



VITOGAZ
France

RAPPORT
NOS COLLABORATEURS
AU COEUR DE
NOTRE HISTOIRE

2023

LE SOMMAIRE

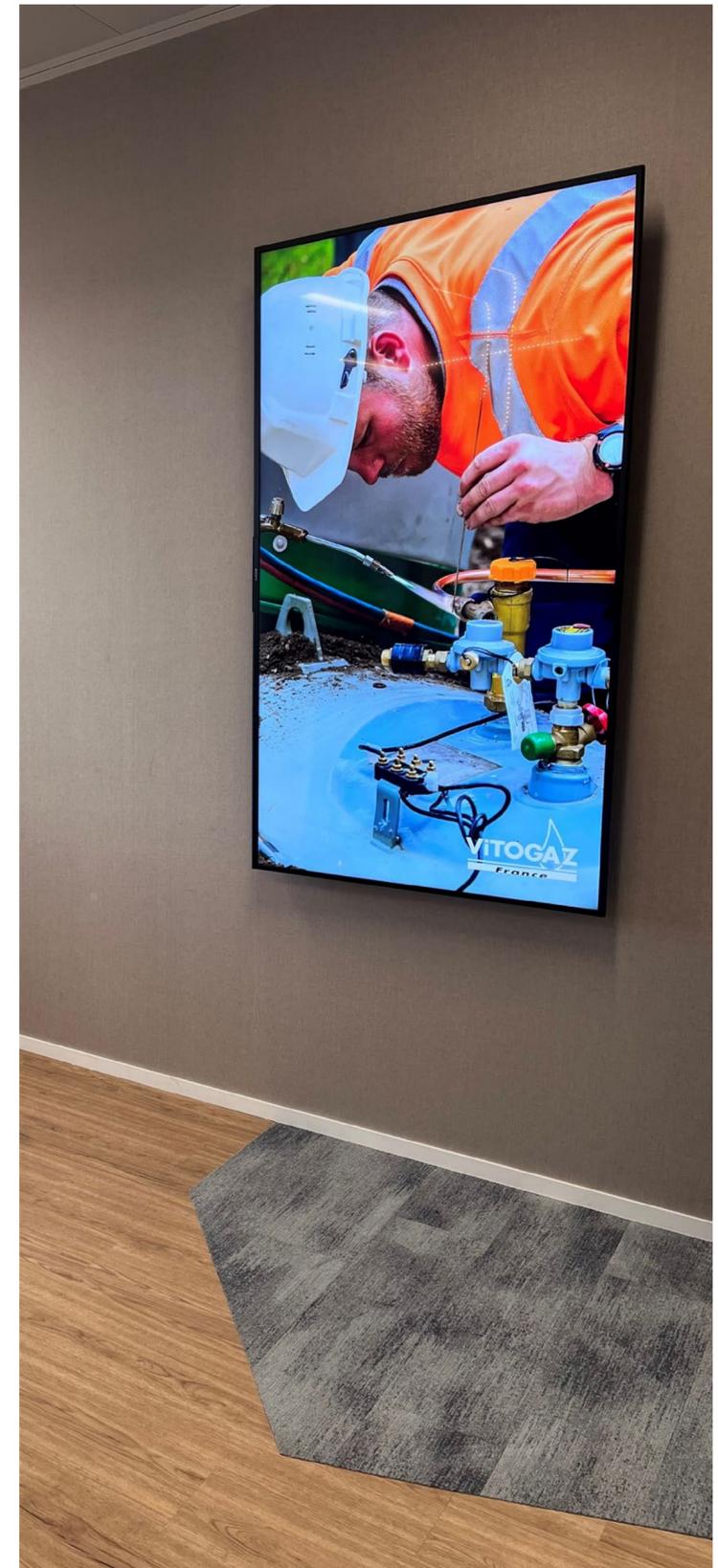
1	Stratégie et gouvernance	4
1.1	Organisation et responsabilités – risques et opportunités	5
1.2	Politique ressources humaines	6
1.3	Objectifs et indicateurs clefs	6
2	Déclinaison de la stratégie action et résultat	7
2.1	Recrutement, accueil, intégration et QVT	7
2.2	Formation et développement des talents	7
2.3	Diversité, égalité et inclusion	8
3	Synthèse	9

Intention du document

Ce premier rapport annuel ressources humaines offre un aperçu complet de la politique ressources humaines de Vitogaz France, en mettant en lumière notre stratégie, les actions concrètes menées ainsi que les résultats obtenus.

