



LE TAGÈTE

Vol. 2 n°10, 15 mai 2012

Marcel JB Tardif

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

PATTERNS

Les gens sont d'ordinaire piètres calculateurs en logique complexe de cause à effet chiffré, mais sont prompts à reconnaître des occurrences, des tendances et des patterns dans le système de production de leur entreprise¹. La courbe d'apprentissage au travail est moins fonction des statistiques dégagées après mesure du produit de l'effort à la tâche, qu'elle n'est le fruit de la dynamique du travail induit dans le corps d'emploi de l'entreprise.

Les acteurs, dans la pyramide d'emplois, au sein de l'organisation, ne sont pas motivés par les résultats financiers calculés à grand renfort d'indices mécanistes de mesure. Ils sont engagés à l'accomplissement d'un tâche qui, par sa valeur intrinsèque et son encadrement intelligent, les stimule et les passionne grandement. Il doit y avoir dans l'organisation, comme dans une baignoire au moment de sa vidange, une dynamique de sortie de système qui s'amorce par le seul effet de gravité. Personne ne tire sur l'eau pour qu'elle s'évacue, l'environnement agissant comme moteur du mouvement. Or, dans l'organisation, en milieu de travail, il n'est pas besoin de balayette qui reflue le niveau d'eau vers la sortie, pas plus qu'il ne faut tirer sur les hommes et les femmes pour les motiver au dépassement d'eux-mêmes. Tout se fait par enchantement, dès lors qu'aucun encombrement ne distraît inutilement le mouvement de progression vers le marché. Produire, et produire mieux, c'est travailler, et travailler mieux. Et qui a prétendu que cela se produisait mieux sous la férule de dirigeants anxieux de profits éclatés et de rétributions gonflées ?

La gestion intelligente, donc responsable, dans l'organisation plus profitable parce que plus économique de ses charges sur système de production, commande que les preneurs à l'activité soient amenés au dépassement d'eux-mêmes par leur volonté propre d'engagement envers un travail qui les stimule vivement. Prétendre le contraire, c'est au mieux se leurrer et au pire se planter. Et les organisations qui se déclassent d'elles-mêmes, parce que non intelligemment gérées, encombrent l'espace de réalisation économique et social de nos nations. Pire encore, nous les soutenons par nos deniers, à travers la gamme élargie des institutions publiques que nous finançons à bout de bras pour leur permettre de se maintenir en affaires malgré leur coût souvent déraisonnablement élevé par rapport à leur utilité communautaire véritable.

La gestion par patterns, c'est, en somme, le management par orientation de l'activité et non la direction par les chiffres. Nul n'a besoin de préciser à tout un chacun les seuils de rendement escomptés sur la tâche qui leur est attribuée, quand l'engagement au travail, par l'intelligence du traitement des personnes qui vient d'en haut dans l'organisation, suffit à instiller le goût du dépassement de soi dans l'exécution des mandats reçus. Les gens ne veulent pas être contrôlés à la pièce, mais encouragés à l'engagement global au travail. Le résultat financier viendra de surcroît, parce que les gens de l'organisation auront le sentiment d'être traités intelligemment.

¹ Beinhocker, E.D., (2006), *The Origin of Wealth*, Random House, p. 18, 52 et 323.