



LE CAHIER DU MANAGEMENT

Les livres

ET AUSSI LE CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

Émilie Collin, Gereso,
140 pages, 22 euros.



Les RH sont souvent le principal poste de dépenses dans une entreprise. Dans une économie fortement concurrentielle, il est donc essentiel d'en optimiser et d'en contrôler les coûts au plus juste. L'auteure, DRH à temps partagé, consultante et formatrice, explique comment calculer les coûts résultant du travail et des avantages qui lui sont associés, et analyser les variations de la masse salariale pour mieux piloter les effectifs et suivre la performance RH à travers des indicateurs clés. Cet ouvrage présente à la fois méthodes et exemples, et il a été conçu dans une optique opérationnelle à destination des services RH. ↓

TABLEAUX DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Insee, 270 pages,
19,70 euros.



L'économie s'est désormais hissée au premier rang des préoccupations des Français. À cela deux raisons principales sans doute, les inquiétudes relatives au chômage et au pouvoir d'achat, mais aussi probablement la montée en puissance du discours libéral qui a accompagné la mondialisation. Une fois de plus, la mouture 2015 des tableaux de l'économie préfère des chiffres rigoureux à l'inflation du discours en 99 fiches regroupées en cinq thèmes : territoire-population, emplois-revenus, conditions de vie-société, économie-finance, système productif. ↓

« Ressources humaines »

DE LA DIFFICULTÉ À GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES



Évelyne Léonard

De Boeck, 166 pages,
28 euros

La gestion des ressources humaines consiste à tenter de réguler les rôles, les places, les conduites des salariés, selon un ordre social interne qui satisfasse aux finalités de l'entreprise. De fait, la rémunération, le poste occupé, la mobilité professionnelle, la formation, l'évaluation contribuent à la constitution d'une hiérarchie qui assigne leur place et leur destin professionnel aux individus. Cependant, cette tentative d'organisation en fonction des intérêts de l'entreprise ne se

joue ni à huis clos ni ex-nihilo. Une structure sociale, interne et externe, lui préexiste et des jeux de forces internes et externes s'y expriment également ce qui, selon l'auteure, professeur à la Louvain School of Management de l'université catholique de Louvain, rend souvent difficile la tâche des responsables RH. Cela explique aussi qu'il existe toujours un hiatus entre les théories de gestion des ressources humaines telles qu'elles sont expliquées dans les manuels et la réalité. Il résulte de ces interactions entre des forces multiples un résultat souvent incertain des actions RH, dont l'auteure tente d'expliquer la dynamique et les enjeux de pouvoir. Dans les multinationales notamment, la répartition des pratiques de gestion des ressources humaines selon les niveaux organisationnels et géographiques, devient en soi un enjeu amenant à une redéfinition des capacités de la gestion à influencer sur le devenir de l'organisation et de ses membres.

PAULINE RABILLOUX

« Mixité, quand les hommes s'engagent »

LA PARITÉ, UNE AFFAIRE D'HOMMES



Sous la direction
de Marie-Christine
Mahéas

Eyrolles, 264 pages,
20 euros

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES

SEXES n'avance guère ; le plafond de verre semble trop résistant, et pour une raison toute simple : les postes à responsabilités sont monopolisés par des hommes qui n'ont nul intérêt à avaliser la concurrence de leurs consœurs. Raison pour laquelle la parité hommes-femmes est peut-être d'abord aujourd'hui un problème d'hommes. Pour qu'elle devienne effective, il faut qu'ils acceptent de céder parfois le pas. Défi difficile, quand les intéressés se battent comme des lions pour assurer leur propre promotion.

Cependant, les consultants et responsables d'entreprises qui ont participé à l'ouvrage – sous la direction de la coordonnatrice du *think tank* Entreprenariat au féminin de PlaNet Finance – expliquent qu'il existe une bonne raison pour que cela change. Parmi les cent marques les plus puissantes du monde, les entreprises qui font leur place aux femmes à parts à peu près égales dans leurs *boards* ont eu des taux de croissance de 66% sur les cinq dernières années contre 6% pour leurs concurrents plus phallocrates. Avec de pareils taux, cela s'appelle de la saine gestion stratégique. L'ouverture à l'autre est la meilleure manière de sortie de la pensée unique stérilisante. P. R.