

SOMMAIRE

Préface <i>par Maryse Dumas</i>	9
Introduction	13
La fin simultanée de trois cycles historiques	13
Le retard des représentations sur les réalités économiques et sociales ..	15
La nécessité de repenser nos instruments de compréhension du monde	17
Chapitre 1. Du pouvoir d'achat au développement humain	19
Les mythes fondateurs de la société française bousculés	22
L'insuffisance des indicateurs économiques classiques	26
Ce que ne mesure pas le taux de croissance : extériorités négatives et efficacité des administrations	27
Vers une « écologie politique » : pour en finir avec l'illusion économique	29
La croissance économique n'est pas synonyme de bonheur : vers de nouveaux indices	30
Chapitre 2. Les relations sociales dans l'entreprise : du pouvoir d'achat au mieux-vivre	37
Les deux revendications historiques du mouvement ouvrier	40
Les années quatre-vingt : revendications qualitatives et management humaniste	42

La « souffrance au travail » et les 35 heures	45
Le choix fondamental : travailler moins ou être heureux au travail ? ..	47

Chapitre 3. Le bonheur au travail peut-il être mesuré ?51

Au-delà de l'évaluation de la « satisfaction au travail »	53
Bonheur et bien-être au travail : une confusion lourde de signification.....	57
Au-delà des satisfactions matérielles, les différentes composantes du bonheur.....	59
Les composantes du bonheur dans l'entreprise peuvent-elles être mesurées ?	61
L'illusion d'une « comptabilité universelle »	63
Experts, détenteurs du pouvoir ou simple citoyens : qui doit décider ?	67

Chapitre 4. Une nouvelle frontière de la politique RH69

La nécessité du dialogue social en termes de performance.....	72
Vers « l'entreprise de l'après crise ».....	75
La nécessité de passer du registre matériel au registre de l'immatériel.	77
Le piège du « bien-être au travail »	79
Du bien-être au travail à la contribution de l'entreprise au mieux-vivre.	81

Chapitre 5. Indicateurs du développement humain et évaluation de la performance durable de l'entreprise85

La carte et le territoire	88
Une transposition à l'entreprise des orientations de la Commission Stiglitz.....	89
Créer de nouveaux indicateurs fondés sur les méthodologies de l'audit social.....	91
Du climat social au mieux-vivre	93
Des résultats très différents d'une entreprise à l'autre	98
La prise en compte des valeurs personnelles.....	104

Chapitre 6. Les IDH : un outil de pilotage de la performance globale de l'entreprise 107

Ne pas rémunérer plus, mais rémunérer mieux	109
Du labeur imposé à l'œuvre personnelle : le contenu du travail	111

De la santé physique à la santé intellectuelle et morale	113
Vie professionnelle et vie familiale : la difficile conciliation	114
L'entreprise face à l'évolution des formes de sociabilité.....	116
L'entreprise face au renouvellement des valeurs de référence	118
Conclusion	121
La démocratie est-elle soluble dans l'expertise ?.....	122
Quand le fait de quantifier sert à acquérir du pouvoir	123
Les raisons d'espérer.....	124
L'entreprise en quête de nouveaux repères	125
Restaurer le rôle actif de la personne.....	126
Retrouver le sel de la vie.....	128
Postface par Michel Drancourt.....	129
Bibliographie.....	135