

POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE TEMPO ONE



Rôle	Nom	Responsabilité	Valideur	Date	Version
Rédacteur	PELLERIN Benoit	Rédaction de la politique	Olivier PIGNARD	02/01/2024	1
Rédacteur	PELLERIN Benoit	Modification	Olivier PIGNARD	31/08/2025	2

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
1.1 Périmètre	3
1.2 Gouvernance et pilotage	3
2. NOS ENGAGEMENTS ET INITIATIVES	4
2.1 Le respect des personnes et des Droits Fondamentaux	4
2.1.1 Promouvoir la santé, la sécurité, et la qualité de vie a travail	4
Santé et sécurité	4
L'accueil et l'intégration des collaborateurs	6
Qualité de vie au travail	7
Les risques psychosociaux	7
Dialogue social	7
Cadre de travail, Congés et avantages sociaux	7
2.1.2 Créer un environnement inclusif	8
Élimination de la discrimination	8
Harcèlement moral et sexuel	9
Égalité des chances sur la base du mérite et de la compétence	9
2.1.3 Respect des droits de l'homme	9
Abolition effective du travail des enfants	9
Prohibition de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	9
Temps de travail et Rémunération	9
Liberté syndicale et droit à la négociation collective	9
Respect de la vie privée	9
2.1.4 Le développement des compétences	9
Attirer et fidéliser les talents	10
Formation et gestion des carrières	11
Des collaborateurs engagés et responsables	12
2.2 INDICATEURS DE SUIVI	12

1. INTRODUCTION

La richesse de TEMPO ONE repose avant tout autre chose sur les hommes et les femmes qui œuvrent chaque jour à notre succès, et sont à ce jour notre plus grande source de progrès.

Leur engagement, leurs compétences, et l'esprit de service qui les anime au quotidien nous permettent d'accomplir notre mission, créer des solutions de supply chain multimodales, durables et personnalisées. Notre politique des Ressources Humaines s'aligne sur la stratégie d'entreprise, et se fonde sur quatre grands principes :

- Le respect des personnes ;
- L'inclusion et la promotion de la diversité ;
- Le développement des compétences ;
- Et la responsabilité de chacun.

Nous considérons chez TEMPO ONE que le respect des personnes, la qualité des relations humaines, et la capacité à créer un environnement créatif, stimulant et inclusif, sont indispensables à la performance de l'entreprise, et à sa pérennité.

Ainsi, dans un monde du travail dont les lignes ne cessent de se redessiner, notre politique des ressources humaines doit contribuer à répondre aux objectifs suivants :

- Assurer la réussite de l'entreprise dans sa stratégie de développement ;
- Assurer la plus haute sécurité au travail ;
- Garantir l'attractivité de l'entreprise et conserver ses talents, en promouvant une bonne qualité de vie au travail ;
- Optimiser la gestion des carrières et des compétences.

C'est pourquoi nous souhaitons aujourd'hui matérialiser notre engagement en portant à la connaissance de nos parties prenantes notre politique et nos actions en matière sociale, et affirmer les grands principes sur lesquels nous l'avons bâtie. Par ailleurs, elle s'inscrit pleinement dans notre démarche RSE, dont le pilier social constitue l'un des enjeux stratégiques majeurs.

Désormais, il appartient à chacun de faire de notre politique de développement des ressources humaines une ambition partagée, et un authentique levier de performance.

1.1 Périmètre

La présente Politique de Gestion des Ressources Humaines s'applique à l'ensemble des sociétés, établissements et collaborateurs du Groupe TEMPO ONE, quels que soient leur statut, leur fonction ou leur localisation géographique.

Elle constitue le cadre de référence des pratiques RH du Groupe et s'impose à l'ensemble des managers et collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles. Les principes et engagements décrits dans cette politique ont vocation à être déclinés au sein de chaque entité du Groupe, dans le respect des réglementations locales applicables et des spécificités opérationnelles de chaque activité.

TEMPO ONE veille également à promouvoir ces principes auprès de ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants afin de contribuer à une chaîne de valeur responsable et respectueuse des droits fondamentaux.

