Introduction

Autor(en): **Choisy, Eric**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **20 (1962)**

Heft [1]: **L'ingénieur et l'économiste dans l'entreprise**

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-135502

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

Introduction

Eric Choisy

Dr h. c., ingénieur, président de Grande-Dixence S. A., Lausanne

En ouvrant les « Journées du Mont-Pèlerin », je rappelle qu'elles débutèrent en 1959, organisées par le « Groupe des ingénieurs de l'industrie » de la Société suisse des ingénieurs et des architectes (S.I.A.), sur le thème « L'ingénieur suisse et l'Europe ». En 1960, en collaboration avec la section genevoise de l'Association suisse pour l'automatique, elles furent consacrées à « L'automatique et l'homme ». Il y a un an, les Journées organisées en commun avec la « Société d'études économiques et sociales » à Lausanne abordèrent « L'interdépendance de l'économie et de la technique ».

Désireux de confronter à nouveau le point de vue de l'ingénieur et celui de l'économiste, mais cette fois placés dans un cadre plus limité, celui de l'entreprise, les organisateurs ont fait appel cette année à quatre personnalités de premier plan qui, avec des optiques différentes, se sont penchées sur l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne, celui de la *collaboration de l'ingénieur et de l'économiste.*

A titre d'introduction à ces exposés et sans essayer de présenter un tableau même sommaire des caractéristiques de l'entreprise, je voudrais, en quelques instants, attirer l'attention sur les éléments qui, au premier chef, distinguent l'entreprise moderne, clé de voûte de notre civilisation industrielle, des manufactures des époques précédentes.

Contrairement à ce qui fut le cas jusqu'à la fin du siècle dernier et même au début du nôtre, l'entreprise a cessé d'être une fin en soi. Par l'importance même qu'elle revêt dans notre civilisation, par le rôle social et le rôle économique qu'elle joue dans la collectivité, elle est devenue un élément constitutif primordial de la société.

Sur le plan social, qui se caractérise tout d'abord par les rapports entre le chef d'entreprise et les ouvriers, il est facile de se rendre compte du bouleversement qui s'est produit, en interrogeant deux chefs d'entreprises à deux siècles de distance. En 1716, van Robais, chef d'une entreprise de tissage à Abbeville, occupe 600 ouvriers et dit, à leur sujet, qu'ils ont le défaut de penser « que la manufacture est faite uniquement pour leur entretien, alors que la manufacture n'est point faite pour eux, mais qu'eux-mêmes sont faits pour la manufacture ».

Deux cents ans plus tard, Ford disait: « Démolissez mon usine et mes machines, mais laissez-moi mes hommes. Je repartirai très rapidement ».

Voilà qui montre bien à quel point les dirigeants des usines ont modifié la conception de leurs rapports avec leurs ouvriers.

Bien mieux, au moment où l'Europe a connu des dictatures qui ont fait de l'homme un simple numéro dans la masse, les entreprises n'ont cessé de faire preuve d'un respect croissant de la personne humaine, montrant que dans la voie qui relie l'économique au social, le moral est maintenant essentiel.

C'est dans le cadre des entreprises que s'élaborent les solutions constructives qui évitent les mouvements sociaux brutaux, par exemple dans le problème difficile du partage des fruits de la productivité. Si l'entreprise ne joue pas ce rôle, ce seront alors les pouvoirs politiques qui s'en chargeront avec tous les inconvénients que l'on connaît. Un des meilleurs exemples de statut professionnel que l'on puisse citer est la convention suisse dite «Paix du travail», dans le cadre de laquelle on a pu améliorer régulièrement le salaire des ouvriers et réduire la durée du travail, sans intervention extérieure et sans que naissent des conflits.

C'est aux entreprises aussi à s'entendre lorsque des mesures d'ensemble sont nécessaires dans l'intérêt du pays. Cette économie concertée, évitant l'économie dirigée et ses risques, devra permettre, cette année par exemple, d'atténuer en Suisse les conséquences de la surchauffe économique.

Et dans le domaine de la promotion sociale, n'est-ce pas aussi à l'entreprise à montrer la voie puisqu'elle peut, par des mesures internes, favoriser l'avancement des plus aptes. En fournissant à ses meilleurs éléments la formation complémentaire qui doit leur permettre d'accéder à des postes supérieurs, elle leur assure à la fois des conditions d'existence plus larges et un prestige accru dont leur famille bénéficiera.

Il n'est pas nécessaire d'en dire davantage pour situer l'entreprise dans le cadre de notre temps et montrer qu'elle caractérise même notre civilisation qui est celle de la glorification du travail et du mépris de l'inaction, alors que dans les siècles précédents, l'oisiveté était presque un signe de distinction.

