

Éditorial

Autor(en): **Stutz, Frédéric**

Objektyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **53 (1995)**

Heft 3

PDF erstellt am: **21.09.2024**

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.

ÉDITORIAL

Frédéric STUTZ
Président de la S.E.E.S.

Entreprendre: Qui entreprend, risque... ose prendre des risques. Entreprendre, c'est assumer la responsabilité d'une entreprise, petite, moyenne ou grande. Entreprendre, c'est gérer des ressources de nature très diverse engagées dans l'entreprise. Parmi ces ressources, une nous intéresse ici plus spécialement, la ressource humaine, certes la plus importante. Ouvriers, employés et cadres forment ensemble ce capital humain qui - en dernier ressort - détermine le succès de l'entreprise.

Les économistes distinguent deux facteurs de production fondamentaux: le capital et le travail. Le capital, dans son sens classique, se compose d'une très grande variété d'éléments: les moyens financiers, les matières premières et auxiliaires, les bâtiments, les machines et d'autres encore. Afin d'optimiser leur gestion, beaucoup de méthodes ont été mises au point et sont enseignées dans d'innombrables universités et écoles. Elles permettent d'obtenir de meilleures performances et devraient - but ultime - assurer la pérennité de l'entreprise. Il est typique pour notre époque que ces méthodes portent de beaux noms, ronflants et vendeurs: Qui n'a pas entendu parler de *just in time*, *supply chain management*, *zero budgeting*? A part le fait d'avoir aiguisé incontestablement l'esprit critique des gestionnaires d'entreprise pour des aspects concrets de leur travail, ces techniques ou méthodes ont en tout cas bien rempli les poches de ceux qui les ont propagées et enseignées!

Mais qu'en est-il de l'autre grand facteur de production, primordial à nos yeux, c'est-à-dire du travail? Déployons-nous autant d'efforts pour que sa gestion se fasse de manière optimale? Mon expérience m'incite à répondre par la négative. Non qu'il n'y ait pas eu beaucoup de progrès ici aussi ou que les beaux slogans manqueraient: *employee involvement* et *management commitment*... Mais il est un fait que nous investissons moins volontiers du temps et de l'argent dans le perfectionnement de cette partie de nos activités. J'y vois d'ailleurs moins un manque d'intérêt que le simple fait qu'il s'agit d'une **matière** ardue. Il s'agit de la gestion de l'homme par l'homme, de la femme par l'homme (ou l'inverse), de la femme par la femme. Quand on essaie d'obtenir de réels progrès dans ce domaine, on se heurte très vite aux résistances de la personnalité humaine, aux qualités et défauts des uns et des autres, chefs ou subordonnés. Voilà pourquoi perfectionner la gestion du capital humain dans une entreprise est particulièrement difficile et souvent délicat. Comment passer des paroles aux actes...? Le mauvais communicateur a

de la peine à devenir bon; celui qui ne sait pas motiver ses collaborateurs apprend rarement à le faire bien; un tempérament brouillon devient rarement ordonné. Il est certain en outre que l'on change plus facilement une forme d'organisation que les gens qui en font partie.

Malgré ces réserves il faut évidemment encourager tous les efforts entrepris pour recruter le meilleur personnel possible, pour le former continuellement et améliorer ses compétences, pour le motiver et le responsabiliser dans le cadre d'une organisation performante car, aujourd'hui, il est plus important que jamais de pouvoir compter sur des ouvriers, des employés, des chefs de première qualité. Dans une conjoncture peu dynamique, devant une concurrence impitoyable et véritablement mondiale où tout change très vite, c'est une des conditions de survie de nos sociétés. Dans cette nouvelle donne, la gestion du capital humain se présente elle aussi sous de nouveaux aspects. Les auteurs de ce numéro de la Revue Economique et Sociale nous font partager des expériences et s'efforcent de répondre aux nombreuses questions qui se posent à nous dans ce domaine. Qu'ils en soient remerciés.

Ce numéro de la Revue Economique et Sociale est le fruit d'une collaboration entre la Société Suisse de Gestion du Personnel et la Société d'Etudes Economiques et Sociales. Notre choix a été de faire parler les personnes en prise directe avec les défis actuels de la gestion des ressources humaines dans les entreprises privées et publiques en Suisse romande. Les textes que nous publions confirment et renseignent sur une variété d'expériences et d'options dont certaines sont d'ailleurs encore trop récentes pour faire l'objet d'une analyse véritablement critique. Merci aux auteurs de partager leurs réflexions avec nous.

La rédaction