

## Relations industrielles Industrial Relations



*Studies in Personnel Psychology/Études en psychologie du travail*, Division des méthodes de sélection et du service des tests, Commission de la Fonction Publique du Canada, vol. 1, no 2, oct. 1969, 120 pp.

Maurice Royer

Volume 25, numéro 1, 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028114ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028114ar>

[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

Royer, M. (1970). Compte rendu de [*Studies in Personnel Psychology/Études en psychologie du travail*, Division des méthodes de sélection et du service des tests, Commission de la Fonction Publique du Canada, vol. 1, no 2, oct. 1969, 120 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(1), 156–157.  
<https://doi.org/10.7202/028114ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

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/>

cependant fournit au lecteur un certain nombre de pistes dans le règlement des problèmes d'organisation les plus fréquents et les plus actuels.

Pour Levinson, l'administrateur est essentiellement un éducateur et l'organisation un contexte éducationnel. Il consacre d'ailleurs à cette thèse, la moitié de son volume. L'organisation a en effet remplacé sur plusieurs plans, des structures sociales telles que la famille et le groupe d'amis et elle est le lieu privilégié de la satisfaction des besoins de développement des individus. Un point intéressant à souligner est que l'auteur se situe à l'encontre des théories habituelles de la motivation qui prétendent que le besoin d'actualisation du potentiel est le plus motivant pour l'individu. C'est, et il insiste, l'idéal du moi ou l'image qu'une personne se fait de ce qu'elle pourrait être un jour à son meilleur, qui est la plus puissante source de motivation. Lorsqu'une organisation aide un individu à se rapprocher le plus près possible de cet idéal, c'est alors qu'elle satisfait le mieux ses besoins et ceux de l'individu.

Poursuivant sa thèse, l'auteur va plus loin et affirme que les organisations ne pourront assurer leur survie et leur progrès que dans la mesure où elles deviendront des institutions éducatrices et où les administrateurs assumeront un rôle d'éducateur.

Malgré certaines limitations inhérentes à l'approche psychanalytique qui ne peut, de par sa nature, couvrir toute la réalité de l'organisation, ce volume demeure d'un grand intérêt. Les administrateurs, les directeurs de personnel, les spécialistes des sciences du comportement et les étudiants pourront y trouver leur profit.

**Raymond TREMBLAY**

**Studies in Personnel Psychology/Etudes en psychologie du personnel**, Division des méthodes de sélection et du service des tests, Commission de la Fonction Publique du Canada, vol. 1, no 2, oct. 1969, 120pp.

Voici une nouvelle revue. Elle voudrait répondre au besoin des psychologues canadiens dont les travaux paraissent surtout dans des revues américaines. Elle communiquera d'abord de nom-

breux travaux de la Division des méthodes de sélection et du service des tests de la Commission de la Fonction publique du Canada. En plus des avantages inhérents aux articles, la revue est bilingue et gratuite (du moins tant qu'elle restera dépendante de l'organisme fondateur).

A partir du numéro que nous avons, nous choisissons de la présenter du point de vue de l'éducation permanente. Par exemple, il s'avère indispensable d'envisager le personnel à un niveau qui identifie mieux la fonction de chacun et qui contraint de reconnaître des destinées singulières sous le signe, justement, de l'éducation permanente. D'ailleurs, la revue étant ouverte à des articles d'autre provenance que la Division des méthodes de sélection et du service des tests, cette ouverture profitera non seulement à la revue mais encore facilitera son concours original en divers milieux.

"The Selection Interview: Hopeless or Hopeful" par E. C. Webster. L'auteur rappelle des recherches de l'Université McGill et situe dès lors la question de l'abondance des stimuli en jeu dont l'application et les effets, ou encore la validité de la sélection, se vérifieraient et s'expliqueraient de par la nature du processus de décision chez le candidat. Nous croyons qu'alors apparaîtrait mieux son orientation dynamique.

« Etude factorielle de la version française du How Supervise ? » par B. Duchesne. L'auteur constata peu de différences au test suite à un cours portant sur le contenu du test. Il poursuivit la recherche sur le contenu ou la fidélité du test. Il conclut à la nécessité de nouvelles recherches sur la validité de construit et que la validité de prédiction du comportement demeurerait très problématique. Signalons ici la difficulté bien connue du pronostic de l'adaptation fonctionnelle d'un candidat.

