

MANAGEMENT

La charte que vos managers écrivent

Huit engagements, une trame vierge, cinq formulations à traduire

4 pages · 8 engagements · 5 traductions · 4 usages

Vos managers traitent la même situation de trois façons, et chacun a ses raisons. Une demi-journée d'atelier suffit pour écrire le socle commun qui tranche.

Outil praticien

Sinéa Performance · organisme de formation certifié Qualiopi
Là où la compétence prend racine

SINÉA PERFORMANCE · SEPTEMBRE 2026



1 Huit engagements, et ce qui les vérifie

Voici une charte complète, formulée à la première personne. Elle sert de point de départ à vos ateliers, et chaque ligne porte ce qu'un collaborateur peut vérifier.

	THÈME	L'ENGAGEMENT, À LA PREMIÈRE PERSONNE	CE QU'UN COLLABORATEUR PEUT VÉRIFIER
01	Les attentes	Je dis ce que j'attends.	Chaque mission arrive avec le résultat attendu, la date et le niveau d'autonomie.
02	Le retour	Je donne un retour dans les quarante-huit heures.	Un fait, son effet, et ce que j'attends pour la suite.
03	Le point individuel	Je tiens un point individuel par mois.	Trente minutes dans l'agenda, reprogrammées dans la semaine en cas de report.
04	L'écart	Je traite un écart dès qu'il apparaît.	Je pars des faits, et j'en parle à la personne avant quiconque.
05	La décision	Je décide et j'explique.	La décision tombe dans le délai annoncé, avec ce qui l'a fondée.
06	Le temps	Je protège le temps de mon équipe.	Je retire une tâche quand j'en ajoute une.
07	La progression	Je fais grandir.	Chaque collaborateur sait quelle compétence il développe cette année.
08	L'exigence	Je tiens le cadre avec exigence et bienveillance.	Quand je relève la barre, je dis dans la même conversation comment je vais aider.

LA RÈGLE DE RÉDACTION

Un collaborateur doit pouvoir dire si l'engagement a été respecté la semaine dernière

Tout engagement qui échoue à ce test sort de la charte. Ce tableau montre le niveau de précision à viser, et vos managers écriront le leur à partir de leurs propres situations.

2 Votre charte, huit engagements

Huit à dix engagements suffisent. Au-delà, la charte devient un règlement que chacun oublie. Affichez-la là où elle se voit, et posez dès maintenant la date de sa révision annuelle.

Écrite par vos managers, en atelier d'une demi-journée

Quarante-cinq minutes pour recueillir les situations, quatre-vingt-dix pour les formuler, soixante pour arbitrer. Une phrase par engagement, à la première personne, et ce qui permettra de le vérifier.

L'ENGAGEMENT, À LA PREMIÈRE PERSONNE

CE QU'UN COLLABORATEUR POURRA VÉRIFIER

01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		

ÉCRITE EN ATELIER LE

.....

VALIDÉE PAR LA DIRECTION LE

.....

RÉVISÉE LE

.....

3 Du principe au geste observable

Un engagement utile décrit quelque chose qu'une caméra pourrait filmer. Voici les cinq formulations qui arrivent en premier dans chaque atelier, traduites au niveau où elles changent un comportement.

	CE QUI ARRIVE EN PREMIER	LA TRADUCTION EN GESTE
01	« Je suis disponible pour mon équipe »	« Je tiens un point individuel de trente minutes par mois avec chacun »
02	« Je fais confiance »	« Je confie chaque trimestre une mission qui compte à quelqu'un qui la découvre »
03	« Je suis exemplaire »	« Je traite un écart dans les quarante-huit heures, en tête-à-tête »
04	« Je communique de façon transparente »	« Je dis sur quoi je me suis appuyé pour décider »
05	« J'accompagne la montée en compétences »	« Chaque collaborateur sait quelle compétence il développe cette année »

À CHAQUE PRISE DE POSTE

L'intégration

Le nouveau manager la reçoit de son propre N+1, plutôt que des ressources humaines.

CE QU'ELLE CHANGE

Il reçoit les règles au lieu de les inventer seul.

À L'ENTRETIEN ANNUEL

L'entretien du manager

Une question par engagement, et un exemple demandé pour chacun.

CE QU'ELLE CHANGE

L'entretien porte sur des faits datés.

À CHAQUE FORMATION

L'objectif du parcours

Les engagements deviennent l'objectif comportemental de la formation.

CE QU'ELLE CHANGE

Le transfert se mesure, puisque la cible est déjà écrite.

UNE FOIS PAR AN · EN ATELIER

La révision

Avec les situations de l'année écoulée, et les mêmes managers autour de la table.

CE QU'ELLE CHANGE

Elle reste vivante, là où une charte figée devient une archive en dix-huit mois.

LA RÈGLE DE LA VALIDATION

Vos managers tiennent les phrases qu'ils reconnaissent

La direction valide avec pouvoir de retrait plutôt que de réécriture. Une charte réécrite après l'atelier devient le document des autres, et elle perd ses défenseurs.