

**Zeitschrift:** Bulletin technique de la Suisse romande  
**Band:** 88 (1962)  
**Heft:** 15

## Sonstiges

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 26.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## ACTUALITÉ INDUSTRIELLE (21)

### Journées 1962 du Mont-Pèlerin

Organisées par :

- la Société d'études économiques et sociales, de Lausanne ;
- le Groupe des ingénieurs de l'industrie de la section genevoise de la SIA ;
- le Cercle d'études économiques et sociales du Haut-Léman, Vevey ;
- la Société vaudoise des ingénieurs et des architectes

les Journées 1962 du Mont-Pèlerin ont connu un très beau succès. Quatre-vingts personnes environ ont ainsi passé les 12 et 13 mai dans le magnifique cadre du Mont-Pèlerin, à écouter des conférences et à participer à des discussions sur le thème :

*L'ingénieur et l'économiste dans l'entreprise.*

*Leur formation et leur collaboration.*

C'était à M. Eric CHOISY, Dr h. c., ingénieur, qu'il appartenait d'introduire ces Journées, et nous reproduisons, ci-dessous, le texte de son exposé.

*En ouvrant les quatrièmes « Journées du Mont-Pèlerin », je signale, à l'intention de ceux qui y prennent part pour la première fois, qu'elles débutèrent en 1959, organisées par le Groupe des ingénieurs de l'industrie de la SIA, sur le thème « L'ingénieur suisse et l'Europe ». En 1969, en collaboration avec la section genevoise de l'Association suisse pour l'Automatique, elles furent consacrées à « L'automatique et l'homme ». Il y a un an, les journées organisées en commun avec la Société d'études économiques et sociales, à Lausanne, abordèrent « L'interdépendance de l'économie et de la technique ».*

Aujourd'hui et demain, désireux de confronter à nouveau le point de vue de l'ingénieur et celui de l'économiste, mais cette fois placés dans un cadre plus limité, celui de l'entreprise, les organisateurs ont fait appel à quatre personnalités de premier plan qui, avec des optiques différentes, se pencheront sur l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne, celui de la collaboration de la technique et de l'économie.

A titre d'introduction à ces journées et sans essayer de présenter un tableau même sommaire des caractéristiques de l'entreprise, je voudrais, en quelques instants, attirer votre attention sur les éléments qui, au premier chef, distinguent l'entreprise moderne, clé de voûte de notre civilisation industrielle, des manufactures des époques précédentes.

Contrairement à ce qui fut le cas jusqu'à la fin du siècle dernier et même au début du nôtre, l'entreprise a cessé d'être une fin en soi. Par l'importance même qu'elle revêt dans notre civilisation, par le rôle social et le rôle économique qu'elle joue dans la collectivité, elle est devenue un élément constitutif primordial de la société.

Sur le plan social qui se caractérise tout d'abord par les rapports entre le chef d'entreprise et les ouvriers, il est facile de se rendre compte du bouleversement qui s'est produit en interrogeant deux chefs d'entreprises à deux siècles de distance. En 1716, van Robais, chef d'une entreprise de tissage à Abbeville, occupe 600 ouvriers et dit, à leur sujet, qu'ils ont le défaut de penser « que la manufacture est faite uniquement pour leur entretien, alors que la manufacture n'est point faite pour eux, mais qu'eux-mêmes sont faits pour la manufacture ».

Deux cents ans plus tard, Ford disait : « Démolissez mon usine et mes machines, mais laissez-moi mes hommes. Je repartirai très rapidement. »

Voilà qui montre bien à quel point les dirigeants des usines ont modifié la conception de leurs rapports avec les ouvriers.

Bien mieux, au moment où l'Europe a connu des dictatures qui ont fait de l'homme un simple numéro dans la masse, les entreprises n'ont cessé de faire preuve d'un respect croissant de la personne humaine, montrant que dans la voie qui relie l'économique au social, le moral est maintenant essentiel.

C'est dans le cadre de l'entreprise que s'élaborent les solutions constructives qui évitent les mouvements sociaux brutaux, par exemple dans le problème difficile du partage des fruits de la productivité. Si l'entreprise ne joue pas ce rôle, ce seront alors les pouvoirs politiques qui s'en chargeront, avec tous les inconvénients que l'on connaît. Un des meilleurs exemples de statut professionnel que l'on puisse citer est la convention suisse dite « Paix du travail », dans le cadre de laquelle on a pu améliorer

régulièrement le salaire des ouvriers et réduire la durée du travail, sans intervention extérieure et sans que naissent des conflits.