Mais il y a encore d'autres domaines où l'entreprise joue un rôle qu'elle n'a jamais connu précédemment. Je n'en retiens qu'un: celui des arts et de la culture.

La peinture, la sculpture, la musique avaient toujours ignoré l'industrie, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui; cette évolution a conduit à des formes et à des moyens d'expression reflétant bien les impératifs techniques de notre temps. Qui aurait pu, par exemple, imaginer des mobiles à l'époque romantique?

Si par l'intermédiaire des entreprises d'imprimerie, l'industrie a toujours joué un rôle dans la diffusion de la culture, actuellement, des moyens techniquement très évolués, spécifiquement mécaniques, enregistrements, radio, photographie, télévision, répandent à profusion des choses inutiles, voire nocives, mais offrent aussi à la culture le moyen d'atteindre les masses qui, par ailleurs, disposent maintenant de loisirs grâce à notre civilisation technique.

Il y a même un art, le 7e, qui est réellement tributaire de l'activité créatrice des entreprises, puisque le support technique en est essentiel. Le cinéma à son tour fait connaître au public le rôle et l'organisation des entreprises et est devenu lui-même une industrie de premier plan.

Arrêtons là ces exemples qui n'ont d'autre but que de montrer la complète imbrication de l'entreprise et du mode de vivre de notre époque et jetons maintenant un coup d'œil sur le rôle de celui qui a la tâche intéressante, mais lourde et complexe, de commander une entreprise. Je passe sur les questions de formation qui, seront évoquées plus loin, pour insister sur trois traits de caractère particulièrement nécessaires chez ces hommes sur lesquels pèsent tant de responsabilités.

Pour le chef d'entreprise, arbitre entre les tendances divergentes des ouvriers, des actionnaires et de la collectivité, l'autorité est une nécessité même si on la calomnie en l'appelant dictature, même si on essaie de la saper au nom d'une caricature de la démocratie qui ne serait qu'un acheminement vers le désordre.

Mais le chef d'entreprise est aussi un éducateur.

De son propre personnel d'abord, si l'on pense par exemple aux précautions dont il convient d'entourer l'introduction de mécanismes automatiques entraînant une diminution des effectifs.

Du public ensuite, auquel il faut faire comprendre le rôle des entreprises dans l'économie.

Des autorités enfin qui, parfois mal informées, prennent des mesures législatives ou fiscales limitant artificiellement l'expansion de l'industrie.

Enfin et surtout, le chef d'entreprise doit avoir un grand sens de l'humain. On ne peut commander à d'autres hommes si l'on ne ressent très profondément la fraternité qui doit unir tous ceux destinés à collaborer. On ne peut constituer le milieu humain qui, dans l'entreprise, doit permettre, ou au moins ne pas brimer, l'épanouissement de chacun, sans porter au fond de son cœur le respect de la personnalité d'autrui.

Après avoir indiqué certains traits de l'industriel moderne, permettez-moi d'évoquer quelques chefs d'entreprise du passé, ce qui permettra de constater que les problèmes à résoudre sont permanents.

Dans l'antiquité, le chef d'entreprise était souvent un monarque.

L'Egypte, qui fut une immense entreprise parfaitement organisée, était pratiquement la propriété du souverain, fils de la divinité, puisqu'il n'y avait pas de distinction entre le domaine privé et le domaine public. Or la prospérité de l'Egypte, fondée sur la seule agriculture, entièrement dépendante de la crue du Nil, était contrôlée par une administration extrêmement centralisée, complétée par des moyens de transmission fort rapides pour l'époque, et dont tous les fils aboutissaient au pharaon lui-même. Si celui-ci n'exerçait pas, ou insuffisamment, son autorité, le pays connaissait l'anarchie, et le peuple, la misère; l'histoire en montre plusieurs exemples.

En Grèce, on trouve de nombreuses entreprises commerciales ou bancaires très prospères. Ulysse lui-même est revenu fort riche de ses voyages si l'on en croit Homère. Un banquier d'Athènes dont l'histoire a conservé le nom, Pasion, fut loué par Démosthène qui disait de lui: « Il inspira confiance; or, dans le monde qui vit à la Bourse et fait des affaires, la réputation d'homme laborieux jointe à celle d'honnête homme a une puissance merveilleuse ». C'est en Grèce qu'on trouve un des premiers exemples de groupement d'entreprises dû, chose curieuse, à l'initiative d'un philosophe, Thalès, qui organisa à Milet et à Chio le trust des pressoirs.

