18 mars 2016

Accord contrat de génération

Réunion de suivi du 12/04/2016

Groupama Gan
VIE

SOMMAIRE

- **Contexte législatif et réglementaire du contrat de génération**
- **Contenu du contrat de génération de Groupama Gan Vie**
- **Diagnostic Groupama Gan Vie (Période 2013 à 2015)**
- **Indicateurs de suivi Groupama Gan Vie**

CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

- La **Loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération** pose l'obligation aux entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe d'entreprise comprenant 300 salariés) d'être couvertes par un accord collectif sur le contrat de génération **au plus tard le 30 septembre 2013**

- Les objectifs définis par la loi :
  - Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée
  - Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
  - Assurer la transmission des savoirs et des compétences aux jeunes

- Cette loi est complétée d'un décret d'application du 15 mars 2013 et d'une circulaire du 15 mai 2013

- **Au niveau de la branche Assurances** : un accord relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances a été conclu le 8 avril 2013.

- L'accord relatif au contrat de génération de Groupama Gan Vie a été signée le **25 septembre 2013**. Les dispositions de cet accord sont entrées en vigueur à compter du 1er octobre 2013 et se substituent à cette date aux dispositions de l'accord en faveur de l'emploi des seniors au sein de Groupama Gan Vie du 22/12/2010. Il est conclu pour une durée de trois ans.

SOMMAIRE

- Contexte législatif et réglementaire du contrat de génération
- Contenu du contrat de génération de Groupama Gan Vie
- Diagnostic Groupama Gan Vie (Période 2013 à 2015)
- Indicateurs de suivi Groupama Gan Vie

CONTENU DU CONTRAT DE GÉNÉRATION DE GROUPAMA GAN VIE

L'accord contient 3 domaines d'action :

- **Le 1er domaine est** constitué de 3 engagements dans lesquels l'âge maximal des jeunes (moins de 26 ans) et l'âge minimal des salariés âgés (55 ans et plus) ont été précisés (article 1). Ils sont pris en faveur :
  - de la **formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi** : sont notamment envisagées les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise (session d'accueil, parcours d'intégration, cf. article 3.2.1), ainsi que les conditions dans lesquelles il est recouru aux contrats en alternance ou aux stages (article 3.2.3)
  - de **l'emploi des salariés âgés** : sont définies les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité notamment en matière d'adaptation et d'aménagement du poste de travail ou encore au plan organisationnel (article 4.2.1). Sont définies des actions dans les domaines suivants :
    - ✓ Recrutement des salariés dans l'entreprise (article 4.1),
    - ✓ Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges (article 4.2.2.a),
    - ✓ Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation (article 4.2.2.b),
    - ✓ Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite (article 4.2.2.c).
  - **de la transmission des savoirs et des compétences** : sont définies toutes les modalités la garantissant particulièrement la création de binômes d'échanges, la proposition de tutorat et l'organisation de tutorats inversés (articles 5.1 et 5.2).

  A ces engagements sont associés des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en CDI et d'embauche ou de maintien dans l'emploi de salariés âgés. (articles 3.1 et 4.1)

- **Le 2ème domaine** : il s'agit d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements précités ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation (article 6).

- **Le 3ème domaine** fixe les modalités de publicité de l'accord notamment à l'égard des salariés (article 7).

SOMMAIRE

- Contexte législatif et réglementaire du contrat de génération
- Contenu du contrat de génération de Groupama Gan Vie
- Diagnostic Groupama Gan Vie (Période 2013 à 2015)
- Indicateurs de suivi Groupama Gan Vie

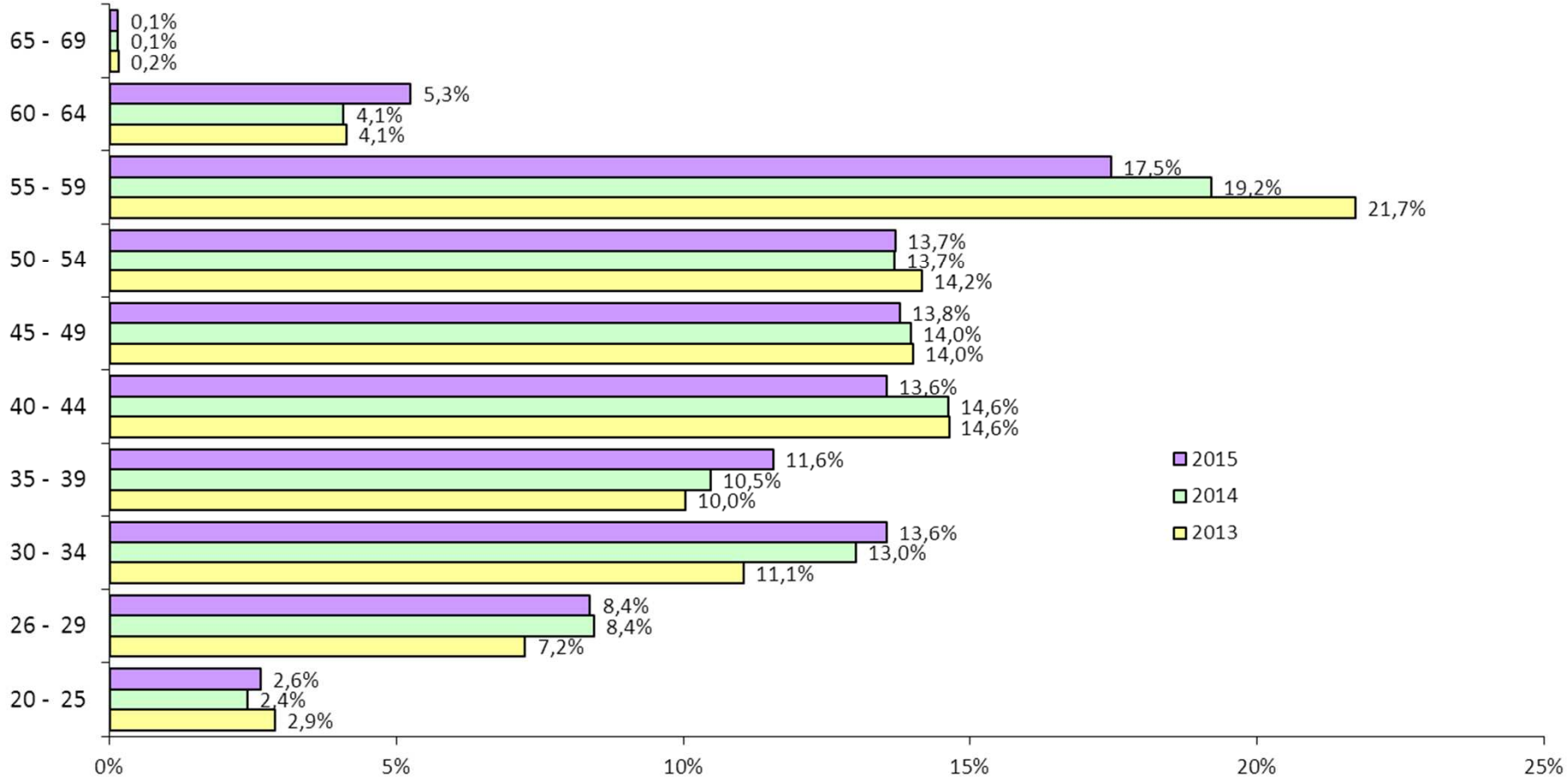
DIAGNOSTIC PORTANT SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS AU SEIN DE GROUPAMA GAN VIE (2013 – 2015)

Le contenu du diagnostic est établi sur les 3 dernières années. Il contient des éléments sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, plus précisément, par tranches d'âges :

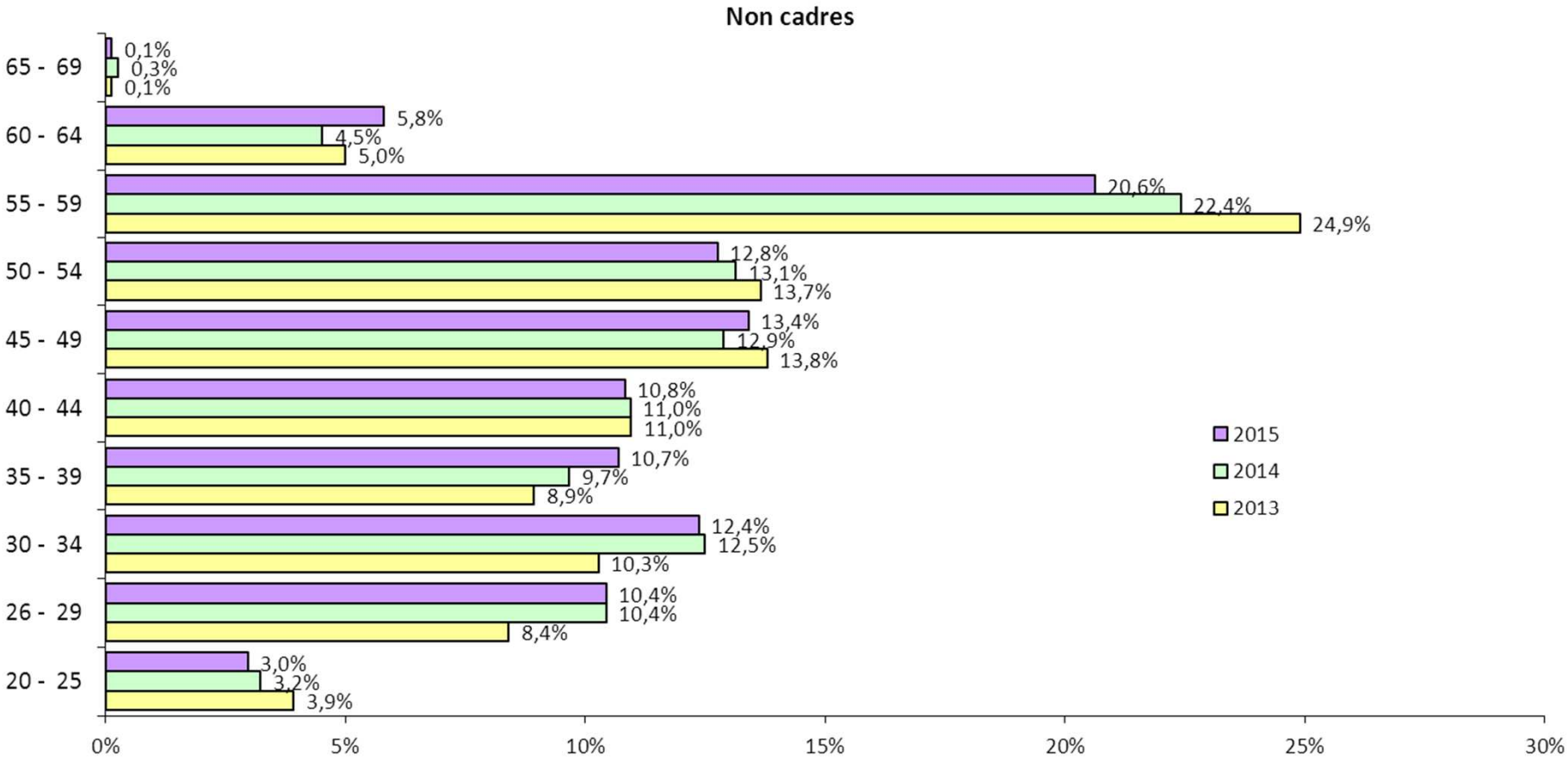
- **La pyramide des âges**
- **La répartition des effectifs CDI par catégorie professionnelle**
- **La ventilation par familles de métier et par sexe**
- **Les embauches et départs en CDI**
- **Les mobilités interentreprises**
- **La formation professionnelle**
- **Les contrats en alternance**

Les données s'appuient sur les trois derniers exercices, soit 2013, 2014 et 2015. Sont considérés comme jeunes, les salariés de moins de 26 ans et comme seniors les 55 ans et plus.

