



EQUAD
RCC

PACTE MONDIAL

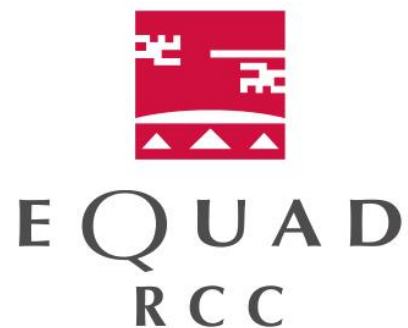
Communication sur le Progrès N°3

Août 2019 / Août 2020



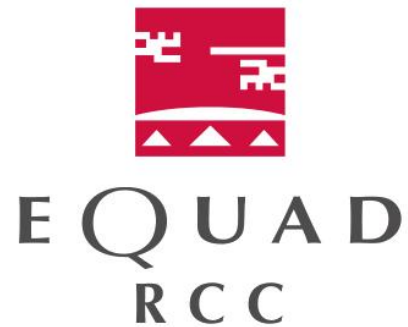
This is our Communication on Progress
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



Tables des matières

1. [Qui sommes-nous ?](#)
2. [Déclaration du Directeur Général](#)
3. [Droits de l'Homme](#)
4. [Normes internationales du travail](#)
5. [Environnement](#)
6. [Lutte contre la corruption](#)
7. [Nouveaux engagements 2020-2021](#)



1, QUI SOMMES-NOUS ?

Fondée en 1980, EQUAD RCC est devenue un acteur indépendant et global dans le domaine la résolution de litiges et sinistres, notamment en expertise technique, juridique et financière, en Responsabilité Civile et Construction. Elle est reconnue, tant par ses compétences que ses valeurs, par l'ensemble des acteurs de l'indemnisation du marché français.

Notre adhésion au Pacte Mondial en août 2017 a créé une dynamique de progrès visant à constamment améliorer nos bonnes pratiques sociales et environnementales et à renforcer notre stratégie autour de nos valeurs fondatrices :

L'INTÉGRITÉ

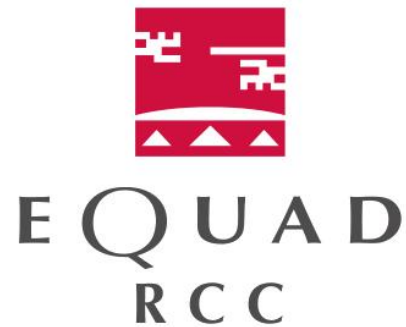
LA CONFIDENTIALITÉ

LA COMPÉTENCE

L'IMPLICATION

L'INDÉPENDANCE

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



2. ENGAGEMENT DE FREDERIC MORIEZ, DIRECTEUR GENERAL D'EQUAD RCC

RENOUVELLEMENT DE NOTRE ADHESION AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

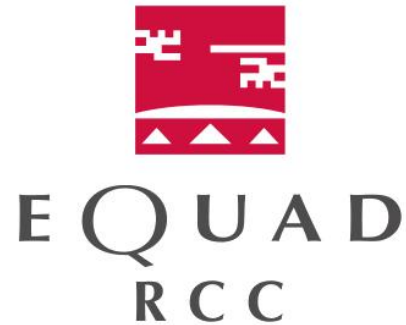


Nous renouvelons avec fierté notre engagement au pacte mondial pour la 3e année consécutive.

Equad a développé une stratégie RSE structurée et s'engage à continuer de soutenir les 10 principes du pacte mondial concernant les Droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Alors que la pandémie de COVID-19 a provoqué une crise mondiale inédite, nous sommes confiants pour relever les défis que le monde actuel doit surmonter. Le monde de l'entreprise est aujourd'hui à un tournant.

En effet, les inégalités croissantes, le changement climatique, la confiance en déclin, la coopération internationale et la cohésion sociale affaiblies continuent d'ébranler les fondations des entreprises et de toute l'humanité plus généralement. Dans ce contexte, les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, via l'élaboration de messages et actions pertinents, demeurent un cadre de réponse adapté pour favoriser une qualité de relation entre tous les acteurs de tous les domaines de l'économie. Aujourd'hui, plus que jamais, nous pouvons et devons jouer un rôle central dans le processus de transformation sociale. Nous avons su tirer parti des solutions et ressources, et cette période a été l'occasion pour nous de nous réinventer dans le but de contribuer à un avenir encore meilleur.



DROITS DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées :

- à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme,
- à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Évaluation et mises en œuvre d'actions concrètes

EQUAD RCC, société de droit français, respecte les principes du Pacte Mondial tant dans son fonctionnement au quotidien que dans son organisation. Elle possède une politique formalisée concernant les ressources humaines et les droits de l'Homme, inscrite dans le Règlement Intérieur de l'entreprise.

L'entreprise veille tout particulièrement au respect des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Protection des données personnelles : EQUAD RCC garantit le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et a inscrit ce principe dans son Code de conduite. La désignation d'un Délégué à la Protection des Données confirme notre volonté de nous conformer au Règlement Général sur la Protection des Données.



