

La transparence

Beaucoup d'entrepreneurs répètent qu'il est impossible de communiquer de façon transparente avec leurs employés et qu'il est préférable de cacher la vérité. Ils justifient leurs dires en déclarant : « Les employés n'ont pas à savoir ce qui me motive à prendre telle ou telle décision. Si je le fais, je me place dans une position de vulnérabilité et je m'expose à la critique. »

Spécifions premièrement qu'il est vrai que l'on ne doit pas tout dire ce que l'on pense spontanément à ses employés. Il est certain qu'il faut faire preuve de discernement. Mais, dans la plupart des cas, lorsqu'on prend le temps de s'interroger sur les raisons pour lesquelles il est préférable de garder une idée secrète, on découvre souvent que les raisons évoquées sont sans fondement et sans valeur.

En fait, la communication transparente favorise grandement l'établissement d'un climat de confiance et de respect mutuel dans l'entreprise. Cette confiance se manifeste entre les cadres et les employés et cela avantage tout le monde.

Afin de mieux illustrer ces propos, je vais vous parler d'une situation bien précise qu'un de mes clients a vécu dans le passé. Ce dirigeant était tout ce qu'il a de plus honnête mais il croyait fermement que ses employés n'avaient pas à connaître les motifs qui le poussaient à engager une personne plutôt qu'une autre ou encore à attribuer une promotion à telle personne plutôt qu'à telle autre.

En fait, ce dirigeant avait ses valeurs et ses principes bien à lui. Il me disait que ce qui comptait à ses yeux, c'était l'expérience du candidat, peu importe que cette expérience ait été prise dans son entreprise ou ailleurs. Il n'accordait que peu d'importance aux diplômes et aux études du candidat. Ce sont ses critères personnels d'embauche et nous nous devons de respecter cela. Cependant, ce qui pose un problème, c'est qu'il ne les communiquait à personne et que cela entretenait la méfiance et la critique des employés.

En fait, les gens ont besoin de comprendre et si on ne les informe pas suffisamment, ils vont s'inventer une raison... Certains diront : « il a choisit ce candidat parce que c'est son voisin » ou encore « ... parce qu'il devait l'avoir rencontré à l'extérieur. »

La conséquence directe de la non-expression de ce dirigeant fut que ses employés et superviseurs étaient largement démotivés et étaient habités d'un fort sentiment d'amertume et d'injustice.

Ainsi, ce qui est important de retenir ici, c'est que trop souvent les dirigeants adoptent une attitude de méfiance face à leurs employés et ils croient que ces employés ne doivent que faire leur travail sans trop se questionner. Par contre, l'expérience nous

prouve que les dirigeants les plus prospères sont ceux qui ont appris à partager leur pouvoir avec leurs équipes et à créer un solide lien relationnel avec leurs employés.

Donc, si je peux me permettre une suggestion :

Ne laissez pas vos préjugés miner le lien de confiance qui existe entre vous et vos employés. Questionnez-vous à savoir quels sont les types d'idées ou de décisions que vous ne voulez pas partager. Après avoir usé de ce discernement, partager ouvertement le reste de vos responsabilités et de vos décisions avec vos employés. Cela nourrira votre lien de confiance avec eux, augmentera l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes et les motivera à prendre des initiatives.

Article par Benoît Jacques, courriel : bjacques@optimusperformance.ca