POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Une politique RH en lien avec le contexte de SEMIN :

- Le Groupe SEMIN est dans **une phase de croissance depuis plusieurs années** et s'est constitué progressivement en intégrant des entreprises ou en créant de nouvelles structures. Cette croissance est à la fois liée à un **développement dans sa gamme de produits et une extension géographique.**

- **3 axes** constituent **le projet stratégique d'entreprise** pour poursuivre la croissance **:**
  1/ Renforcer la position SEMIN en France
  2/Accélérer le développement international
  3/Développer la performance de l'organisation interne

- Dans le cadre du 3ème axe, une **nouvelle organisation** a été **mise en place en début d'année 2022.**
  - Les **leviers de la transformation** (**RH, com interne, IT, QHSE**) sont **réunis** au sein d'une même entité pour agir de façon transversale sur l'ensemble du Groupe et accompagner le développement de l'entreprise.

- Une **démarche RSE** est **déployée depuis juin 2022**, avec 4 engagements partagés avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe, toutes filiales et pays.
  - Dans la charte RSE, la **raison d'être du Groupe** est affirmée : **être au service des professionnels du bâtiment,** pour la construction et la rénovation intérieur de **l'habitat responsable, pour un avenir durable.**

- **L'humain est au cœur de la stratégie du Groupe**. La plus grande force de l'Entreprise est l'ensemble des équipes SEMIN, facteur clé de la réussite de SEMIN.

- Dans ce contexte, la **responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Transformation** est **d'accompagner la transformation** nécessaire pour poursuivre la croissance de l'Entreprise et **créer les conditions de la réussite du projet stratégique**.

Une politique RH s'appuyant sur les 4 valeurs du Groupe :

- **Esprit de famille :** Un groupe industriel aux valeurs familiales qui s'engage sur le long terme.

- **Innovation :** Créativité et recherche permanente de solutions plus performantes et responsables.

- **Service :** Des équipes dynamiques et agiles qui donnent le meilleur pour accompagner les clients.

- **Qualité :** Des solutions de qualité grâce au professionnalisme des salariés.

Au vu du contexte de l'entreprise, **plusieurs enjeux RH** se présentent :

- **Fédérer les collaborateurs du Groupe** en créant un sentiment d'appartenance au Groupe,
- Contribuer à la **création de la marque employeur** SEMIN,
- Maintenir un **fort engagement** des collaborateurs,
- **Attirer les talents** nécessaires aux besoins de l'entreprise,
- **Développer les talents internes** en fonction des besoins évolutifs de l'entreprise,
- **Fidéliser les talents.**

Les priorités RH

1 – L'expérience salarié SEMIN

Le salarié est au cœur de nos préoccupations, au regard des transformations à mener. **Notre défi est d'attirer les talents puis de les fidéliser par une expérience salarié positive**.

Notre ambition en mettant l'expérience salarié comme axe central de nos enjeux RH est de parvenir à **rendre concret nos valeurs, nos engagements RSE** (responsabilité sociale et environnementale), **de répondre aux attentes en matière d'équilibre vie personnelle et professionnelle** et **d'offrir un environnement de travail moderne**.

▶ Offrir une expérience positive du recrutement à l'intégration :

L'expérience de recrutement est clé pour donner une première impression positive aux candidats.

Un rapport de force entre le candidat et l'employeur a évolué. Aujourd'hui les candidats ont en général plus de choix pour trouver un emploi. Il est devenu essentiel de les séduire. Les salariés, toutes générations confondues, est en quête de sens. Ils ont besoin de se sentir alignés avec les valeurs de l'entreprise.

Pour cela, SEMIN s'est doté d'un **nouvel outil de recrutement, Flatchr,** permettant une meilleure expérience candidat grâce à une **ergonomie plus simple et moderne**. L'offre d'emploi bénéficie d'une plus grande visibilité sur les différents jobboards. Enfin, le process est également plus efficient grâce à une communication et un partage plus facile entre les équipes RH et le manager.

La **phase d'entretiens** est **une phase de découverte de l'entreprise et des personnes qui la composent**. Les entretiens sont l'occasion de ressentir les valeurs SEMIN au travers des échanges avec les managers. Pour certains postes, des rencontres rapides, de 30 min maxi, avec les pairs du poste peuvent être organisées pour que le candidat puisse voir la diversité des profils des salariés et de l'état d'esprit des équipes.

