

païdos



Politique du personnel

---

## 1. Préambule

---

Au travers de sa politique des ressources humaines, l'association Païdos définit les orientations de la gestion du personnel. Elle s'engage par ailleurs à concrétiser progressivement les intentions contenues dans le présent document.

## 2. Pourquoi une politique du personnel ?

---

La présente politique du personnel doit permettre à l'association Païdos d'accomplir ses missions et de relever les défis qu'elle s'est fixée.

Cette politique s'inscrit dans une volonté de tendre vers le meilleur entre, d'une part les besoins et les contraintes d'un cadre associatif employeur et, d'autre part, les besoins et la motivation des collaborateurs qui s'engagent tous les jours au bénéfice d'enfants et adolescents en rupture de lien social.

## 3. Quels défis pour l'association Païdos ?

---

Les défis que l'association Païdos considère devoir relever sont les suivants :

- Observer et comprendre les processus de rupture de lien social dans l'enfance et l'adolescence
- Agir et développer des outils d'intégration et de reconstruction du lien social entre les enfants ou adolescents et leur entourage proche (famille, école et la société dans toute sa multiplicité)...

## 4. Les valeurs de l'association Païdos

---

Les valeurs que l'association Païdos défend sont notamment des valeurs telles que le sens de l'intérêt général, la responsabilité éthique et sociale.

Au centre de ses préoccupations elle place des valeurs de développement durable.

La transparence de la gouvernance ainsi que l'égalité de traitement entre collaborateurs sont soutenues et mises en œuvre.

Elle met également un accent particulier sur quatre valeurs qui ont été décidées par l'ensemble des collaborateurs professionnels et bénévoles, ainsi que par les membres du comité, qui sont :

- La confiance : pouvoir se confier, échanger et compter sur les autres dans un cadre bienveillant
- La liberté : favoriser la diversité de pensée, la compréhension et l'acceptation des différences, dans un cadre reposant sur un ensemble de valeurs partagées
- La tolérance : communiquer, partager et coopérer avec les parties prenantes de PAIDOS, dans le respect de la confidentialité
- L'échange : pouvoir s'exprimer et agir de manière autonome, dans un cadre sécurisant, suscitant l'émergence d'esprit critique et de remise en question.

## 5. L'association Païdos comme employeur

---

L'association Païdos s'engage pour définir les conditions cadres et définir les enjeux de prise en charge d'enfants et d'adolescents. Elle travaille dans le respect des statuts dictés par l'assemblée générale, afin de garantir le bon usage des fonds collectés et reçus par les différentes institutions collaboratrices et différents donateurs de l'association. Elle entend que les conditions de travail offertes soient en tous aspects favorables au bon déroulement des cahiers des charges des collaboratrices et collaborateurs, à leur santé et à leur intégration dans le monde du travail.

Elle encourage par ailleurs les collaboratrices et collaborateurs à faire preuve de créativité et d'innovation, en considérant le résultat de leurs actions comme une occasion d'apprentissage et d'évolution.

## 6. L'ensemble du personnel

---

- Les collaboratrices et collaborateurs

En regard des conditions offertes par l'association Païdos, cette dernière attend de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils soient impliqués dans la vie associative et que leur motivation ainsi que leur disponibilité soient mises au profit de l'intérêt général au travers notamment de leur sens des responsabilités.

- Le comité

L'association Païdos attend des membres de son comité qu'ils apportent leurs compétences comme appuis aux cahiers des charges des collaboratrices et collaborateurs et en supervision des finances, afin que soient anticipés et perçus correctement leurs besoins et ainsi contribuer à leur développement professionnel et à une amélioration constante de la qualité de prise en charge des enfants et adolescents bénéficiaires.

- Les bénévoles

L'association Païdos attend des bénévoles qu'ils puissent s'engager sur la base de motivations personnelles et altruistes afin d'assister les collaborateurs dans leurs tâches les plus diverses et particulièrement là où certaines compétences font défaut. Il est engagé avec chaque bénévole une convention de collaboration qui leur donne des droits et des devoirs au même titre que les collaborateurs. Leur engagement est souligné et reconnu par la politique de reconnaissance de l'association.

