

egge: INTERPRET. CONSEC. FRANC-ITAL -  
A.A. 2001-02 - SESSIONE AUTUNNALE  
=5'30" ESAMI FINALI - DICEMBRE 2002

1172/D

INTERVISTA A HUBERT LANDIER (Manager, Soc.MCS Management et  
Conjoncture Sociale) - Da: Epargne & Finance

3

Q. LES ENTREPRISES OCCIDENTALES SE TROUVENT CONFRONTEES  
AVEC UNE VERITABLE REVOLUTION CULTURELLE POUR CE QUI EST DU  
ROLE DES SALARIES D'UN COTE ET DES DIRIGEANTS DE L'AUTRE.  
COMMENT CONCEVEZ-VOUS CES ROLES DANS CETTE PERIODE DE MUTA-  
TION?

R. Il y a tout d'abord une question de fond, c'est à dire la  
nature, le contenu du contrat entre le salarié et l'entre-  
prise. Aujourd'hui, la question que les salariés peuvent se  
poser légitimement c'est: à quoi l'entreprise s'en-  
gage-t-elle? On sait très bien que, généralement, les entre-  
prises ne sont plus en mesure d'assurer la sécurité de l'em-  
ploi ou une possibilité de promotion tout au long de la car-  
rière. Le jeu est-il bien équilibré?, se demandent à juste  
titre les salariés. Des réponses à cette question existent:  
je connais une société qui n'est pas économiquement en mesu-  
re d'assurer la sécurité de l'emploi de ses ingénieurs mais  
qui leur offre toutes sortes de possibilités de formation  
pour leur permettre, le cas échéant, de se revendre dans les  
meilleures conditions sur le marché de l'emploi.

Côté dirigeants, j'adhère tout à fait à la phrase de  
P. Valéry dans son livre "Eupalinos ou l'architecte": "Je me  
suis construit en construisant des temples." En clair: c'est  
à travers une réflexion sur ses rapports avec ses collabora-  
teurs, sur le sens de l'action en commun que le dirigeant  
peut piloter les changements dans l'entreprise. Il doit être  
capable d'affirmer une vision d'ensemble et de la faire par-  
tager par tous. Par exemple, il y a une dizaine d'années, une  
grande entreprise expliquait à ses salariés qu'ils étaient  
tous groupés autour du même objectif, ce qui n'empêchait pas  
qu'il y avait la salle à manger de la direction, le restau-  
rant des cadres et la cantine des salariés...Résultat: le  
discours des dirigeants était complètement ruiné par cette

02\_1172\_D-FIN\_4-CON

15

contradiction flagrante.

Q. UNE REFLEXION PHILOSOPHIQUE ET MORALE ACCOMPAGNE-T-ELLE LA SOPHISTICATION CROISSANTE DU MANAGEMENT HUMAIN AU SEIN DES ENTREPRISES?

R. Effectivement. Et ce n'est pas un luxe. L'exemple des entreprises japonaises nous montre en effet que cette réflexion constitue probablement l'un des fondements d'une réussite durable. Le boom des puissances industrielles du Sud-Est asiatique tend à remettre en cause la place qu'occupaient les pays occidentaux dans l'économie mondiale depuis un siècle et demi. Plus généralement, il ébranle les certitudes sur lesquelles reposait et repose la civilisation occidentale. Le cas du Japon nous administre la preuve que la réussite économique peut se fonder sur une conception du monde qui nous est radicalement étrangère.

L'éthique des entreprises américaines est par contre moins éloignée de nos convictions, c'est normal! La bonne santé d'Apple, pour ne citer qu'un seul exemple, repose sur une morale forte, empreinte de religion protestante, misant sur la reconnaissance de l'autonomie individuelle et le développement des capacités personnelles dont la pleine réalisation est reconnue comme la cause finale de la vie, de notre vie en société.

A nous maintenant, européens, de puiser dans nos traditions le ressort susceptible de donner un sens fort à notre action. Un seul chemin devant nous: destination Europe, embarquement immédiat.