Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 21 (1929)
Heft: 11

Artikel: Rationalisation et hygiène
Autor: Gonzenbach, W. v.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383752

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: 11.08.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

21me année NOVEMBRE 1929 No 11

Rationalisation et hygiène.

Par *W. v. Gonzenbach.*

Par « rationalisation », nous entendons le meilleur conditionnement possible de la production ou la poursuite d'un rendement maximum du travail au double point de vue quantitatif et qualitatif. Et il ne s'agit pas, là, d'effets maxima d'une durée restreinte, mais de quelque chose de durable. Autrement dit, un rendement ou un travail maximum obtenu pour peu de temps seulement, au prix de surmenage de l'homme et de la machine, et de leur épuisement prématuré, n'a rien de rationnel. Aussi vaut-il mieux parler, ici, d'un « optimum » que d'un « maximum ».

Jusqu'à présent la rationalisation s'est par trop concentrée sur des mesures organiques, techniques et purement économiques, oubliant qu'au centre de tout travail, c'est-à-dire de toute production, il y a en fin de compte l'être humain vivant. Si, donc, réalisant scientifiquement l'ensemble des facteurs économiques, nous conditionnons rationnellement le travail productif selon les faits acquis, soit précisément selon la connaissance « raisonnable » que nous en avons, il nous faut tout naturellement vouer notre attention en première ligne au facteur humain. Voici longtemps, déjà, que la technique connaît la notion du « degré d'effort » quant à la machine. D'un côté, celle-ci est construite de manière à fournir le plus grand travail possible, l'énergie qu'elle consomme agissant d'une manière appropriée et avec un minimum de déchet. D'un autre côté, l'usage même de la machine est adapté au but de telle sorte que tous les éléments de celle-ci donnent leur plein effet. Il ne viendrait à l'idée de personne, par exemple, d'atteler une locomotive de montagne à un rapide de la plaine, pas plus que de décharger de la groise au moyen d'une pelle en bois.

Dans la machine humaine, s'il m'est permis de recourir à cette figure, les conditions sont telles que, si nous connaissons sa structure, nous avons en revanche eu trop peu égard jusqu'ici aux différences individuelles que cette structure présente et que, par ailleurs, nous commençons à peine de nous soucier de quelle façon et dans quelle mesure les diverses espèces de travail la mettent

à contribution. Pour nous exprimer autrement: de même que les recrues sont examinées quant à leur capacité de servir, lors du recrutement, ainsi et tout autant est-il dans l'intérêt du travailleur, comme du travail en soi, que les recrues de l'activité humaine soient examinées tant physiquement qu'intellectuellement. Il est non moins nécessaire, d'autre part, de savoir ce que les diverses espèces de cette activité exigent, en fait de qualités intellectuelles et corporelles.

Cette science des nécessités professionnelles, auxquelles l'homme doit satisfaire, la « science du travail », comprend la physiologie et la psychologie du travail — ou psychotechnique. Mais c'est à l'hygiène professionnelle, ou hygiène du travail, qu'il appartient et incombe de pourvoir à tout ce qu'il faut pour que le labeur humain soit conditionné suivant les limites naturelles de la physiologie et de la psychologie, c'est-à-dire pour que soit écarté tout ce qui est contraire aux exigences hygiéniques, physiques et intellectuelles et que tout se fasse, qui augmente la capacité corporelle et psychique de l'individu.

