

Charte des ressources humaines

mediATribU
G R O U P E



mediatribu
G R O U P E



ANTICIPER

Pour être acteurs stratégiques
du changement



ACCUEILLIR

Savoir identifier, attirer, choisir et fidéliser
les collaborateurs



RECONNAÎTRE

Apprécier les compétences et performances
de chacun et les rémunérer à leur juste valeur



DEVELOPPER

Pour accompagner l'évolution
des collaborateurs



PARTAGER

Fonctionner en réseaux pour faire face
aux enjeux de demain



RESPECTER

Les hommes,
principale valeur de nos entreprises

Anticiper

Pour être acteurs stratégiques du changement

Plus que jamais, notre efficacité dépend de notre capacité à imaginer et anticiper le changement pour :

- ↳ Adapter notre organisation, nos hommes et nos moyens à l'évolution de nos activités,
- ↳ Garder une avance concurrentielle,
- ↳ Satisfaire plus rapidement et avec plus d'efficacité nos clients.

Managers et Responsables sont acteurs stratégiques du changement.

Il leur appartient de :

- ↳ Prévoir l'évolution du contexte économique, technologique et social par une « veille » permanente,
- ↳ Mettre en place les moyens d'une gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des organisations,
- ↳ Recruter par anticipation, quel que soit le contexte économique, afin de générer la pépinière de jeunes collaborateurs capables d'assurer la relève,
- ↳ Rechercher en permanence les talents susceptibles de nous faire progresser.

Anticiper, c'est être capable d'adapter son organisation, de pourvoir un poste au bon moment avec le collaborateur le mieux à même d'en assumer la responsabilité.

Accueillir

Identifier, attirer, choisir et fidéliser les collaborateurs

Le recrutement, acte essentiel de la vie de l'entreprise, nécessite l'implication de l'ensemble des collaborateurs. Chaque structure doit se donner les moyens de pourvoir ses postes par le meilleur candidat possible. Il faut, pour cela :

↳ **Identifier et attirer les talents :**

par une communication interne et externe ciblée, une présence permanente sur le terrain de l'enseignement, une politique dynamique des stages, une rémunération attractive.

↳ **Adapter nos processus de recrutement :**

nous devons choisir un collaborateur non seulement pour sa compétence actuelle à occuper un poste, mais aussi pour son potentiel et son aptitude à partager les valeurs de notre Groupe. Nos processus de recrutement doivent être modernes, rapides et transparents vis-à-vis des candidats. Ils doivent, ainsi que nos comportements, être le reflet de nos valeurs.

↳ **Fidéliser les collaborateurs :**

Le premier acte de fidélisation est l'accueil. Parcours d'intégration, parrainage, formation, communication sont autant de moyens à déployer pour créer d'emblée les conditions de partage de notre état d'esprit par les nouveaux collaborateurs.

Fidéliser, c'est aussi favoriser le développement professionnel des collaborateurs qui ont rejoint notre organisation par une politique de promotion et de mobilité interne volontaire.

↳ **Un bon équilibre entre recrutements externes et internes au Groupe permet**

de renforcer la motivation des collaborateurs, d'apporter ou de développer de nouvelles compétences, et de faire évoluer nos méthodes de travail.

Reconnaître

Apprécier et rémunérer

Les collaborateurs doivent pouvoir se situer clairement dans nos organisations.

L'entretien annuel d'évaluation et les revues de rémunération sont, au-delà des opportunités quotidiennes de dialogue, les occasions privilégiées de faire le point avec les collaborateurs.

L'entretien annuel d'évaluation permet à chacun de connaître et comprendre l'appréciation faite par son manager de ses compétences et de ses performances. Basé sur le dialogue, l'entretien conduit à fixer des objectifs de progrès des performances et à mieux appréhender les perspectives d'évolution de nos collaborateurs.

La politique de rémunération est un élément essentiel de la politique générale de l'entreprise. Elle facilite la réalisation de ses objectifs de développement en apportant à chacun un facteur important de stimulation. Quelle que soit l'évolution de nos marchés, avoir une politique salariale dynamique est l'un des meilleurs garants de notre succès.

