

# Charte des valeurs managériales au sein du groupe Cler

## VALEURS managériales



### Cohésion et engagement

## RÔLE de la personne en fonction de management

Ce qu'il/elle doit être en capacité de faire pour faciliter l'incarnation de la valeur

## POSTURE visée

- ✓ Favoriser la prise d'initiatives et l'autonomie de chacun·e, au service de notre projet de pôle/structure/groupe et la contribution de chacun·e à la définition du projet.
- ✓ Contribuer au développement des compétences et à la progression professionnelle de chacun·e pour son poste, la structure et pour l'individu lui/elle-même.
- ✓ Faciliter l'intelligence collective, la co-construction, la coopération.
- ✓ Favoriser l'esprit d'équipe, l'entraide et la solidarité au sein de son pôle, du comité de coordination et avec les autres pôles.
- ✓ Favoriser l'implication et l'engagement au-delà du périmètre de son poste/pôle, tout en veillant à l'équilibre de chacun·e.
- ✓ Faciliter la réalisation des missions et soutenir les équipes dans leur concrétisation.

Ouverture d'esprit /  
Donner du sens

Écoute

Confiance

Posture fédératrice  
et de solidarité

Inspirer par  
l'exemple



### Être attentif·ve aux besoins des personnes

- ✓ Être garant·e d'un cadre de travail qui prévient et traite les violences sexistes et sexuelles et toutes autres formes de discriminations et violences.
- ✓ Être attentif·ve au bien-être de chacun·e.
- ✓ Faciliter l'expression des difficultés, sans porter de jugement ; donner le droit à l'erreur.
- ✓ Faciliter l'expression des aspirations individuelles.
- ✓ Valoriser chacun·e, remercier, féliciter, célébrer.
- ✓ Mettre en pratique/respecter le droit à la déconnexion.
- ✓ Favoriser l'équilibre vie pro/perso par un accompagnement personnalisé à la gestion de la charge de travail.

Confiance

Reconnaissance



## Équité

- ✓ Accompagner à la priorisation des missions.
- ✓ Améliorer les conditions de travail.
- ✓ Fixer, aider à fixer, respecter et faire respecter des limites.
- ✓ Accompagner l'intégration de chacun-e dans le(s) collectif(s) (pôle, groupe) ; favoriser la mise en relation ; valoriser le collectif.

Écoute  
Médiation

- ✓ Accorder de l'attention, du crédit et de la disponibilité à chacun-e (y compris dans les souhaits d'évolution).
- ✓ Veiller à ce que chacun-e, trouve un intérêt dans les missions qui lui sont confiées.
- ✓ S'assurer que la structure offre aux salarié-e-s les moyens matériels et concrets pour réaliser les missions attendues.
- ✓ Veiller au partage de l'information.
- ✓ Veiller à assurer une complémentarité et la diffusion des compétences / connaissances des personnes au sein d'une équipe.
- ✓ Être transparent sur les processus de prises de décision, et y faire participer les équipes chaque fois que pertinent.
- ✓ Veiller à l'égalité Femmes-Hommes et à l'absence de discriminations et la faire respecter dans tous les espaces.

Impartialité  
Écoute  
Transparence  
Valorisation  
Être juste



## Dialogue

- ✓ Être disponible, attentif, réactif, savoir écouter et orienter.
- ✓ Être garant du dialogue interpersonnel au sein du pôle/structure/groupe.
- ✓ Garantir et entretenir un climat de confiance et d'échanges et rechercher la compréhension mutuelle.
- ✓ Entretenir la culture des retours et échanges mutuels constructifs (positif ou négatif) ; prendre en compte, valoriser, soutenir, rechercher des solutions.
- ✓ Se montrer ouvert aux propositions de chacun-e et savoir se remettre en question.

Facilitateur-riche  
Disponibilité  
Médiation  
Transparence  
Humilité  
Empathie  
Ouverture