C'est aux entreprises aussi à s'entendre lorsque des mesures d'ensemble sont nécessaires dans l'intérêt du pays. Cette économie concertée, évitant l'économie dirigée et ses risques, devra permettre, cette année par exemple, d'atténuer en Suisse les conséquences de la surchauffe économique.

Et dans le domaine de la promotion sociale, n'est-ce pas aussi à l'entreprise de montrer la voie, puisqu'elle peut, par des mesures internes, favoriser l'avancement des plus aptes ? En fournissant à ses meilleurs éléments la formation complémentaire qui doit leur permettre d'accéder à des postes supérieurs, elle leur assure à la fois des conditions d'existence plus larges et un prestige accru dont leur famille bénéficiera.

Il n'est pas nécessaire d'en dire davantage pour situer l'entreprise dans le cadre de notre temps et montrer qu'elle caractérise même notre civilisation qui est celle de la glorification du travail et du mépris de l'inaction, alors que dans les siècles précédents, l'oisiveté était presque un signe de distinction.

Mais il y a encore d'autres domaines où l'entreprise joue un rôle qu'elle n'a jamais connu précédemment. Je n'en retiens qu'un, celui des arts et de la culture.

La peinture, la sculpture, la musique avaient toujours ignoré l'industrie, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui ; cette évolution a conduit à des formes et à des moyens d'expression reflétant bien les impératifs techniques de notre temps. Qui aurait pu, par exemple, imaginer des mobiles à l'époque romantique ?

Si par l'intermédiaire des entreprises d'imprimerie, l'industrie a toujours joué un rôle dans la diffusion de la culture, actuellement des moyens techniquement très évolutifs, spécifiquement mécaniques, enregistrements, radio, photographie, télévision, répondent à profusion des choses inutiles, voire nocives, mais offrent aussi à la culture le moyen d'atteindre les masses qui, par ailleurs, disposent maintenant de loisirs grâce à notre civilisation technique.

Il y a même un art, le septième, qui est réellement tributaire de l'activité créatrice des entreprises, puisque le support technique en est essentiel. Le cinéma, à son tour, fait connaître au public le rôle et l'organisation des entreprises et est devenu lui-même une industrie de premier plan.

Arrêtons là ces exemples, qui n'ont d'autre but que de montrer la complète imbrication de l'entreprise et du mode de vivre de notre époque, et jetons maintenant un coup d'œil sur le rôle de celui qui a la tâche intéressante, mais lourde et complexe, de commander une entreprise. Je passe sur les questions de formation qui, sans doute, seront évoquées dans un instant, pour insister sur trois traits de caractère particulièrement nécessaires chez ces hommes sur lesquels pèsent tant de responsabilités.

Pour le chef d'entreprise, arbitre entre les tendances divergentes des ouvriers, des actionnaires et de la collectivité, l'autorité est une nécessité, même si on la calomnie en l'appelant dictature, même si on essaie de la saper au nom d'une caricature de la démocratie qui ne serait qu'un acheminement vers le désordre.

Mais le chef d'entreprise est aussi un éducateur.

De son propre personnel d'abord, si l'on pense par exemple aux précautions dont il convient d'entourer l'introduction de mécanismes automatiques entraînant une diminution des effectifs.

Du public ensuite, auquel il faut faire comprendre le rôle des entreprises dans l'économie.

Des autorités enfin qui, parfois mal informées, prennent des mesures législatives ou fiscales limitant artificiellement l'expansion de l'industrie.

Enfin et surtout, le chef d'entreprise doit avoir un grand sens de l'humain. On ne peut commander à d'autres hommes si l'on ne ressent très profondément la fraternité qui doit unir tous ceux destinés à collaborer. On ne peut constituer le milieu humain qui, dans l'entreprise, doit permettre, ou au moins ne pas briser, l'épanouissement de chacun, sans porter au fond de son cœur le respect de la personnalité d'autrui.

Après avoir indiqué certains traits de l'industriel moderne, permettez-moi d'évoquer quelques chefs d'entreprise du passé, ce qui permettra de constater que les problèmes à résoudre sont permanents.

