

Relations industrielles Industrial Relations



Quantitative Analysis of Modernization and Development, by
Frederick H. Harbizon, Joan Maruhnic and Jane R. Resnick,
New Jersey, Industrial Relations Section, Princeton University,
1970, 224 pp.

Bertrand Belzile

Volume 26, Number 2, 1971

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028233ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028233ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Belzile, B. (1971). Review of [*Quantitative Analysis of Modernization and Development*, by Frederick H. Harbizon, Joan Maruhnic and Jane R. Resnick, New Jersey, Industrial Relations Section, Princeton University, 1970, 224 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 514–514.
<https://doi.org/10.7202/028233ar>

Quantitative Analysis of Modernization and Development, by Frederick H. Harbison, Joan Maruhnic and Jane R. Resnick, New Jersey, Industrial Relations Section, Princeton University, 1970, 224 pp.

On classe souvent les pays du monde d'après leur développement économique. On utilise alors généralement comme mesure le produit national brut ou le revenu personnel per capita. Il faut bien voir que cette façon de faire ne rend compte que d'une partie de la réalité : on ne mesure qu'un aspect du développement économique, soit la production actuelle de biens et de services.

Les auteurs de la présente étude ont voulu élargir la base de comparaison. En un certain sens, ils ont considéré non seulement la production actuelle, mais aussi la capacité de production actuelle et potentielle. D'ailleurs, le titre indique bien cette préoccupation. En effet, la contribution majeure de Harbison et autres consiste en une application et une démonstration de méthodes visant à mettre en rang, classer et comparer des pays (ou des régions à l'intérieur de pays), ceci en prenant en considération des combinaisons d'indicateurs de développement et de modernisation.

Les auteurs ont utilisé la « méthode taxonomique » qui fut développée par un groupe de mathématiciens polonais au début des années '50. Cette méthode semble relativement facile, quoique longue. Elle consiste d'abord à convertir les valeurs des indicateurs en quantités qui peuvent être additionnées ensemble. Les pays sont ensuite mis en rang, en tenant compte des valeurs converties pour chaque indicateur. Puis, les pays sont réunis dans des groupes homogènes, quant à certains ensembles d'indicateurs.

Les auteurs ont aussi étudié 112 pays et considéré 40 indicateurs. La plupart de ces derniers se retrouvent dans trois groupes distincts : les indicateurs-santé, - culture et - éducation.

Nous laissons au lecteur intéressé le soin d'analyser les résultats obtenus par Harbison et autres. Nous pouvons cependant l'inviter à prendre connaissance de cette étude fort intéressante.

Bertrand BELZILE

Le potentiel de développement des cadres, Organisation interentreprise pour la coordination de la recherche sociale, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 1970, 77 pp.

Petit ouvrage moderne, très bien rédigé et très intéressant voilà comment se perçoit **Le potentiel de développement des cadres**.

Comme le disent les auteurs, en gestion du personnel, tout est intimement lié et lorsqu'on en aborde un aspect on ne peut négocier les autres et voilà pourquoi cet ouvrage qui traite de : l'évaluation et l'utilisation du potentiel de développement des cadres dans leur entreprise, aborde une multiplicité de sujets connexes et tous reliés à la gestion du personnel.

En fait, le sujet principal est traité en trois points à un niveau qui se situe à mi-chemin entre la recherche fondamentale et les préoccupations immédiates d'un praticien, ce qui le rend abordable au lecteur intéressé par la question sans nécessairement être un spécialiste. Les trois points traités constituent en fait les trois parties de l'ouvrage :

« délimiter le sujet avec toutes ses composantes et le situer dans l'ensemble de la gestion du personnel, en insistant sur son caractère spécifique qui est essentiellement prévisionnel »

« recenser les instruments de connaissance des hommes et des postes utilisés couramment dans les entreprises, préciser l'éclairage particulier que chacun de ces outils peut apporter à la découverte du potentiel et montrer la nécessité qu'il y a, dans cette optique de prévision, de les articuler les uns avec les autres, autrement dit de les rendre cohérents entre eux »

« définir, enfin, à partir d'une étude effectuée dans une entreprise de l'OICOS, des grands niveaux de responsabilités qui puissent servir à l'évaluation du potentiel ».

Des aspects de cet ouvrage qui nous ont particulièrement plu sur la clarté et la précision du texte et le souci évident des auteurs d'être rigoureux dans leur étude. C'est ainsi que dans la première partie, ils nous présentent d'abord le fondement de leur méthodologie ; de même dans la troisième partie, ils définissent avec soin les critères utilisés pour défi-