

Gestion responsable des ressources. Liste de contrôle pour les personnes et les institutions

La liste de contrôle qui suit permet aux personnes et aux institutions de découvrir la multiplicité des ressources dont elles disposent, mais aussi ce qui leur manque pour atteindre leurs objectifs. La colonne «Risque de corruption» devrait permettre de définir les domaines où il faut accorder une attention particulière ou prendre des mesures pour éviter la corruption, soit le détournement des ressources d’une institution au profit d’intérêts et de gains personnels. La liste de contrôle peut être remplie par des personnes et des groupes au sein de l’institution. Elle pourra servir à améliorer une gestion responsable des ressources confiées à l’institution.

Nom/s:.....
Institution et fonction/s au sein de celle-ci:

.....

Ressources	Dis-poni-bles totale-ment ou en partie	Pas (en-core) dis-poni-bles	Néces-saires pour attein-dre les objec-tifs	Risque de cor-ruption	Mesu-res à pren-dre
1 Ressources humaines (personnel, avec compéten-ces/talents, santé menta-le/physique, durée de l’engagement) Cadres supérieurs et moyens Autres employé-e-s Direction /comités direc-teurs Bénévoles/stagiaires Ami-e-s, parent-e-s Autres					
2 Ressources financières Recettes (honoraires, inté-rêts, dons de partenaires ou de gouvernements, revenus des investissements, recet-tes provenant de servi-ces/formation, bénéfices					

non distribués) Fonds propres/réserves Assurances (ventes/ com-missions) Prêts bancaires Garanties Biens immobiliers Autres					
3 Ressources provenant de produits/services Types de produits/services (donner une liste séparée) Quantité de pro-duits/services (donner une liste séparée) Qualité des pro-duits/services (donner une liste séparée) Autres					
4 Ressources en connais-sances/ informations Ressources humaines ou intellectuelles Accès à des bases de don-nées, Internet, Intranet, formation sur place/à l’extérieur, partenariats Expérience du personnel Documentation/manuels Gestion des risques Analyse de la concurrence Autres					
5 Ressources d’innovation Recherche/développement (propres et de l’extérieur) Développement de projets, d’initiatives, de produits. Créativité Echanges interculturels et entre organisations Autres:					
6 Ressources de l’organisation Nom/marque de l’organisation Valeurs de l’organisation Stratégie/plan commercial Emplacement Infrastructure Structure juridique					

Structure d'organisation Compétences de décision/séquence des tâches/efficacité commerciale Loyauté du personnel Compétence du personnel Système d'information de la direction Autres					
7 Ressources de réseau Partenaires du réseau (clients, experts, autres réseaux, autres Eglises) Partenaires stratégiques Partenaires sociaux Outils de réseautage technologique (Internet, Intranet, points de vente, téléphone mobile) Relations avec le gouvernement Autres					
8 Ressources de communication Technologies de communication (Internet, téléphone mobile, etc.) Site web de l'organisation Accès aux médias Conférences Envois par courrier Capacités de communication du personnel et de la direction Autres					
9 Ressources naturelles Terres, forêts Eau Air Energies renouvelables Energies non renouvelables Autres					
10 Ressources matérielles Mobiliier de bureau Equipement de bureau Véhicules Biens immobiliers Terrain propre ou loué Autres:					

11 Ressources spirituelles Engagement spirituel Credo, valeurs Etudes bibliques Culte, prières, encadrement/mentorat spirituels Autres:					
12 Ressources de temps Ponctualité Planification efficace Gestion/contrôle du temps Fixation des priorités Autres					
13 Réputation Réputation du personnel Réputation des organes directeurs Réputation des comités Réputation de l'organisation internationale parente Réputation des produits et services Qualifications et récompenses reçues ou accordées Autres:					
14 Autres					

Source: Christoph Stückelberger: *Corruption-Free Churches are Possible. Experiences, Values and Solutions*, Globethics.net Series 3, Geneva 2010, pp.240-243.
Télécharger gratuitement du site web www.globethics.net/web/guest/library (inscription gratuite nécessaire).

