

## **Politique des Ressources Humaines**

### **Énoncé**

La politique de Ressources Humaines du Groupe Auto Hall est fondée sur cinq grands principes : Confiance aux jeunes, Responsabilisation, Formation, Mobilité et Fidélisation. Ils s'appliquent dès le recrutement et tout au long du parcours de chaque collaborateur au sein du Groupe.

#### ***Confiance aux jeunes :***

Le processus de recrutement du Groupe se caractérise par la diversité des profils et l'égalité des chances, en recherchant les compétences requises par les postes à pourvoir.

Le besoin de recrutement est exprimé par le service demandeur en fonction d'un ensemble de facteurs spécifiés dans la procédure de recrutement.

La priorité est donnée à la promotion interne : des annonces internes relatives aux postes vacants sont affichées et traitées par la DRH.

La majorité des recrutements externes effectués concernent des jeunes débutants, lauréats des différents établissements de formation publics et privés, nationaux ou internationaux.

Les nouvelles recrues passent systématiquement par une formation/stage d'intégration pour connaître l'organisation et les procédures du Groupe et apprendre les principales tâches de leur métier.

#### ***Responsabilisation :***

La performance du Groupe repose sur le talent et le savoir-faire que ses équipes mettent en œuvre au quotidien. C'est pourquoi, il valorise la capacité d'innovation et favorise le développement professionnel de ses collaborateurs, en mettant en avant le partage du pouvoir via la responsabilisation. Cette volonté de laisser l'initiative au terrain se retrouve dans l'organisation décentralisée du Groupe qui donne une autonomie importante à chaque filiale.

La responsabilité s'exerce dans le cadre de l'éthique professionnelle et du respect des valeurs de l'intégrité, de la loyauté et de la transparence. Elle permet à de nombreux collaborateurs d'accéder à la promotion interne.

#### ***Formation :***

Le Groupe s'efforce de renforcer la formation de ses collaborateurs à travers le recours à des formateurs internes en plus des experts et consultants externes, afin d'accroître leur potentiel, leur performance personnelle et, par le fait même, la performance organisationnelle.

Pour faciliter l'évolution, le Groupe met en place un plan de formation couvrant toutes les activités permettant aux agents de développer leurs compétences aussi bien dans leurs fonctions que dans les fonctions qu'ils sont susceptibles d'occuper dans l'avenir.

Les formations sont réalisées en faisant appel à des experts renommés, qui assurent également la transmission du savoir à des compétences du Groupe permettant ainsi de relayer les formations.

**Groupe Auto Hall**  
**Division des Ressources Humaines & Qualité**

***Mobilité :***

La mobilité interne permet à chacun de nos collaborateurs de se former et d'évoluer en permanence au sein du Groupe, en changeant de poste, de métier ou de site.

Le Groupe accorde une grande importance à la mobilité et la promotion interne : le leadership qui participe à la définition de la stratégie et qui veille à sa mise en œuvre de façon efficiente est promu parmi l'encadrement du Groupe. La relève est assurée par des recrutements internes parmi des cadres après une expérience opérationnelle concluante dans plus de 2 directions. En particulier, l'importance du passage dans le réseau de distribution qui permet aux collaborateurs de maîtriser l'ensemble des métiers du Groupe facilitant ainsi leur évolution professionnelle.

Les entretiens d'évaluation des performances rendent compte également du souhait de d'évolution de carrière des collaborateurs

***Fidélisation :***

Le package RH se veut non seulement attractif mais aussi fidélisant et capable de retenir des ressources qui assureront la relève.

Le facteur clé est le plan de carrière et les possibilités d'évolution au sein du Groupe.

Ensuite, le système de rémunération basé sur une forte composante variable permet de retenir les talents.

Le dispositif social constitue également un gage de sécurité et de stabilité du personnel contribuant ainsi fortement à forger le sentiment d'appartenance :

- couverture médicale avec une société d'assurance privée (remboursement des frais à 90%) ;
- retraite complémentaire CIMR à 6% ;
- cellule médico-sociale à l'écoute des collaborateurs pour leur porter ainsi qu'à leur famille assistance ;
- prévention et sensibilisation à l'hygiène de vie ;
- avantages pour acquisition des produits du Groupe ;
- pèlerinage au profit des agents les mieux classés en fonction des critères d'âge, d'ancienneté et de performance individuelle ;
- encouragement financier pour les enfants du personnel ayant de bons résultats scolaires ;
- assistance et aides sociales diverses (soins, décès, études, mariages) ;
- conventions avantageuses (banques, sport, magasins, ...).

En tant qu'entreprise certifiée ISO 9001 V 2008 et ayant le label de responsabilité sociale CGEM, le Groupe vise la conformité à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires : comités d'hygiène et sécurité, élection et dialogue avec les représentants du personnel, règlement intérieur, etc.

Il s'attache à partager sa stratégie avec tous les collaborateurs. Permettre à chacun de mieux comprendre les enjeux de la politique RH, c'est renforcer la motivation de tous.