La vie, quelle qu'elle soit, recherche l'épanouissement et l'activité, s'adaptant à l'ambiance et, en même temps, surmontant les résistances et les obstacles. Elle cherche à la fois à se maintenir et à s'affirmer. Comme tout être vivant, l'homme doit assurer son existence. Mais, au delà de ce but essentiel, il cherche aussi — comme tout autre être vivant, de même — à exercer et tremper ses énergies. Le travail ne saurait donc être seulement une lutte pour l'existence: il signifie également le déploiement de ces forces innées que nous appelons instincts chez l'animal. L'homme, lui, gouverne ses instincts suivant sa compréhension des choses, sa raison, pour en faire une volonté consciente. Il ne lui suffit pas d'agir simplement de manière à assurer son existence. Il voudrait aussi faire quelque chose qui répondit à son « moi », qui lui procurât du plaisir, et qui satisfît à cette « vocation » qui sommeille au tréfonds de son être. Plus un travail est en harmonie avec les capacités et les énergies de l'individu, et meilleure aussi est son œuvre et plus heureux se sent-il en l'accomplissant. Un labeur professionnel conforme aux particularités de l'homme est une bénédiction et, scientifiquement parlant, l'affirmation suprême de la vie. En revanche, plus il s'élogine de la satisfaction des exigences intérieures, et plus aussi il perd de sa valeur vitale pour l'individu et peut devenir une malédiction. L'oisiveté, l'inoccupation, sont en tout cas des ennemies de la vie et le commencement de tous les maux — parce que le besoin d'agir inné en tout être animé ne peut pas s'extérioriser et provoque des dérèglements aussi néfastes pour l'individu que pour le corps social. Si nous considérons de ce point de vue le régime du travail, la « rationalisation », précisément, nous arrivons automatiquement aux exigences de l'hygiène du travail, l'hygiène ayant justement pour objet et pour fin de sauvegarder et de favoriser la vie.

Le problème de l'hygiène du travail doit être résolu en première ligne par le règlement approprié des conditions externes de la vie, règlement qui comprend tout d'abord les mesures contre les facteurs nuisibles à la santé. Dans ces mesures rentrent la prévention technique des accidents, l'enlèvement des poussières et des matières toxiques de l'air, l'élimination de températures nuisibles ainsi que d'un éclairage trop violent ou, au contraire insuffisant, etc. Nous améliorerons la santé, et par elle la capacité de travail, en pourvoyant à la meilleure ambiance possible, c'est-à-dire en assurant au travailleur un bon air et, ainsi, des conditions optimum de rafraîchissement pour le corps en mouvement, en tempérant le local de travail d'une manière convenable au moyen d'appareils de chauffage bien compris, et en assurant un éclairage naturel ou artificiel conforme aux besoins. Pareil régime du travail accroissant la capacité productive, c'est-à-dire le rendement, toutes les mesures qui tendent à le réaliser constituent justement des « mesures de rationalisation ». Et l'expérience enseigne qu'elles sont bien plus opérantes, dans leurs effets, que n'importe quelles mesures purement techniques ou organiques.

Une autre tâche de l'hygiène du travail a pour objet la personne même du travailleur, c'est-à-dire l'étude de ses facultés physiques et psychiques, soit ce que nous avons appelé la physiologie du travail et la psychotechnique. Si jeunes soient-elles encore, ces deux sciences se sont déjà avérées des plus fructueuses.

Ici, l'intérêt se concentre en première ligne sur la question de la fatigue, de cet état que détermine le jeu des organes. Tout effort s'accompagne naturellement d'un fléchissement de l'énergie, que vient compenser un repos approprié, régénérant la capacité de travail. Une fatigue que le repos n'arrive plus ou qu'incomplètement à supprimer, est ce qu'on appelle l'épuisement. Le simple fléchissement des forces n'est donc, en soi, que quelque chose d'absolument normal, on pourrait même dire de sain. La tâche d'un conditionnement rationnel du travail ne peut et ne doit dès lors consister qu'à déterminer la juste mesure et la conséquence naturelle du travail et de la consommation d'énergie pour les diverses espèces d'activité, soit, en d'autres termes, le degré d'effet optimum de l'organisme en action.

Le rendement est toujours déterminé par deux facteurs contraires, accru par l'exercice résultant de l'activité — l'« élan » —, mais diminué par la fatigue née de cette même activité. Dès que la fatigue l'emporte sur l'élan, c'est le moment d'interrompre l'effort, ce qui permet aux organes de se reposer, d'une part, mais fait perdre d'autre part une portion du gain résultant de l'exercice continu. Pour le repos aussi, donc, il s'agit de trouver une durée optimum. En outre, il faut voir pour chaque espèce d'activité comment le rythme doit en être établi, c'est-à-dire fixer la bonne alternance de l'action et de la détente. Exemples tirés de

l'organisme humain: alternance rapide pour le cœur et les poumons, travail et repos plus longs pour l'appareil digestif.