Plus tard, au moyen âge [1], le commerce devint intercontinental par les pistes qui aboutissaient en Asie centrale ou par les longues routes maritimes. A cette époque les risques des transports et surtout les craintes de la piraterie incitent les chefs d'entreprises à se grouper. Ce fut l'origine des hanses diverses et surtout de la Ligue hanséatique dont les membres étaient soumis à une discipline très stricte. Par exemple les 3000 employés de la Ligue à Bergen devaient faire vœu de célibat car les femmes de Bergen passaient pour trop bavardes. Personne ne pouvait passer la nuit en dehors des bâtiments de la ligue. Chaque employé devait commencer par le poste le plus bas et avancer par ses propres forces avant d'être licencié obligatoirement au bout de dix ans.

Ces quelques exemples lointains montrent bien la permanence des qualités requises du chef d'entreprise.

Au XVe siècle, Jacques Cœur, l'un des plus grands chefs d'entreprise de tous les temps, fut un solitaire, créateur de nombreux comptoirs et d'une flotte importante pour assurer le commerce entre la France et le Moyen-Orient. Il disputa aux Vénitiens, aux Gênois et aux Catalans leur monopole commercial et était en passe de donner à la France la marine dont elle avait besoin pour lutter contre l'Angleterre. Mais il avait commis deux fautes qui, elles aussi, sont de tous les temps et guettent les chefs d'entreprises. Il brava l'opinion publique et crut s'assurer la sécurité en obligeant l'Etat, en l'espèce Charles VII et ses courtisans dont il était devenu le créancier. Cette double erreur le conduisit en prison et à la ruine.

Les Fugger d'Augsburg furent plus habiles. Ils suivirent un développement que l'on retrouve souvent dans l'histoire des entreprises: d'abord industriels, puis commerçants, ils finirent banquiers. Ils surent, comme les Médicis à la même époque, et plus tard les Rothschild, constituer un organisme familial. Les héritiers mâles des Fugger durent toujours laisser leur héritage dans l'entreprise, ce qui leur assura la prospérité pendant plusieurs générations. Le développement de leur maison fut énorme et leur permit, par exemple, d'assurer l'élection de Charles-Quint contre François Ier en lui prêtant plus de 500.000 florins. Leur enoblissement en fut la conséquence.

Pour la première fois chez ces chefs d'entreprises du XVIe siècle, audacieux, orgueilleux, souvent sans scrupules, on voit apparaître une préoccupation sociale. Les Fugger construisirent à Augsburg un quartier d'habitations destinées aux anciens employés de leur maison et dont le loyer, très modéré, était affecté exclusivement aux réparations des immeubles. L'institution fonctionne toujours mais au profit des pauvres d'Augsburg.

La France du XVIIe siècle connut un développement industriel important mais aucune personnalité n'a laissé un nom dans ce domaine car, à cette époque, sous la férule de Colbert, les chefs d'entreprises n'étaient que des agents d'exécution de la volonté de l'Etat. C'est d'ailleurs Colbert qui disait: « Les compagnies de commerce sont les armées du roi et les manufactures ses réserves ».

On se trouve en pleine économie dirigée, marquée par des mesures draconiennes et souvent incohérentes comme c'est en général le cas lorsque le politique veut brimer

---

[1] *cf.* J.-P. PALEWSKI : *Histoire des chefs d'entreprise.*

l'économique: on décréta l'interdiction de l'émigration des ouvriers de peur de perdre de la main-d'œuvre, tandis que la Révocation de l'Edit de Nantes forçait à l'expatriation beaucoup de ceux qui, par leur intelligence, assuraient la prospérité du pays.

Voilà, Messieurs les chefs d'entreprises, quelques destins de ceux qui vous ont précédés, quelques exemples dont on peut s'inspirer, quelques fautes qu'il ne faut pas commettre. Cependant pour terminer sur une note résolument encourageante, je voudrais vous rappeler qu'un chef d'entreprise connut après sa mort la double gloire d'être canonisé puis chansonné. L'histoire en est fort ancienne mais vaut la peine d'être rappelée. Le roi Clotaire ayant décidé de faire fabriquer un trône en or livra la quantité de métal nécessaire. L'atelier qu'il avait chargé de ce travail lui fournit non un, mais deux trônes. Car le chef de l'entreprise, ayant déjà le goût des formes allégées, avait si judicieusement réparti le métal qu'il put construire deux sièges semblables.

De là à nommer cet habile homme grand maître de la Monnaie puis, après qu'il eût embrassé l'état ecclésiastique, lui confier une communauté religieuse et industrielle de 500 membres, il n'y eut qu'un pas, vite franchi.

Et c'est ainsi que Eligius devint le grand saint Eloi, que non seulement il aida le roi Dagobert dans une circonstance délicate rappelée par la chanson, mais qu'il devint patron des orfèvres et de tous les ouvriers qui manient le marteau.

Admirable destin que je souhaite à tous les chefs d'entreprises.

GIOVANOLA

Charpentes métalliques

Conduites forcées

Réservoirs toutes capacités

GIOVANOLA FRÈRES S.A. - Monthey (Vs)