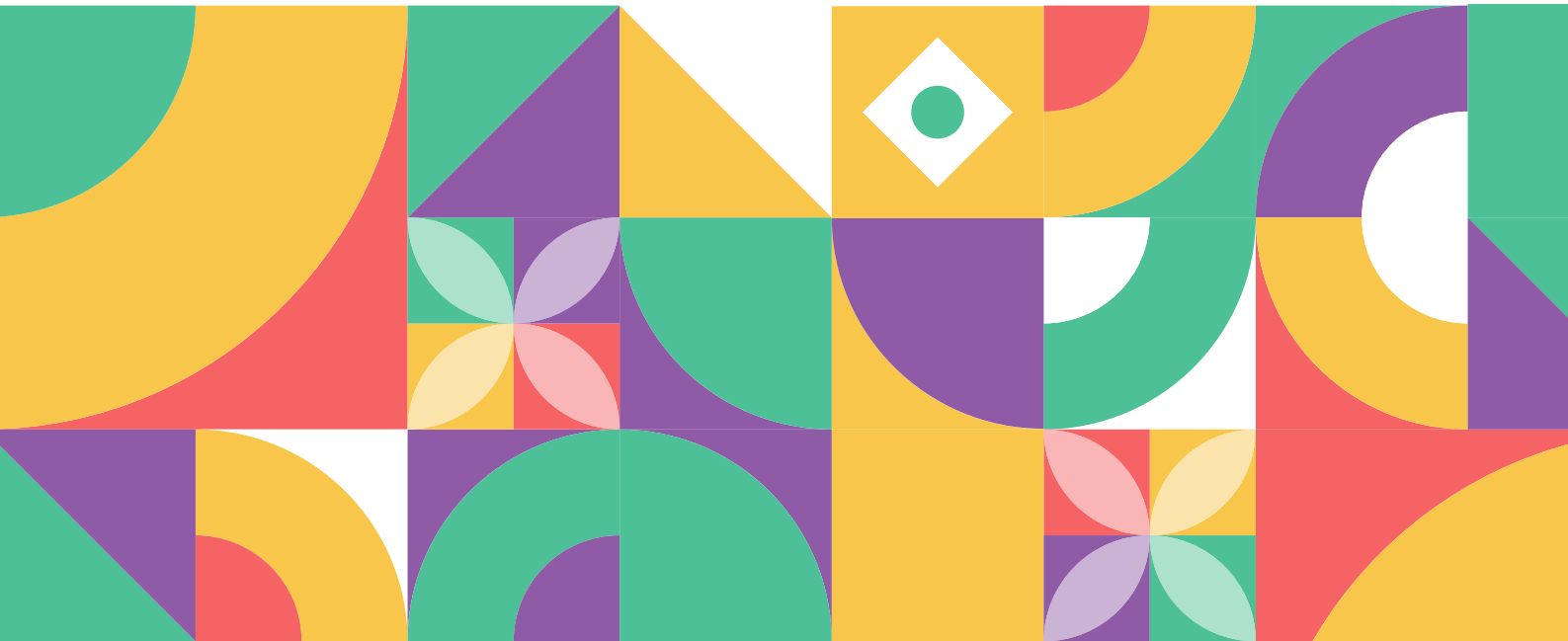




Charte managériale



*Accompagner
au changement*

des Valeurs

La charte managériale de l'Adapei de la Corrèze est la résultante de travaux collaboratifs où la concertation et l'implication du plus grand nombre ont été voulues.

Elle synthétise fidèlement l'ensemble des contributions des managers y ayant participé.

Cette charte a pour vocation de donner du sens et des repères à l'action.

En effet, dans un contexte en perpétuelle évolution, les managers ont un rôle prépondérant dans l'accompagnement au changement nécessitant de mettre la transformation managériale au cœur de notre stratégie.

L'adoption de nouvelles pratiques managériales en phase avec les enjeux actuels.

L'harmonisation des pratiques au travers d'une vision partagée de la fonction managériale.

La professionnalisation et la promotion de la qualité de vie au travail.

L'attractivité et le développement de la marque employeur grâce à un accompagnement qualitatif des managers.



Pour initier cette transformation sur la durée, la première étape est concrétisée par l'élaboration d'une charte managériale.

Celle-ci constitue le cadre d'expression des valeurs partagées et portées par tous, valeurs de l'Adapei de la Corrèze.

Elle est une référence dans nos pratiques quotidiennes par l'adhésion à une éthique professionnelle commune tout en préservant les valeurs individuelles de chacun.

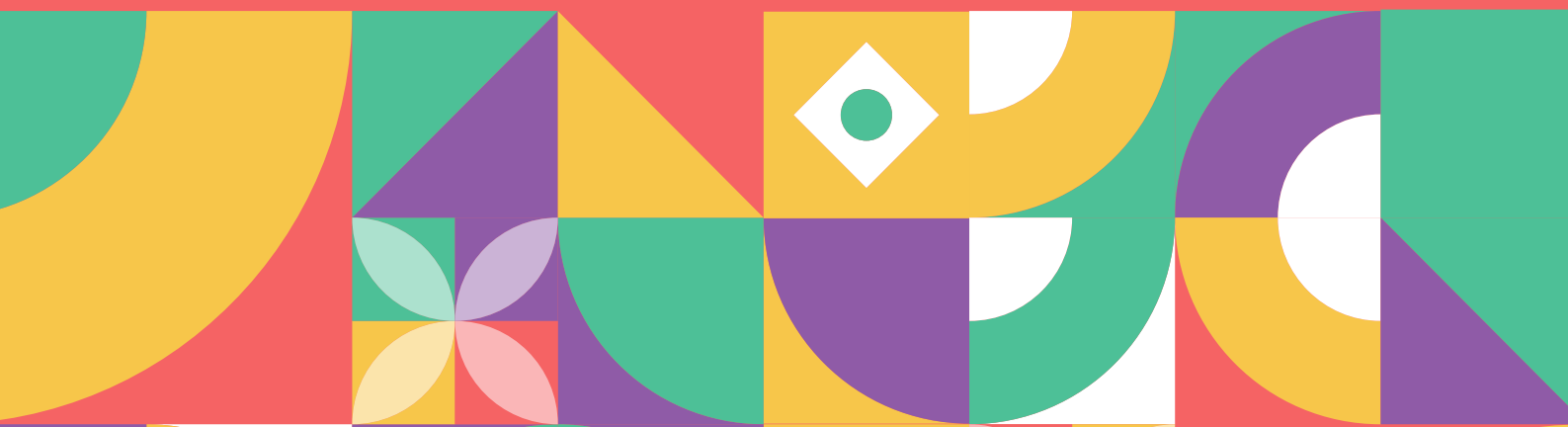
En matérialisant une déclinaison opérationnelle et en permettant ainsi de définir conjointement les bonnes pratiques, l'ambition portée par ce document est que les managers trouvent en lui une véritable ressource, non seulement un cadre de référence structurant mais également un outil de cohésion.

Cadres et managers de l'Adapei de la Corrèze s'engagent à s'appuyer sur **4 principes**



01 Loyauté

C'est l'expression de
l'engagement contractuel
comportant une obligation
de probité, d'honnêteté,
d'exigence envers soi-même
et entre collaborateurs.



Respect

Un manager loyal agit avec respect, traite les personnes avec dignité, empathie et considération, indépendamment de leur statut, de leur rôle ou de leurs opinions.

- Encourager le respect mutuel
- Reconnaître les apports positifs de la diversité
- Respecter la confidentialité des informations sensibles et privées
- Agir dans l'intérêt de l'entreprise même dans des situations délicates

Transparence

Un manager loyal communique avec transparence, clarté favorisant ainsi la collaboration et la résolution de problèmes.

- Ecouter activement les équipes
- Fournir des retours constructifs
- Encourager une communication ouverte
- Favoriser un climat de confiance
- Rester fidèle à la parole donnée

Équité

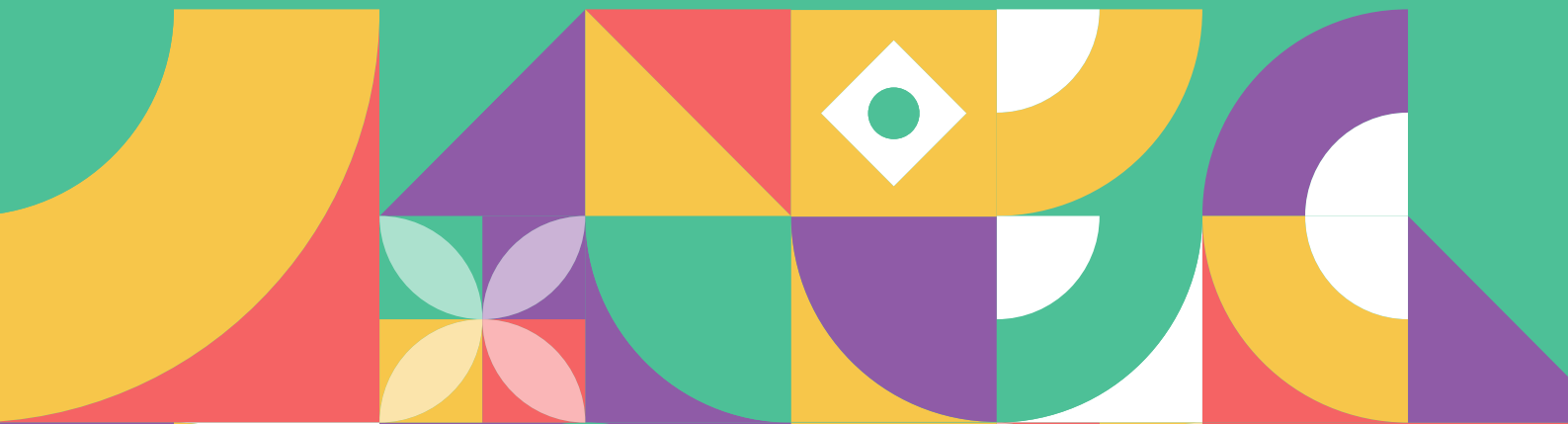
Un manager loyal agit avec équité en étant juste et impartial reconnaissant que les personnes ont des besoins et des situations différents, et qu'il faut parfois adapter les ressources et les opportunités en fonction de ces spécificités.

- Appréhender chaque situation avec justesse et neutralité
- Objectiver ses décisions
- Donner à chacun la possibilité de s'exprimer librement
- Prendre en compte leur point de vue sans jugement
- Veiller et préserver à la cohérence de traitement des situations



02 Engagement

C'est la capacité à s'impliquer et s'investir pleinement en faveur de la réussite collective. Forte conviction et acceptation des valeurs et des objectifs du groupe, volonté d'exercer un effort notable en faveur du groupe, désir intense de maintenir son adhésion au groupe.



Leadership

Favoriser la créativité de ses collaborateurs. Le manager engagé agit avec leadership pour guider, conduire et inspirer son équipe. Capacité à planifier, organiser, diriger les membres de l'équipe vers l'accomplissement d'objectifs organisationnels.

- Donner du sens à la mission
- Impliquer ses collaborateurs dans les prises de décision
- Contribuer à développer une vision commune de l'entreprise
- Développer sa capacité à déléguer

Accompagnement au changement

Le manager engagé conduit le changement et permet à son organisation de s'adapter aux évolutions de son environnement.

Il vise à maîtriser le processus de transformation de l'entreprise.

Il analyse son propre positionnement par rapport au changement.

- Donner des raisons claires et factuelles aux évolutions de l'entreprise
- Communiquer régulièrement de manière transparente sur l'évolution du projet
- Ne pas diaboliser les résistances,
- Valoriser les compétences des collaborateurs
- Encourager l'adaptabilité

Proximité

Le manager engagé est un manager de proximité en capacité de mettre en lien les projets de l'entreprise et les réalités de terrain. Il nourrit la motivation et favorise la performance. Il adopte une posture d'écoute active.

- Adopter une posture d'écoute active
- Contribuer à améliorer l'image de l'entreprise auprès des salariés.
- Faire circuler l'information
- Être attentif aux préoccupations de ses collaborateurs
- Superviser les actions des équipes sur le terrain

Responsabilité

Un manager engagé agit en responsabilité. Il est capable d'effectuer des choix en autonomie. Il est garant de ses actions et de celles de ses équipes.

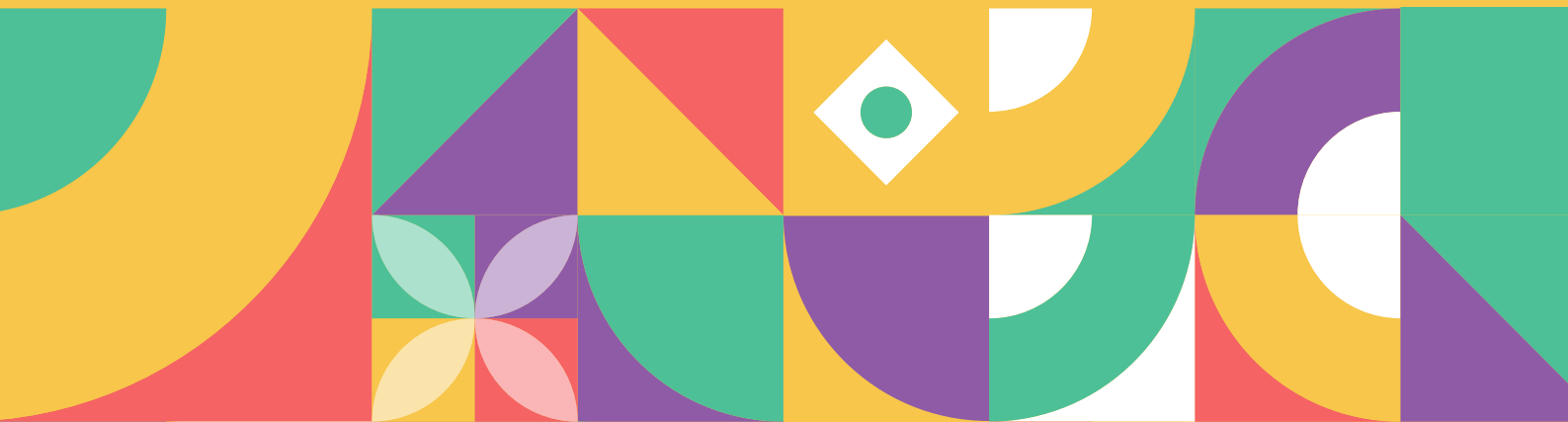
- Encourager à « Oser »
- Porter ses décisions avec courage
- Savoir dire non



03

Exemplarité

C'est s'appliquer à soi-même ce que l'on demande aux autres, la capacité d'un manager à servir de modèle pour son équipe.



Humilité

Un manager exemplaire traite tout le monde avec respect et équité, indépendamment de leur rôle ou de leur statut. Sentiment, état d'esprit d'un manager qui a conscience de ses faiblesses et accepte les compétences et connaissances de chacun.

- Donner du sens à la mission
- Impliquer ses collaborateurs dans les prises de décision
- Contribuer à développer une vision commune de l'entreprise
- Développer sa capacité à déléguer

Bienveillance

Un manager exemplaire favorise un environnement de communication ouverte et authentique, où les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs préoccupations. Un manager exemplaire favorise l'expression d'avis divergents qui peuvent être exprimés sans jugements. C'est un état d'esprit d'ouverture à ses collaborateurs en acceptant des manières de penser et d'agir différentes des siennes.

- Accepter d'entendre un avis contraire
- Capaciter à se mettre à la place de ses collaborateurs
- Favoriser le "faire Equipe"
- Ne pas laisser un collaborateur sans réponse, sans soutien
- Apporter de la considération quotidienne à tous les collaborateurs
- Saluer et aller vers

Droit à l'erreur

Un manager exemplaire assume la responsabilité de ses actions et décisions, et encourage son équipe à faire de même. Le manager doit savoir soutenir sa prise de décision en s'appuyant sur des critères objectivables. Un manager exemplaire est engagé envers la mission de l'organisation et travaille à atteindre ses objectifs.

