

*Le capital humain de l'entreprise est son atout principal pour relever le défi de devenir un acteur économique camerounais de référence dans le domaine du Développement Durable.*

La réussite de l'entreprise dépend notamment de sa capacité à attirer et fidéliser des personnes motivées et talentueuses, et à développer leur potentiel et leurs compétences afin d'assurer de manière performante toutes les missions qui lui sont dévolues. Par ailleurs si la conformité en matière de droit social est un socle indiscutable, la capacité à mobiliser autour du Projet d'Entreprise, à créer une communauté partageant les mêmes valeurs et à l'animer par un dialogue social de qualité sont tout aussi importants.

La Politique Ressources Humaines de NHPC, structurée autour de 5 engagements déclinés en leviers clés, vise à contribuer à l'atteinte de cette ambition.

## 1 Respecter la loi et la réglementation en matière de droit social

NHPC s'engage à respecter strictement la loi et la réglementation en matière de droit du travail ainsi que sa Convention Collective de référence, et à encourager la préservation des droits fondamentaux des travailleurs chez les sous-traitants opérant pour son compte.

- S'assurer que tout salarié dispose d'une bonne connaissance de son **Contrat de travail** et des droits associés
- Appliquer le **Règlement Intérieur** tout en veillant à l'adapter au développement de l'entreprise
- Intégrer dans tous nos contrats de sous-traitance une **clause de respect de la loi et de la réglementation** en matière de droit social
- Veiller à ce que les sous-traitants opérant sur le Projet respectent les exigences clés de la **norme de performance n°2 de l'IFC**

## 2 Construire et développer un capital humain au service de l'excellence

La capacité à attirer et s'attacher les services de femmes et d'hommes talentueux, à développer les savoir et savoir-faire de chacun, et à construire un corps social riche de sa diversité sont autant de conditions pour bâtir une entreprise performante et capable de viser progressivement l'excellence.

- Assurer des **recrutements** ouverts, transparents et efficaces, avec un recours aux cabinets de recrutement pour tous les postes clés
- Lutter contre toute forme de **discrimination** (genre, religion, handicap,...) et veiller à la **diversité** du corps social
- Privilégier le **recrutement local** à compétences égales
- Structurer un **transfert de compétences** pour les postes d'expatriés non pérennes
- Assurer un **effort de formation** adapté aux enjeux de l'entreprise et aux situations individuelles de chacun des salariés

## 3 Favoriser l'engagement et la mobilisation de chacun autour du projet d'entreprise

L'engagement et la mobilisation de chaque salarié se construisent par sa bonne appropriation du projet d'entreprise, une vision claire de sa contribution aux résultats collectifs, et la capacité de l'entreprise à reconnaître la performance et le professionnalisme.

- S'assurer que **chaque salarié sait ce qui est attendu de lui** et comment sa performance contribue à celle de l'entreprise
- Garantir à chaque salarié un **entretien annuel** avec son manager
- Encourager la **performance individuelle et collective** par des dispositifs incitatifs
- Mettre en œuvre un dispositif de **reconnaissance du professionnalisme valorisant**
- S'assurer que les **rémunérations** et la **couverture sociale** de l'entreprise restent attractives dans son secteur d'activités

## 4 Bâtir une communauté de femmes et d'hommes partageant les mêmes valeurs

NHPC s'engage à fédérer autour du Projet, celles et ceux qui ont la même passion, les mêmes intérêts et les défis communs afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

- Elaborer et déployer une démarche de **Qualité de Vie au Travail** dans les équipes
- Organiser des **moments de convivialité** et de partage, et développer les **activités sociales** pour les salariés
- Développer la **culture d'entreprise**, le partage de valeurs communes et la fierté d'appartenance des salariés

## 5 Assurer un dialogue social de qualité

L'écoute et le dialogue avec les salariés et leurs représentants sous toutes ses formes, est une condition essentielle pour permettre à chacun d'apporter sa contribution au développement de l'entreprise et à sa performance globale.

- Mettre en œuvre un dialogue soutenu et constructif avec les **Représentants du Personnel**
- Encourager le **management participatif** au sein des équipes
- Faire vivre l'**écoute interne** par la mise en œuvre d'un **socioscope** annuel