

Que dirait Socrate à nos municipaux ?

Vous connaissez peut-être la question que Socrate avait posée à l'un de ses amis venu lui rapporter une information à propos d'une connaissance commune: «As-tu passé ce que tu as à me dire à travers les trois tamis?» Par cette question, Socrate voulait inviter son interlocuteur à vérifier si ce qu'il allait lui dire était vrai, bon et utile, avant de conclure: «Si ce que tu as à me dire n'est ni vrai, ni bon, ni utile, je préfère ne pas le savoir, et quant à toi, je te conseille de l'oublier!»



Martine Donzé
Consultante en organisation
www.cabinet-donze-bez.ch

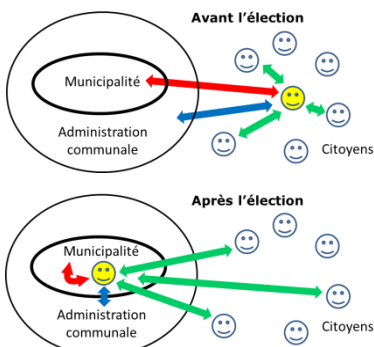


Rolf Bez
Consultant en organisation
www.cabinet-donze-bez.ch

Imaginons que nous puissions inviter Socrate aux séances d'assemblées des Municipalités qui seront élues ce printemps afin d'écouter ses recommandations pour que les nouvelles autorités puissent travailler avec efficacité et dans la sérénité? Que nous dirait-il? Laissons-lui la parole...

Clarté

En tant que nouveau municipal (en jaune dans le schéma ci-dessous), tu vas devoir revoir ta façon d'interagir avec tes interlocuteurs:



- Avec les citoyens de la commune (flèches vertes), tu devras être capable de tenir compte du fait que tu fais dorénavant partie de l'autorité de ta commune. Pour cela, tu devras veiller, entre autres, à ce que l'intérêt collectif prime sur l'intérêt individuel.

- Avec tes collègues municipaux (flèches rouges), tu gagneras à faire preuve d'un esprit de coopération et à contribuer de façon active à la cohésion du groupe dont tu fais nouvellement partie. Pour cela, un bon sens collégial fera de toi un partenaire de confiance.
- Au sein de l'administration communale (flèches bleues), tu vas devoir assumer un rôle de leader auprès des personnes actives dans ton dicastère. Pour cela, tu devras non seulement créer de bonnes relations avec tes collaborateurs, mais aussi donner la direction à suivre ainsi que veiller à ce que les rôles et les responsabilités de chacun soient bien compris et connus de tous.

Tout ceci se résume au travers du mot *clarté*: elle est en effet l'antidote indispensable à la confusion.

Confiance

Si tu as été nommé, c'est qu'un grand nombre d'électeurs t'ont fait confiance. Il te faudra maintenant démontrer que cette confiance était bien placée. Pour cela, respecte tes promesses et reste en relation et à l'écoute de tes concitoyens: rappelle-toi, la confiance se construit par des actes et non par des paroles!

Et puis, pour être accepté en tant que leader de l'équipe que tu vas diriger, tu gagneras à faire comprendre à tes collaborateurs que tu leur fais confiance.

La meilleure façon de savoir si on peut faire confiance à quelqu'un est de lui faire confiance.

En effet, ce sont eux qui sont les spécialistes de leurs domaines: laisse-leur prendre leur place dans l'orchestre que tu vas diriger et limite-toi à prendre celle du chef d'orchestre. Chacun admet que celui-ci n'a pas besoin de savoir jouer de tous les instruments; par contre son écoute, sa capacité relationnelle, son sens de l'organisation ainsi que son souci de l'excellence sont des atouts indispensables pour obtenir de bons résultats.

Tu l'auras compris: la *confiance* donnée est un ingrédient indispensable pour te positionner de façon adéquate en tant que leader.

Reconnaissance

Chaque être humain, lorsqu'il est en interaction sociale, a besoin de se sentir reconnu ainsi que de recevoir et d'accepter des signes de reconnaissance. Ceux-ci sont autant nécessaires à la vie que l'eau que nous buvons ou que l'air que nous respirons. Lorsque tu es dans une position d'autorité, ta responsabilité est grande: en effet, au cas où tu négligerais de donner des signes de reconnaissance, tu risquerais de voir partir des personnes dont tu as la responsabilité, aussi compétentes soient-elles.

Tu auras peut-être de la peine à être reconnaissant en cas de difficultés ou d'insatisfactions. Laisse-toi alors inspirer par le chef d'orchestre évoqué précédemment: s'il dit à l'un de ses musiciens dont il est insatisfait que c'est un bon à rien, il risque fort de ne pas obtenir ce qu'il veut de lui. Par contre, s'il l'encourage à travailler sa partition en lui faisant comprendre qu'il a le potentiel pour y arriver, il lui fait passer un message de



reconnaissance stimulant, même s'il est a priori négatif! N'hésite donc pas à dispenser généreusement autour de toi des signes de reconnaissance répondant aux besoins de tes interlocuteurs. Si ceux-ci sont authentiques, ils te permettront d'avoir avec toi des personnes motivées et engagées qui seront pour toi de réels appuis pour t'aider à atteindre tes objectifs.



Garde donc à l'esprit le mot *reconnaissance*: il s'agit d'un indispensable outil pour stimuler de façon adéquate les membres de l'équipe que tu vas diriger!

En conclusion

Pose-toi donc toujours cette question: «As-tu passé ce que tu souhaites faire par les tamis de la clarté, de la confiance et de la reconnaissance? Si ce n'est pas le cas, fais le nécessaire pour que cela soit possible, sinon, je te conseille de renoncer à ce que tu voulais faire!»

Vous l'aurez compris, ce discours imaginaire de Socrate n'a pas la prétention d'être l'unique réponse possible au thème choisi. Ni d'être exhaustif par rapport à tous les défis qui se posent aujourd'hui aux personnes qui acceptent d'assumer des responsabilités municipales. Nos nombreuses interventions organisationnelles et relationnelles nous ont néanmoins démontré que les éléments évoqués

ci-dessus influencent directement l'efficacité et la sérénité au travail d'une organisation publique. A vous de vous les approprier et d'aller de l'avant avec la même sagesse que Socrate! ■

