

## Introduction

Depuis qu'elle a commencé à exister, à vendre ses produits, au-delà de la communauté qui l'entourait, l'entreprise a dû, en grande partie, son développement à la qualité du management des hommes qui travaillaient sous son contrôle.

Le terme « ressources humaines », aujourd'hui banalisé pour décrire les hommes au travail, est ambigu. Il a, certes, un côté positif : reconnaître que les hommes sont une ressource, c'est admettre qu'ils ont une valeur, un coût ou un prix. Mais c'est en même temps restrictif dans la mesure où on ne saurait mettre sur un même plan l'énergie, les matières premières, les machines... et les hommes qui les produisent ou les utilisent.

Nous allons parcourir ensemble l'histoire du management des hommes, tout spécialement en France, ces dernières cinquante années. Nous

savons que ce ne fut pas un long fleuve tranquille... Les influences extérieures, les interventions et régulations de l'État, l'évolution des mentalités et des comportements, les mutations démographiques et aussi – surtout – les inventions et innovations, ont créé autant de chocs, voire de ruptures, dans ce management. Bien qu'on ne puisse parler d'un type unique de management des hommes, de grandes tendances se dégagent de ces quelques décennies que nous venons de vivre.

Dans une première partie, nous avons voulu parcourir avec vous les étapes, les dates, les concepts qui ont jalonné cette grande aventure de la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Sans doute, vous constaterez, comme nous, combien cette histoire du management des hommes est récente et déjà, ici ou là, partiellement oubliée. Nous essaierons d'expliquer et de comprendre comment ce qu'il est convenu d'appeler « l'exception française » s'est peu à peu construite pendant toute cette époque.

Dans une deuxième partie, nous nous intéresserons à une trentaine de personnalités – hommes ou femmes d'entreprises, syndicalistes, philosophes, politiques – qui, à leur façon, ont tous, comme acteurs, auteurs et/ou hommes de réflexion, marqué cette période. Certes, le choix a été arbitraire. La présence de noms – comme

l'absence d'autres – pourra surprendre certains d'entre vous. Nous avons essayé d'être éclectique.

La troisième partie est consacrée aux pratiques du management des hommes : tout d'abord ce qu'il est convenu d'appeler les fondamentaux, ce qui sera pour beaucoup d'entre nous un rappel, en insistant toutefois sur certaines approches peut-être moins connues ; ensuite nous développerons un chapitre sur les évolutions qui nous semblent les plus significatives, celles qui ont conduit au management actuel. Enfin, nous nous efforcerons de dresser les perspectives, les tendances qui se dessinent dans le management des hommes à l'intérieur des entreprises.

Quelques dizaines de citations viennent illustrer en fin d'ouvrage les développements précédents.

Nous souhaitons que chacun d'entre vous trouve ou retrouve dans ce petit « Nota bene », avec l'éclairage de ces dernières années, l'essentiel de ce qu'il faut connaître aujourd'hui du management des hommes.

Tous les sigles se retrouvent en fin d'ouvrage dans l'index des sigles.