



Cliquer pour
agrandir
4,5 €

Les nouvelles tendances du management (n.2873)

Problèmes économiques
La Documentation française

Problèmes économiques

N° 2.873

13 avril 2005

DOSSIER : LES NOUVELLES TENDANCES DU MANAGEMENT

Manager les compétences pour stimuler l'engagement individuel

Bref-Cereq

Sylvie Monchatre

Dans un contexte de recherche accrue de compétitivité, la notion de compétence en entreprise ne cesse de se développer. Le management des compétences consiste à stimuler l'engagement des salariés dans leur contribution à la performance collective. Dès lors, comment ces compétences sont-elles gérées au sein des entreprises ? Comment l'encadrement concilie-t-il à la fois mobilisation et équité ? Enfin, quelles en sont les retombées sur les salariés en termes de mobilité ? Telles sont les questions auxquelles l'auteur fournit un éclairage.

L'évolution du management dans l'économie de la connaissance

Humanisme et entreprise

Joanna Pomian et Claude Roche

Dans un contexte où la connaissance revêt de plus en plus d'importance, on assiste à une dualisation des modes d'organisation du travail. La connaissance se développe dans l'entreprise selon des modalités particulières qui se greffent sur l'organisation « régulière » du travail sans toutefois s'y substituer. Il en découle, selon les auteurs, la nécessité de mettre en place un nouveau management, adapté à cette dualité. Il s'agit d'ajuster l'organisation des équipes à la dynamique de la connaissance afin que l'entreprise en tire le meilleur bénéfice, tout en veillant à maintenir l'équilibre entre l'investissement de chaque salarié dans « le travail de la connaissance » et le temps consacré aux activités « classiques » de production.

Salariés peu performants et syndrome d'échec programmé

L'Expansion Management Review

Jean-François Manzoni et Jean-Louis Barsoux

A la suite de travaux de terrain menés sur une dizaine d'années, les auteurs distinguent deux grands types de salariés : les meilleurs éléments et les collaborateurs « les moins performants » (CMP). Ils montrent comment certains employés demandent à leur hiérarchie une énergie et une attention très soutenue et, au final, peu efficace. En effet, pour gérer les collaborateurs « les moins performants », beaucoup de dirigeants s'appuient sur une méthode qui, au lieu d'améliorer la situation, la détériore. Ce paradoxe est qualifié de syndrome de l'échec programmé.

La rémunération au mérite : mode ou nécessité ?

Les cahiers du groupe Bernard Brunhes

Anne de Bayser, Valérie Georgeault et Pierre Maréchal

Face à l'émergence du concept de compétence, le mécanisme de rémunération évolue. De plus en plus, les grilles associant des critères de qualification et d'ancienneté sont abandonnées au profit de systèmes de rémunération de plus en plus individualisés. En effet, la rétribution des compétences récompense les qualités du salarié. Quant à la rémunération au mérite, elle se définit comme une augmentation de salaire individuelle fondée sur la performance du salarié. Les auteurs soulignent les limites de ce système et montrent que les outils d'évaluation ne peuvent pas prendre en compte l'ensemble des objectifs à atteindre. Au total, la diffusion massive dans les entreprises françaises de pratiques formalisées d'appréciation, le plus souvent fondées sur une démarche objectifs/performances, s'est révélée généralement peu satisfaisante.

EGALEMENT DANS CE NUMERO

Démystifier la sous-traitance

Finances et développement

Mary Amiti et Shang-Jin Wei

En 2004, la sous-traitance de services, accusée d'entraîner des pertes d'emplois dans les pays développés, a fait

l'objet d'une intense médiatisation, en particulier aux États-Unis. Si elle se développe en effet rapidement, la sous-traitance de services ne représente encore qu'une faible part du produit intérieur brut (PIB) des pays industrialisés. Il ne s'agit pas, par ailleurs, comme le laissent souvent penser certains observateurs, d'une opération déséquilibrée entre le Nord et le Sud. En réalité, compte tenu de leur poids économique, les pays industrialisés ne sous-traitent pas davantage que les pays en développement. Enfin, les analyses montrent que la sous-traitance de services n'entraîne pas un recul de l'emploi global : lorsque des emplois sont perdus dans certains secteurs, ils sont compensés par la création d'autres emplois dans les branches les plus dynamiques de l'économie.

Wicksel, Lindahl et la théorie des biens publics

Scandinavian Journal of Economics

Joaquim Silvestre

Wicksell et Lindahl ont consacré l'essentiel de leurs travaux à la question des biens publics et à l'analyse des décisions de la puissance publique. Leurs recherches, complémentaires, sont considérées à la lumière des dernières avancées de la théorie économique. L'auteur présente les idéaux normatifs qui étaient ceux de ces deux économistes et la difficulté à les atteindre. Leur approche de la négociation politique est analysée à l'aune de concepts plus récents, qui occupent une place centrale dans la théorie économique contemporaine.

L'essor des accords de libre-échange en Asie

Accomex

Christian Milelli

Pendant longtemps, l'Asie est restée à l'écart des dynamiques du libre-échange. Depuis le début des années 1990, la situation a commencé à changer avec l'augmentation du nombre d'accords commerciaux enregistrée, notamment depuis 1995. Ainsi, 250 accords de libre-échange avaient été notifiés à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) à la fin de 2002. Cependant, la plupart de ces accords ont un caractère bilatéral, ce qui conduit à s'interroger sur l'existence de véritables zones économiques régionales en Asie.

Année d'édition : 2005 48 pages, 21x27 cm
Réf. : 3303332028733 ISSN : 0032-9304