

intéressés à cette question. A l'initiative du fondateur de l'association Développement et Emploi, qui a dirigé la rédaction de l'ouvrage, s'est constitué un groupe de recherche associant des spécialistes de la gestion des ressources humaines, de la formation, des praticiens et des chercheurs et des syndicalistes.

Les cadres, en particulier, vivent difficilement la perte brutale de leur occupation quotidienne, des liens structurants avec les collègues, le sentiment d'inutilité sociale. Comment, dans cette situation, imaginer une transition vers la vie de retraité qui permette de se reconstruire une identité et de s'épanouir dans cette nouvelle vie ? L'ouvrage pointe les ressources personnelles mises en œuvre mais aussi les responsabilités sociales collectives dans cette phase de la vie dont les

contours ont été modifiés par l'évolution du mode de production et de la démographie. Les décideurs économiques et politiques doivent assumer leurs responsabilités. Les entreprises doivent cesser de considérer la gestion des fins de carrière comme un levier de gestion de leurs effectifs dont elles externalisent le coût vers la société. Les décideurs politiques doivent impulser des politiques actives d'emploi des seniors.

La société a tout à gagner en permettant à une nouvelle génération de jeunes retraités en bonne santé de prendre toute leur place dans le corps social. Cet ouvrage ouvre des pistes de réflexion et des propositions pour tous les acteurs concernés.

Monique Boutrand

Bernard Calisti et Francis Karolewicz

RH et développement durable

Une autre vision de la performance

Editions d'organisation, 2006. 240 pages, 25 euros

Développement durable, responsabilité sociale des entreprises, la question de la relation des entreprises avec leurs parties prenantes internes comme externes fait l'objet de bien des attentions. Peut-on parler de RSE, de développement durable sans montrer l'exemple de bonnes pratiques en interne, dans le domaine de la gestion des Ressources humaines ? Le capital humain n'est-il pas le premier levier d'un développement durable, de la performance des entreprises ?

Ces questions trouvent dans cet ouvrage des réponses conceptuali-

sées. Pour les deux auteurs, trois principes fondamentaux sont source de performance pour les entreprises : l'engagement individuel au service de la responsabilité sociale, une vision partagée et co-construite de l'entreprise sur son développement, la culture d'apprenance, ciment pour bâtir les fondations d'une performance durable.

Pour passer de l'intention à l'action, ces principes se déclinent concrètement dans les politiques de recrutement, de formation tout au long de la vie, la gestion équitable de l'emploi et des carrières, les

conditions de travail, l'implication des salariés...

Ce livre passe en revue les enjeux pour l'entreprise, les acteurs concernés, les actions à mettre en œuvre, les écueils à éviter. Il procède d'une bonne analyse systémique du lien entre RSE, développement durable et politique RH. Le concept qui en découle, le Développement des ressources humaines durables (DRHD) vise à améliorer la compétitivité de l'entreprise par le développement de sa performance sociale. Les auteurs ont formalisé les quatorze points clés du DRHD, chacun d'entre eux nécessitant des engagements réciproques des salariés et des employeurs. Cela doit, nous disent les auteurs « générer un dialogue constructif avec les partenaires sociaux pour dégager les prémices d'un nouveau contrat social au sein de l'entreprise. » Rien de moins.

Comment ne pas partager les concepts mis en jeu dans cet ouvrage, les objectifs poursuivis ? Nous savons pourtant que la réalité est souvent bien éloignée de ces objectifs ; l'analyse des causes de difficultés de mises en œuvre, des freins au déploiement d'objectifs de RSE, de développement durable n'est pas

suffisamment étayée. Il serait pertinent de remonter l'arbre des causes pour comprendre ce qui bloque, là où sont les contraintes, là où cela fait mal et donc quels seraient les leviers d'actions pertinents pour dépasser les blocages actuels. De ce point de vue, ce livre n'apporte pas vraiment de réponses. La question centrale des critères qui sous-tendent les décisions des entreprises n'est pas abordée, ni celle des processus de décision eux-mêmes. En quoi permettent-ils l'expression de logiques différenciées, d'intérêts contradictoires, une réelle expression des managers, y compris de solutions alternatives pour un développement plus durable, pour plus de responsabilité sociale. La responsabilité est d'abord un principe d'action, encore faut-il que les moyens de cette action soient présents. Une autre question centrale, celle de la formation initiale et continue des managers pour mieux prendre en compte ces dimensions et ces nouveaux concepts aurait mérité d'être développée davantage. Ce livre donne en somme envie de faire, esquisse le comment mais sous-estime les difficultés de la mise en œuvre. Il appelle une suite.

Jean-Paul Bouchet

Fédération Chimie-Energie

Initiatives syndicales

FCE, mars 2006. 40 pages, 9 euros

Le dernier numéro du magazine trimestriel *Initiatives syndicales* publié par la FCE est consacré à « L'investissement socialement responsable (ISR), un nouveau levier d'action syndicale ».

Quelques jours après la diffusion de ce magazine fédéral auprès des équipes syndicales, est ratifiée à Paris, le 2 mai 2006 une chartre de l'investissement socialement responsable par des investisseurs