Actions de philanthropie : LES COURSES SOLIDAIRES

Les foulées de l'assurance

« Les Foulées de l'Assurance » est une course à pied qui se déroule à Paris au Bois de Boulogne en mars et à laquelle participe les professionnels de l'assurance pour la prévention des risques cardiaques.

Depuis 3 ans, une trentaine de collaborateurs d'EQUAD ont couru ou marché aux Foulées de l'Assurance pour l'association Adicare. Cette association a pour objectif de soutenir et de faire connaître la recherche en cardiologie et chirurgie cardiaque. Elle participe notamment à la création, la mise en place, l'équipement et le fonctionnement de centres de recherche.

Cette manifestation sportive et solidaire au profit de la prévention des maladies cardiovasculaires permet de fédérer et de promouvoir le sport santé en entreprise. Nous encourageons tous les salariés EQUAD à participer à cette course qui a rapporté 203 055€ de dons depuis sa création.

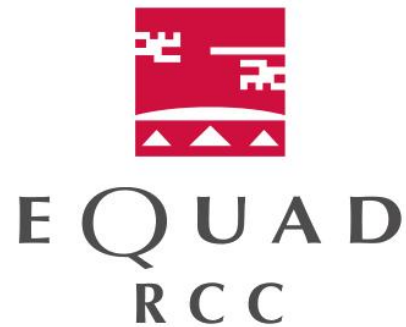


**LES FOULÉES
DE L'ASSURANCE**

UN ÉVÈNEMENT AU PROFIT DE LA PRÉVENTION DES MALADIES CARDIOVASCULAIRES

Courir pour elles

Le CSE a participé aux frais d'inscription de 8 collaborateurs pour l'évènement « Courir pour elles ». Il s'agit d'une course organisée par une association qui contribue à la lutte contre les cancers féminins. La course devait se dérouler le 17 mai 2020.



3. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les entreprises sont invitées :

- à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
 - à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire,
 - à contribuer à l'abolition du travail des enfants,
- à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

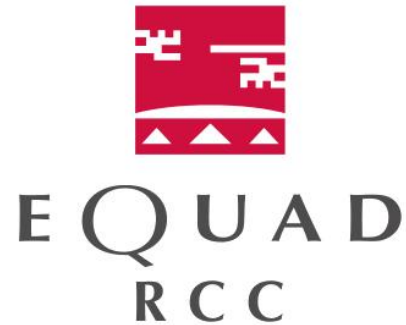
Évaluation et mises en œuvre d'actions concrètes

La politique d'EQUAD RCC en matière de gestion des ressources Humaines considère comme fondamentale la réduction des risques professionnels, la santé, la sécurité et la sûreté au travail qui conditionnent l'intégrité physique des collaborateurs.

De nombreuses actions régulièrement revisitées et améliorées sont mises en place concernant la santé et la sécurité des employés telles que :

- Une évaluation détaillée des risques professionnels
- Des fournitures d'équipements de protection pour tous les employés concernés
- La création d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) en janvier 2019
- La désignation de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est une personne légitime à intervenir sur ce sujet, à contacter si un collaborateur est confronté à une telle situation.



Disposition prise lors du confinement pour cause du Covid-19 : Mise en place d'un dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement psychologique gratuit, anonyme, confidentiel et disponible 24h/7j. Ce service était indépendant et assuré par un cabinet externe. Il a permis à ceux qui le souhaitaient de s'exprimer au sein d'un espace privilégié de parole et de soutien, afin d'être accompagné selon ses besoins.

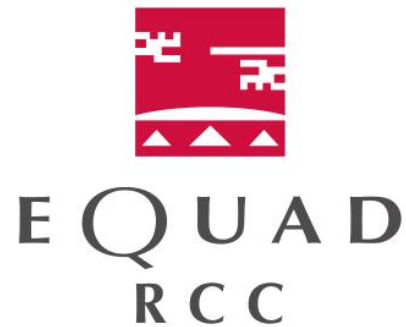
Bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2019 :

- Baisse significative des accidents de travail (-47% vs n-1)
- Baisse des taux de fréquence et de gravité
- Aucune maladie professionnelle ou à caractère professionnel

Formations en matière d'hygiène/santé et sécurité en 2019-2020 :

- Formation amiante : 7 personnes
- Habilitation électrique : 10 collaborateurs identifiés pour une future formation + 1 collaborateur formé
- Formation dispensée aux membres de la CSSCT : 7 élus ont participé à cette formation. Les élus ont retenu certaines actions à mettre en place, comme par exemple les visites sur site, l'augmentation de la communication auprès des collaborateurs, notamment concernant le risque routier qui est très important dans l'entreprise compte tenu de notre activité. Il est donc indispensable de prendre en compte les actions de prévention (vigilance au volant par exemple).

