



CHARTÉ
DE MANAGEMENT
DES ACTEURS SALARIÉS
DU SECOURS CATHOLIQUE



Le Secours Catholique a pour mission de faire rayonner la charité chrétienne, par la mise en œuvre d'une solidarité concrète entre tous, en France et dans le monde. Il s'appuie pour cela sur un vaste réseau d'acteurs bénévoles, volontaires et salariés qui s'engagent avec les personnes vivant des situations de pauvreté et d'exclusion.

Au cours de ces dernières années, nous avons précisé notre mission, notre vision de société, nos orientations pédagogiques et notre organisation territoriale. Ce travail prend sa source dans notre volonté partagée de nous associer davantage aux plus pauvres pour construire, avec eux, une société juste et fraternelle. C'est notre boussole et notre horizon.

Le management vise à diriger et conduire les équipes salariées, donner du sens, entraîner des hommes et des femmes pour les faire grandir dans leur engagement et leurs compétences professionnelles. C'est une responsabilité qui touche au cœur des relations humaines. Plus les chantiers que nous avons à porter sont ambitieux, plus nos métiers se professionnalisent, plus nos acteurs sont divers et plus les rôles et les relations entre chacun doivent être précisés.

Dans ce contexte, renforcer nos compétences managériales permettra d'améliorer les relations de travail entre salariés. La qualité de la collaboration bénévoles-salariés, au service d'un projet associatif commun, en sera renforcée.

A cette fin, il nous est apparu indispensable de préciser le sens que nous souhaitons donner au mot management, de dégager une culture commune, propre au Secours Catholique, et de fixer un cadre clair dans lequel nous souhaitons que les acteurs salariés soient dirigés et accompagnés.

C'est l'objet de cette charte, qui définit et explicite les valeurs que nous souhaitons porter au quotidien et faire vivre concrètement dans nos relations avec les équipes de salariés.

Bernard THIBAUD
Secrétaire Général

PRÉAMBULE

La charte de management du Secours Catholique est un référentiel commun, pour éclairer et guider notre responsabilité de managers.

Le choix du « je » qui ouvre chacun de ses principes d'action, exprime **l'engagement attendu de chaque manager.**

La charte engage aussi **la responsabilité de l'Institution** dans sa capacité à soutenir, former, accompagner chacun(e) de ses managers.

Elle appelle également **la participation de tous les salariés** du Secours Catholique.

En cohérence avec notre mission de service d'Église, les valeurs et pratiques de la charte nous appellent à progresser dans nos manières d'être et d'agir.

ENGAGEMENT

- Je m'engage au service de la mission de l'association et je prends des décisions en cohérence avec son projet
- Je confronte ma vision à celle de mes collaborateurs pour construire un engagement partagé
- Je donne du sens et des points de repères pour la mise en œuvre des décisions et des actions
- Je m'engage auprès de mes collaborateurs lorsque l'enjeu ou les difficultés le nécessitent
- J'encourage mes collaborateurs à prendre des initiatives et à s'engager
- Je porte la vision et le positionnement de l'association dans les partenariats et les situations de représentation
- ...

RESPONSABILITÉ

- Je respecte les engagements pris à l'égard des différents acteurs
- J'assume les décisions que je prends et celles prises par ma hiérarchie
- Je m'assure que les moyens dont je dispose sont adaptés aux missions qui me sont confiées
- Je délègue au bon niveau de responsabilité en développant l'autonomie de mes collaborateurs
- J'assume les responsabilités associées à mes missions, y compris celles que j'ai déléguées
- J'encourage mes collaborateurs à innover en les soutenant et en les accompagnant
- ...

ESPRIT D'ÉQUIPE

- Je mobilise et fédère mon équipe autour d'un projet commun
- Je favorise la complémentarité et le soutien mutuel entre mes collaborateurs
- Je développe la cohésion de mon équipe en favorisant la prise de recul, la relecture et la convivialité
- Je mets en place des temps d'information et de dialogue permettant un bon état d'esprit au sein de mon équipe
- Je permets aux membres de mon équipe de progresser par le partage de bonnes pratiques et les échanges d'expérience
- J'encourage le travail en transversalité au sein de mon équipe et au-delà avec le souci de l'intérêt commun
- ...

