Les critères de qualité de la CEC pour les cadres

Par son action et sa persévérance, la CEC a fait reconnaître l'importance du groupe des cadres dans l'entreprise, dans l'économie et dans la société. Il y a d'abord eu la résolution du Parlement européen, présentée par José Maria Gil Roblès et adoptée à l'unanimité en juin 1993. Il y a eu ensuite en 1999 l'entrée de la CEC dans tous les espaces de la négociation sociale européenne pour y exprimer le point de vue des cadres.

L'importance du groupe des cadres a pour origine ce qui identifie leur fonction à savoir le haut niveau de compétence, de responsabilité et d'autonomie, de capacité d'animation, d'anticipation, d'implication personnelle et de responsabilité sociale.

Au delà de ces critères qui définissent les cadres, la CEC se propose d'affirmer les valeurs qui font d'un cadre un acteur responsable de l'entreprise et de la société dans le nouveau contexte de la globalisation et du développement durable.

Être et demeurer compétent

1. Compétence professionnelle et méthodologique

La connaissance des procédés utilisés dans leur domaine d'activité constitue la base de la compétence des cadres et doit être mise à jour et étendue en permanence. L'important n'est toutefois pas d'être au courant de chaque détail, mais d'avoir une vision globale de toutes les activités et pouvoir s'investir dans de nouvelles tâches. Il est également primordial pour les cadres de posséder une compétence méthodologique approfondie permettant de diriger la production et l'organisation de l'entreprise. Enfin, il faut aussi être capable d'imbriquer les informations et les connaissances.

2. Sens des affaires

Avoir le sens des affaires, c'est vouloir faire bouger les choses et saisir les occasions économiques. À l'heure actuelle, on s'oriente sur les possibilités offertes par la technique et sur les développements enregistrés dans une économie mondialisée. De même, l'entrepreneur indépendant intéresse ses cadres aux défis du marché et est disposé à se fixer des objectifs.

Responsable et autonome

3. Facilité de décision

Ceux qui assument une responsabilité ne se dérobent pas quand le moment est venu de prendre une décision. Les cadres veillent à entendre les arguments essentiels de toutes les personnes concernées mais évitent les discussions interminables et appliquent les décisions même dans l'adversité.

Capacité d’anticipation

4. Disposition à l'innovation et au changement

La mondialisation des marchés bouleverse dans de nombreux cas les domaines d'activité, la gestion et l'organisation de l'entreprise. Les cadres sont ouverts à ces changements. Ils initient et modèlent les modifications et assument une responsabilité significative dans la mise en place et de l'accompagnement du changement de l'organisation. Ils saisissent les chances résidant dans le changement pour le bien de l'entreprise et des collaborateurs. En même temps, les cadres ont le devoir d'avertir leurs supérieurs des risques et d'amoindrir les frustrations du personnel. Ils doivent atténuer les craintes des collaborateurs face au changement et les motiver à l'accepter de manière active. Ils sont ouverts aux cultures étrangères tout en préservant leurs racines.

Capacité d’animation

5. Faculté de délégation

Dans l'image que les bons cadres se font d'eux-mêmes, on trouve la capacité de motiver les collaborateurs en déléguant les responsabilités et en les encourageant à atteindre les objectifs fixés dans une autonomie très large. Les cadres gardent toujours à l'esprit l'épanouissement personnel et les capacités différentes des collaborateurs et évaluent ainsi le niveau d'autonomie accordé. De même, ils se tiennent en permanence informés de l'essentiel et peuvent en cas de besoin agir rapidement et efficacement. Ils s'identifient à leur personnel et soutiennent les collègues lors des conflits. Bien entendu, ils attribuent les succès à toute l'équipe.