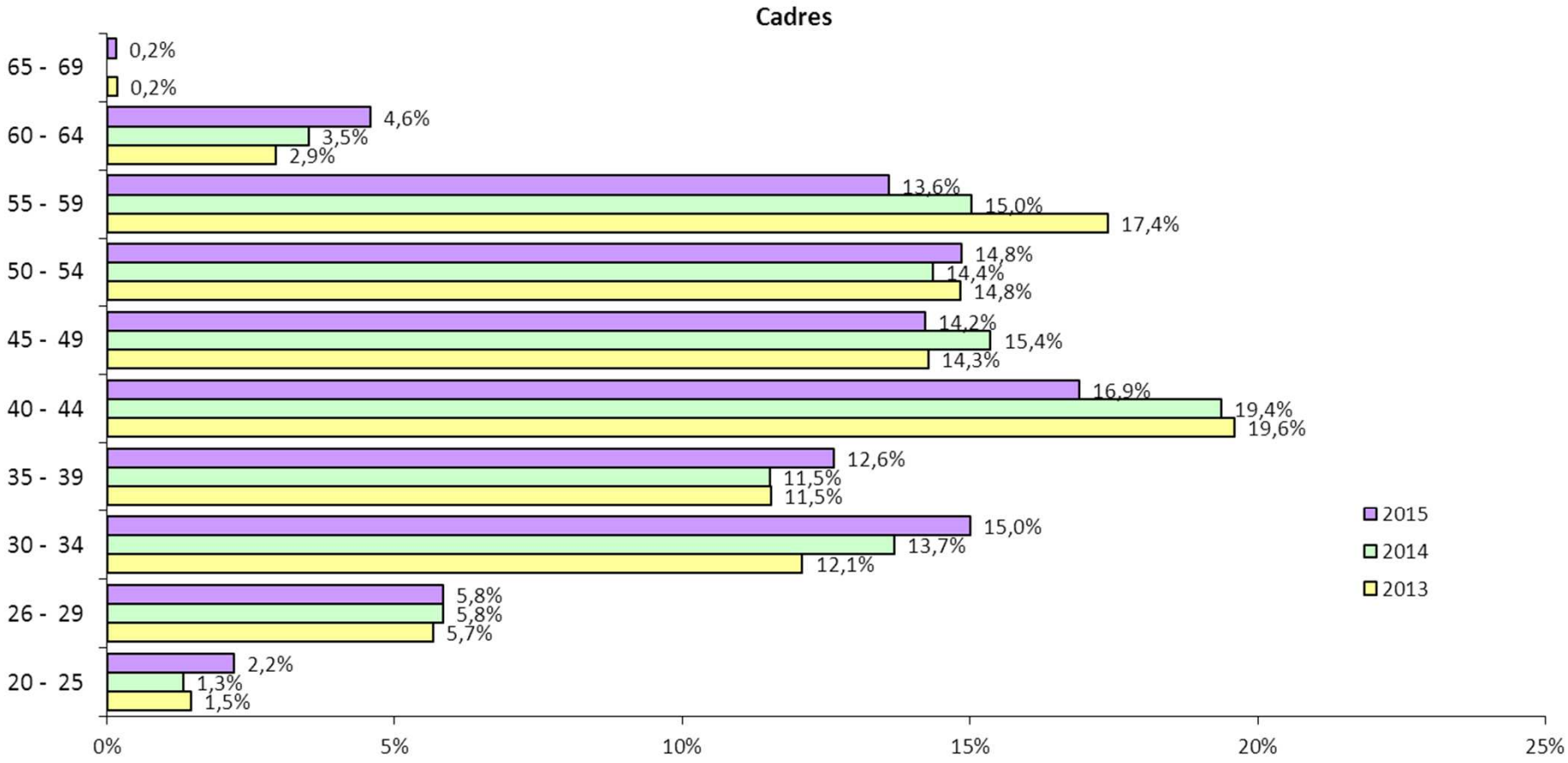
PYRAMIDE DES ÂGES DES CDI INSCRITS AU 31/12



PYRAMIDE DES ÂGES DES CDI NON CADRES INSCRITS AU 31/12



PYRAMIDE DES ÂGES DES CDI CADRES INSCRITS AU 31/12



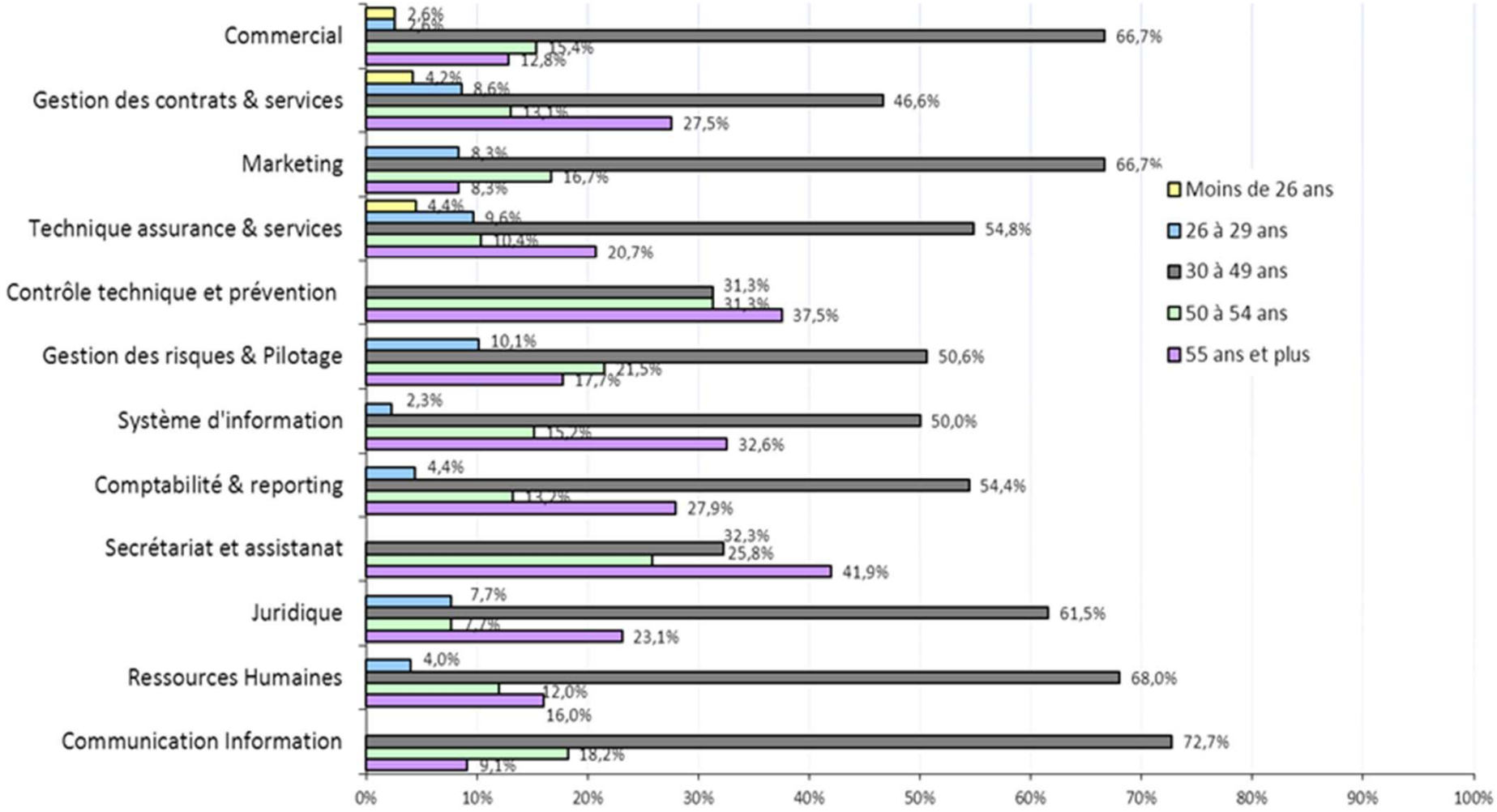
PYRAMIDE DES ÂGES

- La pyramide des âges continue à se rajeunir, mais **sans « érosion » sur les seniors** sur le dernier exercice (22,9 % en 2015 vs 23,4% en 2014).
- S'agissant de la pyramide des non cadres, on constate qu'elle est toujours très **déséquilibrée** même si la tendance de rajeunissement observée l'année dernière s'est maintenue.
- La pyramide des âges des cadres est beaucoup **plus harmonieuse** avec une progression de presque un point sur la tranche des moins de 26 ans. L'érosion constatée l'année dernière sur les plus de 55 ans s'est stabilisée.

RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2013

2013	Moins de 26 ans	26 à 29 ans	30 à 49 ans	50 à 54 ans	55 ans et plus	Total général
Commercial	1	1	26	6	5	39
Gestion des contrats & services	30	61	332	93	196	712
Marketing	0	2	16	4	2	24
Technique assurance & services	6	13	74	14	28	135
Contrôle technique et prévention	0	0	5	5	6	16
Gestion des risques & Pilotage	0	8	40	17	14	79
Système d'information	0	3	66	20	43	132
Comptabilité & reporting	0	3	37	9	19	68
Secrétariat et assistanat	0	0	10	8	13	31
Juridique	0	1	8	1	3	13
Ressources Humaines	0	1	17	3	4	25
Communication Information	0	0	8	2	1	11
Groupama Gan Vie	37	93	639	182	334	1285

RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2013

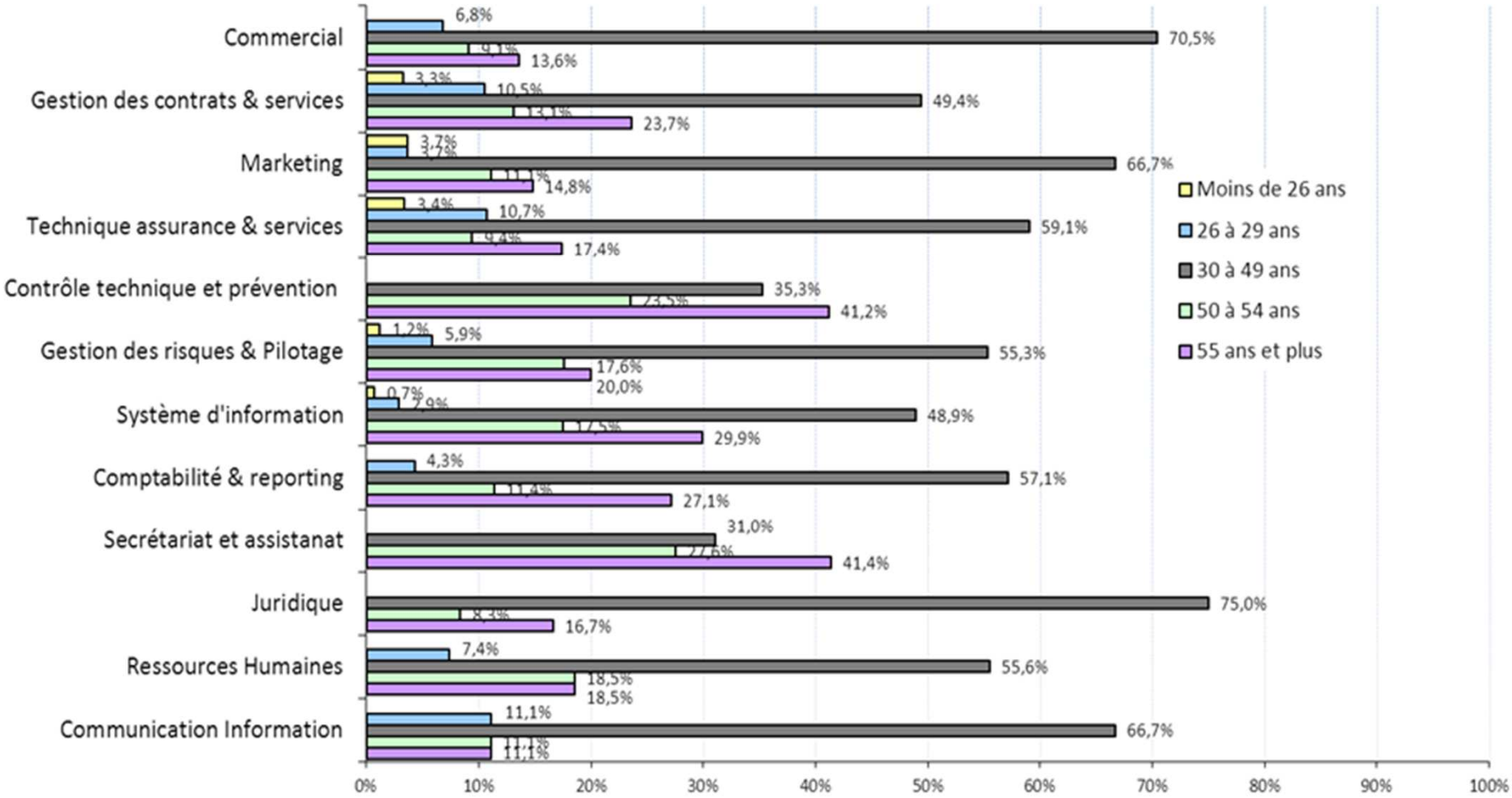


Groupama Gan
VIE

RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2014

2014	Moins de 26 ans	26 à 29 ans	30 à 49 ans	50 à 54 ans	55 ans et plus	Total général
Commercial	0	3	31	4	6	44
Gestion des contrats & services	25	81	380	101	182	769
Marketing	1	1	18	3	4	27
Technique assurance & services	5	16	88	14	26	149
Contrôle technique et prévention	0	0	6	4	7	17
Gestion des risques & Pilotage	1	5	47	15	17	85
Système d'information	1	4	67	24	41	137
Comptabilité & reporting	0	3	40	8	19	70
Secrétariat et assistanat	0	0	9	8	12	29
Juridique	0	0	9	1	2	12
Ressources Humaines	0	2	15	5	5	27
Communication Information	0	1	6	1	1	9
Groupama Gan Vie	33	116	716	188	322	1375

