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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 53 (1995)

Heft: 3

Vorwort: Éditorial

Autor: Stutz, Frédéric

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 03.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

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 committment*... 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 ordré. 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