



DETOX MANAGEMENT

Les objectifs individuels sont contre-performants !

by Xavier Camby • 14 novembre 2019 •

Comme toute personne humaine et afin de progresser, j'aime me fixer des objectifs. Que le plus souvent je tais, afin de sereinement les contempler in petto et de les poursuivre librement. C'est toujours intérieurement qu'ensuite je célèbre ou savoure mes petites victoires, avant peut-être de les partager avec ceux que j'aime.

Et si j'ai le bonheur d'appartenir à une équipe authentique, dans laquelle se définissent naturellement des objectifs unifiants, mes objectifs personnels s'agencent et s'ajustent à ceux de mon groupe. Ces comportements sont naturels et universellement observables.

Inventée jadis par ceux-qui-déclaraient-penser et pour pallier les prétendues inaptitudes à l'auto-organisation des autres, l'organisation scientifique – mais irrationnelle – du travail eut de notables résultats. Scientifique ? Parce que mesurant tout et optimisant sans cesse, pour éradiquer les efforts inutiles et le gaspillage. Irrationnelle ? Car réduisant le travail collectif en une série de tâches individuelles, aussi séparées que décousues, privant alors tout labeur de son accomplissement, la satisfaction de son achèvement et la contemplation du résultat. C'est ainsi qu'il devint une peine, ayant perdu son sens premier et sa noble finalité.

Après 150 ans, notre monde a radicalement changé. Demeure pourtant intangible cette hyperspécialisation solitaire, réputée vertueuse, de plus en plus drastiquement enserrée d'objectifs individuels obligés, exponentiels, puis d'impossibles évaluations.

C'est le plus toxique paradoxe de ce management à base d'obsolescence imposée : contraindre des salariés à travailler ensemble pour ne vouloir ensuite récompenser

qu'une problématique contribution solitaire. Que ferai-je donc, commercial, sans l'opérateur qui produit bien ou service ? Que ferai-je, ouvrier, sans logisticiens ? Que pourrai-je donc bien faire, magasinier, sans fournisseur ni client ?

Je peux invoquer, de l'aube au couchant, les bras au ciel et les neurones dans les oubliettes, le « collectif » pour tenter de créer de l'intelligence collaborative ou innovatrice, me ruiner en mobilier pour open-space, espérant inspirer de saines collaborations (sans plus de compétition-prédation), stipendier des consultants-gourous (ruineux, eux aussi), aux discours répétitifs, prétendument libérant... la déclaration périodique des objectifs individuels sonnera toujours le glas, de plus en plus assourdissant, du travail collectif.

Allons plus loin : beaucoup déclarent vouloir rendre le travail collaboratif et léger, durable puis libéré, humain, responsable, innovant, agile... cependant que l'immuable et anxiogène étau des objectifs individuels imposés nous enferme toujours plus étroitement !

Quand aurons-nous donc l'audace de penser autrement ? D'en finir avec cet alibi « in-objectif », qui ne sert, dans les faits, qu'à renforcer le contrôle et l'(im)pitoyable pouvoir de ceux qui ne savent pas créer leur autorité ? Quand oserons-nous entreprendre l'auto-déclaration collective d'objectifs collectifs, au sein de nos organisations ? Quand y redeviendrons-nous enfin solidaires, plutôt qu'isolés ?