



perspective de recherche

Développement durable en entreprise



Réseau entreprise et
développement durable

Fixer des objectifs audacieux est-il propice ou nuisible à votre entreprise?

De nombreuses entreprises fixent des objectifs internes ou publics autour du développement durable – par exemple, réduire les impacts sur l’environnement ou augmenter la participation des employés aux activités citoyennes de l’entreprise. Certains gestionnaires et dirigeants pensent que le fait de fixer des objectifs audacieux peut dynamiser l’entreprise et la propulser vers de nouveaux sommets de rendement. Cependant, les chercheurs des universités Duke, de New York, de l’État de Pennsylvanie, de Houston et du Maryland avancent qu’en réalité, les objectifs ambitieux peuvent nuire au rendement d’un grand nombre d’entreprises.

Les objectifs audacieux désignent des objectifs qui semblent impossibles à atteindre à la lumière des compétences et des connaissances du moment. Ils provoquent des crises à l’interne destinées à ébranler les activités courantes et, idéalement, à susciter un enthousiasme collectif, la créativité et l’innovation.

Des exemples d’objectifs audacieux célèbres comprennent l’objectif de John F. Kennedy d’envoyer un homme sur la lune ou l’objectif de Southwest Airlines de réduire les temps d’escale à 10 minutes seulement – soit une fraction de la norme en vigueur au sein de l’industrie à l’époque.

Selon la recherche, deux facteurs essentiels permettent de déterminer si les objectifs audacieux seront propices ou nuisibles à votre entreprise : 1) la disponibilité de ressources excédentaires et 2) le rendement récent.

Pour les entreprises qui affichent un rendement solide, les objectifs audacieux sont source d’énergie, d’optimisme et de créativité parmi les employés – et permettent de créer des produits et des processus révolutionnaires nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Mais pour les entreprises qui affichent un faible rendement, les objectifs audacieux suscitent des sentiments de crainte, d’impuissance et de démotivation – et paralysent les efforts d’innovation et de créativité.

Selon une analyse plus critique, les organisations qui possèdent les personnes, l’argent ou le temps nécessaire disposent d’une marge de manœuvre cognitive pour traiter systématiquement les nouvelles informations nécessaires et apprendre pour pouvoir atteindre de tels objectifs.

Ironiquement, les organisations qui songent le plus à fixer des objectifs audacieux sont celles qui sont le moins susceptibles d’en bénéficier – et inversement. Les entreprises en difficulté ont tendance à fixer des objectifs audacieux dans une dernière tentative pour assurer leur survie. Et les entreprises florissantes ont généralement tendance à éviter de s’imposer des objectifs audacieux et préfèrent maintenir le statu quo.

Les objectifs audacieux sont-ils propices à votre entreprise dans la situation actuelle des choses? L’arbre de décision ci-dessous peut vous aider à déterminer si oui ou non.

Les chercheurs intéressés par cette question peuvent envisager d’effectuer des études empiriques pour étudier les effets positifs et négatifs des objectifs audacieux. Ils pourraient également analyser le processus et les mécanismes sous-jacents par lesquels ces objectifs influencent l’apprentissage et le rendement au sein de l’organisation.

Fixer des objectifs audacieux est-il bon pour votre entreprise?