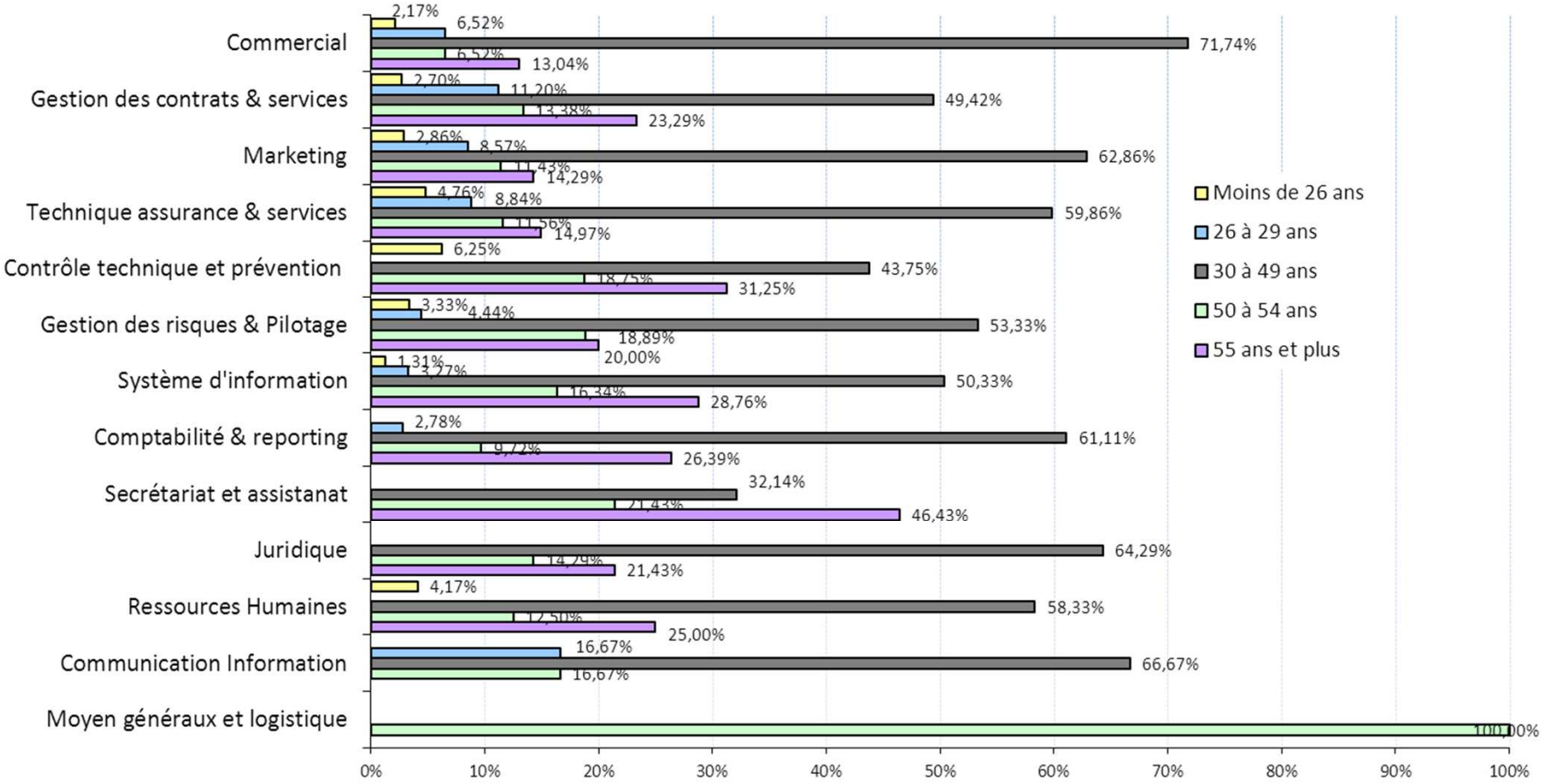
RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2014



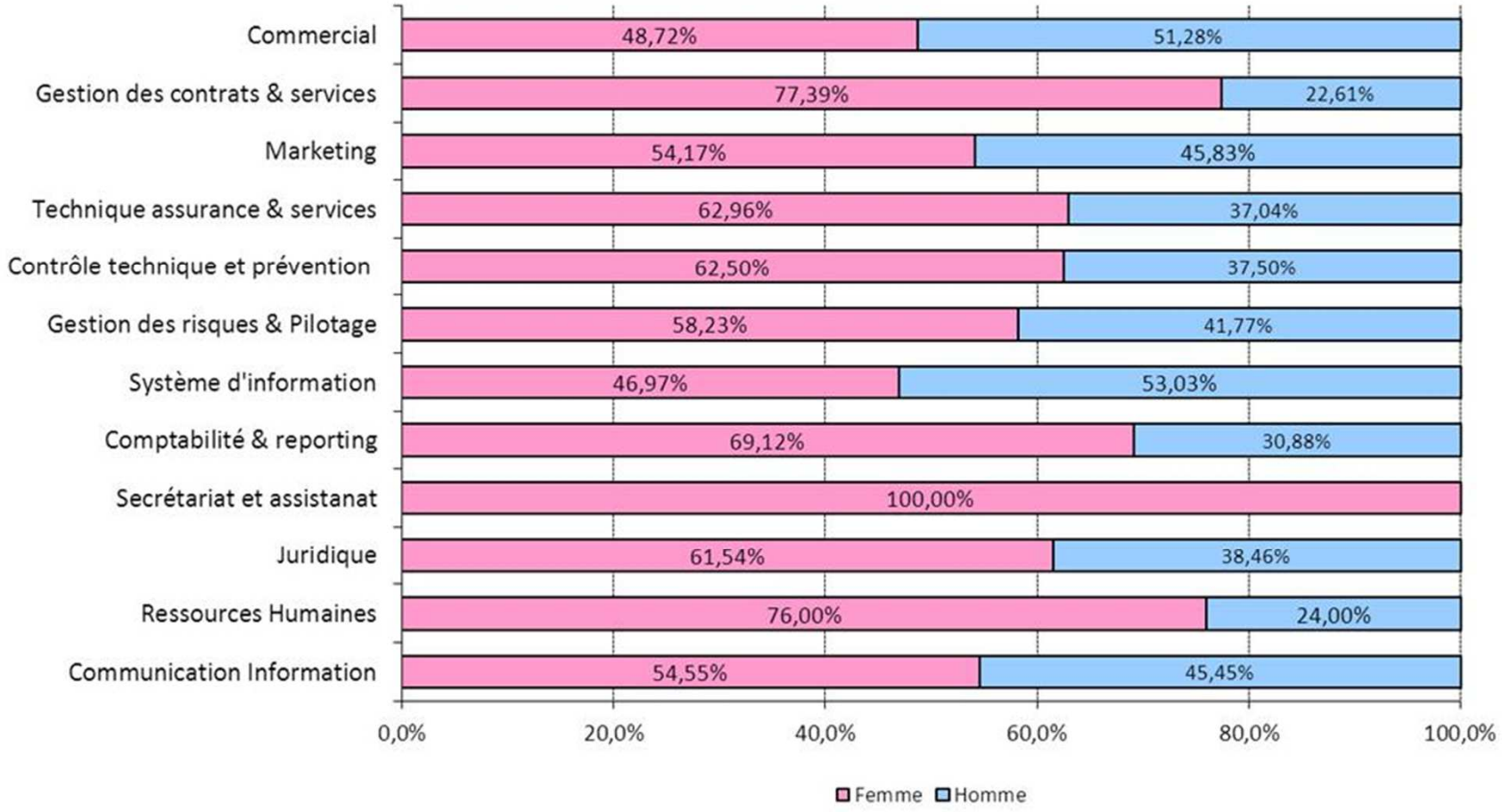
RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2015

2015	Moins de 26 ans	26 à 29 ans	30 à 49 ans	50 à 54 ans	55 ans et plus	Total général
Commercial	1	3	33	3	6	46
Gestion des contrats & services	21	87	384	104	181	777
Marketing	1	3	22	4	5	35
Technique assurance & services	7	13	88	17	22	147
Contrôle technique et prévention	1	0	7	3	5	16
Gestion des risques & Pilotage	3	4	48	17	18	90
Système d'information	2	5	77	25	44	153
Comptabilité & reporting	0	2	44	7	19	72
Secrétariat et assistanat	0	0	9	6	13	28
Juridique	0	0	9	2	3	14
Ressources Humaines	1	0	14	3	6	24
Communication Information	0	1	4	1	0	6
Moyen généraux et logistique	0	0	0	1	0	1
Groupama Gan Vie	37	118	739	193	322	1409

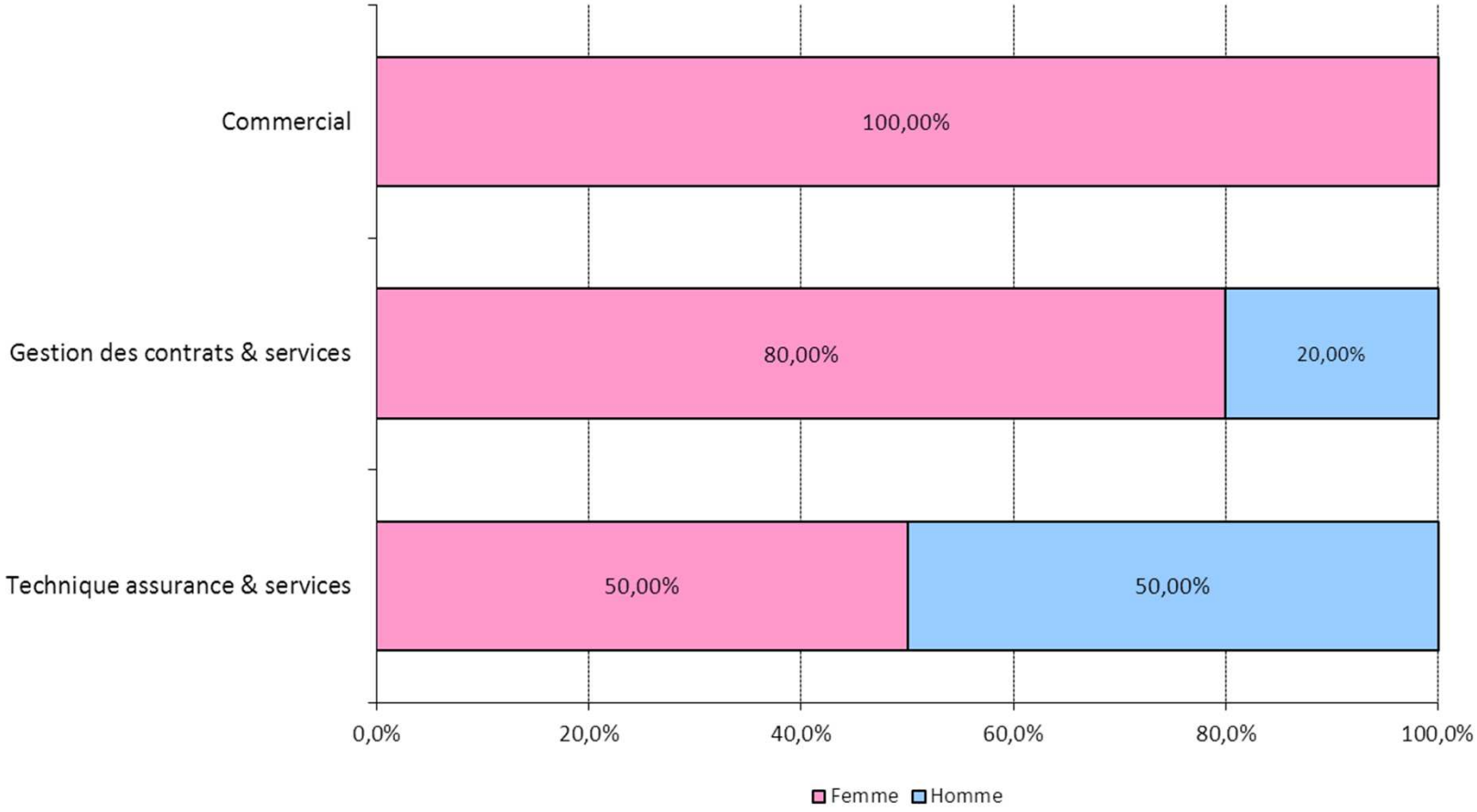
RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE 2015



RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2013

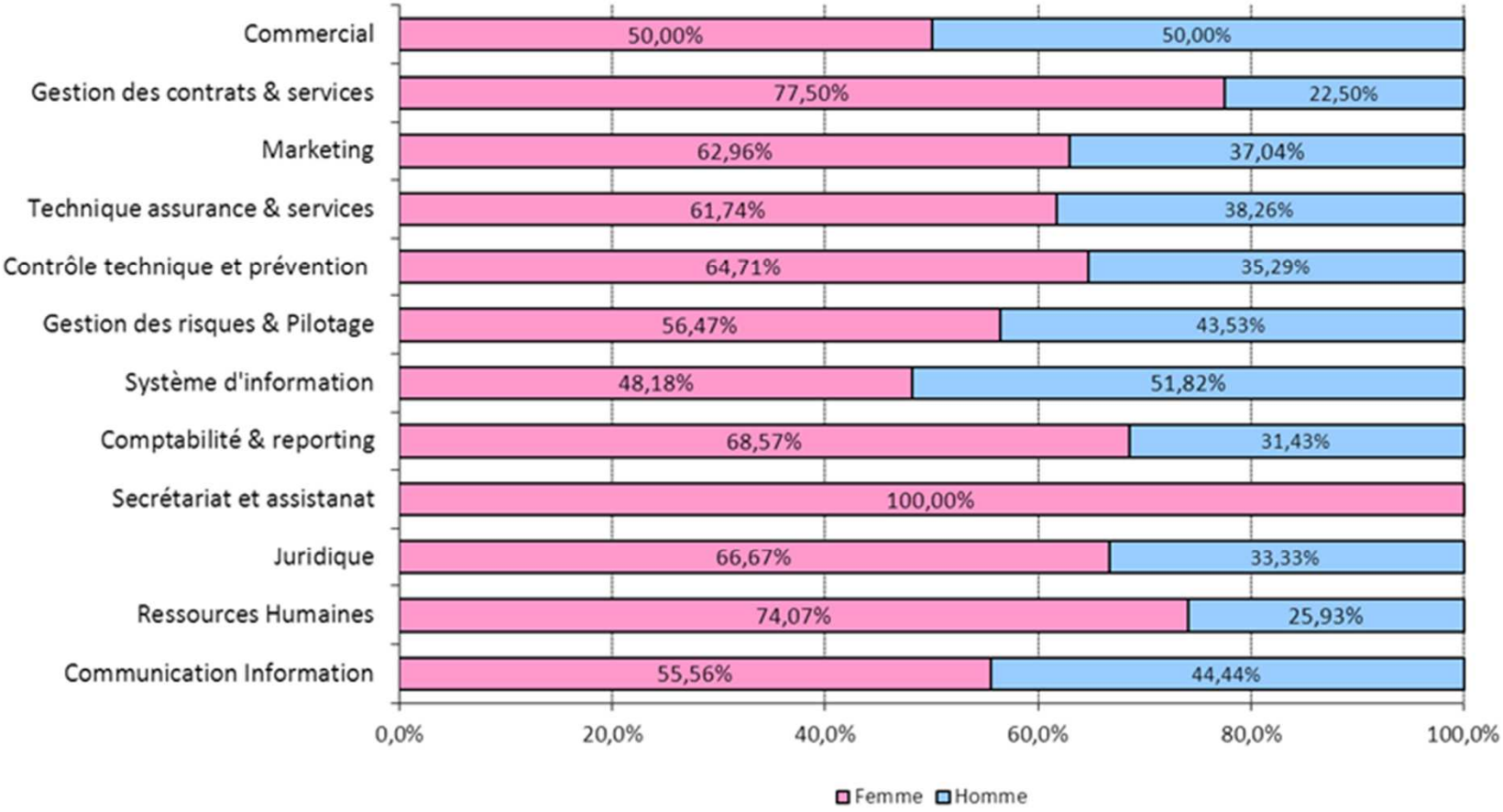


RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2013 – MOINS DE 26 ANS

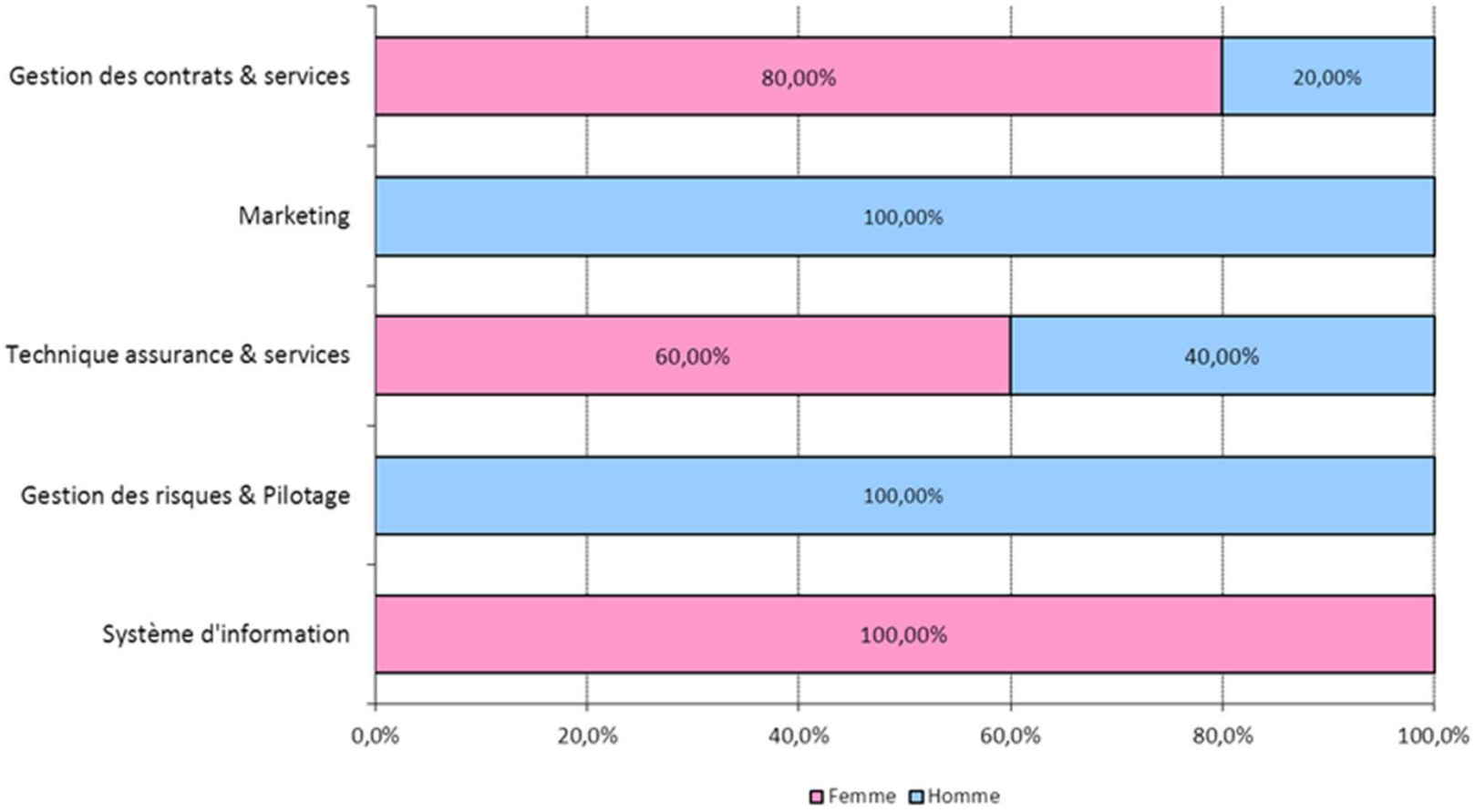


Groupama Gan VIE

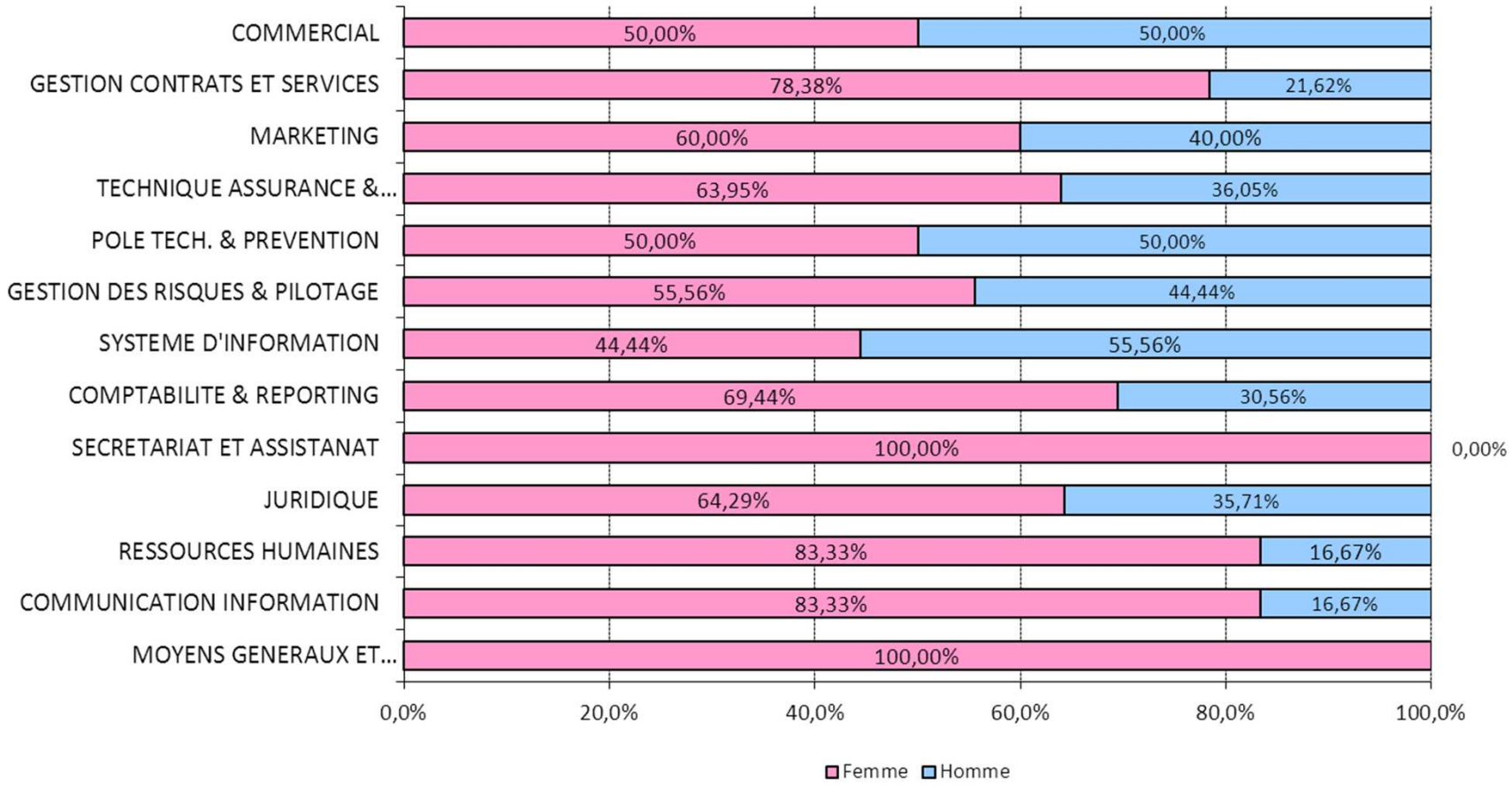
RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2014