EXIGENCE

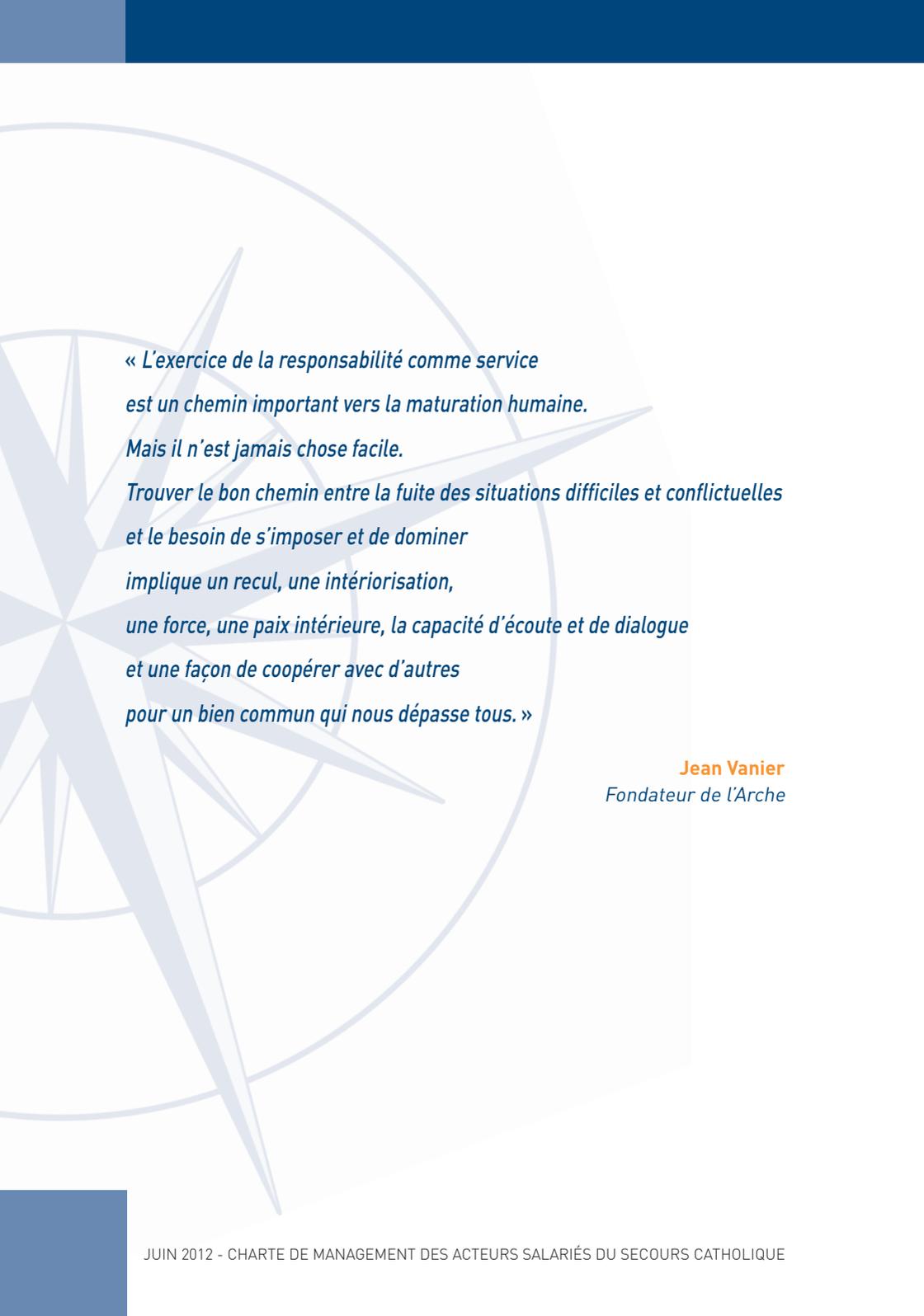
- Je définis une organisation et un fonctionnement lisibles, efficaces et efficaces
- Je fixe des objectifs ambitieux et réalistes à mes collaborateurs en leur donnant les moyens de les atteindre
- Je répartis équitablement le travail au sein de mon équipe
- Je mets en place un suivi régulier de l'activité et une évaluation des résultats à partir de critères mesurables
- Je mesure l'atteinte des objectifs individuels et collectifs, j'exprime clairement mon appréciation, positivement ou négativement, et j'agis en conséquence
- Je respecte les règles que j'impose aux autres
- ...

FRANCHISE

- J'annonce clairement ce que je vais faire et je m'y tiens
- J'exprime clairement à mes collaborateurs, en face à face, ce qui va et ce qui ne va pas
- Je communique et explique les décisions que je prends et celles prises par ma hiérarchie
- Je traite les problèmes au moment où ils surviennent en favorisant l'expression des différents points de vue
- Je fais remonter à mon responsable les difficultés que je rencontre et je propose des solutions en conséquence
- J'arbitre en cas de tensions et de conflits au sein de mon équipe
- ...

ÉPANOUISSEMENT

- Je mets en place une organisation et un fonctionnement permettant à chacun de trouver sa place et de progresser
- J'aide mes collaborateurs à développer leurs compétences, à connaître leurs limites et à réaliser leur potentiel
- J'écoute les souhaits d'évolution professionnelle de mes collaborateurs et les aide à faire preuve de discernement dans leurs choix
- Je valorise les actions de mes collaborateurs et les encourage à en témoigner
- Je reconnais les contributions et les efforts de mes collaborateurs à leur juste valeur
- Je mets mes collaborateurs en situation de mesurer leur travail et les progrès accomplis
- ...



*« L'exercice de la responsabilité comme service
est un chemin important vers la maturation humaine.
Mais il n'est jamais chose facile.
Trouver le bon chemin entre la fuite des situations difficiles et conflictuelles
et le besoin de s'imposer et de dominer
implique un recul, une intériorisation,
une force, une paix intérieure, la capacité d'écoute et de dialogue
et une façon de coopérer avec d'autres
pour un bien commun qui nous dépasse tous. »*

Jean Vanier
Fondateur de l'Arche