

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 68 (1976)  
**Heft:** 10

## Titelseiten

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 18.02.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://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