

# POLITIQUE RH

---

## ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

### DESCRIPTION DES DISPOSITIONS PRISES

#### Introduction

Cette politique englobe les principes constituant une base saine pour une gestion responsable et efficace des Ressources Humaines en harmonie avec les attentes des salariés et les valeurs de l'entreprise. Elle est souple et adaptable à diverses situations, en tenant compte de contextes spécifiques. Toutefois, son esprit devra être respecté dans la durée.

#### Rejoindre Bartle

Notre politique de recrutement est motivée par une recherche active de Talents, un besoin de rencontre incessant, et une volonté permanente d'innover. Nous recrutons des personnalités talentueuses partageant nos valeurs d'entreprise, et capables d'évoluer dans les environnements complexes chez nos clients.

Nous nous attachons à recruter des candidats dotés à la fois de qualités personnelles et de compétences professionnelles leur permettant de s'épanouir professionnellement chez Bartle.

Nous avons mis en avant certaines postures et comportements à adopter tout au long du processus de recrutement.

bartle

PARIS | 13, RUE DE LIEGE 75009 PARIS  
NORD | 10, RUE DE LA CENSE 59651 VILLENEUVE D'ASCQ

## NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE DE RECRUTEMENT

### Respect des candidats et promotion de la diversité

Dans notre processus de recrutement, nous nous appliquons à respecter les candidats, afin de les mettre dans des situations de réussite. Nos critères de sélection ne se basent en aucun cas sur l'origine, la nationalité, la religion, le genre des candidats car nous souhaitons recruter nos futurs collaborateurs sans discrimination.

Bartle est signataire de la Charte de la Diversité. Notre conviction est que la diversité constitue pour notre entreprise un enjeu de performance économique et sociale. En la plaçant au cœur de notre stratégie dès le recrutement, elle devient un avantage dont l'impact se fait sentir notamment sur notre créativité, sur notre compétitivité et notre attractivité.

### Transparence et écoute

Un suivi particulier est apporté au traitement de chaque personne rencontrée, quel que soit le résultat de sélection. Après chaque entretien, notre équipe RH prend le soin de faire un retour constructif sur l'entretien passé et le/la conseille pour ses futurs entretiens.

### Confidentialité

Nous nous engageons à respecter une parfaite confidentialité dans les échanges que nous avons avec les candidat(e)s que nous rencontrons. La politique de confidentialité s'applique également sur les informations que nous détenons lors les entretiens ainsi que leur traitement et leur conservation ensuite.

### Insertion des jeunes talents

Nous recrutons des talents en stage de fin d'études pour une durée de 6 mois avec une gratification de 1 400 €/mois minimum. Nos stagiaires sont suivis

par un maître de stage qui les évalue à la fin de la période, et qui transmet les éléments à son école.

De plus, le stage est pour nous un investissement sur le capital humain de ces jeunes talents : nos stagiaires font très souvent l'objet d'une proposition d'embauche, pour les voir poursuivre leur carrière au sein de notre cabinet en leur proposant un CDI (75 % de nos stagiaires nous rejoignent à l'issue de leur stage).

## INTEGRER BARTLE

### L'intégration est un enjeu crucial chez Bartle

Tout nouveau collaborateur est accompagné dans ses nouvelles fonctions pour que les premiers mois se déroulent de manière sereine. Nous offrons un parcours personnalisé à chaque nouvel arrivant afin que les meilleures conditions soient réunies pour s'épanouir et s'intégrer facilement. L'objectif principal de ce processus d'intégration est de faciliter la prise de fonction du collaborateur pour qu'elle soit un succès tant pour lui que pour l'entreprise.

- Journée d'accueil rythmée par plusieurs rencontres : fonctions support, collègues, directeurs, présentation équipe et mentor, etc. ;
- Participation à des événements internes dans l'entreprise ;
- Affectation d'un mentor dédié dès son arrivée ;
- Possibilité d'expression des nouveaux arrivants via un rapport d'étonnement au cours des deux premiers mois.

