

"Accompagner les changements de comportements individuels et collectifs"

## Faut-il tout dire à ses équipes ?

La transparence est de plus en plus érigée en vertu majeure par les chefs d'entreprise et les managers, pour fidéliser leurs collaborateurs. Mais un manager « transparent » doit-il vraiment tout dire à ses équipes ?

Nombreuses sont les entreprises qui se targuent d'avoir inscrit la transparence dans leurs chartes de valeurs.

Mais quel intérêt pour un dirigeant ou un manager de jouer cette carte ?

Quand on manage une équipe, il est important de créer une bonne cohésion, et une relation de confiance.

La transparence, au sein du groupe à propos de l'activité, est une porte ouverte sur la confiance et la loyauté.

C'est aussi un moyen de motiver les salariés et de leur faire atteindre des objectifs car ils ont besoin de connaître l'évolution des projets.



### Dire ou ne pas dire ?

Ne pas être transparent peut être perçu par un collaborateur comme de la malhonnêteté.

Le risque de cacher des choses est d'autant plus grand qu'il est de plus en plus difficile, aujourd'hui, avec le net, de garder certaines informations longtemps secrètes.

### Mais si communiquer avec les personnes avec qui l'on travaille est primordial, faut-il pour autant tout dire à ses équipes ?

Le manager doit essayer d'en dire un maximum, l'exception réside sur les sujets qui nécessitent un niveau de confidentialité lié à la responsabilité de la fonction occupée.

Si tout ce qui est lié au projet de développement de la société peut, et selon nous doit être partagé, afin de donner du sens et ainsi espérer obtenir l'adhésion des collaborateurs avec qui nous pourrions alors coconstruire des objectifs cohérents, il est nécessaire de garder confidentiels certaines informations pour pas risquer l'échec collectif.



*Ex : On peut annoncer clairement **une stratégie de développement externe** (tout le monde le sait) et ne pas partager les informations, avec tout le monde, **pendant la phase d'acquisition** de nouveaux marchés/produits/entreprise dès lors que la confidentialité est un élément déterminant de la réussite de l'opération finale. Dans ce cas personne ne sera surpris du résultat et aucune frustration naitra de ne pas avoir eu connaissance d'informations qui ne sont pas dans notre domaine de responsabilités (cela soulève le sujet de la rédaction des fiches de fonctions)*

### Dire ce qui va bien, et aussi ce qui ne va pas

La transparence est un formidable moyen de souder une équipe.

Bien sûr, il faut garder une certaine discrétion par rapport à chaque collaborateur, lorsqu'il vous parle de ses problèmes personnels ou de ses difficultés car il y a un besoin chez le salarié d'être écouté, sans qu'il y ait de fuites.

Le bon fonctionnement d'une équipe passe par la transmission d'informations régulières et par des points collectifs, afin que chacun, quel que soit son poste, comprenne le sens, se sente motivé et responsable de sa mission.



Être transparent ne signifie pas pour autant transmettre uniquement les informations qui font plaisir à tous.

En effet, il ne faut surtout pas oublier de dire ce qui va bien pour encourager les personnes, car la pression du temps et des enjeux a plutôt tendance à inciter à ne dire que ce qui ne va pas.

Oui il faut **aussi** partager les mauvaises nouvelles, les messages difficiles, en assumant la prise de risques que cela comporte, car certains ne sont pas toujours prêts à tout entendre.

La grande majorité des individus préfèrent toujours la vérité à l'incertitude, et il n'est pas possible de garder confidentiel une situation tendue qui pourrait en fin de compte nuire à l'activité.

Dire les choses a la vertu de permettre de mesurer le niveau d'implication individuel et collectif des salariés, ce niveau se traduit notamment par la volonté de chacun de participer à la recherche de solutions à un problème.

### Se reposer sur ses managers

La direction d'une entreprise se doit de tenir ses salariés informés, directement, ou à travers ses managers dont cette mission fait partie intégrante de leur fonction.

Tout le monde n'est pas fait pour manager, et certains sont plus ou moins diplomates, ou mal à l'aise face à certains sujets.

Le management cela s'apprend (cf. Newsletter n°013). Il faut donc savoir s'entourer, et apprendre à déléguer,

Au-delà de l'importance de se former au métier de manager, la transparence sera réelle dès lors que le manager n'hésitera pas à demander conseil à d'autres personnes, il peut s'agir de collègues dans l'entreprise, de confrères, via des clubs d'entreprises et des pôles d'entrepreneurs locaux, d'un intervenant extérieur (formateur, animateur de réseau), qui peut être un vrai référent.

Bâtir son réseau est une chance, il faut l'exploiter, car vous resterez libre et indépendant de vos choix et jamais vraiment seul.

**Si l'on veut que l'entreprise soit au service de ses clients,  
il est vital que les managers soient au service de leur équipe**

**kaleïdo**

AIDER LES ENTREPRISES A LIBÉRER LES ÉNERGIES CONSTRUCTIVES

