

## Relations industrielles Industrial Relations



*Human Resources as the Wealth of Nations*, by Frederick H. Harbison, Toronto, Oxford University Press, 1973, 173 pp.

Jean Sexton

Volume 29, Number 4, 1974

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028572ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028572ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Sexton, J. (1974). Review of [*Human Resources as the Wealth of Nations*, by Frederick H. Harbison, Toronto, Oxford University Press, 1973, 173 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(4), 891–892.  
<https://doi.org/10.7202/028572ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

dans cette partie sur certaines notions sociologiques telles la notion de classe, de structure de classe, et on présente l'idéologie patronale et ouvrière ainsi que les attitudes des travailleurs dans une société de consommation (chap. 2).

Dans une seconde partie, l'auteur se penche sur l'aspect institutionnel : l'émergence du syndicalisme aux Etats-Unis (chap. 3), l'organisation et les structures syndicales (chap. 4), la réglementation gouvernementale en matière de relations de travail (chap. 5), la négociation collective (chap. 6) et les problèmes épineux pour la politique publique en ce domaine (chap. 7).

Dans une dernière partie, peut-être celle où l'auteur vise son intégration de l'aspect institutionnel et de l'aspect économique, il présente successivement une série de sujets ou de problèmes sans trop de suite : les temps de travail (chap. 14), la sécurité économique des travailleurs (chap. 15), le marché du travail en milieu urbain (chap. 16), un chapitre très intéressant, les opportunités égales d'emploi (chap. 17) et la politique de main-d'œuvre (chap. 18). Finalement, l'auteur dresse quelques perspectives d'avenir dans le domaine de l'économie des relations du travail (chap. 19).

En résumé, *Labor Economics* de Helfgott est un ouvrage de base, un instrument d'enseignement traitant beaucoup de sujets dans un contexte uniquement américain.

Jean SEXTON

Université Laval

**Human Resources as the Wealth of Nations**, by Frederick H. Harbison, Toronto, Oxford University Press, 1973, 173 pp.

Il est bien connu que la préoccupation principale du professeur Frederick H. Harbison consiste dans l'étude de la contribution du facteur humain dans le développement des nations modernes. Sa principale thèse a été et est encore dans ce volume que le développement d'une nation est basé sur les ressources humaines, la base ultime de la richesse des nations.

« From this perspective, the goals of development are the maximum possible

utilization of human beings in productive activity and the fullest possible development of the skills, knowledge, and capacities of the labor force. If these goals are pursued, then others such as economic growth, higher levels of living, and more equitable distribution of income are thought to be the likely consequences ».

Cette approche de F. Harbison, plusieurs la connaissent. C'est ce qu'il présente dans ce volume.

C'est dans le premier chapitre de ce volume que F. Harbison présente la base de son approche en identifiant les êtres humains comme étant les agents actifs du développement, alors que les ressources naturelles et de capital sont, selon lui, des facteurs passifs de production. Pour prouver son point, l'auteur a besoin d'une mesure de développement et de modernisation, mesure qu'il a déjà offerte dans *Quantitative Analyses of Modernization and Development* et dans *Education, Manpower and Economic Growth* et que Mary Jean Bowman et A. K. Sen ont critiqué il y a déjà de cela quelques années.

Son indice de développement et de modernisation comporte quatre indicateurs économiques : le PNB per capita, un indice de nutrition, un indice de santé et un indice d'éducation (l'indice Harbison-Myers) qui comporte encore une pondération arbitraire de 5, pondération qui a soulevé plusieurs critiques. On peut alors encore se demander s'il y a justification de tenter de mesurer le développement et la modernisation. Agir ainsi peut laisser supposer que les nations identifiées comme les plus modernes et les plus développées devraient former un modèle pour les autres. Cette approche dite de comparaison internationale est dangereuse, comme plusieurs l'ont déjà souligné d'ailleurs, et continue à être refusée par plusieurs nations naissantes.