Chez Vitogaz France, nous valorisons l'autonomie et la responsabilité de nos collaborateurs, des qualités que nous cherchons à cultiver dès le recrutement et à renforcer à travers notre approche managériale.

Cette année a marqué un tournant pour nos équipes avec le déménagement vers notre nouveau siège social. Proche de l'ancien site pour minimiser les contraintes de transport, ce nouveau cadre de travail moderne et optimisé offre à nos collaborateurs les meilleures conditions pour s'épanouir et continuer à performer.



1 STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

1.1 ORGANISATION ET RESPONSABILITÉS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

La directrice des ressources humaines, en collaboration avec les différents services et filiales, est responsable de la mise en œuvre de la politique ressources humaines.

La consolidation des données ressources humaines de l'ensemble des entités du Groupe représente une opportunité d'optimiser la gestion de nos talents.

Notre taille plus modeste nous confère une agilité certaine, mais nous devons également prendre en compte les impacts potentiels de tout changement sur notre fonctionnement.

Opportunités

- **Notoriété moindre** : ce point offre une marge de manœuvre importante pour mettre en place une politique RH innovante et attractive, permettant ainsi de se démarquer sur le marché et d'attirer les meilleurs talents voire des profils atypiques.
- **Effectif modeste** : la taille humaine de l'entreprise facilite la mise en œuvre de changements rapides et adaptés aux besoins spécifiques de chaque collaborateur. Cela permet également une communication plus directe et une meilleure connaissance des équipes.
- **Politique RH** alignée sur les objectifs du Groupe : cette cohérence contribue à la réalisation des objectifs globaux de l'entreprise.

Risques

- **Impact des changements sur le fonctionnement de l'entreprise** : en raison de la taille modeste de l'entreprise, tout changement de poste ou toute modification de l'organisation peut avoir des répercussions importantes sur le fonctionnement. Il est donc essentiel de mettre en place des périodes de transition pour limiter les perturbations.
- **Moindre visibilité de notre marque sur le marché de l'emploi** : cette insuffisance de visibilité peut nous empêcher de véhiculer une image forte et positive de notre marque employeur et peut constituer un obstacle à l'attractivité de profils qualifiés.



1.2 POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Au sein de Vitogaz France, notre politique ressources humaines repose sur 3 piliers majeurs identifiés lors de l'analyse de matérialité :

1. Qualité de vie au travail - Santé et sécurité des collaborateurs

Qu'il s'agisse des équipes sédentaires, des commerciaux, des équipes industrielles, nous visons un environnement de travail sécurisé et une écoute attentive des collaborateurs tout en assurant un équilibre entre performance et qualité de vie.

2. Adaptabilité des compétences

Dans un monde en constante évolution technologique et réglementaire, nous cherchons à recruter des talents capables de s'adapter, d'intégrer une équipe et de développer de nouvelles compétences.

Il est essentiel que nos collaborateurs disposent des compétences nécessaires pour réussir. A ce titre, nous travaillons sur la mise en place d'un référentiel métier détaillé. Cet outil nous permettra d'évaluer précisément les compétences requises pour chaque poste et d'identifier les besoins de formation. Ainsi, nous pourrons accompagner de manière optimale nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

3. Diversité et inclusion

La diversité est une richesse pour notre entreprise. Nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif où chaque collaborateur se sent valorisé et peut s'épanouir.

Avec plus de 10 nationalités représentées, Vitogaz France valorise cette richesse de la diversité.



1.3 OBJECTIFS ET *INDICATEURS CLEFS*

Pour mesurer l'efficacité de la politique ressources humaines, nous suivons plusieurs indicateurs clefs.

1. Qualité de vie au travail - Santé et sécurité

- Un **taux d'absentéisme** en dessous de la moyenne nationale de l'année précédente (pour référence indicateur INSEE)
- Un taux de **zéro accident du travail avec arrêt** supérieur à un jour;
- Un **taux de participation >70%** à l'enquête réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle;
- Un **taux de satisfaction >65%** à l'enquête réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle.

2. Expérience des collaborateurs

- Assurer la **réalisation des entretiens annuels** à 90% des collaborateurs d'ici 2030 (hors comité de direction);
- **Nombre de formations** réalisées sur nombre de formations prévus fixe à 85% à horizon 2030;
- Consacrer 0,6% de la masse salariale à la **formation continue**.

3. Diversité et inclusion

- Augmenter le **nombre de dossiers de reconnaissance RQTH étudiés** chaque année. Compte tenu de la taille de l'entreprise et afin de mesurer les actions menées de manière précise, nous fixons un objectif en termes de dossiers de reconnaissance RQTH étudiés sans obligatoirement aboutissement de la démarche :
 - 2 dossiers en 2023;
 - 4 dossiers en 2024;
 - 6 dossiers en 2025.

