

Politique Capital Humain.

acteur Engagés

 altavia.paris

Altavia Paris, filiale du Groupe Altavia, est une entreprise spécialiste de l'exécution marketing au service des enseignes retail et des marques.

Depuis sa création, nous défendons et promouvons un commerce ouvert et vivant, créateur de rencontres, de mélanges et d'opportunités. "Retail for Humans" est notre ligne de conduite, reflet de l'esprit de notre politique Capital Humain : un commerce tourné vers l'humain.

Notre richesse repose sur l'engagement quotidien de nos talents pour piloter l'ensemble des activités de l'entreprise.

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous nous engageons à créer un environnement propice à l'épanouissement de chacun et à les impliquer dans une démarche participative pour cultiver leur bien-être.

2021

6,7/10

sur notre baromètre de satisfaction

Objectif 2023

7/10

sur notre baromètre de satisfaction

Objectif 2030

7,8/10

sur notre baromètre de satisfaction



Pour atteindre cet engagement, nous avons défini nos objectifs, notre périmètre d'actions et les mesures à déployer.

Sur les conditions de travail.

- ▶ Processus de rémunération communiqué aux salariés
- ▶ Rémunération des heures de travail réglementaires ou atypiques
- ▶ Système de prime lié à la performance de l'entreprise
- ▶ Système de prime lié à la performance individuelle
- ▶ Congés supplémentaires au delà des jours réglementaires
- ▶ Couverture des soins de santé des collaborateurs
- ▶ Organisation flexible du travail
- ▶ Qualité de l'environnement de travail
- ▶ Session de communication interactive avec les collaborateurs
- ▶ Enquête de satisfaction des collaborateurs
- ▶ Promotion du dialogue social via notre CSE
- ▶ Convention collective de la publicité en place

Sur la gestion de carrières & formations.

- ▶ Processus de recrutement transparent
- ▶ Mesures favorisant la mobilité interne
- ▶ Etablissement d'un plan de carrière et développement individuel pour tous les collaborateurs
- ▶ Formations visant à développer les compétences
- ▶ Favoriser le mécénat de compétences
- ▶ Evaluation régulière de la performance individuelle
- ▶ Mesures visant à anticiper les licenciements ou réduire les impacts négatifs de licenciement

Sur la santé & sécurité des collaborateurs.

- ▶ Mettre en place une commission santé et sécurité et conditions travail
- ▶ Mesures préventives sur les RPS (dont le stress)
- ▶ Mesures préventives contre l'exposition au bruit
- ▶ Sensibiliser les collaborateurs sur les risques liés à la santé, la sécurité et les bonnes méthodes de travail
- ▶ Evaluer les risques
- ▶ Bilan de santé obligatoire pour tous les collaborateurs

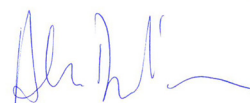
Sur la diversité, discrimination & harcèlement.

- ▶ Mesures proactives visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement
- ▶ Mesures spécifiques en place pour l'intégration des Travailleurs Handicapés
- ▶ Mesures pour l'intégration des séniors
- ▶ Mesures visant à promouvoir l'égalité des salaires
- ▶ Mesures visant à promouvoir un environnement inclusif des minorités (ethniques, genre...)
- ▶ Formation de sensibilisation pour prévenir la discrimination et le harcèlement
- ▶ Mesures visant à prévenir la discrimination et le harcèlement
- ▶ Procédures d'alerte sur les questions de discrimination et de harcèlement
- ▶ Procédures de résolution ou de médiation pour les cas identifiés de discrimination et de harcèlement
- ▶ Mesures visant à promouvoir la diversité

Altavia Paris s'engage à atteindre ses objectifs en déployant les moyens nécessaires pour respecter et promouvoir la protection du **Droit International relatif aux Droits de l'Homme** et pour **cultiver le bien-être de nos talents.**

Le 25 janvier 2022

Alban Duchemin
Directeur Général Altavia Paris



Humanité



Passion



Confiance



Agilité



Progrès