



Charte du management

Préambule

Le Groupe HSTV, en cohérence avec son projet stratégique, a voulu, à la suite des réflexions intervenues avec les salariés et les cadres, rassembler des valeurs managériales qui le caractérisent dans une **charte du management**.

Cette charte s'appuie sur les valeurs de la charte des établissements de santé de la Congrégation des Sœurs Hospitalières de Saint-Thomas de Villeneuve.

Cette charte du management vise à donner un cadre de référence à tous ceux qui sont en position d'encadrement d'équipe, et à les guider dans leur exercice professionnel. Elle garantit implicitement la protection et le soutien aux managers de la part de leur hiérarchie et aux salariés l'accompagnement de leurs encadrants.

Elle affirme les principes d'action que l'ensemble des managers d'HSTV s'engagent à promouvoir, à mettre en œuvre, et à respecter dans leurs fonctions d'encadrement. Ils se doivent, en ce sens, d'être exemplaires.

Elle vise enfin à répondre aux attentes des patients et résidents et des professionnels auxquels elle s'adresse tout particulièrement, dans le respect des intérêts collectifs d'HSTV.

Les VALEURS et les PRINCIPES D'ACTION

La présente charte du management s'inscrit dans la cohérence des valeurs qui sous tendent les actions : manager implique de donner du sens aux actions, de veiller au respect et à la reconnaissance de chacun, pour susciter l'adhésion, motiver les équipes, et créer de la confiance réciproque.

Ainsi, le manager est garant des valeurs et principes d'action inscrits ci-après :

LE SENS

Donner et rappeler le sens des actions et des contributions professionnelles, apporter les repères nécessaires aux équipes, dans les projets comme dans les actions quotidiennes, constituent des éléments essentiels du management.

Il favorise l'atteinte des objectifs énoncés et connus.

LE RESPECT

Le respect et la considération dus aux patients et aux résidents s'appliquent également aux professionnels et entre professionnels. Le dialogue et l'échange sont constants, vis à vis de tous, quels que soient leurs métiers, leurs fonctions ou leurs lieux d'exercice.

Les managers veillent à ce qu'aucune forme de discrimination ne puisse apparaître à l'égard et entre salariés.

Le respect des droits et devoirs, la qualité des conditions de vie au travail et des relations professionnelles sont au cœur du métier de manager. Tout arbitrage, s'il y a lieu, se fait en fonction du bien commun, sans parti-pris ; si la fonction peut être ponctuellement exposée, la personne et le professionnel restent, par principe, protégés par leur hiérarchie.

Le manager veille au strict respect de la vie privée de tout salarié et à la confidentialité totale des informations correspondantes.

LA RECONNAISSANCE

La reconnaissance des contributions des professionnels est due. Elle est indispensable à l'action collective.

Le manager s'attache à l'intégration, à la valorisation et à la reconnaissance de chacun. Il régule les tensions par sa disponibilité, son écoute active et sa médiation si nécessaire.

Il est garant de l'équité et de l'impartialité vis à vis de chacun des membres de son équipe.

Il suscite et porte attention au projet professionnel de chaque salarié.

Il veille à la bienveillance des relations et à la considération réciproque au sein des équipes.

L'ADHESION

Le manager recherche en permanence l'adhésion des professionnels aux actions menées.

Il favorise l'esprit d'équipe et dégage les éléments fédérateurs des projets qu'il conduit.

Le manager anime l'équipe et garantit sa cohésion.

Il sait décider, expliquer et faire adhérer aux orientations retenues.

LA MOTIVATION

En donnant du sens aux actions, en respectant les professionnels, en les reconnaissant et en obtenant leur adhésion, le manager crée les conditions propices à la motivation des professionnels.

Il facilite les contributions et l'expression des professionnels. Il veille au développement et à la valorisation des compétences, par la communication et la formation ; le partage des connaissances, des compétences et des bonnes pratiques permet de progresser par et avec les autres.

Le manager pose le cadre du travail, il en explique la finalité et les modalités.

Il accompagne le changement, développe les compétences individuelles et collectives.

LA CONFIANCE

La confiance fonde la délégation dans le respect des missions, des fonctions et des personnes. Elle est réciproque entre le manager et l'équipe.

La confiance est indispensable à l'esprit d'équipe et à la solidarité effective, y compris entre les différents services.

La répartition équitable des charges et des ressources favorise la coopération solidaire entre services et professionnels.

LE PROFESSIONNALISME

L'exigence de qualité conduit à l'évaluation transparente, à la remise en question constructive, en vue de la recherche collective d'amélioration du service rendu.

La bonne gestion médico-économique de l'activité est un facteur de pérennité que le manager s'efforce d'assurer à travers son action et celle des équipes.

Le manager veille au développement d'une culture et de références professionnelles.

Ainsi, en toutes circonstances mais particulièrement dans les situations difficiles ou de remise en cause des personnes, l'examen objectif des contributions professionnelles collectives doit toujours prévaloir sur toute approche subjective ou interpersonnelle.