Conduite éthique et spirituelle – Auto-évaluation

Prenez le temps de répondre aux questions en leur consacrant toute votre attention. N'oubliez pas que vous répondez pour vous (et non pas pour votre supérieur/e), afin d'améliorer vos capacités de conduite et votre personnalité et pour mieux servir les groupes auxquels vous vous adressez et votre organisation. Mettez-vous dans un endroit tranquille où personne ne viendra vous déranger et prévoyez suffisamment de temps.

Mon nom:.....

Mon institution et ma fonction dans celle-ci:

.....

Valeurs, qualités, sources, dilemmes, conflits	Mes réponses
Valeurs	
<i>Responsabilité</i> (réaction au pouvoir): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Justice/équité</i> (sous diverses formes): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Solidarité</i> (compassion et engagement): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Potentiel</i> (mettre en œuvre et renforcer les compétences personnelles): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	

<i>Communauté/participation</i> (reconnaître la dignité de chaque être humain et intégrer son apport dans la communauté): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Confiance</i> (malgré les incertitudes): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Transparence</i> (franchise/clarté et responsabilité): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
Qualités	
<i>Intégrité</i> (honnêteté, franchise, transparence): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Modestie</i> (absence de cupidité et d'arrogance): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Service</i> (courage d'œuvrer pour le bien de tous et la cause commune): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Indulgence</i> (capacité d'accepter mes propres fautes et de pardonner aux autres): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Empathie</i> (capacité d'avoir de la sympathie pour les autres et de prendre soin d'eux): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	

<i>Fidélité</i> (aux valeurs et aux promesses): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
<i>Attention</i> (prudence dans la gestion des ressources et la conduite des personnes): qu'est-ce que cela signifie pour ma fonction de conduite? quelle est son importance pour moi? comment puis-je l'améliorer?	
Sources spirituelles	
En général: à quelles sources est-ce que je puise mon énergie et ma motivation? comment les entretenir?	
Ma foi: est-elle une source d'énergie et de motivation? Si oui, de quelle manière? par quels rites? Si non, pourquoi? comment y remédier?	
Ma spiritualité: dans quelle mesure ma spiritualité est-elle la base de mes valeurs et de mon éthique? comment puis-je l'améliorer?	
Mes filets de sécurité: quels sont mes filets de sécurité et les personnes vers lesquelles je me tourne en cas de crise ou quand je ne sais plus où conduire les autres? comment puis-je les renforcer?	
Mon mentor: qui est mon mentor personnel, mon pasteur et la personne qui «contrôle» mon leadership spirituelle?	
Dilemmes	
Comment est-ce que j'affronte un dilemme éthique (lorsque deux de mes valeurs sont en conflit)?	

Comment est-ce que j'agis si mes valeurs personnelles sont en conflit avec les décisions de mon organisation?	
Conflits	
Comment est-ce que je résous mes conflits avec mes ami-e-s? comment trouver de meilleures solutions?	
Comment est-ce que je résous mes conflits avec mes adversaires? qui sont-ils? comment trouver de meilleures solutions?	
Comment est-ce que j'agis à l'égard de ceux qui veulent saper mon autorité ou la soutenir? comment améliorer ma réaction?	
Quelle attitude à mon égard est-ce que j'attends de mes subordonné-e-s? est-ce que je veux qu'on me craigne? qu'on m'aime? qu'on me respecte? ou autre chose?	

Source: Christoph Stückelberger: *Corruption-Free Churches are Possible. Experiences, Values and Solutions*, Globethics.net Series 3, Geneva 2010, pp.244-247. Télécharger gratuitement du site web www.globethics.net/web/guest/library (inscription gratuite nécessaire).

Mon Code de conduite pour un leadership responsable

Je soussigné/e [nom]

prends les engagements suivants dans le cadre de ma fonction de leadership

en qualité de [fonction]

dans l'organisation [nom]

Foi, valeurs et qualités

- J'agirai en bon/ne intendant/e des dons de Dieu pour servir mon organisation;
- je mettrai en pratique et soutiendrai la vision, la mission et les valeurs de mon organisation;
- dans mes activités, je ferai preuve d'intégrité, de modestie, de transparence, d'empathie, d'indulgence, de fidélité, d'attention et de courage éthique.

