



# LE TAGÈTE

Vol. 2 n°17, 1 septembre 2012

Marcel JB Tardif

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

## CAUSE COMMUNE

Les gens ont besoin d'une cause commune pour s'accomplir personnellement dans l'organisation, et non pas d'un plan d'affaires<sup>i</sup>.

Trop souvent, les dirigeants s'imaginent que l'organisation peut être appréhendée comme une machine, 'qui n'a ni attente, ni coeur, ni âme, et encore moins d'émotion ou d'intelligence propre'<sup>ii</sup>.

Or, les organisations sont à la mesure des hommes et des femmes qui les fondent, les gèrent et les animent. Et leur vie n'est pas restreinte au cercle des privilégiés que en dirigent les destinées, mais ouverte à l'ensemble des preneurs à leurs activités. De fait, rien n'advient en leur sein, sans que des mandats de tâche, desquels va découler l'offre aux clients, ne soient remplis qui leur permettent de se lancer puis de se maintenir en affaires. Le profit d'exploitation, qui secrète une capacité de renouvellement en affaires par le truchement des investissements qui découle de cette première, n'est jamais le fruit d'un seul intervenant, si élevé soit-il dans la hiérarchie d'emploi en leur sein.

Ce dont les gens ont le plus besoin, c'est d'une inspiration suffisamment puissante pour vouloir réaliser les mandats de l'organisation avec, en prime, la promesse de s'accomplir eux-mêmes ce faisant. Ce ne sont pas les planifications stratégiques qui insufflent l'engagement au travail du personnel, mais bien la vision qui aura justifié la mission de l'organisation. On parle alors en langage d'orientation de l'action globale de l'organisation, et ce au niveau des preneurs à son activité. C'est de la démarche générale de l'organisation dont il est ici question, et non de cibles de résultat, qui, fatalement, devront s'inscrire dans la foulée des valeurs de partage que sous-tendra cette première. De là, se manifestera une volonté d'engagement, dans le corps entier de réalisation de la tâche au sein de l'organisation, qui entraînera le succès attendu sur l'exploitation des ressources requises pour la production des biens et services.

En somme, les gens ont besoin d'intelligence dans la gouvernance de l'organisation, bien plus que de contrôle sur des actes posés. Ils sont capables de se responsabiliser, sans qu'on ne les infantilise pour mieux les rendre imputables. Et si les plans d'affaires peuvent servir d'échéancier dans le parcours de la tâche, ils ne peuvent être escomptés instruments d'engagement au travail. Ce sont les gens eux-mêmes qui se motivent, à compter des idéaux que véhicule l'organisation, et qui se vérifient à travers ses modes, méthodes et pratiques de gestion des interrelations dans le milieu du travail. Faire cause commune, c'est un plan en soi.

---

<sup>i</sup> Avec ce numéro commence une série de douze éditions du Tagète portant sur les douze principes du management adaptatif prescrits par Hope, J., Bunce, P., et Röösl, F., (2011) *The Leader's Dilemma, How to Build an Empowered and Adaptive Organization without Losing Control*, Jossey-Bass, p. 21 et suivantes. Il ne s'agit aucunement d'un résumé de l'ouvrage, mais de réflexions propres sur les dimensions abordées par les auteurs dans ce même ouvrage.

<sup>ii</sup> Wheatley, M., (199), *Leadership and The New Science*, Berrett-koeher Publishers, p. 145.