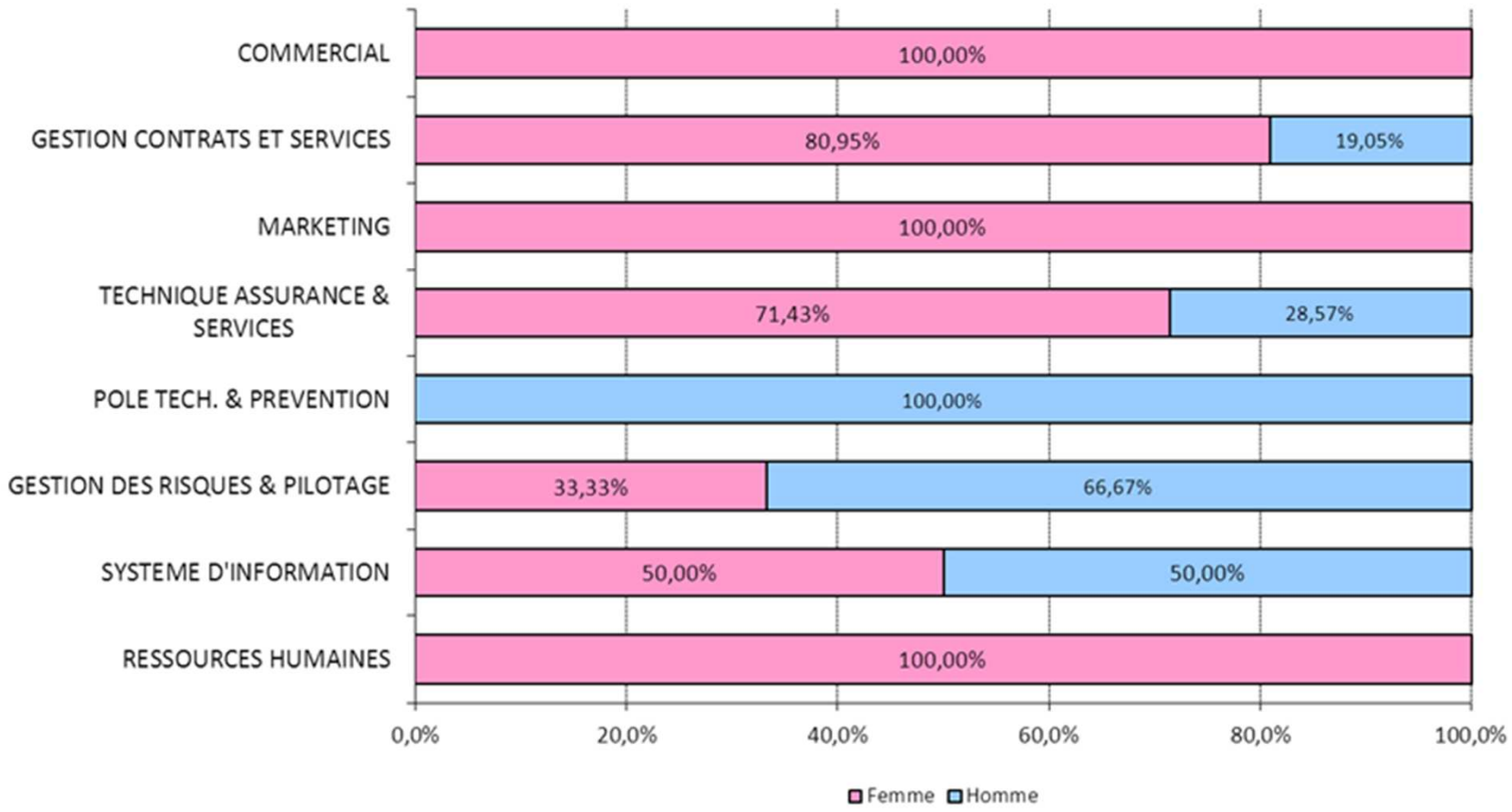
RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2014 – MOINS DE 26 ANS



RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2015



RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE 2015 – MOINS DE 26 ANS



RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

- **Les salariés âgés de 55 ans et plus** sont proportionnellement plus représentés dans la famille de métier « secrétariat – assistanat » (46,43%) et dans la famille de métier « Contrôle technique et prévention » (31,25%). On remarque un rajeunissement de cette famille, mais elle reste encore en zone de critique dans les plans de succession et les transferts de compétences.

- **Les salariés âgés de 55 ans et plus** ne sont pas représentés dans la famille de métier « Communication Information » mais c'est une famille avec peu de collaborateurs. Ils sont également moins représentés dans les familles « Commercial » (13,04%), « Marketing » (14,29%) et « Technique assurance et services » (14,97%)

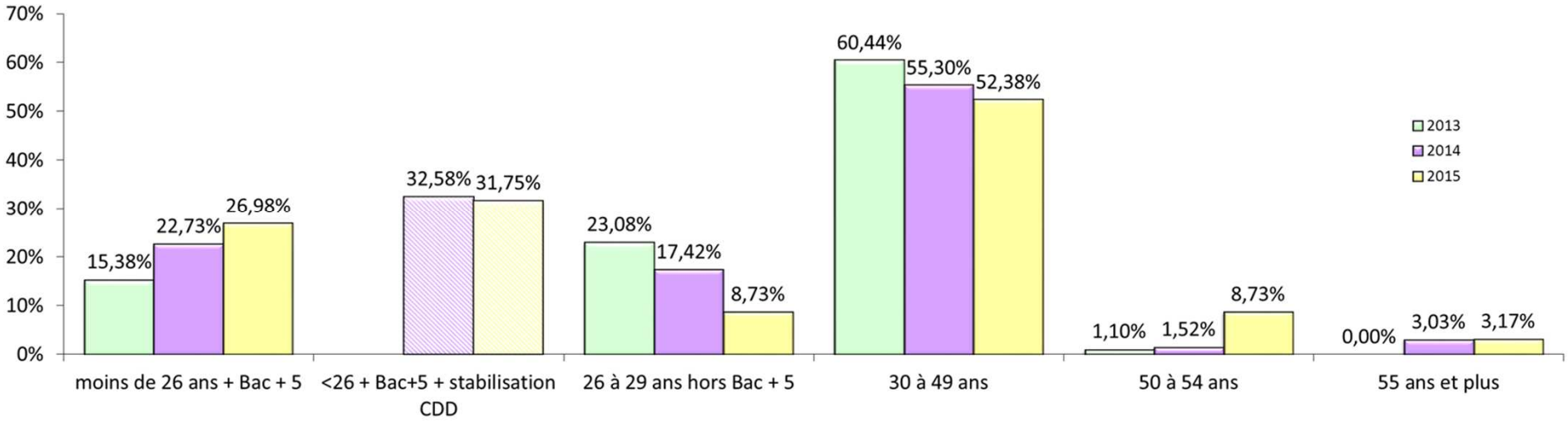
- Il faut cependant faire attention dans l'analyse des chiffres les tranches d'âges n'ont pas été construites avec le même écart type.

- On constate un changement en 3 ans dans la présence de **jeunes de moins de 26 ans** dans les différentes familles professionnelles. Ils étaient présents **dans 3 familles en 2013, 5 en 2014 et 8 en 2015**.

- Malheureusement dans les familles où les **jeunes de moins de 26 ans** sont représentés, ces derniers ne modifient pas les déséquilibres de répartition Femmes / Hommes.

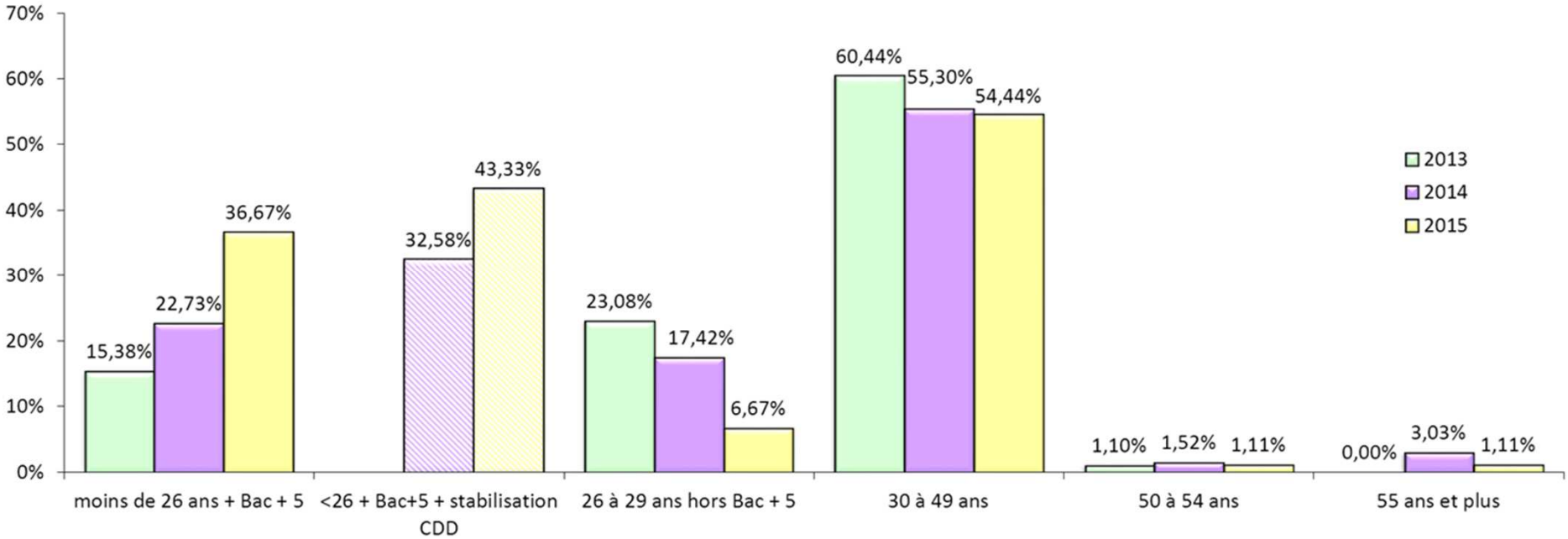
LES EMBAUCHES EN CDI

	2013	2014	2015
Moins de 26 ans	14	21	24
26 à 29 ans	21	32	21
Dont Bac + 5		9	10
Dont stabilisation Niveau < Bac + 5		13	6
30 à 49 ans	55	73	66
50 à 54 ans	1	2	11
55 ans et plus	0	4	4
Total	91	132	126



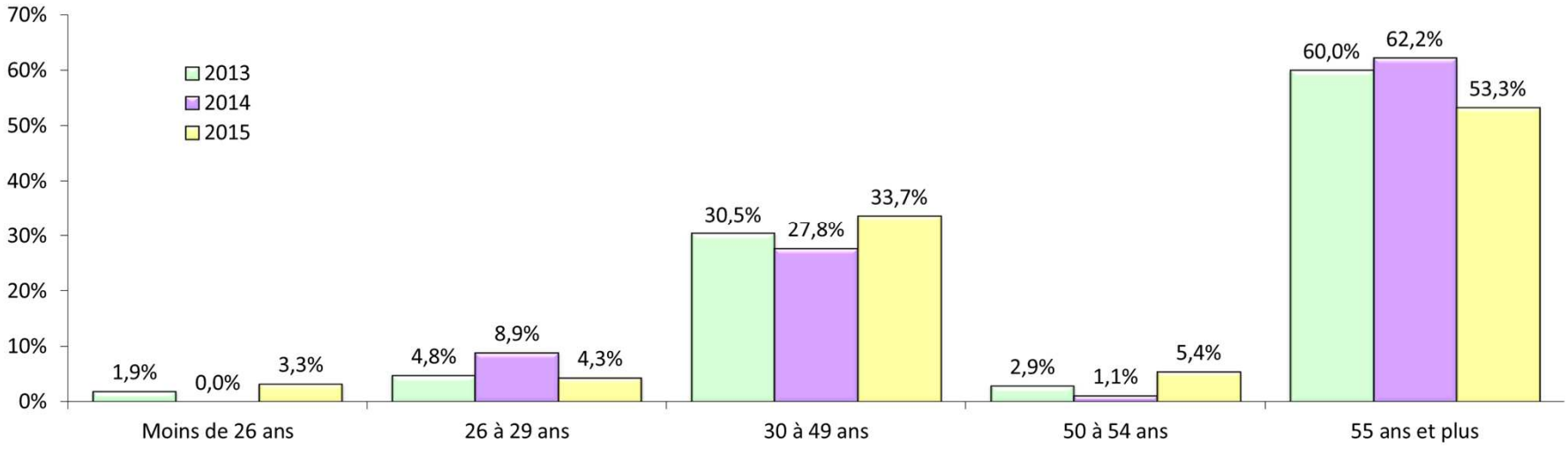
LES EMBAUCHES EN CDI HORS RIP

	2013	2014	2015
Moins de 26 ans	14	21	23
26 à 29 ans	21	32	16
Dont Bac + 5		9	10
Dont stabilisation Niveau < Bac + 5		13	6
30 à 49 ans	55	73	49
50 à 54 ans	1	2	1
55 ans et plus	0	4	1
Total	91	132	90



