

BIENVENUE

**Vous venez d'intégrer
la fondation ARALIS :**

LES INCONTOURNABLES !



SOMMAIRE

P.4	NOS VALEURS
P.7	VIE & CULTURE D'ENTREPRISE
P.9	LA CHARTE DU MANAGEMENT
P.12	NOTRE POLITIQUE RSE
P.14	NOTRE DÉMARCHE RSE
P.19	RÉMUNÉRATIONS & AVANTAGES
P.21	MUTUELLE & PRÉVOYANCE
P.21	ACTIVITÉ CSE & DIALOGUE SOCIAL
P.23	PARCOURS D'INTÉGRATION
P.26	GESTION DES PARCOURS RH
P.33	SIRH & GESTION DU PERSONNEL
P.34	CONTACT



NOS VALEURS

Solidarité

Accueillir et accompagner les personnes en difficulté ou fragilisées à (re)trouver une place dans la société.

Citoyenneté

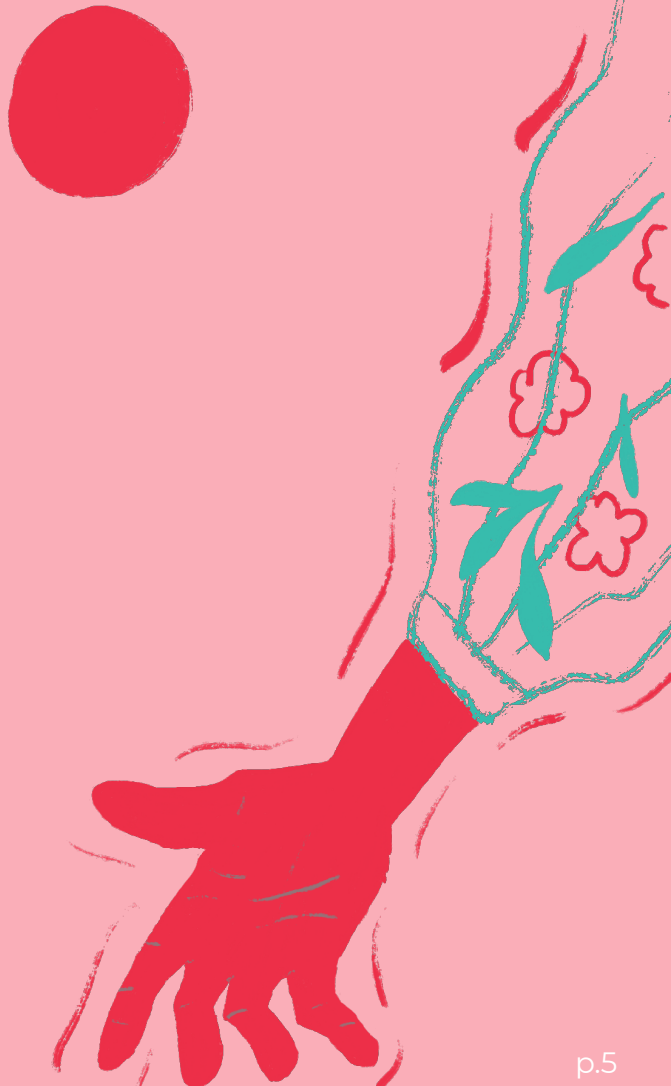
Reconnaître les droits de chacun.

Qualité

Proposer des solutions de logement adapté et des services de qualité dans le respect sociétal et environnemental.

Ouverture

Développer notre activité sur la base d'un partenariat dynamique en lien avec d'autres acteurs sociaux.





VIE & CULTURE D'ENTREPRISE

L'identité de la fondation ARALIS

- 1** J'intègre une fondation aux **valeurs fortes** qui fait de son capital humain une priorité !
- 2** Un **équilibre vie professionnelle et vie personnelle** reconnu par les collaborateurs.
- 3** Promotion du travail en mode « **intelligence collective** ».
- 4** **Flexibilité** dans mon organisation : **Télétravail** possible **jusqu'à 2 jours par semaine** avec accord du manager (après une carence de 2 mois).
- 5** Mes modalités de travail : Différentes formules en fonction du poste occupé et de ses exigences, à valider par le responsable hiérarchique.

**« L'union des
talents dépasse
leur simple
addition »**

Bernard Weber

LA CHARTE DU MANAGEMENT

Élaborée dans le cadre du projet stratégique 2020-2025 de la Fondation ARALIS, la **charte managériale** définit les valeurs et principes encadrant l'action managériale de la Fondation.

Elle est le fruit d'un travail collaboratif au service du collectif.

Elle promeut le bien-être au travail et sert à construire une culture managériale où chacun se reconnaît dans ses actes professionnels au quotidien.

