



LA POLITIQUE RH 2025

Groupe Al Omrane



« La politique RH exprime la volonté du Groupe Al Omrane d'expliquer, de promouvoir et d'affirmer la fonction RH comme un acteur dynamique et déterminant de la performance économique et sociale du Groupe »

Copyright Groupe Al Omrane 2020



Politique RH 2025 – Groupe Al Omrane

Sommaire

| | |
|---|----------|
| Introduction | 3 |
| I-L'équité et l'égalité des chances | 3 |
| II- L'équité et l'égalité des chances | 5 |
| III- La promotion de la compétence et du sens de la responsabilité | 6 |
| IV- Intrapreneuriat et esprit d'initiative | 7 |



Introduction

La politique de Management des ressources humaines du Groupe Al Omrane est orientée vers le développement de son capital humain, elle s'inscrit parfaitement dans le PACT 2025, dans sa charte des valeurs, son code d'éthique, ses orientations stratégiques et des actions RSE qui sont source de sens pour nos valeurs et nos engagements.

Le Groupe Al Omrane vise à créer, à travers sa politique RH, les conditions idoines et les environnements propices qui favorisent le développement de ses collaborateurs. Elle a pour finalité de tracer le chemin directeur qui fédère tous les acteurs internes autour des principes clés suivants :

- ***L'égalité des chances et l'équité.***
- ***La confiance et le partenariat.***
- ***La promotion de la compétence et du sens de la responsabilité***
- ***L'intrapreneuriat et l'esprit d'initiative.***

I- L'équité et l'égalité des chances

Le Groupe Al Omrane, fier de sa diversité, est convaincu que sa richesse réside dans la synergie induite par les expériences et les cultures de ses femmes et de ses hommes issus de plusieurs horizons. Le brassage dans toutes les filiales, dans tous les métiers et à tous les niveaux du groupe est largement encouragé. Dans ce sens, le groupe Al Omrane, défend la parité et la mixité.

Dans cette diversité, seules, l'équité et l'égalité des chances permettent de supprimer toute forme de discrimination (genre, origine, apparence physique, handicap moteur...) favorisant la construction d'une identité et d'une culture unique capable de promouvoir notre notoriété et notre marque employeur, de cultiver un sentiment d'appartenance fort, de garantir l'épanouissement de chacun et de favoriser la performance collective.

Ce principe d'équité et d'égalité des chances se traduit dans notre gestion du Capital humain, notamment lors :

Du recrutement : Attractivité et fidélisation

- Politique de recrutement fondée sur les principes d'égalité de méritocratie en condamnant toute forme de discrimination.
- *Ouverture des postes à tous,*
- *Elargissement des modes de sourcing*
- *Transparence dans la sélection,*
- *Accompagnement par un dispositif d'intégration clair et structuré.*



Du partage de l'information saine et utile :

- *Dispositif de déploiement de la stratégie*
- *Mise en place de dispositifs de communication automatisés*
- *Développement de la communication interne*
- *Diversification des créneaux de communication*
- *Partage de bonnes pratiques à travers le Knowledge management*

De la formation et l'accompagnement :

- *Ingénierie de formation dynamique couvrant tous les métiers et l'ensemble des collaborateurs*
- *Plan de formation adapté aux priorités, à l'activité et aux enjeux RSE.*
- *Capitalisation et transfert des compétences internes à travers l'Académie Al Omrane*
- *Veille sur l'efficacité de la formation*
- *Diversification des modes de formation (présentiel, à distance, en ligne...)*
- *Encadrement et mobilisation*

De la promotion interne :

- *Critères d'éligibilité objectifs, clairs et sans aucune forme de discrimination (genre, origine, apparence physique, handicap moteur....)*
- *Transparence et égalité dans le traitement*
- *Préparation de la relève*

De la rémunération :

- *Système de rémunération transparent et équitable*
- *Contractualisation d'objectifs SMART*
- *Système d'appréciation de la performance*

De la Santé et la Sécurité au Travail :

- *Mise en place d'une médecine de travail*
- *Mise en œuvre des comités d'hygiène et de sécurité*
- *Respect des normes de l'ergonomie des espaces de travail*
- *La prise en compte de l'approche genre et des conditions des personnes en situation d'handicap dans le cadre de cet aspect*
- *Prise en compte du bien-être au travail*
- *Richesse du dispositif de la couverture médicale*



Des avantages sociaux :

- *Couverture sociale complémentaire*
- *Action sociale et activités extraprofessionnelles développées pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs*

De la mobilité interne :

- *A travers une procédure claire et transparente sans aucune forme de discrimination (genre, origine, apparence physique, handicap moteur...)*

II- La confiance et le partenariat

Afin de promouvoir un climat social sain, basé sur la confiance et favorable à une vie professionnelle équilibrée et digne, le Groupe Al Omrane s'engage au quotidien à construire un partenariat productif et gagnant-gagnant avec ses collaborateurs et leurs représentants.

