Une mutation plutôt qu'un divorce

Autor(en): **Vogt, Jean-Pierre**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **56 (1998)**

Heft 4: **Forum Ressource Humaines "l'individu et le travail : le divorce?" : actes du colloque du 8 octobre 1998**

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-140739

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

UNE MUTATION PLUTÔT QU'UN DIVORCE

Jean-Pierre VOGT
Directeur du Personnel
Zschokke Holding SA, Genève

Le monde économique et politique actuel est devenu particulièrement instable. Les changements micro et macro économiques se succèdent à un rythme inconnu jusqu'ici avec des signes précurseurs souvent inexistants. Cela pose évidemment des problèmes aux dirigeants d'entreprises mais également aux collaborateurs touchés directement ou indirectement.

Avant de voir s'il existe des solutions, examinons brièvement le processus que nous subissons dans la majeure partie des cas. Le temps de réaction à disposition pour s'adapter et faire des corrections (concurrence, marché, accident ou autres) est toujours plus court, nécessitant des décisions rapides et drastiques. Ces dernières sont souvent prises dans un climat de crise, caractérisé par un style directif où l'information, par manque de temps, fait souvent défaut. Cela engendre une forte insécurité chez tous les partenaires ou collaborateurs, clients, fournisseurs, banques, avec des conséquences souvent démesurées.

Je suis tenté de faire la comparaison avec l'arrivée d'un cyclone sur une île. Les activités sociales, école, travail, sont pratiquement arrêtées pour laisser passer les vents violents. Les maisons sont renforcées en hâte et les mesures d'urgence sont prises pour protéger les biens les plus précieux, sachant que des choix doivent se faire. Les turbulences subies par les entreprises présentent de nombreuses similitudes.

La grande question est de savoir si l'être humain peut ou veut s'adapter au changement en connaissant son aversion envers ce dernier.

Il est indéniable qu'une certaine stabilité est nécessaire, mais certains points clé de notre environnement pour ne pas dire de notre culture doivent évoluer. Permettez-moi d'en citer trois :

1) Un métier ce n'est plus pour la vie

Notre système éducatif doit préparer les prochaines générations à apprendre. La formation commence dès que l'école, l'université sont terminées. Dans ce cadre, l'entreprise porte également une grande responsabilité. C'est elle qui doit inciter au «job rotation» et éviter que des collaborateurs entrent dans un secteur ou une activité qui disparaîtra suite à l'évolution technologique. La responsabilité est toutefois partagée, car il revient à chaque individu de maintenir à un degré suffisant son «employabilité».

Dès lors ne faudrait-il pas, par exemple, inciter les apprentis à quitter l'entreprise dans laquelle ils ont fait leur apprentissage, quitte à ce qu'ils y reviennent ultérieurement ?

Avoir un emploi pour la vie n'est souvent qu'une illusion et ne devrait en tout cas pas être un objectif en soi.

2) La mobilité individuelle doit être augmentée

Tout le monde est d'accord avec le principe que les individus doivent être plus mobiles, car les entreprises ont de plus en plus tendance à se regrouper et à se déplacer; mais sommes-nous vraiment mobiles? A ce propos, je ne résiste pas à vous citer l'exemple suivant : lors d'un récent entretien avec l'un de nos apprentis, accompagné de ses parents, nous lui avons proposé de se déplacer à notre succursale de Fribourg dès la fin de son apprentissage. Quelle n'a pas été ma surprise en entendant la maman dire : «mais vous ne voudriez pas que mon fils s'expatrie!». Il ne faut bien sûr pas généraliser, mais je pense que le chemin à parcourir est encore long.

3) Perdre son emploi ne doit plus être considéré comme un drame

Tout être humain a généralement besoin de travailler, non seulement pour subvenir à ses besoins mais également pour donner un sens à sa vie. Ceci étant dit, la perte d'un emploi est souvent vécue comme un drame. Il s'agirait de dédramatiser cette rupture de contrat qui est prévue dans la relation contractuelle. L'évolution est d'ailleurs intéressante puisque, au début des années 90, c'était presque une honte d'être au chômage. Cet état d'esprit a bien évolué et cela fait partie des choses de la vie.

Je reconnais que les trois points ci-dessus sont des mesures d'adaptation liées à la plus grande précarité de l'emploi découlant de la situation économique actuelle.

Or, il faudra bien une fois l'admettre, nous ne retrouverons plus la stabilité que nous avons connue au niveau de l'emploi. Des exemples aussi variés que celui de grandes entreprises qui assuraient l'emploi à vie ont dû faire marche arrière, de même que le Japon qui remet en cause certaines valeurs qui allaient dans le même sens.

En conclusion de ce qui précède, faut-il être pessimiste ou optimiste? Je me range résolument dans la classe des «optis» car l'aversion que l'individu a pour le changement est largement compensée par son incroyable capacité d'adaptation. C'est grâce à cette contradiction que l'avenir ne sera pas aussi triste qu'il n'y paraît.