Dans l'Antiquité, le chef d'entreprise était souvent un monarque.

L'Egypte, qui fut une immense entreprise parfaitement organisée, était pratiquement la propriété du souverain, fils de la divinité, puisqu'il n'y avait pas de distinction entre le domaine privé et le domaine public. Or, la prospérité de l'Egypte, fondée sur la seule agriculture, entièrement dépendante de la crue du Nil, était contrôlée par une administration

extrêmement centralisée, complétée par des moyens de transmission fort rapides pour l'époque, et dont tous les fils aboutissaient au pharaon lui-même. Si celui-ci n'exerçait pas, ou insuffisamment son autorité, le pays connaissait l'anarchie, et le peuple, la misère ; l'histoire en montre plusieurs exemples.

En Grèce, on trouve de nombreuses entreprises commerciales ou bancaires très prospères. Ulysse lui-même est revenu fort riche de ses voyages, si l'on en croit Homère. Un banquier d'Athènes, dont l'histoire a conservé le nom, Pasion, fut loué par Démosthène qui disait de lui : « Il inspira confiance ; or, dans le monde qui vit à la Bourse et fait des affaires, la réputation d'homme laborieux jointe à celle d'honnête homme a une puissance merveilleuse. » C'est en Grèce qu'on trouve un des premiers exemples de groupement d'entreprises dû, chose fort curieuse, à l'initiative d'un philosophe, Thalès, qui organisa, à Milet et à Chio, le trust des pressoirs.

Plus tard, au Moyen Age, le commerce devint intercontinental par les pistes qui aboutissaient en Asie centrale ou par les longues routes maritimes. A cette époque, les risques des transports et surtout les craintes de la piraterie incitaient les chefs d'entreprise à se grouper. Ce fut l'origine des hanses diverses et surtout de la Ligue hanséatique, dont les membres étaient soumis à une discipline très stricte. Par exemple, les trois mille employés de la ligue à Bergen devaient faire vœu de célibat, car les femmes de Bergen passaient pour trop bavardes. Personne ne pouvait passer la nuit en dehors des bâtiments de la ligue. Chaque employé devait commencer par le poste le plus bas et avancer par ses propres forces avant d'être licencié obligatoirement au bout de dix ans<sup>1</sup>.

Ces quelques exemples lointains montrent bien la permanence des qualités requises du chef d'entreprise.

Au XV<sup>e</sup> siècle, Jacques Cœur, l'un des plus grands chefs d'entreprise de tous les temps, fut un solitaire, créateur de nombreux comptoirs et d'une flotte importante pour assurer le commerce entre la France et le Moyen-Orient. Il disputa aux Vénitiens, aux Génois et aux Catalans leur monopole commercial et était en passe de donner à la France la marine dont elle avait besoin pour lutter contre l'Angleterre. Mais il avait commis deux fautes qui, elles aussi, sont de tous les temps et guettent les chefs d'entreprise. Il brava l'opinion publique et crut d'assurer la sécurité en obligeant l'Etat, en l'espèce Charles VII et ses courtisans, dont il était devenu le créancier. Cette double erreur le conduisit en prison et à la ruine.

Les Fugger d'Augsburg furent plus habiles. Ils suivirent un développement que l'on retrouve souvent dans l'histoire des entreprises ; d'abord industriels, puis commerçants, ils finirent banquiers. Ils surent, comme les Médicis à la même époque, et plus tard les Rothschild, constituer un organisme familial. Les héritiers malades des Fugger durent toujours laisser leur héritage dans l'entreprise, ce qui lui assura la prospérité pendant plusieurs générations. Le développement de leur maison fut énorme et leur permit, par exemple, d'assurer l'élection de Charles-Quint contre François I<sup>er</sup> en lui prêtant plus de 590 000 florins. Leur anoblissement en fut la conséquence.

Pour la première fois, chez ces chefs d'entreprise du XVI<sup>e</sup> siècle, audacieux, orgueilleux, souvent sans scrupules, on voit apparaître une préoccupation sociale. Les Fugger construisirent à Augsburg un quartier d'habitations destinées aux anciens employés de leur maison et dont le loyer, très modéré, était affecté exclusivement aux réparations des immeubles. L'institution fonctionna toujours, mais au profit des pauvres d'Augsburg.

