

CHARTRE MANAGÉRIALE ⁽¹⁾ DES PEP BRÉTILL'ARMOR

Dans un environnement en constante évolution, marqué par la complexité des parcours, les transformations du secteur et des exigences croissantes, les PEP Brétill'Armor font le choix d'un management humain, responsable et engagé. Cette charte pose les repères communs qui guident nos pratiques managériales au service des personnes accompagnées, des équipes et du projet associatif.

1. Posture et positionnement

Les mots qui font sens & les incontournables de la culture managériale des PEP Brétill'Armor :

Autonomie Adaptabilité
Bienveillance Sens Innovation
Equité Communication
Feedback Intégrité Humilité Action
Confiance Ecoute Dialogue
Engagement Décision Reconnaissance
Respect Courage Proactivité

1

Donner du sens et un cap clair

Relier les décisions et priorités quotidiennes au projet, aux valeurs et à la mission de l'association. Clarifier le cap pour que chacun avance avec confiance et en cohérence.

2

Prendre soin de ses équipes

Veiller au bien-être et à l'équilibre de chacun. Être présent, à l'écoute et disponible pour favoriser la confiance, reconnaître les contributions, accompagner les changements et sécuriser les équipes dans les situations parfois difficiles.

3

Agir concrètement

Au delà des constats, être dans l'action ou l'expérimentation et la résolution des difficultés rencontrées, les anticiper. Contrôler puis évaluer ce qui doit être fait en reconnaissant le droit à l'erreur.

4

Être exemplaire et cohérent

Incarner la posture managériale attendue : RESPECT, AUTHENTICITÉ, LOYAUTÉ, RESPONSABILITÉ, HUMILITÉ, ENGAGEMENT, en l'assumant avec SINCÉRITÉ et SIMPLICITÉ et en conservant un usage « éclairé » des outils d'IA.

5

Décider avec courage et assumer

Entendre les besoins et la réalité du terrain avant de décider.
Décider, même dans l'incertitude, expliquer ses choix, assurer les arbitrages nécessaires et les tenir dans l'intérêt général. Oser dire non si besoin et l'assumer.

6

Communiquer clairement

Communiquer de façon simple, directe et régulière en donnant du sens pour être compris.

7

Responsabiliser chacun

Reconnaître les compétences pour permettre à chacun de prendre sa juste place.
Encourager la proactivité, déléguer avec confiance, fixer un cadre clair et assurer un suivi adapté.

8

Développer le collectif et coopérer

Fédérer au-delà des périmètres et secteurs, favoriser la dynamique d'équipe, les coopérations transversales, prévenir et réguler les tensions, et construire ensemble en dépassant les intérêts individuels.

2. OUTILS ET PRATIQUES MANAGÉRIALES

La posture managériale s'exprime dans des pratiques concrètes et des outils que chaque responsable mobilise au quotidien

Outils & Pratiques	Ce que cela signifie concrètement
Un CAP clair et des objectifs SMART	Fixer des objectifs concrets, inspirants, mesurables, alignés avec le cap fixé. Les partager avec les équipes, et faire des points réguliers.
Des rituels managériaux	Créer et animer des espaces formels ou informels de dialogue, d'information et d'intelligence collective.
Une culture du feedback	Donner et recevoir des feedbacks réguliers avec bienveillance et humilité. Dire ce qui doit l'être même quand c'est inconfortable.
Plans d'actions & suivi	Traiter les causes et pas seulement les conséquences en formalisant les décisions, en suivant les engagements pris, puis en évaluant les résultats.
Plan d'amélioration Qualité de Vie et Conditions de Travail	Suivre un plan d'amélioration des conditions de travail, prévenir les risques (DUERP, PAPRIACT, ...) et développer une culture de reconnaissance en portant attention à l'engagement des équipes.
DUD & subdélégations	Confier des missions claires avec autonomie, des moyens adaptés et des responsabilités identifiées.
Les référentiels d'activités et fiches de fonctions	Être au clair avec les attendus de chaque métier et assurer la montée en compétence de chacun.
Temps de régulation d'équipes	Traiter les désaccords, tensions et écarts avec courage et équité pour faire émerger des solutions pour mieux travailler ensemble.
Retour d'expériences (RETEX)	Prendre du recul collectivement sur les pratiques, identifier les réussites, les difficultés et les axes de progrès.

*Chaque cadre hiérarchique s'engage à fixer un cap clair à ses équipes
puis à incarner un management humain & exigeant
orienté vers l'action et l'atteinte des objectifs fixés au service des personnes accompagnées
et du déploiement du projet associatif.*