

# Tricentenaire

a.s.b.l. reconnue d'utilité publique

Faire mieux,  
ensemble,  
intelligemment et  
dans le bonheur

## Engagement des membres du Comité de direction – v.3

*L'engagement<sup>1</sup> des membres du Comité de direction du Tricentenaire s'articule autour de 10 points forts.*

1. Faire participer tous les acteurs internes du Tricentenaire, usagers et collaborateurs, à l'élaboration du projet de l'association.
2. Veiller à ce que les responsabilités exercées soient fondées sur la seule compétence professionnelle et humaine.
3. Se former et former ses collaborateurs à une prise de décision éclairée, et surtout à ne pas décider seul.
4. Tendre vers une prise de décisions au niveau le plus proche de l'action et viser une pratique de la délégation montante.
5. Se former et former ses collaborateurs aux techniques de communication ; se doter de process clairs et performants, tenant compte du contexte pluri-linguiste national.
6. S'imposer l'auto-évaluation, ainsi que régulièrement un regard extérieur à l'association.
7. Participer au système éducatif et de formation en dispensant des formations et/ou en ouvrant son association aux stagiaires, étudiants, apprentis, ... .
8. Consacrer une partie de son temps à l'engagement patronal et associatif.
9. Être présent dans l'instance où se prennent les décisions ayant une incidence sur l'association.
10. Faire connaître largement les réalisations de l'association à l'extérieur.

---

<sup>1</sup> Ce document est inspiré de l' « Esprit JD », CJD.

18 principes d'action viennent compléter ou donner une dimension complémentaire à ces points forts.

Grandir soi-même :

1. Faire progresser régulièrement sa propre compétence personnelle en consacrant plusieurs jours par an à des actions de formation.
2. Posséder ou acquérir les capacités pédagogiques indispensables pour faire comprendre l'association et toute sa complexité en interne comme en externe.
3. Réfléchir personnellement à ce que signifie le pouvoir, la relation à l'autre et à l'argent ; approfondir ce qu'impliquent ces concepts dans sa vie privée et dans sa vie professionnelle.
4. S'auto-évaluer et s'imposer une appréciation par son N+1, identifier ses points forts et les points à améliorer, combler ces derniers en évoluant ou en trouvant en d'autres les ressources complémentaires.
5. Mesurer sa disponibilité personnelle et l'améliorer afin de pouvoir assumer son rôle principal de veille à la bonne marche de l'association.

Donner les moyens à ses collaborateurs de grandir en tant que personnes :

6. Se sentir personnellement concerné par l'avenir de ses collaborateurs et veiller à ce que les membres de l'équipe-cadre assument la même préoccupation.
7. Apprendre à aider les autres à révéler leur potentiel connu ou méconnu par eux-mêmes, leur apprendre ainsi à réussir.
8. Faire participer effectivement les personnes aux décisions concernant l'utilisation et l'organisation de leur temps afin que chacun puisse assumer des responsabilités.
9. Montrer que la prise d'initiatives éclairée, l'autodétermination, qui implique le droit à l'erreur, est encouragée.

Faire grandir l'association par la construction de compétences collectives :

10. Favoriser tout ce qui renforce l'intensité et la qualité des relations professionnelles et humaines entre les salariés, en s'interdisant de pratiquer le management par la mise en rivalité et en veillant à ce que nul ne s'autorise à diviser pour régner.
11. Donner à chacun le moyen d'évaluer les conséquences de ses décisions et actions sur celles des autres et réciproquement, pour renforcer la vision de l'inter-responsabilité et donc de la solidarité au sein de l'association.
12. Encourager et soutenir à l'intérieur même de l'association la communication et les rencontres même en dehors des logiques hiérarchiques et des structures formelles.
13. Renforcer par la formation et la pratique quotidienne les compétences accroissant l'efficacité des échanges et des réunions.

Avoir l'ambition de tous les partages :

Du sens :

14. Expliciter un système de valeur, le respecter et le faire respecter à tous les niveaux dans le fonctionnement quotidien.
15. Entretenir une réflexion collective sur le concept de Démarche Qualité de service et sur la définition du métier actuel et futur de l'association.

Du pouvoir :

16. Faire prendre les décisions dans le champ pertinent, c'est-à-dire par les professionnels les plus proches des problèmes, des opportunités du terrain, de l'Usager.
17. S'assurer que les titulaires de fonctions d'encadrement assument effectivement la dimension humaine requise pour faire grandir les collaborateurs dans le respect de ceux-ci, de leur vie privée et de leurs différences.
18. S'entourer de collaborateurs forts et libres, capables de remettre en cause les positions définies, de lui signaler ses points à améliorer, de l'alerter sur les réorientations nécessaires et de lui apporter des compétences et des talents complémentaires. Apprendre ainsi à accepter positivement la compétence des autres.

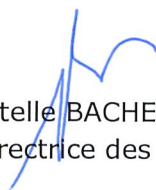
Walferdange, le 24 septembre 2019



Elisabete NOBREGA  
Directrice des Services Hébergement



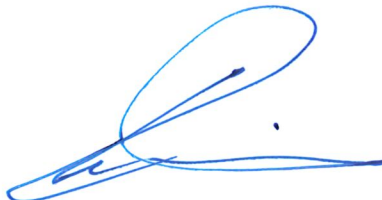
Nadine MEDINGER  
Directrice des Services Sociaux et de Soins



Estelle BACHER  
Directrice des Ressources Humaines



Laura VENEZIANI  
Directrice du Tricentenaire ASBL



Christophe LESUISSE  
Administrateur délégué/Directeur général