

Travailler à CHO GROUPE procure à nos employés le sentiment d'appartenir à une grande famille où nous portons une attention toute particulière à l'intégration de nos salariés, la diversité, la liberté d'expression, la formation et l'évolution professionnelle.

Notre politique traduit nos engagements à l'application des exigences de normes nationales et internationales, telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que le code de travail tunisien et les conventions collectives applicables à nos activités.

1) L'intégration des salariés :

Le recrutement et l'intégration des nouveaux embauchés sont pour nous des moments privilégiés, qui doivent nous permettre de motiver nos collaborateurs et de donner du sens à leur métier.

Parce qu'un parcours professionnel réussi commence par une intégration de qualité, nous avons fait le choix d'investir dans l'accompagnement personnalisé de nos nouveaux collaborateurs. La durée de la période d'intégration peut varier selon le métier exercé et l'expérience de la personne. Ce dispositif est complété par des dispositifs locaux d'intégration des salariés qui peuvent prendre diverses formes :

- l'accompagnement individualisé par un manager ou un collaborateur ayant de l'ancienneté dans le même métier que le nouvel embauché,
- des séminaires d'intégration,
- du tutorat lors de la prise de poste,
- des mini stages dans d'autres services que le service d'affectation,...

Nous souhaitons ainsi sensibiliser nos nouveaux collaborateurs aux valeurs de notre entreprise, donner du sens à l'exercice de leur métier au quotidien, tout en leur offrant la possibilité d'être à l'aise le plus rapidement possible dans leur nouvel environnement de travail.

2) La diversité et la liberté d'expression:

Nous nous efforçons de faire de la diversité des profils de nos salariés et de la variété de nos métiers des atouts au quotidien.

Nous avons la volonté de déployer une stratégie de développement équitable des Ressources Humaines. Nous portons une attention particulière à l'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de liberté d'expression, de formation professionnelle et de parcours professionnel.

Nous affirmons notre position d'employeur socialement responsable en favorisant notamment l'insertion professionnelle de personnes éloignées du marché de l'emploi : les jeunes issus de milieux défavorisés, les seniors, les personnes aux besoins spécifiques, ...

Nous avons pris plusieurs engagements en ce sens :

- La mise en œuvre de procédures de recrutement utilisant des dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination;
- Interdiction du travail des enfants: l'âge minimum de travail des enfants est de 18 ans, tel que prévu par le code de travail tunisien et les lois et codes internationaux, sauf pour enfant de plus de 16 ans qui peut être embauché en tant qu'apprenti ;
- Absence de toute forme de discrimination: Ceci est traduit par l, dans nos effectifs, de profils variés, en termes d'expérience, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe ou d'âge ;
- Egalité des chances et traitement avec respect, en éliminant tout agissement inacceptable tel que le harcèlement moral ou sexuel et la discrimination ;
- Une vigilance particulière sur une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des métiers, des lignes hiérarchiques et des organisations.
- Liberté d'expression, d'association des travailleurs et d'organisation de syndicats: Les chefs hiérarchiques sont à l'écoute de leurs subordonnées;

3) La formation :

La formation de nos collaborateurs, tout long de leur carrière, est un levier essentiel, à nos yeux, pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, développent leurs savoir-faire et s'adaptent au changement.

Acquérir, maintenir et développer les compétences, donner des perspectives d'évolution professionnelle, tels sont les enjeux majeurs de notre politique de formation professionnelle.

Aujourd'hui, l'effort de formation réalisé est important. Il représente environ 4% de la masse salariale.

L'axe privilégié de la formation est celui de l'intégration et de l'acquisition des compétences métier, pour tout nouveau collaborateur. Des formations initiales qualifiantes sont ainsi accessibles pour nos principaux métiers.

Quatre autres axes de formation sont ciblés :

- Le développement des compétences,
- L'accompagnement de l'évolution professionnelle,
- La reconnaissance des qualifications et des acquis de l'expérience,
- La sécurisation des parcours professionnels.

4) L'évolution professionnelle :

La diversité de nos métiers offre à nos collaborateurs, de réelles possibilités d'évolution, pour autant qu'ils soient mobiles et motivés. C'est pourquoi nous les encourageons à appréhender les changements dans un esprit positif et à être acteurs de leur carrière.

Grâce à cette politique dynamique des Ressources Humaines nous favorisons l'implication de nos collaborateurs et le développement de leurs compétences, avec pour ambition d'assurer un travail de qualité.

Dans un contexte d'évolution permanente des métiers et des conditions de travail (nouvelles technologies, évolution des politiques ...), il est essentiel

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE CHO GROUPE

PQ-MQA-03 Révision : 01

d'accompagner nos collaborateurs dans leur évolution professionnelle. C'est pourquoi nous avons mis en place non seulement une politique RH active et une communication interne dynamique, mais aussi une offre de formation ciblant l'adaptation et le développement des compétences.

Nous veillons donc aussi bien aux toutes premières étapes de la vie professionnelle (intégration), qu'au développement des compétences des personnes en seconde partie de carrière.

Nous mettons en œuvre dans notre société des outils d'orientation professionnelle (bilan de compétences, entretien de carrière, diagnostic - orientation, ...) et nos modes de management intègrent un dispositif d'entretien d'évaluation et d'accompagnement annuel visant à faciliter et à sécuriser les parcours professionnels.

Le Président Directeur Général