1.2 Gouvernance et pilotage

La Direction des Ressources Humaines est responsable du pilotage, de la mise en œuvre, du suivi et de l'amélioration continue de la présente politique. À ce titre, elle s'assure de sa diffusion auprès de l'ensemble des parties prenantes

concernées, de son adéquation avec la stratégie du Groupe ainsi que de sa conformité aux exigences légales et réglementaires en vigueur.

La Direction des Ressources Humaines s'appuie sur les managers et les différentes fonctions de l'entreprise pour déployer les engagements définis dans cette politique et évaluer régulièrement leur efficacité au travers d'indicateurs de performance et d'actions d'amélioration continue.

2. NOS ENGAGEMENTS ET INITIATIVES

2.1 Le respect des personnes et des Droits Fondamentaux

TEMPO ONE est engagé en tant qu'employeur et donneur d'ordre pour promouvoir un environnement de travail sain, et sécurisé pour ses employés, et veille à la diffusion de sa responsabilité sociétale tout au long de sa chaîne de valeur. Les droits de l'Homme y sont respectés et TEMPO ONE veille à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou harcèlement de toute forme.

2.1.1 Promouvoir la santé, la sécurité, et la qualité de vie a travail

Santé et sécurité

La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs constituent une priorité fondamentale du Groupe TEMPO ONE. Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, sain et respectueux des personnes, conformément à la réglementation applicable ainsi qu'aux bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels.

Cet engagement est formalisé dans la **Politique Santé et Sécurité du Groupe TEMPO ONE**, consultable sur le site internet www.tempo-one.com, qui définit les orientations, objectifs et responsabilités de chacun en matière de prévention.

Le Groupe met en œuvre les mesures nécessaires afin de prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et les situations dangereuses. Cette démarche repose notamment sur :

- l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées aux activités exercées ;
- le respect des consignes de sécurité et des procédures opérationnelles ;
- l'analyse des accidents, incidents et situations à risque afin de prévenir leur récurrence ;
- la consultation et l'implication des salariés dans l'amélioration continue des conditions de travail.

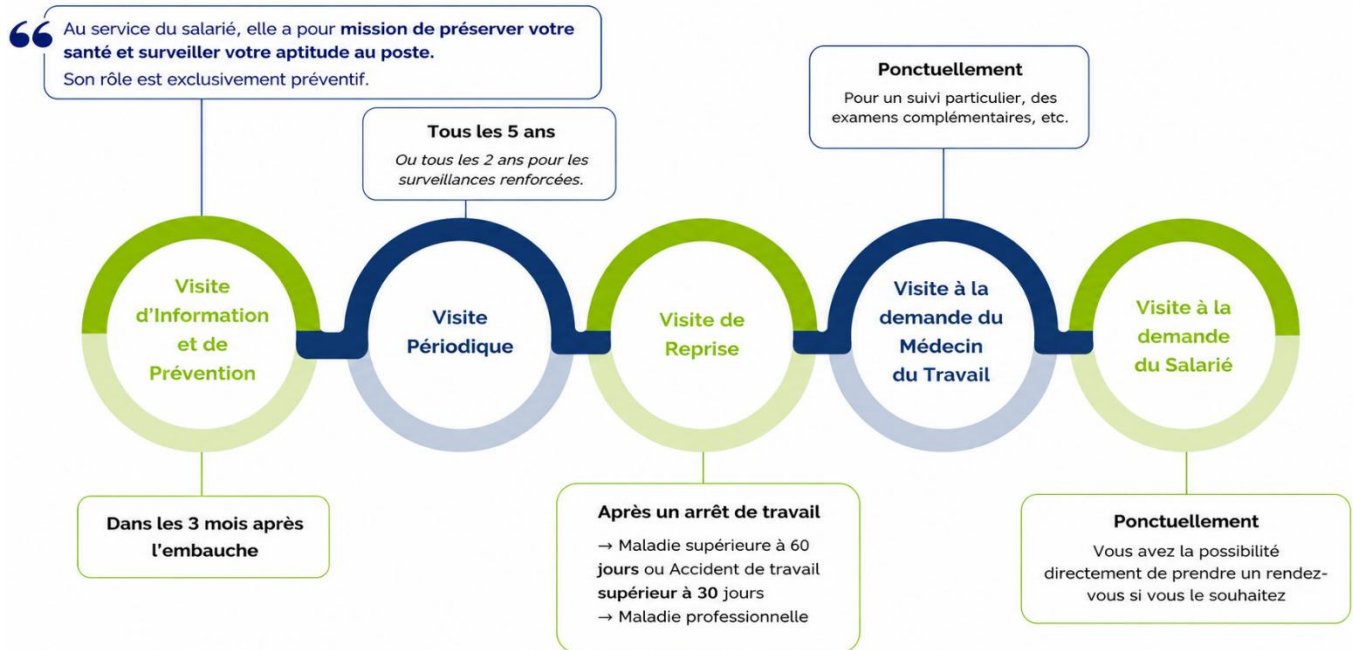
Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration comprenant une sensibilisation aux règles de sécurité applicables sur son lieu de travail ainsi qu'une formation adaptée aux risques liés à son poste. Selon les missions exercées, cette formation peut notamment inclure :

