



# LE TAGÈTE

Vol. 2 n°12, 15 juin 2012

Marcel JB Tardif

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

## HOLISME vs MONISME

L'organisation productive devrait être appréhendée, comme système à gérer, et ce suivant une approche holiste et non une approche moniste. Ce ne sont pas les parties de l'organisation qui produisent du résultat annuel, mais la conjugaison de celles-ci sur mandats de tâche exécutés. Voilà pourquoi l'accent devrait porter sur la coordination des actes, donc le travail d'équipe, plutôt que sur la promotion du travail à raison de l'unité la plus petite qui soit dans l'organisation, soit la personne agissant en marge des autres.

L'organisation est un système à fonctions économiques assumées à travers la rencontre des intérêts sociaux des preneurs à son activité fondamentale. Elle est donc un régime intégré d'actions, posées dans la convention des accords de travail entre tous les acteurs à son devenir. Elle n'est en rien une structure désincarnée, où chacun agit à sa guise, mais un processus continu d'actions où tous coopèrent pour mieux atteindre le niveau de rendement qui lui permettra d'être pérennisée. En ce sens, elle est un système fonctionnel, économiquement, socialement et politiquement parlant. De fait, ses modes, méthodes et pratiques de gestion la rendent opérationnelle, les interrelations qu'elle permet entre les preneurs à son activité la maintiennent viable, et les projets et les programmes qu'elle poursuit à compter de ses politiques internes l'autorisent à générer le rendement sur le capital versé qui assure son renouvellement concurrentiel.

L'approche holiste est donc fondée sur le principe du travail en équipes de production. Les équipes ainsi constituées deviennent la cheville ouvrière de la division du travail, de l'affectation des ressources requises pour la production de même que de l'évaluation de la demande à satisfaire à travers le rendement requis à la tâche. Quant à l'approche moniste, la plus fréquente dans l'organisation actuelle, elle est fondée sur la notion de la concurrence des personnes dans l'exercice de leur travail. Chacun est responsable d'un segment de tâche, et chacun tire profit de son apport au travail par la rétribution qui lui est accordée individuellement. Or, les mandats de travail, dans l'organisation, impliquent toujours les interventions de plusieurs niveaux de tâche, ce qui suppose qu'il doit y avoir coordination dans l'action du personnel pour que le rendement sur l'activité soit optimal. Mais comment atteindre pareil objectif, quand personne n'a le souci d'aligner son action sur celle de qui le précède ou celle de qui le suit dans la chaîne de valeur complète de l'organisation ?

Nos organisations sont morcelées, niveau par niveau de tâche, parce que, au sommet de la hiérarchie d'emplois, les fonctions sont individualisées quand les mandats devraient être collectivisés. Les dirigeants sont les premiers responsables de cet état de fait, parce qu'ils estiment, faussement, qu'ils sont investis de la responsabilité entière de l'activité, alors qu'ils ne peuvent strictement rien sans l'apport au travail de quantité d'hommes et de femmes dans l'organisation. Si le holisme ne gagne pas en ferveur dans l'organisation, malgré les beaux discours du dimanche de gérants d'estrade, c'est que la direction des organisations carburent plus qu'elle ne le réalise au monisme en gestion du pouvoir de décisions.