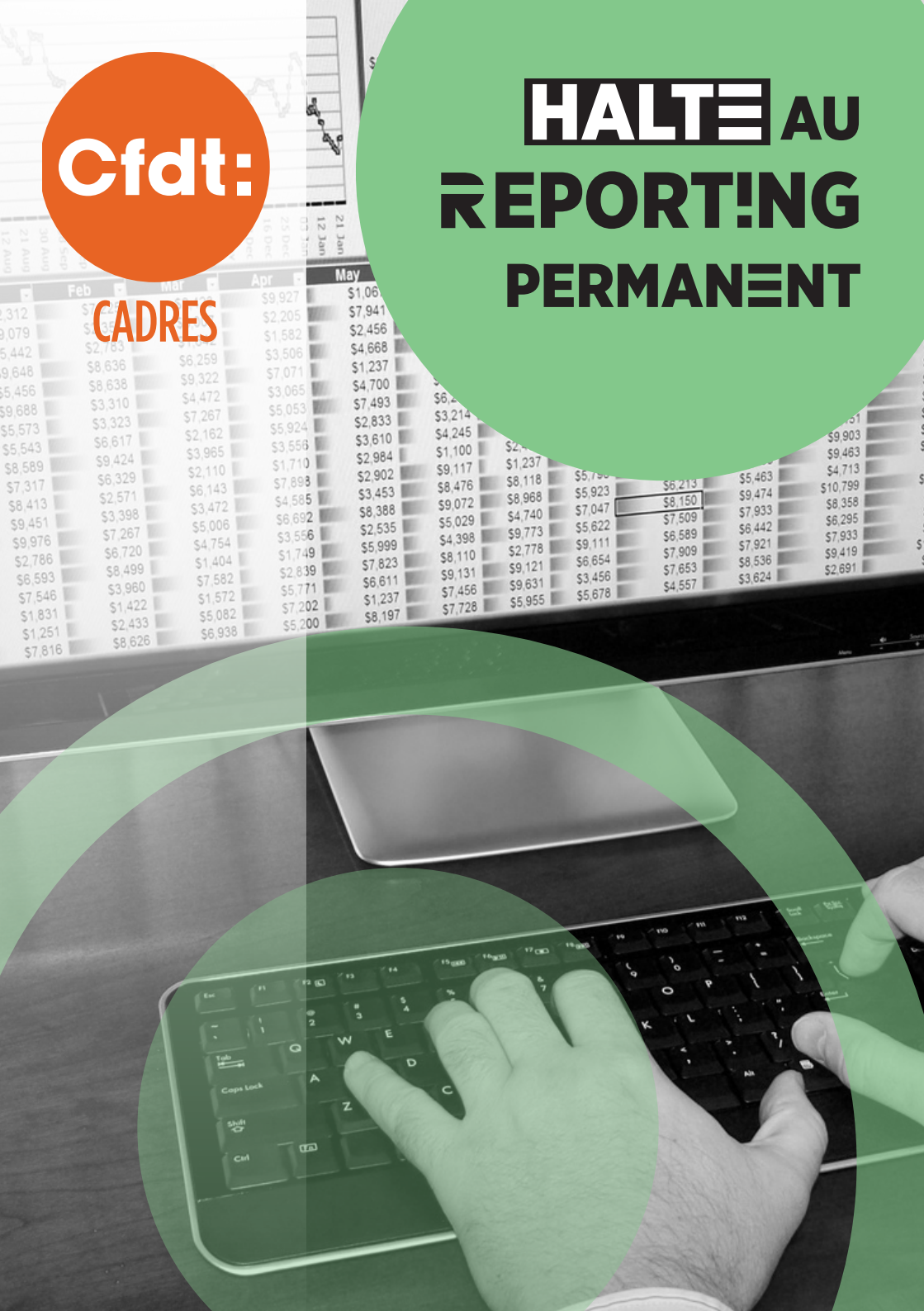




**CADRES**

# HALT AU REPORTING PERMANENT



# Qui aujourd'hui ne croule pas sous les tableaux de bords de gestion ?

L'invasion du reporting s'apparente à un outil de contrôle et de pression. **Il peut prendre jusqu'à 30% du temps de travail.** Pour quelle efficacité ? La logique financière des entreprises impose un pilotage de l'activité à partir d'indicateurs chiffrés qui s'ajoutent aux tableaux de bord opérationnels. Une organisation, c'est un système d'activités (missions...) qui mobilise des ressources (capital, travail...) pour satisfaire un besoin (clients ou autres parties prenantes...). **Avec le reporting, on oublie ce qui est collectif.**

