

*La fonction d'entreprise*, par PHILIPPE DE WOOT. Un vol., 6½ po. x 9¼, relié, 484 pages. — Éditions NAUWELAERTS, Louvain, 1969

S. Rigaldies

Volume 46, numéro 2, juillet–septembre 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1003879ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1003879ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Rigaldies, S. (1970). Compte rendu de [*La fonction d'entreprise*, par PHILIPPE DE WOOT. Un vol., 6½ po. x 9¼, relié, 484 pages. — Éditions NAUWELAERTS, Louvain, 1969]. *L'Actualité économique*, 46(2), 357–359.  
<https://doi.org/10.7202/1003879ar>

échantillon de solution, obtenu par un modèle de simulation, l'auteur introduit la notion d'optimisation expérimentale automatique.

Cet ouvrage est d'un accès abordable du fait que les modèles de cas industriels présentés sont d'une grande simplicité. S. Rigaldies

**La fonction d'entreprise**, par PHILIPPE DE WOOT. Un vol., 6½ po. x 9¼, relié, 484 pages. — Éditions NAUWELAERTS, Louvain, 1969.

L'analyse faite par Philippe de Woot, professeur à l'Université de Louvain, porte sur les grandes entreprises privées qui sont en régime de concurrence généralement homogène. Cette étude des formes nouvelles de la fonction d'entreprise se base principalement sur l'expérience américaine. Les conclusions tirées, tout en étant valables pour des entreprises européennes, ne représentent donc qu'une expérience extérieure qui doit être nuancée et adaptée en fonction des différences de milieu et de culture au sens large du terme.

L'auteur présente l'entreprise dans son évolution et se place dans l'optique d'une analyse temporelle, lui permettant de réintégrer le rôle de l'entrepreneur.

Alors que l'analyse intemporelle s'attache à l'équilibre, l'analyse temporelle porte sur les facteurs qui tendent à modifier cet équilibre et les conditions de sa poursuite. Cependant, on ne peut pas dire qu'il y ait opposition entre ces deux analyses, mais plutôt complémentarité.

Cette analyse temporelle suppose que l'entreprise soit considérée comme « un sujet conscient existant à travers le passé, le présent, et l'avenir, et doué d'une volonté délibérée de survie et de développement ; qu'elle modifie ses états de conscience successifs ; qu'elle connaisse un phénomène d'hérédité qui lui assure une certaine permanence ».

Une triple réalité caractérise alors cette entreprise contemporaine : une réalité économique, une réalité humaine et une réalité publique. En effet, l'entreprise est un ensemble de ressources qui recherchent à saisir ou créer les occasions sur le marché ; elle est composée d'hommes dans une société plus large, dont les motivations dépassent ou s'opposent aux objectifs de l'entreprise ; enfin, les pouvoirs et les relations extérieures de l'entreprise s'opposent ou s'intègrent à ceux de la société globale.

Chaque réalité de l'entreprise possède une logique interne propre et est étudiée sous trois aspects :

- ses éléments constitutants,
- son milieu,
- sa direction.

Sous l'angle de l'analyse temporelle, l'entreprise est présentée en tant que réalité économique, ayant des contraintes à subir (rareté et incertitude) et des possibilités à exploiter (polyvalence et progrès). L'entreprise doit poursuivre une stratégie de création, d'orientation ou de combinaison, afin de survivre et de progresser. Ce progrès est essentiellement qualitatif avant d'être

quantitatif, et c'est la logique propre de l'entreprise : la fonction de l'entreprise est essentiellement une fonction de progrès.

En tant que réalité humaine, l'entreprise arrive à établir un équilibre par l'organisation, la coordination et la motivation ; la recherche de l'équilibre humain constitue un des éléments essentiels de la direction de l'entreprise. Mais, dans la mesure où il y a progrès, il y aura conflit entre logique humaine et logique économique. Si l'équilibre humain n'est pas rétabli, la poursuite des objectifs économiques sera compromise.

La logique propre de la réalité publique est issue du pouvoir d'action réel et nécessaire au progrès et de la nécessité de négocier avec d'autres groupes tendant à s'opposer à cet accroissement. Le comportement logique est celui de l'intégration du pouvoir d'action de l'entreprise dans le jeu de forces sociales constituant un environnement public. Cette logique publique peut entrer en conflit avec la logique humaine ou économique. En effet, si une certaine intégration publique n'est pas réalisée, la poursuite des objectifs économiques et humains de l'entreprise s'en trouve compromise.

Finalement, « la logique globale de l'entreprise sera donc la poursuite du progrès économique dans les limites d'un équilibre humain et d'une intégration publique, telles que les définit l'état actuel de la société ».