- les gestes et postures ;
- la conduite d'engins et les autorisations ou certificats requis (CACES) ;
- la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ;
- les habilitations électriques ;

- la prévention et la lutte contre l'incendie ;
- ainsi que toute autre formation réglementaire ou spécifique nécessaire à l'exercice de l'activité.

Le Groupe veille également au maintien et au développement des compétences de ses collaborateurs par la réalisation régulière de formations et de recyclages lorsque ceux-ci sont requis.

Conformément aux exigences réglementaires relatives à la santé au travail, chaque salarié bénéficie d'un suivi médical assuré par le Service de Prévention et de Santé au Travail. Ce suivi comprend notamment :



- une Visite d'Information et de Prévention réalisée dans les délais réglementaires après l'embauche ;
- des visites périodiques selon les fréquences applicables au poste occupé ;
- des visites de reprise à la suite de certains arrêts de travail ;
- des visites à la demande du Médecin du Travail ;
- des visites à la demande du salarié lorsque celui-ci souhaite échanger sur une problématique liée à sa santé ou à ses conditions de travail.

Le Groupe garantit que ces dispositifs sont mis en œuvre dans le respect de la confidentialité des données médicales et dans le seul objectif de préserver la santé physique et mentale des collaborateurs.

Au-delà de la prévention des risques, le Groupe TEMPO ONE s'attache à promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), en favorisant un environnement professionnel fondé sur le respect, le dialogue, l'écoute, le développement des compétences et l'équilibre entre performance collective et bien-être au travail.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue conforme aux principes de la norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'aux lignes directrices de la norme ISO 26000 en matière de responsabilité sociétale.

Il contribue également à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment :

- **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**, visant à promouvoir la santé et le bien-être de tous ;
- **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**, visant à garantir des conditions de travail sûres et favorables à l'épanouissement professionnel.

Afin d'évaluer l'efficacité de sa démarche et de piloter ses actions de prévention, le Groupe TEMPO ONE suit régulièrement plusieurs indicateurs de performance, notamment :

- le **Taux de Fréquence des accidents du travail (TF)** ;
- le **Taux de Gravité des accidents du travail (TG)** ;
- le **nombre moyen d'heures de formation par salarié**, incluant les formations santé, sécurité et développement des compétences ;

Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et permettent d'orienter les plans d'actions visant à renforcer la sécurité, la prévention des risques et la qualité de vie et des conditions de travail au sein du Groupe.

L'accueil et l'intégration des collaborateurs

Le Groupe TEMPO ONE accorde une attention particulière à l'accueil et à l'intégration de ses nouveaux collaborateurs, considérant cette étape comme essentielle à leur réussite, à leur sécurité et à leur épanouissement au sein de l'entreprise.

À ce titre, chaque nouvel arrivant bénéficie d'un parcours d'intégration

structuré visant à faciliter sa prise de poste, sa compréhension de l'organisation et son appropriation des valeurs et des règles de fonctionnement du Groupe.

Avant son arrivée, le manager prépare son parcours d'intégration et rassemble l'ensemble des éléments administratifs nécessaires à son embauche. Les formations obligatoires ou spécifiques au poste sont également anticipées afin de permettre une intégration dans les meilleures conditions.