Dans un second chapitre, l'auteur s'arrête à la notion de sous-utilisation des ressources humaines tant en milieu urbain qu'en milieu rural à l'intérieur des pays en voie de développement. C'est pour l'auteur un moyen de poser le problème et en même temps d'examiner quelques cas précis de stratégie de développement orienté sur l'emploi.

L'auteur s'attaque, dans un troisième chapitre, à un autre problème de déve-

loppement, celui de l'éducation formelle vue comme une industrie soulevant des problèmes particuliers quant aux résultats (outputs) du système, quant à l'accès à l'éducation, quant à l'orientation de différents niveaux d'éducation, quant à l'allocation de ressources financières et quant aux contraintes humaines et organisationnelles.

C'est au chapitre 4 qu'Harbison s'attaque d'une façon plus systématique à l'éducation informelle et la formation où il en identifie les fonctions et en donne quelques exemples.

La principale thèse développée sur ce sujet de l'apprentissage est que le développement efficace des ressources humaines exige l'intégration des processus d'éducation formels et informels durant la vie de toute personne. Son approche s'apparente grandement à celle de la formation continue.

La balance des cerveaux est équivalente pour Harbison à la balance commerciale de la balance des paiements i.e. l'importation (brain gain) et l'exportation de cerveaux (brain drain). Cette balance constitue selon lui un facteur stratégique important du développement national et c'est à ce problème qu'il consacre son cinquième chapitre.

Suite à l'identification de ces quatre problèmes majeurs de développement, Harbison s'attaque au 6e chapitre au développement national vu dans une perspective de ressources humaines. Il réalise cependant que son approche est une des approches possibles. Cependant il veut en examiner toutes les facettes. Ce n'est qu'au chapitre 7 que l'auteur s'attarde aux problèmes d'implantation de son approche.

En conclusion, l'auteur rappelle qu'il veut se dissocier de l'approche proprement économique pour en adopter une dite de ressources humaines. Sa principale thèse est que le développement des ressources en général ne peut se faire sans le développement des ressources humaines. Pour lui, c'est la base de la stratégie efficace du développement.

En résumé, il devient clair que cet ouvrage n'ajoute pas beaucoup à ce que Harbison a déjà écrit sur le sujet. Il semble que ce soit fondamentalement le même plat servi autrement. Plusieurs

des critiques déjà formulées ne semblent pas avoir été prises en considération par l'auteur en écrivant son « nouveau » livre.

**Jean SEXTON**

Université Laval

**Comparative Studies in Organizational Behavior**, by William K. Graham and Karlene H. Roberts, Editors, New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1972, 536 pp.

Cet ouvrage qui traite de la psychosociologie des organisations se différencie des autres uniquement par la perspective que les deux éditeurs ont adoptée. De fait, au cours de la dernière décennie, on a assisté à la publication de nombreux travaux de recherche qui tentent de décrire et d'expliquer les différences au sein des organisations et entre les organisations au plan des structures et des modes d'adaptation des individus. Le volume est un recueil d'articles regroupés sous trois rubriques principales : a) les différences entre les niveaux et unités administratives au sein d'une organisation; b) les différences et les similitudes entre les organisations au sein d'un même contexte socio-culturel; c) les différences et les similitudes entre des organisations qui œuvrent dans des contextes socio-culturels différents.

Comme points de repère pour discuter des différences et des similitudes, les éditeurs ont retenu d'abord la motivation et la satisfaction au travail de même que les variables qui s'y rattachent. Ensuite, ils ont opté pour tous les articles importants et récents qui traitent des styles de leadership et de contrôle. Enfin, comme dernier point de repère, ils ont choisi des articles qui traitent de l'efficacité des organisations.

La plupart des articles qui apparaissent dans l'ouvrage ont été publiés dans des revues spécialisées au cours des années 60. Ils sont déjà connus des lecteurs qui lisent régulièrement ces revues. Cependant, pour lire avec profit cet ouvrage, le lecteur doit considérer d'abord l'ensemble des articles qui apparaissent sous une même rubrique, aligner toutes les conclusions qui se dégagent à l'aide d'une grille quelconque et procéder à des comparaisons, tout cela pour arriver à saisir l'apport des