

10 points d'un management par le *care*

<p>Formuler clairement l'ambition de l'entreprise en matière de <i>care</i> : créer des actes symboliques forts ; employer un langage valorisant pour les équipes.</p>	<p>Valoriser les métiers : comprendre les raisons de valeur moindre de certaines fonctions ; identifier les moyens de l'éviter en se fondant sur le concept de pénibilité du travail.</p>	<p>Aménager l'espace de travail : développer une spécialité permettant l'attention à l'autre ; permettre de personnaliser l'espace ; soigner l'ergonomie.</p>	<p>Tenir compte du parcours collaborateur : les intégrer dans la démarche d'évolution de carrière et personnaliser la démarche.</p>	<p>Gérer 'les irritants collaborateurs' : identifier et traiter les incidents qui viennent contrarier la qualité de travail, qu'ils soit centraux ou périphériques.</p>
<p>Tisser des relations de qualité : créer une culture relationnelle en bâtissant un référentiel collaborateurs (versus de management) ; encourager la coopération inter-services et le 'dessilotage'.</p>	<p>Encourager une culture de l'initiative le du droit à l'erreur : accorder aux managers et à leurs équipes un espace de liberté pour qu'ils y développent leurs propres idées.</p>	<p>Prendre soin des managers pour qu'ils puissent prendre soin de leurs équipes : tenir compte de la vulnérabilité de ses collaborateurs ; rester à l'écoute de ses propres besoins.</p>	<p>Développer une véritable posture d'écoute : faire preuve de disponibilité, créer des espaces de dialogue et ne pas chercher à monopoliser les débats.</p>	<p>Mettre en place des services d'accompagnement pour les collaborateurs : instaurer un système de prise en charge pour les aider à traverser les moments difficiles et à retrouver son 'pouvoir d'agir'.</p>