Lors de sa première journée, le collaborateur est accueilli par son manager, qui lui présente l'entreprise, son environnement de travail, ses missions ainsi que les équipes avec lesquelles il sera amené à collaborer. Il bénéficie également d'un accompagnement personnalisé pour découvrir son poste de travail et les procédures qui lui sont applicables.

Au cours des premières semaines, le collaborateur est progressivement accompagné dans la prise en main de ses missions. Une Visite d'Information et de Prévention est organisée par le Service de Prévention et de Santé au Travail conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Des échanges réguliers avec le manager permettent de répondre aux éventuelles questions, d'identifier les besoins d'accompagnement et de favoriser une intégration réussie.

Avant la fin de la période d'essai, un entretien de suivi est organisé entre le collaborateur et son responsable afin de réaliser un bilan de son intégration, d'évaluer sa montée en compétences et de recueillir ses retours d'expérience.

À l'issue de la période d'essai, un rapport d'étonnement peut être réalisé selon les fonctions occupées. Le collaborateur est également invité à compléter un questionnaire de satisfaction relatif à son parcours d'intégration. Les enseignements tirés de ces retours contribuent à l'amélioration continue du dispositif d'accueil et d'intégration du Groupe.



Par ce parcours, le Groupe TEMPO ONE veille à favoriser l'engagement, l'autonomie, la sécurité et le développement professionnel de ses collaborateurs dès leur arrivée au sein de l'entreprise.

Qualité de vie au travail

TEMPO ONE s'attache à promouvoir un cadre de travail épanouissant pour l'ensemble de ses collaborateurs, en développant une culture du bien-être au travail, basée sur le respect, l'écoute, et la bienveillance dans les relations employeurs-employés. La Direction s'emploie à sonder les collaborateurs sur leurs attentes en matière de qualité de vie au travail.

Les risques psychosociaux

La promotion de la santé et de la qualité de vie au travail passe par la prévention des risques psychosociaux, auxquels TEMPO ONE est particulièrement attentif. Ces risques, qui peuvent porter atteinte à la santé mentale et physique des collaborateurs, ont été identifiés dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et des actions de prévention ont été mises en place, notamment au travers de l'entretien annuel.

Dialogue social

TEMPO ONE porte une attention particulière à la qualité du dialogue social, garant d'un cadre de travail épanouissant et stable pour l'ensemble des collaborateurs, et de leur évolution au sein de l'entreprise. Le dialogue social reflète les valeurs de l'entreprise : respect, créativité, écoute, solidarité, confiance. L'entreprise, en fonction des obligations légales en la matière, dispose d'un CSE qui assure le suivi des questions relatives au temps de travail, et à la santé et sécurité des salariés, entre autres.

Enfin, des tableaux d'affichage sont présents dans les espaces communs pour diffuser les plannings, et les événements courants de l'entreprise, les notes de service et comptes-rendus de CSE.

Cadre de travail, Congés et avantages sociaux

Le Groupe TEMPO ONE veille à offrir à ses collaborateurs un cadre de travail attractif et des avantages sociaux contribuant à leur bien-être, à leur protection sociale et à leur fidélisation.

Protection sociale complémentaire

Afin de garantir à ses collaborateurs une couverture sociale de qualité, le Groupe met en place des dispositifs de mutuelle santé et de prévoyance collective conformes aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Tous les salariés éligibles bénéficient d'une affiliation à la mutuelle santé collective de l'entreprise. Cette couverture complémentaire permet de compléter les remboursements pris en charge par la Sécurité sociale. Le Groupe participe au financement de cette protection à hauteur de 65 % des cotisations. Les collaborateurs peuvent choisir une couverture individuelle ou familiale et, lorsque la réglementation le permet, solliciter une dispense d'adhésion en fournissant les justificatifs requis.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés est affilié au régime de prévoyance mis en place par le Groupe. Ce dispositif permet de compléter les prestations des régimes obligatoires en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès, assurant ainsi une meilleure protection des collaborateurs et de leurs proches.

Les modalités d'adhésion, les garanties et les notices d'information sont communiquées à chaque collaborateur lors de son intégration.

Titres-restaurant

Le Groupe TEMPO ONE met également à disposition de ses collaborateurs un dispositif de titres-restaurant sous forme de carte dématérialisée.

