



LE TAGÈTE

Hors série n° 31, 2013

Marcel JB Tardif

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

LES QUATRE PRINCIPES DU OPEN-BOOK-MANAGEMENT

La gestion à livre ouvert (Open-Book-Management) ne renvoie pas à l'idée simpliste de l'accès sur demande aux livres comptables de l'organisation. Elle suggère, que tous les acteurs au sein de l'organisation ont un droit consacré et d'application facilitée à disposer de toute l'information de l'entreprise. Son principe repose sur quatre piliers: a) l'accès direct et permanent aux livres et aux personnes; b) la formation et l'information financière, stratégique et opérationnelle du personnel; c) l'empowerment, et donc la décentralisation active du pouvoir de décisions, dans l'ensemble de la structure d'exécution de la tâche, au bénéfice de ceux qui sont les porteurs au quotidien de l'activité; d) l'encadrement, le soutien et le coaching du personnel par les dirigeants et superviseurs de celui-ci¹.

L'accès direct et permanent aux livres implique que, sans autorisation préalable, toute personne, oeuvrant au sein de l'organisation, peut, de sa propre initiative, accéder à tout ce qui, de près ou de loin, touche à l'une quelconque des dimensions de la propriété, de la gestion ou de la disposition des fonds, immobilisations et oeuvres immatérielles de cette première. Rien n'est dissimulé, sauf par ordre d'un tribunal ou d'édit statutaire.

La formation et l'information, financière, stratégique et opérationnelle du personnel doivent être réelles et soutenues, pour que le personnel sache lire, interpréter et évaluer correctement l'ensemble des données propres à la vie et au marché de l'organisation.

L'empowerment, qui se vérifie à raison de la décentralisation du pouvoir de décisions, à tous les niveaux de tâche et à tous les stades du travail, doit être complet et sans appel dans l'organisation, pour qu'il y ait le degré de transparence que requiert l'Open-Book-Management. L'autorité n'en demeurera pas moins là où on supposera qu'elle doit résider, pour que le contrôle sur l'activité permette de responsabiliser les preneurs aux actes de l'organisation le temps venu. Le tout ne consiste pas à prendre une ou plusieurs décisions, pour s'être acquitté de ses mandats d'emploi, mais à optimiser les ressources dont la tâche qui nous est confiée requiert pour être menée à juste terme.

Finalement, l'encadrement, le soutien et le coaching du personnel sont indispensables à toute activité gérée dans la coordination des capacités, potentiels et opportunités de l'organisation qui désire demeurer concurrentielle sur le long terme.

Au total, la gestion à livre ouvert n'est pas une invocation de salon, mais bel et bien une pratique de terrain qui donne du résultat supérieur à l'activité entamée dans l'organisation, dès lors qu'elle est comprise et admise par les premiers dirigeants et comprise et acceptée par les preneurs aux actes de cette dernière.

Les livres seront aussi ouverts que les esprits le seront. Open Book, Open Mind !

¹ Case, J., (1995), Open-Book Management, The Coming Business Revolution, Harper, p. 110.