MAISON DES LEADERS

L'employeur-providence

article provenant de la revue Premium

Par : Rémi Tremblay

« Je cherche de nouveaux défis. Je souhaite pouvoir me réaliser. Je veux être reconnu. J'espère une promotion. »

Pour répondre à ces besoins, les entreprises ont développé des plans de carrière superbes et mis sur pied des programmes de reconnaissance coûteux. Résultat : après des années, les employés et les cadres ne se sentent pas plus reconnus ni valorisés. Comment pouvons-nous sincèrement croire que l'entreprise puisse répondre à toutes ces attentes ?

J'ai l'impression que le travail est devenu le seul espace où l'on pense trouver un sens à sa vie. On doit bien sûr reconnaître le vide existentiel qu'on perçoit chez certains et l'accueillir avec compassion. Cependant, croire que les employeurs peuvent répondre à ces besoins est un leurre. Et promettre aux futurs employés qu'on tentera de le faire est un mensonge. Je reçois chaque semaine des patrons qui ne savent plus quoi faire pour satisfaire leur personnel, stressés par les sondages de mobilisation et les concours du meilleur employeur.

Pourquoi nous présentons-nous devant les organisations avec de telles attentes ? Ne serait-ce pas pour combler un vide existentiel, pour tenter de donner du sens à nos vies ? Parce que nous souhaitons devenir quelqu'un ? Être heureux ? Comprenez-moi bien, ces demandes sont tout à fait légitimes.

Prenons cet exemple : j'ai récemment rencontré une classe de MBA. Alors que je parlais du bien commun et de l'importance de s'ouvrir à l'autre, une jeune femme m'a fait remarquer que mon propos allait à l'inverse de ce qu'on lui enseignait être vu, reconnu, gagner des points et se faire des alliés. Au fil du dialogue, les autres élèves se sont joints à elle pour défendre cette idée. Pour ne pas entrer dans le débat, je leur ai simplement affirmé que je n'embaucherais aucun d'entre eux. J'ai alors expliqué ma franche affirmation : je cherche des individus qui veulent contribuer et servir les clients. Le long silence qui a suivi a fait son œuvre, car dans chacun de ces jeunes, il y a un être humain qui souhaite être utile aux autres. Ils comprenaient fort probablement que le fait d'être centré sur eux-mêmes ne les mènerait pas au bonheur. Loin de moi l'idée de blâmer l'école de gestion ou le professeur... N'avons-nous pas reçu ce même enseignement, sans anticiper la déception à laquelle le marché du travail nous conduirait ? Et si, en tant que patron, j'avais les mêmes attentes ? En effet, ce n'est pas en ramenant tout à nous qu'on trouvera un sens à notre existence ou à notre travail.

L'entreprise existe pour répondre aux besoins de ses clients, comme les hôpitaux à ceux de leurs patients. Et pour ce faire, il lui faut des individus qui viennent l'aider dans sa mission. J'embauche des personnes qui cherchent à contribuer et à servir nos clients le mieux possible, tout en appréciant ce que la vie leur offre. Ce faisant, elles trouvent un sens à ce qu'elles font et se nourrissent de la satisfaction de leurs clients, de la guérison d'un patient, de la réussite d'un élève, de la joie de l'utilisateur d'un logiciel qu'on vient de déboguer.

Je crois qu'il est urgent d'ouvrir le dialogue avec nos employés sur la reconnaissance et ces besoins que nous avons. Il est primordial de réfléchir et de revoir nos stratégies en ce sens. Je suis convaincu que c'est en nous mettant tous au service des clients et au service d'autrui que nos entreprises seront gagnantes... Conséquemment, les employés y gagneront en reconnaissance et en défis.

Et vous, ressentez-vous un certain vide ? Est-ce aux autres qu'il revient de le combler ? Les leaders doivent-ils absolument remplir ce tonneau qui semble sans fond ?

Article provenant de la revue Premium