Cet engagement se traduit par le développement et le maintien de relations responsables et constructives dans la transparence, le respect mutuel et dans la recherche d'opportunités d'évolution et d'épanouissement. Aussi, l'adoption d'un management participatif permet de tisser des liens solides et durables, favorisant le déploiement, efficace et à tous les niveaux, de la stratégie du Groupe et de cultiver un fort esprit d'appartenance.

A ce partenariat, président les impératifs de bonne gouvernance :

Partenariats avec les collaborateurs à travers :

- *Des contrats objectifs SMART*
- *Un système d'évaluation transparent et pertinent*
- *Un système de gratification et de reconnaissance objectif basé sur la méritocratie sans aucune forme de discrimination (genre, origine, apparence physique, handicap moteur...)*
- *Encadrement de proximité basé sur l'écoute, le partage et l'ouverture*
- *La promotion de la solidarité et d'une action sociale structurée*
- *La transparence dans les relations de travail à travers :*
 - *La Formalisation des Processus et des procédures*
 - *La mise en place des procédures d'octroi des avantages sociaux*

Partenariat avec les représentants :

- *Favoriser le dialogue social à travers le Respect de la réglementation en matière de :*
 - *Libertés syndicales et associatives*
 - *Instances représentatives du personnel (les délégués des salariés, représentants syndicaux)*
- *Respecter la charte du dialogue social*



III- La promotion de la compétence et du sens de la responsabilité

Notre Groupe est conscient de l'extrême importance du Capital Humain dans la réalisation de son développement et de ses objectifs. Aussi, le développement des compétences de ses ressources humaines et la capitalisation sur son savoir-faire, deviennent un incontournable, pour accompagner les plans et projets stratégiques du Groupe et atteindre la performance individuelle et collective attendue. Ceci ne peut se faire que dans le cadre d'une approche par compétence qui tienne compte des orientations stratégiques du Groupe et qui se base sur l'implication de tous.

Le sens de la responsabilité à tous les niveaux, managers, cadres, maîtrises et exécutions, est nécessaire à la réussite de notre Groupe. Il est entendu par sens de la responsabilité : l'engagement à accomplir et à respecter sa mission et ses tâches, à atteindre ses objectifs, à anticiper et innover, mais aussi, la nécessité de l'évaluation et du rendu compte.

Ce principe, important de la politique RH se traduit au niveau de :

La promotion des compétences à travers :

- *Une Académie Al Omrane : centre d'excellence promouvant la capitalisation du savoir, le développement des compétences, la préparation de la relève, la conduite du changement et la diffusion de la culture d'entreprise et managériale ;*
- *Un plan de formation basé sur une réelle ingénierie et répondant aux besoins de développement du Groupe ;*
- *Un dispositif de suivi et d'évaluation de l'impact de la formation ;*
- *Un dispositif de gestion de carrière et de potentiel basé sur la GPEC.*

La promotion du sens de la responsabilité à travers :

- *Une organisation clairement définie, des délégations de signatures et de pouvoirs précises, des procédures formalisées et déployées et des fiches de postes appropriées ;*
- *Des délégations fonctionnelles ;*
- *Des contrats objectifs SMART et adoptés dans le cadre d'une démarche participative et consensuelle ;*
- *Des tableaux de bords pertinents ;*
- *Des plans d'actions claires et accompagnés des moyens nécessaires ;*
- *Un système de suivi et de post évaluation des projets.*
- *Un système d'appréciation des performances basé sur les objectifs contractualisés et sur les compétences techniques et managériales ;*
- *Une démarche d'arbitrage pour dissiper tout malentendu survenu lors des évaluations de la performance*
- *Le respect du code d'éthique et des engagements RSE*
- *Respect de la relation Client Fournisseur interne et qualité*



IV- Intrapreneuriat et esprit d'initiative

Dans un monde en perpétuelle évolution et un métier où la concurrence bat son plein, seule l'expression des talents des collaborateurs peut faire la différence. A ce titre notre Groupe met en place des espaces appropriés pour que ses talents puissent s'exprimer, innover et s'épanouir. Dans ce sens, il crée de l'émulation à travers l'union de talents et de compétences autour de projets novateurs et stimulants, le développement d'une intelligence collective et la mise à disposition de moyens et outils nécessaires à l'atteinte de l'excellence.

Aussi, est-il permis aux collaborateurs la prise d'initiatives pour être ainsi force de proposition et de créativité, notamment à travers la plateforme de l'innovation FIKRATKOUM.

- *Nous articulons cette politique autour de la mise en place d'espace de partage et d'échange tels que :*
- *Dispositif d'innovation*
- *Knowledge management*
- *Comités de direction et de coordination*
- *Focus groupes*
- *Networking et team building métiers*
- *Forums de discussion et de partage*
- *Intranet*
- *Communication interne*
- *Boîtes à idées*
- *Equipes de projets*
- *Engagements d'études d'améliorations sur des thématiques diverses*
- *Favorisation de la digitalisation, des nouvelles technologies et de projets novateurs*



PORH – DCHSR : Juin 2020

