

La jeunesse de l'entreprise : hommes et structures

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Habitation : revue trimestrielle de la section romande de l'Association Suisse pour l'Habitat**

Band (Jahr): **33 (1961)**

Heft 3

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-125137>

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.

La jeunesse de l'entreprise : hommes et structures

26

Les Groupements patronaux vaudois écrivent:

L'évolution extraordinaire de la science et, par voie de conséquence, de la technique et de l'économie, impose à chaque pays un effort particulièrement soutenu réclamant des qualités multiples – vitalité, combativité, dynamisme, facilité d'adaptation – elles sont, en un mot, qualités de la jeunesse. Cette constatation vaut pour toutes les activités économiques, et, à plus forte raison, pour chacune d'entre elles.

«Comment maintenir ou renouveler la jeunesse d'une entreprise?» M. Louis Salleron a fait de cette question, devenue l'une des préoccupations majeures des dirigeants, le titre d'un ouvrage paru aux Editions de l'Entreprise moderne (Collection Méthodes et Philosophie de l'Organisation). La notion «jeunesse» s'oppose tout naturellement à celle de «vieillesse»; elle est indépendante de l'âge. Une personne âgée, au sens biologique du terme, peut garder une certaine jeunesse d'esprit et de cœur. L'entreprise, elle, n'est pas jeune ou vieille en elle-même, mais par son équipement, ses structures, et les hommes qui l'animent.

Prenons les hommes: il faut distinguer dans l'entreprise le patron, les cadres et le personnel. Le chef est celui qui, plus que tout autre, doit posséder les qualités de jeunesse, car il règle le rythme vital du groupe dont il a la responsabilité. Son âge réel n'a donc qu'une importance relative; ce qui compte, c'est l'esprit avec lequel il mène son affaire. Pour les cadres, la loi du nombre commence à jouer; en effet, si un seul individu n'a pas d'âge, un certain nombre d'individus ont un âge physique moyen qui tend à se confondre avec l'âge «spirituel» de l'ensemble. Cette remarque s'applique avec moins de réserve encore pour le personnel: il y a, à ce stade, nivellement des valeurs.

De quelle façon le patron évitera-t-il alors le vieillissement humain de son entreprise? En maintenant ou en rétablissant dans chaque secteur un âge moyen ainsi qu'une ancienneté moyenne: le fait d'être dans la même maison depuis plusieurs années a des avantages et des inconvénients. Le choix des cadres, par contre, doit se faire selon d'autres critères; la jeunesse de l'autorité (les chefs) comme celle des compétences (savants, techniciens) est en règle générale indépendante de l'âge de l'individu.

Le vieillissement d'une entreprise se manifeste non seulement par les hommes et les choses, mais aussi à travers leurs rapports mutuels. C'est le problème des

structures. Ces rapports sont innombrables et se rangent en trois catégories: les rapports que les hommes entretiennent entre eux, les rapports entre les hommes et les choses et les rapports entre les choses elles-mêmes. Les premiers sont, sans aucun doute, les plus importants. Prenons un exemple: la hiérarchie dans une entreprise; elle dépend trop souvent de facteurs (âge, ancienneté, diplôme, relations personnelles) qui fonctionnarisent l'entreprise, la vieillissent par l'automatisme, les habitudes et la trop grande rigidité de l'organisation.

Le maintien ou le renouvellement de la jeunesse des entreprises n'est pas affaire de goût. Elle s'impose et exige des patrons une vigilance constante et un examen périodique de ce seul point de vue.

Les architectes du Sud-Est confrontent leurs expériences

L'Université permanente du Groupe APRA (Association de productivité des architectes de la région du Rhône et des Alpes) s'est ouverte à Sassenage, près de Grenoble, en présence de MM. Claudius-Petit, ancien ministre, et Pierre Drouin, président national d'APRA. C'est la première expérience du genre en France. Elle doit être l'occasion pour les architectes de toute la région – ils sont là plus de deux cents – d'une remise en question des données jusqu'ici considérées comme définitivement acquises.

M. Claudius-Petit a précisé à ce sujet, au cours de son intervention: «Nous vivons beaucoup sur ce que nous avons acquis il y a vingt ans, et un grand nombre d'entre nous ont de la peine à s'adapter aux techniques nouvelles. Or, l'architecte n'est pas seulement celui qui construit; il est bien davantage l'homme qui organise les futures démarches humaines.

» Il faut que vous deveniez tellement indispensables que l'on soit amené à vous consulter, a ajouté l'ancien ministre. Car le travail de l'architecte doit être d'organiser la vie des hommes.»