

Politique managériale Unapei 30

La politique managériale déployée au sein de l'Unapei 30 constitue un axe majeur de son projet associatif. L'Unapei 30 a en effet souhaité faire de la fonction managériale une fonction à part entière. Les managers au sein de l'Unapei 30 ont un rôle prépondérant dans

l'aide à la décision, la déclinaison des orientations stratégiques de l'association, l'animation des équipes et leur motivation, ainsi que le développement de la qualité des prestations auprès des personnes accueillies et accompagnées.

Cette politique a pour ambition d'affirmer une conception partagée du management et des valeurs ainsi sous-tendues, de définir les comportements, rôles et postures vers lesquels chaque personne d'encadrement, manager doit tendre.



Garant du professionnalisme

Le manager est garant du professionnalisme. À ce titre, il doit être **exigeant sur la qualité de service** et des prestations, tout en adoptant **une posture bienveillante** à l'égard de ses collaborateurs et en garantissant des relations respectueuses vis-à-vis de tous. **Il incarne et promeut la loyauté professionnelle** qui consiste à mettre en œuvre des décisions mais aussi à exprimer ses désaccords dans les dispositifs ad'hoc et faire preuve de réserve publique. L'équipe de direction doit en effet être en cohésion et en cohérence, sans rien laisser transparaître de ses divergences éventuelles. Chaque membre de l'encadrement porte de sa place les décisions stratégiques dont il organise et accompagne la mise en œuvre et le suivi. **Il pratique le reporting spontané** et l'alerte remontante pour aider à mieux intervenir sur les dysfonctionnements pour lesquels il a un rôle de capteur de signaux. Il propose des solutions pour les régler (pas de problème sans proposition de solutions). Le manager est porteur d'**une forte capacité de réplique** à ce qu'il entend ou constate et agit/réagit aux situations ou propos. **Il concerte les acteurs** dans la prise de décision, et communique et explique son action et ses décisions. Gestionnaire de femmes et hommes, le manager conçoit son travail comme **un travail d'équipe**. Il doit ainsi favoriser la coopération en étant capable de travailler avec tout le monde et de faire travailler les personnes ensemble. Pour ce, **il définit les principes et règles du jeu** de sa gestion d'équipe (réunions hebdomadaires, RDV individuels, point d'activité...), mais aussi élaboration de modes opératoires...), et veille au **respect des procédures**, circuits, délais, pour lui, au nom de **l'exemplarité** dont il doit faire preuve, et pour les autres. Véritable pédagogue, **il accompagne ses collaborateurs** avec méthode et modestie, par la diffusion de ses connaissances, la formation, tout en s'appuyant sur leurs compétences et en les responsabilisant en fonction de leurs capacités. Il traite toutes les personnes de son équipe de la même manière et avec la même **équité**.

Garant de la qualité de vie et de fonctionnement

Il est tout à la fois **acteur politique et d'autorité** et à ce titre fait vivre l'orthofonctionnement, les circuits et respecter les règles du jeu et procédures mais aussi **radar actif** qui détecte et prévient les dysfonctionnements. Il est également **agent de cohésion capable d'organiser la coopération réelle** ainsi qu'un **intervenant décisif** par le conseil, la méthode, la pédagogie.

Garant de l'harmonie

Le manager est garant de l'harmonie au sein de son périmètre. Ainsi, **il fait preuve d'empathie** et dispose de réelles **capacités d'écoute** à l'égard des personnes qu'il manage. Il est **attentif et présent et il soutient ses collaborateurs** face aux difficultés rencontrées. Il est en capacité de prendre du recul par rapport aux situations qui se présentent, accepte de prendre en compte le contexte, et **sait accompagner chacun** en fonction de ses besoins et des situations.

Garant des équilibres

Le manager est garant des équilibres en terme de posture. À ce titre, il doit être à la fois **exigent et bienveillant**, il pose le cadre et le fait respecter tout en prenant en compte le collaborateur. Il est en capacité **d'influencer une situation mais tout en accompagnant le changement**. Il ose dire et faire avec diplomatie. Il est force de proposition et d'action, agit avec énergie et détermination, tout en prenant le temps nécessaire. Il est **porteur du cadre**, tout en s'adaptant aux contraintes, aux évolutions et aux propositions. Il doit également prendre en compte les situations particulières dans un cadre commun. Il anticipe certaines situations mais est capable de réagir rapidement. Il est à la fois **dans la stratégie, le discours mais aussi dans l'action. Il contribue à la définition des lignes politiques** et en décline la mise en œuvre. Il communique pour donner du sens tout en définissant des process et des procédures. Il instaure une juste convivialité dans un cadre professionnel. Il doit **savoir déléguer ce qui doit l'être et contribuer si nécessaire**. Il sait à la fois s'exprimer, prendre sa place mais également écouter et se taire. Il sait se faire apprécier, peut rechercher l'adhésion de tous mais accepte d'être parfois impopulaire. Il sait à la fois **donner de l'autonomie et maintenir le contrôle**.

Garant de l'obtention des performances

Le manager combine les rôles de **gardien du temps** par la planification et programmation des activités, détermination des échéances et dates clés et l'organisation des opérations ; de **pilote de la performance** au travers un système organisé et des indicateurs clés ; et de **formateur organisateur de ses équipes** basé sur l'évaluation, la formation intégrée et la sécurisation.

Garant du dynamisme et de la vie

Le manager est un véritable **meneur de projets** dont il assure le pilotage et l'animation. **Stratège** et proactif par la veille, la priorisation et la négociation, il est aussi **animateur de dispositifs** de communication-coordination-concertation.

Parce que les salariés sont notre ressource la plus précieuse et que la qualité du management des salariés est un facteur déterminant dans la qualité de l'accompagnement des personnes vulnérables, nous attachons une importance particulière, dans le cadre de notre politique managériale, à la formation des cadres

hiérarchiques tout au long de leur parcours professionnel.

Nous comptons sur l'engagement de l'ensemble des personnels d'encadrement pour porter les valeurs et bonnes pratiques managériales évoquées dans cette politique.

Telle est l'ambition que l'Unapei 30 porte pour l'ensemble de ses établissements et services.

Bernard FLUTTE
Président

Olivier DONATE
Directeur Général