L'intégration des nouveaux embauchés (ou nouvelles recrues) dans la société est aussi importante que la sélection des candidats. Afin de veiller à la **réussite de l'intégration du salarié**, une attention particulière sera portée aux **conditions d'accueil au sein de la nouvelle équipe**. Pour se faire, la Direction des Ressources Humaines, le manager d'accueil définiront un parcours d'intégration et, si cela s'avère nécessaire, un parcours de formation sera défini. Un ou plusieurs entretiens de suivi d'intégration seront planifiés et suivis par le manager et l'interlocuteur Ressources Humaines de proximité.
Dans l'outil de com interne, Steeple, un **espace sera dédié** aux nouveaux arrivants pour avoir un accès rapide et facile aux informations nécessaires lors de l'accueil.

▶ Promouvoir l'emploi des jeunes :

SEMIN s'engage **pour l'emploi des jeunes et leur employabilité**. Pour cela, nous promouvons **l'accueil de jeunes dans nos entités, en alternance ou en stage, dans les différents métiers qui constituent l'entreprise.**

L'objectif est de **préparer le renouvellement des générations** par la constitution de viviers et la détection de talents pouvant être embauchés. Ces jeunes sont positionnés prioritairement vers les nouveaux projets et les métiers où nous pourrions avoir des besoins futurs.

L'engagement de SEMIN auprès des jeunes se concrétise également par la **mise en place du programme NextGen**. NextGen a pour but de **promouvoir nos valeurs, notre passion, et valoriser les métiers du bâtiment**. En allant à la rencontre de la nouvelle génération dans les centres de formation, nos équipes peuvent échanger avec eux sur l'avenir du métier, leurs attentes et leurs besoins, et pour leur présenter les innovations qui changeront le futur

de leur activité. Ces rencontres peuvent permettre aussi la mise en relation des CFA avec des entreprises en recherche d'alternants.

NextGen repose sur 4 engagements :

1.Valoriser les métiers du bâtiment
2. Proposer des formations techniques orientées en fonction des problématiques rencontrées sur les chantiers
3. Apporter des solutions aux problèmes du quotidien
4. Présenter nos innovations

Depuis 2022, SEMIN est **partenaire de l'Association « Nos Quartiers ont du Talent », NQT**, association reconnue d'intérêt général à caractère social.
Nos salariés ont la possibilité d'accompagner de jeunes chercheurs d'emploi diplômés d'un bac+3 ou plus, âgés de moins de 30 ans, issus de milieux sociaux modestes et/ou résidant en quartiers prioritaires. Nos salariés peuvent ainsi apporter des conseils, partager des connaissances et expériences…

Valoriser le Total Reward

Le Total Reward – ou Rétribution Globale – représente le **package complet qu'une entreprise offre à ses collaborateurs en échange de leur travail.**

Il se décline sur les axes suivants :

- **Rémunération** : salaires fixes et variables, primes, participation / intéressement ....
- **Avantages sociaux** : couvertures retraite, santé, prévoyance, épargne salariale, les congés....
- **Développement individuel** : formation, parcours de carrière, actions de développement comme le mentoring, le coaching....
- **Environnement de travail** : la culture de l'entreprise et ses valeurs, les conditions de travail, le télétravail, les nouveaux espaces de travail…

L'objectif est d'avoir une meilleure visibilité et perception notamment :

- **De tous les avantages sociaux proposés et souvent méconnus,**
- **Des parcours de collaborateurs,**
- **Du nouvel accord de participation mis en place depuis l'exercice 2021.**

Pour cela, une **communication RH sera progressivement déployée** pour mettre à la connaissance des salariés ces différents éléments. Elle s'appuiera sur le nouvel outil de communication interne, Steeple, mis à disposition à compter de mars 2023. Elle s'articulera autour des 4 axes du Total Reward.

Avoir le souci permanent d'améliorer le bien-être au travail

La conviction de SEMIN, affirmée comme un engagement RSE, est que « **nous ne travaillons bien que là où nous nous sentons bien ».**
Nous souhaitons donc proposer à nos salariés une **expérience basée sur le bien-être au travail**, passant par :

- **L'amélioration des environnements de travail**,
- La **mise en place de nouveaux modes de fonctionnement** plus collaboratifs et transversaux
- Et la **reconnaissance de la contribution individuelle et collective.**

La santé et la sécurité sont essentielles dans le bien-être au travail. Ces éléments sont portés par la Politique Santé et Sécurité du Groupe. Des actions pour protéger et développer le capital santé de nos collaborateurs seront mises en œuvre.

