



LE TAGÈTE

Hors série n° 7, 2014

Marcel JB Tardif

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

PETER DRUCKER (1)

Dresser la liste des écrits de Peter Drucker¹ permettrait d'apprécier l'étendue de la matière couverte par ce géant du management. Mais cela ne donnerait pas la mesure de la profondeur de ceux-ci. Ce ne sont pas les envois lyriques, qui font la bonne littérature en management, comme en science pure, mais la pertinence des analyses et la justesse des conclusions tirées.

Drucker, dès le départ de sa très longue, riche et remarquable réflexion sur l'organisation, identifie la direction (souvent dénommée, faussement d'ailleurs, management²), comme étant la cause première des dysfonctionnements dans la gestion du travail.

La gestion, que tous pratiquent dans l'organisation, par la force des choses, est l'art de l'allocation, de l'usage et du rendement sur les ressources utilisées pour accomplir son mandat de tâche courant et à venir. Or, les dirigeants de l'organisation, après avoir procédé à l'affectation des postes, doivent présider à l'allocation des ressources requises pour l'exécution du travail. Ou l'organisation est efficace, en distribuant le tout aux bons endroits dans la structure générale de réponse à la demande qu'est son système de production, ou l'organisation est efficiente en mesurant le résultat sur l'activité rendue en fonction des objectifs de départ des mandats confiés à ses acteurs, ou l'organisation ne l'est pas. Et cela fait partie de la responsabilité première des hauts dirigeants, comme cela fait partie du mandat de tâche des exécutants du travail une fois l'activité divisée entre les preneurs aux actes dans l'organisation. Vu sous cet angle, le management, peu importe le niveau de poste occupé, suppose un fort degré de coordination dans la définition des mandats d'emploi et dans l'exécution du travail, une fois les responsabilités liées à l'activité dévolues aux susdits preneurs aux actes dans l'organisation. Ce qui fait que le management n'est pas un art simple à pratiquer, et que bon nombre de personnes s'imaginent y exceller, alors qu'elle n'ont aucune idée de ce que '*performer*' au travail veut réellement dire.

Performer au travail suppose qu'on a une mesure juste du rendement sur l'activité rendue, qui permette d'en établir le niveau de concurrence et la progression dans le temps-espace du travail. Le reste n'est que fumisterie. Et Dieu sait, que les '*fumistes*' sont légion de nos jours.

¹ Mieux vaut consulter le résumé biographique, et le référencement bibliographique, à l'adresse URL suivante: http://fr.wikipedia.org/wiki/Peter_Drucker

² Souvent, les gens désigne la haute direction de l'entreprise en invoquant la vocable de 'management', alors que le management est une fonction largement répartie dans l'ensemble du corps d'emploi d'une entreprise privée, comme dans celui d'un organisme public. Tout le personnel, du pdg au simple balayeur, fait du management, puisqu'il gère des ressources, des mandats et des objectifs qui constituent la fibre même de l'activité dont le résultat d'opération accumulé donne la mesure de la performance globale de l'organisation visée. En d'autres mots, tous font du management dans l'organisation, peu importe la fonction, le niveau d'emploi. C'est donc un tort que de parler de management, quand on veut renvoyer aux dirigeants. Et si les mots n'ont plus leur importance, alors pourquoi tenter de se comprendre, quand on peut tout emmêler !