Chez EQUAD RCC, nous reconnaissons notre responsabilité d'assurer des opportunités au sein de notre propre organisation, où nous favorisons une méritocratie diversifiée et inclusive. Nous ne pouvons réussir si nous ne donnons pas à tous la possibilité de prospérer et d'avancer dans notre

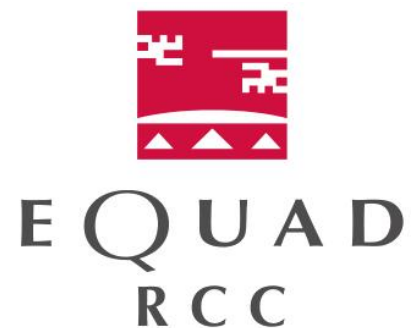


entreprise, et nous tenons nos dirigeants responsables de l'amélioration de l'avancement des personnes de toutes les origines, nationalités et religions.

La politique de recrutement d'EQUAD RCC est basée sur les compétences de l'individu. EQUAD RCC, dans le respect du principe de non-discrimination, est attentive à promouvoir la diversité des profils au sein des équipes, convaincue que cette idée est génératrice d'innovation et de performance.

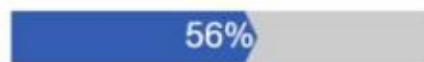
Les offres d'emploi diffusées sur le site internet sont en grande majorité des CDI. Il y a d'ailleurs eu 64 embauches en CDI durant la période concernée. Le recours aux contrats à durée déterminée ne s'effectue que dans le cadre d'un éventuel accroissement d'activité ou de remplacement pour cause de maladie.

Evolutions internes : accent important mis sur l'évolution interne des collaborateurs : 9.5% des collaborateurs ont ainsi été promus à un poste supérieur.



Résultats et actions mises en œuvre suite à l'enquête de satisfaction anonyme des salariés de 2019

Taux de participation [\(Details\)](#)



232 participant(s) / 417 invité(s)

Note HappyIndex® / AtWork [\(Details\)](#)



Taux de recommandation



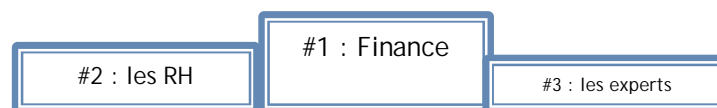
Note par dimension

Développement professionnel	★★★★★	3.63 / 5
Environnement stimulant	★★★★★	3.6 / 5
Motivation & Management	★★★★★	3.43 / 5
Salaires & Reconnaissance	★★★★★	3.08 / 5
Fierté	★★★★★	3.77 / 5
Plaisir	★★★★★	4.03 / 5
Total	★★★★★	3.59 / 5

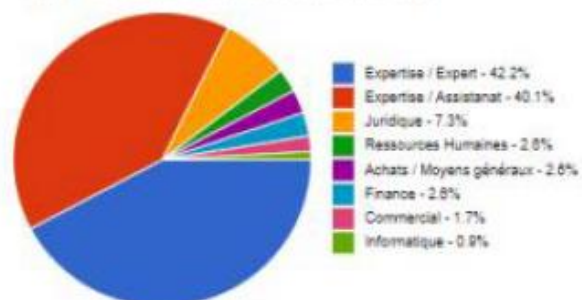


Cette enquête avait pour objet de recenser le ressenti des collaborateurs.

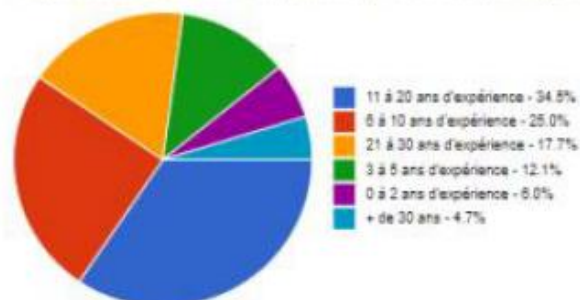
Podium des collaborateurs les plus satisfaits :



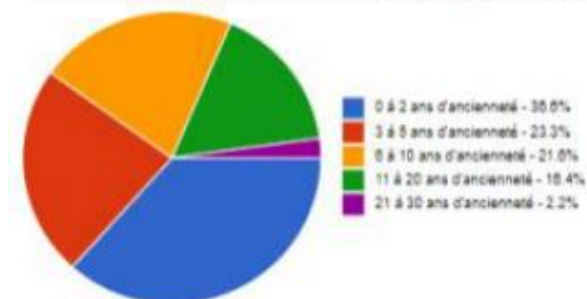
Quel est votre service / fonction ? (N=232)



Quel est votre niveau d'expérience professionnelle ? (N=232)



Quelle est votre ancienneté dans votre entreprise ? (N=232)





La diversité

EQUAD RCC emploie 398 collaborateurs lesquels sont répartis ainsi :