Il n'est pas encore possible, malheureusement, d'obtenir la mesure exacte de la fatigue et cela d'abord parce que tout travail affecte divers organes (muscles, circulation, respiration et, surtout, système nerveux). Nous pouvons bien trouver dans tous ces organes, et même dans la composition chimique du sang, certains critères du fléchissement de l'énergie, mais ils ne concordent pas réciproquement. Quand, par exemple, une main seulement ou quelques doigts travaillent, cette main ou ces doigts et les nerfs qui les desservent peuvent être surmenés, et même épuisés, sans que l'organisme dans son ensemble marque une « fatigue » susceptible d'être déterminée. A cela s'ajoute d'ailleurs autre chose encore. Avec la fatigue, telle qu'elle existe objectivement, se manifeste également le sentiment tout subjectif de cet état. Or, ce sentiment n'est pas du tout parallèle à la fatigue effective, et cela précisément pour le motif qu'il est une sensation. On peut se sentir fatigué d'un labeur accompli par contrainte et avoir déplaisir quand bien même il ne saurait suffire pour déterminer un fléchissement de l'énergie physique. Ou bien, inversement, le plaisir à l'effort accompli — par exemple dans les sports — peut primer la sensation de fatigue qui se manifeste, d'où un grand danger, surtout pour les jeunes sportifs. Il est évidemment rationnel de veiller à ce que tout travail s'exécute avec intérêt et plaisir. Aussi une bonne politique de salaires à la tâche et avec primes est-elle indéniablement plus rationnelle que le système de la rétribution suivant le temps affecté à la besogne. Mais, si directement importante qu'elle apparaisse, la question des salaires n'est pas au premier plan de la rationalisation psychologique. C'est que l'homme ne vit pas de pain seulement. Ce qui importe donc avant tout, c'est la création de conditions vraiment humaines, l'appréciation en tant qu'homme de chaque individu, quel que soit son poste, c'est-à-dire de justes et bienveillantes relations entre supérieur et subordonné, l'intérêt au travail, à l'œuvre, la provocation et l'entretien du sentiment de solidarité avec l'entreprise, enfin, la fierté professionnelle. Ce sont là toutes choses qui ne doivent pas être confondues avec la flagornerie ou le relâchement de cette discipline indispensable dans chaque entreprise et dont l'ouvrier lui-même reconnaît la nécessité. Il y a et il doit y avoir partout des gens qui commandent et d'autres qui obéissent, des meneurs et des menés. Mais cette discipline doit s'inspirer d'une justice rigoureuse. Si sévère puisse-t-il être — et il le sera alors aussi envers sa propre personne — le chef juste et capable rencontrera tout naturellement l'obéissance nécessaire, une obéissance *spontanée*. Ce domaine de la rationalisation, le choix et la formation de bons chefs et maîtres, me paraît ce qu'il y a d'essentiel, mais aussi, je dois le dire, de plus difficile. Un outillage parfait, une organisation judicieuse de la besogne, des conditions externes de travail

irréprochables, tout cela est nécessaire sans doute. Mais ils ne sauraient guère être opérants lorsque le bon esprit, la direction entendue et une compréhension réciproque font défaut dans l'entreprise.

