

Valeurs de l'ASSOCIATION

Nos valeurs traduisent notre engagement moral, articulent notre démarche éthique et s'expriment dans nos actions collectives.

Solidaire : S'engager et s'entraider pour agir dans un même but.

Déclinaison :

- Communiquer
- Être empathique
- Diffuser la connaissance
- Répondre ensemble

Actions :

- Utiliser les outils collaboratifs (SharePoint, DUI...)
- Partager les informations au-delà de l'intérêt individuel
- Connaître le travail de ses collègues et ses besoins afin de fluidifier la réponse du service.
- Faire preuve d'entraide
- Être attentif à l'autre.
- Ecouter
- Je soutiens mes collègues et suis attentif aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer.
- Porter une attention particulière à l'accueil de toute personne qui entre dans l'établissement (enfants, salariés, partenaires, prestataires, etc...) et participer à leur intégration dans un esprit d'enrichissement mutuelle
- Respecter les différences et promouvoir le vivre ensemble

Citoyenne : Être acteur de la société et de son avenir.

Déclinaisons :

- Avoir et donner le sens du bien commun
- S'engager dans une démarche de développement durable
- Apprendre à connaître l'environnement (législation, territoires, partenaires...)
- Contribuer à l'évolution de la société et son accessibilité
- Valoriser nos actions et leur impact pour la société

Actions :

- Donner les moyens à chacun de participer à la vie citoyenne selon son projet et son histoire
- Développer un espace de liberté de la parole
- Veiller dans nos pratiques du quotidien et du projet à mesurer l'impact environnemental (impressions, éclairage, tri, énergie, transport, alimentation...)
- Recenser nos actions
- Partager sa compétence et être une ressource pour le territoire
- Proposer des actions d'accueil au sein de nos organisations ou en-dehors de nos murs

Laïque : Préserver un accueil respectant la neutralité religieuse et politique.

Déclinaison :

- Défendre les libertés individuelles
- Rejeter toute forme de discrimination basée sur les convictions religieuses ou philosophiques

Actions :

- Sensibiliser les personnes accueillies et les professionnels aux différentes croyances et convictions
- Veiller à ce que les pratiques et les services proposées par l'établissement soient neutre sur le plan religieux en évitant toute forme de prosélytismes et favoritisme
- Mettre en place des espaces de médiations au sein de notre organisation ou hors les murs pour résoudre les éventuels conflits liés à la question de laïcité ou de diversité culturelle.

Politique RH de l'AGIMF¹

Généralité :

Les dernières années les difficultés de recrutement du secteur, le désenchantement des métiers du soins, de l'éducatif et du pédagogique, nous imposent de revisiter nos politiques Ressources Humaines. La fidélisation et l'accompagnement des compétences doivent devenir un enjeu du quotidien. Si la rémunération est un sujet crucial, le sens que les directions peuvent donner au travail des professionnels, la clarté de l'organisation et la cohérence des valeurs associatives avec le quotidien et la qualité de vie des professionnels sont tout aussi important.

¹ Ces lignes seront portées dans les livrets d'accueil des salariés

Les éléments ci-dessous constituent le support pour réaliser nos objectifs Ressources Humaines.

Le recrutement :

Tout salarié est ambassadeur de l'AGIMF, contribue à la notoriété des établissements, à l'information dans les réseaux professionnels des postes à pourvoir.

Cette démarche participe à l'attractivité des métiers et à la richesse des recrutements.

La majorité des postes à pourvoir sont liés à la détention de titre reconnu par l'Etat afin d'exercer les missions en responsabilité.

L'accueil :

Le temps d'accueil est un moment important dans l'intégration d'un nouveau collaborateur. Il permet d'expliquer le fonctionnement de l'association et le travail spécifique des professionnels au sein des services et le partage des responsabilités entre professionnel. Chaque établissement ou service est doté d'un parcours d'intégration.

L'accompagnement :

L'équipe cadre se rend attentive au travail réalisé par chacun, aux difficultés rencontrées et à la régulation des incompréhensions.

L'encadrement s'engage à avoir un accueil bienveillant et une posture de discrétion quant aux éléments de vie personnelle impactant le travail du collaborateur.

L'encadrement se donne la rigueur de conserver présent à l'esprit, les salariés absents afin de favoriser leur retour. L'entretien de retour après absence longue est un espace privilégié pour la qualité du retour en poste.

L'association a fait le choix d'un ajout de six mois d'ancienneté au retour de congés maternité, afin d'apporter son soutien à la conciliation entre projet familiale et vie professionnelle

Parité :

L'index Parité Homme-Femme est un outil de pilotage des décisions de la Direction Associative concernant le recrutement, la formation, l'évolution de carrière. Il est rendu public chaque année.

Organisation, coopération et régulation :

Organisé en Codir associatif, en codir d'établissement et en réunion d'équipe, les différents espaces ont leur propre périmètre de responsabilité et de décision.

Pour les personnels affectés à différents services ou établissements, les décisions les concernant se doivent d'être prises en concertation avec les différents responsables ou par délégation convenues antérieurement.

Les directions sont soucieuses de promouvoir et de maintenir le dialogue social avec les élus représentant le personnel.

L'association reconnaît l'importance des lanceurs d'alerte et des référents harcèlements.

En référence aux valeurs, le principe de fluidité et de coopération auprès des collègues pour le bon fonctionnement du service, la réalisation des projets des personnes ou le respect des règles est encouragé par l'encadrement.

La gestion des emplois et des compétences :

L'association offre la possibilité d'améliorer la pratique professionnelle. Pour cela chaque année elle y consacre 1 % de sa masse salariale brut.

Elle oriente une partie de ce budget vers des formations collectives pour répondre au plus près des besoins des collaborateurs afin de leur permettre de développer de nouvelles compétences, d'acquérir des connaissances approfondies et de rester à la pointe dans leur domaine d'expertise.

Une autre partie du budget est dédiée pour des formations individuelles variées et adaptées par la diversité des formats. Les formations peuvent être en présentiel, en ligne, des ateliers, des séminaires. Ces demandes individuelles permettent aux collaborateurs de choisir des formations qui correspondent à leurs aspirations professionnelles et à leurs besoins.

Un entretien professionnel tous les 2 ans est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur notamment en termes de qualifications et d'emplois. Le bilan, effectué tous les 6 ans est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel pour les accompagner dans leur montée en compétences.

Qualité de vie au travail :

L'association s'engage à ce que les professionnels exercent dans un environnement qui favorise le bien-être au travail. Nous privilégions une communication ouverte entre la direction et les salariés et encourageons la participation active et l'engagement de chacun.

Nous soutenons les collaborateurs dans leur développement professionnel en offrant des conseils et en cherchant à équilibrer vie professionnelle et privée.

L'association valorise les moments de partage et les méthodes participatives en donnant à chaque professionnel les moyens de devenir autonome et responsable.

Management :

Le management joue un rôle clé dans la motivation et l'épanouissement des collaborateurs.

L'association favorise un environnement propice au développement professionnel et personnel, où la participation et la bienveillance sont essentielles. La formation et la reconnaissance des talents renforcent le sentiment d'appartenance et de valorisation. Nous développons un environnement de travail épanouissant et collaboratif, où chacun peut contribuer pleinement à la réussite collective et participer au processus décisionnel.