



La politique des ressources humaines du GAPAS

Présentation de la démarche

La politique des ressources humaines s'inscrit dans le déploiement concret des orientations stratégiques de l'association dans la relation employeur/professionnel mais également entre professionnels afin de faire du GAPAS une organisation coopérative et apprenante.

Les **5 orientations** de la politique des ressources humaines



La coopération

La coopération désigne l'idée d'agir, de travailler conjointement.

La co-construction Les décisions stratégiques se prennent par consentement. Chacun apportant son individualité et ses compétences au profit du projet commun.

La transversalité. Favoriser les échanges afin de renforcer la solidarité et l'esprit d'équipe.

La créativité partagée. Autoriser et donner la possibilité à chaque professionnel quel que soit son statut et son métier, d'émettre de nouvelles idées.

La complémentarité. Veiller à la diversité des approches, source d'enrichissement mutuel.

Le soutien. Affirmer le rôle du manager de proximité dans le soutien aux équipes et sa position de facilitateur quant à la mobilisation des moyens.

L'adhésion

L'adhésion désigne l'idée de s'engager dans le projet associatif, de partager et porter les valeurs.

L'engagement. Intégrer et impliquer le salarié dans le projet associatif.

L'envie. Attirer les talents et développer une culture d'entreprise.

La responsabilisation. Rendre le professionnel autonome et favoriser la prise d'initiative. Le rendre capable d'assumer ses actes.

La souplesse. Encourager l'innovation et les équipes à explorer de nouvelles pratiques.

La confiance

La confiance désigne le sentiment d'assurance et de sécurité qu'inspire la coopération.

Le sens. Diriger les énergies vers la mission de l'association à savoir le meilleur pour la personne accompagnée.

La proximité. Etre accessible dans les échanges et partager simplement.

La clarté des informations.

La valorisation. Reconnaître l'apport professionnel de chacun.

Le droit à l'erreur. Accepter l'échec lorsque tout a été mis en œuvre.

L'épanouissement

L'épanouissement s'entend comme un bien être professionnel et personnel.

Favoriser le développement des compétences, le projet professionnel du salarié et des besoins de l'établissement. Conjonction recherchée de l'intérêt de l'association et du professionnel.

Une mobilité volontaire facilitée. Permettre aux professionnels d'explorer et de faire évoluer leur projet professionnel au sein des différentes structures de l'association.

L'ambiance. Développer une atmosphère de travail agréable et correspondant aux aspirations des professionnels.

Festivité. Organiser des événements fédérateurs pour renforcer les liens et solidifier le sentiment d'appartenance.

La Qualité de Vie au Travail. Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de manière coopérative afin d'en faire l'affaire de tous.

L'équité et la sécurité

Chacun a le droit à un traitement juste, égalitaire et raisonnable.

Un droit à la parole libre et sécurisé. Chaque professionnel peut exprimer son avis dans un cadre sécurisé.

Une mission claire et définie. Veiller à ce que chacun connaisse le périmètre de son intervention afin d'assurer sa liberté d'action

Egalité des chances et diversité. Recruter en fonction des compétences et du potentiel du professionnel pour renforcer ou compléter l'équipe.

Traitement juste de la faute. Possibilité pour chacun de faire entendre sa cause de manière équitable.

Absence de privilèges. Octroi de moyens par rapport au besoin du professionnel pour mener à bien sa mission, et non par son simple statut.

Un politique de rémunération juste et objective. Rémunération salariale en fonction de ses missions, compétences dans un système associatif harmonisé.