Revenons toutefois au problème de la fatigue. Les instituts modernes en matière de science du travail — pourquoi la Suisse demeure-t-elle en arrière ici — ont pour principal objet d'étudier d'une manière scientifiquement objective les divers genres de labeur professionnel, quant à leur consommation d'énergie humaine. Doser exactement les divers travaux n'est possible qu'au prix de longues et pénibles recherches. Mais plus l'on avancera dans ces connaissances, et plus aussi l'on verra qu'il faut construire les machines davantage selon les conditions et possibilités du corps humain. Aujourd'hui, déjà, cependant, nous savons bien qu'il y a travail et travail, et que l'un fatigue et use plus vite et plus fortement que l'autre. C'est pourquoi on ne saurait réclamer au nom de l'hygiène une durée uniforme du travail. Tandis qu'une espèce de labeur exige un gros et permanent effort musculaire, une autre implique, une grande responsabilité, une autre encore, une attention soutenue et une activité intellectuelle intense et une quatrième enfin, une simple présence et la surveillance de machines travaillant automatiquement. Cet ouvrier-ci a une tâche variée et qui lui laisse une liberté relative, cet autre, en revanche, est attelé à un labeur monotone, n'exigeant toujours de lui que les mêmes mouvements d'une sommaire simplicité. Un travail qui met en jeu tout l'individu et l'intéresse, par exemple les recherches scientifiques, l'art, peut être fourni sans inconvénients 12 ou 14 heures par jour. Fût-il même dénué d'effort, en revanche celui qui laisse le « moi » indifférent ne saurait s'accomplir que pendant un temps limité, pour des motifs humains. C'est pourquoi je tiens la journée de huit heures — quand elle est économiquement possible — pour un réel progrès culturel.

Après le travail, le délassement. Au repos, les déchets résultant de la fatigue sont éliminés des organes en cause et l'apport de nourriture vient régénérer les forces perdues. Le délassement peut être rationalisé lui aussi. Durant les pauses, une position convenable, la possibilité de s'asseoir, etc., doivent assurer au corps la détente nécessaire, en même temps que, le moment venu, une alimentation appropriée rendra à l'organisme une nouvelle vigueur et élasticité. Il est urgent, ici, de s'élever contre certains préjugés régnant dans la classe ouvrière, par exemple quant à la valeur stimulante et fortifiante de la viande ou des boissons alcooliques. Ces dernières nuisent indéniablement à tout travail, quel qu'il soit. Ce qu'il faut avant tout au corps qui travaille, c'est du sucre, c'est-à-dire du pain, des farineux, des pommes de terre, agents moteurs proprement dits du muscle. Le cidre doux, entre autres, sera donc non seulement un excellent désaltérant, mais encore un aliment de premier ordre, car il est aussi nutritif que le lait. Au

cours du travail, les pauses qui se produisent naturellement par suite du rythme de l'activité servent-elles aussi au délassement, et il en est de même des repas intermédiaires et du dîner — pourvu qu'on pense à en faire vraiment un repos. C'est pourquoi, au point de vue hygiénique, le dîner pris à la cantine de la fabrique vaut mieux que le repas familial, le chemin à faire pour se rendre chez soi et en revenir représentant une certaine somme de fatigue. D'ailleurs, le temps moindre affecté au dîner en fabrique permet de quitter plus tôt le travail, d'où plus de temps libre une fois la journée finie. Mais ces loisirs de la soirée doivent eux aussi être mis à profit d'une manière appropriée. Tout d'abord les organes laissés inactifs par le travail de la journée peuvent, pour leur développement harmonieux, être mis en jeu dans le jardinage, les sports, etc., et l'esprit ne manquera pas d'y trouver également son compte. Mais, ensuite, ces heures de liberté doivent permettre à l'homme, qu'une occupation monotone risque de faire tomber dans le marasme, de vivre selon ses propres intérêts et besoins. Les expériences faites en matière de réduction de la journée de travail ont démenti les pessimistes qui pensaient qu'elle accroîtrait la fréquentation des auberges et que les salariés ne sauraient pas en profiter. Avec des conditions de logement humainement plus dignes, la réforme dont il s'agit a, au contraire, déterminé pour la grande majorité du prolétariat un relèvement du niveau culturel.

Et, pour finir, un mot encore du problème des vacances.

