

Notes de lecture

DURÉES DU TRAVAIL ET EMPLOIS

**LES 35 HEURES, LE TEMPS PARTIEL,
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts - CSERC -

La Documentation Française. 1998,
163 pages, 95 francs.

Le CSERC s'est livré à une compilation de différents travaux sur le sujet de la durée du travail. Rien de bien nouveau, ce n'est d'ailleurs pas le rôle du CSERC.

Le rapport propose l'hypothèse selon laquelle le temps partiel constituerait la forme actuelle la plus efficace du partage du travail, la baisse de la durée élevant l'emploi mais laissant inchangé le nombre d'heures travaillées. Comme les personnes sont rémunérées à l'heure, pas de problème. Il pourrait y en avoir un si la baisse du temps de travail s'accompagnait d'une compensation salariale plus importante que l'évolution de la productivité.

Et les 35 heures ne pourront réussir que si tous les partenaires le veulent. Mais la société française ne peut pas se permettre un échec.

(M.N.A.B.)

LE MANAGER EST UN PSY

Eric Albert et Jean-Luc Emery

Editions d'Organisation. (Deuxième tirage 1998), 197 pages.

Médecins psychiatres spécialistes du stress et consultants en entreprise, les auteurs nous livrent leurs expériences et quelques notions-clés fondamentales de psychologie afin d'aider les cadres et dirigeants d'entreprises, ceux que l'on nomme les managers, dans la réalisation de leur fonction principale, celle d'animateur. Car, le rôle des managers et leur «valeur ajoutée» ne relèvent plus tant de leur compétence ou de leur niveau d'expertise technique que de leur capacité à faire travailler ensemble des individualités et à les mobiliser autour d'un objectif commun.

Cette capacité à animer, à conduire et à gérer les hommes nécessite des qualités

humaines intégrées à la personnalité mais qui peuvent aussi s'acquérir. En effet, ce livre pédagogique met en exergue le possible apprentissage des managers en matière de psychologie, pour eux-mêmes comme pour leurs relations interpersonnelles.

Aujourd'hui, la légitimité de l'autorité relève plus de la faculté à dynamiser une équipe et à faire faire que de l'exercice unilatéral du pouvoir. Cette faculté est une compétence, un savoir et un savoir-faire, essentielle au management et à la conduite du changement.

Toutes les écoles et modes managériales ont peu d'impact si elles ne font pas progresser les qualités de manager des cadres. En somme la connaissance des règles et des principes est insuffisante si elle ne s'associe pas à une évolution des comportements. Or, l'action sur les comportements est liée à la compréhension du fonctionnement psychologique des êtres humains, fonctionnement individuel et de groupe, conscient et inconscient.

Dans cet ouvrage, les auteurs rapprochent intelligemment et à l'aide d'exemples le savoir-faire «psy» de celui des managers : lorsque la motivation rime avec dépendance et appauvrissement, le temps de travail avec pouvoir et le contrôle des émotions devient le vecteur essentiel du changement organisationnel, on comprend les enjeux mis en lumière dans cet ouvrage et l'intérêt de ce savoir-faire «psy» pour répondre à nombre de blocages rencontrés dans les entreprises.

(Valérie Pérot)

UNE HISTOIRE DE LA VILLE POUR REPENSER LA SOCIÉTÉ

Paul Blanquart

Editions La Découverte/Essais. 1997,
192 pages, 89 francs.

A travers l'histoire de la ville, c'est toute l'histoire de la civilisation que nous raconte Paul Blanquart, des communautés ethniques holistes (qui forment un tout) à la ville industrielle et ses banlieues, en passant par la ville antique, la séparation de la Grèce et de l'Orient, la contraction des villes après la chute de l'empire romain, la cité médiévale et