

Le management « équitable »... Principe d'une entreprise durable !



Le Management Equitable recouvre un certain nombre de pratiques de Management fondées sur le principe d'un juste équilibre entre la performance économique et/ou opérationnelle de l'entreprise et l'épanouissement personnel au travail.

Il place la personne humaine au cœur des préoccupations de l'entreprise en proposant un traitement équitable, respectueux des droits de chacun et porteur de bien-être social.

Il crée l'ensemble des conditions managériales propres à développer en chaque individu un engagement personnel envers son entreprise, source de performance durable pour la collectivité.

Une Charte du Management Equitable rassemble l'ensemble des principes du Management équitable.

Contexte, enjeux, objectifs

La crise économique et financière a mis en lumière la nécessité de faire évoluer les pratiques managériales dans les entreprises.

Dans un contexte de transitions démographiques et économiques, de mondialisation et de concurrence exacerbée, d'exigences croissantes des marchés financiers, de restructurations ou délocalisations socialement coûteuses... la confiance des salariés dans l'avenir s'amenuise et la souffrance au travail s'accroît, alimentée par le manque de sens et l'absence de reconnaissance.

Le Management Equitable consiste à mettre en place et entretenir au sein de l'entreprise :

- Des ambitions et valeurs à dimension humaine, environnementale et sociétale fortes,
- Une organisation claire, adaptée, cohérente et évolutive,
- Un management propre à développer les énergies et les talents,
- Des relations interpersonnelles fondées sur le respect mutuel et la reconnaissance,
- Une gestion proactive et performante du changement,
- Un comportement éthique et citoyen.

Il vise à développer, à tous les niveaux de l'entreprise, l'intelligence collective permettant de faire face aux enjeux et de réconcilier l'économique et l'humain.

Qui ne connaît pas autour de lui une personne qui a été soumise à des pressions dans son environnement de travail qui l'ont amenée au surmenage ? Qui n'a pas entendu ou vu dans la presse des articles sur les risques psychosociaux qui conduisent au « burnout » ou même dans certains cas extrêmes peuvent conduire au suicide ?

Le Management Équitable propose une réflexion et des axes d'amélioration pour éviter d'en arriver là tout en cherchant à améliorer la performance globale de l'entreprise.

Les grands principes

Un ensemble de pratiques conciliant performance économique et bien-être social http://fr.wikipedia.org/wiki/Management_%C3%A9quitable-cite_note-9#cite_note-9 constituent les fondements du Management Equitable.

Dans cette démarche, l'entreprise s'engage à :

- Considérer l'épanouissement humain comme une source de performance et non comme un bénéfice collatéral.
- Impulser une dynamique collective, ambitieuse sur le long terme et porteuse de sens à travers un Projet commun.
- Intégrer le changement comme contexte permanent.

Au niveau du management, il implique de :

- Préférer l'intelligence collective à l'obéissance passive.
- S'appuyer avec courage sur des valeurs et une éthique.
- Savoir écouter les collaborateurs et répondre aux attentes légitimes.
- Mettre en place une relation hiérarchique porteuse de respect, de confiance et de motivation.

Pour chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, l'attente est de :

- Comprendre où va l'entreprise.
- Comprendre quel est son rôle dans l'entreprise.
- Comprendre à quoi il contribue dans son équipe.
- Comprendre en quoi il contribue à la performance de son équipe, de son entité, de son entreprise.

La charte du Management Équitable

Élaborée par des dirigeants d'entreprise et d'administration, la **Charte du Management Equitable** se décline en **16 points regroupés sous quatre grandes têtes de chapitre**.

L'entreprise ambitieuse et exemplaire

Les ambitions de l'entreprise, ses projets, son organisation et son fonctionnement témoignent d'un **engagement sur des valeurs humaines, environnementales et sociétales** qui font l'objet de **communications régulières** appropriées et sont intégrées à **tous les niveaux**.

L'humain au centre du management

Concertation, dialogue et délégation sont les piliers d'un mode de management dans lequel la **progression des compétences** et les **évolutions de carrière** intègrent les projets personnels, et les **relations Interpersonnelles** sont fondées sur le **respect mutuel et la reconnaissance**.

Des managers responsables et impliqués

Une **gestion transparente** et juste des rémunérations, un **management prévisionnel des effectifs** pérenne, l'intégration de toutes les diversités et une **démarche proactive de prévention des risques** de santé, sécurité et environnement sont au cœur des préoccupations des managers.

L'entreprise éthique et citoyenne

La prise en compte des impératifs d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociétale de l'entreprise, **conjuguée** au souci de qualité des produits et services est source de relations harmonieuses avec les fournisseurs et partenaires de l'entreprise.