De même qu'il faut à chaque machine un temps de repos et de revision, nécessité à laquelle aucun industriel clairvoyant ne manquera d'avoir égard, ainsi l'appareil humain a-t-il besoin lui aussi de vacances, dans son intérêt et celui de sa capacité productive, c'est-à-dire de la production elle-même. Les vacances sont la grande pause dans le rythme annuel du travail. Aux armées en guerre, les corps de troupe fatigués par les combats étaient retirés en position de réserve pour se refaire et, autant que possible, on les envoyait même en congé dans leurs foyers. Pour la grande armée du travail, cela ne serait-il donc pas aussi dans l'intérêt de sa force combattive? Il n'y a ni humanitarisme mal compris ni philanthropie hypersensible à réclamer des vacances pour le travailleur, mais uniquement une exigences de la rationalisation. Sans doute le besoin peut-il en être gradué selon l'usure physique et psychique qu'implique la profession, en quoi le travailleur intellectuel et celui qui passe toutes ses journées dans un local clos ressentent évidemment plus le besoin de se détendre suffisamment au sein de la nature que, par exemple, celui qui accomplit sa tâche en plein air, avec le stimulant que donne la diversité. Si donc le paysan et l'ouvrier de campagne n'ont sûrement guère besoin de vacances, elles sont en revanche une nécessité, au point de vue de la santé, pour l'ouvrier d'usine et l'homme de bureau, du petit commis au directeur général. C'est d'ailleurs ce qu'ont reconnu la plupart des gens d'affaires. Il est vrai qu'en ce domaine

l'on n'en est encore qu'à un commencement. Si nous considérons les vacances non comme une espèce de salaire ou de gratification, mais comme un temps de rétablissement, nous devons exiger qu'elles se règlent non pas sur les années de service dans l'entreprise, mais sur le degré même du besoin de détente. Il faudra par exemple de plus longues vacances à l'apprenti et au jeune ouvrier, qui sont encore en période de croissance, pour qu'une fois celle-ci achevée ils puissent produire d'autant plus. Deux, trois ou quatre jours de congé, par an, ne sauraient être qualifiés de vacances. Le moins qu'on puisse demander est une semaine, et mieux vaudraient quinze jours ou même trois semaines. Que les vacances dussent être payées, cela va de soi. Mais ce qu'il faut aussi, c'est qu'elles servent effectivement au rétablissement et au repos, et non point à un travail de l'intéressé pour son propre compte. Il en sera du postulat concernant les vacances comme il en fut, autrefois, de la réduction de la journée de travail de 14 à 12 heures, etc. Le déchet apparent de travail sera certainement composé par une capacité productive plus grande.

Nous devons bien reconnaître, enfin, que toutes ces revendications se heurtent, en fait, à des difficultés, les unes réelles, les autres supposées. Même avec la meilleure volonté, bien des choses ne sauraient se faire en un seul endroit sans risque pour l'ensemble, en raison de l'économie mondiale et de la capacité de concurrence qu'elle exige de l'industrie. Mais la rationalisation hygiénique étant appelée plus qu'aucune autre forme de rationalisation à accroître le pouvoir productif et, partant la production, elle ne manquera précisément pas de récompenser en fin de compte l'employeur progressiste et aux vues larges, tant il est vrai que « celui-là sert le mieux ses intérêts, qui sert la collectivité ».

L'importance de l'économie des pouvoirs publics en Allemagne.

Par *Fritz Naphtali.*

L'intervention des pouvoirs publics dans l'économie allemande, l'extension de la participation de l'Empire, des Etats et des communes aux entreprises économiques, sont un processus qui n'avait cessé de s'affirmer déjà au cours des dernières décennies d'avant-guerre. Le conflit mondial de 1914 et les effets du traité de paix ne pouvaient manquer d'exercer une influence à divers égards dans ce domaine, en partie dans un sens rétrograde, principalement du fait que la plus grande exploitation allemande, les Chemins de fer d'Empire, se sont transformés en une espèce d'entreprise mi-publique et mi-privée, en raison des charges assumées par eux au titre des réparations de guerre — et en partie dans un sens