Le progrès nécessite une création et un renouvellement constants, pour lesquels la recherche est devenue dans beaucoup d'entreprises un moyen essentiel. Cette introduction de la science dans l'entreprise traduit un effort de rationalisation par le calcul économique. Ce qui n'empêche pas l'empirisme de se manifester pour autant.

Pour qu'une entreprise progresse, il lui faut être créatrice et ouverte à tout changement et non imitatrice. En effet, les chiffres nous montrent que l'entreprise imitatrice a un taux de progrès très lent. L'auteur, à ce sujet, montre le parallélisme qui existe entre recherche scientifique et développement.

L'entreprise peut s'orienter selon différentes politiques : diversification, innovation, reconversion, imitation. La tendance nouvelle est à la systématisation du changement, à cause de l'environnement économique toujours en mouvement et de la rapidité du progrès scientifique et technique, entraîné par une politique de recherche et de changement.

Le progrès qualitatif devient l'élément de stratégie de l'entreprise et l'activité d'innovation des produits s'intègre à la vie de l'entreprise tout entière.

Lorsqu'on aborde l'organisation des grandes entreprises, celles-ci tendent de plus en plus à passer d'une structure centralisée à une structure décentralisée du fait de la diversification, surtout pour les grandes entreprises américaines et les secteurs modernes où la diversification est la plus marquée. Ce mouvement consiste, tout en conservant une grande dimension, à retrouver les avantages de la taille moyenne ; sinon, l'ensemble est trop lourd à diriger et à orienter.

Cette décentralisation est devenue, pour certains types d'entreprises aux États-Unis, quasi systématique.

Ce mouvement nécessite d'abord l'acquisition d'une grande dimension, pour ensuite faire place à la décentralisation. Ce phénomène reste encore rare en Europe où l'entreprise est encore à la recherche de la grande dimension.

Au-delà de la décentralisation il existe une systématisation de la fonction d'organisation ou de combinaison des ressources humaines, qui tend à remplacer l'empirisme par une rationalisation et une technicité croissantes.

D'autre part, on constate qu'un pas est fait vers une approche plus scientifique des problèmes de gestion et une intellectualisation de la direction des entreprises, de par le développement de la formation universitaire dans le domaine de l'administration des affaires. En effet, il y a une évolution de la formation et de la carrière des dirigeants d'entreprise, une évolution de l'enseignement universitaire vers la gestion des affaires, une influence réciproque de l'université et des grandes entreprises.

La direction doit également son développement à une grande diversité de disciplines qui interviennent dans l'étude et la solution des différents problèmes de l'entreprise : intervention des sciences du comportement (psychologie, sociologie), des mathématiques et autres disciplines (économie, médecine, anthropologie, physiologie, arts libéraux) ; mais leur mise en cause ne constitue qu'un élément de l'approche globale.

L'auteur aborde, ensuite, le problème du pouvoir d'action et d'intégration sociale. Le pouvoir des grandes entreprises s'accroît considérablement et, parallèlement à ce pouvoir, se dessine le sens d'une responsabilité publique croissante. Cette finalité nouvelle se fixe des objectifs en fonction du bien commun et ce point de vue montre que l'entreprise s'intègre de plus en plus dans la société globale. L'entreprise représente un pouvoir parmi d'autres et avec lesquels elle essaie d'établir des relations de complémentarité et de coopération, ainsi que de réduire les zones d'opposition et de conflit. Cette intégration se concrétise par un grand effort d'information et de relation avec l'opinion publique.

Philippe de Woot conclut que chaque élément nouveau de la stratégie de l'entreprise, influence le progrès. Toutes les tendances nouvelles sont liées et forment ensemble une stratégie unique du progrès constituant la fonction d'entreprise. Il existe donc une interdépendance des facteurs explicatifs du progrès.

Cette fonction d'entreprise ou fonction du progrès apparaît alors complexe et diffuse. La question ultime est de savoir si l'entrepreneur reste un homme unique, un être supérieur, ou bien au contraire s'il s'incarne dans un grand nombre de dirigeants. Chaque économiste donne sa définition. L'auteur estime que l'entrepreneur peut être assimilé à l'entreprise elle-même. Il n'y a pas pour autant abstraction de l'homme puisque c'est par lui que l'entreprise remplit sa fonction de progrès.

Cet ouvrage, d'une structuration remarquable, parfois même excessive, sera d'un usage très formateur pour l'étudiant. Il est particulièrement intéressant et facile à lire.

S. Rigaldies