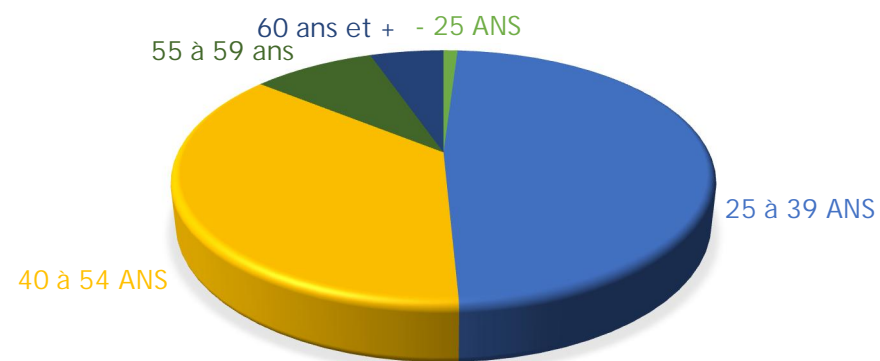


161

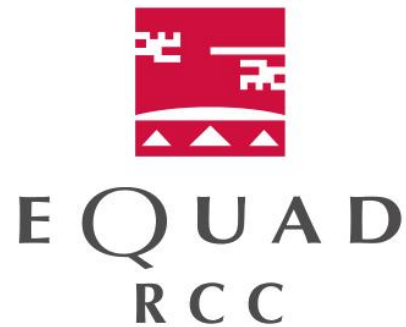
+1.2% vs N-1

237

+0.4% vs N-1



La moyenne d'âge est de 41 ans.



INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité femmes-hommes est paru au Journal Officiel le 09 janvier 2019. Inscrit dans la loi Liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée en août 2018, l'Index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Chaque année les entreprises devront calculer l'Index de l'égalité femmes-hommes, rendre public la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale.



L'Index se calcule à partir de 5 indicateurs (chiffres 2018/2019, +15% vs N-1) :

	INDICATEUR	POINTS MAXIMUM	POINTS OBTENUS
1	écart rémunération	40 points	25 points
2	écart de répartition des augmentations individuelles	20 points	20 points
3	écart de répartition des promotions	15 points	15 points : 5,3% des femmes ont bénéficié d'une promotion (changement de classification professionnelle, position, coefficient) 3,6% pour les hommes
4	le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	15 points	X : non calculable pour 2019 selon les règles de l'index
5	nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points	5 points
	TOTAL	100 points	65/85 → 76/100 points



En France, les dispositions de l'article L5212-13 du code du travail obligent tout employeur occupant au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif salarié. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en versant à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. EQUAD RCC compte parmi ses effectifs quatre personnes en situation de handicap et confirme verser cette contribution à l'Agefiph.



Le développement des compétences

EQUAD RCC attache une très grande importance à l'épanouissement professionnel de ses salariés. Un plan de formation a été mis en place afin de les accompagner dans leur projet de développement personnel et professionnel.

En 2019, EQUAD RCC a investi 4,64% (3,5% en 2018) de la masse salariale en formation pour ses collaborateurs. La priorité dans les formations est donnée aux formations techniques. Des formations informatiques sont également mises en place face aux nécessités croissantes de digitalisation.



LES CHIFFRES CLÉS

Investissement formation

4,64 % M.S.B. S.S. (*)



Obligation 1% M.S.B. S.S.



