



**La Charte RH définit notre identité** concernant les relations humaines au sein de l'Orif et concrétise les valeurs s'y référant. Sa mise en pratique à tous les niveaux par les collaborateurs permet d'agir avec un comportement socialement responsable et d'exiger le meilleur de tous les acteurs. Elle établit les fondements du partenariat permettant à chacun d'exprimer son potentiel afin d'atteindre le succès de l'Orif dans un environnement stimulant, agréable et propice à l'épanouissement.

### Culture des relations humaines

Nous fondons nos relations sur l'équité de traitement et des échanges basés sur la confiance et la compréhension mutuelle, garantis par un « feed-back » constructif. Les erreurs sont acceptées et vécues comme des opportunités d'amélioration. Nous favorisons la forme de travail en équipes pluridisciplinaires et de niveaux hiérarchiques différents, afin d'augmenter la performance et le plaisir au travail.

Chacun participe activement au changement et au développement de l'entreprise. Les collaborateurs s'engagent avec passion pour les bénéficiaires de nos prestations, nos mandataires et les employeurs. Le fonctionnement de l'Orif est l'affaire de chacun à tous les niveaux de l'organisation.

### Organisation des RH

Nous considérons que la gestion des ressources humaines est l'affaire de tous les cadres dans un esprit de cohérence, de solidarité et de performance. Pour permettre des actions rapides et efficaces, la fonction RH est répartie sur l'ensemble de l'organisation selon des processus définissant clairement les tâches et les responsabilités.

Cette répartition de la fonction RH impose à chacun un effort de communication ascendant et descendant afin de garantir la cohérence de la politique RH de l'Orif et inciter au développement des synergies.

### Conduite des collaborateurs

Nous avons la conviction que les cadres contribuent de manière déterminante à la satisfaction au travail et à la qualité des performances. Ils dirigent, délèguent et décident en appliquant les principes de conduite afin que nos collaborateurs travaillent de façon engagée, responsable, autonome et au sein d'équipes pluridisciplinaires. De manière générale, nous privilégions la confiance plutôt que le contrôle. Nous soignons les liens humains afin de pouvoir aspirer à des exigences élevées.

Le cadre et son collaborateur définissent les objectifs individuels en commun. Chacun adopte une attitude positive, entrepreneuriale et d'ouverture à l'autre. En cas de différend, de conflit ou de comportement insatisfaisant, les cadres agissent de façon responsable et courageuse en respectant les processus internes.

### Attirer et garder les talents

Nous garantissons l'avenir de l'Orif par un processus de recrutement exigeant visant à disposer de la bonne personne à la bonne place. Pour ce faire, nous disposons d'une vision d'avenir fondée sur les tendances et les besoins futurs en matière d'intégration professionnelle. Le recrutement s'inscrit dans un processus qui repose sur une définition précise et actuelle du profil des postes et du référentiel de compétences de l'Orif.

### Appréciation et développement

Nous évaluons individuellement les prestations des collaborateurs dans le but d'améliorer constamment nos prestations et d'offrir un développement personnel ciblé. Nous considérons la formation comme un investissement précieux en soutenant l'amélioration permanente des compétences.

Pour ce faire, nous appliquons la méthode d'évaluation individuelle appelée « Entretien annuel de collaboration (EAC) ». Ce processus nous permet d'apprécier de part et d'autre la qualité de la collaboration et de poser des objectifs individuels ou collectifs. C'est un moyen essentiel pour renforcer la communication et promouvoir le développement des compétences.

### Conditions de travail

Nous offrons des conditions de travail motivantes et en phase avec le marché du travail. Nous nous attachons à donner des rémunérations correspondant aux exigences de la fonction occupée. Nous offrons une couverture sociale de premier ordre, notamment pour la prévoyance professionnelle ou durant les absences maladie / accident.

Afin que chacun puisse donner le meilleur de lui-même, nous organisons le travail de manière souple et intéressante (temps partiel, interdisciplinarité, vacances, horaires, etc.). Nous portons une attention particulière au bien-être des collaborateurs en améliorant le niveau de sécurité au travail et en nous impliquant dans la gestion de la santé en entreprise.

### Communication

Nous disposons d'une politique de communication où chacun est responsable de transmettre et d'aller chercher l'information nécessaire à l'accomplissement de son travail. Notre communication favorise la cohésion et l'esprit d'entreprise à l'interne et participe à la création d'un climat de confiance.

Pour y parvenir, l'écoute et le dialogue sont privilégiés. Les échanges formels sont systématisés sous la forme de séances, de supports écrits et informatiques. Chacun communique de manière authentique et transparente

---

*La Direction générale, janvier 2016*