Cet avantage social est financé à hauteur de 60 % par l'employeur, le solde restant à la charge du salarié. La carte est adressée directement au domicile du collaborateur après son embauche puis créditée mensuellement en fonction de sa présence effective dans l'entreprise.

Participation, primes et avantages complémentaires

Le Groupe associe ses collaborateurs à sa performance au travers de dispositifs de participation aux résultats lorsque ceux-ci sont applicables. Les salariés peuvent également bénéficier de primes liées à leur activité ou à leur performance ainsi que d'avantages complémentaires tels que des chèques cadeaux ou d'autres dispositifs mis en place localement au sein des différentes entités du Groupe.

Ces mesures contribuent à reconnaître l'engagement des collaborateurs, à renforcer leur pouvoir d'achat et à favoriser leur fidélisation.

L'ensemble de ces avantages s'inscrit dans la volonté du Groupe TEMPO ONE de promouvoir des conditions de travail favorables à l'épanouissement professionnel, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi qu'à l'attractivité durable de l'entreprise.

Référentiels associés :

- **ISO 26000** – Questions centrales « Relations et conditions de travail » et « Développement du capital humain » ;
- **ODD 3** – Bonne santé et bien-être ;
- **ODD 8** – Travail décent et croissance économique ;
- **GRI 2-7** – Salariés ;
- **GRI 401** – Emploi ;
- **GRI 403** – Santé et sécurité au travail ;
- **GRI 404** – Formation et développement des compétences.

2.1.2 Créer un environnement inclusif

TEMPO ONE est convaincu que de la diversité naît l'innovation, la créativité et la performance : pour ces raisons, TEMPO ONE est particulièrement attentif à l'intégration des diversités dans son organisation, de profils seniors, l'insertion de stagiaires, et reste ouvert à tout type de profils académiques ou parcours professionnels.

Élimination de la discrimination

TEMPO ONE s'interdit toute discrimination, exclusion ou préférence, fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'opinion politique, l'activité syndicale, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle dans le recrutement et l'évolution professionnelle et assure une égalité de traitement. TEMPO ONE a formalisé son

engagement en la matière en diffusant au sein de l'entreprise sa charte sur l'Égalité, la Diversité et l'Inclusion, et par une procédure de signalement en cas d'atteinte à ces principes, par une adresse mail dédiée.

Harcèlement moral et sexuel

TEMPO ONE s'interdit de recourir à toute menace verbale ou physique, à toute violence physique, aux abus sexuels ou à toute forme de harcèlement. Chaque collaborateur et employé a le droit au respect et à la dignité humaine.

Égalité des chances sur la base du mérite et de la compétence

TEMPO ONE s'engage à promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances, et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour tout travail de valeur égale sur le principe de non-discrimination.

2.1.3 Respect des droits de l'homme

Abolition effective du travail des enfants

TEMPO ONE attache une importance particulière à l'interdiction du travail des enfants et au travail forcé. Nos fournisseurs ont interdiction d'employer des enfants en violation des dispositions des conventions de l'Organisation internationale de Travail.

Prohibition de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

En aucun cas, un fournisseur ne doit avoir recours au travail forcé et obligatoire ou à l'esclavage, ou à toute autre pratique relevant de l'asservissement ou du travail involontaire, tel que définis dans les conventions fondamentales n° 29 et n° 105 de l'OIT.

Temps de travail et Rémunération

TEMPO ONE s'engage à se conformer à l'ensemble des réglementations auxquelles il est assujéti relatif aux rémunérations, aux avantages sociaux et aux heures de travail, notamment celles qui concernent le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les salaires à la tâche et tout autre élément de rémunération et de limites de la durée du travail et fourniture. Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi dans la mesure où ils respectent la période de préavis spécifiée par la loi.

Liberté syndicale et droit à la négociation collective

TEMPO ONE et ses fournisseurs reconnaissent et respectent le droit de l'employé à la liberté d'association et à la négociation. Ils veillent au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical, et s'engagent à promouvoir la négociation collective comme un élément central du dialogue social. TEMPO ONE reconnaît également le droit de ses employés et collaborateurs à adhérer à une organisation syndicale de leurs choix.

Respect de la vie privée

TEMPO ONE s'attache au strict respect de la vie privée de ses collaborateurs, notamment dans le cadre de la collecte et de la conservation des données personnelles. Les collaborateurs sont informés des procédures de collecte, de gestion, de conservation et des modalités d'accès à des données autorisées, et conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques.