535 084 €
Dépenses 2018



844 841 €
Dépenses
2019

422 Effectif total au 30/06/2019



256 femmes
166 hommes

241 cadres
181 non cadres

6277,5 Heures
3262 heures en 2018



+ 92,44 %

2018

2019***

Formations internes

1019 heures

1569 heures

+ 53,97 %

Formations externes

2243 heures

4708,5 heures

+ 109,92 %

245 collaborateurs formés soit 58,06 %

2018

2019***

97 femmes

134 femmes

+ 38,14 %

91 hommes

111 hommes

+ 21,98 %

124 cadres

161 cadres

+ 29,84 %

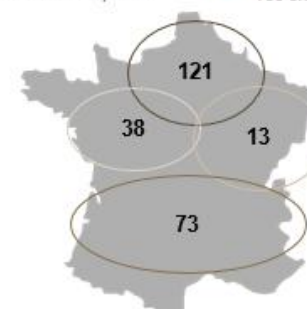
64 non cadres

84 non cadres

+ 31,25 %

359 participations**
301 en 2018 + 19,27 %

245 stagiaires + 30,32 %
188 en 2018



52,34 % de femmes

134 sur 256 effectif total

2018

2019

24-35 ans

39%

40 %

36-45 ans

33%

33%

46-56 ans

23%

21%

57 ans et +

5%

6%



67 % d'hommes

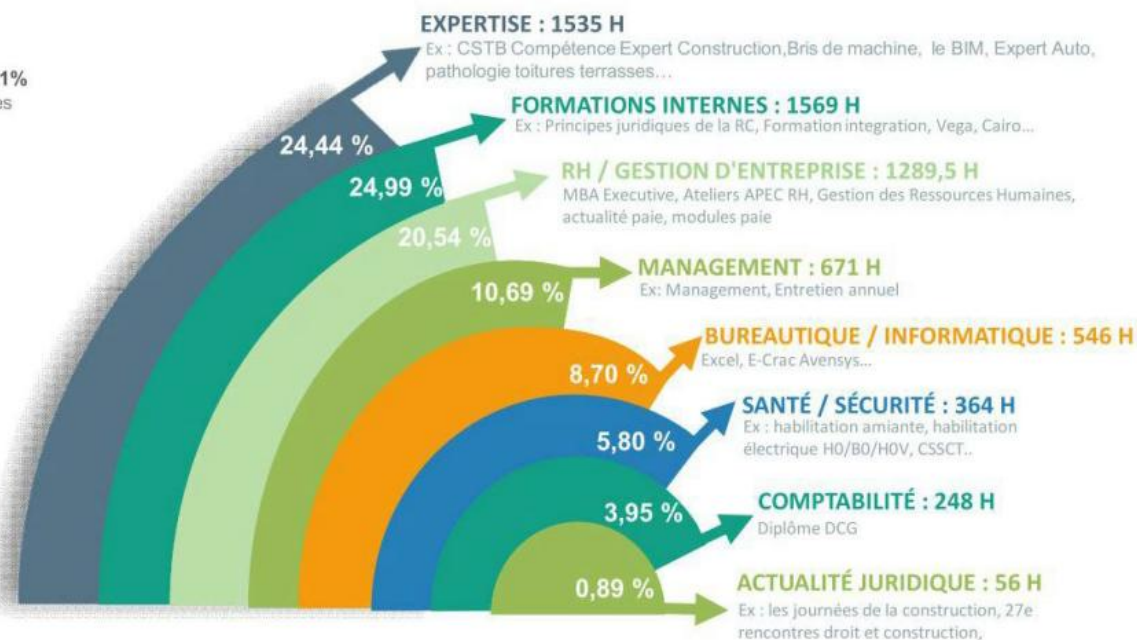
111 sur 166 effectif total



RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION 2019



Les 5 principaux organismes de formation
Volume horaire



ANAGRAM : formation manager / CFEC : formation construction, CRAC / AFCI : bureautique Excel / PROPULS : formation des élus CSE (CSSCT) / ACTION FIRST : bureautique dédiée aux experts financiers



LE BUDGET FORMATION

Investissement formation 2019

4,64 % M.S.B. S.S.(*)



Obligation 1% M.S.B. S.S.



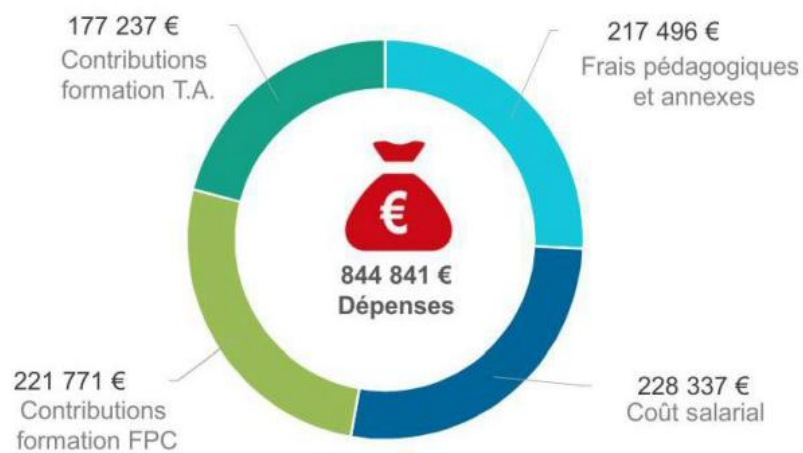
535 084 €
Dépenses 2018

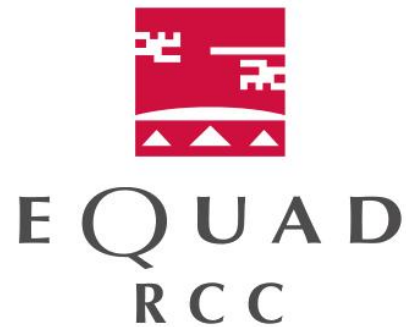


844 841 €
Dépenses 2019

+ 57,89 %

Répartition du budget formation 2019 ***





4. ENVIRONNEMENT

Principes du pacte Mondial

Les entreprises sont invitées :

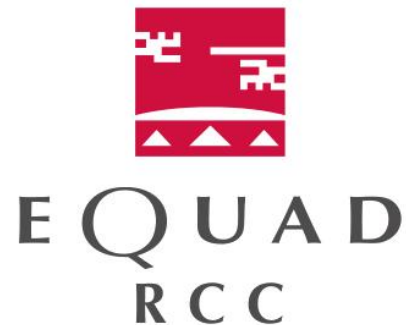
- à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement,
- à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
 - à favoriser la mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Évaluation et mise en œuvre d'actions concrètes

EQUAD reconnaît la réalité des changements climatiques et l'impact considérable de l'activité humaine sur notre planète. Nos activités environnementales reflètent notre désir de faire notre part en ligne directrice d'une croissance responsable et d'un développement durable pour la sauvegarde de notre planète.

