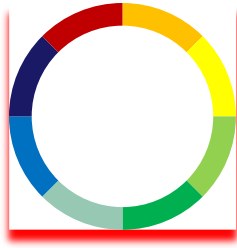


*Maison de Retraite du Petit-Saonnex*  
Politique Ressources Humaines



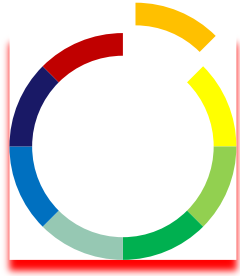


# Sommaire

1. Notre philosophie
2. Les valeurs, la responsabilité sociale et individuelle
3. Les processus Ressources Humaines
4. Le recrutement
5. La conduite du personnel
6. La politique de formation et de développement
7. La communication
8. Le bénévolat

## Nota Bene :

Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin



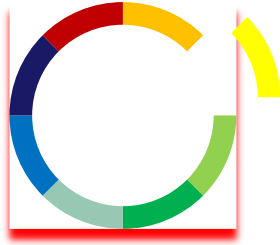
# 1. Notre philosophie

Notre politique RH a pour principale mission de créer et promouvoir un environnement professionnel qui permette à chacun de donner le meilleur de lui-même et d'exprimer ses talents envers les résidents et l'institution.

Pour nous, la motivation et le professionnalisme des collaborateurs ainsi que le savoir institutionnel constituent le capital le plus précieux de l'institution.

Nous sommes attentifs à la qualité de vie des collaborateurs de la MRPS dans leur environnement professionnel. Nous mettons en place des mesures de sensibilisation et de prévention actives. Des mesures de santé et de sécurité au travail (MSST) ainsi que la création et le maintien de conditions-cadres favorables à la promotion de la santé sous-tendent notre action.

Nous valorisons le respect des uns envers les autres et l'observance d'un comportement loyal. Aucune malveillance ni aucune discrimination (race, nationalité, religion, genre, etc...) ne sont tolérées.



## 2. Les valeurs, la responsabilité sociale et individuelle

L'institution valorise :

- .Le Respect
- . Le Professionnalisme
- . La Transparence.

Ces trois notions fondamentales, terreau de confiance mutuelle, sont également rappelées dans les descriptifs de fonction, mais aussi au moment de l'entretien d'appréciation du personnel. Nous respectons et faisons respecter ces valeurs institutionnelles.

Signataires d'une charte éthique, la direction et la commission administrative assument leur responsabilité sociale dans l'ensemble de leurs actes et décisions.

Le comité de direction collabore activement avec la représentation du personnel et l'associe aux projets importants.

Nous sommes attentifs à ce que chacun porte ces engagements et soit un élément du bon fonctionnement de l'institution.

La responsabilité de chaque collaborateur et de chaque cadre s'exerce également en respect de ces valeurs.

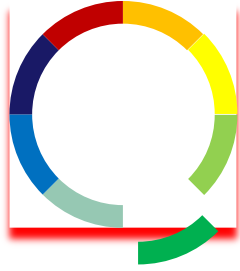


### 3. Les processus Ressources Humaines

Nous avons mis en place des processus RH définissant clairement les étapes de la collaboration entre l'institution et le collaborateur, dès l'ouverture d'un poste.

Nous nous engageons à ce que chaque dossier soit traité équitablement, en regard de nos notions fondamentales.

Des procédures sont établies et appliquées en respect de la Convention Collective de Travail et des lois régissant les rapports de travail à Genève et en Suisse.



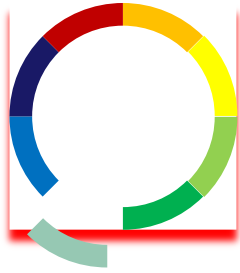
## 4. Le recrutement

Nous annonçons, par un courrier interne, tous les postes à pourvoir.

Les postes de l'institution sont décrits dans des documents nommés « descriptif de fonction » qui en précisent le rattachement, la suppléance, les tâches et les responsabilités à assumer ainsi que le rappel des valeurs institutionnelles.

Lors de la sélection des candidats, nous tenons compte non seulement des aptitudes professionnelles et techniques des personnes mais également de leurs qualités personnelles et relationnelles.

Ainsi, nous favorisons la meilleure intégration possible dans l'organisation afin de réaliser au mieux la mission de la MRPS : l'accompagnement de qualité des personnes âgées.



