



Charte du management responsable

Juillet 2018

Le cadre

- **Plan d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) élaboré et adopté en 2017**
- **Dans le cadre d'une co-construction entre l'administration et les représentants des personnels élus au CHSCT**
- **Le plan QVT définit le rôle de « l'encadrant », du « manager » - quel que soit son statut, comme essentiel :** *« Dès lors qu'il a la responsabilité d'une équipe de personnels, son rôle est essentiel à leur égard. C'est le manager, qui, dans le cadre du projet d'établissement, fixe les objectifs collectifs dont découlent les objectifs individuels ; c'est lui qui donne le sens du travail conduit par l'équipe qu'il encadre ; c'est lui qui régule l'activité en fonction des pics et événements internes au service ; c'est lui qui régule les interactions entre les agents du service, ainsi qu'entre les agents et les bénéficiaires du service rendu ; c'est lui qui recherche les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs fixés ; c'est lui qui anime le collectif de travail ; c'est lui qui s'assure de la circulation de l'information,... »*
- **D'où la définition d'un modèle, celui du management responsable, qui fait confiance aux individus et à l'intelligence collective = LA CHARTE DU MANAGEMENT RESPONSABLE**

LA CHARTE

- **Pourquoi ?**

- **Renforcer le système de prévention en promouvant un modèle managérial apte à préserver la santé mentale et physique**
- **Aider les nouveaux managers à leur prise de fonction**
- **Fédérer et harmoniser les pratiques managériales au sein de l'établissement**
- **Constituer un socle de connaissances et de compétences pour aboutir à une culture commune et partagée du management**

- **Quel rôle ?**

- **Un outil**
- **Parmi d'autres, figurant au plan de QVT**
- **Qui doit contribuer à faire évoluer progressivement les comportements, pour mettre le bien-être au travail et la prévention au cœur du fonctionnement de chaque entité (service, unité, département,...).**

LA CHARTE

- **Quelle construction ?**
 - **8 valeurs qui structurent le modèle**
 - **Valeurs qui sont déclinées en pratiques professionnelles**
 - **Des postures qui environnent l'exercice de la pratique**

LA CHARTE

- **Les valeurs**

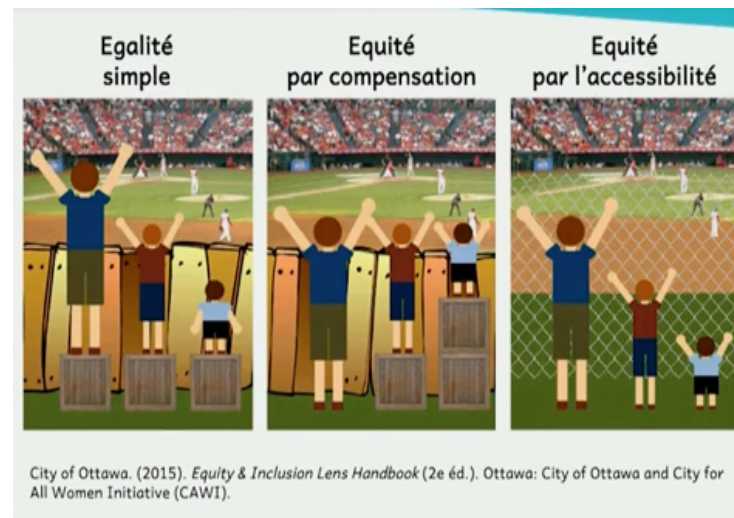
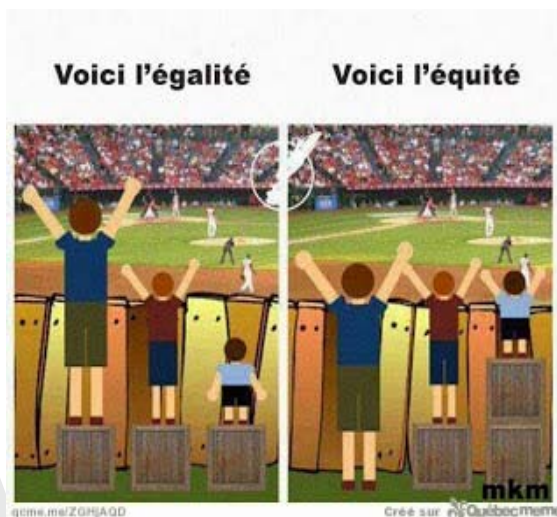
- **Le sens de la responsabilité** : capacité à faire assumer les missions de service public grâce à un juste positionnement managérial
- **L'équité** : traitement juste et adapté
- **L'intégrité et l'éthique** : probité, désintéressement
- **La loyauté** : porter la stratégie et les décisions prises
- **Le respect** : prise en compte de chacun, intégration de la diversité et de la différence, ouverture à l'autre
- **La solidarité** : créer et animer l'esprit d'équipe. Engagement personnel au sein de l'équipe
- **La confiance** : capacité à responsabiliser chacun
- **La transparence** : donner en permanence le sens de l'action et les règles de fonctionnement

LA CHARTE

- Les pratiques professionnelles
 - Pour chaque valeur, une déclinaison sous forme d'actions
 - Elles-mêmes illustrées par des exemples concrets

De manière à en faire un outil réellement utilisable dans une pratique quotidienne

Exemple : distinguer équité et égalité...



LA CHARTE

- **Les postures**

Celles que chaque manager privilégiera pour faciliter la mise en œuvre des pratiques

- **Etre exemplaire**
- **Etre courageux**
- **Etre accessible**
- **Etre à l'écoute**
- **Etre bienveillant**
- **Etre juste**
- **Etre curieux**
- **Une liste non exhaustive, que chaque manager pourra compléter**

LA CHARTE

- **Quelle diffusion**

Aussi large que possible

- **Tous les nouveaux managers, au fur et à mesure de leur arrivée**
- **Une information à tous**
- **Une information dédiée**
 - **Directeurs-trices de composantes**
 - **Directeurs-trices d'unités de recherche**
 - **Directeurs-trices de services communs**
 - **Directeurs-trices de services centraux**
- **Un outil inclus dans les formations au management**