

Mode de collaboration et d'organisation

Mode de collaboration et d'organisation

Organisation	<p>Le ZEM CES gère ses structures et son fonctionnement dans la transparence et donne la responsabilité et le pouvoir de décision aux acteur-e-s selon des critères d'efficacité et de fonctionnalité.</p> <p>Des formes d'organisation hybrides (structures matricielles et hiérarchiques) permettent de répondre à la nécessité de satisfaire à des exigences en partie contradictoires et aux changements de contexte. Leur fonctionnalité est garantie par l'établissement de consensus internes ou externes, régulièrement revus et adaptés.</p>
Documents fondamentaux	<p>Les documents fondamentaux sont les suivants: statuts, mandat de prestations, stratégie, concept de prestations, organigramme, descriptions des rôles et des fonctions, diagramme des fonctions, plan d'activités, budget.</p>
Principes d'action	<p>Dans son action, le ZEM CES tient compte de l'évolution tant au niveau national que cantonal et également au niveau des régions linguistiques, de la politique de la formation, de la société et de ses répercussions pour le secondaire II.</p> <p>Les cinq critères suivants dirigent les décisions d'action du ZEM CES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En rapport avec le secondaire II: pertinence pour les écoles et les types d'école du secondaire II ▪ Intercantonalité: utilité dans plusieurs cantons ou dans une région linguistique ▪ Subsidiarité / coopérations: action et coopération subsidiaires avec des acteur-e-s pertinent-e-s ▪ Thèmes à développer: importance du thème pour le développement des écoles ou d'un type d'écoles du secondaire II ▪ Résultat: être d'une grande utilité pour les groupes cibles du ZEM CES et apporter une rentrée financière au ZEM CES <p>Les thèmes et activités traités par le ZM CES se fondent sur des références et des systèmes de référence pertinents et (scientifiquement) retraçables.</p>
Direction	<p>La direction est conçue comme une fonction dont l'objectif de garantir l'exécution du mandat de l'institution. La direction est au service du développement de l'institution et des collaborateurs/trices.</p> <p>Le ZEM CES se fonde sur un style de direction coopératif. Ce dernier est caractérisé par l'implication de tous les collaborateurs/trices en préservant un équilibre satisfaisant entre la concertation et l'efficacité ainsi qu'une grande transparence concernant les décisions et les processus.</p> <p>La boucle de gestion de la direction est adoptée comme principe:</p> <p><i>Objectif/mandat → réalisation → évaluation/analyse/contrôle → amélioration</i></p> <p>Il existe deux fonctions de gestion différentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le/la supérieur-e- hiérarchique • le/la supérieur-e dans le domaine

Le ZEM CES a deux formes principales de contrôle:

- L'autocontrôle: chacun-e contrôle son propre travail par rapport à l'atteinte des objectifs, à l'efficacité et à la correction du point de vue de la forme et du contenu. Les collaborateurs/trices utilisent le principe du contrôle par quatre yeux.
- Le contrôle par la direction: selon la tâche, c'est le/la responsable dans le domaine ou le/la supérieur-e- hiérarchique qui effectue le contrôle selon la boucle de gestion.

Règlement des conflits

Le règlement des conflits incombe toujours à la direction du personnel (au/à la supérieur-e hiérarchique) lorsque les deux parties concernées ne parviennent pas à trouver elles-mêmes des solutions ou lorsque les objectifs de l'organisation, ou l'organisation en tant que telle, sont mis en danger.

Gestion de mandat - gestion de projet

Au ZEM CES, le principe de gestion de mandat et de projet est appliqué. Les mandats sont attribués en concertation et de façon transparente. Personne ne peut s'attribuer un mandat dont il attendrait un quelconque dédommagement.

Toutes les activités du ZEM CES s'orientent en fonction d'objectifs mesurables. Dans la formulation des objectifs et du mandat, la qualité et le contrôle des résultats attendus sont spécifiés.

Les collaborateurs/trices agissent toujours dans le cadre de directives supérieures qui sont mentionnés dans les documents fondamentaux.

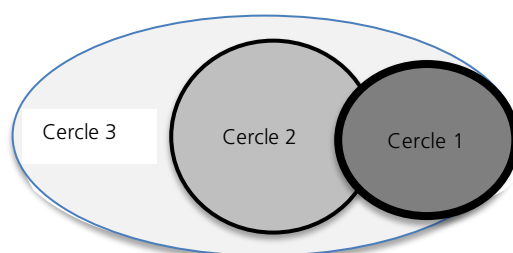
Organisation apprenante / gestion de la qualité

Le ZEM CES se considère comme une organisation apprenante. Lors de son autoréflexion et durant la vérification sérieuse de l'efficacité de son action, il s'organise selon le modèle EFQM.

Une gestion efficace de l'information garantit l'accessibilité générale, l'utilisation uniforme et l'archivage adéquat des affaires et des activités du ZEM CES. Cela favorise les échanges internes d'informations et de savoirs et permet un travail efficace, notamment en cas de remplacement.

Ressources internes et externes en personnel

Les ressources en personnel peuvent être représentées sous la forme d'un modèle comprenant trois cercles. Les personnes se trouvent dans un rapport plus ou moins étroit avec le ZEM CES:



Cercle 1: collaborateurs/trices avec un contrat fixe

Cercle 2: personnes avec un contrat à durée limitée

Cercle 3: membres de réseaux et de groupes de travail

**Les collabo-
rateurs / trices**

Les collaborateurs/trices constituent le facteur principal de réussite de l'institution. Leurs compétences de branche, pratiques et sociales sont mises à contribution dans les processus de décision et de développement et contribuent à trouver des solutions optimales.

Les collaborateurs/trices suivent régulièrement des formations continues et se considèrent comme faisant partie de réseaux nationaux et internationaux dans leurs domaines. L'institution les soutient dans leurs efforts.

Les collaborateurs/trices du ZEM CES se considèrent comme des fournisseurs de services pour des groupes d'intérêts internes et externes.

Le ZEM CES cultive les contacts avec les ancien-ne-s collaborateurs/trices pour maintenir des ressources essentielles au réseau.

**Proportionna-
lité en genre**

Le ZEM CES garde un équilibre satisfaisant des genres. Il respecte pour cela l'aspect genre aussi bien dans la politique du personnel que dans ses activités et lors du développement des produits et des offres.

**Communiquer :
une attitude**

La volonté de participer à des échanges de savoirs et d'expériences internes et externes est un élément indispensable au fonctionnement du ZEM CES. Tout ce qui est élaboré pour l'institution est, pour cette raison, soumis au principe de la transparence (interne) – à moins qu'une exception claire n'ait été promulguée.

On travaille au ZEM CES avec une banque de données centrale entièrement accessible à toutes et à tous les collaborateurs/trices, exception faite de données confidentielles ou classées comme telles.

Une communication interne transparente, actuelle et structurée favorise l'échange des savoirs et l'utilisation des synergies. La responsabilité d'informer et de s'informer est clairement établie. La communication de l'institution répond aux objectifs et prestations de l'institution. Les mesures de communication sont actuelles et orientées vers les groupes cibles.

Finances

La direction financière se fait selon des règles homogènes et claires. Les collaborateurs/trices s'engagent à respecter les budgets et à utiliser les moyens mis à leur disposition de manière économe.