

Objekttyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 10

PDF erstellt am: **24.09.2024**

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>

L'entreprise d'Etat face au défi du progrès

par J. Neuhaus, Berne

Dans l'entreprise privée comme dans l'entreprise publique, trop souvent encore l'absence de définitions, de langage, de principes et de concepts, oblige chacun dans l'entreprise à s'instiller lentement, péniblement et intuitivement la connaissance de ce qui est désiré. Lorsque des changements de politique doivent intervenir, personne ne peut dire explicitement ce qui doit être changé.

De différents côtés on discute parfois la question de savoir si l'entreprise publique ou privée doit avoir ou non une constitution plus démocratique. Ce n'est pas la théorie, mais le bon sens et l'expérience qui peut répondre à cette question de principe. Vouloir l'efficacité de la direction, c'est admettre la nécessité d'une bonne organisation du commandement, d'une participation plus active de chaque exécutant, du sommet à la base, participation inconcevable sans la reconnaissance d'un droit de contestation, sans un effort constant d'explication de la part des chefs, sans la consultation fréquente de tous ceux qu'on veut rendre véritablement responsables. Ceci résulte déjà du fait que notre société industrielle, par sa complication même, est condamnée à la démocratie sur le plan économique. Parallèlement, l'entreprise tend à devenir un organisme de plus en plus complexe, que nul ne sera bientôt plus capable de diriger, s'il ne libère pas les ressorts de tous ses membres, en même temps qu'il en perfectionne le fonctionnement. Cette vue est peut-être prospective, mais elle dégage une fatalité raisonnée et lui applique une volonté d'organisation.

Trois systèmes

Wilfred Brown, dans son ouvrage «Exploration in management» dit qu'il y a trois systèmes dans l'entreprise, un peu comme Montesquieu, en d'autres temps et pour de plus vastes cellules: un système exécutif, un système représentatif et un système législatif. Cette nécessité de distinguer les fonctions est valable pour l'entreprise