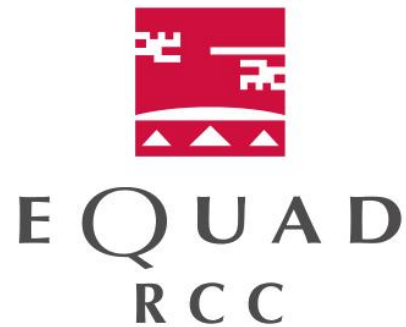
Réduction et valorisation des déchets

- L'entreprise poursuit ses efforts dans la dématérialisation progressive des flux d'informations internes et externes et de l'archivage, tout en préservant la sécurité des données et des échanges. L'objectif étant de diminuer sensiblement la consommation de papier,

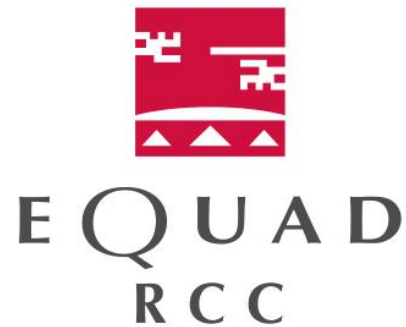


d'encre et de l'énergie associée (envois de mails à la place d'envois par courriers postaux, archivage électronique et non sous forme papier, newsletter interne dématérialisée) → baisse significative du nombre de copies effectuées

- Les cartouches d'encre sont collectées par un prestataire spécialisé qui assure leur recyclage.
- Le tri sélectif pour le recyclage du papier est toujours en cours de généralisation sur l'ensemble de nos sites, accompagné de messages de sensibilisation qui conditionnent la pleine réussite de la démarche.
- Pour minimiser la consommation de plastique, les bonbonnes des fontaines à eau sont récupérées par un partenaire. Nous utilisons également des gobelets biodégradables ou recyclables.
- La gestion du parc automobile de l'entreprise se fonde désormais sur la recherche de la réduction des émissions de CO2. Concernant les déplacements professionnels, la politique Voyages de l'entreprise privilégie les déplacements en train.
- Nous avons également mis en place EQUAD MOBILITY, le service d'auto partage destiné aux collaborateurs de l'agence d'Ile-de-France. Il permet de faire des déplacements proches, pour ceux qui n'ont pas accès aux véhicules de fonction.
- Le passage des tickets restaurants papiers à la carte ticket restaurant fait également partie de notre démarche pour préserver l'environnement en évitant l'impression sur papier par l'utilisation d'une carte plastique.
- Nous poursuivons le développement de l'utilisation des visio-conférences et des expertises à distance afin de limiter nos déplacements. Cela a été particulièrement testé et appliqué pendant le confinement en début d'année dû au Covid-19. Nous avons investi dans une solution logicielle de visio-expertise. Cette modalité permet d'apporter un service supplémentaire à nos clients. Elle permet également de diminuer le risque routier tout en contribuant à agir positivement sur l'environnement.



- Concernant nos dossier internationaux, nous poursuivons nos partenariats avec un réseau d'experts reconnu à l'international, ce qui nous permet de les sous-traiter et donc d'éviter les déplacements à l'étranger.
- Dans le prolongement de nos actions environnementales nous avons opté pour une réduction de notre consommation d'énergie via l'utilisation généralisée d'ampoules LED basse consommation ainsi que la mise en place de lumière à détection de mouvement dans les parties communes (sanitaires, espaces à imprimante, etc) ;
- EQUAD RCC encourage toujours ses salariés à prendre les transports en commun en remboursant l'intégralité des abonnements.
- Nous faisons toujours partie du programme de collecte pour le recyclage de capsules de café Nespresso. Du 1er janvier au 31 décembre 2019, 414 kg de capsules ont été collectés et recyclés. Cela représente 379,2 kg de marc de café valorisé et 17,4 kg d'aluminium recyclé. Au total, le recyclage des capsules a permis d'économiser 28,8 kg de CO2.



5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées :

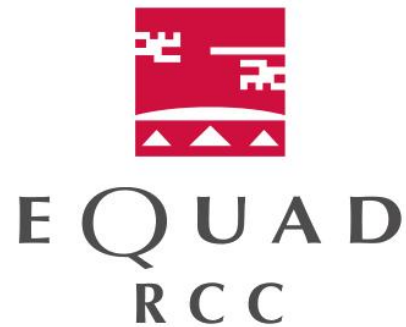
- à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Évaluation et mises en œuvre d'actions concrètes

Le Code de conduite d'EQUAD RCC formalise l'ensemble des engagements éthiques, sociaux et environnementaux. Il assure le respect des règles de déontologie, de gouvernance et de loyauté dans la pratique des affaires, les règles de promotion de la diversité ainsi que l'application de l'ensemble des règles en matière de respect du droit du travail et des conventions de l'OIT pour tous les salariés, et enfin les règles de protection de l'environnement. Ce code de conduite a été transmis à l'ensemble de nos collaborateurs.

