



AGIR ENSEMBLE

Au service de notre territoire

CHARTRE MANAGÉRIALE

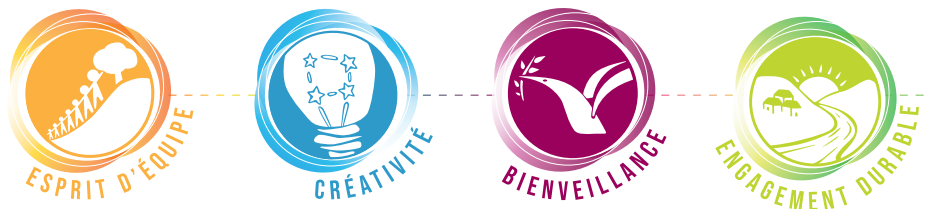
NOVEMBRE 2019

LES VALEURS MANAGÉRIALES

Les valeurs constituent un système de référence sur lequel s'appuient les comportements dans le cadre professionnel.

Elles touchent le plus profond de nous-même, elles sont au-dessus de tout, elles posent les principes des relations entre les professionnels au sein de l'équipe. Elles concernent et obligent chacun d'entre nous, indépendamment des fonctions et grades.

La Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'est dotée d'un projet d'administration qui affirme 4 valeurs phare :



LES MANAGERS ONT SOUHAITÉ PORTER 4 VALEURS COMMUNES COMPLÉMENTAIRES :

Équité

En tenant compte de l'intérêt général, à circonstances et conditions équivalentes, appliquer un juste traitement de l'ensemble des agents de l'établissement et des usagers.

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

- S'APPUYER SUR DES RÈGLES claires pour être objectif
- Faire preuve de **TRANSPARENCE**
- **PARTAGER** l'information
- Veiller à une **COHÉRENCE**
- **PROPOSER** de la concertation dans les projets
- **AVOIR UN COMPORTEMENT** exemplaire vis-à-vis de ses équipes
- **AVOIR DU RECUL**, garder sa posture
- **DONNER LE CADRE**
- Parfois, **SAVOIR DIRE NON**

Professionalisme

Le professionnalisme est la capacité à assurer un engagement cohérent et solidaire envers l'organisation et répondre à ses attentes et à celles des usagers.

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

- **METTRE À JOUR** ses compétences techniques
- **PARTICIPER** à leur diffusion, échange, partage
- **ACQUÉRIR** une connaissance des autres métiers
- **RESPECTER** le cadre institutionnel
- **FAVORISER** les temps d'échanges et de partage sur les moyens de travail et les méthodes
- **ASSUMER** ses responsabilités
- **SAVOIR ÉVALUER ET DÉVELOPPER** les compétences de ses collaborateurs
- **FAIRE PREUVE D'ORGANISATION** planification/méthode/anticipation
- **MESURER L'ACTIVITÉ** tableaux de bord/indicateurs/évaluation

Enthousiasme

Le management enthousiaste s'incarne dans des pratiques visant l'adhésion. Il adopte une posture favorisant l'autonomie, la créativité et la confiance pour atteindre les objectifs. Il est catalyseur de la motivation, l'engagement et la performance.

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

- FAIRE ADHÉRER au projet
- IMPULSER du dynamisme, de l'envie
- VALORISER
- ENCOURAGER l'attitude positive
- Trouver un fil conducteur qui RASSEMBLE
- CONSTRUIRE ET DÉVELOPPER des projets communs
- CONTRIBUER À DÉVELOPPER un sentiment d'appartenance
- ÊTRE OUVERT aux changements
- SAVOIR DIRE OUI



Respect

Créer les conditions d'un dialogue constructif, en particulier dans les situations difficiles. Reconnaître la capacité de chacun à contribuer au projet collectif.

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

- PERMETTRE À CHACUN DE S'EXPRIMER : par exemple que chacun puisse parler librement en réunion
- ECOUTER
- Faire preuve de POLITESSE ET DE BIENSÉANCE
- ACCEPTER LES DIFFÉRENCES et avoir cette démarche également par rapport aux usagers
- RECONNAÎTRE ses limites et/ou ses erreurs
- Savoir se dire les choses avec BIENVEILLANCE
- Avoir un DIALOGUE CONSTRUCTIF (rester sur le champ professionnel)
- ÊTRE VIGILANT sur le ton (mails, oral...) et dans la forme (quand/comment)
- Manifester de la RECONNAISSANCE