6. Esprit d'équipe

Dans le monde entier, la recherche, le développement, la production et le marketing sont organisés en équipes internationales. Cela implique une certaine diversité et accentue encore les exigences posées pour la direction des équipes. Les collaborateurs n'accepteront pas un supérieur égocentrique ou individualiste. Ils veulent que leurs efforts soient reconnus et être jugés sur la qualité de leur travail. Il leur faut un chef qui indique la direction à suivre mais qui leur laisse la plus grande liberté d'action possible.

Les personnes travaillant au même niveau veulent pouvoir se parler et se confier l'une à l'autre. Les cadres qui savent apprécier le succès du groupe comme le leur apportent une base essentielle au travail d'équipe.

7. Gestion des conflits

Un des principaux défis que les cadres doivent relever consiste à gérer les différends. Les bons cadres se reconnaissent à leur façon de composer avec les conflits. Ceux-ci ne peuvent traîner. Les cadres doivent donc faire en sorte que les problèmes personnels soient bien distincts des divergences d'opinion professionnelles et ce, chez eux également.

8. Inclination à la communication

Les cadres doivent faire montre d'une grande capacité d'information et de communication et être prêts à l'exploiter. Ils doivent s'atteler activement à l'instauration de la confiance chez leurs collaborateurs. Une bonne direction du personnel se caractérise également par la transparence et la cohérence du discours et des actes. Les opinions personnelles ne peuvent pas influencer les actes. Les décisions lourdes de conséquences doivent faire l'objet d'une communication ouverte vis-à-vis des collaborateurs et des collègues.

Implication personnelle

9. Donner du sens au travail

Pour que l'entreprise réussisse il est indispensable que tous les collaborateurs donnent le meilleur dans leur travail et qu'ils soient motivés pour cela. C'est dans la qualité d'animation des cadres et en particulier dans la transmission du sens et des valeurs de l'activité de l'entreprise que cette motivation puise sa source.

10. Développer un management par la participation

Lorsque les cadres pratiquent un management par la participation, les entreprises surmontent plus facilement les situations critiques telles que internationalisation, fusions et restructurations, réorientations stratégiques. Pour cela, du plus haut de la direction de l'entreprise, l'exemple de la valorisation du capital humain, de l'association la plus large des collaborateurs à l'innovation et à la réflexion et la veille stratégiques, doit être donné et démontré par les cadres.

Responsabilité sociale

11. Attitude sociale

Afficher une attitude sociale signifie que les cadres ne tiennent pas compte uniquement de la dimension économique et technique avant de prendre une décision ou de poser un acte. L'attitude sociale est caractérisée par un canon de valeurs qui se base sur la responsabilité vis-à-vis des personnes, de l'entreprise et de la société. C'est ce qui conditionne, sur le lieu de travail, le soutien des collègues et des collaborateurs. Les cadres assument ici une fonction d'exemple.

12. Engagement social

Les cadres génèrent indiscutablement les opinions au sein de leur entreprise. Notre démocratie se nourrit du fait que les citoyens assument une responsabilité et se forgent une opinion au sein de l'entreprise également. Les cadres doivent soutenir ce processus par le biais d'une participation active à la vie sociale et politique. Ils peuvent le faire en s'engageant dans des associations, fédérations, syndicats ou partis politiques.

13. Dialogue social

Dans l'entreprise, la possibilité pour les salariés de s'organiser syndicalement est une conquête sociale dans les pays développés et démocratiques. Pour le cadre, l'existence des syndicats est une donnée qui contribue à exprimer le point de vue des collaborateurs et elle ne doit pas être considérée comme un obstacle à la bonne gestion.

14. Esprit critique

L'adhésion et l'implication des cadres aux objectifs de l'entreprise ne doivent pas interdire leur esprit critique et leur volonté de rechercher et de développer des alternatives à la gestion exclusivement financière qui s'exerce sur les entreprises aujourd'hui pour réconcilier la productivité et le développement social, l'entreprise et le développement durable.

Le bon cadre est celui qui sait aussi bien dire non qu'il sait dire oui.