



LE TAGÈTE

Hors série n° 10, 2014

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

PETER DRUCKER (4)

Peter Drucker¹ faisait état de trois sources de mal gestion des objectifs de l'organisation: 1) la spécialisation de la tâche de la majorité des managers (gestionnaires)²; 2) l'existence même d'une hiérarchie de postes (partant de fonctions) dans l'organisation; 3) la différence de vision, par rapport au marché, chez les principaux preneurs à l'activité dans l'organisation.

Drucker déplorait vivement le fait que ce qui est qualifié de 'management' consiste souvent à rendre plus difficile que nécessaire une fonction qui n'est déjà pas facile à accomplir. Gérer des matières premières, des fonds et surtout des technologies et des personnes n'est pas donné à tout le monde. Exécuter le travail avec brio encore moins. Mais les promotions se font encore et toujours sans égard aux exigences des mandats, sans parler des contraintes d'exécution de ceux-ci. Les organisations constatent, que le rendement n'a pas été au rendez-vous annuel de l'évaluation du travail... et soit remplacent les exécutants soit revoient à la hausse les budgets affectés à la tâche. Au lieu de gérer les 'bons coûts', il entretiennent les 'mauvais coûts', et attendent de leurs choix de gestion, en termes de rendement, une meilleure *prochaine* fois. Une logique d'aveugle qui prend des dispositions de borgne pour éclairer les 'voyants' des travers de la tâche que sont les exécutants de première ligne³... à qui personne ne demande quoi que ce soit sur ce qui devrait être prévu pour que le tout baigne normalement.

Drucker a dit et redit, que le management n'est plus l'affaire du 'management' compris en termes de dirigeants isolés. Le management est une affaire de responsabilité répartie, parce qu'elle se définit comme une fonction liée à la gestion des ressources, capacités et opportunités de l'organisation, et qu'aucune de celles-ci n'est le propre d'aucun haut dirigeant. Elles sont le lot de tous les preneurs à l'activité dans l'organisation. Il ne peut être de division du travail qui, de nos jours, 'étanchise', pour ainsi dire, les décideurs des exécutants. Tous les acteurs dans l'organisation décident et exécutent une portion d'activité, dont le rendement sur la ressource utilisée au total dépendra le jour des comptes à rendre venu.

L'organisation qui veut dégager du rendement hors du commun se dote de modes, méthodes et pratiques de gestion hors du commun. Et cela commence par un personnel hors du commun. La maximisation du profit est hors norme désormais. L'humanisation du rapport d'échange dans l'organisation a pris la relève maintenant. Mais là comme ailleurs, il est de retardataires, et l'organisation la plus performante n'est pas la moins *intelligifiée* qui soit.

¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Peter_Drucker

² Manager, en français, ça donne 'gestionnaire'. Manager n'est pas un poste, mais une fonction. Et la fonction en question a trait à la gestion des ressources de l'organisation, au niveau de poste occupé par la personne.

³ Les exécutants de première ligne sont les mieux postés qui soient pour comprendre les besoins et attentes des clients, donc aider à définir les stratégies marché de l'organisation, Or, il n'ont que trop rarement voix au chapitre en la matière. La direction décide, et les exécutants travaillent. L'idiotie managériale consacrée !