

La charte



Managériale

de la mairie de Blaye
2024





PRÉAMBULE

Un manager doit :

- ✓ **Savoir** : disposer de savoirs et de connaissances
- ✓ **Vouloir** : avoir l'envie, la motivation
- ✓ **Pouvoir** : disposer des moyens

Michel SERRES, philosophe français, définit le fait de manager comme **la capacité à faire grandir l'autre** et je trouve que cette définition correspond parfaitement à ce que j'attends de chacun des managers.

Et à cela je rajouterai une forte capacité à **se remettre en cause** et donc à être prêt à analyser sa pratique managériale, à s'adapter et à apprendre de manière quotidienne.

La vérité d'aujourd'hui n'est pas celle d'hier et encore moins celle de demain.

Cette volonté permanente d'adaptation qui nous oblige à innover est d'autant plus indispensable que c'est la première fois que nous devons manager, dans une même structure, 4 générations différentes : de l'apprenti de 15 ans au collègue de 65 ans ; générations que l'on peut conceptualiser comme baby-boomers, générations x, y et z.

Les attentes sont différentes, les rémunérations sont différentes, les statuts sont différents, les valeurs sont différentes.

Et cette très grande diversité de collègues et de motifs, nous oblige, nous managers, **à manager de manière élastique et innovante** pour devenir encore meilleur.

A l'instar de la charte des valeurs, j'ai souhaité que tous les managers travaillent sur une charte permettant ainsi d'identifier les objectifs de leurs métiers, confronter les avis, faire ressortir leurs difficultés, les partager et ainsi avoir un document de référence vers lequel se tourner quand ils se sentiront perdus ou éloignés des valeurs communes de la collectivité et exprimeront la nécessité de se recentrer sur des valeurs partagées.

POURQUOI DÉFINIR ENSEMBLE DES VALEURS COMMUNES ?

1. Tout conflit de valeurs constitue une perte de performance, tant au niveau stratégique qu'opérationnel
2. Le travail sur les valeurs est essentiel pour lever les contradictions et créer un esprit solidaire
3. La cohérence entre actions, valeurs, compétences et comportements augmentent l'efficacité de chacun d'entre nous et nous rend meilleur dans tous les domaines
4. La liaison entre valeurs et management permet une cohérence d'actions, d'évolution, d'adaptation.



LE MANAGEMENT À TRAVERS L'HISTOIRE



Années 90

Le bien-être des humains comme le moyen et la finalité du développement durable

4 piliers :

1. **Humanisme** : épanouissement et autonomisation de l'homme
2. **Responsabilité** : être conscient de l'impact de ses actes et être garant de l'intégrité de son système : penser, influencer et agir avec la conscience de nos interactions avec le monde qui nous entoure et de la responsabilité de nos actes sur le présent et l'avenir
3. **Ouvertures** : s'ouvrir et créer des synergies dans le respect de chacun. Respecter, partager et confronter les différences entre mondes scientifiques, organisations et formations.
4. **Utilité** : conjuguer rigueur scientifique, pragmatisme, terrain et pédagogie. Traduire, vulgariser et rendre accessible les connaissances émergentes.

Années 2000

Management collaboratif

La méthode des 4C :

- Confiance
- Choix
- Coopération (compétences complémentaires)
- Convivialité

Avec toujours, en fil rouge, le **facteur humain** :
une personne = une histoire
(personnelle et professionnelle)

Chaque collaborateur est **singulier** de par ses affects, ses compétences, ses représentations et son potentiel

Aujourd'hui

Le management soutenable de la performance

- Le cadre développeur des ressources humaines
- Le cadre constructeur de règles avec les partenaires
- Le cadre garant de la santé (risques psycho-sociaux)

Mais quel que soit le courant de pensée ou l'appellation que nous pouvons donner à notre style de management collaboratif, soutenable, innovant, élastique ; manager demande des qualités indéniables et indispensables à sa réussite. Ce n'est pas une mission comme les autres qui nous incombent.

UN MANAGER DOIT EN PERMANENCE S'ASSURER D'AVOIR

1

La vision

Car le manque génère l'incertitude



2

La transparence

Car le manque génère la méfiance



3

L'ouverture

Car le manque génère la frustration



ET RÉUNIR CES 5 COUPLES DE COMPÉTENCES PSYCHO-SOCIALES

1 - SAVOIR

Prendre des décisions et résoudre des problèmes



2 - AVOIR

Conscience de soi et de l'empathie pour les autres



3 - SAVOIR

Communiquer efficacement et être habile dans les relations personnelles



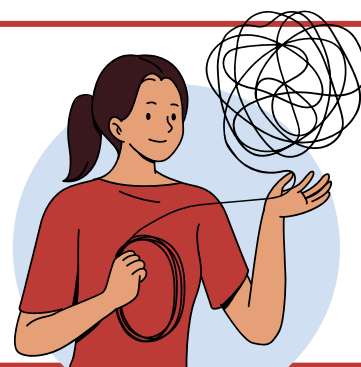
4 - AVOIR

Une pensée critique et un esprit créatif



3 - SAVOIR

Gérer son stress et ses émotions



Le manager doit également émettre et exprimer des **signes de reconnaissance** (et ce, autant qu'il voudrait en recevoir). Ces signes doivent être :

appropriés (adaptés), dosés, personnalisés, sincères et argumentés.

Ils peuvent être exprimés par la forme **verbale ou non verbale**, **positive ou négative** (un compliment ou une critique négative), **conditionnelle ou inconditionnelle** (factuel, précis et circonstancié, le signe de reconnaissance concerne le **faire** ou est relatif à **l'être** de la personne dans sa globalité).

AUSSI LE MANAGEMENT, C'EST



L'**Art** de diriger, organiser, gérer les activités, les ressources pour atteindre un objectif de politique publique.



La **science** qui repose sur les connaissances théoriques, des méthodes, des réussites, des échecs et des expériences.



L'**État d'esprit** qui dépend de votre personnalité et repose sur votre capacité à inspirer la confiance, la motivation et à se remettre en cause constamment.

Le travail collaboratif sur la charte managériale a permis de définir les **10 engagements prioritaires**. Ils s'inscrivent dans le socle de **nos valeurs communes de collaborateurs de la ville de Blaye** et doivent être un repère, un phare pour nous guider et nous recentrer.

Innovation Communication valorisation Anticipation
Faire preuve de bienveillance Fédérer confiance
Disponibilité Réactivité Anticipation Accompagnement

Je remercie chacun d'entre vous pour **la qualité de travail collectif et du résultat produit**.

Notre charte des valeurs managériales, plus qu'un outil, est une démarche qui remet chacun d'entre nous au centre de nos actions en leur redonnant du sens, nous permettant ainsi de devenir meilleurs individuellement et collectivement pour des objectifs de qualité et de performance.



CHARTE MANAGÉRIALE BLAYE