



Ondernemers Zonder Grenzen : la charte de l'employé v 0.4, 5/1/2021

Cette charte décrit les lignes directrices comportementales pour les employés, les travailleurs free-lance et les bénévoles d'OZG (Ondernemers Zonder Grenzen). La charte explique d'abord pourquoi OZG existe et quelles sont les valeurs fondamentales.

La compréhension de la raison d'être et des valeurs fondamentales rend les lignes directrices comportementales subséquentes compréhensibles et cohérentes. La compréhension veille à ce que l'esprit de cette charte puisse toujours guider l'employé, même si les lignes directrices ne sont pas concluantes.

Dans ce document, nous utilisons le mot « employé » comme un nom collectif pour les employés, les travailleurs free-lance, les bénévoles et tous les autres qui travaillent pour le compte d'OZG ou représentent OZG.

1. La raison d'être de Ondernemers Zonder Grenzen:

OZG ramène la vie et la prospérité dans les zones affectées par la désertification grâce à des projets de reboisement.

Les arbres et les forêts servent un but plus élevé et durable. L'approche sophistiquée d'OZG y parvient grâce à une meilleure gestion de l'eau, plus de biodiversité, de la nourriture pour tous et la création d'une micro-économie locale florissante. En plus, cette stratégie offre de meilleures opportunités à la population locale parce que les frais de scolarité peuvent être payés et les femmes entrepreneuses se font entendre dans le chapitre.

Il s'agit en fin de compte du droit de chacun de rester toujours libre à penser, à vivre, à vivre en communauté et à faire des affaires.

2. Les valeurs fondamentales de Ondernemers Zonder Grenzen

Entrepreneuriat local, éthique et responsable

OZG obtient les résultats les plus durables en faisant preuve et en encourageant localement un esprit d'entreprise éthique et responsable. Une approche juste et ambitieuse donne un sens au travail d'OZG et de ses parties prenantes, et augmente la motivation intrinsèque de toutes les parties concernées. De cette façon, OZG veut promouvoir le développement en tant que personne libre, et donner cette chance aux autres.

Sans ce contexte, éthique et responsable signifie également que nous travaillons pour sensibiliser le public à la contribution de l'Occident au changement climatique.

Équilibre permanent entre économie, bien-être social et écologie

Dans le cadre de ses projets, OZG cherche continuellement un équilibre entre les trois aspects de l'ESE (économie, social, écologie) basé sur la conviction que cela crée l'impact le plus important et le plus durable. La synergie entre ces trois aspects convainc le mieux les différentes parties prenantes et assure également une meilleure motivation à long terme. OZG considère cet équilibre comme une



condition de la justice. Il favorise une pensée éthique consciente sur l'impact positif et les préjudices possibles chez toutes les parties concernées.

Sans distinction en ce qui concerne la couleur de peau, le sexe, les croyances religieuses ou politiques.

OZG part de l'égalité de chaque être humain et du droit de chacun d'avoir les mêmes opportunités, indépendamment du sexe, de l'origine, de la couleur de peau ou des croyances. Par le biais de ses projets, OZG travaille également activement à améliorer l'égalité et les droits de l'homme dans les communautés locales, notamment en promouvant activement l'indépendance financière des femmes.

Durabilité

OZG veut travailler durablement, dans tous les sens du terme : dans le domaine de l'environnement et du climat, socialement et économiquement, et toujours en considérant le court et le long terme.

Cela s'applique à la fois à l'impact externe d'OZG, ainsi qu'au fonctionnement interne et à la gouvernance d'OZG en tant qu'organisation. Par exemple, la fiabilité d'OZG est essentielle à l'établissement et au maintien de relations durables avec les fournisseurs, les investisseurs et les communautés locales. Cela s'applique également à la relation avec les employés, où l'auto-soin e.a. est considéré comme le moteur d'un engagement durable.

3. Les lignes directrices de cette charte

a. Entrepreneuriat local, éthique et responsable

Chaque employé reconnaît l'élément crucial de la **liberté** dans la philosophie d'OZG, et l'importance et le droit de chacun de rester toujours libre à **penser**, à **vivre**, à **vivre en communauté** et à **faire des affaires**.

