Document généré le 12 oct. 2024 01:02

Relations industrielles
Industrial Relations

Management and Machiavelli, par Antony Jay, Musson Book Co., Toronto, 1967, 224 pp.

Laurent Bélanger

Volume 23, numéro 2, 1968

URI : https://id.erudit.org/iderudit/027914ar
DOI : https://doi.org/10.7202/027914ar

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. (1968). Compte rendu de [*Management and Machiavelli*, par Antony Jay, Musson Book Co., Toronto, 1967, 224 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *23*(2), 374–375. https://doi.org/10.7202/027914ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1968

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/

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/

L'auteur semble donc assimiler les techniques économiques aux techniques quantitatives utilisées par les économistes d'entreprise, quoiqu'il fasse peu appel aux modèles mathématiques dans sa première partie qui se rapporte à l'investissement dans l'entreprise. Il n'en reste pas moins normal et même nécessaire de rapprocher ces deux types de techniques.

On trouve d'abord une introduction générale, courte mais excellente, sur la prise de décisions rationnelles. L'auteur étudie l'investissement dans l'entreprise aux points de vue suivants: la politique d'investissement, la classification des investissements, le moment d'investir, le choix des investissements et le financement des investissements. Dans la deuxième partie, sous le titre Programmation industrielle, monsieur Olmi traite de l'ordonnancement, des problèmes de la production en série, de la programmation linéaire, des méthode P.E.R.T. et dérivées et de la programmation dynamique.

Il s'agit, bien entendu, d'une **initiation aux nouvelles techniques de gestion industrielle.**

Bertrand BELZILE

Management and Machiavelli, par Antony Jay, Musson Book Co., Toronto, 1967, 224 pp.

Pour Antony Jay, l'entreprise moderne présente les principaux traits qui caractérisent une société politique. Une entreprise cherche à maintenir ou à agrandir sa part du marché; un empire défend l'intégrité de son territoire ou tend à l'agrandir par la colonisation. Une entreprise, tout comme un Etat, doit réaliser une certaine unité de pensée et d'action, intégrer les divers éléments qui la composent. Une entreprise, tout comme un état, doit réprimer des querelles intestines.

Cette similitude frappante incite Antony Jay à dresser une multitude de parallèles entre les stratégies mises au point, dans le passé, par les grands chefs politiques, militaires et religieux et celles déployées par les dirigeants de grandes entreprises, telles que Ford, General Motors, IBM, etc. Tout en retenant quelques principes de Machiavel, il emprunte surtout sa démarche, c'est-à-dire l'étude des problèmes actuels à la lumière de sa propre expérience et celle des autres qui ont affronté des situations similaires dans le passé. Cette approche permet à Jay d'élaborer des principes et des stratégies qui peuvent être extrêmement utiles à nos chefs d'entreprise actuels.

Si, par exemple, le chef d'entreprise éprouve quelques difficultés à intégrer dans son sein des firmes concurrentes récemment acquises, il pourrait lire avec profit le chapitre IV: From Baronies to Empires. La fusion York-Lancaster qui ouvre la dynastie des Tudors s'apparente à la fusion des firmes Hollerith and Powers Samas pour créer International Computers and Tabulators permettant ainsi à cette dernière de tenir le coup devant IBM.

En manipulant les appropriations budgétaires, le président d'une grande entreprise peut prévenir ou réprimer les dissentions qui peuvent survenir entre les vices-présidents ou les chefs des grandes divisions. Sur ce point, le chapitre V fournit de nombreux conseils au président-roi qui lui serviront de guides dans ses relations avec ses vices-présidents-barons.

Un degré acceptable de décentralisation se trouve dans la manière dont les Etats ont fondé des colonies. Athènes et Rome dans l'antiquité; Venise et Gènes au Moyen Age; l'Espagne et l'Angleterre après la Renaissance ont connu beaucoup de succès avec leurs politiques de colonisation. Un directeur des ventes peut s'inspirer de ces enseignements pour constituer un groupe autonome de vendeurs chargés d'écouler un produit en territoire non-conquis.

En délaissant momentanément l'histoire et la théorie politique, Jay réfère à sa propre expérience pour présenter une critique constructive de la structure pyramidale de l'autorité dans l'entreprise. La structure de l'autorité édifiée selon les principes classiques en administration (the fearful symetry) peut conduire à un étouffement de l'initiative personnelle et de la créativité. En partant d'une notion de la créativité tirée du volume d'Arthur Koestler: « The Act of Creation » et il essaie d'esquisser un profil du dirigeant inventif et propose une refonte des structures; il décrit ensuite le processus de la créativité, le genre de formation qu'il faudrait donner à nos gradués universitaires, la manière de constituer dans l'entreprise des groupes d'individus qui puissent produire et réaliser des idées nouvelles. Il s'attaque au problème de détecter les vrais leaders capables de succéder avec brio aux dirigeants actuels. Richard Coeur de Lion, King Lear, Nicholas II, George I, George III et Edward le Confesseur sont autant d'exemples de mauvais leaders qui habitent la chambre des horreurs (The Chamber of Horrors, ch. XVII).

