

3.8. Standardisation de la gestion des collaborateur·rice·s

Description
<p>La coopération entre supérieur·e·s hiérarchiques et collaborateur·rice·s peut générer des tensions. Les hiérarchies requièrent des règles claires dans les relations interpersonnelles, car le pouvoir est réparti de manière inégale. Au sein des institutions, il peut y avoir plusieurs échelons hiérarchiques, comptant à leur tour différentes personnes. Une certaine standardisation de la gestion du personnel peut être un soulagement pour toutes les parties. Il est ainsi possible de se mettre d'accord dans l'institution sur la fréquence et les structures de la collaboration. Un exemple simple est la tenue régulière d'un entretien individuel (p. ex. 1x par an), encadré par un fil conducteur élaboré en commun. Cela implique aussi que les différentes personnes ayant la responsabilité du personnel conviennent de la manière de mener l'entretien. Dans le même esprit, il y a des mesures telles qu'une attribution claire des tâches et des responsabilités entre les collaborateur·rice·s, p. ex. via des profils de poste ou la distribution de ressorts. Tous les accords et conventions sont résumés dans un manuel de gestion disponible pour l'ensemble des collaborateur·rice·s.</p>
Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • La manière de diriger les collaborateur·rice·s doit être discutée au sein de l'équipe de direction • Les processus doivent être décrits • Les structures doivent permettre des libertés et des marges de manœuvre • Les personnes qui dirigent disposent de formations continues spécifiques à la gestion • Les collaborateur·rice·s sont impliqué·e·s dans le conception de la collaboration • Les structures sont régulièrement évaluées et retravaillées
Potentiels effets positifs
<ul style="list-style-type: none"> • Moins de fluctuation • Le sentiment de sécurité des collaborateur·rice·s augmente. Les collaborateur·rice·s ont conscience de leurs responsabilités. • L'approche des responsables est transparente et homogène.
Potentielles difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • Différents concepts de direction • Différentes valeurs de l'institution et des responsables
Sources
<ul style="list-style-type: none"> • Herzka, 2013, Führung im Widerspruch, Kapitel 8.2 Angemessene Führung