



LE TAGÈTE

Hors série n° 44, 2014

Marcel JB Tardif

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

LAUREL ET HARDY

Laurel et Hardy est le nom du duo comique formé par Stan Laurel (1890-1965) et Oliver Hardy (1892-1957), constitué en 1927. Laurel le 'petit' et Hardy le 'gros'. Voilà pour l'histoire.

Si Laurel et Hardy ont été comiques, le duo du 'petit' et du 'gros', dans l'espace de travail courant est, lui, tragique. Le 'petit' exécute les ordres, rend l'ouvrage et perçoit ce qu'il peut. Le 'gros' donne les ordres, mesure l'ouvrage et prélève ce qu'il veut. La donne est inéquitable, mais juste au dire des dirigeants qui assument tant et plus de charges... comme il le disent.

L'affaire n'est pas propre aux entreprises privées. Elle a cours dans l'organisation publique également. La direction se coupe systématiquement de la base, où s'accomplit la tâche. Elle fixe vision, mission et valeurs, quand elle s'y applique, mais détermine sans coup férir les objectifs de réalisation annuels. Les employés, et plus on descend dans la structure d'emplois plus cela se vérifie, doivent se conformer aux orientations de l'organisation et aux modes, méthodes et pratiques d'accomplissement du travail retenus. Chacun joue son rôle, ou mieux vaudrait dire chacun n'a pas le même rôle. Les dirigeants 'pensent'; les employés 'bossent'. En somme, c'est l'application du précepte taylorien de l'aménagement 'scientifique' du travail.

Le problème avec cette façon d'être, dans l'organisation, c'est qu'elle s'inscrit en faux par rapport aux notions de management qui circulent depuis des décennies dans les couloirs de la pensée managériale nouvelle. Le corps d'emplois doit être parfaitement intégré, y préconise-t-on, pour mieux agir, donc être plus économique sur la ressource utilisée pour atteindre le résultat attendu. Les fonctions comptent moins que les processus de travail, sans lesquels le flux de tâche risque d'être grippé à certains échelons de la structure de tâche. Les ressources doivent être affectées au pro rata des besoins, et non pas en proportion des domaines de potentiels réclamés par les plus 'gros' dans l'organisation. Les 'petits', que l'on retrouve en première ligne de service-client, devraient être les mieux avisés quant aux besoins et attentes du marché, et en informer les 'gros' en instance d'adoption des stratégies de l'organisation.

Mais voilà, les 'petits' et les 'gros' ne naviguent pas dans de mêmes eaux; les premiers remontent le courant, pour s'affirmer dans le travail, alors que les derniers descendent le courant, pour affermir leurs pouvoirs sur les autres. Le tableau général en est un de conflit, non pas tant d'interprétation de l'activité dans laquelle s'est engagée l'organisation, mais d'exécution intégrée des mandats que suppose telle activité. Ce qui est gagné, en exécution de la tâche, est perdu en domination du travail sur les autres. Les économies d'échelle, sur le produit rendu après activité, sont inexistantes au pire ou diminuées au mieux. Or, le duo 'petit' et 'gros' devrait donner lieu à des économies d'envergure (horizontale), avant de dégager des économies d'échelle (verticale), dans l'exercice du travail. Hardy pèse indûment sur Laurel, et personne ne rit plus. L'organisation n'est plus en duo comique, mais en théâtre tragique. Or, le lieu de travail devrait moins être un front d'opération, d'exploitation, qu'un espace/temps de réalisation dans l'accomplissement réussi de soi. Petits et Gros compris, non discriminés.