

La transparence en entreprise, un levier de performance et d'engagement

Pour l'opération « Tribune d'été » organisée par la rédaction de Maddyness, nous avons sollicité les experts et expertes qui ouvrent une fenêtre sur le futur des entreprises et de la société. Tribune proposée par Grégoire Hug, CEO et cofondateur de Weefin.

Temps de lecture : minute

14 août 2024

La dynamique de la transparence en entreprise s'est démocratisée au cours des dernières années, mais cette démarche a souvent été limitée à un simple artifice pour promouvoir la marque employeur, dans le but assumé de fidéliser les employés, les clients, ou les investisseurs.

Se cantonner à ce simple objectif ne permet pas d'apprécier pleinement la vertu de la transparence : une valeur qui, si elle est mise au centre de la stratégie, peut devenir un levier puissant d'engagement et de performance au sein de l'entreprise. Appliquer la transparence et informer tous les salariés à un niveau traditionnellement réservé au comité de direction, permet à l'ensemble des équipes de travailler de manière autonome, de prendre des décisions et d'innover. Mais pour que cela fonctionne, il est important de connaître les prérequis nécessaires pour en faire un levier de croissance.

La transparence, vecteur de confiance

En partageant de manière transparente sa stratégie à l'ensemble de son

organisation, une entreprise quitte sa zone de confort liée au contrôle pour la remplacer par du contexte. Elle favorise alors une meilleure communication et une meilleure compréhension des enjeux pour promouvoir l'autonomisation des équipes à un niveau local afin de stimuler l'innovation et faciliter la prise de décisions stratégiques.

Dans ces conditions, la transparence devient le premier maillon d'une politique permettant à chaque salarié d'être autonome et décisionnaire, et lui donne l'opportunité de devenir un véritable levier de croissance pour l'entreprise. Concrètement, en ramenant la stratégie là où l'innovation peut se déclencher, la société impulse la prise de décision rapide, et augmente son efficacité. Sans une connaissance précise des projets ou de la trajectoire de l'entreprise, il est en effet difficile pour les collaborateurs de prendre des initiatives, de se projeter avec une vision à long terme tout en optimisant leur temps.

En parallèle, la transparence dans le partage de l'information génère davantage d'engagement : chacun est plus à l'aise et plus performant dans un environnement où la confiance est donnée par défaut. Disposer du contexte stratégique de l'entreprise et être doté d'une capacité de prise de décision est l'une des clés de l'épanouissement des collaborateurs.

Les limites et les risques du partage de l'information

Bien que la transparence puisse être bénéfique, elle doit être équilibrée et mise en œuvre de manière réfléchie. Tout d'abord, même si le partage de l'information est louable, l'ensemble des salariés n'a pas le même niveau de compréhension. Toute communication stratégique doit donc être précédée de pédagogie et d'une formation adéquate pour élever le niveau de compétence et de réceptivité de l'ensemble des collaborateurs : c'est notamment le cas des sujets financiers, au cœur de

la stratégie d'entreprise.

Cela suppose également de structurer sa communication en interne : un trop plein d'informations peut, à terme, brouiller les messages et porter préjudice à l'entreprise. Il est ainsi primordial que les membres du comité de direction soient alignés pour pouvoir porter et transmettre des objectifs clairs auprès de tous.

Intégrer stratégiquement le concept de transparence

Comme toute entreprise est différente dans son fonctionnement, chacune doit appliquer une stratégie adéquate. Néanmoins, il existe des principes clés adaptables à toutes.

Premièrement, alors que l'objectif est d'avoir une diffusion la plus uniforme possible de l'information, l'ensemble des parties prenantes - avec en ligne de mire les dirigeants et les managers - doivent montrer l'exemple : la transparence devient un mode de fonctionnement par défaut, voire une valeur de l'entreprise. Deuxièmement, il est nécessaire de former les employés à comprendre la stratégie et se sentir libre de s'en emparer pour prendre des décisions. Enfin, l'entreprise doit instaurer une culture de la transparence à travers différents rituels. Des réunions régulières vont en effet permettre à l'ensemble des salariés de se sentir impliqués, de poser des questions et d'assurer la cohésion de toute l'organisation.

Pour être transparent, le prérequis fondamental est la confiance envers ses employés dans leur capacité à être autonomes et à comprendre l'ensemble des enjeux. Cependant, il est également crucial de reconnaître que chaque entreprise est unique, avec ses propres spécificités et défis. Ainsi, l'application d'un modèle de transparence doit être adaptée à la taille, au secteur et à la culture de chaque organisation.

Si vous êtes membre d'un comité de direction d'une entreprise en croissance, il est essentiel d'ajuster ce modèle à la réalité de votre organisation. Mais allez plus loin : faites de la transparence un des piliers centraux de votre politique. C'est la meilleure manière de garantir le succès de votre plan stratégique.



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Grégoire Hug