Bâtie autour de 6 principes, cette charte a pour objectif d'unir les forces individuelles pour la création de nouvelles synergies .

1 La responsabilité : Donner les moyens à chaque collaborateur de se sentir responsable.

2 L'écoute active bienveillante : Permettre à notre interlocuteur de s'exprimer totalement et librement.

3 La confiance : La confiance en l'autre, en soi et aux évènements est la base de toute collaboration.

4 L'humilité : "Le succès n'est pas final, l'échec n'est pas fatal, seul compte la force d'avancer." Winston Churchill

5 L'agilité : Anticiper et mettre en œuvre une organisation adaptée, dans un environnement sociétal et technologique, complexe et évolutif.

6 L'optimisme : "En plein cœur de toute difficulté se cache une possibilité." Albert Einstein



NOTRE POLITIQUE RSE

Notre volonté de **contribuer à un monde plus respectueux des droits humains et de l'environnement** est à l'origine de notre démarche RSE. Cette vocation se traduit par la formalisation de nos valeurs et engagements qui vont guider nos actions.

Nous proposons des **services de qualité** ainsi que des **logements respectant les normes de construction et l'environnement**.

D'autre part, nous mettons en oeuvre un **dialogue de qualité** avec nos parties prenantes.

Nous favorisons également le **bien-être au travail** des salariés et sommes attentifs à leur **équilibre vie professionnelle et vie privée**.



NOTRE DÉMARCHE RSE

1

Gouvernance

- Prévenir les risques déontologiques et éthiques
- Garantir la transparence et l'efficacité des instances de gouvernance

2

Social

- Garantir la non-discrimination
- Développer les compétences des collaborateurs et favoriser leur mobilité
- Garantir la santé et la sécurité au travail
- Promouvoir un dialogue social de qualité
- Promouvoir la qualité de vie au travail



3

Environnement

- Favoriser les équipements et conception de bâtiments en intégrant le développement durable
- Mettre en place une politique d'achat respectueuse de l'environnement
- Veiller à réduire l'impact environnemental relatif à notre fonctionnement interne

4

Ancrage territorial

- Sensibiliser les résidants aux enjeux environnementaux
- Soutenir le développement local par ses achats locaux
- Favoriser les synergies en travaillant avec des partenaires

**“En plein cœur de
toute difficulté se
cache une
possibilité.”**

Albert Einstein

5

Demandeurs de logements et résidents

- Garantir la transparence dans le traitement de la demande et le parcours résidentiel
- Garantir un service de qualité pour nos résidents
- Proposer des logements et un cadre de vie de qualité
- Proposer un accompagnement social adapté aux besoins des personnes
- Favoriser la participation, la concertation des résidents et leurs représentants

6

Fournisseurs

- Favoriser les relations responsables de co-construction avec les fournisseurs
- Intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les processus d'achats

RÉMUNÉRATIONS & AVANTAGES

- 1** Versement de la **prime du 13^{ème} mois**, seulement à l'expiration de la période d'essai. En cas de rupture anticipée de la période d'essai, elle ne sera pas dûe (cf art 24.1 SDP).
- 2** Revue des effectifs et des rémunérations annuelles avec **gestion des parcours professionnels** et **augmentation salariale** potentielle de maximum 2 échelons tous les 2 ans.
- 3** **Prime d'objectifs pouvant aller jusqu'à 1 mois de salaire supplémentaire** suivant l'atteinte des objectifs qui m'ont été fixés et les résultats économiques de la fondation et avec une présence effective de 9 mois minimum (cf article 26).

4 Tickets restaurant d'une valeur faciale de **10,25€**. **Prise en charge à 60%** par l'employeur.

Attention : Seules les journées pleines travaillées sont éligibles pour les tickets restaurant.

5 Mutuelle prise en charge par l'employeur à **60%**, et prise en charge **Prévoyance à 50%**.

6 Prise en charge à **50%** des **titres de transports** par l'employeur.

MUTUELLE & PRÉVOYANCE

- **Maladie** : Maintien de salaire à hauteur de **92 %** (condition : 1 an d'ancienneté)
 - **Prévoyance maladie** (sans carence) à partir du 61^{ème} jour d'arrêt maladie.
-

ACTIVITÉ CSE & DIALOGUE SOCIAL

- Un dialogue social constructif
- Un Comité Social et Economique actif au service de la qualité de vie et des conditions de travail

**“Le succès n’est
pas final, l’échec
n’est pas fatal,
seul compte la
force d’avancer.”
Winston Churchill**

PARCOURS D'INTÉGRATION

Avant l'arrivée

Cette période est importante car elle permet de créer un lien avec le futur collaborateur et de lui assurer un accueil organisé et complet.

