

## Relations industrielles Industrial Relations



*Money and Motivation : An Analysis of Incentives in Industry.*  
By William F. Whyte *et al.* New York: Harper & Bros., 1955, XII,  
268 pp. \$4.

Roger Chartier

Volume 11, numéro 3, juin 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1036571ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1036571ar>

[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

Chartier, R. (1956). Compte rendu de [*Money and Motivation : An Analysis of Incentives in Industry.* By William F. Whyte *et al.* New York: Harper & Bros., 1955, XII, 268 pp. \$4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(3), 223–223. <https://doi.org/10.7202/1036571ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

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/>

*Money and Motivation: An Analysis of Incentives in Industry.* By William F. Whyte et al. New York: Harper & Bros., 1955, XII, 268 pp. \$4.

Les plans de rémunération du travail industriel selon la production individuelle — dits « incentive plans », « plans boni », etc. — datent de plusieurs années déjà, et sont fort répandus dans l'industrie nord-américaine et européenne surtout. Ils se rattachent à un vaste effort d'organisation scientifique du travail et de la rémunération ouvrière. Ingénieurs industriels et économistes, comme il se doit, leur ont toujours porté un intérêt grand et consacré des milliers de volumes et d'articles. *Money and Motivation* apporte un élément neuf, présente un point de vue à la fois original et utile: il est l'oeuvre de sociologues et de psychologues.

Le volume se présente bien; le style est simple, la langue, claire. Whyte vise décidément un vaste public. Les spécialistes y trouveront cependant leur compte eux aussi, tout en retrouvant sous la plume de l'auteur principal des énoncés de faits et des données théoriques déjà publiés ailleurs. Je pense à l'article de Collins, Dalton et Roy sur la restriction de la production. (*Applied Anthropology*, V., 3), suivi d'autres articles dans la même veine par ces mêmes auteurs, puis par Whyte lui-même, Sayles et Strauss — auteurs de *The Local Union* — et enfin par Frank Miller, Alex Vavelas et Friedrich Fuerstenberg.

*Money and Motivation*, cependant, n'est pas un ramassis d'articles vieilliss alignés en vrac. Whyte a puisé généreusement aux sources précitées, mais il les a intégrés avec art, leur ajoutant de très nombreux éléments factuels et théoriques nouveaux.

Nous n'avons pas ici un volume de recettes sur les stimulants économiques dans l'industrie à l'usage d'un employeur pressé par des échéances immédiates et peu avide de discussions sur les fondements psycho-sociologiques des divers plans de rémunération selon la production. Whyte — avec l'aide de ses collaborateurs — s'intéresse d'abord à la réalité totale de l'organisation industrielle, dont la compréhension est essentielle à l'évaluation des « incentive plans ». Cette réalité-là, il va sans dire, dépasse de beaucoup les considérations purement économiques. débouchant sur les motivations d'une masse d'hommes en continuelle interaction.

La première partie du volume décrit la façon dont le travailleur et son groupe exercent un contrôle sur les plans de stimulants à la production — leur « éducation » au contrôle, l'organisation sociale de ce contrôle et des négociations plus ou moins articulées qui le préparent, les avantages et inconvénients sociaux et psychologiques de pareils plans, etc.

La deuxième partie analyse l'influence des plans de stimulants, non plus sur les relations entre individus à l'intérieur d'un même groupe de travail, mais sur les relations entre groupes différents de travail à l'intérieur d'un même établissement, v.g. entre divers départements, entre tel département et la direction à tel ou tel niveau. On y trouve également un cas d'espèce démontrant les bouleversements dans l'organisation spontanée d'un département produits par l'introduction d'un plan de stimulants à la production, ainsi qu'une étude du complexe de significations du gain chez les travailleurs.

La troisième partie s'attache à l'analyse de ce système social plus vaste qu'est l'usine elle-même, en tant qu'il est influencé par le « plan boni ».

La quatrième partie, théorique à fond, reprend plusieurs concepts — structures, symboles, relations intergroupes et individus-groupes, sentiments, activités, interaction — précédemment énoncés, les raffine et les situe dans un cadre de référence logique, utilisant à la fois ce cadre et les faits décrits pour bâtir et vérifier des hypothèses nombreuses sur l'organisation humaine dans le cadre industriel.

Un volume qu'il faut lire à tout prix.

*Personnel Management and Industrial Relations.* By Dale Yoder. 4th Edition. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1956. 941 pp.

Voici la quatrième édition, complètement revue et corrigée, du livre à succès du professeur Yoder. La première, intitulée *Personnel and Labor Relations*, date déjà de 1938. La troisième a huit ans. En tout, plus de 281,000 exemplaires ont été vendus. Sur ce point, aucun doute: le livre a réussi. Il nous est cependant difficile de souscrire pleinement à l'assertion de l'auteur que ces 281,000 exemplaires ont beaucoup contribué à l'amélioration des relations patronales-ouvrières.