



LE TAGÈTE

Hors série n° 28, 2013

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

POUR OUVRIR LES LIVRES

La gestion à livre ouvert ne tombe pas du ciel. Elle s'instaure, en bousculant des mentalités ancrées dans la fausse conviction que la direction ordonne et que le personnel exécute. De nos jours, plusieurs déclarent que la ressource humaine est l'actif premier de l'entreprise concurrentielle, sans que, pour autant, l'on ne constate de changement profond dans la pratique quotidienne du secret corporatif à l'endroit du personnel de ligne.

Avant de penser ouvrir les livres, encore faudrait-il pouvoir, savoir, ouvrir les esprits au mode de gestion démocratique que suppose la formule de gestion en transparence absolue dans l'entreprise¹. Bien peu de dirigeants d'entreprise n'ont appris, encore moins retenu, les rudiments de la gestion participative. Quand à ceux qui auraient voulu souscrire aux préceptes de la gestion à livre entièrement ouvert, on les compte sur les doigts d'une main.

L'entreprise qui veut ouvrir ses livres, pour enfin réformer sa gouvernance dans une perspective d'imputabilité réelle de tous son monde, verra à satisfaire à un certain nombre de préalables, dont les suivants: 1) enseigner aux dirigeants comme au personnel l'art de communiquer dans la transparence des faits, des actes et des décisions; 2) instruire chacun sur les modes, méthodes et pratiques de gestion de ses affaires, dans une volonté de responsabilisation personnelle des acteurs; 3) décentraliser le pouvoir de décisions vers le personnel de ligne, et, ce faisant, répondre au besoin d'empowerment que commande l'action responsable dans l'activité; 4) former son personnel à la planification, à la gestion et à l'évaluation de la tâche; 5) répartir les avantages entre tous, conformément aux obligations, contraintes et potentialités du travail dévolu; 6) embaucher, intégrer et promouvoir les personnes les plus aptes à se fondre dans la culture de l'organisation et à créer dans le milieu du travail un climat propice au développement des affaires et du personnel à la tâche.

Personne n'a jamais prétendu, que la gestion à livre ouvert irait de soi, surtout dans une organisation frileuse face au partage honnête avec son personnel de base. Mais tant que ce verrou ne sautera pas, il est impensable d'espérer une responsabilisation des preneurs à son activité, et ce dans le sens d'un engagement à mieux rendre le travail à chaque étape des mandats de production assumés.

Il n'est pas que la direction qui puisse imputer le personnel. Le personnel sait aussi imputer la direction, même si les actionnaires, par administrateurs d'entreprise interposés, exonèrent les coupables de pires exactions à qui mieux mieux par les temps qui courent. L'imputabilité descendante, dans l'entreprise, ne va pas sans l'imputabilité ascendante. Et dès lors que les deux coexistent, la gestion à livre ouvert est pour l'essentiel assumée dans son fondement.

¹ En passant, ce type de gestion devrait être d'autant mieux compris dans l'organisation publique, qu'elle est censée être un bien commun en vue d'un service communautaire. Mais la politique a des raisons, que la raison ignore.