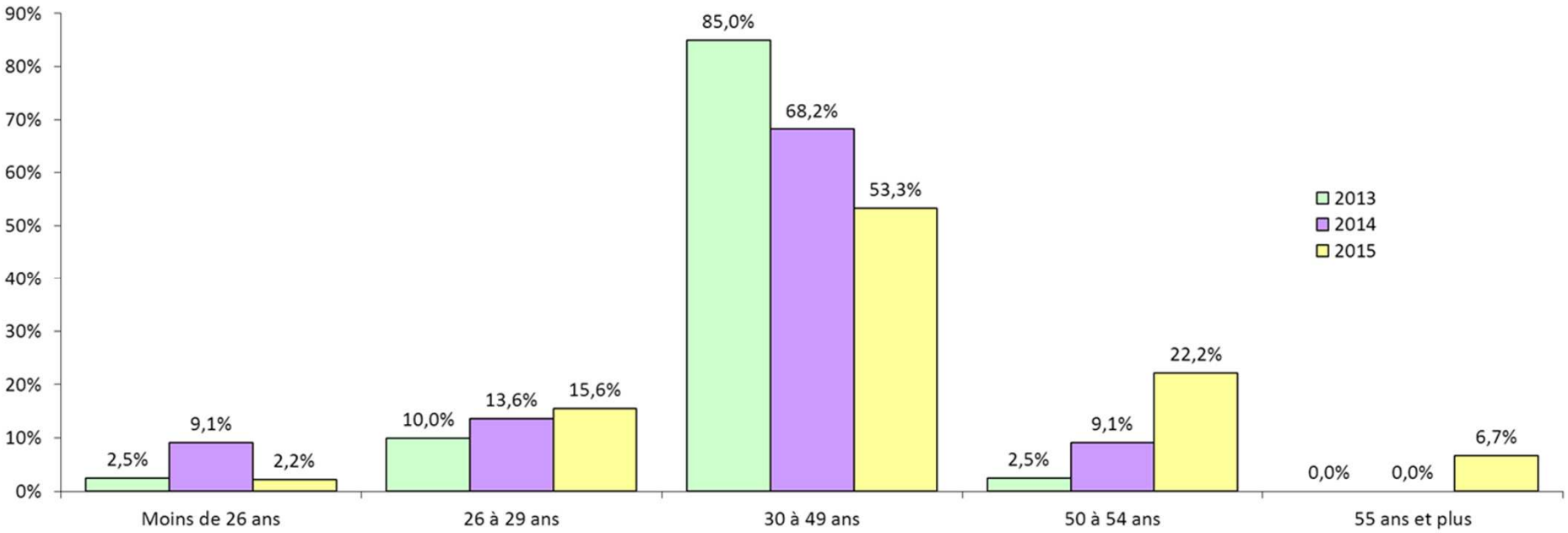
LES DÉPART CDI

	2013	2014	2015
Moins de 26 ans	2	0	3
26 à 29 ans	5	8	4
30 à 49 ans	32	25	31
50 à 54 ans	3	1	5
55 ans et plus	63	56	49
Total	105	90	92



MOBILITÉS ENTRANTES GROUPE

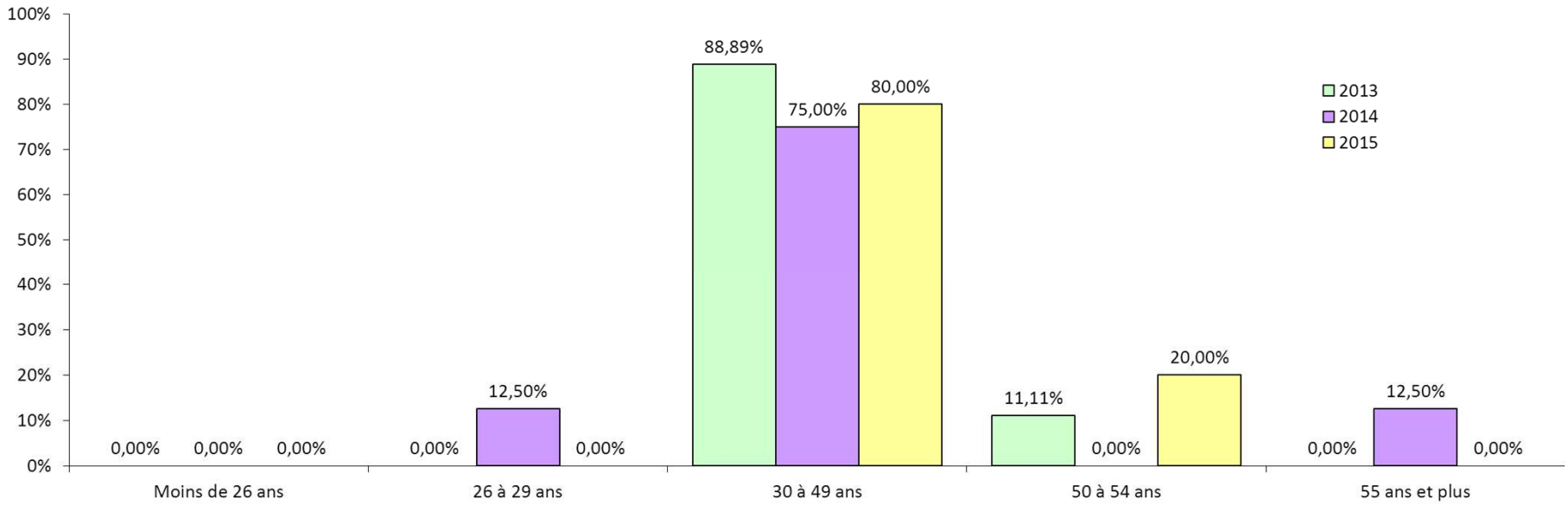
	2013	2014	2015
Moins de 26 ans	1	2	1
26 à 29 ans	4	3	7
30 à 49 ans	34	15	24
50 à 54 ans	1	2	10
55 ans et plus	0	0	3
Total	40	22	45



Groupama Gan VIE

MOBILITÉS SORTANTES GROUPE

	2013	2014	2015
Moins de 26 ans	0	0	0
26 à 29 ans	0	1	0
30 à 49 ans	8	6	12
50 à 54 ans	1	0	3
55 ans et plus	0	1	0
Total	9	8	15

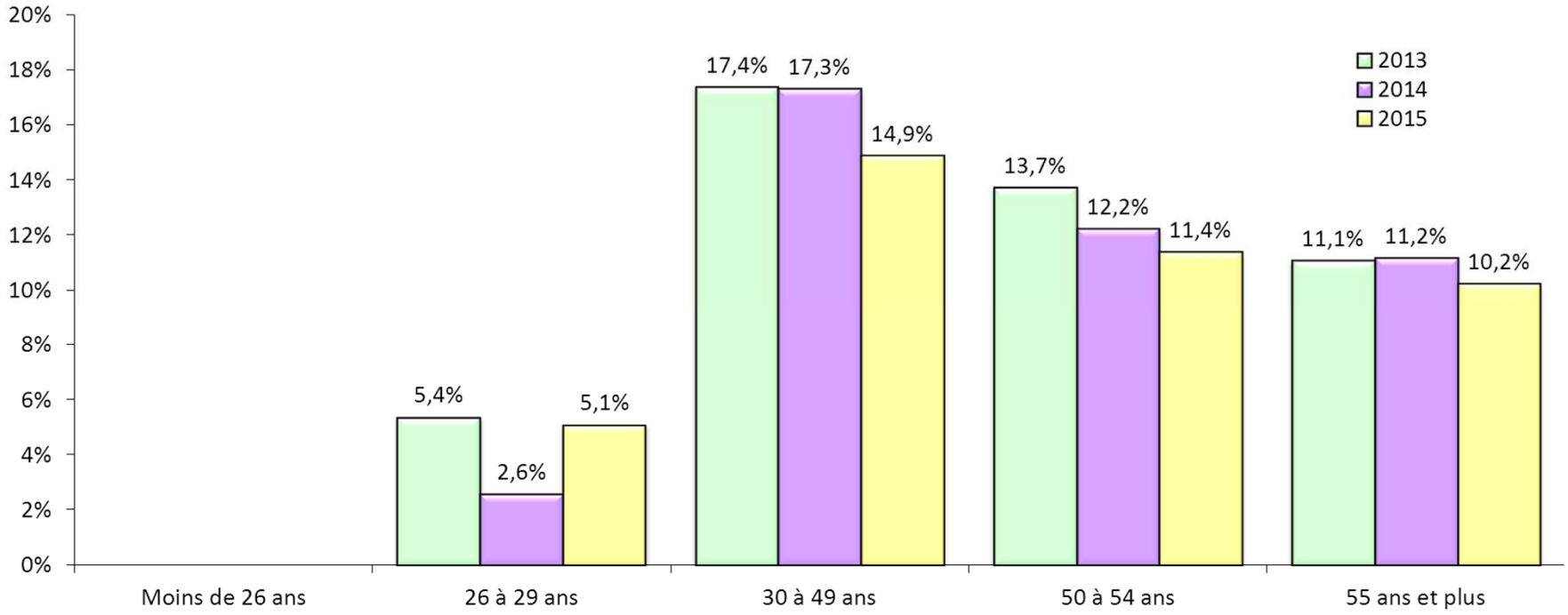


LES MOUVEMENTS CDI

- **Recrutements** :

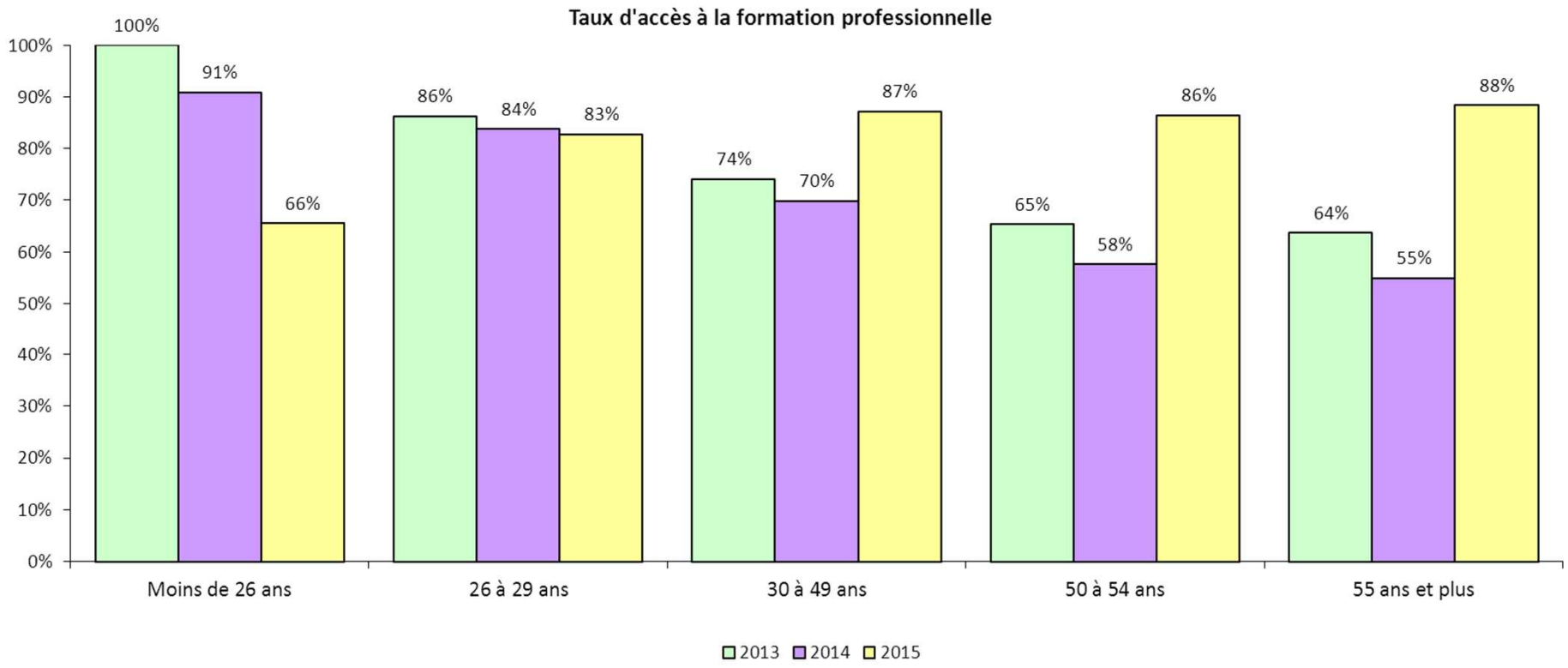
  - La hausse sur l'embauche des salariés de moins de 26 ans se poursuit. Il est cependant difficile d'atteindre les 30% de l'engagement du contrat de génération pour 3 raisons principales :
    - L'impact du recrutement des salariés du RIP
    - Notre politique qui donne préférence aux CDD en poste
    - Le besoin de compétences très spécifiques, avec une expérience importante, sur un certain nombre de métiers
  - Si on enlève les personnes du RIP ayant rejoint Groupama Gan Vie au 1er janvier 2015, le pourcentage de recrutements de moins de 26 ans est de 25,5%. Ce taux passe à 36,67% si on ajoute les salariés recrutés entre 26 et 29 ans sur une poste nécessitant un diplôme Bac + 5. Hors recrutement des salariés du RIP, l'objectif est atteint.
  - S'agissant des départs, on constate une perte de 9 points par rapport à 2014 sur les salariés de 55 ans et plus, avec 12,5% de départ en moins sur cette tranche d'âge par rapport à l'année dernière et 22% en moins par rapport à 2013.

