



Politique RH





1. RESPONSABILITÉ ET ÉTHIQUE

Les collaborateurs de la société Bastide constituent la valeur centrale du Groupe. L'humilité, le respect des autres et la conscience du rôle social sont érigés au plus haut rang des priorités et constituent le socle des valeurs dirigeant l'ensemble des collaborateurs du Groupe, quel que soit leur niveau.

À tous les niveaux de l'entreprise, que ce soient les dirigeants, les cadres ou les collaborateurs, tous sont le relais de ces principes. En ce sens, nous considérons que le partage des responsabilités pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que leur engagement individuel sont le gage du succès de l'entreprise.

BIENVEILLANCE ET DIALOGUE SOCIAL

Un dialogue social transparent et direct construit une relation de confiance. Celle-ci permet de mieux intégrer la compréhension des aspirations individuelles et collectives à l'organisation du Groupe et garantir une relation sociale apaisée. La bienveillance, l'accompagnement et la responsabilité du rang hiérarchique accordé garantissent des conditions de travail exemplaires et l'amélioration des résultats de l'entreprise.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Veiller à la santé et à la sécurité de soi-même et de ceux qui nous entourent est un devoir moral pour l'employeur, mais aussi une obligation pour l'ensemble des salariés qui appliquent ces règles. Quels que soient la mission ou le niveau de responsabilité, tous les salariés sont concernés. La garantie de l'intégrité physique est la condition indispensable au respect.

EXIGENCE ET ÉQUILIBRE

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils s'impliquent dans leur travail afin de garantir au quotidien un haut niveau de qualité dans la prise en charge et l'accompagnement au domicile des patients.

Cette exigence se fait en garantissant un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qui est un gage essentiel du respect de soi et du respect des autres.

SOLIDARITÉ

Nous ne pouvons envisager de performance économique viable sans adopter un comportement social et sociétal responsable. Ainsi, nous veillons à intégrer dans notre stratégie une attitude de solidarité, en rapport avec nos activités et les lieux ou pays où nous sommes implantés.

ÉTHIQUE

Le respect du code d'éthique du Groupe, des valeurs que nous y défendons, de l'importance du respect des lois et règlements anti-corruption notamment appliqués au domaine médical, sont l'affaire de tous et traduisent l'engagement total des équipes et de la direction du Groupe.



2. ÉPANOUISSEMENT HUMAIN

La sincérité et la clarté de nos rapports au sein de l'entreprise sont indispensables à l'excellence que nous recherchons en permanence afin de contribuer à notre développement. La confiance se tisse et s'entretient tout au long de la vie professionnelle et se formalise à l'occasion d'étapes importantes.

ACCUEIL

Le premier acte qui instaure la confiance est l'accueil. Livret d'accueil, parcours d'intégration, parrainage, formation, communication sont autant de moyens à déployer pour établir d'emblée les conditions de partage de notre état d'esprit.

PROMOTION

Les collaborateurs gardent confiance dans l'entreprise quand nous savons reconnaître leur mérite et favoriser leur développement professionnel par une politique de promotion. Ainsi la société privilégie l'ascenseur social pour répondre à l'ensemble de ses besoins. L'ensemble des postes à pourvoir sont diffusés en interne pour concrétiser cette volonté.

Les recrutements externes sont réalisés lorsque la promotion interne ne suffit pas. Cette démarche permet d'apporter de nouvelles compétences tout en faisant évoluer nos méthodes de travail.

En toute occasion, ce bon équilibre entre recrutements externes et promotions internes renforce la motivation des collaborateurs et la recherche continue de l'excellence.

DIALOGUE

Les entretiens professionnels et les entretiens annuels d'évaluation sont, au-delà des échanges réguliers, les occasions privilégiées pour les collaborateurs et leur hiérarchie de faire le point ensemble. L'entretien annuel d'évaluation permet à chacun de connaître et comprendre l'appréciation faite par son manager de ses compétences, de ses résultats et de la qualité de son travail en équipe. Fondé sur le dialogue et l'écoute mutuelle, l'entretien conduit à fixer des objectifs de progrès des performances et des comportements, ainsi qu'à aborder les perspectives d'évolution des collaborateurs.

ANIMATION

Les actions d'animation et de communication favorisent les échanges entre les collaborateurs, les équipes et les structures. Les réunions d'équipe régulières contribuent à approfondir les valeurs partagées et à renforcer l'adhésion au groupe. Ces temps d'échange permettent de rendre les informations accessibles aux collaborateurs et de solliciter les idées au travers d'un management participatif.

DÉLÉGATION

La juste délégation des responsabilités aux collaborateurs favorise leur autonomie et leur développement. Elle est la preuve concrète de la confiance que la structure leur accorde.



3. LE CAPITAL HUMAIN

L'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, origine ethnique, religion ou convictions, handicaps, âge, orientation sexuelle ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour les collaborateurs du Groupe. Chacun doit considérer l'autre dans sa dignité d'être humain.

Le succès de nos activités repose sur notre créativité, fruit de la pluralité des sensibilités au sein de nos équipes. La diversité est donc une richesse pour l'entreprise.

RECRUTEMENT

Le succès du Groupe est directement lié à sa capacité à attirer des talents. Pour cela nous considérons tous les aspects qui concourent à construire le plus fort capital humain : Identifier et séduire les meilleurs candidats, défendre les aspects humains de nos métiers, promouvoir la marque employeur au travers des actions de notoriété, assurer une politique dynamique des stages, proposer des rémunérations attractives.

Nous critères de recrutement sont exclusivement fondés sur la compétence à occuper un poste, l'expérience et l'aptitude à partager les valeurs de notre Groupe. Nous excluons toute discrimination fondée sur des motifs pouvant concerner le sexe, l'âge, le handicap, la nationalité, la couleur de peau ou l'orientation sexuelle.

FORMATION ET RÉMUNÉRATION

La politique de formation stimule les employés et les encourage à développer leurs compétences. En proposant des parcours adaptés au regard de l'expérience des collaborateurs, le Groupe favorise l'épanouissement dans l'entreprise et renforce le professionnalisme de chacun.

La politique de rémunération permet de positionner chaque collaborateur à un niveau de salaire fixe qui dépend de ses performances, de son potentiel, et de sa valeur sur le marché en fonction de l'offre interne et externe, tout en garantissant l'équité.

La stimulation des collaborateurs est aussi recherchée au travers de la réalisation d'objectifs individuels de développement. Tous les collaborateurs sont ainsi incités à la recherche de performance au travers de dispositifs de rémunération variable.

TRANSPARENCE

Toutes nos actions de relations humaines, notamment le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération et éventuellement la sanction font l'objet d'explications aux intéressés. L'information est la meilleure garantie du caractère juste et humain de notre démarche globale auprès des collaborateurs.