Réalisations et ressources

- Je m'efforcerai d'atteindre les meilleurs résultats possibles et de rechercher tous les moyens de m'améliorer;
- je développerai, utiliserai, augmenterai et conserverai les diverses ressources existantes dans un souci d'efficacité, de durabilité et de transparence;
- je ferai toujours prévaloir l'intérêt général sur l'intérêt particulier;
- je gérerai mon temps de manière à prendre en compte la nécessité du ressourcement physique, mental et spirituel;
- je tiendrai à jour les inventaires des propriétés de l'organisation et veillerai à ce qu'elles soient enregistrées au nom de celle-ci;
- j'éviterai de louer et de vendre des biens(meubles et immeubles) de l'organisation pour faire face dans l'urgence à des engagements financiers (des exceptions limitées sont admises, à condition que la transparence des prises de décisions soit garantie); je respecterai strictement les affectations de fonds à des programmes et des objectifs spécifiques, en évitant toute erreur de gestion;
- je respecterai les lois et dispositions du pays et de mon organisation.

Rapports et transparence

- Je respecterai les critères fixés par l'organisation en matière de rapports, de comptes à rendre, de responsabilité et de vérification;
- je refuserai de recevoir ou de donner de l'argent ou tout autre avantage qui puisse constituer un pot-de-vin;
- j'encouragerai et soutiendrai les personnes qui luttent contre la corruption et protégerai celles qui dénonceront de telles pratiques;
- je m'abstiendrai de toute forme de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir à caractère sexuel;
- je déclarerai mes revenus, biens (meubles et immeubles) et engagements financiers personnels aux organes directeurs au moment d'assumer ma fonction et de la quitter;
- je m'abstiendrai de toute activité pouvant déboucher sur des conflits d'intérêts et soumettrai tout cas de ce genre à mon/ma supérieur/e;
- je respecterai la distinction entre ma vie privée, publique et professionnelle, en veillant à être crédible dans chacune;
- je veillerai à la réputation de l'organisation et empêcherai toute action susceptible de lui nuire .

Développement du personnel et du leadership

- Je respecterai les dispositions relatives au travail, en appliquant des procédures d'engagement et de sélection équitables, en établissant des contrats de travail et en garantissant une assurance médicale et une retraite aux employé-e-s et à leurs familles;
- j'éviterai toute participation de membres de ma famille aux organes de décision et d'administration de l'organisation;
- je veillerai à partager et à décentraliser les compétences et les tâches pour assurer un contrôle et une gestion efficace des responsabilités;
- je renforcerai les capacités du personnel, des comités et des conseils par des mesures de formation et des délégations de compétences, afin d'améliorer leur participation aux responsabilités;
- je rechercherai des amis et un mentor capables de m'apporter un soutien critique dans l'accomplissement de mes tâches;
- je prévoirai ma succession suffisamment tôt pour assurer celle-ci et garantir la continuité indispensable à l'organisation;
- je soutiendrai le renouvellement régulier des postes de leadership et respecterai le cahier des charges concernant ma fonction.

Surveillance

Le présent Code de conduite pour un leadership responsable constitue un engagement personnel. Je le signe volontairement / conformément à la décision de mon organisation relative à tous les postes dirigeants [souligner ce qui convient]. Mon/ma supérieur/e accepte de contrôler une fois par année le respect de ce Code, d'entente avec moi, et de présenter ses conclusions à l'instance hiérarchique supérieure.

Lieu Date

Signature

Signature de/de la supérieur/e

Source: Christoph Stückelberger: *Corruption-Free Churches are Possible.*

Experiences, Values and Solutions, Globethics.net Series 3, Geneva 2010, pp.249-251.

Télécharger gratuitement du site web www.globethics.net/web/guest/library (inscription gratuite nécessaire)