Apologie d'un certain néo-libéralisme

Autor(en): **Vuataz, Roland**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **59 (2001)**

Heft 3: **Forum "Ressources humaines" : la responsabilité sociale des entreprises : quelles approches concrètes? : Actes du colloque du 29 Mai 2001**

PDF erstellt am: **29.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-141081

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

APOLOGIE D'UN CERTAIN NÉO-LIBÉRALISME

Roland VUATAZ
Directeur du Conservatoire Populaire de Musique de Genève

Le Conservatoire Populaire de Musique a été associé, cette année, à une réflexion approfondie, initiée par la Chaire de Pédagogie de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, sur «*l'entreprise citoyenne*». Avec un groupe de «managers» du secteur privé (industries, banques notamment) et de cadres du secteur tertiaire (administrations, Universités, Grandes Ecoles) nous avons préparé ce colloque sur «*la responsabilité sociale de l'entreprise*» - le terme «social» englobant les aspects humains et environnementaux autant qu'économiques et politiques. Le Conservatoire Populaire de Musique y occupait une place particulière, en illustrant cette catégorie d'entreprises qui ne sont ni tout à fait privées ni tout à fait publiques, mais qui accomplissent une tâche réputée d'intérêt public avec un financement «mixte».

Premier constat : même si les contraintes ne sont pas les mêmes pour les entreprises du marché et pour les «non-profit - institutions», même si nous ne vivons pas la tyrannie d'un actionnariat trop souvent cupide et volatile, nous sommes tous dans le même bateau. Seule une conscience commune de notre responsabilité dans la société, et seule l'adoption de règles communes, peuvent nous permettre d'échapper à un naufrage collectif à moyen terme. A l'heure où le pays le plus puissant et le plus riche de la planète refuse de signer les accords de Kyoto, ou au moment où l'on constate le doublement *en une année,* du nombre de «working poors» en Suisse (250'000 à fin 2000), il n'y a pas lieu d'attendre trop longtemps sur le banc de touche.

Deuxième constat : dès l'instant où le politique, (presque) toutes tendances confondues, et désormais sur (presque) toute la planète, décide de ne plus intervenir sur les processus du *marché,* élevé désormais au rang de sauveur mythique de la Société mondiale, et que le grand Soir n'est plus attendu que comme un hypothétique cataclysme «naturel», les entreprises, ou les «sociétés» quelles qu'elles soient, semblent avoir à jouer un rôle déterminant pour devenir les pilotes de l'avion «sociétal» à le diriger ailleurs que dans le mur. Et notre grande chance, c'est que les managers eux-mêmes commencent à avoir peur. La

peur deviendrait-elle, pour une fois, bonne conseillère ? L'ère triomphale des «Golden Boys» semble cette fois sérieusement dépassée, et l'heure est venue de réfléchir de façon plus sérieuse à notre avenir.

Alors, à ce stade, qu'est-ce qu'une entreprise «*citoyenne*» ? Comment se traduit, comportements à l'appui, la «*responsabilité sociale*» d'une entreprise ? On peut semble-t-il la résumer en quatre points.

- **Développer une vision à long terme.** Réfléchir à «quel produit pour quel homme et quelle société». Une réflexion sur la «durabilité», thème que, depuis deux décennies au moins, les écologistes ont martelé avec, il faut bien le dire, un indiscutable bien-fondé. Mais il ne s'agit pas que de la qualité «sociale» ou «environnementale» du produit fini, mais de l'analyse permanente et concrète de l'adéquation entre les intentions et les moyens mis en œuvre pour y parvenir. S'assurer que même les décisions que l'on doit prendre dans l'urgence soient assignées à une vision conforme à un développement durable, à terme, des personnes et des ressources.

