

LE CHOIX DES EMPLOYES ET LA MANIERE DE LES TRAITER

Encore que les individus qui composent une maison de commerce soient des êtres pensants et qui devraient travailler librement, ils doivent, comme un tout coordonné, travailler librement ensemble automatiquement, et constituer les éléments précis d'une machine au roulement facile.

Pour édifier un commerce prospère, il faut les mêmes facteurs que pour l'édification d'une grande organisation: d'abord, une sélection appropriée du matériel; en second lieu, un façonnage ou une transformation de ce matériel; en troisième, la génération de la force qui doit faire marcher l'organisation; en quatrième lieu, la transmission de cette force aux rouages de l'organisme.

La sélection des employés suit étroitement des principes éprouvés. Nous avons toujours admis l'engagement de jeunes gens pour des positions inférieures, avec la facilité de les laisser se développer et atteindre aux plus hautes positions de l'entreprise dont ils font partie. Le patron qui vise à ce but doit nécessairement prendre un soin particulier au choix de ses employés.

La première chose à considérer est l'hérédité. Le jeune homme engagé est-il d'une bonne famille? Par ceci nous ne voulons pas spécifier une aristocratie d'ancêtres, mais bien une famille qui se montre industrielle et honnête.

Le second point à envisager est l'entourage qui correspond à la vie familiale du garçon et à son éducation. Si un homme n'a pas été élevé dans un terrain favorable, c'est-à-dire dans un milieu convenable, il ne peut avoir ces habitudes de travail et d'intégrité que nous désirons. Et si son entourage n'est pas bon, il sera tellement influencé par son milieu, que les efforts d'éducation commerciale que nous tenterons pour l'initier seront dépensés en pure perte.

L'aptitude est la condition finale essentielle à un bon choix d'employé. Ceci veut dire que l'employé

choisi doit avoir une bonne habilité de travail pour la branche dans laquelle il entre.

Il y a de bonnes raisons pour faire débiter un homme à la base de l'entreprise: il apprend ainsi tous les détails de l'affaire et est cuirassé pour la lutte qu'a à soutenir tout être responsable vis-à-vis d'un patron. Lorsqu'un homme est placé dans un département, il y entre ordinairement comme petit employé et passe par différents grades avant d'arriver à en être le chef. Son avancement correspond à son expérience. S'il se qualifie pour une position supérieure, on la lui donne le plus souvent.

Pour être productif, un employé doit être vif, actif et ponctuel. Si un employé arrive à 8 heures, un autre à 8 heures 10 et un troisième à 8 heures 15, le travail se trouve paralysé et il y a un manque de coordination dans son accomplissement. De même, si au cours de la journée, un employé s'arrête de travailler, il fait perdre non seulement le produit de son travail à sa maison, mais il désorganise tout le rouage de main-d'œuvre qui fait la force de l'entreprise.

L'employé doit avoir une juste appréciation de l'importance du travail qui lui est confié, de la responsabilité qui pèse sur ses épaules.

Le devoir du patron est de placer toujours un employé dans la position qui lui convient le mieux et de lui confier le plus de responsabilité possible. L'employé sera heureux de cette opportunité, il saura apprécier le fait qu'une partie du travail repose sur lui et il agira en conséquence.

Il est mauvais, en mettant au courant un employé, de lui faire comprendre qu'il n'est rien du tout dans la maison; on devrait lui inculquer le sentiment contraire, lui prouver qu'il est un élément nécessaire. L'employé doit comprendre qu'il est dans une maison pour le bien de cette maison, que son travail, ses énergies, son intelligence sont requis pour la bonne marche de l'affaire, et s'il se rend compte de ces choses, un élément de sympathie existera entre le patron et l'employé pour le bénéfice des deux.