## 7. Engagement du personnel

---

Dans le but d'intégrer au sein de l'association Païdos du personnel qualifié, compétent et motivé, un processus d'engagement de qualité est appliqué de manière rigoureuse et en collaboration avec le réseau médico-psychopédagogique et institutionnel. Une attention particulière est portée sur la bonne correspondance entre la personne et les exigences du poste à pourvoir.

## 8. Management des performances

---

Afin que la collaboratrice ou le collaborateur puisse être évalué régulièrement sur la base des prestations effectuées, les responsabilités sont clairement attribuées et les objectifs précisément fixés, aussi bien au niveau individuel que collectif.

Les entretiens de collaboration sont considérés comme des instants privilégiés d'échange, de reconnaissance de compétences, de l'implication et du travail accompli. Les critiques sont abordées de manières constructives et permettant une évolution professionnelle. Un soin tout particulier est consacré à définir les objectifs permettant à chacune et à chacun de faire progresser ses prestations et celles de l'équipe.

## 9. Développement des compétences

---

Afin de développer les compétences de ses collaboratrices et collaborateurs, l'association Païdos encourage la formation continue, principalement les programmes offerts par le réseau professionnel partenaire, en lien avec le contexte de travail et son évolution. Par ailleurs, elle apporte son soutien aux formations certifiantes. Les mesures de développement des compétences sont examinées et décidées avec le réseau médico-psychopédagogique de l'association.

## 10. Evolution professionnelle

---

L'association Païdos souhaite pouvoir non seulement attirer les compétences nécessaires à son bon fonctionnement, mais également les conserver en son sein. Pour ce faire, elle encourage l'évolution professionnelle en favorisant la fidélisation de ses collaboratrices et collaborateurs aux valeurs et tâches qu'elle défend. L'association Païdos espère être un tremplin pour les jeunes professionnels en recherche de premiers emplois en favorisant des contacts réguliers et privilégiés avec un dense réseau médico-psychopédagogique.

## 11. Rémunération

---

L'association défend le principe d'un processus de rémunération équitable, transparent et global. Elle met également l'accent sur la reconnaissance de la participation bénévole en offrant des conventions de collaboration et un encadrement similaire à celui des professionnels, rémunération mise à part. Elle offre des prestations sociales stables et attractives, basée sur un barème qui prend comme référence les exigences des administrations publiques (classes salariales).

## 12. Communication interne

---

L'association veille à assurer une bonne communication interne. Pour ce faire, elle utilise et développe différents moyens attractifs et performants et suit une série d'indicateurs de performances pour gérer au mieux ce processus. De cette manière le personnel est encouragé à faire part de ses observations et propositions.

## 13. Processus transversaux

---

L'association Païdos est reconnue comme un centre médical et répond ainsi de responsabilités en termes médico-psychopédagogiques. Elle établit par un code de conduite les enjeux concernant la santé et sécurité de ses bénéficiaires, ainsi que toutes questions égalitaires entre hommes et femmes et/ou entre les minorités et la société d'accueil.

Par son travail en réseau, elle profite de s'appuyer sur des organismes de référence pour se doter d'outils ou de supervisions à même d'offrir une saine gestion des conflits et de garantir l'égalité des conditions de travail entre tous.

Elle soutient le développement de place d'apprentissage et de formation professionnelle.

## 14. Processus de soutien

---

Elle bénéficie de personnes ressources bénévoles mais spécialisées en matière de gestion des ressources humaines afin d'entretenir une politique du personnel fiable, évolutive et adaptée aux besoins et développement de l'association.

La politique du personnel se compose de plusieurs éléments et outils de travail, accessible par tous. Enfin, Païdos édicte une charte d'engagements entre l'employé et l'employeur, et entre l'employeur et le bénévole, de manière à entretenir une saine collaboration entre ces différentes parties prenantes.