

CHARTRE DROIT IAC Partners

La qualité, la compétence, la motivation et la fidélité de nos collaboratrices et collaborateurs sont parmi les valeurs majeurs de notre société et un facteur clé de notre réussite ; au-delà du strict respect des lois du travail et des droits de nos collaborateurs(trices) nous promovons la croissance personnelle, le travail en équipe et, en général, une ambiance dynamique et conviviale chez IAC Partners.

Des éléments simples et pragmatiques sont en place et constamment améliorés et adaptés aux évolutions ; la gestion de ces éléments est du ressort de notre Direction RH e du Management.

1. **Adhésion aux engagements de l'UN GLOBAL COMPACT France (2021)**

IAC Partners adhérera à l'UN GLOBAL COMPACT France, <http://www.globalcompact-france.org/>, qui comporte l'engagement sur dix principes dont quatre relatifs au respect des droits du travail à partir de janvier 2021.

2. **Mesure constante de la satisfaction des collaborateurs**

IAC Partners est bien noté sur deux labels RH d'excellence :

- CHOOSE my COMPANY : **4,45/5** en 2019
<https://choosemycompany.com/fr/avis-certifies/iac-partners/salaries>
- GLASSDOOR : **4,2/5** en 2019
<https://www.glassdoor.fr/Pr%C3%A9sentation/Travailler-chez-IAC-Partners-EI IE1132001.16,28.htm>

3. **Processus de recrutement ouvert et basé sur l'échange**

Ce processus est le premier contact intense avec un(e) nouveau(elle) collaborateur(trice) et sa qualité pose les bonnes bases pour une relation harmonieuse.

- Nous privilégions les candidatures spontanées et les réponses directes à des annonces postées par nos soins sur les réseaux sociaux ;
- Nous recherchons la diversité des profils (genre, ethnie, milieu social...) convaincus que cela apporte une richesse de personnalités, expériences et approches qui nous fait grandir ;
- Nos entretiens d'embauche se veulent des échanges ouverts, emphatiques et conviviaux et pas des interrogatoires ;
- Nos seuls critères de décision vis-à-vis d'un(e) candidat(e) sont son le talent, la motivation et l'aptitude personnelle à s'intégrer dans le milieu, très enrichissante mais exigeant, du conseil.

4. **Accompagnement personnalisé d'un(é) nouveau(elle) collègue arrivant en Entreprise (mentorat)**

Un(e) Mentor(e) (Manager ou Partner) est nommé(e) et prend en charge le(a) collègue pour assurer le bon démarrage de ses activités au sein de l'Equipe IAC Partners.

- Être son(sa) Mentor bienveillant pour toute situation, besoin, conseil, action corrective ;
- Assurer du premier jour la disponibilité des outils de travail (laptop, smartphone, cartes de visite, adresse e-mail, accès aux systèmes informatiques etc.) ;
- Présenter le(la) collègue, par écrit et personnellement, à la communauté IAC Partners et organiser une série d'entretiens avec les collègues principaux ;
- Mettre en place et suivre un plan de formation adapté pour le(a) collègue ;
- En garantir la bonne intégration et évolution dans notre Organisation.

5. Gestion structurée de la croissance professionnelle et de l'évolution de carrière

L'égalité des opportunités et du soutien et l'absence de toute discrimination est la base de la croissance professionnelle de nos consultants(es) ; deux leviers assurent la montée en compétences à un rythme adapté.

- Des formations spécifiques issues d'un plan de formation supporté par une bibliothèque en de modules en ligne et un réseau de coach internes ;
- Le travail sur les missions clients avec des périmètres d'action et responsabilité adaptés et sous l'encadrement de personnel senior qui assure un briefing et support constants.

Un système d'entretiens individuels formalisés permet de guider et soutenir le(la) collègue dans son évolution professionnelle.

- Briefing et définition des objectifs annuels (Mentor(e)) et par mission (Manager) et conditions de réussite à fournir par le consultant et l'Entreprise ;
- Bilans par mission (Manager), par trimestre et à fin d'année (Mentor(e)) avec résultats obtenus, progrès consolidés, point d'amélioration à traiter et plan d'action ;
- Plan de soutien renforcé pour les collègues qui ont des difficultés à livrer le niveau, avec la tutelle du (de la) Manager de la mission et/ou du (de la) Mentor(e).

