



# LE TAGÈTE

Hors série n° 38, 2015

Marcel JB Tardif

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

## L'INVESTISSEMENT AU TRAVAIL

Bellier-Michel<sup>1</sup> a proposé trois ordres d'investissement psychologique au travail :

a) l'investissement sur le groupe; b) l'investissement sur la tâche; 3) l'investissement sur soi-même. Voici l'interprétation que nous donnons de ces notions<sup>2</sup>.

L'organisation est un compact de groupes, rassemblés en circuits de tâches pour accomplir le travail en flux continu. Elle a donc intérêt à construire ses groupes suivant les exigences des mandats de production à assumer. En tenant compte des compétences requises pour rendre la tâche, mais aussi en misant sur les mécanismes de coordination et de communication prévus dans l'espace de réalisation de ses mandats. Les stratégies de positionnement dans le marché et les structures de fonctionnement interne, comme les processus d'exécution du travail, doivent concorder avec les attentes de résultat sur le travail à rendre. L'investissement psychologique que cela commande sera basé sur le sens à conférer au travail, et donc sur le discours tenu par la direction quant aux objectifs de marché à atteindre. La vision, la mission et les valeurs de partage servent, aux preneurs aux mandats de tâche, d'indicateurs eu égard à la démarche que privilégiera l'organisation pour démarquer son activité de celle des autres. Plus le discours tenu sera clair, stimulant et porteur de succès dans le marché, plus l'engagement au travail du personnel se traduira en investissement rentable pour elle.

L'investissement psychologique sur la tâche sera d'autant plus considérable de la part du personnel de l'organisation, que cette dernière attachera d'importance à la qualité de ses relations avec son monde. Le travail attendu est une condition d'emploi, bien sûr; mais ce ne sont pas les obligations qui font le résultat sur la tâche. C'est la mobilisation et c'est la motivation d'un chacun, envers l'organisation d'abord et envers la tâche ensuite, qui donnent l'ordre du rendement à venir sur l'activité répartie dans le corps d'emplois de l'organisation. L'organisation gérée dans l'harmonie des intérêts de la direction et dans les attentes du personnel produit plus, mieux et à meilleur compte. De fait, le jeu politique de souque à la corde<sup>3</sup>, qui oppose dirigeants et personnel, dans l'attribution des meilleurs avantages de situation avant, pendant et après l'activité, cesse. Tous halent dans le même sens, celui où le partage de l'effort augmente la distribution équitable pour tous.

L'investissement psychologique sur soi-même est habituellement à la mesure de la valeur attribuée par la personne physique à la personne morale qu'est l'organisation. Aucune tâche ne peut être rendue de manière optimale, sans un engagement à l'exécuter au mieux de ses moyens. Et les moyens de l'organisation ne sont pas que ceux du personnel, mais ceux conjugués du personnel et de l'organisation. Le personnel dédié à la tâche est d'autant plus profitable au final des opérations, que l'activité est menée de façon responsable, c'est-à-dire à l'avantage évident de tous. L'investissement au travail dépend de ces trois formes d'investissement psychologique à la tâche.

<sup>1</sup> Bellier-Michel, ÀS., (1997), Modes et Légendes au pays du management, Vuibert.

<sup>2</sup> Nous signalons au lecteur, que les commentaires qui suivent ne sont pas tirés des réflexions de Bellier-Michel. Ce sont nos propres appréciations des investissements en question.

<sup>3</sup> [http://fr.wikipedia.org/wiki/Tir\\_%C3%A0\\_la\\_corde](http://fr.wikipedia.org/wiki/Tir_%C3%A0_la_corde)