

Zeitschrift: Bulletin : Kommunikationswissenschaft = sciences des communications sociales

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft

Band: - (1980)

Heft: 11

Artikel: Changement des structures directrices et de l'organisation du quotidien

Autor: Fleck, Florian H.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-790527>

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: 31.03.2026

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

CHANGEMENT DES STRUCTURES DIRECTRICES ET DE L'ORGANISATION DU QUOTIDIEN

Florian H. FLECK

Les structures directrices et l'organisation du quotidien dépendent essentiellement des techniques de production appliquées, de la grandeur de l'entreprise et des structures de la dite entreprise - le journal proprement dit, les travaux de ville, l'imprimerie, l'édition - et last but not least, la conception et le style de direction. Les contraintes nécessitant un changement des structures directrices et de l'organisation sont, premièrement, une tendance à l'agrandissement de l'entreprise de presse en raison de la concentration de la presse. Secondement, lorsque les progrès techniques exigent l'application de procédés de production révolutionnaires.

Cela sous-entend que des méthodes de management modernes et industrielles doivent être utilisées pour diriger une entreprise de presse. L'administration et le département édition seront aménagés en un département E.D.P. (département informatique). Le domaine technique passera de la composition chaude à la composition froide, dirigée par computer. En règle générale, simul-

tanément, le procédé typographique sera remplacé par l'offset rotative à quatre couleurs.

Par une intégration parfaite de la composition électronique le travail quotidien du rédacteur sera modifié de façon tout à fait révolutionnaire. En phase terminale les rédacteurs tapent leurs textes directement dans le système. L'écran sert au contrôle et aux corrections éventuelles. La continuation du travail se poursuit par l'ordinateur à composition et les machines à photo-composition.

Le problème clé pour une réussite totale de l'introduction de cette technique de production révolutionnaire c'est la transformation des concepts paternalistes de direction vers un style de direction plus démocratique et plus social. Cela veut dire que tout le personnel de l'entreprise du rédacteur en chef au petit auxiliaire seront informés assez tôt de la réorganisation et leur participation ainsi que leur collaboration seront sollicitées. Bien entendu les frais de réadaptation seront à la charge de l'entreprise. Ainsi, seulement, en étapes raisonnables, en tenant compte des cas sociaux dignes d'intérêt, on pourra mener à bien cette profonde réorganisation sans conflits sociaux et sans tragédie personnelle pour les employés depuis longtemps dans l'entreprise.

(Compte rendu d'une conférence tenue à Pampelune /Espagne, 1980)