Améliorer l'esprit par la collaboration et la confiance

Autor(en): **Lacoin, Maurice**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **27 (1947)**

Heft 10

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-888664

Nutzungsbedingungen

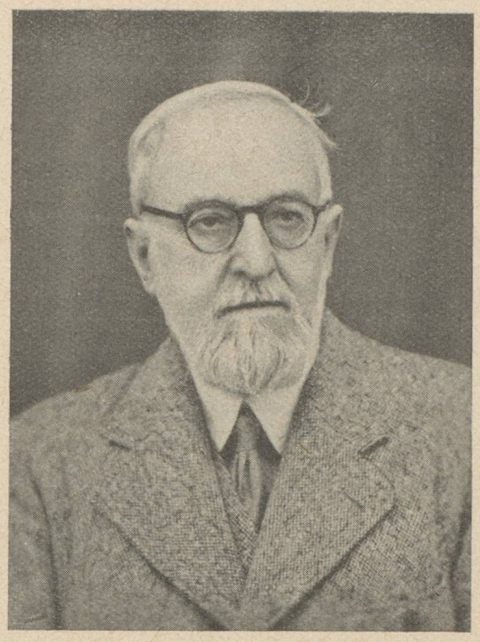
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch



Maurice Lacoin

Président de l'Association des cadres directeurs
de l'industrie pour le progrès social et économique, Paris

Améliorer l'esprit par la collaboration et la confiance

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

L'expression « Association du capital et du travail » a un sens mal défini. On peut distinguer à ce sujet deux sens principaux suivant la part qu'on y donne à l'aspect social du problème.

a) Dans le sens large il s'agit d'une association entre personnes humaines, association telle que chacun y trouve non seulement le moyen de vivre normalement, mais d'élever une famille, d'améliorer sa valeur professionnelle et sociale, de faire instruire et de placer ses enfants, etc... ; au total de développer sa personne.

b) L'association peut aussi consister dans la simple recherche d'un intérêt directement matériel, le personnel de l'entreprise participant à tous les degrés d'une façon pécuniaire à la prospérité de l'affaire. On suppose que cette Association doit permettre une amélioration générale du rendement, du fait que le personnel ainsi intéressé aux résultats n'hésite pas à faire l'effort nécessaire pour s'approcher du rendement maximum.

Cette seconde conception me paraît vouée à l'échec, parce qu'elle néglige l'aspect humain des relations entre les collaborateurs du travail industriel.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

Le rôle et l'organisation de l'entreprise sont tellement variés qu'il ne me paraît pas possible de préconiser des moyens généraux s'appliquant

à toutes les entreprises. Ainsi, par exemple, l'entreprise agricole par métayage laisse au cultivateur une initiative atteignant parfois la responsabilité presque complète de l'entreprise. Dans une Société de transports en commun, le personnel qui poinçonne les billets a une initiative presque nulle et seulement une responsabilité du degré le plus élémentaire de conscience professionnelle. Dans la plupart des entreprises industrielles, la part d'influence de chacun ne peut dépendre que de sa part de responsabilité dans le fonctionnement de l'entreprise elle-même.

Il en résulte que toutes les institutions qu'on a préconisées pour répartir l'influence entre le capital et le travail, n'ont de valeur qu'autant qu'il se produit parallèlement une transformation dans l'état d'esprit du personnel aux différents degrés de la hiérarchie.

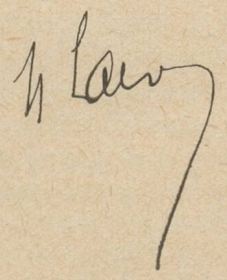
Ces institutions doivent donc être avant tout un moyen éducatif pour mettre le personnel en contact avec ses chefs et élever progressivement le niveau et la compréhension du personnel ouvrier et employé, des cadres et de l'état-major. Très souvent le fonctionnement de ces institutions est faussé par les traces laissées par l'esprit de lutte des classes ou par des interventions des dirigeants des Fédérations ouvrières ou patronales, qui voient dans le développement de ces institutions une diminution de leur autorité et un obstacle au maintien de la lutte des classes.

C'est donc avant tout un esprit qu'il s'agit de développer en réunissant les différents agents de la production autour d'une même table ou d'un même chantier dans un esprit de sincérité, en vue du progrès humain et technique et de l'amélioration du rendement. Cela peut exiger une longue préparation et en particulier dans la situation actuelle l'état d'esprit n'est pas tel, en général, que patrons, ouvriers et cadres puissent s'occuper utilement, en collaboration, d'étudier les résultats comptables des entreprises. Les consignes syndicales ouvrières orientent en effet trop souvent les représentants des ouvriers vers une critique des comptes, destinée beaucoup plus à combattre l'autorité patronale qu'à se rendre compte des résultats et de leurs motifs. C'est un point sur lequel la modification de l'état d'esprit exigera un long travail de collaboration et plus de confiance.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

L'État doit, à mon avis, intervenir peu dans l'affaire. Il doit surtout provoquer des contacts entre les intéressés tels que ceux des Comités d'entreprises, favoriser par des exonérations fiscales les entreprises essayant une association, enfin protéger les essais locaux contre les mesures totalitaires tendant à empêcher les progrès sociaux.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

N'ayant pas choisi d'hypothèse de gestion, je ne peux envisager un mode uniforme de répartition des fruits de l'entreprise. Le chef d'entreprise doit en tout cas rester responsable de sa gestion, mais y associer le personnel dans toute la mesure où celui-ci en est capable. Le but est d'arriver à ce que par une bonne organisation des responsabilités, chacun sache bien quelle est la sienne et soit récompensé de la manière dont il l'exerce, tout en étant intéressé à la bonne marche d'ensemble par une participation générale de tout le personnel aux fruits, la part de chacun dépendant de son rôle.

Un intérêt dans le rendement en qualité et en quantité de la production sera souvent beaucoup plus efficace et légitime qu'une participation aux bénéfices annuels dont l'allure dépend surtout beaucoup plus de circonstances extérieures que de l'entreprise elle-même. C'est ce fait qui a provoqué jusqu'ici l'échec à peu près général des participations du personnel aux bénéfices. Cet intérêt à la production doit d'ailleurs, sauf ces particularités, dépendre largement de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise.