Charte des

« BONNES PRATIQUES MANAGERIALES »

PREAMBULE :

La présente charte s'inscrit dans une logique de promotion de la bientraitance et d'une culture bienveillante, commune aux cadres de direction de notre association. Un ensemble de valeurs qui, fondées sur l'éthique et le développement personnel et professionnel, constitue le cœur même de notre projet associatif.

En effet, au-delà des compétences, des méthodologies et des outils à acquérir et à développer, c'est une culture de la reconnaissance et du dialogue qu'il s'agit d'entretenir.

La finalité de ce texte est donc de décliner la compétence et la valeur de la pratique dirigeante.

Article 1 - une éthique en situation

Ensemble de principes que le cadre est tenu de se donner à lui-même pour éviter toute manipulation et garder l'estime de soi. Le principe de cohérence entre la parole et les actes qui engagent directement la crédibilité, le courage de porter le projet de l'association et celui de la structure, celui de « dire les choses » aux personnes concernées avec franchise, modestie, respect et considération du personnel.

Article 2 - des savoir–faire

Dans le domaine des relations humaines : fédérer autour d'un dessein, de la raison associative, s'attacher à donner un sens, mettre en mouvement l'action commune par tous, pour chacun, négocier et concilier.

Article 3 - des compétences pour tenir les exigences

Directement opérationnelles dans la résolution des problèmes, la capacité d'analyse et de synthèse, de communication et d'argumentation, la capacité de décision, la qualification, l'expérience et la formation permanente sont nécessaires pour tenir, de façon efficace, les dimensions stratégiques et opérationnelles de la fonction.

Article 4 - un espace de questionnement de sa pratique managériale

La multitude de responsabilités et de dimensions à traiter donne de la densité à la fonction, tout en accroissant les risques vis-à-vis du facteur humain. Un espace d'analyse de la pratique où la confiance et le soutien approprié sont garantis, qui restaure et forme le cadre à faire face à la critique, et à porter un regard positif sur les autres.

Article 5 - communication et régulation

La pratique managériale se doit d'instaurer le dialogue, libérer la parole, encourager le débat contradictoire et la confrontation des points de vue professionnels.
Afin de favoriser cette communication, le cadre veillera à entretenir un climat sécurisé, basé sur la confiance et la considération de chacun.
A cet effet, il pourra s'appuyer sur toutes les instances institutionnelles et procédures existantes, ou initier toute autre forme de régulation qui s'avérerait pertinente.

Article 6 - délégations et développement du capital humain

Le cadre évalue la complexité de la mission envisagée, en connaissance du capital du collaborateur en termes de compétences et potentiels. Il garantit les moyens nécessaires pour permettre au collaborateur de mener à bien les missions déléguées. Le cadre qui délègue conserve la responsabilité finale de l'action.
L'objectif est d'inscrire le principe de solidarité de compétences, qui donne de la puissance à l'action entreprenante du collaborateur par le biais d'une démarche apprenante de la part du cadre.

Le rôle de ce dernier étant :

- l'atteinte des objectifs de l'organisation,
  et
- le développement des personnes dont il la responsabilité.