du personnel et deuxièmement que les compagnies «syndicalisées» avaient généralement des programmes de personnel mieux organisés que les compagnies «non-syndicalisées». Baker attribue cet état de choses à la pression exercée par le syndicat sur l'employeur dans le but de pousser ce dernier à fournir aux employés de meilleures conditions de travail.

Le volume d'Alton-W. Baker est d'abord et avant tout une analyse statistique des diverses pratiques d'administration du personnel en vigueur dans les établissements qui font partie de son échantillon. Cette étude est d'autant plus intéressante qu'elle semble présenter un caractère universel, en ce sens que les résultats qu'elle apporte reflète très bien, du moins à notre avis, la situation actuelle dans les petites entreprises manufacturières du continent nord-américain.

Par contre, on ne saurait trouver dans l'ouvrage de Monsieur Baker un exposé des principes fondamentaux de l'administration du personnel. Cette dernière remarque n'enlève rien à la valeur de ce volume comme source pratique de références ou de documentation.

Jacques-P. Villeneuve