



Réadaptation
Adaptation
Participation sociale

CENTRE DU FLORÈS

PHILOSOPHIE de gestion des ressources humaines



1

Introduction

Le présent document vise à préciser la philosophie de gestion des ressources humaines et à reconnaître les valeurs que le Centre du Florès entend respecter et promouvoir dans ses relations avec son personnel.

Cette philosophie se fonde sur l'importance que le Centre du Florès accorde à la qualité des services à dispenser aux usagers et à leur famille, mais aussi, sur la conviction que le personnel est la source de cette qualité et de son évolution.

Nous souhaitons que cette philosophie de gestion inspire l'ensemble des gestes du quotidien de façon à enrichir nos interventions auprès de notre clientèle et nos relations avec nos partenaires, tant internes qu'externes. Le respect et l'actualisation de la philosophie de gestion des ressources humaines sont une responsabilité qui concerne tous les gestionnaires du Centre du Florès.

Nous envisageons la philosophie de gestion des ressources humaines sous quatre thèmes spécifiques :

- › Le cadre de référence, c'est-à-dire : la mission, les objectifs et l'esprit qui l'anime ;
- › Les principes et les pratiques que le Centre du Florès entend respecter dans sa relation avec le personnel ;
- › Les trois valeurs essentielles : la considération, la cohésion et l'engagement ;
- › L'adhésion du personnel et de l'organisation.

2

Notre philosophie de gestion des ressources humaines s'inscrit dans le respect de la mission de l'établissement

Le Centre du Florès, un centre de réadaptation public, a pour mission d'offrir des services d'adaptation, de réadaptation, d'intégration sociale et du soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ainsi qu'à leur famille. De plus, le Centre du Florès dispense des services d'hébergement et de réadaptation aux personnes adultes présentant un problème de santé mentale.

Dans le respect de sa mission et dans le cadre de l'offre de service renouvelée, en l'occurrence des services spécialisés de 2^e ligne qui interpellent notamment un travail en réseau, le Centre du Florès se dote d'une philosophie de gestion des ressources humaines qui prônera auprès de son personnel l'approche clientèle et des valeurs essentielles à un climat de travail où sont reconnues les forces des personnes, des équipes de travail et des groupes qui œuvrent dans l'organisation.

La philosophie de gestion des ressources humaines du Centre du Florès définit l'engagement de l'équipe de gestion envers tous les membres de l'organisation. Elle s'harmonise avec la philosophie de services qui caractérise nos interventions et nos relations en regard des personnes que nous desservons et qui s'actualise autour de trois valeurs fondamentales : la croyance, la considération et la reconnaissance. Elle se veut également respectueuse du code d'éthique de l'établissement.

3

Notre philosophie de gestion des ressources humaines reconnaît l'apport fondamental du personnel

La philosophie de gestion des ressources humaines fait référence aux valeurs et aux principes qui guident nos choix collectifs sur les manières de faire et de travailler ensemble. C'est un énoncé de valeurs sur la meilleure façon de travailler pour favoriser un sens commun d'action. Elle traduit un code de conduite par rapport aux comportements individuels et collectifs du personnel.

En adoptant une philosophie de gestion des ressources humaines, le Centre du Florès affirme sa volonté d'offrir des services de qualité, centrés sur les individus et de partager une vision commune pour répondre aux besoins de la « clientèle » qui est, sans contredit, sa seule raison d'être.

Cette philosophie de gestion mise sur les forces des membres de l'organisation et trouve essence dans les principes suivants :

- › La reconnaissance de l'apport fondamental du personnel, qui constitue le cœur et l'âme des services;
- › La mise en commun des compétences pour dispenser des services de qualité centrés sur la mission de l'établissement;
- › Des modes de soutien diversifiés permettant l'accompagnement de toutes les catégories de personnel dans leur projet professionnel;
- › La recherche d'un environnement de travail sain et stimulant qui favorise notamment les aspects plus particuliers de la santé et de la sécurité au travail;
- › Le développement des ressources humaines, tant au plan individuel que professionnel, à tous les niveaux, savoir, savoir-faire, savoir-être...