2.1.4 Le développement des compétences

La formation professionnelle tout long de la carrière est non seulement un levier essentiel à la performance et à l'attractivité de l'entreprise, mais demeure avant tout indispensable à l'épanouissement et à la fidélisation des collaborateurs. Pour ces raisons, TEMPO ONE est particulièrement attentif à l'acquisition, le maintien, et le

développement des compétences, afin d'offrir les meilleures perspectives d'évolution professionnelle. L'entreprise est attentive aux besoins et demandes de formation ou d'évolution que les collaborateurs peuvent exprimer, notamment à l'occasion de leur entretien annuel, ou spontanément, et s'emploie à y donner les suites les plus favorables.

Attirer et fidéliser les talents

Parce que la performance du Groupe TEMPO ONE repose avant tout sur l'engagement, les compétences et le professionnalisme de ses collaborateurs, nous nous attachons à développer une marque employeur attractive et à créer un environnement propice à l'épanouissement et au développement de chacun.

Notre politique de recrutement, de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle vise à attirer, développer et fidéliser les talents tout en garantissant l'égalité des chances et l'équité de traitement. Nous veillons à proposer une rémunération compétitive et équitable, régulièrement évaluée au regard des pratiques du marché et des spécificités de nos métiers.

Le développement des compétences constitue un levier essentiel de notre politique de ressources humaines. Chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement adapté à son poste et à son évolution professionnelle, au travers de formations réglementaires, métiers et de développement des compétences.

Dans le secteur du transport et de la logistique, le Groupe déploie notamment des formations obligatoires destinées à garantir la sécurité des personnes, la conformité réglementaire et la qualité des opérations, parmi lesquelles :

- les formations relatives au transport des marchandises dangereuses par voie routière (ADR), aérienne (IATA) ou maritime (IMDG) ;
- les formations liées à la sûreté du fret, notamment pour les activités de transport aérien ;
- les Certificats d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES) pour la conduite d'engins de manutention ;
- les formations à la sécurité incendie ;
- les formations Initiale Minimum Obligatoire (FIMO) et Formation Continue Obligatoire (FCO) destinées aux conducteurs de véhicules de transport de marchandises ;
- les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) permettant aux salariés d'intervenir efficacement en cas d'accident ou d'urgence sur le lieu de travail.

Au-delà des formations réglementaires, le Groupe favorise l'acquisition de nouvelles compétences et l'évolution professionnelle au travers de parcours de formation adaptés aux besoins des collaborateurs et aux évolutions de nos métiers.

Cette politique contribue à renforcer l'employabilité des salariés, à soutenir leur développement professionnel et à accompagner durablement la croissance du Groupe.

Afin de mesurer l'efficacité de cette démarche, le Groupe suit notamment le nombre moyen d'heures de formation par salarié, le taux d'accès à la formation ainsi que le nombre de formations réglementaires réalisées chaque année.

Référentiels associés :

- **ISO 9001** – Compétences, sensibilisation et amélioration continue ;
- **ISO 45001** – Formation et sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail ;
- **ISO 26000** – Relations et conditions de travail ;
- **ODD 4** – Éducation de qualité ;
- **ODD 8** – Travail décent et croissance économique ;

- **GRI 404** – Formation et développement des compétences ;
- **GRI 401** – Emploi ;
- **GRI 403** – Santé et sécurité au travail.

Formation et gestion des carrières

Le Groupe TEMPO ONE est attentif à l'identification de ses besoins en compétences, à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels ainsi qu'au développement de l'employabilité de ses collaborateurs.

À ce titre, le Groupe met en œuvre plusieurs dispositifs permettant d'accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Dès l'intégration, un **entretien de fin de période d'essai** est organisé entre le collaborateur et son responsable. Cet échange permet de faire un bilan de l'intégration, d'évaluer l'adéquation entre les attentes du poste et les compétences du salarié, d'identifier les éventuels besoins d'accompagnement et de confirmer les perspectives de collaboration.