Le responsable hiérarchique, le service RH et le SI sont les pivots de cette étape. Les services transversaux, quant à eux, permettent d'assurer la qualité de l'accueil en étant réactifs et en se rendant disponibles pour la suite du process.

Les 15 premiers jours

C'est la période centrale de l'intégration. Elle permet notamment au collaborateur de comprendre son périmètre d'intervention, de rencontrer ses collègues et de prendre en main les différentes ressources internes.

Elle est préparée par le responsable hiérarchique via un emploi du temps détaillé et transmis au collaborateur à son arrivée.

Elle formalise plusieurs étapes importantes :

- L'accueil général
- L'accueil sur site ou sur le territoire
- La formation technique métier

Les 3 premiers mois

Cette période est axée sur la professionnalisation du collaborateur.

Cela se traduit par différentes étapes :

- La réalisation de formations externes complétant la formation technique métier.

- Un suivi managérial permettant d'identifier les forces et les besoins du nouveau salarié afin de lui garantir un parcours individualisé pour assurer la montée en compétence et sécuriser la prise de poste.

La première année

L'intégration se poursuit sur toute la première année :

- Rencontre avec le CODIR
- Temps de travail avec les services transversaux
- Plan de développement des compétences de la fondation
- Intégration à la filière du logement accompagné

Autant d'actions permettant d'assurer une intégration complète et de fidéliser le collaborateur.

GESTION DES PARCOURS RH

Plan d'intégration

- Je bénéficie d'un **plan d'intégration** dans le processus RH d'accueil.
-

Politique de gestion des parcours

- Une politique de **gestion des parcours** des collaborateurs dynamique et effective.
-

Formations & Conseil

« L'expérience de pratiques éprouvées au sein de la Fondation Aralis depuis 2008 vous est aujourd'hui proposée, dans le cadre de nos formations.»

1. Formation TMI

2. Formation Incendie

3. Formation à la Communication Non Violente (CNV)

4. Formation aux premiers secours

5. Formation AES (Administration Economique et Sociale) Management
avec l'organisme Arthusa

Public

Ce parcours AES-Management est destiné aux nouveaux managers et aux managers transversaux désireux de professionnaliser leurs compétences managériales. Il vise à développer l'efficacité individuelle et collective.

Nombre de participants

8 par session

Nombre total d'heures en formation

45 heures

Déroulé de la formation

1 cycle de 8 séances

Le parcours se déroule sur une période de 4 mois à raison d'une séance toutes les 2 semaines.

Objectifs opérationnels

- Développement des compétences en **management d'équipe**
- **Assurance personnelle, créativité et autonomie**
- Capacité à **mobiliser et à fédérer les talents**
- **Cohésion entre participants et aisance relationnelle**

Principe de la formation

- La méthode s'appuie sur un récit qui permet au participant de prendre du recul pour aborder un certain nombre de situations managériales hors de son cadre habituel de référence.
- La réponse à des questionnements et le partage en séance avec les autres participants en font un vecteur riche d'ouverture et de montée en compétence.
- A l'issue de chaque séance, les participants prennent un engagement individuel d'appliquer un ou plusieurs outils dans leur quotidien d'ici à la prochaine séance.

- Ce passage à l'action est essentiel pour ancrer durablement les compétences managériales dans les comportements.
- L'animation en mode **“pédagogie éclose”** invite les participants à s'exprimer librement et à mobiliser leurs propres capacités.
- Le parcours peut se dérouler en interentreprises comme en intra.

Contenu des cycles

- 1 Territoire de **management**
- 2 Prise de note et **communication**
- 3 **Vie d'équipe**
- 4 **Créativité** en équipe, Inventaire de personnalité PFPI
- 5 Construire **la confiance**
- 6 Manager par **le positif**
- 7 Échange sur les pratiques des participants et mise en oeuvre des outils
- 8 Clôture collective, Retour individualisé

Thématiques abordées

- Territoire de **management**
- Objectifs personnels
- **Communication**
- **Animation** d'une équipe
- Techniques de réunion
- Délégation et subsidiarité
- Résolution de problèmes
- Gestion des conflits
- **Innovation**

- Attention : En cas de formation professionnelle, les tickets restaurant ne sont pas proposés, mais des remboursements de frais de repas seront effectués via le remboursement des notes de frais des salariés.

SYSTÈME D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES (SIRH) & GESTION DU PERSONNEL

Jours de repos conventionnels

Congés Payés

RTT (Réduction du Temps de Travail)

Informations Temps partiels

BIENVENUE

au sein de la fondation ARALIS

Fondation ARALIS

Les Jardins d'Osaka

16, rue Jean Desparmet,

CS 21002 69372 Lyon Cedex 08

www.fondation-aralis.org

