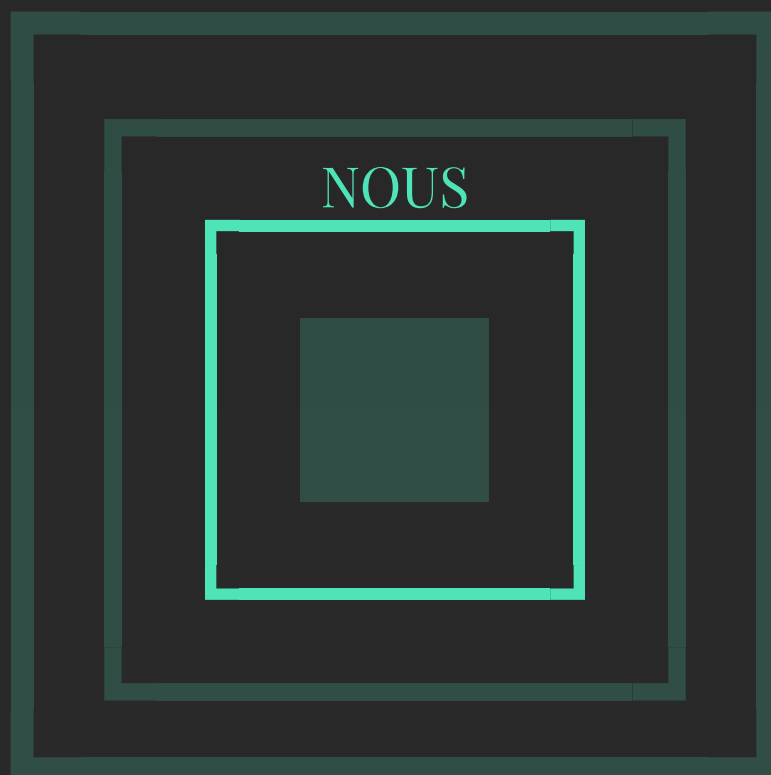




La culture du Bonheur
Orth'up





Nous croyons qu'une entreprise sans dirigeant invite chacun à collaborer pour le bien commun. Nous avons définis le bien commun comme comme trois valeurs indissociables pour le bon fonctionnement d'Orth'up :

- Le collaborateur heureux
- Le patient et/ou client satisfait
- L'organisation pérenne

Pour agir dans l'intérêt du bien commun, nous avons défini un cadre visant le bien-être, l'authenticité et l'excellence. Les principes listés ci-dessous nous servent de repères et structurent notre organisation.

1. Liberté et Responsabilité

Chaque collaborateur est **libre d'organiser son temps de travail et ses loisirs selon ses besoins**. Chacun peut travailler ailleurs ou s'investir dans d'autres projets, à condition que cela respecte le bien commun.

Chaque collaborateur est **libre dans sa pratique** et ses **méthodes de travail**, à condition de **respecter les engagements de qualité** définis dans la philosophie d'Orth'Up

La liberté s'étend à la **gestion des congés, sans politique de restriction** :

- **chacun s'absente selon ses besoins**, à condition de s'organiser pour garantir la continuité de ses fonctions (remplacement prévu un mois à l'avance pour toute absence supérieure à deux semaines).
- **Tout collaborateur souhaitant quitter Orth'up** doit dans l'intérêt du bien commun, **trouver une solution pour pallier son départ**. Cette solution est **validée par consentement mutuel** avec les collaborateurs impactés. Une fois la solution approuvée, **le départ est libre, sans restriction**.

2. Esprit Collaboratif

L'**intelligence collective**, l'entraide et la co-création sont au cœur de notre fonctionnement. Pas de hiérarchie verticale ni de position de pouvoir, la seule hiérarchie que nous tolérons est celle de l'expertise:

Expertise = (connaissances + expérience) x réflexion.

Nous organisons des **cercles de travail** (communication, développement, finance, etc.) où chacun agit selon son **expertise**. Le leadership d'une compétence est toujours défini par **l'avis du groupe**. Il n'y a **pas d'auto proclamation**.

Chacun a la responsabilité de développer ses connaissances pour être **reconnu comme expert par ses collègues**. La **répartition des patients** est également organisée selon les **expertises des différents thérapeutes**. Ainsi, chacun est encouragé à partager et à développer ses compétences pour contribuer à la réussite collective.

3. Transparence et Vision à Long Terme

Toutes les données essentielles de **Orth'up SRL** (salaires, avantages, rétrocessions, dividendes, chiffres d'affaires, dépenses, trésorerie...) sont **partagées avec l'équipe**.

Projets et budgets sont **décidés ensemble**, par consentement, pour une gestion efficace et durable.