La France du XVII<sup>e</sup> siècle connut un développement industriel important, mais aucune personnalité n'a laissé un nom dans ce domaine car, à cette époque, sous la férule de Colbert, les chefs d'entreprise n'étaient que des agents d'exécution de la volonté de l'Etat. C'est d'ailleurs Colbert qui disait : « Les compagnies de commerce sont les armées du roi et les manufactures ses réserves. »

On se trouve en pleine économie dirigée, marquée par des mesures draconiennes et souvent incohérentes, comme c'est en général le cas lorsque la politique veut brimer l'économique : on décrète l'interdiction de l'émigration des ouvriers, de peur de perdre de la main-d'œuvre, tandis que la Révocation de l'Edit de Nantes forçait à l'expatriation beaucoup de ceux qui, par leur intelligence, assuraient la prospérité du pays.

Voilà, messieurs les chefs d'entreprise, quelques destins de ceux qui vous ont précédés, quelques exemples dont on peut s'inspirer, quelques fautes qu'il ne faut pas commettre. Cependant, pour terminer sur une note résolument encourageante, je voudrais vous rappeler qu'un chef d'entreprise connaît après sa mort la double gloire d'être canonisé puis chansonné. L'his-

toire est fort ancienne, mais vaut la peine d'être rappelée. Le roi Clotaire ayant décidé de faire fabriquer un trône en or, livra la quantité de métal nécessaire. L'atelier qu'il avait chargé de ce travail lui fournit non un, mais deux trônes. Car le chef d'entreprise, ayant déjà le goût des formes allégées, avait si judicieusement réparti le métal qu'il put construire deux sièges semblables.

De là à nommer cet habile homme grand maître de la Monnaie puis, après qu'il eut embrassé l'état ecclésiastique, lui confier une communauté religieuse et industrielle de 500 membres, il n'y eut qu'un pas, vite franchi.

Et c'est ainsi qu'Eligius devint le grand saint Eloi, que non seulement ilaida le roi Dagobert dans une circonstance délicate rappelée par la chanson, mais qu'il devint patron des orfèvres et de tous les ouvriers qui manient le marteau.

Admirable destin, que je vous souhaite à tous.

M. HUMMLER, délégué fédéral aux possibilités de travail, traita ensuite des *Relations entre les pouvoirs publics et l'entreprise*, en insistant sur la nécessité de trouver un « chemin suisse », à égale distance du libéralisme à outrance de l'école de Manchester et du dirigisme marxiste, qui consisteraient à maintenir notre situation économique tout en respectant les règles sociales. Il faudrait aussi que nos industriels s'intéressent personnellement à la politique, sur les plans communal, cantonal et fédéral, et ne se contentent pas de se faire représenter par des secrétaires d'associations ou de groupements, car des relations fructueuses devraient s'établir entre les citoyens souverains que sont les industriels et les autorités qu'ils se sont données. Toute intervention des pouvoirs publics dans l'économie et qui pourrait en modifier le cours devrait être concrétée, pour que soient maintenues les deux qualités propres au système de l'économie libre : vigueur et vertu de modération.

M. WALDVOGEL, directeur général des Ateliers des Charillons, présenta une conférence sur les *Apports de la science à la gestion des entreprises*, en définissant d'abord les sciences (sciences naturelles) et la méthode scientifique ; il s'agit de connaître toujours mieux la nature, en recourant aux moyens de l'observation, de l'expérimentation, de la phénoménologie et de l'analyse. Une place spéciale doit être faite aux mathématiques, et particulièrement aux machines à calculer de toutes sortes, qui constituent une espèce de symbiose entre les sciences de la nature et les mathématiques (modèles réduits, modèles analogiques, machines à calculer analogiques, machines à calculer conventionnelles et machines à calculer digitales et électroniques).

La gestion de l'entreprise doit être constamment et à tous les échelons à l'affût des ressources de la science pour les utiliser dans tous les secteurs techniques : recherche, développement, études, production, approvisionnements, contrôles et essais. Il est évident que le personnel de gestion des départements techniques doit posséder une solide formation scientifique ; mais la spécialisation doit décroître au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie de l'entreprise.

M. Waldvogel montre que les entreprises ont suivi, depuis la fin de la guerre, une voie d'expansion, la production étant augmentée par un accroissement du volume des affaires ; désormais, il faudra tendre vers le même résultat par la seule rationalisation de nos entreprises.