Chaque collaborateur doit être rémunéré selon :

- Ses performances, en reconnaissance des résultats obtenus,
- Son potentiel, en prévision des services qu'il rendra,
- Sa valeur sur le marché en fonction de l'offre interne et externe.

Afin de mieux répondre à ces objectifs, la rémunération doit être **globale, optimisée, différenciée et variable**.

Transparente, cette politique doit faire l'objet d'une forte communication.

Il appartient à chaque manager d'informer individuellement ses collaborateurs des décisions prises lors des revues de rémunération.

Développer

Accompagner l'évolution des collaborateurs

La gestion dynamique des carrières permet d'adapter son organisation tout en augmentant les chances de succès individuel des collaborateurs.

L'information, le dialogue, le conseil, la formation sont les facteurs clés de réussite pour ouvrir les perspectives d'évolution, renforcer le professionnalisme et accroître le potentiel de chacun.

Nous devons donc garantir :

- La transparence d'information sur les postes à pourvoir pour favoriser les promotions et mutations au sein du Groupe,
- Une bonne qualité de dialogue et de conseil, par la hiérarchie et par les responsables ressources humaines. Ces derniers développent les moyens sur lesquels managers et collaborateurs peuvent s'appuyer (démarche, compétences, évaluation, formation, ...),
- Une politique de formation permettant de développer le professionnalisme, la capacité d'adaptation et le sens de l'innovation de nos collaborateurs. La hiérarchie se doit d'identifier les besoins individuels et collectifs et d'apporter, en collaboration avec le responsable ressources humaines, les réponses de formations internes et externes appropriées.

Lors des comités carrières, organisés au moins une fois par an, les managers et les responsables RH s'appuient sur les entretiens annuels d'évaluation et les curriculum vitae mis à jour, pour faire le point sur l'évolution possible de chaque collaborateur, en termes de métier, de responsabilité, de mobilité ou de complément d'expérience.

Partager

Fonctionner en réseaux pour faire face aux enjeux de demain

La taille, la diversité de nos entreprises, la complexité de notre environnement et ses évolutions nous incitent à renforcer nos actions **d'animation et de communication**, afin de favoriser les échanges entre les hommes, les équipes et les structures.

Face à cette complexité, la réussite n'est plus individuelle mais collective, et passe par le partage de la connaissance et de l'expérience.

Animation, communication et partage doivent être au centre de nos méthodes de management.

De l'entretien individuel aux conventions, de la réunion de service régulière aux équipes de projets, nous devons favoriser les méthodes de travail participatives qui permettent à chacun d'avoir un rôle significatif dans l'élaboration des solutions.

L'information doit être accessible à tous, au travers des réunions mais aussi grâce au développement des outils internet et intranet. Les entreprises qui auront pris une avance dans ces domaines disposeront d'un avantage sur les autres.

Le capital immatériel de l'entreprise constitue une grande part de sa valeur.

Partager la connaissance, c'est donc créer de nouveaux savoirs, mais également de la valeur.

Respecter

Les hommes, principale valeur de notre groupe

Les hommes constituent notre principale richesse, en tant qu'individus et par leur capacité à travailler ensemble. Ils sont au centre des valeurs du Groupe. Le respect de soi et le respect mutuel entre les collaborateurs sont indispensables au développement de nos entreprises. Ils se vivent au quotidien, par nos attitudes et nos comportements. Le respect mutuel se construit par l'écoute et le dialogue, qui contribuent de manière importante à nos réussites. Un monde qui évolue très vite et les changements de plus en plus fréquents nécessitent l'adhésion des collaborateurs. La qualité du dialogue social permet au management d'identifier et de mieux comprendre les aspirations individuelles et collectives. Leur prise en compte dans nos décisions sont les clés d'une relation Gagnant-Gagnant.

Enfin, il n'existe pas de respect sans priorité donnée à notre intégrité physique, à celle de nos collaborateurs et de nos partenaires. Assurer la sécurité est un contrat moral qui nous concerne tous, quel que soit notre rôle ou notre niveau de responsabilité.