

*Personnel Administration, Evaluation and Executive Control*,  
par JAMES H. TAYLOR. Un vol., 6 po. x 9¼, relié, 325 pages —  
MCGRAW HILL, Toronto, 1959

Jacques Lucier

Volume 35, numéro 4, janvier–mars 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1001509ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1001509ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Lucier, J. (1960). Compte rendu de [*Personnel Administration, Evaluation and Executive Control*, par JAMES H. TAYLOR. Un vol., 6 po. x 9¼, relié, 325 pages — MCGRAW HILL, Toronto, 1959]. *L'Actualité économique*, 35(4), 714–715.  
<https://doi.org/10.7202/1001509ar>

à conserver sa place. Pour le moment, les autorités affichent un optimisme à toute épreuve en poursuivant un programme d'investissements ayant pour but d'améliorer les possibilités de réceptions de marchandises, aussi bien par voies aérienne que maritime. Les raisons de sécurité militaire, ainsi que des considérations politiques et sociales sont évoquées pour déplacer une partie de l'industrie new-yorkaise vers les régions du Sud et de l'Ouest.

Dans quelle mesure la puissante organisation financière de New-York résistera-t-elle à la diminution du trafic portuaire? C'est là une question à laquelle l'avenir seul peut fournir une réponse vraiment satisfaisante.

On comprendra, cependant, à quel point les études que nous venons de décrire peuvent être utiles pour comprendre les conditions de la croissance d'une ville comme Montréal.

Pour terminer, il semble important de souligner le fait que *Métropoles économiques* est caractérisé par des recherches personnelles approfondies, par des observations effectuées sur place, ainsi que par une connaissance remarquable de l'histoire. Le passé de chaque ville est soigneusement relié à son présent qui à son tour permet de tirer des prévisions pour l'avenir. Aucun aspect de la question n'a été négligé; les problèmes sociologiques, économiques et financiers trouvent leur place exacte et s'imbriquent dans un ensemble. La clarté du style et une certaine poésie qui se dégagent notamment des passages concernant les origines de chaque phénomène rendent le livre intéressant même pour un lecteur ignorant tout de la géographie économique et parfaitement étranger et indifférent à cette science. L'unique critique qu'on puisse formuler a trait au contenu de l'ouvrage; il ne correspond pas tout à fait au titre. L'auteur n'a pas voulu étudier les métropoles françaises pour éviter toute partialité; mais même si on accepte cette décision, parfaitement plausible d'ailleurs, il reste quand même vrai que le choix des centres étudiés demeure fort arbitraire. On comprend mal, par exemple, la place qu'occupe le complexe de Linz qui ne semble pas être assez important pour se trouver à côté de certains autres qui jouent un rôle infiniment supérieur sur le plan national ou même mondial.

A.P.

**Personnel Administration, Evaluation and Executive Control**, par JAMES H. TAYLOR. Un vol., 6 po. × 9¼, relié, 325 pages. — McGRAW HILL, Toronto, 1959.

Tout en n'excluant pas les spécialistes en relations industrielles, le praticien en administration du personnel et les étudiants comme lecteurs possibles à qui il compte bien rendre service, l'auteur ne dédie pas moins son livre au contre-maître, au cadre qui a charge de personnel dans l'entreprise. En fait, la lecture de l'ouvrage nous laisse à penser que les étudiants en administration du personnel y trouveraient difficilement un traité pouvant répondre aux exigences académiques normales.

L'auteur, sans aucun doute, s'est employé à s'éloigner des sentiers battus; pour ce faire, il s'écarte résolument de la façon traditionnelle des manuels habituels comme ceux de Yoder, Jucius, Pigors et Myers, Watkins et Dodd,

Chruden et Sherman et autres. Ces auteurs, dans l'ensemble, commencent par situer l'administration du personnel dans son cadre historique, puis analysent le degré de délégation de l'autorité en matière de personnel; jusqu'à quel point et dans quelle phase de l'administration du personnel peut-on parler de centralisation et de décentralisation; sur quelles disciplines peut-on s'appuyer pour étudier tel aspect particulier de l'administration du personnel, etc. Puis les différentes politiques, procédures et techniques sont analysées en détail avec quelques considérations sur la recherche dans le domaine. On pourrait difficilement retrouver dans ce manuel de Taylor un schéma d'étude qui puisse servir d'initiation sérieuse aux problèmes d'administration du personnel. Même les contremaitres et les cadres à qui le livre s'adresse auront quelque difficulté à s'y retrouver. Au surplus, aucune référence, aucune bibliographie suggérée.

Ce livre, en insistant sur le fait qu'administrer le personnel fait partie intégrante de la tâche de tous les cadres de l'entreprise et que cette fonction peut et doit être évaluée et justifiée, devrait être utile aux membres de la hiérarchie de l'entreprise responsable du personnel. L'auteur aura peut-être voulu ainsi s'éviter le reproche de Peter Drucker dans son ouvrage célèbre<sup>1</sup>:

«L'administration du personnel voit dans la direction du travailleur et l'organisation du travail une fonction spécialisée plutôt que faisant partie des fonctions du directeur. C'est l'exemple classique d'un service fonctionnel (*Staff Department*) et de la confusion provoquée par la notion de service fonctionnel. Dans tous les services du personnel, on ne parle que de la nécessité d'éduquer ceux qui dirigent les éléments d'exécution. Le meilleur ouvrage écrit sur l'administration du personnel (Pigors et Myers) commence par dire que les deux fonctions primordiales du directeur du personnel sont de conseiller ceux qui dirigent les éléments d'exécution et de diagnostiquer la stabilité ou l'esprit de l'organisation en tant qu'équipe. Mais il consacre 301 de ses 321 pages aux programmes que le département du personnel lui-même organise et dirige.»

Taylor échappe donc au reproche de Drucker par l'orientation de son exposé; il se propose de contribuer à l'éducation des cadres de ligne en matière de personnel, à les faire se rendre compte de leurs responsabilités et du genre de relations constructives qu'ils doivent entretenir avec les services fonctionnels d'administration du personnel. Et l'auteur puise dans une expérience de plus de trente années de conduite des hommes dans une entreprise industrielle; ce qui devrait lui donner bonne presse auprès des praticiens.

Jacques Lucier

**L'association des pays d'outre-mer à la communauté économique européenne**, par P. B. COUSTÉ. Un vol., 7 po. × 10, broché, 286 pages. — LIBRAIRIES TECHNIQUES, 27, Place Dauphine, Paris, 1959.

L'abondance attire l'abondance! Plus on publie d'ouvrages sur les problèmes du sous-développement, plus il en doit paraître. Il demeure entendu que cette prolifération n'a de sens que dans la mesure où elle fait progresser la connaissance.

1. Peter Drucker, *La pratique de la direction des entreprises*, Les Éditions d'organisation, Paris, 1957, p. 287.