

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les ressources humaines* sous la direction de Dimitri WEISS,  
Paris : Éditions d'Organisation, 1999, 795 p., ISBN 2-7081-2289.

Roch Laflamme

Volume 56, numéro 3, été 2001

Ergonomie, formation et transformation des milieux de travail  
Ergonomics, training and workplace change

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/000089ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/000089ar>

[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

Laflamme, R. (2001). Compte rendu de [*Les ressources humaines* sous la direction de Dimitri WEISS, Paris : Éditions d'Organisation, 1999, 795 p., ISBN 2-7081-2289.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56(3), 623–625.  
<https://doi.org/10.7202/000089ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2001

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/>

Voir texte plus bas.

***Les ressources humaines***

sous la direction de Dimitri WEISS, Paris : Éditions d'Organisation, 1999, 795 p., ISBN 2-7081-2289.

Ce volume est un ouvrage collectif regroupant 18 auteurs différents et complémentaires sous l'habile direction du professeur Dimitri Weiss. Il se divise en quatre parties et regroupe 17 chapitres. C'est un ouvrage colossal en gestion des ressources humaines. Son objectif est de préciser le contenu et la position actuelle de la gestion des ressources humaines, les interrelations avec les autres domaines de la gestion et les changements qui orientent son devenir. Ce livre s'adresse aux professionnels, aux étudiants et aux enseignants désireux d'actualiser et d'approfondir leurs connaissances en gestion des ressources humaines et dans les domaines connexes de la gestion.

La première partie aborde les assises et les synthèses. Jean-Pierre Bouchez, l'auteur du chapitre 1, fait l'historique de la gestion des ressources humaines et donne un aperçu de son avenir. Ce chapitre présente les différents courants de

pensée à partir du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à aujourd'hui. Il aborde les modèles dominants de chaque époque et trace une typologie des modèles passés, présents et à venir.

Dans le chapitre 2, Gérard Mathevet et Hervé de Saint-Germain définissent les bases de la gestion des ressources humaines : recruter, sélectionner, évaluer, orienter. Ce chapitre peut servir de base à une lectrice ou un lecteur non initié aux activités de base en gestion des ressources humaines.

Philippe Chauvet traite, dans le chapitre 3, de l'aspect juridique de l'emploi et du travail. Il aborde le droit du travail d'hier à aujourd'hui et les différents acteurs sociaux en présence. On aborde également la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette partie aurait eu davantage de pertinence au chapitre 2, car elle aurait pu constituer

la rétroaction des activités du système de recrutement et de sélection.

Les chapitres 4, 5, 6 et 7 sont rédigés par Gérard Donnadiou. Le premier, à tendance très européenne, aborde la régulation sociale. Cette approche plutôt sociologique vient enrichir le débat quant à la notion de pouvoir et de contrôle en gestion des ressources humaines. La deuxième partie s'intéresse à la performance, la prévision, la compétence et le développement. Le chapitre 5 propose et prépare des outils de mesure de la performance et de la productivité. L'auteur tient compte des modèles économiques pour donner à la fonction ressources humaines un rôle de support à la performance.

Dans le chapitre 6, l'auteur aborde le thème des classifications et de la qualification. Il cherche à présenter le chapitre selon deux volets, l'évaluation des emplois versus l'évaluation des compétences. Il présente une typologie des compétences et on s'oriente vers une recherche de flexibilité et d'individualisation des compétences. D'autre part, le chapitre 7 présente les stratégies et politiques de rémunération. Ce chapitre se positionne bien dans la deuxième partie du livre. Donnadiou aborde la notion d'équité interne et d'équité externe, l'individualisation et l'intéressement. Finalement, il présente une approche stratégique des rémunérations dans la recherche d'un outil idéal.

Patrick Gilbert et Michel Parlier décrivent, dans le chapitre 8, une pratique clef en GRH : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ils y présentent les fondements de la GPEC, les instruments d'analyse et d'actions. Ils font également l'observation et l'analyse de cas pratiques. Le chapitre 9 propose les stratégies de formation et de développement des compétences dans l'entreprise. Michel Parlier y fait un survol du processus de formation au sein d'une entreprise. À mon avis, une place trop restreinte est

réservée au diagnostic des besoins de formation, étape fondamentale dans la gestion efficace des compétences dans l'entreprise.

La troisième partie expose la notion d'organisation et changement. Dans le chapitre 10, Yves-Frédéric Livian aborde les formes d'organisation et les conditions de travail. Les deux aspects sont traités de façon concrète et adaptée aux réalités actuelles. On y présente une typologie des organisations modernes et on fait un lien entre l'organisation et les conditions actuelles de travail. Le chapitre 11 présente le changement organisationnel sous l'aspect humain. L'auteur, Éric Delavallée, y traite succinctement du processus de changement, de la résistance ou de l'acceptation du changement et du rôle de la fonction ressources humaines.

Dans la quatrième partie du volume, Pierre Morin propose, au chapitre 12, un tour d'horizon sur la gestion du personnel, les sciences humaines et le management. C'est une forme de grille d'analyse permettant au lecteur de s'y retrouver face à des concepts à la fois semblables et différents. Le chapitre suivant, traité par François Hubault, présente l'ergonomie et la gestion des ressources humaines. La question anthropo-technologique est au cœur de ce chapitre. Travailler, c'est gérer mais quels sont les enjeux du travail ? Le chapitre 14, intitulé « Gestion des ressources humaines et gestion par projet » est l'œuvre de Xavier Baron. La gestion par projet semble commune à plusieurs organisations et une occasion pour plusieurs de développer l'approche sociotechnique et la gestion des compétences.

Le chapitre 15 présente deux concepts souvent antagonistes, soit le contrôle et la GRH. Les auteurs, Alain Burlaud et Jean-Yves Eglem, avec la collaboration de Marie-Pierre Delannoy et François Hubault, en font une illustration bien précise. L'exemple proposé enrichit la présentation et l'intégration

des outils de contrôle adaptés à la GRH. Patrick Gilbert aborde le système d'information en ressources humaines (SIRH) au chapitre 16. Il présente le SIRH sous les aspects technique, humain et organisationnel. Il conclut en abordant les compétences existantes et à renforcer pour gérer et utiliser ces nouvelles technologies.

Dans le chapitre 17, Pascal Beau s'attarde à la protection sociale ou aux avantages sociaux pour les Nord-américains. Il fait l'étalage de la protection sociale, de l'entrée jusqu'à la retraite d'un employé, en prenant compte de l'environnement social.

Le volume se termine par un bref épilogue de Dimitri Weiss abordant la gestion des ressources humaines sous forme de partenariat avec différents auteurs du milieu. Globalement, c'est un

excellent volume d'initiation à la gestion des ressources humaines. Quoique de facture européenne, il peut tout aussi bien initier les lecteurs nord-américains aux concepts de base en ressources humaines. Assistons-nous à une forme de mondialisation ou de globalisation des concepts en gestion des ressources humaines ? Je pense sincèrement que tous les auteurs possèdent une vision éclairée de la gestion des ressources humaines et des interfaces avec les autres domaines du management. Finalement, cet ouvrage saura sans aucun doute répondre à un besoin auprès d'étudiants, de gestionnaires, de dirigeants d'entreprise qui veulent en apprendre plus sur les ressources humaines et les environnements dans lesquels elles évoluent.

**ROCH LAFLAMME**  
Université Laval