



LE TAGÈTE

Vol. 2 n°15, 1 août 2012

Marcel JB Tardif

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

LE 'CASH'

À tous les ans, je demande à mes étudiants au BAAⁱ, ce qui les motivera le plus au travail. La réponse vient, sans se faire attendre, le 'cash'. Or, il me tarde de mettre la main sur une étude sérieuse, qui démontre une forte corrélation entre la rémunération et la motivation au travail. Les affirmations, plus ou moins gratuites, de dirigeants d'entreprise, qui affirment que le mieux on paie le personnel le mieux il performe, sont au mieux des inepties au pire des idioties. Trop souvent, la déclaration vient de ceux qui profitent d'un régime de rétribution qui les avantage démesurément au détriment de ceux et de celles qui peinent pour eux dans le reste de la structure d'exécution de la tâche. L'assertion a des relents de justification, pour une enveloppe de compensation qui n'a plus rien à voir avec la valeur réelle d'apport au travail des dirigeants qui se font les preux porteurs de cette fadaise.

Les gens sont motivés par le sentiment de l'accomplissement de soi, à compter d'un emploi qui suppose un travail valorisant la personne. C'est donc en soi, que la motivation se trouve d'abord, laquelle est confirmée par la nature du travail assumé. À cela, on ajoutera tout ce qui, dans l'entourage des personnes, tient de la reconnaissance des apports à la réalisation des mandats de travail. Le fait d'être reconnu, publiquement, mais sincèrement et au diapason avec le mérite lié à l'exécution du travail confié, vaut toutes les augmentations de salaire imaginables. Les gens se sentent des ailles, dès lors que leur contribution, à la réalisation des mandats de tâche qui leur ont été confiés, est saluée pour ce qu'elle vaut réellement. Ce qui n'entraîne pas, que des félicitations doivent être servies à tort et à travers, mais que la reconnaissance doive venir à son heure et être probante.

Pour que l'organisation s'humanise, par la reconnaissance des apports personnels au travail, ce qui avivera le sentiment d'accomplissement de soi à la tâche, encore faut-il qu'il y ait en milieu d'emploi de l'empowerment. L'empowerment, qui n'est en rien la délégation d'une tâche à exécuter sous haute surveillance, mais le transfert du pouvoir de décisions aux exécutants de celle-là, n'existe vraiment que dans les organisations passionnées par l'appropriation du travail par les détenteurs des postes que suppose sa réalisation. Or, s'il y a appropriation des fonctions, par les exécutants de la tâche, il y a décentralisation du pouvoir de décisions, partant déhiérarchisation des relations sinon des postes en milieu du travail. Le fonctionnement des opérations repose alors sur la coordination des ressources, des acteurs et des projets, bien plus que sur l'affectation des budgets, le contrôle de l'activité et la mesure du rendement à la tâche. Ce que vise l'organisation qui pratique ce régime, c'est l'instauration d'un climat de travail qui permette un accomplissement de soi plus certain, parce que la confiance que cela institue dans le milieu de travail humanise les relations interindividuelles. Le résultat annuel d'exploitation n'est plus compris comme une quête de données chiffrées dans l'organisation, mais comme un objectif d'amélioration continue du contexte du travail.

ⁱ Baccalauréat en Administration des Affaires.