- **Actions de sensibilisation et de formation sur les principaux déterminants de la santé** avec le soutien de partenariats publics.
- **Partenariat avec la Ligue contre le Cancer pour des sensibilisations au dépistage.**
- Travail sur **l'ergonomie des postes de travail sur tous les sites, toutes activités.**

Un **baromètre social** est réalisé annuellement depuis septembre 2022. Cette enquête permet de s'assurer régulièrement du bien-être des salariés.
Une question sur le bien-être au travail sera posée mensuellement aux salariés via l'outil de com interne, Steeple. Il s'agira d'une mesure rapide, donnant une tendance avant le baromètre annuel.

Accompagner les salariés en situation fragilité

En France, plus de 5 millions des salariés sont concernés par l'aide lourde d'un proche, tout en étant salarié. Le terme de "**salariance"** est utilisé pour désigner le fait d'être aidant tout en occupant un emploi.
Cela représente une charge mentale accrue, et peut entraîner des conséquences sur la santé des salariés et des difficultés à assurer ses responsabilités professionnelles.
Aujourd'hui, il est estimé que 39 ans est la moyenne d'âge d'entrée dans l'aidance. Certains salariés seront aidants plusieurs fois au cours de leur carrière.
Par ailleurs, certains salariés sont confrontés à la **maladie longue durée**. Dans ces situations, il est nécessaire d'accompagner les salariés mais également les managers.

Afin de répondre à ces problématiques, SEMIN a le projet de travailler avec son instance représentative du personnel sur un accord pour **accompagner les salariés en situation de fragilité** (maladie longue durée, salarié aidant…). Cet accord reprendra l'ensemble des mesures et accompagnement qui pourront être mis en œuvre :

- **Formation des managers** à la gestion d'un salarié en situation de longue maladie avec la Ligue contre le cancer.
- **Mise en place d'un fonds solidaire de dons de jours de congés** pour permettre le don anonyme de jours de congés au profit de salariés dont l'enfant, le conjoint ou les parents sont gravement malades, en perte d'autonomie et nécessite une présence soutenue du parent.
- **Création de support d'information sur les aides possibles pour les salariés aidants, autour de la stratégie nationale « Agir pour les aidants ».**
- **Accompagnement par Malakoff Médéric sur la mise en place de mesures selon les situations individuelles**

Notre critère de succès sur l'Expérience Salarié est notre capacité à renforcer notre Marque Employeur.

KPI : taux de recommandation du baromètre social (50,6% en 10/22)

2 - Le Talent Management

La réussite de la stratégie de SEMIN passe par **la gestion de ses talents, positionnés à tous les niveaux de l'Entreprise.** Notre objectif est de **permettre à chacun d'exprimer son talent**, de façon individuelle ou collective, de **libérer tout son potentiel**.

La méritocratie est positionnée comme la règle de la **gestion des talents, basée sur les résultats concrets.**

▶ Promouvoir la diversité et l'inclusion :

La volonté est de déployer une **politique volontariste en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes pour une meilleure qualité de vie des salariés au travail.

Concernant l'égalité Hommes/Femmes, la **mesure de l'index sur l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes** donne un résultat de 86, la loi imposant un minimum de 75 points. L'objectif est de poursuivre la progression de cet index.

Une **formation/sensibilisation** sera mise en place à compter de 2023 pour l'ensemble des collaborateurs sur la **diversité et l'inclusion**, à partir de la plate-forme Remixt. Pendant 3 ans, 3 parcours seront proposés aux salariés, déployés progressivement chaque année.

Un **nouvel accord sur l'égalité des Femmes et des Hommes** sera signé fin 2023 pour une durée de 3 ans. Cet accord reprendra les actions déjà engagés dans le cadre du précédent accord et intègrera de nouvelles actions pour aller plus loin dans notre engagement. Un des axes de travail est d'accélérer les parcours pour amener les femmes vers les postes clés et à responsabilités.

Concernant **les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap**, nous maintenons notre vigilance à maintenir notre taux d'emploi (7,21 en 2021) et à favoriser toute action promouvant l'inclusion de personnes en situation de handicap, notamment en passant des contrats avec des ESAT ou lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

▶ Développer l'employabilité des salariés :

A partir de 2023, un **diagnostic des principales compétences techniques et comportementales**, définies pour chaque métier, sera réalisé **tous les ans par le salarié et son manager, lors de l'entretien annuel professionnel**.