## 5. La conduite du personnel

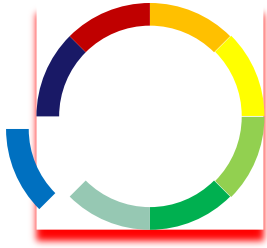
Déclinées en compétences et comportements observables discutés lors de l'entretien d'appréciation annuel, les valeurs et les objectifs professionnels et institutionnels sont au cœur de notre politique d'évaluation et de développement des compétences.

Pour les réaliser, chaque collaborateur a le droit de connaître, dans le détail, ses tâches et responsabilités, ainsi que les moyens mis à sa disposition.

Les prestations professionnelles font l'objet d'entretien d'appréciation annuels dans le but d'harmoniser les besoins du service avec les besoins et les souhaits de développement. Les cadres sont chargés de créer les conditions permettant de se responsabiliser et de se motiver. Les collaborateurs et leur hiérarchie directe profitent de ce processus d'appréciation pour échanger leurs avis sur le travail effectué et sur la qualité de leur collaboration, avec respect et franchise, ouverture et esprit de construction.

Nous cherchons à maintenir dans tous les services et secteurs, une dynamique favorisant l'évolution de chacun, permettant ainsi la consolidation de véritables équipes performantes, collaborant entre elles et solidaires.

Au départ d'un collaborateur, que ce soit en raison d'une démission, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite, nous respectons scrupuleusement les lois en la matière et observons une attitude franche et empreinte de discrétion.



## 6. La politique de formation et de développement

Afin de promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences, nous investissons chaque année dans la formation des collaborateurs et des cadres.

Une attention particulière est portée sur le « savoir faire », le « savoir être » mais également sur le « savoir évoluer ».

Ainsi, nous organisons en interne des cours pour gérer les compétences méthodologiques, sociales et managériales et permettre leur développement.

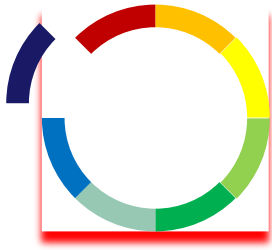
Nous proposons et soutenons également les formations et les perfectionnements externes pour autant qu'ils répondent à un besoin identifié et selon des règles transparentes et communiquées.

En regard de cet investissement, nous attendons des collaborateurs une réelle implication dans leurs actions de formation et leur engagement à transposer au sein de l'institution les nouvelles compétences acquises, visant à l'évolution et à l'amélioration de la qualité des prestations offertes à nos résidants.

Nous sommes attentifs à l'évolution des métiers et anticipons celle-ci pour disposer des forces de travail en adéquation avec les besoins.

Des places d'apprentissage et des filières de stage sont proposées et encouragées par l'institution qui souhaite développer ses qualités d'entreprise formatrice.



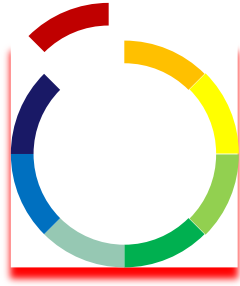


## 7. La communication

Attachés à nos valeurs, nous communiquons de manière respectueuse, professionnelle et transparente, visant ainsi le développement d'un climat de travail positif.

Nous encourageons une communication interpersonnelle ouverte et simple, tout particulièrement en favorisant les entretiens dans lesquels écouter, comprendre et convaincre sont des attitudes de même valeur.

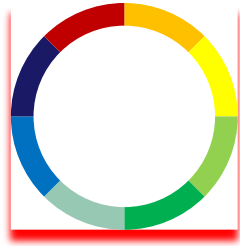
Il est de la responsabilité de chaque cadre d'informer correctement et clairement ses subordonnés. De même chaque collaborateur a le devoir de se tenir informé mais également d'informer sa hiérarchie de tout événement impliquant la marche du service.



## 8. Le bénévolat

Nous reconnaissons l'importance de l'engagement bénévole dans le fonctionnement de notre institution. Cette implication contribue au maintien du lien social et au confort de nos résidents.

Porteurs de la mémoire et de l'histoire de notre institution, les anciens collaborateurs retraités, se regroupant au sein de l'Amicale MRPS, forment un des axes de ces contributions de bénévolat.



Cette politique Ressources Humaines, accessible à tous les collaborateurs et futurs collaborateurs, a été rédigée en avril 2011 par :

**Validée par :**

Le Comité de Direction du 19 avril 2011, puis présentée à la Commission Administrative du 29 juin 2011 et définitivement adoptée par la Direction Générale de la Maison de Retraite du Petit-Saconnex le 30 août 2011.