### Responsabilité partagée

Chaque employé(e) est responsable de la manière dont il/elle coopère avec les salariés de Bartle, qu'il/elle soit responsable d'une équipe ou simple collègue.

Les Responsables de Ressources Humaines proposent des politiques appropriées, puis veillent à l'équité et la cohérence de leur application. Ils/elles apportent soutien et conseil aux équipes.

Chaque collaborateur rejoignant Bartle se voit assigner un Mentor. Cet interlocuteur privilégié l'accompagnera dans ses premiers pas au sein du cabinet et plus globalement dans la construction de son parcours professionnel.

Ensemble, nous sommes co-responsables du respect de chacun et de la bonne gestion des équipes pour évoluer dans un environnement bienveillant.

## BIEN-ETRE AU TRAVAIL

### Equilibre entre le travail et la vie privée

Bartle offre un environnement de travail protégeant la santé et le bien-être de ses collaborateurs, conformément aux normes les plus élevées de sûreté, d'hygiène et de sécurité.

L'ensemble de nos collaborateurs est suivi par la médecine du travail : visite dans les 3 mois qui suivent l'embauche, puis suivi médical tous les 5 ans maximum, et à chaque retour de congé longue durée.

Nos espaces de travail intègrent du mobilier et des outils collaboratifs pour offrir à nos salariés des conditions de travail attrayantes et motivantes.

Chez Bartle, nous pensons que nos collaboratrices et collaborateurs doivent trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Travail à distance et flexibilité

Dans ce cadre, nous privilégions autant que possible des conditions de travail souples et encourageons les nouveaux modes de travail pour accroître le bien-être et l'efficacité des collaborateurs.

Nous capitalisons sur le digital pour favoriser le travail à distance. Nous utilisons la visioconférence pour fluidifier les échanges entre nos équipes, réduire nos déplacements et notre impact sur l'environnement.

Nous encourageons nos collaboratrices et nos collaborateurs à avoir des centres d'intérêts et des activités en dehors de leur vie professionnelle.

Cela permet d'attirer et de fidéliser nos salariés, ainsi que de concilier impératifs économiques et bien-être, (moyens de se réaliser professionnellement).

# LE DEVELOPPEMENT DES TALENTS

## Evaluation et promotion

Bartle accorde une attention particulière au maintien, développement et enrichissement des compétences de ses collaborateurs. L'évolution professionnelle est un axe de notre stratégie RH et notamment de notre projet d'entreprise à horizon 2021 « B21 » afin de fidéliser nos salariés.

Nous nous engageons à ce que chaque collaborateur puisse être acteur de son évolution et avoir les moyens de se projeter à long terme chez Bartle. Pour cela, les collaborateurs bénéficient d'échanges directs et transparents avec le management de l'entreprise, les mentors et les RH. Ce suivi régulier permet d'accroître les performances et aide les employés à améliorer leurs compétences. Il permet également de corriger les erreurs et de les transformer en expériences positives.

Il n'existe pas de plan de carrière « prédéfini », mais nous proposons des parcours diversifiés et des possibilités d'évolutions internes qui permettent à chacun de se projeter durablement au sein de la société. A la fin de chaque mission, le collaborateur bénéficie d'une évaluation de mission.

La promotion interne est fortement encouragée et accompagnée par des formations.

Les collaborateurs ont l'occasion d'évoluer professionnellement et de changer de grade chaque année. Un Comité d'évaluation a lieu tous les ans ; il réunit tous les Associés qui échangent concernant les performances et la progression de chaque consultant. 1/3 des collaborateurs ont été promus lors du Comité d'évaluation 2018 (17 promotions sur 51 personnes évaluées).

## Se former pour renforcer nos expertises

Chez Bartle, nous adoptons une politique de formation multicanale afin de répondre au mieux aux différentes attentes de nos collaborateurs. Ainsi,

nous encourageons en parallèle la transmission de savoirs en interne, et des formations externes.

Chaque responsable de mission doit encadrer et suivre ses collaborateurs. Ceci est essentiel pour que chacun(e) progresse à son poste. La formation se fait également par la pratique, sur le terrain.

