

Relations industrielles Industrial Relations



Personnel et DRH : l'affirmation de la fonction personnel dans les entreprises (France, 1830-1990) par Jean FOMBONNE, Paris : Vuibert, 2001, 777 p., ISBN 2-7117-7697-2.

Éric Pezet

Volume 58, numéro 2, printemps 2003

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/007310ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/007310ar>

[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

Pezet, É. (2003). Compte rendu de [*Personnel et DRH : l'affirmation de la fonction personnel dans les entreprises (France, 1830-1990)*] par Jean FOMBONNE, Paris : Vuibert, 2001, 777 p., ISBN 2-7117-7697-2.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 58(2), 347-349.
<https://doi.org/10.7202/007310ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2003

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/>

on the decline of organized labour in the United States. Several works, for instance, have focused on the role of government and business antilabour policies in the decline of union membership during the 1920s and the 1980s, or have called attention to the militancy and support for unions displayed by present-day immigrant workers in the service industry. Finally, the book would have also benefited from a comparative examination of the attitudes toward immigration by labour organizations in other receiving countries in which large numbers of foreign workers settled. Such an analysis would have shown that with the onset of mass migration at the end of the nineteenth century in the United States and elsewhere, most national labour movements initially (and sometimes violently) opposed migratory workers as an economic threat through workplace protests and calls for their exclusion. By the turn of the century, however, social-democratic (and later Communist) unions and political parties in Europe and generally anarchist or syndicalist groups in Argentina and Brazil worked effectively for the fair treatment of immigrant

workers and fostered the formation of working-class organizations that blended peoples of many nations in the interests of class unity. In so doing, the labour movements of receiving countries enlisted the support of and even relied on immigrant workers to help reinforce and indeed establish strong and militant multi-national labour movements.

Historians have long known that most labour movements of labour-importing countries influenced national immigration policies and, in so doing, helped define the forms of the incorporation of foreign workers into receiving countries both as workers and as citizens. In the case of the United States, a cross-cultural comparison with labour movements in "nations of immigrants" strongly suggests that a key factor in the weakening of organized labour in the United States was not the arrival of immigrants but precisely the hostility of the AFL to unskilled foreign workers.

FRASER OTTANELLI
University of South Florida

Personnel et DRH : l'affirmation de la fonction personnel dans les entreprises (France, 1830-1990)

par Jean FOMBONNE, Paris : Vuibert, 2001, 777 p., ISBN 2-7117-7697-2.

Le livre de Jean Fombonne retrace l'histoire de la fonction personnel dans les entreprises françaises de 1830 à 1990 en distinguant trois périodes. Une première période, jusqu'à la première guerre mondiale, est caractérisée par la mise en place d'un cadre législatif et doctrinal et par la définition d'un ensemble d'activités propres à cette fonction. Les conseils d'administration des entreprises hésitent d'abord à déléguer leurs prérogatives mais, peu à peu, la gestion du personnel devient une fonction à part entière. Au cours de la seconde période, à partir de la première guerre mondiale, de plus en plus d'entreprises créent une fonction spécialisée dans la gestion du personnel. La seconde guerre mondiale

marque une troisième étape et, à partir des années 1950, la fonction se technicise davantage jusqu'à créer ses propres critères de performance, l'audit social par exemple.

L'ouvrage est issu d'une thèse en histoire soutenue à l'École des hautes études en sciences sociales, mais l'auteur connaît aussi très bien la pratique de la gestion des ressources humaines en tant qu'ancien praticien. Il s'appuie sur un important volume de sources, notamment sur l'étude de 289 règlements intérieurs de 1836 à 1900 et, pour la période de l'après seconde guerre mondiale, sur un grand nombre d'entretiens avec des acteurs.

Pour retracer la mise en place et l'évolution de la fonction personnel dans les entreprises, l'auteur prend comme fil conducteur les différentes activités de la gestion du personnel : le recrutement, le règlement intérieur, la formation, la gestion des activités sociales... Il montre que la fonction personnel a été développée dans les entreprises pour faire face à des préoccupations de différents ordres : le nomadisme de la main-d'œuvre, l'absentéisme, l'alcoolisme, l'insuffisance de qualification notamment.

L'approche sur la longue durée d'institutions comme le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permet de mettre en scène la variété des acteurs intervenants : médecins, universitaires, législateurs, ingénieurs, concepteurs de machines et d'éviter de réduire la mise en place des institutions du droit social à l'action du législateur. Cette approche invite aussi à réfléchir sur la place de l'entreprise dans la société à partir d'exemples concrets et enracinés historiquement : la santé publique, la formation, les retraites...

Le livre comporte de courtes monographies d'entreprises telles que Lafarge, Michelin, Pechiney, la Régie autonome des transports parisiens ou encore Saint-Gobain et Pont-à-Mousson. Des biographies permettent de mieux comprendre comment les acteurs établissent des liens entre des entreprises, des institutions universitaires et des institutions politiques et de comprendre ainsi comment ils favorisent la diffusion d'idées et de pratiques nouvelles. Citons la biographie du réformateur social Frédéric Le Play (1806-1882), celle du docteur Salmont, titulaire de la première chaire de prévention des accidents du travail créée au Conservatoire National des Arts et Métiers en 1929 ou encore celle d'Alexandre Goineau, directeur du personnel de Schneider de 1919 à 1942.