Pour terminer, le conférencier indique que le caractère foncièrement désintéressé de la science ne constitue nullement un apport à la gestion de l'entreprise, puisque toutes nos entreprises reposent fondamentalement sur la notion de profit, dans le sens le plus large du terme. Si certaines grandes entreprises font de la recherche scientifique fondamentale, ce n'est point par désintérêt absolu ; elles recherchent quelque chose, sans savoir quoi au juste, mais en espérant bien, à longue échéance, en retirer un profit (il ne viendrait pas à l'idée d'un pêcheur à la ligne, même très passionné, de faire flotter son houchoin sur un réservoir d'eau dont il sait pertinemment qu'il ne renferme aucun poisson !).

En conclusion, M. Waldvogel rappelle que si la science fournit des apports nombreux et variés à la gestion des entreprises, celle-ci ne peut être assimilée à la science, mais réclame en outre un apport au moins aussi important des sciences morales, qui font intervenir le facteur humain.

<sup>1)</sup> Cf. J.-P. PALEWSKI : *Histoire des chefs d'entreprise*.

Il appartenait à M. ZWAHLEN, directeur de ZWAHLEN & Mayr, Lausanne, de traiter de *L'orientation technique et humaine de la production*. Le besoin d'organiser n'est pas une préoccupation spécifique de notre époque ; ce qui est nouveau, c'est que l'organisation, aujourd'hui, s'appuie avant tout sur des préoccupations humaines (besoins matériels et moraux des travailleurs). Si l'organisation est devenue une science, avec ses spécialistes, ses centres de recherche et même ses entreprises, il ne faut pas oublier qu'elle n'est jamais qu'un moyen, et que ce moyen doit demeurer proportionné à ses dimensions, la recherche de l'organisation optimum devant être basée sur les deux supports du technique et du social. Pour organiser, il faut tenir compte des règles essentielles suivantes :

- il n'y a pas un système d'organisation, mais plusieurs systèmes qui doivent être adaptés et précédés d'un diagnostic ;
- le système choisi doit être stable et durable ;
- les dépenses engendrées par la mise en œuvre du système choisi, si bon soit-il, ne doivent pas charger le budget de l'entreprise si le système ne conduit pas à une amélioration de la production ;
- l'organisation ne doit pas être immuable, mais évoluer dans le sens d'une adaptation.

M. ZWAHLEN rappelle ensuite ce que l'homme doit pouvoir trouver dans l'entreprise : la possibilité d'accomplir son travail (besoins matériels : rétribution et couverture des risques), de pouvoir se surpasser lui-même et de pouvoir créer.

L'actuelle formation d'ingénieur est-elle judicieuse ? Le problème n'est pas facile car, si la spécialisation s'avère nécessaire, elle leur enlève des chances d'accéder à des postes supérieurs de l'entreprise. Ce qui est essentiel, c'est que la formation de l'ingénieur repose sur une solide culture générale. On demandera, tant à l'ingénieur qu'à l'économiste, deux qualités fondamentales : un caractère solide aimant l'effort et l'affrontant joyeusement, et un solide credo moral.

\* \* \*

M. SANTSCHI, conseiller d'entreprises, présente : *L'entreprise et sa gestion — formation des ingénieurs et des économistes pour la gestion*. Le conférencier montre qu'une gradation est apparue dans le domaine de l'organisation. Au début, il s'agissait en effet d'améliorer la formation des travailleurs et des chefs avec, comme base, le problème psychologique. Ensuite, on s'est demandé : « A quoi forme-t-on ? », et l'on en est venu à rechercher des modèles [le modèle étant le rôle de la fonction], passant ainsi de la psychologie à l'organisation proprement dite. On a alors fait apparaître les structures de l'entreprise ; puis on s'est heurté aux politiques de l'entreprise, pour en arriver finalement au problème de la finalité de l'entreprise, passant ainsi du particulier au général.

Il est important que techniciens et économistes parlent le même langage, et il faut donc commencer par définir les mots, puis essayer de comprendre (pénétrer le sens) plutôt que de connaître (superficiel), tout en recherchant la simplicité [la complication masquant bien souvent une incompréhension].