LE TEMPS PARTIEL



- La tendance baissière du temps partiel se poursuit sauf chez les moins de 30 ans.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE



- Les taux d'accès à la formation sont très proches en 2015 quelles que soient les tranches d'âges, à l'exception des salariés de moins de 26 ans, un peu moins formés

SOMMAIRE

- Contexte législatif et réglementaire du contrat de génération
- Contenu du contrat de génération de Groupama Gan Vie
- Diagnostic Groupama Gan Vie (Période 2013 à 2015)
- Indicateurs de suivi Groupama Gan Vie

INDICATEURS DE SUIVI
ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES

- 19% des salariés embauchés en CDI en 2015 sont des jeunes de moins de 26 ans. Si on inclut les salariés de moins de 30 ans embauchés sur des postes nécessitant un niveau de diplôme au moins équivalent à Bac + 5, le taux passe à 26,98%. Le taux de 30% n'a pas été atteint en 2015.

- Cependant, le niveau de recrutement a été fortement marqué par l'intégration des salariés en provenance du RIP, salariés ayant quasiment tous plus de 26 ans. Si on ramène l'embauche des jeunes sur un périmètre « hors RIP », on obtient un taux de 36,67%, supérieur à notre engagement.

- Ce taux atteint même 43,33% si on intègre les CDD, « jeunes » au moment de leur recrutement en CDD, et stabilisés en 2015.

- Toujours sur le périmètre « Hors RIP », les salariés de moins de 26 ans, ou de moins de 29 ans avec un niveau bac + 5, représentent 38,2% des recrutements sur la Famille Gestion des contrats et 81,8% sur la Famille Technique Assurances et Services.

- Une nouvelle formule de session d'intégration a été conçue en 2015 et sera déployée en avril 2016. Elle donne une part plus importante à la connaissance du Groupe, sa stratégie, ses entreprises, son mode de gouvernance, etc …

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est qu'un rapport d'étonnement ?

- Outil permettant de réaliser un bilan sur l'intégration des collaborateurs nouvellement embauchés (Format : Formulaire).

Quel est son objectif ?

- Recueillir l'avis sur l'intégration (RH et opérationnelle) et l'environnement de travail du Collaborateur.
- Identifier les axes d'amélioration des procédures liées au recrutement, à l'intégration, à la relation client et aux modes de communication.

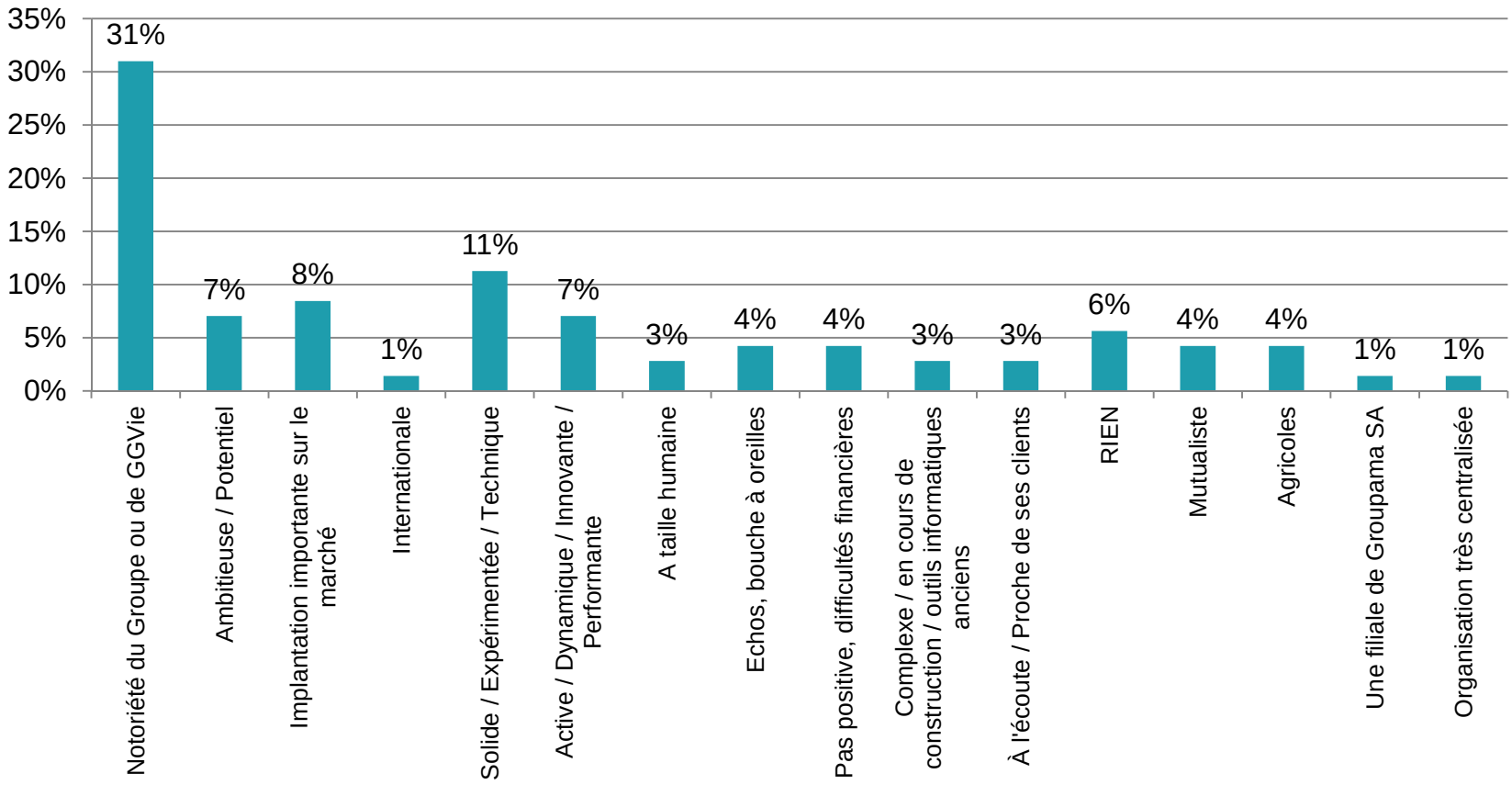
Le public concerné.

- Tous les collaborateurs de Groupama Gan Vie en CDI titularisés (Recrutement externe et interne) .

Groupama Gan VIE

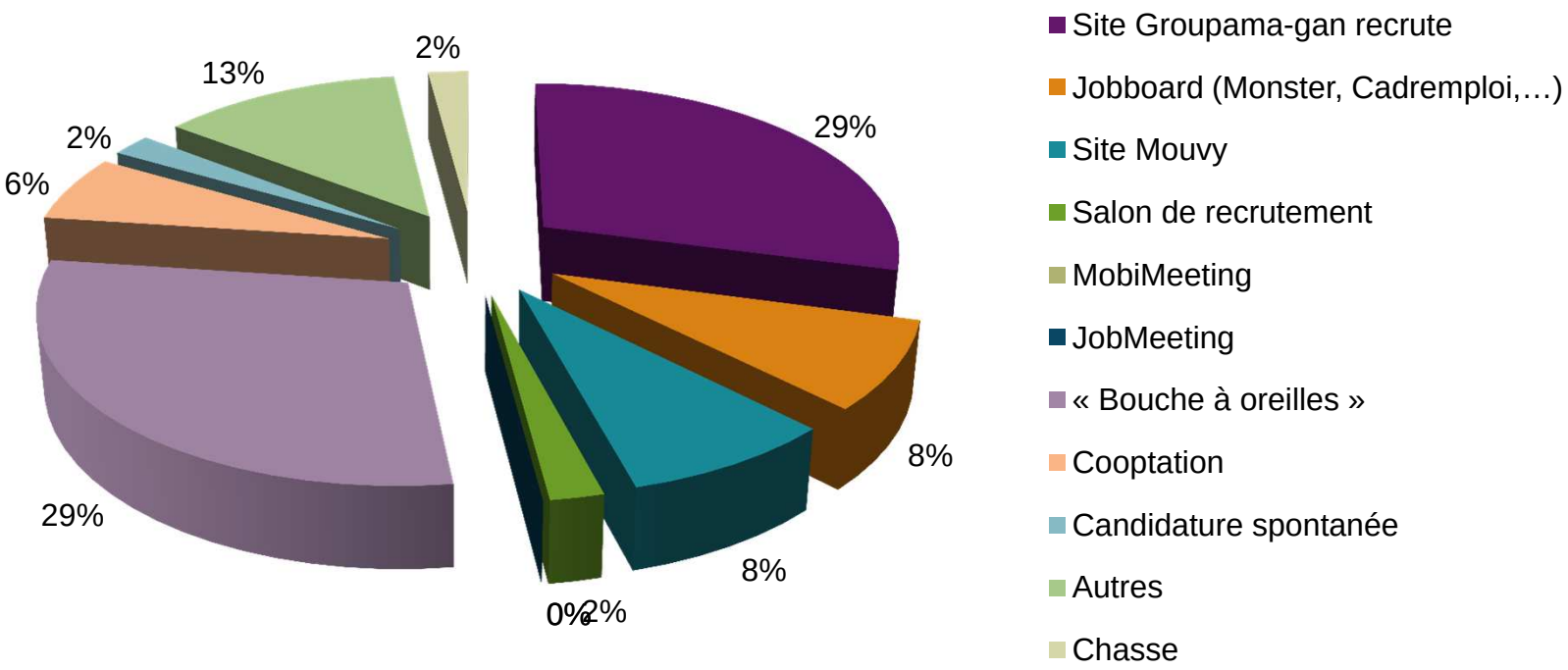
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

En quelques adjectifs, quelle image aviez-vous de Groupama Gan Vie avant d'y travailler ?



