

Les valeurs d'URBAN REFUGEES

Montrer du DÉVOUEMENT

Nous entendons le dévouement comme l'engagement et la générosité (voir le désintéressement) dont nous faisons preuve pour la cause que nous défendons. C'est à dire que l'impact et la résolution de cette cause dépassent nos intérêts particuliers ainsi que ceux de notre organisation.

C'est important car il est facile de tomber dans des logiques de survie organisationnelle en oubliant la raison d'être de notre projet, alors que nous avons créé UR uniquement pour répondre à notre cause.

Cela se traduit par: la recherche constante de collaborations et de complémentarités avec d'autres ONG plutôt que des logiques de concurrence; la diffusion et le partage de nos connaissances et méthodologies; la recherche permanente de la pertinence de nos actions; le sentiment d'être au service des leaders réfugiés et non l'inverse; la capacité à sortir de son scope de travail pour participer au commun; la mise à disposition de son réseau et de ses connaissances; l'effort fait pour comprendre ce qu'est UR et le sujet dans sa globalité.

En pratique, cela veut dire que:

- Je cherche à développer les financements d'UR, notamment en recrutant des nouveaux donateurs, en partageant des bons plans ou en ouvrant mon carnet d'adresse et mon réseau pour l'organisation.
- Je n'hésite pas à sortir de mon scope pour participer au commun et je participe aux tâches "ingrantes" si l'organisation en a besoin et que je suis disponible.
- Je donne la priorité à l'avancée de la cause au delà de tout autre intérêt, notamment par la diffusion libre de nos connaissances et nos méthodologies à tous ceux à qui cela peut bénéficier.
- Je positionne UR sur un appel d'offre uniquement quand nos actions sont pertinentes et/ou complémentaires.
- Je cherche toujours à repartir des besoins des leaders et de leurs communautés (sans penser pour eux) et je construis des solutions avec eux (et non pas pour eux).

Agir avec BIENVEILLANCE

La bienveillance se traduit par des interactions harmonieuses, respectueuses et constructives. Nous sommes à l'écoute des autres pour pouvoir nous entraider, sentir et éventuellement prévenir leurs besoins et envies pour qu'ils se sentent bien.

C'est important car notre équipe est diverse et la bienveillance cultive la cohésion dans cette diversité. Cela nous permet plus que toute autre chose de préserver une atmosphère de travail agréable dans laquelle chacun se sent bien. La moquerie, les sarcasmes, la violence verbale, les mots blessants et l'irrespect ne sont pas tolérés dans notre équipe.

Cela se traduit par: le fait de cultiver la bonne humeur au travail; de célébrer les succès de tous, même petits; de rendre service aux autres; d'être disponible et à l'écoute des besoins des autres; de considérer les autres sur un pied d'égalité quelque soit leur place dans l'organisation, leur âge, leur genre, leur profil; le règlement des conflits de manière non violente.

En pratique, cela veut dire que:

- Quand besoin est, je n'hésite pas à rendre service aux autres membres de l'équipe, même si cela ne rentre pas dans mon scope direct.
- Je suis à l'écoute des autres pour cerner leurs besoins et leur permettre de faire des choses qui leur plaisent, en particulier quand je suis en lead sur un sujet.
- Quand je sens que cela peut aider mes collègues, les rendre plus autonomes ou leur permettre d'aller plus loin, je partage mon savoir et mon expérience et je présente des pistes de réflexion.
- Je sais faire un feedback aux collègues, mais je le fais en cherchant à faire progresser l'autre et pas seulement en pointant les défaillances.
- Je cultive une atmosphère de travail décontractée et agréable pour tous et n'hésite pas à amener de l'humour.

Privilégier L'EFFICACITÉ

Pour nous l'efficacité veut dire que nous allons à l'essentiel et ne faisons pas compliqué quand les choses peuvent être simples. Nous cherchons à tester rapidement les nouvelles idées en faisant, plutôt qu'en passant trop de temps à prévoir. En ce sens nous laissons aussi beaucoup d'autonomie à chaque personne sur son scope. Cela ne va bien sûr pas au détriment de la qualité!

C'est important car nous entendons créer un nouveau modèle et avons donc besoin de tester constamment pour apprendre. Nos ressources sont limitées et nous voulons les utiliser de la manière la plus efficace possible afin de maximiser leur impact.

Cela se traduit par: la priorisation par rapport aux enjeux du moment; le fait de limiter les procédures; la capacité à tester de nouvelles choses, à lâcher prise sur l'imperfection et itérer ensuite; le fait de parler de ce qui ne va pas pour trouver des solutions; la prise d'initiative et l'autonomie; le fait de voir les erreurs comme des sources d'apprentissages.



En pratique, cela veut dire que:

- Je cherche à tester rapidement les nouvelles idées, ou lâche prise quand je n'y crois pas complètement et je limite les procédures et documents en amont.
- Je cherche d'abord par moi même (dans le drive, sur internet etc) les réponses aux questions que je me pose avant de me tourner vers quelqu'un.
- Je fais en sorte que les autres puissent toujours réutiliser ce que je fais (notamment en travaillant systématiquement sur le drive).
- Comme nous travaillons en autonomie, si je ne réalise pas une tâche, je peux conseiller la personne qui le fait, mais je ne peux pas lui imposer une manière de faire.
- Je suis autonome dans la réalisation de ma mission (par exemple sur la méthode, mon lieu de travail et mes congés) tant que je tiens mes engagements et respecte les valeurs et la raison d'être d'UR.

Travailler dans la CONFIANCE

Une manière d'expliquer la confiance est que nous nous fions aux autres naturellement et nous construisons des relations simples et ouvertes. Nous croyons qu'on n'a pas besoin de se cacher des choses, de donner des droits particuliers à certains ou de mettre en place des procédures pour avoir une relation équilibrée et respectueuse.

C'est important car cela nous permet d'avoir une grande flexibilité dans notre travail et d'être crédibles et respectés à l'extérieur. Nous trouvons par ailleurs qu'il est beaucoup plus agréable et nous sommes convaincus que c'est plus durable de travailler dans une relation de confiance mutuelle et nous sommes donc particulièrement vigilant à être digne de cette confiance pour pouvoir la préserver.

Cela se traduit par: le respect des engagements pris; la discussion transparente des problèmes et des désaccords; la gestion irréprochable des fonds accordés par les bailleurs; la ponctualité aux RDV; l'honnêteté intellectuelle; l'effort pour rendre une image fidèle d'UR à l'extérieur; l'accès ouvert et transparent à l'information en interne; l'importance d'une cohérence dans les messages portés à l'extérieur.

En pratique, cela veut dire que:

- Je dis franchement si je suis en capacité ou non de réaliser une mission, quitte à revoir les ambitions à la baisse pour tenir les engagements et délais.
- Je respecte mes engagements et ceux d'UR (notamment par rapport aux bailleurs), sans dissimuler de l'info ou contourner les règles.
- Je cherche à nourrir des liens de confiance avec mes collègues et nos partenaires plutôt que de créer des accords et protocoles.

- Je suis un ambassadeur d'UR digne de confiance: je m'imprègne du sujet et du discours d'UR pour en rendre une image fidèle à l'extérieur et n'engage UR que sur des sujets discutés collectivement et sur lesquels notre position a été validée en amont.
- Quand j'ai des enjeux personnels je les présente de manière transparente pour prendre la meilleure décision pour moi et pour l'organisation.