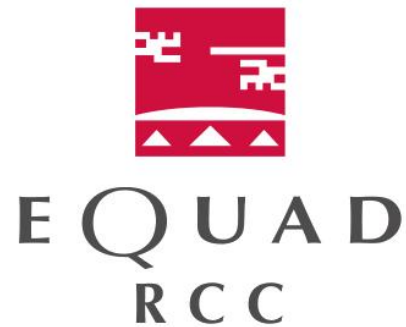
Sensibilisation des collaborateurs

L'ensemble de nos collaborateurs exposés ont reçu une formation à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Ils sont régulièrement formés et évalués sur les enjeux éthiques de leur activité. Des audits internes sont réalisés et les managers sont formés à la conformité réglementaire.



En 2014, EQUAD RCC a signé une « Charte éthique des affaires » qui rappelle ses valeurs éthiques et fait bannir toutes pratiques de nature à compromettre son intégrité et sa réputation. Dans le cadre d'une politique de tolérance zéro en matière de corruption, EQUAD RCC s'engage à agir de manière intègre et équitable, à tous les niveaux de ses interventions et relations professionnelles et commerciales. L'engagement et le soutien de tous les experts, assistants et dirigeants d'EQUAD RCC dans cette voie était une démarche indispensable. Chacun a un rôle primordial à tenir afin d'assurer le respect des valeurs éthiques et pratiques anti-corruption, que ce soit en interne ou dans les relations avec nos clients et nos partenaires.

Par cette Charte, EQUAD RCC s'engage ainsi à assurer le respect des valeurs d'intégrité, de confidentialité, d'objectivité, d'honnêteté, d'équité, d'exactitude dans le traitement des missions qui lui sont confiées, de par la lutte contre la corruption, l'indépendance et l'impartialité, la prévention des conflits d'intérêts, le respect de la confidentialité des données et du secret professionnel, la prévention des délits d'initiés, le respect des règles relatives à la concurrence et l'interdiction des pratiques déloyales, l'encadrement des cadeaux et marques d'hospitalité (donnés ou reçus), la prohibition des donations (hors humanitaires) et financements politiques.



Nous respectons les directives édictées par les 40 Recommandations et les 9 Recommandations Spéciales sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme établies par le GAFI.

Les experts d'EQUAD RCC s'engagent dans l'accomplissement de leurs missions à établir une expertise fondée sur les faits avec objectivité, honnêteté, exactitude et précision. Pour s'affranchir de tout conflit d'intérêt potentiel, ils doivent refuser toutes missions dans lesquels ils auraient un intérêt économique. Les valeurs d'intégrité et de transparence nous guident dans le cadre de nos activités commerciales.

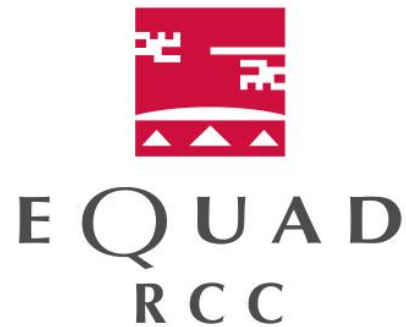
EQUAD RCC dispose d'un référent éthique vers qui chacun peut se tourner s'il est confronté à des problèmes d'éthique. Il supervise l'ensemble des process liés à l'anti-corruption, effectue une veille réglementaire et est en charge des procédures de contrôle pour assurer qu'aucune pratique de corruption n'a lieu. Il est chargé de recueillir les potentiels conflits d'intérêts qui lui sont signalés.

→ Aucun cas de non-respect aux règles d'éthique n'a été identifié au cours des dernières années.

Sur la base d'une évaluation initiale des risques de corruption et de fraude comprenant un volet spécifique à notre activité d'expertise dont les prestations engagent financièrement nos clients, nous avons élaboré un « PLAN PREVENTION FRAUDE interne » comprenant des mesures de prévention et des mesures de contrôles et de détection.



Mesures de prévention	Mesures de contrôles et de détection
<ul style="list-style-type: none">• Répartition des tâches entre plusieurs intervenants pour le traitement d'un même dossier• Consignes de gestion pour favoriser l'affectation aléatoire des missions aux experts, la mobilisation d'entreprises extérieures, pour éviter les relations exclusives d'un employé avec un agent, gestionnaire ou courtier• Double signature des dossiers aux enjeux les plus importants• Elaboration d'un module de présentation « FRAUDE » à l'attention des responsables locaux des principales fraudes, et de sensibilisation aux moyens de détection• Encadrement de la relation d'affaire avec les entreprises partenaires,• Interdiction aux employés de recevoir des « cadeaux » de toute nature	<ul style="list-style-type: none">• Contrôles aléatoires des dossiers,• Déclenchement d'opérations d'audits internes aléatoires ou ciblées (par portefeuille expert, par agence, par origine des missions, etc.)• Formation et sensibilisation des responsables locaux à la détection• Organisation de la remontée des suspicions relevées par les responsables locaux vers le responsable national fraude• Contrôles des flux financiers avec les entreprises partenaires, diversification des relations



