

**Zeitschrift:** Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

**Herausgeber:** Société d'Etudes Economiques et Sociales

**Band:** 13 (1955)

**Heft:** 4

## **Werbung**

### **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:** 01.02.2026

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

## CONCLUSIONS

Ces trois méthodes, « Sélection » — « Formation » — « Evaluation », constituent les bases fondamentales de l'organisation du personnel et des relations humaines. Appliquées avec un réel désir d'objectivité, de simplicité et de respect des nécessités industrielles et humaines, elles sont l'indispensable corollaire des méthodes techniques de rationalisation moderne.

Protégeant l'entreprise contre ce qui entrave son essor et réduit le potentiel du personnel, défendant ce dernier contre l'arbitraire et ce qui blesse sa dignité, ces méthodes créent un climat favorable à l'épanouissement de l'individu et gagnent son adhésion à l'amélioration de la production et de la qualité : par contre-coup, elles stimulent le rendement de l'entreprise et le dynamisme économique.

Certes l'entreprise, et l'usine en particulier, ne sont pas des œuvres philanthropiques, ni des institutions d'éducation puisque leur but est purement économique et productif. Mais pour atteindre cet objectif, l'entreprise fait appel aux forces physiques, intellectuelles et morales des individus. Ces forces ne seront maxima, c'est-à-dire au service de cet objectif, que si l'entreprise sait les découvrir et les utiliser.

Ces trois méthodes sont donc des outils avec lesquels on peut atteindre ce résultat et construire l'avenir, mais à une condition : que les chefs, comme les exécutants, restent convaincus que « l'efficacité du tout est faite de celle des parties » et qu'il n'y a pas opposition entre « qualité et quantité » — « vitesse et précision » — « rationalisation et joie au travail » là où il y a « vérité » — « justice » et « compréhension ».

« On peut acheter le temps d'un homme, sa présence physique à un endroit donné, on peut acheter un nombre donné de mouvements spécialisés par jour et par heure, mais on ne peut pas acheter l'enthousiasme, l'initiative et la loyauté. On ne peut pas acheter le dévouement des coeurs, des esprits et des âmes. On doit les gagner. <sup>1</sup> »

<sup>1</sup> D'après une citation du président d'une grande entreprise américaine.

*Tous les services du*

**CRÉDIT FONCIER VAUDOIS**

auquel est adjointe la

**CAISSE D'ÉPARGNE CANTONALE**

garantie par l'Etat

*sont à votre entière disposition*

36 agences dans le canton - LAUSANNE