L'employé reconnaît **qu'en tant qu'expert et entrepreneur, OZG** peut et doit continuer à réfléchir en permanence et à ajuster ses plans pour obtenir un impact optimal. Chaque employé offre dans son activité chez OZG aux employés gérés et à la population locale ces possibilités **d'entrepreneuriat** et de **création d'emplois**. Chaque employé **obtient** également **lui-même ces opportunités** au sein de l'organisation OZG.

Dans ce contexte, un employé d'OZG prend de forme indépendante de **l'initiative** dans le cadre défini d'OZG pour atteindre ses objectifs. C'est ainsi qu'il devient **co-entrepreneur au sein d'OZG**. Ils assument **la responsabilité** de leurs actions et font preuve **d'audace et courage** pour s'attaquer à des problèmes apparemment difficiles.

OZG et ses employés **grandissent, apprennent** et offrent aux autres des possibilités d'apprentissage. Cela signifie également qu'ils demandent en toute confiance la **transparence** autour d'éventuelles **erreurs**, en fonction de la croissance de l'apprentissage ensemble.

En ce qui concerne les parties prenantes locales, l'employé maintient un bon **équilibre** entre la **liberté** de chaque partie prenante et la **promotion de la volonté de changement**. Toutes les actions des employés d'OZG sont axées sur la compréhension et sont basées sur l'idée que l'apprentissage de faire des affaires avec une **bonne compréhension des opportunités** de l'approche d'OZG, est plus durable. Tout vient à point à qui sait attendre.



L'employé reconnaît notre **responsabilité collective** dans le changement climatique et donc le soutien qui l'accompagne dans la lutte contre la désertification, à travers du développement de la « **Grande Muraille Verte** » en Afrique. L'employé en fait la promotion des connaissances et de la prise de conscience au sein de l'organisation et **sensibilise** les parties prenantes d'OZG avec lesquels il entre en contact.

L'employé donne aussi **l'exemple** en ce qui concerne **l'environnement et le climat**.

En tant qu'expression de l'esprit d'entreprise responsable et éthique, chaque employé **se défend lui-même et OZG** et exige **le respect des valeurs** qu'OZG représente.

b. Équilibre permanent entre économie, bien-être social et écologie

- i. Les employés soutiennent OZG dans la poursuite, **par le boisement**, vers **l'objectif ultime** : le **droit à une combinaison humaine de facteurs économiques, sociaux et environnementaux (ESE)** en **Afrique**. Ils en reconnaissent l'importance pour le **libre choix** de la résidence et son impact sur les **flux migratoires**.
- ii. Chaque employé reconnaît **l'objectif « impact first »** d'OZG. À cette fin, l'employé promeut le fonctionnement d'OZG, en exploitant également l'argument selon lequel il est **également dans notre intérêt commun** que les gens du monde entier puissent mener une vie digne sans être obligés de migrer. Chaque employé aide OZG à atteindre l'équilibre ESE. Ceci signifie **la création de prospérité et bien-être**, en promouvant **la durabilité de l'impact** d'OZG.
- iii. Un des objectifs cruciaux d'OZG est de **rendre les gens moins dépendants de l'aide** extérieure ou de l'évolution des conditions climatiques, **chacun reconnaissant la responsabilité** qu'il assume dans la création de ces conditions. Chaque employé d'OZG porte ce message.
- iv. Chaque employé d'OZG participe aux objectifs ESE d'OZG et **respecte donc la dignité et l'expertise** de tout autre employé ou partie prenante d'OZG.
- v. L'employé **rend compte** de façon transparente, honnête et adéquate de cette **combinaison humaine de facteurs économiques, sociaux et environnementaux (ESE)**. Cela comprend l'accent continu mis sur le soin des aspects ESE dans le choix des **fournisseurs** et dans l'attitude vis-à-vis les autres parties prenantes.

c. Sans distinction en ce qui concerne la couleur de peau, le sexe, les croyances religieuses ou politiques

- i. OZG met en évidence les effets de ses activités sur **les droits de l'homme** et **les droits sociaux** ainsi que l'objectif essentiel **de donner des opportunités**.
- ii. OZG demande à chaque employé d'endosser **certains principes** :
 - Le **principe de l'égalité des droits**, indépendamment du sexe, de la couleur de peau et des croyances religieuses ou politiques.