Les **missions additionnelles** comme celles d'auditeur ou de formateur interne seront **valorisées dans le cadre de l'EAP**, et seront prises en compte lors de demandes d'évolution comme l'acquisition de nouvelles compétences.

Le diagnostic réalisé lors de l'EAP permettra **d'orienter les collaborateurs vers les formations les plus pertinentes** par rapport aux attendus et d'alimenter le plan de formation annuel.

Dans le cadre de **l'offre de formation**, l'ambition est également **de déployer la démarche auto-apprenante** : chacun devient acteur de sa montée en compétences, tout au long de sa carrière professionnelle. L'objectif est **d'élargir le catalogue de formations avec des formations numériques** (Digital Learning), disponibles pour les salariés qui le souhaitent.

Des **évaluations des compétences comportementales et techniques** (Assessments) seront conçues par les métiers avec les RH sur certains postes clés pour mettre en place un plan de développement personnel et mieux cibler les besoins de formation. Ces Assessments pourront être utilisés lors des mobilités internes pour valider l'adéquation du profil aux attendus du poste.

Des **actions de développement permettant à certains talents de grandir** sont également mises en place comme des actions de mentoring, coaching, ou de co-développement.

Mettre en place une gestion des talents :

Afin de promouvoir la promotion interne et de réaliser des parcours de carrières riches, différents dispositifs seront mis en place :

- **Des People Reviews** : sur la base des entretiens annuels d'évaluation professionnels, revue annuelle des salariés avec le manager et le RH associé, afin d'identifier le potentiel de développement et les prochaines étapes de carrière potentielles.
- **Des plans de remplacement** : identification des potentiels remplaçants pour les postes, avec une priorité pour les départs à la retraite à venir, afin de préparer et d'organiser le remplacement et la passation de savoir-faire. Les souhaits de mobilités exprimés dans l'EAP seront une source pour alimenter les potentiels remplaçants. Les propositions de remplaçants seront validées avec le manager lors des Talents Reviews.
- **Des viviers** : constitution de viviers par fonctions clés afin d'alimenter les propositions lors de la formalisation du plan de remplacement.

Favoriser la mobilité interne

La volonté de l'Entreprise est de pourvoir en priorité les postes par les mobilités et promotions internes.
Favoriser la mobilité interne permet de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise, tout en accompagnant la sécurisation des parcours professionnels, en développant les compétences et en capitalisant sur l'engagement de nos salariés.

Lors de l'ouverture de la recherche de candidats pour un poste ouvert ou nouvellement créé, la **priorité est donnée aux candidats internes**. Le poste ne sera proposé à l'extérieur que 15 jours après sa publication en interne.

Dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité, le salarié qui a identifié un poste de mobilité interne, peut bénéficier d'une ou plusieurs journées d'immersion rémunérées, aussi dénommées **journées de « vis ma vie »,** dans la perspective de cette évolution. La durée sera définie en fonction du profil du candidat et du poste. Cette expérience a pour objectif de s'assurer de l'intérêt que porte le salarié au poste qu'il envisage d'occuper.

Notre critère de succès en Talent Management est
de positionner les meilleurs talents
aux postes clés pour la réussite de stratégie

KPI : index égalité Femmes/Hommes (86 sur l'exercice 2021)

3 – Accompagnement de la transformation

Pour réussir les transformations menées par SEMIN, la gestion des Ressources Humaines est stratégique. La fonction RH a donc un rôle clé de **partenaire stratégique à tenir pour accompagner les transformations**.

▶ Mettre en place une Gestion Dynamique des Emplois et Compétences (GDEC) :

La gestion des compétences constitue un maillon fondamental dans la gestion du changement. SEMIN met en place une **Gestion Dynamique des Empois et des Compétences (GDEC)** afin de maintenir son agilité tout en capitalisant sur l'employabilité de ses salariés.

Pour gérer ses salariés et piloter les compétences d'aujourd'hui et de demain, SEMIN s'appuie sur **des filières et des familles de métiers**.

Le premier travail a consisté à **identifier des emplois repères dans ces filières**, en ajoutant de nouveaux dès que nécessaire dans le cadre de la transformation.

Ensuite, une **bibliothèque de compétences requises** a été définie, avec une harmonisation entre filières afin qu'elle soit transversale, permettant ainsi aux salariés d'être mobile entre les filières. Des parcours au sein des filières et entre filières seront rendues possibles, permettant ainsi de dynamiser la mobilité interne et d'offrir des évolutions professionnelles aux salariés.

