

# Notes de lecture

## **PILOTER LES COMPÉTENCES DE LA LOGIQUE DE POSTE À L'ATOUT-COM- PÉTENCE**

**Nadine Jolis**

Les Editions d'Organisation. 1997,  
128 pages, 119 francs.

Piloter les compétences répond probablement à la dernière mode en matière de management des ressources humaines dans l'entreprise.

L'ouvrage de Nadine Jolis ne se perd pas dans des discussions et des arguties fatigantes pour le lecteur.

L'évolution des concepts utilisés en matière de valorisation du travail et d'adaptation du travail à la production est dessinée, partant de la notion de qualification, passant par la pesée des postes en nous amenant vers cette notion managériale de gestion de et par la compétence.

L'évolution du concept du Moyen Age et des corporations à nos jours, en somme !

Le concept est cerné dans sa globalité : sa (ou ses) définition, son rapport avec la performance, sa dimension verticale ou transversale, comment la compétence devient facteur de management, comment la compétence peut devenir une clé pour l'individu au travail, la compétence facteur de promotion, compétence et mobilité, le portefeuille de compétence, compétence et employabilité, etc..

L'évolution des entreprises ne peut faire abstraction de la problématique de la compétence : intégration ou externalisation ? Faut-il conserver les compétences et comment les valoriser ? L'évolution actuelle du marché du travail ne risque-t-elle pas de poser des problèmes à terme ? Les entreprises resteront-elles viables en s'affranchissant des compétences des « anciens » ? En réalité, quel est le prix de la compétence ?

Des ouvertures intéressantes sont offertes quand l'ouvrage aborde la question de la gestion par la compétence comme facteur de flexibilité. Flexibilité pour qui ? Chance ou risque ?

Le pilotage de la compétence constitue également, pour l'auteur, une opportunité d'ouverture pour le métier des responsables RH en entreprise.

Par les questions qu'il soulève, par la concision de ses analyses cet ouvrage peut constituer un bon outil pour tous ceux qui s'interrogent sur l'évolution des organisations dans l'entreprise et sur le rapport entre les acteurs évoluant au sein de celle-ci.

*(François Dissert)*

## **LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR PUBLIC**

**Christian Batal**

Les Editions d'Organisation. 1997,  
256 pages.

En attendant le deuxième tome qui poursuivra la définition d'une politique de gestion entre besoins et ressources humaines, ce livre mérite, à mon avis, une attention soutenue, en particulier pour sa première partie consacrée aux principes et aux finalités de la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Il y est clairement démontré que la « gestion RH » dans le secteur public n'est pas un effet de mode mais la conséquence de la nécessaire amélioration de la productivité qui doit compenser la limitation des dépenses publiques. C'est évident mais cela va mieux en l'écrivant.

Intéressant aussi de relever que ce n'est pas en « singeant » le secteur privé que le secteur public peut mettre en œuvre une nouvelle gestion des ressources humaines.

*« Pour résumer cette différence dans la pratique de gestion des ressources humaines, on peut dire que si les démarches d'étude peuvent être, dans le secteur public, souvent très proches de celles du secteur privé, les démarches d'action y sont forcément, la plupart du temps, d'une autre nature, car l'éventail des possibles et les marges de manœuvre naturelles ne sont pas toujours les mêmes d'un milieu à l'autre » (p. 78).*

On peut cependant déplorer qu'au-delà des théories de gestion, l'auteur ne se soit pas plus intéressé à quelques cas pratiques particulièrement exemplaires au bilan plus que mitigé comme la réforme des PTT.

*(Jean-Marc Parodi)*