

POLITIQUE RH et de MANAGEMENT

Les Ressources Humaines PRO IMPEC : Notre force vive.

Nos clients nous confient les locaux de leurs collaborateurs ou clients ...Ils attendent que nos équipes développent leur qualité de vie.

C'est en honorant nos engagements de qualité et de performance que PRO IMPEC assurera son avenir en s'appuyant sur son Capital Humain – richesse principale de notre entreprise.

Nous avons la conviction que notre croissance passe par le développement des compétences des collaborateurs et l'amélioration du bien-être au travail. C'est pourquoi de nombreux outils sont actuellement mis en place : fiches de poste, outils d'évaluation, enquêtes de satisfaction....

Les politiques Ressources Humaines évoquées dans ce document donnent du sens à nos actions et traduisent notre philosophie. Elles décrivent notre ambition dans les domaines du recrutement, de la formation, du management, de l'évaluation et l'évolution, de la fidélisation et des perspectives de carrières. Notre politique RH s'appuie également sur trois chartes récemment mises en place dans l'entreprise : la charte éthique, la charte anti-corruption et le dispositif d'alerte contre le harcèlement.

Soyez certains de l'implication de toute l'équipe RH dans la recherche de la performance économique et du développement social de notre entreprise.

Cordialement
La Direction Ressources Humaines
A Lambersart, le 9 février 2023



La Politique Formation s'appuie sur la montée en compétence indispensable à l'atteinte des objectifs clients

Elle repose d'une part, sur les parcours individualisés et d'autre part, sur le plan de développement des compétences construit sur des piliers stratégiques de l'entreprise :

- La qualité
- L'innovation
- L'excellence managériale
- La compétitivité de notre modèle économique.

Notre accord d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels constitue le socle de cette démarche.



La Politique Recrutement

Elle est en lien étroit avec l'activité économique de notre entreprise.

Elle vise à fournir et à développer notre plus précieuse ressource dans un contexte d'activité dynamique : les hommes et les femmes qui pérennisent et font grandir notre entreprise.

Nous devons garantir les meilleures compétences au bon moment, en nombre suffisant sur l'ensemble de nos sites.

Nous croyons en trois principes majeurs que nous mettons en œuvre depuis la création de PRO IMPEC :

- Mixité et diversité sont les fondements de la richesse de l'entreprise d'aujourd'hui et de demain
- Les compétences qui font que chaque métier doit disposer d'un référentiel de compétences et que chaque collaborateur doit être évalué à partir de celui-ci
- La promotion interne (près de 50% des managers d'exploitation sont issus de la promotion interne)
- Nos recrutements s'appuient sur des outils d'analyse de compétences s'inscrivant dans la Norme ISO 9001 v2015. Le développement des parcours d'intégration individualisés est un élément majeur dans la réussite de nos recrutements.

La future mise en place d'un logiciel de gestion des talents, des compétences ainsi que la mise à disposition d'une plateforme de formation à distance permettra de donner une impulsion complémentaire à notre démarche.

Nous investissons plus de 200.000 euros par an dans des programmes de formations innovants et intégrés dans les objectifs opérationnels des participants. Il est du rôle de chaque manager de développer les compétences de ses collaborateurs afin d'assurer le meilleur service et de développer l'employabilité de chacun.

Chaque collaborateur sur nos sites d'exploitation a accès à la formation PRO IMPEC dès son intégration selon un planning préétabli : formation sécurité et opérationnelle selon son activité. Chaque année, nous souhaitons former 20% de nos effectifs totaux.

POLITIQUE RH et de MANAGEMENT

La Politique d'évaluation et d'évolution s'appuie sur les entretiens professionnels

Se construit à travers la mise en place pour tous les collaborateurs d'un entretien d'évaluation des compétences où sont abordés les thèmes suivants :

- L'évaluation des comportements, des connaissances et des pratiques professionnelles
- L'évaluation des acquis des formations qui ont eu lieu et le recueil des demandes de chacun
- Les souhaits et les perspectives de développement professionnel et de carrière

Le retour de ces entretiens est réalisé sur la base d'une grille «métier» objective permettant de construire le plan de développement des compétences collectif mais aussi les démarches de montées en compétences individuelles.

Une cartographie des métiers et des compétences permet de donner de la visibilité à chacun sur les filières métiers et les opportunités au sein de l'entreprise.

Il est attendu auprès de chaque Manager qu'il évalue ses collaborateurs via ces outils – qu'il discute des points forts et de points de progrès et remonte au service RH les besoins en termes de formation.

Un plan d'accompagnement peut également être mis en place soit en vue d'une meilleure adaptation au poste soit en vue d'une évolution.

Le dialogue social

Pro Impec s'engage à promouvoir le dialogue social et les négociations collectives. Tous nos collaborateurs sont représentés par des représentants des salariés élus par leurs pairs.

La Direction est à l'écoute des collaborateurs dans le cadre des échanges avec le CSE.

La Politique de Rémunération

est la résultante de notre logique compétences, avec une approche résolument axée sur les compétences et les potentialités individuelles veillant au mieux à garder l'équité entre tous.

Il est du ressort de l'encadrement d'évaluer le niveau de compétences et de performances de ses collaborateurs et de proposer – dans le respect des budgets – des évolutions salariales annuelles. Celles-ci seront validées par la DRH centrale et la Direction Générale

La Politique de mesure de la satisfaction des collaborateurs

s'appuie sur des enquêtes internes de satisfaction

Ces enquêtes donnent l'occasion aux collaborateurs d'exposer leur point de vue et de participer à l'amélioration de nos pratiques et organisations.

Le développement des enquêtes nous permettra de connaître les axes d'amélioration dans les domaines de la vie en entreprise et qui nous concerne tous :

- Temps de travail et organisation
- Missions et organisation de son activité
- Management
- Culture d'entreprise
- Organisation interne et gestion
- Perspectives d'évolution – formation – suivi individuel
- rémunération.....

Une attention toute particulière est portée sur les relations entre managers et collaborateurs.

Nous nous engageons par l'action

En écrivant une charte éthique ainsi qu'un dispositif d'alerte professionnelle afin de lutter contre la violence et le harcèlement au travail, la DRH et la Direction Générale de PRO IMPEC ont la ferme volonté de protéger nos salariés contre toute forme de non-respect de la dignité.

Les principes de management de l'entreprise s'établissent autour du respect de chacun – de l'objectivité des décisions et du développement personnel et des compétences.

La présente politique est revue chaque année par la Direction des Ressources Humaine qui en a la responsabilité.