Chaque emploi repère est décrit avec ses grandes missions et compétences dans les fiches de poste. Ils seront **cotés pour les positionner dans la classification créée, en cohérence avec la convention collective de la chimie.**

Cette cartographie servira de base pour réaliser **un travail de prospective des emplois afin de déterminer les impacts prévisibles de la stratégie sur les compétences et les ressources actuelles** (stabilité du besoin de certaines compétences, nouvel emploi repère, en évolution à la hausse, ou au contraire à la baisse, emplois sensibles)

▶ Accompagner la transformation par le Leadership :

Pour répondre à notre vision de devenir un leader impactant de l'habitat responsable, il est nécessaire d'aller au-delà de management opérationnel et d'être sur une dimension de leadership, c'est-à-dire inspirer, donner du sens, et mobiliser.
Pour cela, un **nouveau profil de Leadership SEMIN a été défini** et sera déployé à partir de 2023, aligné avec nos valeurs et nos ambitions.
Ce profil est composé de **4 dimensions** se traduisant pas des comportements attendus :

- **Fédérateur :** porte les valeurs, donne un cap, développe l'esprit d'équipe, reconnait les résultats, soutient son équipe.
- **Moteur du changement :** favorise la prise d'initiative, développe ses collaborateurs, a des convictions et les partage, est ouvert à la recherche de bonnes pratiques.
- **Réactif et attentif :** est à l'écoute des équipes, est orienté client, valorise les expertises et les talents, se remet en question, sait déléguer.
- **Inspirant et fiable** : est exemplaire, tient ses engagements, manage avec sérénité et bienveillance, travaille en mode collaboratif, a la capacité de décision, est intègre.

Un programme de formations au leadership sera mis en place, avec comme cible tous les managers de tous les niveaux hiérarchiques : du cadre dirigeant au manager de proximité. Elles seront conçues pour aider les managers à devenir des leaders motivants, capables d'être moteur des changements et de les accompagner auprès de leurs équipes.

Mettre le dialogue social au cœur de la transformation

La performance de l'entreprise est indissociable de sa performance sociale, **grâce à des relations sociales proactives portées par une dynamique constructive.** Cette relation responsable basée sur la confiance, l'anticipation et la transparence sera un **avantage pour mener à bien la stratégie du Groupe.**

Les CSE au niveau de SEMIN SAS deviennent mensuels à compter de 2023. Une nouvelle périodicité apportera des évolutions dans le contenu partagé lors des séances. L'objectif est de partager la stratégie et les grands projets, présenter nos résultats, et faire un suivi du projet d'entreprise.

Des accords pourront être signés pour porter les grands sujets comme la signature d'un nouvel accord égalité femmes/Hommes et qualité de vie au travail, la GDEC, accord pour accompagner les salariés en situation de fragilité…

Contribuer à la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Dans le cadre de sa politique RSE, la dimension RH est fortement présente avec l'engagement de « Respect et de valorisation de l'humain ».

La démarche RSE a été initiée début 2022 avec la rédaction d'une charte RSE et des engagements associés. Des groupes de travail ont été organisés avec nos différentes parties prenantes, fournisseurs, clients et salariés. L'objectif est de construire la feuille de route à partir de ces groupes.

En 2023, la volonté est d'aller plus loin en **impliquant encore plus nos salariés dans nos actions RSE**.

Nous leur proposerons de **parrainer des projets** dans lesquels ils sont actifs ou simplement supporteurs. Ils devront présenter ces projets au comité RSE pour s'assurer du respect des critères RSE SEMIN. Les projets seront ensuite soumis à un vote de l'ensemble des collaborateurs pour choisir les projets qui seront accompagnés par SEMIN.

De plus en plus de **femmes** travaillent aujourd'hui dans le **bâtiment** et exercent des **métiers autrefois réservés aux hommes**, bousculant les codes et bravant les **idées reçues**. SEMIN souhaite **valoriser** et **récompenser** les plus talentueuses et valeureuses d'entre elles, avec **le 1er trophée des femmes du Bâtiment le 15 juin 2023.** Dans ce cadre, les **Femmes SEMIN seront mises en valeur** lors de la journée internationale des droits de femmes, et lors de portraits réalisés pour les communications externes.

Notre critère de succès est la réussite dans les temps de l'ensemble de nos transformations avec un bon niveau d'engagement de l'ensemble des collaborateurs.

- *KPI : taux de confiance en l'avenir (5,84 en 2022) – source : baromètre social*