

Ça y est ! Tout le monde est rentré, rempli de joie et d'énergie à l'idée de reprendre le travail après des vacances bien méritées. Il y a, bien sûr, les chanceux qui, vivant à contre-courant des foules aoûtiniennes, profitent de l'arrière-saison, goûtant en solitaires aux derniers beaux jours et aux premières senteurs automnales mais, dans l'ensemble, les choses sont en ordre et les masses laborieuses sont de retour.

En Deudeuche ou en Logan ? Jean-Louis Loubet nous narre avec bonheur les destinées parallèles, à cinquante ans d'intervalle, de ces deux voitures populaires : l'une, diva des congés payés ; l'autre, conquérante des marchés émergents. Souhaitons à la petite nouvelle de Renault la réussite de la 2 CV Citroën, sa glorieuse aînée !

Mais palmes et tubas ne sont pas seuls à avoir regagné leur placard : pour certains salariés en disgrâce, trop coûteux ou trop âgés, c'est une nouvelle année de brimades et de violences à peine voilées qui les attend au travail. François Grima et Renaud Muller décryptent ces pratiques perverses qui affectent une organisation sur trois et qui restent très sous-estimées et scandaleusement peu réprimées (fût-ce dans le monde universitaire, comme le montre le très provocateur parallèle avec les organisations maffieuses qu'élabore Diego Gambetta, lu pour nous par Hervé Dumez).

Pourtant, le capital humain est le bien le plus précieux de l'entreprise, nous serine-t-on depuis des lustres, et les salariés devraient se sentir valorisés, qui se voient ainsi élevés, par la grâce d'un prix Nobel d'économie, au rang de capital vital, au même titre que le capital financier. Voire, nous dit Fabienne Autier : une grande majorité d'entre eux n'y voit qu'acte de communication, voire de manipulation. Le salarié ne respecte-t-il donc vraiment plus rien, ou alors, féru de sémantique, se souvient-il que le capital originel se mesurait au nombre de têtes du cheptel (*) dont on tirait subsistance ? Alors, qu'on se vive cheval de labour fourbu ou vache de réforme vouée à l'abattoir, bête à concours, volaille en quarantaine ou oie blanche gavée d'hormones académiques, c'est désormais la théorie microéconomique qui détermine notre valeur... Ne sourions pas : ce concept s'avère aujourd'hui central pour toute l'économie du savoir.

Le développement d'Essilor, société de cadres actionnaires issue d'une coopérative ouvrière, — expérience retracée par son président, Xavier Fontanet — montre pourtant qu'une autre voie est (était ?) possible et qu'une stratégie de gestion des hommes fondée sur le respect et la longue durée ne l'a pas empêchée de devenir N° 1 mondial dans son secteur.

Quant à l'Église catholique qui, elle aussi, se doit de bien manager ses brebis et de faire fructifier ses talents, comment concilie-t-elle vocation pastorale et bonnes pratiques gestionnaires ? Un évêque nous invite à prendre le temps de nous pencher sur ce petit mystère...

Le temps ? Plus que jamais, c'est de l'argent. Mais peut-être faudrait-il quand même se souvenir qu'il est surtout, comme le disait Balzac, « le seul capital des gens qui n'ont que leur intelligence pour fortune » (**).

Pascal LEFEBVRE

(*) « Cheptel : capital d'exploitation d'une ferme, représenté par les instruments de travail (cheptel mort) et par le bétail (cheptel vivant) », Le Robert. L'enseignement de la sémantique devrait être obligatoire dans les cursus d'économie...

(**) BALZAC, *Les Illusions perdues*.

GÉRER &
COMPRENDRE
est une série des
Annales des Mines

Créée à l'initiative
de l'Amicale des
ingénieurs au
Corps des Mines

Réalisée avec le
concours du Centre
de recherche en
gestion de l'École
polytechnique