"Attitude Survey: ST 1-4 levels" par C. P. Stewart. Les procédures de sélection n'offrent pas de rapport avec les attitudes existantes au niveau groupal. De plus, des travailleurs ayant la possibilité d'obtenir à l'occasion un salaire plus élevé, il y aurait là une source de frustration chez d'autres. Les conditions de travail ne sont pas en cause, sauf sous l'aspect de créativité. Ce dernier pose, dans les faits, le problème de la reconversion, alors que la recherche a mis en évidence l'incertitude sur l'appréciation du travail

par l'employeur. Conséquemment, la problématique se resaisirait au niveau des plans de carrière, "... in the light of the possible career progression".

"The Summer Intern Looks at his Job" par E. Pollock. Si le jugement d'un candidat sur le choix d'une profession permet la prédiction de son adaptation subséquente, la recherche ici non seulement confirme "le programme d'emploi d'été" dans sa formule actuelle, mais encore deviendrait un instrument de la sélection. Néanmoins que l'on idéalise aisément telle ou telle tâche abordée une première fois, l'évolution des attitudes mériterait toute considération. Un critère de l'excellence de la présente recherche aura été les fortes cotations quant à l'aspect de créativité. Ce désir humain encore une fois confirmé fait préjuger, en bien des réponses autant que des questions ou de la conclusion obtenue.

"Attitude of Managers in the Canadian Public Service" par L. W. Slivinski. L'auteur arrive à l'hypothèse que deux systèmes de valeurs gouverneraient les attitudes des gérants, l'un en rapport avec les subordonnés, l'autre les supérieurs. La recherche a montré que le besoin d'estime était moins bien réalisé que le besoin de sécurité. Néanmoins les recommandations à tirer d'ici ou là, notons la difficulté de concilier la fonction de production et celle d'entretien, représentée respectivement, à notre avis, par ces deux catégories de besoins. Nous croyons que l'auteur entérinerait la suggestion d'une solution à trouver à l'extérieur même du schéma organisationnel, soit au plan de l'évolution de l'individu ce qui n'est pas l'objet ultime de l'entreprise, à moins qu'elle ne se préoccupe de "concertation" (Ph. de Woot)..

"Interests of Managers in the Canadian Public Service" par L.-W. Slivinski et B. Desbiens. Les directeurs fonctionnels (staff) et organiques (line) présentent des intérêts différents, mais ces derniers réussissent mieux. "In conclusion, psychological, biographical, salary and interest data tend to support one another to a high enough degree to indicate some promise in this area of research". Nous pensons que la précision ou la certitude concernant la nature de la tâche contribue au succès, ce qui serait le cas chez les directeurs de la fonction d'entretien, et que, d'autre part, les varia-

bles individuelles ont pris une place prépondérante sur des variables de groupe. Sans dénier à aucune son importance nous croyons qu'il faudra considérer de plus en plus la dynamique de l'individu, son destin sous l'étiquette bien nommée de plan de carrière, c'est-à-dire de l'éducation permanente située et nationale.

Enfin, **Etudes en psychologie du personnel** offre un intérêt très singulier en raison de l'importance et de l'exemplarité éventuelle de la Fonction Publique. Nous laissons à d'autres le soin de juger la qualité des travaux, en les utilisant ou même en les reproduisant ailleurs. Il s'agit d'une revue que nous recommandons ici à titre d'éducation permanente pour les spécialistes concernés; et ils s'y renouvelleront souventes fois.

Maurice ROYER

**Psychologie du groupe** par M. A. Robert. Manuel théorique et pratique de l'animateur. Bruxelles, Collection "Humanisme d'aujourd'hui". Editions Vie ouvrière, 1969, 173p.

Voici un petit ouvrage extrêmement bien fait dans sa conception, sa présentation et sa formulation. Il comporte une partie théorique sur les groupes ainsi qu'une partie consacrée aux techniques de groupe.

L'auteur est un véritable pédagogue: il sait amener le lecteur à comprendre des notions difficiles qu'il explique et illustre avec une clarté et une précision sans verser dans des simplifications superficielles.

Avec l'importance que prend le travail en groupe, cet ouvrage est destiné à rendre des services inappréciables à tous ceux qui sont confrontés à l'étude des phénomènes de groupe et à leur réalité concrète: dirigeants de groupements ou d'entreprise, cadres, animateurs, etc. On y trouve une bibliographie sommaire des principaux ouvrages techniques sur les groupes en langue française et de certaines oeuvres littéraires illustrant les phénomènes de groupe.

Gérard DION