

Charte RH

Mai 2025

L'importance du « care » dans nos organisations

Les Acteurs de la French Care partagent une mission commune : placer l'humain au centre de leurs actions et engagements. Notre secteur, fondé sur le soin, repose sur un rapport unique à l'autre, combinant expertise technique et accompagnement rapproché. Nous sommes convaincus que ce rapport au « care » impose une responsabilité supplémentaire en tant qu'employeurs. Pour l'ensemble des **Acteurs de la French Care**, contribuer à des causes sociétales est même un prolongement de l'engagement premier.

Cette charte reflète notre engagement collectif à adopter des pratiques exemplaires dans le domaine des ressources humaines et à être des employeurs responsables. Nous croyons que les organisations du secteur de la santé doivent aller au-delà des standards habituels en matière de gestion des ressources humaines pour créer un environnement qui inspire, soutient et valorise les talents.

Cette charte a pour but d'inspirer et de fédérer autour de trois thématiques clés : les parcours métier et le développement des compétences, l'égalité des chances et la prévention. Ces thématiques traduisent notre volonté d'être exemplaires et de proposer des pratiques innovantes, adaptées aux enjeux de notre secteur.

En adoptant cette charte, **les Acteurs de la French Care** montrent leur détermination à porter les valeurs de l'humain et du soin jusque dans leurs pratiques RH. Ces engagements posent les bases d'une évolution collective et ambitieuse pour le secteur de la santé.

ACTEURS DE LA FRENCH CARE



Charte RH

Mai 2025

NOS ADHÉRENTS



NOS PARTENAIRES





1. Parcours métier et développement des compétences

Nous reconnaissons que les métiers de la santé exigent une adaptation continue et une expertise technique à la pointe. Pour soutenir nos équipes, nous nous engageons à :

- **Faire valoir l'expertise :**

- Valoriser les compétences techniques uniques de chaque collaborateur en proposant des formations avancées et des accès à des certifications reconnues.
- Insister sur la nécessité de se tenir à jour vis-à-vis des évolutions réglementaires et des innovations médicales.
- Mettre sur un pied d'égalité la valorisation des carrières expertes et managériales, permettant à chacun de s'épanouir selon ses aspirations et ses talents.

- **Favoriser le travail en équipe :**

- Encourager la coopération interdisciplinaire et le partage de compétences, en valorisant la complémentarité des spécialités.
- Reconnaître l'importance du rôle de chacun et de chaque métier au sein des équipes.
- Développer une culture de confiance mutuelle et de collaboration au sein des structures et entre structures, qui renforce la résilience collective face aux situations exceptionnelles.
- Reconnaître que l'adaptation continue est essentielle dans notre secteur, en raison de la confrontation à des situations exogènes complexes nécessitant une transmission directe des savoirs pratiques.

- **Développer le mentorat, tutorat et compagnonnage :**

- Mettre en place des programmes de mentorat structurés pour favoriser la transmission des savoirs entre générations et pairs.
- Promouvoir une culture de compagnonnage où l'expérience et la pratique jouent un rôle clé dans l'apprentissage.



2. Égalité des chances et carrière

L'égalité des chances est un pilier fondamental de nos valeurs. Nous nous engageons à :

- **Garantir un recrutement équitable :**
 - Adopter des outils et des pratiques garantissant l'objectivité et l'équité dans les processus de recrutement.
 - Assurer que la diversité territoriale, sociale et culturelle soit représentée dans nos équipes.
- **Prévoir un accompagnement personnalisé tout au long de la carrière :**
 - Créer des programmes spécifiques pour réintégrer efficacement les collaborateurs après une absence prolongée, indépendamment du motif de l'absence.
 - Offrir à chaque collaborateur un plan d'accompagnement spécifique (incluant si nécessaire : plan de formation, mobilité, remise à jour sur les procédures, modification d'exercice, adaptation du poste, etc.) à chaque étape clé de la vie professionnelle.
- **Prévenir les comportements discriminants :**
 - Mettre en place des formations obligatoires pour prévenir et signaler toute forme de discrimination ou de harcèlement, notamment sexiste.
 - Créer des processus transparents et accessibles pour traiter les signalements rapidement et efficacement.
- **Soutenir la parentalité :**
 - Proposer des dispositifs tels que des horaires adaptés, des congés parentaux renforcés et des solutions de garde d'enfants.
 - Sensibiliser les managers à l'importance de soutenir les parents dans leur équilibre vie professionnelle et vie familiale.



3. Prévention en santé

La santé revêt une dimension particulière pour nous. Nous nous engageons à :

- **Développer la prévention en santé aussi bien sur le lieu de travail qu'en dehors :**

- Offrir un accès à des ressources et outils pour aider les collaborateurs notamment dans la gestion des violences.
- Donner des clés au-delà de l'environnement professionnel pour permettre aux collaborateurs d'adopter un mode de vie sain.

- **Investir dans la santé mentale :**

- Développer des programmes spécifiques pour prévenir l'épuisement professionnel et favoriser la résilience des équipes.
- Fournir des services de soutien psychologique accessibles et anonymes pour les collaborateurs.