

# Notes de lecture

## **ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

**PRENDRE LE BON TOURNANT**

**Vincent RAJAUD**

Les Editions d'Organisation. 1999,  
192 pages, 138 francs.

Envisager son évolution professionnelle comme un projet, c'est probablement un bon moyen, un gage d'efficacité. Se placer soi-même au centre de ce projet, c'est naturel. Mais c'est difficile. On est toujours tenté de porter un regard déformé sur soi-même, sans compter que les autres nous voient sous un angle différent, et qu'ils sont partie prenante dans ce projet.

L'intérêt de l'ouvrage de Vincent Rajaud, c'est de permettre la construction de ce projet en listant toutes les questions qu'il convient de se poser de manière relativement exhaustive, pour se donner toutes les chances de la réussite. Sans éluder les difficultés notamment les biais susceptibles d'être introduits par un regard déformé.

Il explique également comment se poser les questions que nos interlocuteurs peuvent se poser sur nous-mêmes et en fonction de leur propre intérêt sans que cela soit naturel d'exprimer soi-même ces interrogations.

Tout simplement une méthodologie de gestion de projet, ni plus ni moins : réflexions sur la cible, le projet professionnel, diagnostic (forces, faiblesses, moyens, etc.), acteurs en présence, analyse des ressources, définition d'une stratégie, choix méthodologiques, définition d'un plan d'action, bilan, évolution ultérieure, etc..

Devant la complexité de la chose, il est recommandé de ne pas attendre de se trouver au pied du mur pour étudier la méthodologie. Dans un monde de plus en plus incertain, devant des mutations profondes et rapides, il est bon de se poser certaines questions suffisamment tôt et de bien étudier les réponses qu'on peut ou qu'on veut leur apporter.

*(François Dissert)*

## **PRÉPARER LES DIRIGEANTS DE DEMAIN**

**UNE APPROCHE INTERNATIONALE DE LA  
GESTION DES CADRES À HAUT POTENTIEL**

**Sous la direction de Frank Bournois  
et Sylvie Roussillon**

Les Editions d'Organisation. Collection  
Personnel, ANDCP. 1998,  
480 pages, 199 francs.

Ce livre a-t-il été écrit, comme tant d'autres dans le domaine du management pour répondre à un effet de mode ?

Au dire des auteurs, il n'existait rien sur le sujet en français, or il s'agirait d'une question cruciale, d'une préoccupation prioritaire des directions générales des entreprises.

Si cet ouvrage présente de l'intérêt, ce n'est pas tant par la question qu'il prétend traiter, ni même par la manière dont il répond à cette question.

La question fondamentale qui se pose au management, n'est probablement pas la focalisation sur les hauts potentiels mais la détection et la détermination des potentialités de chaque collaborateur et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'efficacité maximale en s'appuyant sur les compétences de chacun.

Et de ce point de vue, les apports de l'ouvrage sont tout à fait remarquables, apportant les éléments permettant la détection des potentiels, leur estimation, leur valorisation, l'analyse des compétences, les moyens de gérer les compétences des collaborateurs et de les aider à contribuer aux résultats.

Le deuxième apport de l'ouvrage, et c'est peut-être là une question relevant non pas à proprement parler du management mais qui est sociale et politique, même si le management des entreprises participe à la mise en œuvre des réponses : comment, pays par pays, les élites se forment et se reproduisent. Sont étudiés successivement les modes français, allemand, britannique, italien, israélien, polonais, africain, américain, chinois et japonais. Le reflet de cultures particulières ! intéressant !

Pour le reste et pour revenir au thème affiché, il ne semble pas que des méthodes normatives permettent de générer des outils universels.