

Vocabulaire pour la direction des ressources humaines par Michel Vial

Auteur :ronie bouchon<ronie.bouchon@arianesud.com>

Quand on veut que l'autre change, il est souvent utile de commencer par changer son regard sur lui.

Gérer ici, c'est (selon le sens étymologique) administrer les biens des autres dans leur intérêt, faire fructifier le capital confié, développer, promouvoir efficacité et efficience dans les relations humaines au travail. L'enjeu est toujours, pour celui qui en position de décideur et donc d'évaluateur, de choisir son style et d'être capable de s'autoévaluer puisqu'il doit incarner les valeurs et les projets de l'organisation qu'il représente pour prendre des décisions en perspective avec ces valeurs et ces projets. [Michel Vial](#)

[Voir le site](#)

Ce livre s'adresse aux DRH, bien sûr mais aussi aux managers qui se soucient des relations humaines et aux intervenants de métier qui sont appelés pour optimiser les relations au travail : experts, consultants, accompagnateurs et coachs. Mais aux formateurs aussi, à tous ceux qui doivent gérer les ressources humaines et donc faire des choix engageant l'avenir des personnes, évaluer la relation interpersonnelle, estimer les qualités des personnes dans le cadre professionnel, tous ceux qui travaillent dans les métiers de l'humain. Tous ceux, en somme, qui ont à intervenir sur le destin de l'autre.

Gérer ici, c'est (selon le sens étymologique) administrer les biens des autres dans leur intérêt, faire fructifier le capital confié, développer, promouvoir efficacité et efficience dans les relations humaines au travail. L'enjeu est toujours, pour celui qui en position de décideur et donc d'évaluateur, de choisir son style et d'être capable de s'autoévaluer puisqu'il doit incarner les valeurs et les projets de l'organisation qu'il représente pour prendre des décisions en perspective avec ces valeurs et ces projets.

L'hypothèse de départ est que savoir susciter des relations humaines fécondes s'apprend. Si les responsables font du mal à leurs partenaires, c'est avant tout parce qu'ils n'ont pas de points de repères dans les sciences humaines. Et qu'ils ne savent pas que ça existe. Démunis, ils sont laissés au hasard de leurs préférences.

Ce livre se veut un outil d'autoformation. Il veut contribuer à faire passer des préférences aux références. Il s'agit de donner du matériau au lecteur pour qu'il puisse viser à :

- renforcer l'ensemble de ses connaissances pour favoriser une meilleure approche des problématiques des relations dans les organisations et de leur fonctionnement en référence aux modèles et théories des sciences humaines et sociales, notamment l'évaluation en éducation ;
- discerner les principaux déterminants structurels, conjoncturels et événementiels en interactions, par une culture plurielle de l'évaluation, articulant plusieurs théories et plusieurs systèmes de valeurs et d'enjeux (référenciation, problématisation, dialectisation)
- s'approprier des démarches méthodologiques pour assurer les fonctions de l'évaluation (processus d'orientation).
- définir les stratégies les plus adaptées aux enjeux et aux questions rencontrés sur le terrain, en pertinence avec les données institutionnelles et les ressources humaines (projet politique et questionnement éthique).

Le pari d'un lexique est, en peu de mots, de dire l'essentiel sur l'état des savoirs ; de permettre une mise en réseau des notions et des concepts par le jeu des renvois signalés par le souligné.

Il s'agit de pouvoir se former rapidement en ayant des synthèses dont l'opérationnalité a été testée ; d'approfondir grâce à une bibliographie précise qui sélectionne les textes fondamentaux pour une culture des relations humaines afin d'utiliser et de promouvoir les ressources de ses collaborateurs ou des employés dont on a la charge, de développer les interactions pour un meilleur fonctionnement de l'organisation dans laquelle on travaille.

Les choix effectués dans les mots possibles sont le résultat d'expériences dans le milieu de la formation et de l'intervention en organisation, en tant que formateur et consultant, de la formation de formateurs et d'intervenants en organisation dans le cadre d'un DESS puis d'un Master et de recherches sur les pratiques éducatives, depuis plus de quinze ans.