

Sommaire

Introduction	1
---------------------------	---

PARTIE I

L'historique avec les dates clés expliquées

Comprendre le management des hommes aujourd'hui, prévoir ou imaginer les orientations de demain nécessite une bonne connaissance des faits et dates du récent passé.	5
--	---

Chapitre 1 : La libération des ressources

humaines	7
L'explosion de la politique sociale	7
L'apparition du management	13
Les conventions collectives	17
La préoccupation des conditions de travail	20

Chapitre 2 : Mai 68 et l'essor

des conventions collectives	25
L'influence des écoles d'organisation et de management	29
Omniprésence de l'État, <i>welfare state</i> et développement du droit social	35
Démographie et immigration	39

Chapitre 3 : Les nouvelles donnes...	45
Un marché de l'emploi déstabilisé, le chômage des jeunes et des seniors	48
L'employabilité	51
Le syndicalisme	53
L'éventail des revenus	58
Le management de la santé et de la sécurité au travail	59
Une nouvelle gestion des compétences	60
La qualité de vie au travail	64

PARTIE II

La culture générale

avec les grands acteurs ou auteurs

Depuis une cinquantaine d'années, des hommes, des femmes – de tout horizon – ont marqué concrètement le monde du travail et ce ne sont pas toujours ceux qu'on enseigne.	69
Martine AUBRY (1950-) Les lois sur les 35 heures portent son nom	71
Jean AUROUX (1942-) Place à « l'expression directe et collective » des salariés	73
Daniel BELL (1919-) Le XXI ^e siècle sera... tertiaire	74
André BERGERON (1922-) Secrétaire général de FO pendant 26 ans	75
Pierre BOURDIEU (1930-2002) Ou le bouleversement de la sociologie	75
James BURNHAM (1905-1987) Pour la technostructure ?	77
René CAPITANT (1901-1970) La participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise	79
Ambroise CROIZAT (1901-1950) Il va impulser la mise en œuvre de la Sécurité sociale	80

Sommaire

Michel CROZIER (1922-) La ressource humaine primaire sur la ressource matérielle	81
Jacques DELORS (1925-) Le socialisme humaniste chrétien	82
Henri DESROCHE (1914-1996) Un apôtre de l'économie sociale	84
Yvon GATTAZ (1925-) Celui qui a fait aimer l'entreprise aux socialistes ?	85
Friedrich von HAYEK (1899-1992) Le maître à penser de tous les libéraux modernes	86
Frederick HERZBERG (1923-2000) La « théorie des deux facteurs »	88
Philippe d'IRIBARNE (1937-) Travailler la culture d'entreprise	89
Claude LÉVY-LEBOYER Les nouveaux concepts et pratiques de la motivation	91
György LUKACS (1885-1971) À la recherche de l'humanisme marxiste	93
Edmond MAIRE (1931-) De l'autogestion au syndicalisme réformiste	95
Abraham Harold MASLOW (1908-1970) Sa fameuse théorie est toujours d'actualité	96
Jules MOCH (1893-1985) Le socialisme anticommuniste	98
Alexandre PARODI (1901-1979) Mise en place au sommet de la nouvelle administration.....	99
Jean-Marie PERETTI (1946-) Un maître à penser pour de nombreux DRH	101
Antoine RIBOUD (1918-2002) Un grand meneur d'hommes	102
Renaud SAINSAULIEU (1935-2002) Propositions pour une entreprise citoyenne	103
Alfred SAUVY (1898-1990) Attention, vieillesse de la population !.....	104

Alfred SCHÜTZ (1899-1959) Se confronter aux questions de la motivation	106
Georges SOREL (1847-1922) Le pape du syndicalisme révolutionnaire	108
Jean STOETZEL (1910-1987) Fondateur de l'IFOP, il transformera la sociologie d'entreprise....	109
Lionel STOLERU (1937-) Le souci des conditions de travail et des bas salaires.....	110
Alain TOURAINE (1923-) Les mouvements sociaux sont avant tout culturels.....	111
Alain WISNER (1923-2004) Recherche et enseignement en matière d'action sur les conditions de travail.....	111
Philippe ZARIFIAN (1947-) La communication est la clé de la coopération dans l'entreprise.....	113

PARTIE III

La pratique avec les méthodes et les outils

Le cadre d'entreprise comme l'enseignant ou le chercheur est conduit à créer, utiliser des méthodes et outils afin d'optimiser l'efficacité de son action ; il lui reste à anticiper, à construire pour une part l'avenir.

Chapitre 1 : Les fondamentaux	117
La rémunération	118
La rémunération des compétences	125
Le recrutement	127
La formation	132
La gestion des compétences	136
La validation des acquis de l'expérience	139
Les relations sociales et l'information syndicale ..	141
La gestion du temps de travail	146

Chapitre 2 : Les évolutions	151
Des préoccupations nouvelles	154
Poste, emploi et métier	158
L'appréciation	161
Le management par projet et par la qualité	167
Gestion par les compétences... ..	170
... et management des connaissances	171
Gestion du changement et flexibilité	175
De la gestion prévisionnelle à la prospective des métiers	180
Chapitre 3 : Les perspectives	183
La mondialisation	185
L'universalité du modèle anglo-saxon	189
La postmodernité	190
Les nouvelles technologies de l'information et de la communication	193
Le management interculturel... ..	195
... et la gouvernance d'entreprise	199
Cohésion sociale et fragmentation des sociétés ...	200
La responsabilité sociale de l'entreprise	203
Conclusion	209
Quelques citations	213
Bibliographie	221
Index des sigles	225
Index	229