Un échange collégial parmi les membres du Management à fin d'année, basé sur le partage des évaluations et des expériences, permet des bilans équitables et des avancements de carrière des consultants cohérents entre eux et basés sur le mérite.

6. Implication du début dans les activités stratégiques du Cabinet

A côté des travaux d'exécution des missions chez les clients, tout(e) nouveau(elle) collègue est activement impliqué(e), des premiers mois et sous l'encadrement de personnel senior, dans des initiatives stratégiques pour le Cabinet comme la prospection commerciale, la création de nouvelles offres de services, la rédaction de propositions pour les clients, les travaux de recherche et l'écriture d'articles et tribunes ; cela permet un fort élargissement des intérêts et des compétences et facilite l'évolution de carrière.

7. Promotion de l'esprit d'équipe et soin de la qualité de l'ambiance de travail chez IAC Partners

Le travail en équipe, le soutien et la confiance mutuels entre collègues sont essentiels et dérivent, entre autres, d'une ambiance dynamique et conviviale où la tension pour le résultat cohabite harmonieusement avec l'épanouissement personnel et professionnel ; pour assurer cette dynamique plusieurs attitudes et initiatives régulières font partie de notre quotidien.

- Accessibilité, empathie et devoir d'exemplarité du Management qui est à l'écoute direct des collaborateurs, assure la tutelle de la qualité de l'ambiance, communique régulièrement et de façon transparente au Staff les nouvelles structurantes pour la vie du Cabinet ;
- Adoptions de démarches décisionnelles collégiales, avec des niveaux adaptés, pour capter les visions, les retours d'expérience et les nécessités d'un large nombre de collaborateurs(trices) avant de synthétiser des décisions ;
- Staffing des initiatives (missions, prospections, projets internes etc.) avec des équipes mélangées, même internationales, pour développer les échanges et fédérer les collègues ;
- DREAM Days mensuels où Staff et Management se retrouvent pour partager les retours d'expérience, l'avancement des initiatives internes et brainstormer sur des sujets d'innovation et des initiatives RSE ;

- Séminaires IAC Partners, deux fois par an en localité externe, pour partager les résultats, travailler sur des nouveaux sujets et conduire des activités ludiques de Team Building.

8. Disponibilité d'interlocuteurs(trices) qualifié(e)s à l'écoute des collaborateurs(trices)

Tout(e) collaborateur(trice) est incité(e) à s'exprimer librement relativement à des propositions, des souhaits voir des sujets qui nuiraient à son état d'esprit et au déroulement serein de ses activités et/ou celle du Cabinet ; pour cela, plusieurs interlocuteurs sont disponibles pour écouter et, si nécessaire, prendre des dispositions correctives :

- le(la) Mentor(e) qui est le premier repère ;
- le(la) Représentant(e) du CSE ;
- le(la) Directeur(trice) des Ressources Humaines ;
- le(la) Managing Partner.

9. Tutelle des conditions d'hygiène et sécurité au travail pour les collaborateurs(trices)

IAC Partners est attentive au fait que ses collaborateurs(trices) opèrent dans des conditions de travail propres et sûres et cela par les moyens mis en place et par des actions d'encadrement et sensibilisation.

- Nos locaux et les moyens de travail sont tenus en conformité aux dernières normes ;
- Notre politique de voyage prévoit des conditions de déplacement qui assurent un confort correct à l'ensemble des collaborateurs(trices) ;
- Nos collaborateurs(trices) sont sensibilisé(e)s à veiller à leurs conditions au cours d'un déplacement ; une formation HSE est impartie où on souligne la nécessité, voir l'obligation de :
 - respecter strictement le code de la route quand on conduit un véhicule ;
 - ne pas s'exposer à des dangers au cours des visites des installations industrielles clientes ;
 - éviter de se rendre dans des endroits où la situation géopolitique et/ou sanitaire ne serait pas compatible avec la sécurité et le niveau de confort minimale requis dans notre travail ;
 - respecter les temps de repos légaux.

Fait à Paris, le 27 octobre 2020

Benoît PETIT, Président



IAC PARTNERS
21 rue Fortuny - 75017 PARIS
SAS au capital de 599 184.00 €
RCS Paris 582 023 545
TVA FR 31 582 023 545