Notre objectif d'ici 2030 est de pouvoir intégrer ou reconnaître des collaborateurs en situation d'handicap.

- Assurer un **index d'égalité professionnelle** supérieur à 90 points.



2 DÉCLINAISON DE LA STRATÉGIE ACTIONS ET RÉSULTATS



2.1 RECRUTEMENT, ACCUEIL, INTÉGRATION ET QVT

Le déménagement de nos locaux a été l'occasion de repenser **l'expérience collaborateur**. En proposant un environnement de travail moderne et ergonomique, ainsi qu'une gamme de services sur site, nous avons souhaité favoriser le bien-être et la productivité de nos équipes. La direction des ressources humaines a joué un rôle dans la réussite de ce déménagement en prenant en compte les attentes et les besoins de nos collaborateurs. L'accueil personnalisé et les attentions particulières réservées aux collaborateurs, tels que le kit d'accueil (tote-bag, pot de miel d'un des sites industriels...), une boisson chaude journalière offerte ainsi que les corbeilles de fruits bi-hebdomadaires, témoignent de notre engagement à créer un environnement de travail positif et stimulant. L'enthousiasme des équipes face à ces nouveaux locaux est la preuve que nos efforts ont porté leurs fruits.

Cette démarche illustre notre vision « **Notre énergie, c'est vous !** ».

Afin de renforcer l'engagement de nos collaborateurs et de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, nous avons mis en place une politique de **cooptation**. En recommandant des candidats qui partagent nos valeurs d'innovation et d'excellence, nos collaborateurs bénéficient d'une prime attractive et contribuent à la croissance de notre entreprise.

2.2 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT *DES TALENTS*

Pour garantir la performance et la pérennité de notre entreprise, nous avons mis en place un dispositif de **formation continue**.

Sur la base des entretiens annuels d'évaluation et en collaboration avec les responsables de service, nous élaborons chaque année un plan de formation qui répond aux besoins spécifiques de chaque équipe. Un accent particulier est mis sur les modules, qui permettent aux

nouveaux collaborateurs de s'imprégner rapidement de notre culture d'entreprise et de nos engagements en matière de sécurité et de RSE. En 2023, le programme de modules de formation, couvrait aussi bien les aspects réglementaires que les compétences techniques. Grâce à cette approche, nous favorisons l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour relever les défis futurs.

2.3 DIVERSITÉ, ÉGALITÉ *ET INCLUSION*

Nous avons poursuivi nos efforts pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein de Vitogaz France. Parmi nos initiatives des actions concrètes ont été mises en œuvre, telles que :

- Favoriser l'**égalité des chances** : nous nous engageons à offrir à tous les collaborateurs les mêmes opportunités d'évolution;
- Promouvoir la **diversité** : nous valorisons la diversité des profils et des expériences au sein de nos équipes à travers nos processus de recrutement et nos actions de sensibilisations aux enjeux de la diversité et de l'inclusion (la charte dédiée aux personnes en situation de handicap, formation « savoir recruter sans discriminer »);

- Ecarts de rémunération : nous suivons attentivement l'application de notre politique de rémunération afin d'assurer l'**équité salariale** entre tous nos collaborateurs, sans distinction de sexe.



3 SYNTHÈSE

Grâce à une approche RH axée sur l'individu, en personnalisant l'expérience collaborateur, en renforçant le sentiment d'appartenance et en innovant dans nos pratiques, nous avons réussi à créer une marque employeur distincte ainsi qu'un environnement de travail privilégié.

En effet, notre taille nous permet d'être agile et de :

- Personnaliser l'**expérience collaborateur** : chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement sur mesure tout au long de son parcours professionnel;
- Développer une **culture d'entreprise** forte : nos valeurs et notre vision sont au cœur de nos actions, favorisant un sentiment d'appartenance et d'engagement;
- Innover en matière de **pratiques RH** : nous sommes en constante recherche de nouvelles solutions pour répondre aux besoins de nos collaborateurs et anticiper les évolutions du marché du travail;
- Développer le **tutorat**.

Fort de ces premiers succès, nous poursuivrons en 2024 cette dynamique en consolidant notre marque employeur, afin d'attirer les meilleurs talents et de consolider notre position sur le marché. Nous renforcerons notre démarche RSE en intégrant les enjeux de la durabilité au cœur de nos pratiques RH et nous continuerons à favoriser l'esprit d'initiative à tous les niveaux de l'entreprise.