Cette transparence **renforce l'engagement collectif** et contribue à la **pérennité de l'entreprise**.

4. Justice Économique

Orth'up repose sur le modèle suivant :

- Le bâtiment (**Orth'up Immo**), la société d'exploitation (**Orth'up SRL**) et la société d'exploitation padel (**Pad'up SRL**) appartiennent à 100% aux cinq fondateurs.
- La rémunération dépend du nombre de **traitements réalisés** et de l'**investissement au sein de l'entreprise (nouveau projet, retombée des nouveaux projets,...)**. Les traitements sont réalisés au nom d'Orth'up et **les paiements sont effectués à Orth'up SRL**. Le leader de la section finance est responsable des paiements chaque dernier jour du mois.

La rétrocession **initiale (30%) peut évoluer** sur demande motivée en fin d'année. Deux personnes, désignées par les collaborateurs (cf. modalités)*, donnent un avis sur la modification de rétrocession. Les demandes et avis sont consultables par tous.

- Si la demande concerne une diminution $\leq 5\%$, la décision finale revient au demandeur.
- Si la demande concerne une diminution $> 5\%$ ou le passage à un loyer, le consentement des autres collaborateurs est requis.

Modalités de désignation :

Chaque année, un appel à candidatures est lancé. Après vote, deux volontaires sont désignés. Si l'une des deux personnes a une demande personnelle, l'autre assure seule l'avis.

La rémunération des projets dépend de leur portée et de leurs retombées. Elle est décidée par consentement après proposition des responsables du projet.

5. Élever ses Pairs

Chacun est encouragé à **développer librement son expertise**, sans limitation liée aux experts déjà présents.

Changer de domaine d'expertise est possible.

Nous considérons la **diversité comme une richesse** et le développement du **plein potentiel de chacun comme une valeur clé**.

6. Alignement avec ses Motivations Profondes

Pour le **bien-être collectif**, nous veillons à ce que chacun puisse nourrir ses **motivations personnelles** tout en renforçant la cohésion de l'équipe par des activités collectives ou personnelles (sport, santé, randonnée...), dans le respect de l'équilibre de chacun.

7. Accueillir le changement avec ouverture

Nos méthodes, outils et pratiques évoluent au rythme des besoins de l'équipe, des patients et du secteur de la santé.

Notre ligne de conduite est claire : **créer un espace bienveillant pour informer et prendre en charge le patient de manière optimale**. Tant que cette ligne de conduite est respectée, chacun est encouragé à proposer des évolutions et à remettre en question nos habitudes pour progresser ensemble. **L'adaptabilité fait partie de notre ADN**. Nous innovons et expérimentons en permanence pour garantir un travail de qualité et le bien-être de tous.

8. Exigences et Excellence

Nous visons l'excellence tout en maintenant des standards éthiques et humains élevés.

Qualité des prises en charge, satisfaction du patient et **expérience vécue** au sein d'Orth'up sont des prérequis.

Chacun s'engage à **questionner et améliorer la qualité de son travail** : accueil, facilité de prise de rendez-vous, simplicité de paiement, disponibilité, et excellence clinique.

9. Authenticité et Bienveillance

Orth'Up **se construit à l'image de ses collaborateurs**, ce n'est **pas une entreprise à laquelle on doit se conformer**.

Chaque personnalité enrichit l'entreprise. Tous sont invités à s'exprimer librement avec authenticité et bienveillance :

- **Authenticité** : exprimer clairement son point de vue et ses convictions tout en respectant celles des autres.
- **Bienveillance** : créer un espace de travail basé sur l'écoute, le discernement et la compréhension de l'autre.

Nous encourageons chacun à **laisser tomber le masque social et l'ego**, et à agir uniquement pour le **bien commun**. La **réussite** est alors réellement **collective**.

Ego : agir uniquement en fonction des conséquences pour soi-même.

10. Fluidité et Respect des Rythmes

Chacun peut partager une information sur le canal de discussion interne **à tout moment, mais cela n'implique pas une réponse immédiate** des collaborateurs. Les congés et disponibilités des interlocuteurs sont à prendre en compte.

Chaque membre **respecte les échéances fixées collectivement**. Le respect des délais est un **signe de fiabilité et de considération**, garantissant une collaboration harmonieuse.

11. Gestion des conflits

En cas de **désaccord** entre 2 collaborateurs :

1. Discussion à **deux** de vive voix, en privé.
2. Si pas de solution, **désignation d'un médiateur** choisi par les deux parties. Celui-ci ne prend pas position mais veille à **l'intérêt du bien commun**.

Si le conflit **nuît au bien commun**, les collaborateurs doivent informer leurs patients qu'ils ne peuvent plus exercer au sein d'Orth'up tant que le conflit persiste.