



## **CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE DU PERSONNEL**

### **Valeurs fondamentales de la culture d'entreprise**

Nous estimons que la culture d'entreprise représente la base fondamentale d'un climat de travail constructif et d'une bonne satisfaction des collaborateurs. De plus, la culture d'entreprise permet à l'organisation d'avoir des collaborateurs compétents et motivés, et de les garder. Par la création de conditions-cadres, nous encourageons volontairement cette culture d'entreprise. Une bonne

culture d'entreprise et une politique du personnel efficace tiennent compte de la mission et des objectifs de l'entreprise tout autant que des intérêts et des besoins des collaborateurs. Notre culture d'entreprise est imprégnée d'**une confiance réciproque**, de **tolérance** et de **rappports respectueux** dans une organisation sans cesse en évolution et en apprentissage.

# POLITIQUE DU PERSONNEL

## De manière générale

Se basant sur les valeurs fondamentales proposées par les chartes des organisations Caritas ainsi que sur la stratégie du réseau Caritas, notre politique du personnel s'oriente sur les directives suivantes :

- nous pratiquons une forme active de partenariat social en réglementant, par le dialogue, la collaboration entre l'employeur et les employés
- nous reconnaissons et encourageons la **responsabilité individuelle** et collective de chacune et chacun de nos collaborateurs
- dans tous les domaines d'exploitation, **les femmes et les hommes disposent des mêmes chances**
- l'attention portée à la **dignité** des personnes est la valeur directrice de toutes les organisations Caritas. En matière de politique du personnel, les conséquences de cette attitude se reflètent dans les codes de conduite correspondants

## Conduite

Par conduite, nous entendons la conception, axée sur des objectifs, de relations solides entre les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs. Nous mettons en œuvre, chaque fois que possible, un style de conduite **participatif**, ce qui implique que nous associons les collaborateurs aux décisions de manière adéquate. La personne hiérarchiquement supérieure est ici entièrement responsable. Lors de la distribution des tâches, nous prêtons attention à l'adéquation entre les exigences, les compétences et les responsabilités correspondantes. Nous privilégions les voies de décisions rapides. Les supérieurs et les collaborateurs conviennent au moins une fois par an des objectifs professionnels personnels et planifient le développement du collaborateur. Les supérieurs et les collaborateurs se font part **mutuellement de feedbacks** concernant les prestations professionnelles et la collaboration.

## Collaboration et communication

Nous informons les collaborateurs de manière **complète et en temps voulu**, en tenant compte de la situation et de la hiérarchie. Nous entretenons et encourageons une **culture de la communication** et **du feedback** ouverte et imprégnée de respect mutuel. **Nous discutons des divergences d'opinions** et, en situation de conflit, nous cherchons des solutions constructives.

## Engagement et licenciement de personnel

Lors de l'engagement de personnel, nous prêtons attention aux compétences spécialisées, personnelles et sociales du candidat et à la manière dont il va s'intégrer dans l'équipe. Les collaborateurs doivent être prêts à partager les valeurs fondamentales des chartes des organisations Caritas ainsi que de la stratégie du Réseau Caritas. Si possible, nous privilégions les candidatures des collaborateurs de notre propre organisation ou de celles du Réseau Caritas. Nous souhaitons intégrer dans l'organisation des personnes dont les possibilités sont limitées sur le marché du travail régulier (par exemple dans le cadre de places de travail protégées ou de programmes d'emplois temporaires pour chômeurs). Nous nous séparons des collaborateurs qui ne remplissent pas les prestations exigées, à qui nous n'avons plus de tâches adéquates à confier ou avec lesquels nous n'entretenons plus une relation stable. Dans la mesure du possible, **nous tenons compte**, lors du licenciement, de **la situation sociale et personnelle de la personne**. Dans les cas de licenciements structurels, nous essayons d'atténuer le caractère injuste du licenciement au niveau humain et économique.

## Conditions d'engagement et salaires

Lors de la détermination des conditions d'engagement et de l'attribution des tâches, **nous prenons aussi en considération la situation sociale et personnelle** des collaborateurs. Nous sommes ouverts à des **modèles de travail flexibles** dans la mesure où ils sont compatibles avec les exigences de l'organisation. Nous disposons d'un **système de rémunération transparent**. Nos salaires sont conçus en fonction des exigences du poste, des prestations des collaborateurs et du niveau de rémunération du marché du travail.

## Promotion de la santé

Le temps de travail est un temps de vie. Nous accordons une grande importance à la santé physique, sociale et psychique de nos collaborateurs. Nous portons une attention particulière à la **promotion de la santé au travail** et cherchons à réduire, voire à éviter les risques néfastes à la santé. Nous encourageons nos collaborateurs à prendre leurs responsabilités vis-à-vis de leur santé.

## Gestion du savoir

Les collaborateurs sont les gardiens du savoir d'une organisation. Nous utilisons et encourageons le savoir et l'expérience de nos collaborateurs grâce à une **gestion du savoir adaptée** à l'organisation et aux collaborateurs.

## Développement du personnel

Nous encourageons les compétences spécialisées, personnelles et sociales de nos collaborateurs. Pour ce faire, nous nous laissons guider par les intérêts et les nécessités de l'organisation aussi bien que par **les objectifs et les besoins des collaborateurs**. Notre développement du personnel rend les collaborateurs aptes à mener leurs tâches avec la compétence et la motivation voulue, à faire face avec confiance à de nouveaux défis et à toujours viser l'amélioration. En parallèle, le développement du personnel sert à mettre en adéquation les compétences des collaborateurs avec les exigences du marché. Selon les possibilités, nous proposons des places de formation.

## Bénévoles

Nous reconnaissons et encourageons le travail volontaire et bénévole comme une contribution à la société et à l'organisation. Nous garantissons l'accompagnement et encourageons la formation continue des bénévoles et des volontaires. Nous aspirons à l'introduction de standards reconnus du travail volontaire. Les principes et directives à ce sujet sont fixés dans les documents qui les concernent.

## Monitoring et Controlling

La mise en œuvre de la politique du personnel est périodiquement contrôlée, d'une part au moyen du controlling annuel du personnel (quantitatif) et d'autre part grâce à des instruments comme l'audit interne.

*Vous trouverez les règlements, lignes directrices et codes de conduite sur l'Intranet de l'organisation Caritas respective. Les principes de la culture d'entreprise et de la politique du personnel ont été approuvés par le réseau Caritas lors de la CNC du 20 novembre 2009 et ils entrent en vigueur le 1er janvier 2010. Ils remplacent ceux du 20 juin 2001. Les organisations en réseau de Caritas sont tenues d'appliquer ces principes sous leur propre responsabilité.*