- Donner des raisons claires et factuelles aux évolutions de l'entreprise
- Communiquer régulièrement de manière transparente sur l'évolution du projet
- Ne pas diaboliser les résistances,
- Valoriser les compétences des collaborateurs
- Encourager l'adaptabilité

Responsabilité

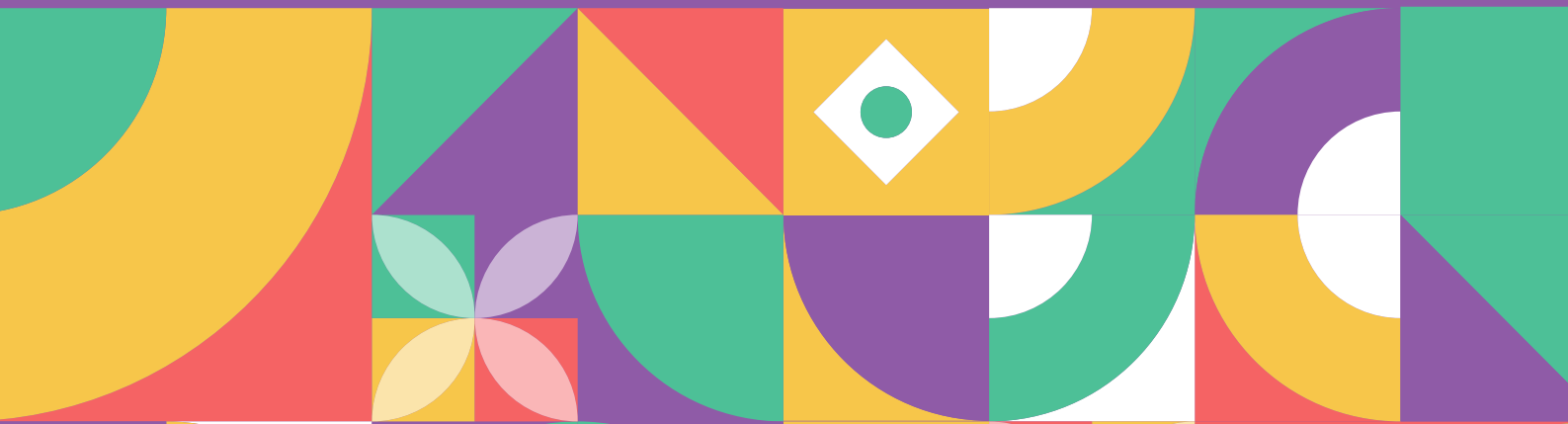
Un manager exemplaire agit avec intégrité, respecte les règles et les normes éthiques, et attend la même chose de son équipe.

- Ne pas détourner des ressources à son profit
- Ne pas s'octroyer ou délivrer des privilèges
- Traiter l'ensemble de ses collaborateurs avec équité



04 Solidarité

C'est un ensemble de comportements
qui visent à créer des liens forts entre
les individus et à favoriser l'entraide.
C'est la capacité à coopérer pour un
intérêt commun.



Entraide

Un manager solidaire favorise les actions d'entraide, d'agir ensemble.

- Renforcer la cohésion
- Favoriser le partage des connaissances
- Développer l'intelligence collective
- Favoriser le brainstorming
- Favoriser la pair-aidance

Reconnaissance

Favoriser la culture du feedback. Un manager solidaire promeut des échanges qui ont pour but de reconnaître les compétences et de valoriser les collaborateurs.

- Célébrer les réussites
- Valoriser l'implication
- Savoir remercier et féliciter les collaborateurs

Confiance

Un manager solidaire favorise la confiance avec ses collaborateurs, un sentiment d'assurance et de sécurité pour aller de l'avant.

- Inciter ses collaborateurs à prendre des initiatives
- Rechercher à développer l'autonomie
- Diminuer les situations conflictuelles
- Créer un sentiment de sécurité
- Déléguer et donner des responsabilités à ses collaborateurs

Partage

Un manager solidaire favorise le partage d'informations, de savoirs, de compétences, de connaissances avec les collaborateurs.

- Encourager les échanges de connaissances
- Recueillir les retours d'expériences
- Capitaliser les expériences réussies
- Encourager les échanges de bonnes pratiques





"Pour une vision humaniste de l'accompagnement"



adapei-correze.fr

☎ 05 55 17 75 90