- **Répondre à un besoin et s'insérer dans un milieu physique et social.** Bla-bla, diront certains. Car les vendeurs de cigarettes aussi répondent à un besoin. Et hiérarchiser les besoins, c'est très vite vouloir faire le bonheur des gens contre leur gré. C'est pourquoi la définition du besoin ne peut se faire abstraitement, *mais toujours en lien avec un environnement physique et humain*. Contrairement à cette pratique capitalistique moderne, où plus personne ne sait à qui appartient une entreprise, et que le seul lien qui existe entre les propriétaires et l'entreprise réside dans la capacité de celle-ci à produire, vite, des dividendes. Sinon, le propriétaire en change, et advienne que pourra. Une entreprise comme la nôtre, Dieu merci, est à l'abri de ces pratiques, direz-vous. Pas si sûr. Car la mentalité kleenex, celle de l'actionnaire qui se débarrasse de ses titres quand ils baissent, a gagné le consommateur-zappeur et même le citoyen-contribuable. On ne prendra jamais assez de temps à réfléchir à l'enracinement de notre mission dans le contexte où elle s'exerce ; et attention à ne pas projeter ses propres besoins sur ceux des autres, cela peut réserver de mauvaises surprises.

- **Maintenir ou provoquer le dialogue avec tous ceux qui sont impliqués.** Vieux rêve soixante-huitard ? Une entreprise n'est pas un groupuscule. L'enjeu n'est plus de « libérer la parole », mais de tenir en équilibre les besoins et les intérêts de *tous* les partenaires. Une entreprise de formation, ce n'est pas *que* ceux qui la font, pas plus que ce n'est *que* ceux qui la subventionnent ou *que* ceux qui en usent. C'est pourquoi l'instance d'arbitrage est si importante. C'est aussi pourquoi l'entreprise Conservatoire Populaire de Mu-

sique, et plus tard la possible entreprise « Ecole unie », doivent avoir à leur tête un organe capable de penser en stéréo, et où les intérêts de la société civile, autant que ceux des collaborateurs ou ceux des payeurs puissent être négociés de façon organique et permanente. Si le char est déséquilibré, il versera dans le fossé, c'est programmé.

- **Gérer les ressources humaines de façon prévisionnelle et stratégique.** Lorsqu'un enseignant, ou une secrétaire, entre au service d'une entreprise, fût-elle une Ecole d'Enseignement artistique, il ou elle a certaines qualifications, certains intérêts, certains besoins. L'adaptation de ces qualifications, comme l'évolution de ses intérêts ou de ses besoins, vont en faire une personne différente vingt ou trente ans plus tard.

L'entreprise, elle aussi, aura évolué, ne serait-ce que dans ses priorités, ses méthodes de travail, suivant l'évolution des besoins des usagers, de leurs habitudes de vie, ou encore pour suivre l'avancement des techniques.

Comment faire en sorte que, dans toute la mesure du possible, ces évolutions, personnelle et professionnelle, aillent dans le même sens ? Et, si ce ne devait pas être le cas, comment se préparer à se séparer sans que la personne, ou l'entreprise, ne subisse de préjudice majeur ?

La clé, ici, c'est l'anticipation. Ni les uns, ni les autres ne devraient être surpris, trop tard, par l'inadéquation de leur adaptation mutuelle. C'est le sens de la fonction «ressources humaines», qui doit être associée au plus haut niveau de l'entreprise (et non dans un coin) comme une préoccupation majeure. Suivi des collaborateurs, formation continue, prévention du stress, attention portée à la santé physique et mentale, ainsi qu'aux conditions de participation des employés à la marche de l'entreprise, enfin évaluation permanente de la qualité de la direction et de la concertation.

Discours néo-libéral ? Je laisse à chacun le soin de l'apprécier. Il n'empêche que les rares entreprises aujourd'hui qui font leurs ces quatre critères, et tirent concrètement les leçons de l'analyse de leur pratique en tentant de s'y conformer, *sont une minuscule minorité*. Elles luttent à la fois contre le *tout au profit* et contre le *tout à l'individu*.

Et si c'est cela être néo-libéral, alors je le suis. Et vous ?