



CHARTRE DES VALEURS MANAGÉRIALES

L'encadrement occupe un **rôle majeur dans la mise en œuvre du projet associatif de REALISE**. Aussi, afin de favoriser les bonnes pratiques de ses managers et leur **offrir un cadre de référence clair** quant à l'exercice de leur fonction d'encadrement, l'Association REALISE a défini une charte de ses valeurs managériales. Celle-ci tend à promouvoir des valeurs et des principes d'actions qui soient **porteurs de sens** et qui s'inscrivent dans une **démarche éthique et responsable**. Cette charte **visé plus à guider qu'à imposer**.

Dans cette perspective, l'Association REALISE aspire à ce que sa politique managériale repose sur les valeurs suivantes :

■ 1. ÉQUITÉ

Le manager garantit un traitement équitable entre les membres de son équipe :

- Il fait preuve d'objectivité dans ses choix et prises de décision
- Il exclut toutes formes de favoritisme ou de discrimination
- Il accorde de l'attention et de la disponibilité à tous
- Il veille à ce que chacun trouve un intérêt dans les missions qui lui sont confiées
- Il répartit justement le travail entre les membres de son équipe

■ 2. EXEMPLARITÉ / INTEGRITÉ

Le manager exerce ses fonctions dans une démarche éthique et traduit celle-ci dans ses pratiques :

- Il fait preuve de respect, d'amabilité et de bienveillance à l'égard de chacun
- Il instaure et maintient un climat de confiance par un comportement d'écoute et d'ouverture
- Il privilégie l'intérêt général aux intérêts particuliers
- Il respecte ses engagements et fait preuve de probité, de cohérence et de transparence
- Il fait preuve de loyauté à l'égard des membres de son équipe, de ses pairs et de sa hiérarchie

■ 3. SENS DES RESPONSABILITÉS

Le manager est pleinement conscient des enjeux de ses fonctions et en assume la portée :

- Il soutient les orientations de l'Association et assure le suivi des missions déléguées
- Il arbitre, c'est-à-dire écoute et fonde ses choix
- Il prend des décisions dans un contexte parfois complexe, assume les résultats et les explique

■ 4. ENGAGEMENT

Le manager s'implique au quotidien dans la conduite des missions qui lui sont confiées :

- Il accompagne son équipe dans l'action c'est-à-dire qu'il est présent et qu'il s'investit
- Il est capable de donner du sens à ses décisions et de fédérer son équipe autour d'un projet
- Il est force de conviction et est à même de partager sa vision
- Il fait preuve de pugnacité lorsque les circonstances le nécessitent

■ 5. RECONNAISSANCE

Le manager reconnaît et valorise la contribution de chaque membre de son équipe dans la bonne marche de sa structure :

- Il apprécie à sa juste valeur le travail effectué ainsi que les compétences et l'engagement de chacun
- Il reconnaît les petites et les grandes réussites
- Il valorise les différences et les complémentarités au sein de son équipe

■ 6. SOLIDARITÉ / COOPÉRATION

Le manager développe l'esprit d'équipe et impulse une dynamique d'échanges et de partage :

- Il instaure une culture d'entraide et développe le sentiment d'appartenance à un projet commun
- Il assure une communication régulière lors des réunions d'équipe
- Il favorise la discussion et contribue à un dialogue social constructif

■ 7. PROGRÈS / INNOVATION

Le manager inscrit son action dans une volonté continue de progrès et de qualité :

- Il détecte les potentiels, encourage le développement des compétences et construit une voie de progrès pour chaque membre de son équipe
- Il est force de propositions et fait preuve d'initiatives
- Il est ouvert aux changements et aux démarches nouvelles
- Il adopte une démarche tournée vers l'avenir