

bien ! Un dialogue fondateur quand il s'agit de définir les textes de référence, un dialogue démultiplié pour partager valeurs et principes, un dialogue de proximité dans le cadre des démarches de GRH, un dialogue d'interrogation pour réduire les situations de dilemme de responsabilité et traiter les alertes professionnelles... Alerte professionnelle qui, pour nous, n'est pas délation mais parole responsable, expression même de l'agir éthique, d'une éthique de responsabilité.

La conclusion de Fabienne Cardot conforte les analyses de la CFDT Cadres (cf. le grand dossier Responsabilité des cadres sur [www.cadres-plus.net](http://www.cadres-plus.net)) : « la mise en

œuvre éthique se mesure à la qualité du dialogue éthique en situation... ce dialogue éthique qui permet la décision éthique, ce dialogue du questionnement et du pari ». Mais aussi : « tout se joue à la valeur du dialogue social dans l'entreprise. ... C'est la qualité du dialogue collectif qu'elle mène qui donne sa réalité et sa valeur à une éthique d'entreprise ».

Comme nous le disons depuis longtemps, la responsabilité, l'éthique et la déontologie sont des objets de dialogue social. Par nature et par construction. Par nécessité et obligation. A lire avec grand profit

**François Fayol**

**Jacques Benoît**

### **Pédagogie de l'éthique**

EMS Management et société, 2005. 440 pages, 29 euros

Gros livre, très référencé, cet ouvrage est le fruit de l'expérience de chef d'entreprise de Jacques Benoît, d'un recul important sur son propre management et de son expérience comme enseignant et formateur. Il poursuit trois ambitions : informer sur l'éthique et ses applications ; apporter par l'éthique des pistes de progrès à notre challenge professionnel ; inviter à la réflexion

sur l'essentiel et les valeurs. Sans pour autant partager toutes les références ou points de vue l'auteur, qui reflètent une réflexion profonde et un agir éthique convaincu, ce livre est utile et pertinent. Un complément pratique à des ouvrages plus fondamentaux dans leur approche.

**François Fayol**

**Sous la direction de Dominique Thierry**

### **L'entrée dans la retraite**

#### **Nouveau départ ou mort sociale ?**

Liaisons sociales, 2006. 140 pages, 22 euros

Le vieillissement de la population, progrès humain et scientifique, s'est transformé en problème social ! Un ouvrage collectif auquel ont participé deux secrétaires natio-

naux de la CFDT Cadres tente d'écarter les enjeux individuels et collectifs sous le titre L'entrée dans la retraite : nouveau départ ou mort sociale ? Peu de travaux se sont

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