L'entreprise est l'unité économique de production, mais ses deux aspects officiels (forme juridique et objet social) ne suffisent pas à en définir la finalité. L'entreprise, qui s'appuie sur des hommes, doit s'inscrire dans un ensemble géographique, économique, politique et social ; elle devient un lieu de rencontre d'hommes et de groupes d'hommes qui exercent des contraintes, internes et externes, pouvant modifier la finalité de l'entreprise. Ces pressions, exercées par le chef de l'entreprise, par l'Etat, le personnel, les syndicats, les concurrents ou un seul concurrent, sont toujours l'effet d'un particularisme.

M. SANTSCHI demande que l'on considère l'entreprise par rapport à son devenir, qui est celui de l'ensemble et non pas celui de l'une ou l'autre des parties ou de la partie dominante ; pour trouver des buts qui se situent au-dessus des buts particuliers, il faut rechercher un élément commun, et cet élément c'est l'homme lui-même, l'homme global, l'homme équilibré. Dès lors, la formation demandée est celle de l'homme d'abord, et non pas du spécialiste. L'ingénieur, c'est un homme, avec une formation technique. En poursuivant le raisonnement, on se rend compte que la formation initiale est peu importante en soi, puisque ce qui prime, c'est l'homme. On en vient donc à se demander si la formation donnée à l'université est bonne. Forme-t-on sur

un plan large ou sur un plan étroit ? Fait-on de l'instruction ou de l'éducation ? Au niveau universitaire, il faut préparer les uns et les autres à affronter les problèmes ; il faudrait donc davantage de philosophie, pour que les étudiants soient en mesure de mieux comprendre l'ensemble et les liens. Après quelques années de pratique, un enseignement post-universitaire bien conçu devrait parfaire la formation, de telle manière que, finalement, on parvienne à intégrer des individus et à en faire peu à peu des hommes de plus en plus complets.

\* \* \*

M. GOETSCHIN, professeur à l'Université de Lausanne, apporta à ces Journées les conclusions qui s'imposaient, en soulignant les idées maîtresses exprimées par les conférenciers et en formant le vœu que les prochaines Journées du Mont-Pèlerin, celles de 1963, connaissent un aussi grand succès.

## CARNET DES CONCOURS

### Concours d'idées

#### de la Commission suisse de l'Eclairage (CSE) pour l'Exposition nationale suisse — Lausanne 1964

La CSE organise un concours d'idées pour la création, en plein air, d'un

#### objet lumineux artistique ou décoratif

à l'EXPO 64.

Sont invités à participer à ce concours :

- a) Tous les membres de la CSE, c'est-à-dire les membres collectifs, associés et individuels.
- b) Toutes les entreprises ou personnes affiliées à un membre collectif.
- c) Toutes les personnes ou groupes de personnes employées d'un des membres désignés sous a) et b) avec l'autorisation formelle de leur direction.
- d) Toutes les personnes ou groupements étrangers à la CSE en collaboration avec les personnes citées sous a) à c). Ces dernières devront être désignées comme délégués des concurrents sous d) et responsables envers l'organisateur du concours.

Un premier prix, d'un montant minimum de 1500 fr., et une somme globale de 5000 fr. au maximum pour l'ensemble des prix, seront attribués.

Le règlement du concours peut être retiré gratuitement auprès du secrétariat de la CSE, Seefeldstrasse 301, Zurich, tél. 34 42 12.

Le délai d'inscription auprès du même organe expire le 24 août 1962. Une finance de 20 fr. sera perçue comme taxe d'inscription pour la couverture des frais des documents remis aux concurrents.

Une séance d'information devant la maquette de l'EXPO 64 aura lieu le 1<sup>er</sup> septembre 1962, à 13 h. 30, pour les concurrents inscrits. Lieu : bâtiment administratif de l'EXPO 64, avenue de Bellerive 64, à Vidy-Lausanne.

Le délai de remise des documents est fixé au 1<sup>er</sup> novembre 1962.

### Concours d'idées

#### du Comité de Groupe d'exposants « Electricité » en collaboration avec la Commission suisse de l'Eclairage (CSE) pour l'Exposition nationale suisse Lausanne 1964

Le Comité de Groupe d'exposants « Electricité » organise un concours d'idées pour la

Présentation de la lumière sous une forme frappante dans le cadre de la section Energie (Groupe Electricité) de l'EXPO 64. Cette présentation peut englober la