Par ailleurs, chaque collaborateur bénéficie d'une **rencontre annuelle** avec son responsable hiérarchique. Cet entretien constitue un moment privilégié d'échange permettant d'évaluer les réalisations de l'année écoulée, de fixer les objectifs à venir, d'identifier les besoins en accompagnement et de renforcer le dialogue entre le manager et le collaborateur.

Conformément aux dispositions du Code du travail, chaque salarié bénéficie également d'un **entretien professionnel tous les deux ans**. Distinct de l'entretien annuel d'évaluation, cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur. Il permet d'échanger sur ses souhaits de carrière, ses besoins en développement des compétences, les formations envisageables ainsi que les opportunités d'évolution au sein du Groupe. Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel est également réalisé selon la périodicité prévue par la réglementation.

Parce que le savoir-faire et l'expertise de ses collaborateurs constituent l'une de ses principales richesses, le Groupe TEMPO ONE favorise également la transmission des connaissances au travers de formations internes, de tutorat, d'accompagnement terrain et de partage des bonnes pratiques. Cette démarche contribue à l'intégration des nouveaux arrivants et au développement des compétences des collaborateurs souhaitant évoluer ou acquérir de nouvelles expertises.

Le Groupe propose par ailleurs un parcours de formation dès l'embauche ainsi que des formations réglementaires, métiers et de développement personnel adaptées aux besoins des collaborateurs et aux évolutions de ses activités.

Enfin, TEMPO ONE a développé une forte culture de la promotion interne, traduisant sa volonté de valoriser les talents, de reconnaître les compétences acquises et d'offrir à ses collaborateurs de réelles perspectives d'évolution professionnelle au sein du Groupe.

Référentiels associés :

- **ISO 9001** : Management des compétences et amélioration continue ;
- **ISO 26000** : Relations et conditions de travail ;
- **ODD 4** : Éducation de qualité ;
- **ODD 8** : Travail décent et croissance économique ;
- **GRI 404** : Formation et développement des compétences ;
- **GRI 401** : Emploi.

Des collaborateurs engagés et responsables

Conscients des impacts sociaux et environnementaux de ses activités, TEMPO ONE est engagé dans une démarche RSE structurée et exigeante, et compte sur chacun de ses collaborateurs pour la faire vivre au quotidien, dans le respect de ses valeurs et des grands principes du développement durable.

L'engagement de ses collaborateurs à se conformer à sa politique RSE et se faire ambassadeur de ses valeurs fait pleinement partie des attentes de TEMPO ONE, à ce titre l'ensemble des collaborateurs a pris connaissance de la Politique RSE de l'organisation.

2.2 Indicateurs de suivi

Afin de mesurer l'efficacité de la présente politique et de piloter son amélioration continue, TEMPO ONE suit régulièrement plusieurs indicateurs sociaux clés.

Indicateur	Définition	Objectifs
Taux de turnover CDI	Nombre de départs de salariés en CDI rapporté à l'effectif moyen en CDI sur la période.	Réduire à 25 % d'ici 2030
Taux d'absentéisme	Nombre d'heures d'absence rapporté au nombre total d'heures théoriques travaillées.	Réduire à 4 % d'ici 2030
Taux de fréquence des accidents du travail (AT)	Nombre d'accidents du travail avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées.	Réduire à 20 % d'ici 2030
Taux de couverture par une mutuelle	Nombre de collaborateurs couverts par une mutuelle	100 % de couverture
Taux de gravité	(Nombre total de journées perdues pour accidents du travail x 1 000) / Nombre d'heures travaillées	Réduire à 1.5 % d'ici 2030
Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Atteindre 7 h de formation par employé d'ici 2030
Pourcentage de travailleurs vulnérables	Pourcentage de travailleurs issus de minorités et/ou de travailleurs vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation	Augmenter à 6 % d'ici 2030
Pourcentage de femmes cadre	Pourcentage de femmes cadre par rapport à l'effectif global	Augmenter à 50 % d'ici 2030
Taux de salaire décent	Pourcentage de collaborateurs ayant un salaire supérieur au minimum légal	Atteindre 100% d'ici 2030

Ces indicateurs sont analysés par la Direction des Ressources Humaines afin d'identifier les axes de progrès, de définir les actions correctives nécessaires et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines.

La Direction

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping 'n' followed by a stylized 'A' and a small '3'.