6. NOUVEAUX ENGAGEMENTS 2019-2020

Nos engagements pour l'année à venir portent sur plusieurs domaines :

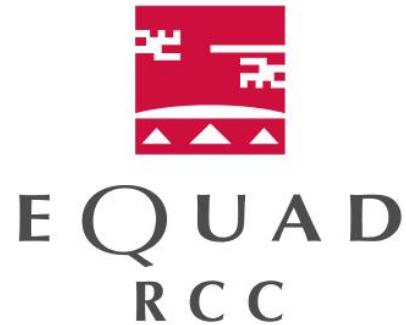
L'environnement

Bascule progressive sur du papier à plus faible grammage et papier recyclé.

Mise en place du tri sélectif des bouteilles en plastique, des canettes et des gobelets sur quelques agences pour test avant un déploiement national.

Poursuite du déploiement de la digitalisation de la gestion des missions.

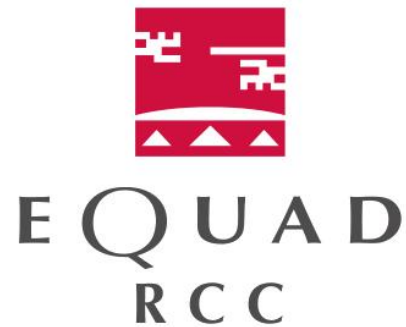
Utilisation de technologies respectueuses de l'environnement. En lien avec le principe n°9 du Pacte Mondial, l'intégration continue des nouvelles technologies est au cœur de notre stratégie de développement : campagnes, ponctuelles pour le moment, d'utilisation de drones dans certaines circonstances où l'accessibilité est un problème.



La formation

Dans la continuité des orientations 2019 et conformément au plan de formation pluriannuel 2019-2021, la politique de formation pour l'année à venir s'articule autour des axes suivants :

- L'adaptation et l'accompagnement des nouveaux entrants dans le métier de l'expertise (assistants, experts, gestionnaires juristes, fonctionnels) avec des parcours d'intégration adaptés ;
- Consolidation et actualisation des connaissances et des compétences (polices d'assurance, spécificités techniques, formations transverses ;
- Développement des compétences : promouvoir les formations qualifiantes (CRAC 2), accompagner l'évolution des outils et des systèmes d'information ;

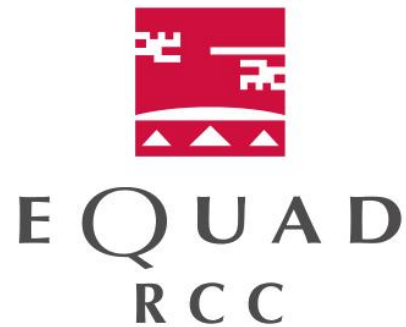


Le Management

- Développer un Management d'excellence (créer de la dynamique, de la cohésion, recruter, intégrer, fidéliser, développer, faire grandir...) ;
- Formation pour les nouveaux managers sur les fondamentaux du management, ateliers spécifiques : Manager de manager, mener des confrontations de manière efficace, relayer un objectif avec lequel on est en désaccord, mener un entretien de contrôle...

L'Hygiène et la Sécurité

- Conformément aux dispositions réglementaires, sont prévus pour les nouveaux arrivants et les collaborateurs en postes non formés, les habilitations électriques, la sensibilisation aux principaux risques professionnels : sensibilisation au risque routier, la formation gestes et postures, port de charge lourde, des formations SST et aux gestes d'urgence, équiper d'évacuation, équiper de première intervention.
- Des ateliers de formation gratuits seront réalisés par les médecines du travail de proximité des agences suite aux cotisations versées par l'entreprise (gestes qui sauvent, gestes et postures, travail sur écran).



Favoriser la formation interne et l'évolution des métiers

- Encourager la formation par les collaborateurs en qualité de formateurs internes : construire les programmes, animer, transmettre, développer les compétences pédagogiques...
- Accompagner l'évolution des métiers et des collaborateurs (Manager de production, Assistant production, gestionnaire juriste...)
- Accompagner la transformation de l'entreprise avec les nouvelles technologies.
L'esprit de transmission, de tutorat en interne va être favorisé.

L'effort de formation est en progression par rapport aux années précédentes et toujours au-delà de l'obligation légale (1%).

Il affiche un taux important de 4.64 % en 2019, effort de formation sans précédent.

Les orientations stratégiques de la formation visent à accompagner l'entreprise dans ses projets de changement et d'évolution pour développer les services rendus aux clients tout en préservant les conditions de travail des collaborateurs.

MERCI DE VOTRE ATTENTION