Pour actualiser sa philosophie de gestion des ressources humaines, l'établissement valorise et favorise particulièrement les pratiques suivantes :

- › la transparence dans les communications;
- › le travail en équipe, le partage des responsabilités et l'entraide;
- › le travail avec les partenaires du réseau et les autres collaborateurs de la communauté;
- › le partage d'expertises dans une recherche de complémentarité et de continuité;
- › la formation, le perfectionnement et le ressourcement professionnel;
- › la créativité et l'innovation pour s'adapter aux nouvelles réalités.

4

Notre philosophie de gestion des ressources humaines contribue à développer et à maintenir un climat de travail harmonieux

Au cours des dernières années, la philosophie de gestion s'est développée à plusieurs niveaux au sein de l'établissement. Tous les membres du personnel ont été interpellés à définir nos valeurs qui sous-tendent nos actions. Dans le cadre d'un processus récent de réflexion, tous les gestionnaires ont renouvelé et réaffirmé les valeurs de gestion qui orientent leurs interventions au quotidien.

Conséquemment, dans l'actualisation de leur rôle, les gestionnaires s'identifient à trois valeurs essentielles, lesquelles ont une portée individuelle, collective et organisationnelle :

LA CONSIDÉRATION

C'est l'estime, le respect, l'égard que l'on accorde à quelqu'un.



VALEUR À PORTÉE INDIVIDUELLE

LA COHÉSION

C'est l'union, la cohérence, la solidarité entre les membres d'un groupe.



VALEUR À PORTÉE COLLECTIVE

L'ENGAGEMENT

C'est un acte par lequel on s'engage à accomplir quelque chose : promesse, convention, contrat par lesquels on se lie.



VALEUR À PORTÉE ORGANISATIONNELLE

Interactives, ces trois valeurs contribuent au climat de travail qu'on souhaite établir et véhiculer à travers les attitudes et les comportements. Donc, l'instauration d'un climat de travail où :

- › **la considération** s'appuie sur le respect, l'ouverture et la reconnaissance entre les membres du personnel.
 - › le respect des autres, le soutien, la valorisation, le développement et la promotion des individus et des groupes, la liberté d'expression, l'écoute, la reconnaissance de la contribution et des expertises individuelles et collectives, la rétroaction, la disponibilité, l'acceptation de l'expression de la différence ;
- › **la cohésion** permet la communication, le travail d'équipe et l'équité dans les décisions et les actions.
 - › la compréhension et la collaboration mutuelles entre les membres du personnel, la cohérence dans nos façons de faire et dans les décisions et les actions, la communication claire et transparente, le souci du point de vue de l'autre, le partenariat, le respect du fil conducteur en matière d'orientation collective ;
- › **l'engagement** résulte de la responsabilisation, de l'implication et de la loyauté envers l'organisation.
 - › le respect du contrat psychologique¹, le souci d'offrir des services de qualité, la responsabilisation, l'imputabilité de son travail, la recherche de solutions, le développement et l'utilisation de son plein potentiel, la contribution et l'implication par l'expression de son opinion.

¹ Le contrat psychologique réfère aux attentes tacites qui règlent les relations entre les membres d'une organisation et aux promesses et aux obligations réciproques qui relient les employeurs et les employés.

5

Notre philosophie de gestion des ressources humaines suscite l'adhésion du personnel et des membres de la direction

La philosophie de gestion des ressources humaines du Centre du Florès sollicite l'engagement du personnel, des gestionnaires et des administrateurs à réaliser la mission de l'établissement dans le respect des valeurs qu'elle préconise. Elle a été élaborée à partir de deux constats : que la personne et sa famille sont au centre des interventions et que le personnel constitue la principale ressource de l'organisation.

Cette philosophie de gestion des ressources humaines est également fondée sur des objectifs communs de qualité de service.

Les gestionnaires du Centre du Florès souscrivent à la philosophie de gestion des ressources humaines ainsi qu'aux valeurs de considération, d'engagement et de cohésion. Ils s'engagent à les respecter et à les promouvoir auprès de tous les personnels, présents et à venir.

Toutes les personnes travaillant au Centre du Florès sont responsables de la rendre visible et vivante, par leurs comportements et à travers des gestes concrets.

Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun l'épanouissement de chacun dans le respect des différences.

Françoise Dolto