

## Relations industrielles Industrial Relations



*Gestion prospective de l'entreprise*, par Wilfrid Brown, Dunod  
Paris, 1964, 379 pages. Traduit de l'anglais par Philippe de  
Coulon et Jacques Biadi.

Laurent Bélanger

Volume 20, numéro 1, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027552ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027552ar>

[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

Bélanger, L. (1965). Compte rendu de [*Gestion prospective de l'entreprise*, par Wilfrid Brown, Dunod Paris, 1964, 379 pages. Traduit de l'anglais par Philippe de Coulon et Jacques Biadi.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(1), 194-194. <https://doi.org/10.7202/027552ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

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/>

## RECENSIONS - BOOK REVIEWS

**Gestion prospective de l'entreprise,,** par Wilfrid Brown, Dunod Paris, 1964. 379 pages. Traduit de l'anglais par Philippe de Coulon et Jacques Biadi.

Vous ne trouverez pas dans ce volume une conception « avant-gardiste » de l'administration de l'entreprise, mais bien une démarche intellectuelle qui a permis à l'auteur, président de la Glacier Co., de visualiser en des termes simples et précis la marche actuelle de son entreprise. C'est réellement un tour de force pour un praticien de d'assigner la tâche d'aller au delà de la simple observation jusqu'à la définition de concepts pour arriver à se représenter mentalement ce que veut accomplir son entreprise et comment elle le veut. Brown invite les dirigeants d'entreprise, non pas à appliquer ses solutions, mais bien à un travail de réflexion qu'il a lui-même accompli. Il faut ajouter cependant qu'il a bénéficié de l'aide de Tavistock Institute et, en particulier, d'Eliot Jacques. Ce dernier est de plus en plus connu par sa tentative d'élaborer un système permettant d'évaluer objectivement la responsabilité des dirigeants.

L'analyse de Brown part d'une observation des structures de l'organisation. Il en distingue quatre: l'organisation explicite, de fait, supposée et requise.

En étudiant comment les spécialistes s'intégraient de fait dans les structures, il a constaté l'inefficacité dans la conduite des opérations sur la base de l'autorité fonctionnelle. Ce fait l'a poussé à implanter l'organisation requise pour permettre aux spécialistes d'exercer efficacement une autorité fonctionnelle à l'intérieur de frontières très précises.

Brown distingue aussi trois systèmes dans l'entreprise. a) le système opérationnel, c'est-à-dire la hiérarchie traditionnelle de l'autorité et des rôles; b) le système représentatif, c'est-à-dire, un groupe de délégués élus par les travailleurs pour représenter les points de vue des électeurs dans les comités et les conseil; c) un système législatif, c'est-à-dire, « les conseils... dans lesquels les systèmes opérationnels et représentatifs se rencontrent et au moyen desquels chaque membre peut contribuer à formuler une politique et à évaluer les résultats découlant de l'application de cette politique. »

Brown reconnaît aussi une procédure de recours que peut utiliser chaque membre de l'entreprise contre toute décision de son chef. Le grief est présenter à un niveau supérieur jusqu'au directeur général, si nécessaire. Il existe aussi une cour d'appel.

La pensée de Brown s'insère dans un effort de « démocratiser » la direction et l'organisation de l'entreprise en rendant chacun conscient de son influence réelle et de la contribution possible qu'il peut apporter.

**Laurent BELANGER**

**Group Thinking and Conference Leadership,** William E. Utterback, New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1964, 244 pp.

Cet ouvrage est un petit manuel pratique des techniques de discussion, il contient en effet une foule de conseils et de règles très simples découlant de l'observation et du sens commun.

L'auteur dans la première partie : « Techniques of Discussion » répond à la question suivante : Quand la discussion est-elle rentable ? Il faut selon Utterback un ensemble de conditions physiques favorables, un groupe bien constitué, un sujet de discussion qui soit adapté à ce même groupe et une documentation appropriée. Viennent ensuite des chapitres où l'auteur indique comment se préparer, participer et servir de modérateur dans une discussion.

« Thinking straight », seconde partie de l'ouvrage, est composé de deux chapitres. Dans le premier l'auteur distingue trois types d'arguments basés sur l'appel au principe, au fait et à l'autorité. Viennent ensuite quelques principes : il faut éviter d'être trop émotif, timide, égoïste ou indolent et autres défauts qui risquent d'empêcher le groupe d'arriver au consensus.

En troisième lieu l'auteur aborde différents genres de discussions : la table ronde communautaire, la discussion radiodiffusée ou télévisée, la conférence d'affaires et l'assemblée délibérante. Ces chapitres contiennent en premier lieu une brève analyse du genre de débat, suivent une série de prescriptions et de conseils pratiques qui facilitent la discussion..