

## Relations industrielles Industrial Relations



*Manpower Planning for High Talent Personnel*, par Eric W. Vetter, Bureau of Industrial Relations, The University of Michigan, 1967, 222 pages.

Laurent Bélanger

Volume 24, numéro 2, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028034ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028034ar>

[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

Bélanger, L. (1969). Compte rendu de [*Manpower Planning for High Talent Personnel*, par Eric W. Vetter, Bureau of Industrial Relations, The University of Michigan, 1967, 222 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 454-454. <https://doi.org/10.7202/028034ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

**é**rudit

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/>

économiques, la syndicalisation, le développement des marchés et les fluctuations de salaires dans la compagnie. Ensuite, à l'intérieur même de la compagnie, les rapports statistiques indiquaient à l'auteur les rapports entre les augmentations de salaires et les accroissements de la productivité, les rapports entre la syndicalisation des ouvriers et les augmentations de salaires, rapports qu'il a su vous présenter dans les termes des théories classiques et modernes des salaires. Ainsi, dans sa conclusion, le professeur Ozanne met les salaires en rapport avec quatre grandes variables d'une théorie des salaires, soit la syndicalisation, la demande de travail sur le marché, la rigidité des échelles salariales, la productivité et le marché du produit.

Malheureusement, la valeur de ce travail est remise en question à cause de la spécificité du sujet à l'étude. En effet, si nous ne pouvons généraliser les conclusions, à quoi nous servirons les études empiriques ? Le professeur Ozanne pose lui-même la question et, bien que brièvement, il y répond par la localisation de la compagnie (« urban center ») et par l'influence d'un syndicat (« city-wide ») dont le champ dépassait les seuls cadres de l'entreprise. Pour maintenant, ces justifications doivent nous suffire.

Nous ne doutons pas cependant que plusieurs études de ce genre sont maintenant rendues possibles grâce aux développements de l'histoire et que leurs conclusions, comme celles de Robert Ozanne, apportent les assises empiriques et les généralisations scientifiques que nécessite la pratique des relations industrielles.

**L. René PARENTEAU**

**Manpower planning for High Talent Personnel**, par Eric W. Vetter, Bureau of Industrial Relations The University of Michigan, 1967, 222 pages.

La détermination des besoins en main d'oeuvre est une activité qui occupe une place importante dans la gestion rationnelle des ressources humaines. Elle fait l'objet d'une section ou d'un chapitre dans les volumes nouveaux ou dans les dernières éditions d'anciens volumes en administration du personnel au sein de l'entreprise privée.

On peut se rendre compte du nombre d'articles publiés sur ce sujet depuis le début de la présente décennie en jetant un coup d'oeil sur la longue liste qui constitue l'essai bibliographique. Le volume apparaît comme un véritable effort de synthèse et de réflexion. Le but est de fournir un guide aux dirigeants et aux spécialistes de la gestion du personnel qui sont peu familiers avec la conception, la conduite et l'évaluation d'un effort de planification ou détermination des besoins de cadres supérieurs, intermédiaires et subalternes. Les premiers chapitres portent sur la nature et les phases du processus. On y retrouve aussi une description détaillée de la procédure à suivre et une application de cette procédure dans l'industrie de l'aéronautique. Le quatrième et le cinquième chapitres portent sur des points plus précis tels que l'établissement d'un inventaire de main d'oeuvre hautement spécialisée et la façon de mesurer la productivité. Avec le chapitre VI, on apprend à établir des prévisions en main d'oeuvre en partant du calcul du rendement anticipé. Le chapitre suivant décrit la démarche qui permet de relier les prévisions aux objectifs de rentabilité de la firme pour la période envisagée par le plan. Le préposé à la planification doit être en mesure d'évaluer les résultats des efforts déployés; il doit aussi être capable de définir sa place et son rôle au sein de l'organisation qui l'emploie. Les deux derniers chapitres traitent brièvement de ces questions.

Le dirigeant et le spécialiste du personnel doivent rendre compte que toute activité de recrutement, sélection, placement, formation, promotion devient beaucoup plus facile et efficace lorsqu'elle est précédée d'un effort de planification. C'est pourquoi, il aurait intérêt à lire rapidement ce volume qui ne présente aucune difficulté technique.

**Laurent BELANGER**

**La mobilité des travailleurs urbains**, par L. Hunter et G. Reid, OCDE, Paris, 1968, 239 pages.

A une époque où les progrès de la technologie et l'évolution des structures sont aussi rapides, la mobilité de la main-d'oeuvre devient indispensable. Si la mobilité actuelle de la main-d'oeuvre n'est pas suffisante, une intervention des