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE MANAGEMENT



Sous l'impulsion des élus, pour fédérer les collaborateurs dans l'atteinte d'un but commun et en contribuant à l'engagement de chacun dans l'accomplissement de ses missions, **les managers agissent dans leurs domaines et selon les niveaux suivants :**

| | MANAGEMENT STRATÉGIQUE | MANAGEMENT INTERMÉDIAIRE | MANAGEMENT DE PROXIMITÉ |
|---|---|--|---|
| CATÉGORIES CORRESPONDANTES | A | A – B | B - C |
| PILOTER | Dans le cadre de la politique de son domaine d'exercice | Dans le cadre de son service | Dans les tâches quotidiennes pour la réalisation des missions de service public |
| SUSCITER / PROPOSER | Favorise l'autonomie et la créativité | | |
| AGIR ET CONTRIBUER | Chacun est acteur responsable et force de proposition dans son rôle | | |
| DONNER DU SENS | Donne du sens dans la stratégie | Donne du sens dans le projet | Donne du sens dans les missions |
| ANIMER L'ÉQUIPE | S'assure de la cohérence transversale | Propose et anime un projet de service | Cultive la cohésion d'équipe et la relation individuelle |
| ARBITRER | Dans une vision transversale, arbitre en fonction des éléments recueillis | Décide dans son périmètre à partir d'une analyse des impacts | Décide, dans l'exécution des tâches quotidiennes |
| AIDER À LA DÉCISION / CONSEILLER | Propose aux élus | Propose des éléments d'arbitrage et alerte | Fait remonter les problèmes et aide à la décision. |
| ACCOMPAGNER LES AGENTS ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES | Impulse une stratégie de développement des compétences | Identifie et évalue les besoins individuels et collectifs | Accompagne les agents au quotidien |
| ANIMER DES PROJETS | Traduit le projet politique et lance la démarche | Propose et pilote des stratégies | Contribue et met en œuvre |
| SÉCURISER LE CADRE | S'assure de la sécurisation du cadre | Formalise les procédures et s'assure de leur mise en œuvre | S'assure de l'application des procédures |
| ORGANISER/COORDONNER | Priorise et répartit les moyens pour agir | Organise et coordonne les moyens | Planifie les tâches et identifie les besoins |
| CONTRÔLER/ÉVALUER | Evalue les projets et l'action publique | Définit et contrôle la qualité | Veille à la qualité de service |

Le manager stratégique est pour son équipe, manager intermédiaire et de proximité. Le manager intermédiaire est pour son équipe directe manager de proximité.

POURQUOI UNE CHARTE MANAGÉRIALE ?



Créer une charte managériale c'est placer l'humain, les femmes et les hommes, acteurs du service public, au centre de nos préoccupations.

Elle rend explicite ce qui est de l'ordre de l'implicite. La charte constitue notre socle commun.

La collectivité fonde sa cohérence et sa réussite sur des repères auxquels chacun d'entre nous peut se reconnaître et s'identifier.

QU'EST-CE QU'UNE CHARTE MANAGÉRIALE ?

C'est un référentiel qui s'applique à toute l'organisation et au fonctionnement de tout l'établissement. Les managers de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'engagent à la respecter, à la mettre en œuvre.

À QUI EST-ELLE DESTINÉE ?

Elle guide les manières de faire et manières d'être de l'ensemble des managers dans leurs rapports professionnels quotidiens. Cette charte s'adresse à l'ensemble du personnel de la communauté de communes, manager ou non manager.

NOTRE ENGAGEMENT

Valoriser et développer notre capital humain au bénéfice d'un meilleur service public, dans un souci éthique de nos pratiques et notre action.

Etre une administration efficace dans son organisation, son management.



LES OUTILS DU MANAGEMENT

Moyens à disposition ou en cours de développement



- Un **projet de territoire**
- L'**évaluation de nos politiques publiques**
- Une Formalisation de **procédures** et de **guides**
- Des **réunions de direction générale** hebdomadaires pour accompagner et suivre la stratégie de développement de l'établissement, veiller à l'adéquation entre l'action territoriale et les besoins des services
- Une **coordination des instances** hebdomadaire, pour informer sur le fonctionnement et la vie des assemblées et régler les points d'organisation, méthode, fonctionnement des services
- Des **réunions régulières** de pôles, directions et services, pour accompagner les projets, coordonner l'action des équipes...
- Un **séminaire de l'encadrement** 4 fois par an, pour créer, maintenir et partager une culture commune, connaître l'action de l'établissement, avoir une veille réglementaire
- Des **groupes de travail** en concertation pour suivre et faire évoluer le projet d'administration : mise en place des actions concrètes, animation du travail d'équipe
- Des **actions de cohésion** de l'établissement
- Des **outils de pilotage de l'activité** : tableaux de bord, bilans annuels...
- Des **outils de partage de l'information** sur les projets : intranet...
- Des **fiches de postes** mises à jour régulièrement, en collaboration avec les agents
- Une politique et une vision commune des **entretiens d'évaluation** : cadre et déroulé communs avec des objectifs quantifiables, soutenables
- Un **plan de formation** global, qui permet une montée en compétences et une évolution des services : favoriser la mobilité par le biais d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- Un **trombinoscope** à jour et exhaustif, permettant une identification des missions et niveaux des interlocuteurs

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

04 67 56 41 95

projet.administration@cc-vallee-herault.fr