- Le principe selon lequel le respect de la **sécurité des populations locales** doit être primordial, tout en exigeant le respect de la **vision démocratique** d'OZG.
 - Le principe selon lequel OZG vise à **prévenir les perturbations sociales locales** ; OZG considère pour la rémunération les barèmes locaux correctes, qui permettent aux employés locaux une vie digne et prospère avec leurs proches.
 - Le principe selon lequel les employés d'OZG ne cèdent pas à **la corruption**.
 - Le principe selon lequel OZG condamne **le travail des enfants**. OZG n'emploiera jamais d'enfants. OZG demande aux employés de s'assurer activement que les enfants ont la **possibilité de se développer**, avec une compréhension de la valeur éducative et sociale de l'aide proportionnelle dans le ménage.
 - Le principe d'offrir aux **femmes** des opportunités spécifiques de promouvoir leur **indépendance financière**. OZG demande à chaque employé de **contribuer activement** à cet objectif crucial.
- iii. OZG demande à chaque employé de travailler activement sur **l'apprentissage pour éviter les préjugés**, parfois inconscients, et toujours travailler dans le **respect** des valeurs, la race et l'égalité des sexes, et des points de vue sur la foi ou la politique.

d. Durabilité

- i. OZG estime que le soutien public des investisseurs faisant autorité favorise un impact durable. C'est pourquoi OZG demande à chaque employé de profiter de toutes les occasions de participer au **débat public** sur la problématique autour de laquelle OZG travaille, et **d'oser s'exprimer** à l'interne mais aussi à l'extérieur pour **cet engagement**.
- ii. Une bonne citoyenneté exige que **chaque employé**, quel que soit son rôle dans OZG, respecte cette charte.
- iii. La **durabilité** exige également de chaque employé qu'il respecte certaines règles clés liées aux activités de base d'OZG, en tant qu'environnement, climat, anti-discrimination, égalité d'opportunités etc., par **un comportement exemplaire**.
- iv. Chaque employé s'engage à **partager activement et de manière constructive son expertise spécifique** dans OZG, pour **aider OZG** à créer une entreprise saine afin d'obtenir un impact plus important et plus durable. En outre, OZG s'attend également à ce que toute contribution ciblée de ses collègues, fondée sur les connaissances et l'expertise de chacun, soit **mutuellement reconnue et appréciée**.
- v. La **fiabilité** d'OZG est cruciale. OZG se comportera également de manière fiable envers ses employés.
- OZG s'attend à un certain nombre d'**attitudes de base** de la part de l'employé :
- a. L'employé n'abuse pas de la **transparence** et de l'**honnêteté** d'OZG : toute action de chaque employé doit **respecter les intérêts et les valeurs d'OZG**.
 - a. Chaque employé est **loyal, transparent et honnête avec OZG** :
 - L'employé signale ouvertement tout **conflit d'intérêts** important.
 - L'employé évite toute activité qui pourrait aller **contre des objectifs d'OZG**.



- L'employé est **transparent sur les résultats, les risques, les ressources et la qualité** de tout ce qui concerne son rôle au sein d'OZG.
 - b. Chaque employé assume également la **responsabilité ultime** de son rôle dans OZG, même dans des circonstances délicates. L'employé travaille dans un climat de **propriété** de l'intégrité et de la fiabilité d'OZG en tant que communauté.
 - c. **Une communication crédible et cohérente** est cruciale pour OZG. Chaque employé doit donc être conscient d'une communication cohérente appropriée, dans le respect et la compréhension des **objectifs généraux** d'OZG.
- vi. Travailler pour OZG n'est pas sans obligation. Il exige un **engagement** loyal, passionné et à long terme de la part de chaque employé.
- vii. **La réflexion sur la valeur et les dommages** doit être favorisée.
- L'employé reconnaît qu'OZG est une organisation qui travaille avec des **gens**, et qu'OZG opère dans un monde imparfait où **parfois des compromis** doivent être faits.
 - Simultanément, OZG souhaite que les employés s'engagent, comme OZG, non seulement à réfléchir à **l'optimisation des effets ESE positifs et durables** de leur activité, mais aussi à reconnaître humblement que certaines activités peuvent **nuire** à certaines parties prenantes. Les employés s'engagent donc à examiner consciemment comment ces dommages peuvent être minimisés, et à implémenter **les actions nécessaires** pour y parvenir.
- viii. **L'auto-soin** en tant que moteur d'un engagement durable.

L'auto-soin s'exprime sous la forme de **fierté** de la contribution de chaque employé à OZG. Chaque employé s'engage donc à communiquer les résultats du travail d'OZG et ainsi de **rendre visible et apprécier la contribution de chacun**.