

Politique des ressources humaines NOMAD

1 Préambule

NOMAD met en œuvre une politique RH moderne et attractive grâce à des méthodes de gestion et de promotion des compétences de ses employé·e·s. Pour ce faire, NOMAD s'appuie sur des piliers prioritaires pour mettre en œuvre des actions qui permettent à chaque employé·e de vivre une expérience positive dans son environnement de travail et de développer ses compétences. La politique RH participe à la réussite de NOMAD dans sa mission d'accompagner le projet de vie des citoyens·ennes par des prestations de soins et de soutien à domicile.

2 Principes moraux

Les principes moraux de NOMAD sont les fondations de toutes les interactions entre les personnes et notamment entre employé·e·s et tiennent lieux de boussole pour toutes les dimensions managériales au sein de l'institution. NOMAD a défini les cinq principes suivants :

Stimulation de la réussite	Engagement et loyauté	Équité	Transparence	Collaboration et intelligence collective
Le chemin vers la réussite passe par l'apprentissage et l'innovation. Il intègre et traite les succès et les erreurs en vue de l'amélioration continue.	L'engagement personnel, la bienveillance et l'authenticité sont des clefs indispensables de la confiance.	L'équité se réalise au travers de règles communes et de mesures spécifiques qui donnent les mêmes chances à toutes et tous.	Par la communication et les échanges, nous voulons répondre aux besoins d'information et de compréhension des mécanismes de décision.	Chacun·e travaille en collaboration avec les autres. L'intelligence collective permet de dépasser la somme des résultats individuels.

Politique des ressources humaines NOMAD

3 Les 5 piliers de la politique des ressources humaines

3.1 Culture institutionnelle

NOMAD promeut une culture d'entreprise qui vise à l'engagement de ses employé·e·s ; la bienveillance se traduit par un mode de gouvernance distribuée, la promotion de la responsabilité individuelle et l'autonomie des équipes. Comme entreprise apprenante, l'amélioration continue des espaces collaboratifs est soutenue par une posture individuelle de remise en question permettant l'émergence de solutions innovantes pour s'améliorer collectivement.

Les processus décisionnels permettent d'être au plus proche des compétences et les contrôles au plus proche de la réalisation. La base des activités de contrôle est pour l'employé·e l'auto-évaluation de son activité, de sa prestation et de sa performance. Les risques identifiés dans le système de contrôle interne sont gérés au plus proche de la réalisation des prestations.

3.2 Ergonomie

NOMAD conçoit et adapte ses conditions et exigences au travail en prenant en compte les besoins et les capacités de ses employé·e·s. Pour ce faire, NOMAD identifie les deux thématiques suivantes qui permettent la conception et l'adaptation de ses conditions et exigences au travail :

3.2.1 Personnalisation des conditions de travail

Afin de garantir la fidélisation de ses employé·e·s et leur motivation, NOMAD offre des conditions de travail respectant la diversité des genres, des cultures et des métiers. NOMAD est une institution inclusive qui encourage la pluralité des genres et toutes les diversités culturelles. Par ses conditions de travail et notamment des aménagements du temps de travail, partage de poste, promotion du temps partiel, télétravail et recrutement, NOMAD s'engage afin de concilier vie professionnelle et vie privée. NOMAD promeut des conditions de travail spécifiques à son environnement, notamment celles tenant compte de la responsabilité individuelle des intervenant·e·s au domicile des client·e·s.

3.2.2 Santé et sécurité au travail

NOMAD préserve la santé et la sécurité de ses employé·e·s par des mesures actives de prévention et développe une vision ergonomique du travail qui intègre des notions de sécurité, de santé, de mixité, d'environnement physique et digital, de collaboration, de gouvernance et de plaisir. Les employé·e·s absent·e·s pour des raisons de santé sont accompagné·e·s par des mesures connues visant à une reprise durable du travail. La mise en œuvre des mesures fait l'objet d'une discussion avec la personne concernée.