L'examen de ces différents aspects de la gestion du personnel donne lieu à des études thématiques qui sont l'occa-

sion pour l'auteur d'aborder de façon approfondie des notions qui cristallisent encore aujourd'hui les débats. La discussion de l'auteur sur la question du paternalisme est particulièrement bienvenue. En effet, le développement durable, qui est un problème actuel s'appuie sur des politiques d'entreprise qui peuvent être qualifiées de néo-paternalistes et la référence historique permet de nourrir les recherches et les réflexions d'aujourd'hui.

Ce livre est d'abord un récit chronologique de la mise en place de la fonction personnel dans la grande entreprise en France depuis les années 1830 mais la richesse des sources mobilisées permet d'envisager d'autres lectures. Le lecteur y voit aussi comment la gestion des ressources humaines en France a été inspirée par les pratiques anglo-saxonnes. En témoignent la création d'une école de surintendante d'usines en 1917 à l'image des *ladies superintendent* anglaises, ou l'influence du Tavistock Institute sur les grandes entreprises à partir des années 1950. Une autre lecture possible est celle de réseaux d'acteurs qui ont permis la diffusion de l'innovation dans la gestion du personnel en France. L'ouvrage décrit les réseaux d'entreprises, les lieux d'échange et de formation des doctrines de gestion du personnel et, pour prendre des exemples relevant de la troisième période, la place que tiennent les associations d'entreprises comme Entreprise et Personnel, les cabinets français de consultants comme la Commission générale d'organisation scientifique (CEGOS) ou anglo-saxons comme Mac Kinsey. Le rôle des associations professionnelles comme l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel est lui aussi décrit.

On peut ne pas toujours partager le point de vue de l'auteur qui semble parfois mettre en scène un « entrepreneur éclairé ». L'auteur indique lui-même une limite de sa recherche, l'aspect syndical n'est pas traité, mais il

justifie cela par le fait de vouloir combler un vide dans la littérature. Par ailleurs l'évolution des mentalités est le principal facteur d'évolution des pratiques mis en avant et les relations de pouvoir au quotidien dans l'entreprise sont peu présentes. Cela dit, l'ambition et la nouveauté de ce travail font de ce livre une référence importante.

Cet ouvrage est le premier traitant avec méthode et de façon très complète de l'histoire de la fonction personnel en

France. Il est une mine d'informations collectées avec la rigueur de l'historien et témoigne de l'apport de l'histoire de l'entreprise à l'étude du management. C'est un ouvrage de référence pour tous ceux qui veulent saisir dans la longue durée les enjeux et les techniques du gouvernement des individus dans l'entreprise.

ÉRIC PEZET

Université d'Evry Val d'Essonne,
France

Human Resource Development and Information Technology: Making Global Connections

edited by Catherine M. SLEEZER, Tim L. WENTLING and Roger L. CUDE,
Boston, Mass.: Kluwer Academic Publishers, 2002, 277 pp., ISBN 0-7923-7594-7.

When I first received this book, I was quite excited. After all, information technology (IT) has the potential to interact with human resource practices in a variety of ways, some beneficial, some problematic. What I was hoping for was a set of detailed examples of how IT can contribute to HR practice, along with a better understanding of the advantages and disadvantages of various applications, and the pitfalls to avoid. In fact, this book is very different from that.

This book consists of a collection of thirteen papers, most of them originally presented at a technology "pre-conference" at the 2001 Academy of Human Resource Development's annual meetings. The articles themselves are very much a mixed bag, in terms of topic, focus, interest, and quality. Four chapters (1, 3, 4, 5) focus on relationships between information technology and various aspects of human resource management at the firm level. Another four chapters (7, 8, 9, 10) deal with the utilization of web-based learning within organizations. The remaining five chapters consist of a discussion of community-based "knowledge development networks," a paper on measuring intellectual capital at the firm level, a study

of the learning styles of eBay customers, a plea not to forget the importance of human interaction, and a brief concluding chapter.

The book begins with a chapter proposing parallels between the evolution of information technology and the evolution of "human resource development" (HRD) as key managerial tools within organizations. Essentially, the authors first argue that both IT and HRD have evolved from technical tools into strategic management tools, with similar stages along this progression. The authors then go on to discuss how IT can play a role in the development of the firm's human resources. While the authors make some interesting points I found the IT/HRD comparison to be forced, and there is a lack of data or even examples to support their claims about how IT can facilitate HRD.

Chapter 2 is out of place, so I will discuss it later. Chapter 3, which describes how numerous HR functions can be transferred to organizational "customers" through the use of a web-based intranet, is the most interesting and useful piece in the book. Mike Christie, of Hewitt Associates, waxes enthusiastic