



Osez le “durable” pour vos organisations

La responsabilité vue par Hans JONAS était fondée sur une rupture fondamentale (on dirait aujourd’hui une disruption). Pour la première fois, la responsabilité n’était pas appréciée par rapport à nos ascendants (en héritage) ou à notre présent (nos actes) mais se posait vis-à-vis de nos descendants, à savoir les générations futures. Le changement a été suffisamment profond et spectaculaire à la fois pour pouvoir être considéré comme révolutionnaire et faire de nombreux disciples et déclinaisons.

Par ailleurs, il posait également la question des potentialités en établissant les bases du fameux concept de “développement durable” à savoir : laisser aux générations futures une Terre avec les potentialités identiques que celles que nous avons trouvées. Le rapport avec nos organisations ?

Le lien est si évident qu’on peut s’étonner qu’il ne fasse pas davantage objet de discussions et de réflexions.” Osez le durable pour vos organisations”, c’est tout simplement transposer ces valeurs et cette ambition à votre environnement professionnel, d’ailleurs la transposition est finalement aussi simple que spectaculaire.

L’organisation durable peut alors être tout simplement l’organisation qui, quand ses dirigeants en charge la quittent, dispose de potentialités supérieures à celles que ces derniers ont trouvée à leur arrivée. Serait-ce une éthique de responsabilités des dirigeants (élus et fonctionnaires) ? Doit-elle être imposée ? Est-elle en décalage avec notre temps ou au contraire synchro ? Autant de questions en suspens que la question de l’évaluation des potentialités ne doit pas bloquer car les éléments d’analyse et de suivi du niveau des potentialités sont là aussi assez évidents. Ils se déterminent en quelques données clefs autour de quatre domaines centraux de l’Organisation :

- Sa capacité à faire
- Son niveau de compétences
- Sa culture managériale
- La maturité et l’influence des services supports

Alors ? Eh bien, posez vous la question suivante et posez la à vos collaborateurs quand vous faites ou faites faire les entretiens annuels d’évaluation : qu’avez-vous fait pour améliorer votre Collectivité ? Quels projets avez-vous conduits ? Quelles initiatives avez-vous prises pour rationaliser le fonctionnement ou améliorer le service rendu ? Des questions simples, à la portée de tous.....

Imaginons un instant une Direction Générale et une Municipalité (ou Présidence) qui auraient comme feuille de route impérative (et seraient évaluées sur cette base) de laisser à leur départ une organisation professionnelle avec des potentialités supérieures à celles trouvées et qui seraient évaluées ainsi

Y-a-t-il plus belle ambition dans nos Collectivités Locales pour des lendemains meilleurs ?

PS : je n’ose ici aborder le concept tout aussi simple de “territoire durable” basé sur les mêmes attentes et les mêmes exigences mais à l’échelle du territoire administré

Jean Jacques Roux