Politique des ressources humaines NOMAD

3.3 Gestion prévisionnelle des compétences

NOMAD anticipe les besoins de compétences en fonction d'un environnement changeant. Dans ce but, NOMAD veille à créer, par un système transparent et intégrant les compétences disponibles utiles à court et moyen terme, des parcours d'évolution professionnelle et de promotion des talents. Il favorise le développement professionnel des employé·e·s et met en œuvre un dispositif qui leur permet d'être co-auteurs·trices de leur développement au sein de NOMAD. La politique de formation de NOMAD soutient l'atteinte des buts visés en encourageant la formation et l'évolution de ses employé·e·s pour permettre une employabilité sur le marché du travail. Le processus de recrutement prend en compte les besoins en compétences identifiés et participe à l'engagement des compétences nécessaires à NOMAD dans le futur.

3.4 Attractivité de NOMAD

Dans le but d'attirer et de valoriser ses employé·e·s, NOMAD se positionne sur le marché de l'emploi en soulignant ses atouts et avantages, se démarquant ainsi comme un employeur offrant des conditions de travail agiles et flexibles en lien avec son environnement et les générations de ses employé·e·s. L'humain est au cœur de l'organisation de NOMAD par sa capacité à tisser un réseau entre ses employé·e·s, ses client·e·s et ses partenaires.

3.5 Respect des cadres légaux

La politique RH de NOMAD garantit le respect de toutes les dimensions normatives en lien avec les relations de travail. En tant que signataire de la CCT santé 21, NOMAD s'assure que les règles édictées soient connues des employé·e·s. Promoteur du cadre normatif défini par la CCT Santé 21, NOMAD s'emploie à la faire évoluer pour tenir compte des besoins de flexibilité du personnel et pour renforcer leur autonomie professionnelle dans la sphère de leur compétence.

4 Moyens pour mettre en œuvre la politique RH

4.1 Processus

Par la gouvernance des activités, la direction des ressources humaines et ses unités mettent en œuvre la politique RH en déployant les activités nécessaires à sa réalisation. Le processus « Vie en entreprise » de NOMAD et les processus RH qui en découlent décrivent les acteurs internes et externes et les ressources pour réaliser les activités RH principales.

Politique des ressources humaines NOMAD

4.2 Le cadre normatif interne

NOMAD se dote des directives nécessaires en complément de la CCT santé 21 pour appliquer des règles qui garantissent l'équité et la culture institutionnelle de NOMAD. Des directives notamment sur le télétravail, la gestion des temps, la gestion des absences, le comportement dans des situations d'agressions, sont des outils de gestion tant pour les employé·e·s que pour les cadres. Les directives sont accessibles à tous les employé·e·s.

4.3 Système d'information

NOMAD se dote de moyens informatisés performants qui permettent de valoriser l'ensemble des données dans les processus de gestion des ressources humaines. Des outils informatiques conviviaux permettent aux employé·e·s de NOMAD de gérer leur temps de travail, leur évolution professionnelle et facilite la collaboration.

4.4 Pilotage des ressources humaines

Par son organisation, NOMAD identifie les fonctions nécessaires au déploiement de sa politique RH. Des indicateurs de gestion sont identifiés et permettent de fixer des objectifs, notamment relativement au tournus de personnel et à l'absentéisme. Des indicateurs de performance et de satisfaction sont mis en place pour évaluer de manière globale les résultats de la mise en œuvre de la politique RH. Les processus RH et certaines de ses activités sont décentralisées pour permettre des décisions au plus proche de la prestation et des responsabilités des cadres de NOMAD.

4.5 Gouvernance

Le conseil d'administration adopte la politique RH et en vérifie la réalisation. Le comité de direction communique la politique RH et adopte les indicateurs adéquats pour vérifier la mise en œuvre et les effets de la politique RH. La direction des ressources humaines s'appuie sur un groupe partenarial d'évaluation et réflexion pour mener à bien ses missions visant à concrétiser des principes de la politique RH. La commission du personnel en fait automatiquement partie.

5 Finalité

Par son organisation agile et responsable NOMAD permet à chacun·e de ses employé·e·s de vivre une expérience positive.