

Notes de lecture

DES STRUCTURATIONS ET DES HOMMES ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET GESTION DU CHANGEMENT

**Sous la direction de Thierry Lemasle et
Pierre-Eric Tixier**

Dunod. 2000, 212 pages,
169 francs - 25,76 euros.

Comment conjuguer compétitivité et suppressions d'emplois aux conséquences socialement douloureuses ?

Comment traiter les conséquences sociales des restructurations ? Comment faire en sorte que le capital humain ne soit pas traité comme simple variable d'ajustement dans ce processus ?

L'ouvrage dirigé par Thierry Lemasle, directeur associé de BPI, société européenne de conseil spécialisé dans la conduite du changement dans l'entreprise et Pierre-Eric Tixier, professeur à Sciences-Po et directeur du Gip-Mis, réunit les contributions d'une douzaine d'auteurs, experts et praticiens, venant d'horizons différents : universitaires, consultants en entreprise, juristes et journalistes.

Sont passés en revue les réactions des DRH et des organisations syndicales face aux restructurations, les conséquences sur l'emploi et les effets humains de tels changements, la question du droit des salariés dans les entreprises en cours de restructuration et des limites de la législation française, le rôle des acteurs spécialisés (administration du travail, expert comptable, tribunal de grande instance, conseil des prud'hommes) et acteurs d'opportunité (élus, médias, clients et fournisseurs) mais aussi le type de pilotage stratégique à mettre en place pour accompagner les restructurations, notamment en termes de communication en direction des salariés et de dispositifs publics spécifiques.

L'ouvrage se veut "*un guide d'action appuyé sur l'expérience*" pour les entreprises, stigmatise la spécificité française où prédominent les garanties juridiques jugées défensives et prône une gestion des ressources humaines plus adaptée aux individus et à leur développement. Reste à savoir comment l'entreprise d'aujourd'hui qui maîtrise difficilement son propre des-

tin face à la mondialisation pourra proposer des solutions innovantes et efficaces en matière de reclassement de ses salariés sans leur faire supporter tous les risques de la gestion de carrière et du développement de compétences ...

(Anousheh Karvar)

MALAISE DANS LE TRAVAIL HARCÈLEMENT MORAL : DÉMÊLER LE VRAI DU FAUX

Marie-France Hirigoyen

Editions Syros. 2001, 300 pages,
115 francs.

Paru en 1998, l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen "Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien" a "fait un tabac" : 400 000 exemplaires en France, traduction dans 21 pays.

Forte des retours d'expérience des lecteurs et de la continuation de ses travaux, l'auteur revient sur le sujet. Cette fois-ci, elle précise la notion de "harcèlement moral" qu'elle constate avoir été mise à toutes les sauces. Il faut, dit-elle, distinguer pression, stress, harcèlement...

Marie-France Hirigoyen distingue ce qui est du harcèlement et ce qui n'en est pas, ceci formant plusieurs sous catégories : ce qui n'est pas du harcèlement même si les apparences sont trompeuses (malentendus et erreurs de management, mésentente, troubles psychiatriques transitoires), ce qui est destructeur mais pas forcément malveillant (transmission du stress, anxiété névrotique, dirigeants caractériels, chefs paranoïaques, personnalités obsessionnelles), ce qui est malveillant mais pas toujours conscient (le harcèlement par intrusion, ceux qui suivent la perversité du groupe, les personnalités narcissiques).

Si le harcèlement moral émerge plus généralement dans des contextes particulièrement soumis au stress, ce n'est pas l'excès de travail qui crée le harcèlement moral mais "*une ambiance de travail où il n'y a pas de régulation interne*", où le pouvoir des chefs est sans limites.

Seuls ceux qui considèrent que le grand capital est le seul ennemi des