

*The Evaluation Interview* (Predicting job performance in business and industry), par RICHARD-A. FEAR. Un vol., 8¼ po. x 5½, relié, 288 pages. — McGraw-Hill Co. of Canada Ltd., 253, chemin Spadina, Toronto 4, 1958. (\$6.90)

Camille Martin

Volume 35, Number 1, April–June 1959

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1001382ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1001382ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Martin, C. (1959). Review of [*The Evaluation Interview* (Predicting job performance in business and industry), par RICHARD-A. FEAR. Un vol., 8¼ po. x 5½, relié, 288 pages. — McGraw-Hill Co. of Canada Ltd., 253, chemin Spadina, Toronto 4, 1958. (\$6.90)]. *L'Actualité économique*, 35(1), 174–175. <https://doi.org/10.7202/1001382ar>

D'autres aspects du système social indien ont-ils retardé les progrès de l'industrialisation? Les occupations étant déterminées selon les classes ou la religion, la tradition et les croyances religieuses jouaient un rôle important dans le choix du métier. De plus, le sentiment que tous les désirs pouvaient être comblés sans qu'il en coûtât d'autres efforts que celui de les exprimer, a persisté longtemps dans le peuple.

D'ailleurs, les travailleurs ne sont pas les seuls responsables du retard de l'industrialisation. La main-d'œuvre rurale, qui quitte le village pour s'engager dans l'industrie, a besoin d'être adaptée à la vie des villes. Les directeurs d'entreprises (sauf peut-être les directeurs d'entreprises étrangères) contribuent souvent par leur manque de compréhension de la main-d'œuvre, en grande partie d'extraction rurale, à précipiter le retour d'un grand nombre dans leurs villages. Ce qui rend l'obtention d'une main-d'œuvre stable passablement difficile.

L'auteur s'intéresse ensuite aux progrès du mouvement syndical. Sur une population active de 140 millions, seulement deux millions font partie de syndicats. Cependant, le mouvement syndical est plus puissant que les chiffres semblent l'indiquer, car les ouvriers qui en font partie se trouvent dans le secteur le plus actif de l'économie, et, de plus, reçoivent un fort appui politique. Malheureusement, la mésentente qui existe entre les unions ouvrières ne peut que contribuer à affaiblir leur puissance.

Dans un chapitre consacré aux relations patronales-ouvrières au niveau de l'entreprise, l'auteur expose le rôle de plus en plus actif du gouvernement dans la recherche d'une solution aux problèmes de main-d'œuvre. Par exemple, le gouvernement a des fonctionnaires pour veiller au bien-être des travailleurs. De plus, il exige la formation de comités d'usine pour s'occuper des problèmes de conditions de travail. Plusieurs différends ont pu être réglés par ces comités sans faire appel aux unions. L'intervention du gouvernement dans ce domaine est relativement récente cependant.

Ce volume est donc de nature à retenir l'attention de celui qui s'intéresse au problème du sous-développement ou à l'évolution du mouvement syndical à l'étranger.

Bernard Bonin

**The Evaluation Interview** (Predicting job performance in business and industry), par RICHARD-A. FEAR. Un vol., 8¼ po. × 5½, relié, 288 pages.—McGraw-Hill Co. of Canada Ltd., 253, chemin Spadina, Toronto 4, 1958. (\$6.90).

L'accueil enthousiaste fait à un précédent ouvrage (*Employer Evaluation Manual for Interviews*, par Fear et Jordan, 1943) destiné aux employeurs ayant à embaucher des ouvriers d'usine, a convaincu l'auteur de l'utilité d'un ouvrage plus complet se rapportant au choix des candidats aux échelons supérieurs. Dans les deux cas, les principes directeurs restent les mêmes et il s'agit toujours d'un guide pratique. Le présent ouvrage, toutefois, s'est enrichi de l'expérience de quinze années de pratique dans le choix de candidats à d'importantes fonctions pour le compte d'entreprises diverses tant aux États-Unis qu'à l'étranger.

La première partie, qui porte le titre significatif d'«Orientation», pose les bases psychologiques et aborde des sujets tels que la nature et l'origine du comportement humain, la nature de la rencontre et son influence sur le choix du candidat, les moyens pratiques de devenir un bon examinateur, ainsi qu'une série de spécifications dont on doit tenir compte dans le choix d'un candidat à divers postes importants. La deuxième partie traite de la technique à mettre en œuvre pour obtenir du candidat les renseignements désirés. Sous le titre «Interprétation», la troisième partie enseigne comment interpréter les renseignements obtenus eu égard au poste à remplir.

L'ouvrage montre dans le détail, la conduite à tenir vis-à-vis du candidat tout au long de la conversation. Il est rempli d'exemples ayant trait aux questions à poser et, ce qui n'est pas moins important, à la façon d'interpréter les réponses. Le Guide à la fin de l'ouvrage, traite de la procédure à suivre pour obtenir des renseignements touchant l'expérience du candidat, son degré d'instruction, ses antécédents familiaux, son comportement social, sa confiance en soi, etc. Enfin, les cas rassemblés au chapitre 14, indiquent de quelle façon on peut obtenir une image vraie du candidat à travers l'ensemble des renseignements obtenus.

Cet ouvrage s'adresse non seulement aux préposés du personnel dont l'embauchage est l'une des fonctions, mais aussi à tous ceux, et ils sont nombreux, qui ont à faire appel à la psychologie (en particulier aux étudiants en psychologie, en relations industrielles, en administration).

Camille Martin

**Documents pour l'histoire et la théorie des prix,**  
par JEAN FOURASTIÉ. Un vol., 10 po. × 6½, relié, 813 pages.—  
Centre d'Études économiques, Paris, 1959.

M. Jean Fourastié, secondé par une équipe recrutée à l'École Pratique des Hautes Études, a travaillé de 1947 à 1957 à la confection d'une liste de prix. L'étude fut entreprise à partir de l'idée que le progrès technique provoque l'éclatement des structures dans tous les domaines de l'économie et bien entendu également dans l'important secteur des prix. Le problème est d'autant plus compliqué qu'il s'agit d'un mouvement qui n'est ni uniforme, ni régulier.

Il était matériellement impossible de dresser un tableau complet des prix. Aussi M. Fourastié a-t-il été forcé de faire un choix aussi représentatif que possible, tâche d'autant plus ardue que la documentation statistique française dans le domaine des prix présente des lacunes graves. Il n'était pas aisé également de fixer une période de temps unique: par exemple, l'ouvrage peut retracer l'évolution du prix du blé de 1701 jusqu'à 1955, tandis que pour certaines autres marchandises ou services, l'année 1910 représente le point de départ.

Pour donner une base de comparaison valable, l'auteur mentionne en face de chaque prix le montant du salaire horaire versé à la même époque aux ouvriers-manoœuvres employés en province. Il indique en outre le coefficient de la hausse du prix de chaque article de 1910 à 1955.

On peut reprocher au volume la disparité des articles et des services relevés. Toutefois cette disparité même permet de faire des constatations assez imprévues quant aux effets d'accroissements inégaux de la productivité, sur longue période.

A.P.