Une entreprise, comme un Etat, a besoin d'une croyance. Chaque membre est appelé

à partager le système de valeurs des dirigeants. Ce système constitue les prémisses sur lesquelles repose le succès de l'entreprise. Ainsi chaque employé peut obtenir l'assurance qu'il contribue à quelque chose d'utile. On finit par attribuer au chef un certain charisma puisqu'il doit personnaliser, verbaliser et enseigner la religion de l'entreprise. Cependant les délégués syndicaux font figure un peu d'hérétiques en contestant le système de valeur. Pour rendre la négociation plus facile avec ces non-conformistes, Jay propose l'assimilation. La démocratie dans l'entreprise peut se pratiquer en modifiant quelque peu le principe des bicaméralisme: une élite puissante qui élabore les plans et les grandes politiques; un corps populaire et représentatif qui vérifie et critique le réalisme des grandes orientations. Jay illustre ce principe en rappelant le cas du TVA aux Etats-Unis, le cas de Philippe Lamour dans le Languedoc. Sloan, pour ne citer qu'un cas, lorsqu'il prit la direction de GM institua deux comités « The Executive Committee » et « The Operations Committee ».

Management and Machiavelli n'est pas un livre qui se lit d'un trait. Il faut l'aborder chapitre par chapitre. En effet, chaque chapitre est un recueil de réflexions brillantes qui aident à comprendre les problèmes d'équilibre interne et externe que doit solutionner toute organisation gigantesque. Malheureusement, et c'est là le point faible de sa démarche, il est impossible après une première lecture de réaliser une intégration intelligente des principes et enseignements qui découlent de chacun des parallèles historiques qu'il a échaffaudés. Il reconnait lui-même le manque de rigueur dans la conduite de son analyse. On a un peu, comme lui, l'impression d'être assis en face de quelqu'un qui raconte des histoires de voyageurs. Tout de même chaque histoire contient des enseignements qui sont autant de jalons dans l'édification d'une théorie administrative s'inspirant de la science et de l'histoire politiques.

Laurent BELANGER

Comment organiser le classement et les archives par Giuseppe Continolo, Entreprise Moderne d'Edition, Paris, 1968, 241 pp. Traduit de l'Italien par J.-E. Leymarie.

Ce livre constitue un instrument de travail précieux pour quiconque est appelé à résoudre des problèmes de classement.

Les trois premières parties traitent: 1) du plan d'archivage et de classement; 2) des méthodes d'archivage; 3) des installations de classement et d'archivage. Ces questions sont abordées dans un vocabulaire simple et selon une progression logique et claire s'appuyant sur des définitions précises. Une bibliographie succinte mais choisie avec pertinence devrait permettre au lecteur de compléter ses connaissances sur l'une ou l'autre question traitée dans cet ouvrage.

La dernière partie du livre par contre qui traite de l'avenir demeure à notre avis très insuffisante. En effet l'introduction du microfilm et des archives automatiques du moins en Amérique du Nord relève non de l'avenir mais est déjà fort répandue. Dans la phase actuelle, l'on assiste au développement du traitement électronique et intégré de l'ensemble de l'information. Cette évolution affecte les entreprises et les administrations les plus importantes, et répond au souci d'accroître l'efficacité et la rationalité du travail administratif.

Bernard SOLASSE

PUBLICATIONS RÉCENTES

GÉNÉRALITÉS

« Significatif ou non significatif? Réflexions à propos de la théorie et de la pratique des tests statistiques », par G. Calot, **Revue de Statistique Appliquée,** vol. XV, no 1, 1967, pp. 5-71.

« The Economic Approach to Social Questions », by Harry G. Johnson, **Economica,** vol. XXXV, no 137, February 1968, pp. 1-22.

« La politique du progrès technologique », par R. Nelson, M.J. Peck et E.D. Kalachek, **Analyse et Prévision,** Tome V, no 2, février 1968, pp. 111-123.

« Les prolongements économiques et sociaux de la recherche scientifique aux Etats-Unis », par Pierre Massé, **Analyse et Prévision,** Tome V, no 3, mars 1968, pp. 157-173.