Le reporting répond à une demande des dirigeants de visibilité sur les résultats, l'atteinte des objectifs. Cette visibilité contribue souvent à les rassurer mais elle ne rend pas compte de la totalité de l'activité et encore moins des conditions de réalisation des résultats. Les critères sont majoritairement focalisés sur le rendement financier, imposés par le haut et mettent les salariés sous pression. **Sous la pression des seuls critères et indicateurs financiers, le travail perd de son sens.**

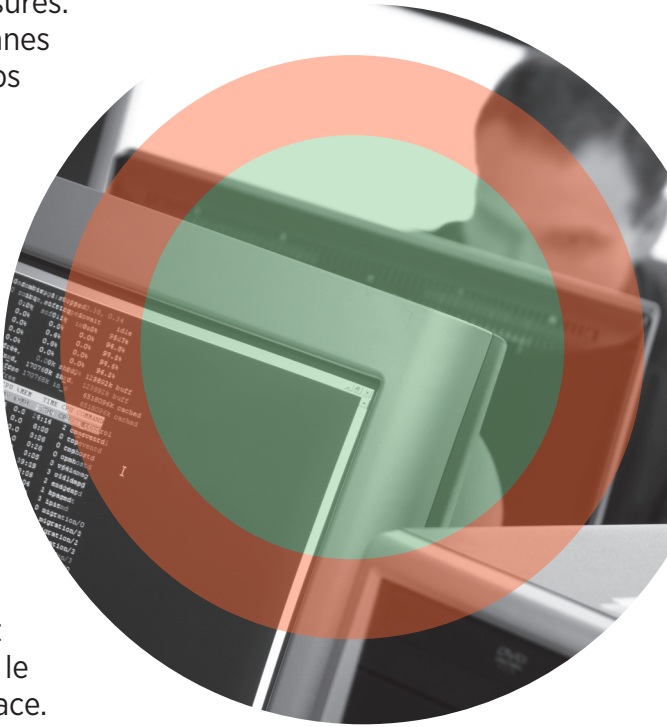
Sans discussion collective et sans lien avec l'activité, le travail réel, le reporting est démobilisateur et créateur de stress. **La CFDT conteste un pilotage par les seuls critères financiers définis en dehors de l'activité réelle et sans la moindre concertation avec ceux qui font le travail réel.**



## Impliquer les salariés

Les salariés doivent être impliqués dans les mesures. Le management des personnes suppose de prendre le temps d'analyser les résultats pour voir, le cas échéant, ce qui pénalise la performance.

Le contrôle n'est pas une fin en soi. Il doit s'accompagner d'une **réflexion sur les moyens de la performance**. Ces systèmes doivent faire l'objet d'un consensus minimal sur ce qui est contrôlé et pourquoi. Plus fort sera le consensus, plus il sera efficace.



Intéressons-nous à la **performance collective** qui évalue l'activité plutôt qu'au reporting qui juge les acteurs.

## Organiser la performance sociale

Moins de chiffres !  
Plus d'indicateurs sociaux !  
Plus de débat et de dialogue social !

Toutes les études le montrent : les outils de gestion doivent prendre en compte la performance sociale. Il est nécessaire d'évaluer régulièrement les outils de reporting. Et de consulter les représentants du personnel. Il est temps d'en finir avec les salariés transformés en Excelmen.



**Cfdt:** CADRES

47 avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

[contact@cadres.cfdt.fr](mailto:contact@cadres.cfdt.fr)  
[www.cadresCFDT.fr](http://www.cadresCFDT.fr)