### → Développer une transmission de savoirs entre collaborateurs grâce à la « Bartle Academy »

Bartle a mis en place un programme appelé « Bartle Academy » et des retours d'expériences réguliers qui permettent un partage de connaissances destiné à l'ensemble de nos collaborateurs. Des modules sont proposés tous les 15 jours sur des thèmes divers. Ces sessions sont généralement présentées par des Directeurs ou Managers Bartle.

### → Privilégier et financer des formations certifiantes

Nous priorisons certaines certifications en ligne avec nos métiers qui intéressent certains de nos collaborateurs. Nous encourageons et participons activement à celles-ci en prenant en charge 100% du coût des certifications (Green Belt, Black Belt, Lean Six Sigma...).

### → Renforcer les aptitudes managériales

Le « Parcours de formation Managers » a été une priorité dès le début de l'année 2019. Nous avons eu à cœur de mettre en place des journées dédiées à la formation de nos Managers afin de leur donner des clés de réussite et des modes opératoires concrets pour asseoir leurs postures managériales et réussir dans le secteur du conseil. Les salariés sont rémunérés lors de ces trois jours de formation.

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### Une rémunération basée sur la performance individuelle et collective

Bartle propose une structure de rémunération compétitive et équitable. Notre package de rémunération englobe le salaire fixe, la rémunération variable ainsi que les avantages sociaux, les prestations de retraite et autres composants.

La rémunération variable vise à valoriser l'investissement individuel de chacun dans le succès de Bartle. Elle est attribuée en lien avec le processus d'évaluation en vigueur au sein du cabinet. L'intéressement collectif valorise les performances globales de l'entreprise. Ce montant peut-être directement versé sur un Plan d'Épargne Entreprise pour bénéficier d'un cadre fiscal avantageux.

### Les avantages

Parmi les autres avantages, il y a une mutuelle d'entreprise, assurance-prévoyance (ouverts également aux conjoints et enfants du salarié), tickets restaurant, remboursement de l'abonnement de transport et d'une partie du forfait téléphonique, ainsi qu'une avance sur frais versée lors de l'arrivée.

Les packages salariaux sont réévalués chaque année lors du comité d'évaluation sur une fourchette allant de 5 à 15%.

Nous réalisons régulièrement des benchmarks des pratiques salariales des acteurs du marché du conseil et faisons évoluer nos grilles en fonction des tendances du marché.

### La stricte parité dans la rémunération

Bartle propose le même niveau de « package » salarial à tout collaborateur femme/homme, en fonction du grade, du rôle et du parcours.

Au-delà du simple élément de salaire, nous avons un niveau de parité en augmentation, avec un taux de femmes début 2019 d'environ 40% (contre 32%

en mars 2017), dans un environnement où le nombre de CV masculins reçus est très élevé en comparaison du nombre de CV de femmes reçus.

## CONCLUSION

La gestion des Talents est un sujet fondamental qui ne cesse de se transformer dans nos sociétés ; notre politique RH vise à mettre en avant des actions claires et flexibles ayant un impact sur la gestion de nos ressources, la marque employeur et l'efficacité globale de l'entreprise.

Nous travaillons à mettre le traitement de nos équipes au centre de la réflexion, étant convaincus que c'est le levier le plus important pour notre cabinet et dans un secteur du conseil où les recrutements sont en tension.

Nos objectifs de RSE à horizon 2021 prennent donc en compte la « marque employeur » et des initiatives fortes sont en marche comme par exemple le mécénat de compétences, un baromètre collaborateurs pour mieux prévenir des tensions internes et favoriser l'épanouissement personnel et professionnel, et ce toujours dans la co-construction et avec bienveillance.

## DOCUMENT

Auteur	Maxime Dupont	Date	23/04/2019
<b>INFORMATIONS</b>			
Nom du document	Bartle - Politique RH		
Client	Interne		
Version :	1.0		

## HISTORIQUE DES VERSIONS

VERSION	AUTEUR	COMMENTAIRE
<b>1.0</b>	MDUP	Version Initiale