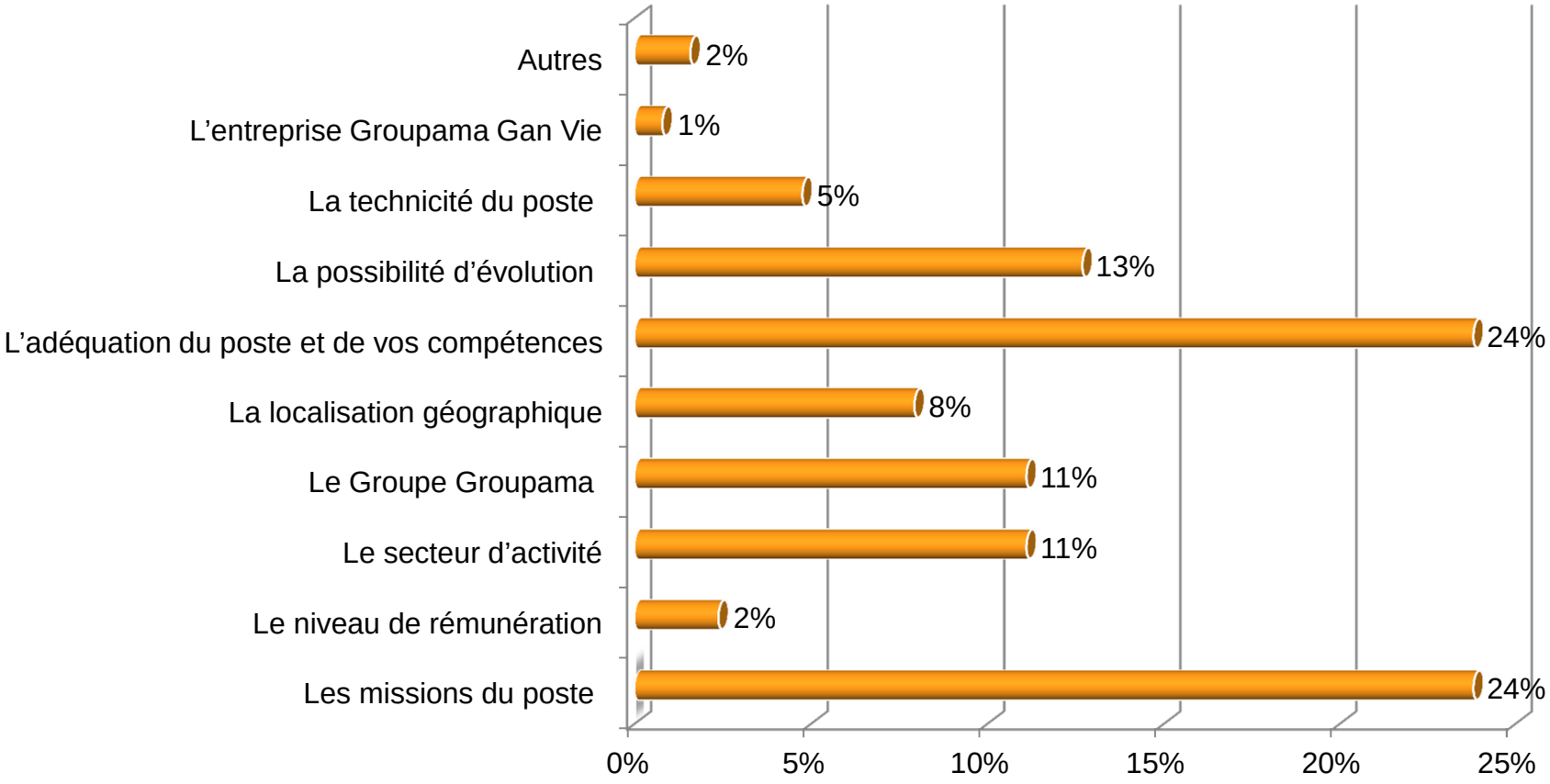
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Comment avez-vous eu connaissance du poste que vous occupez ?



ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

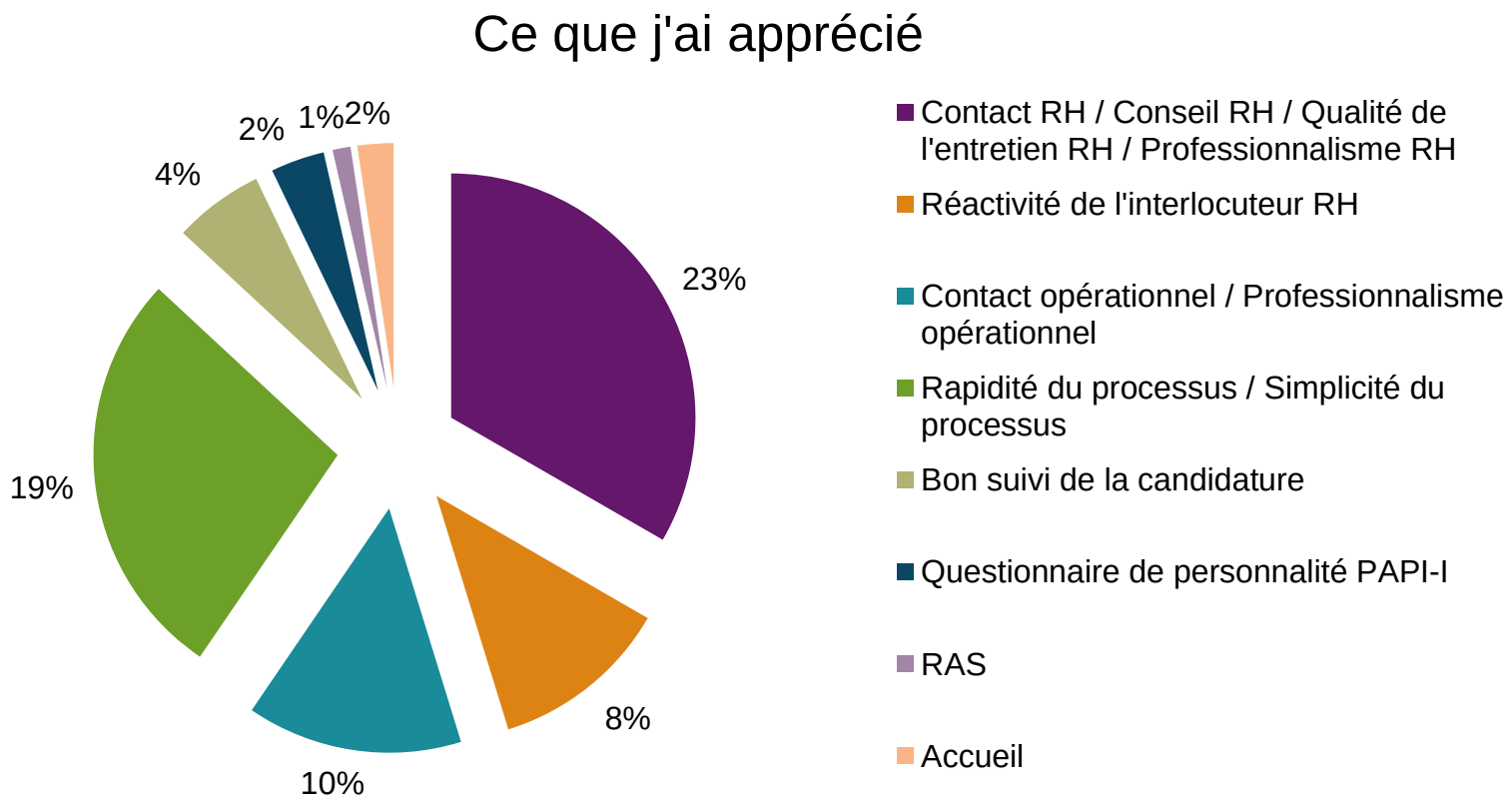
Quelles sont les trois principales raisons qui vous ont amené à postuler ?



Groupama Gan
VIE

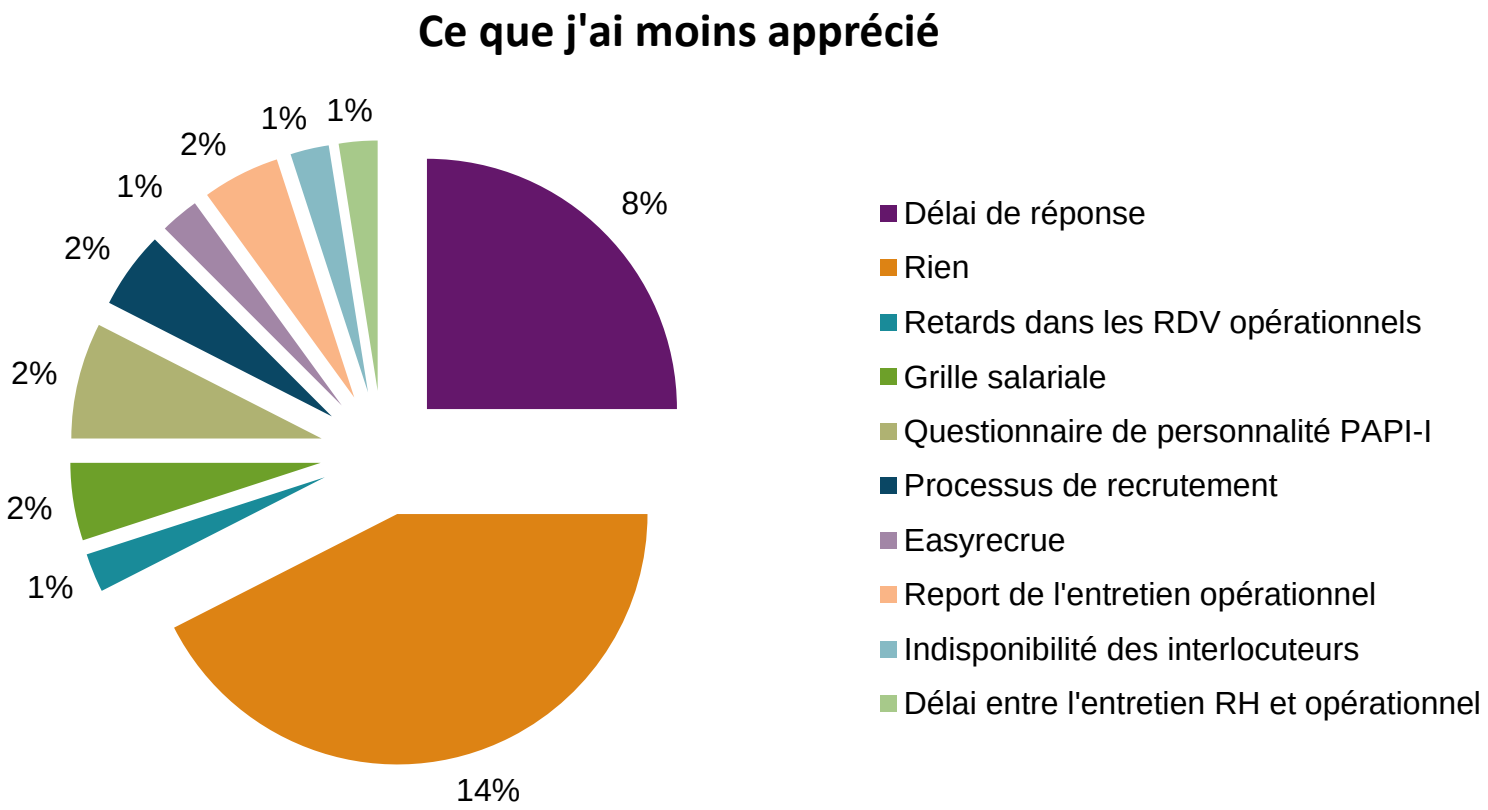
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est-ce qui vous a marqué pendant le parcours de recrutement (entretiens, délais de réponse, suivi de votre candidature,…) ?



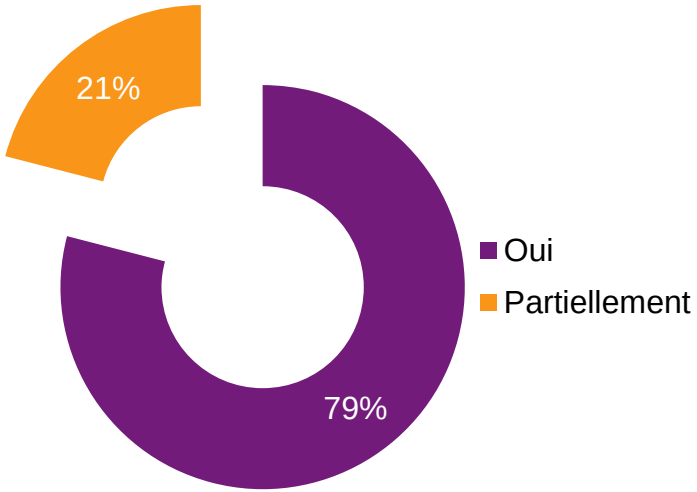
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est-ce qui vous a marqué pendant le parcours de recrutement(entretiens, délais de réponse, suivi de votre candidature,…) ?

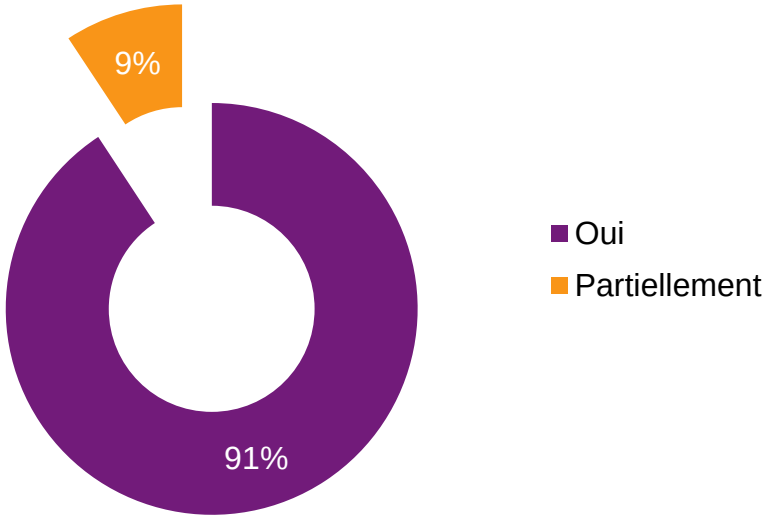


ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Savez-vous où chercher l'information (le temps de travail, la CCN, les accords, …) ?

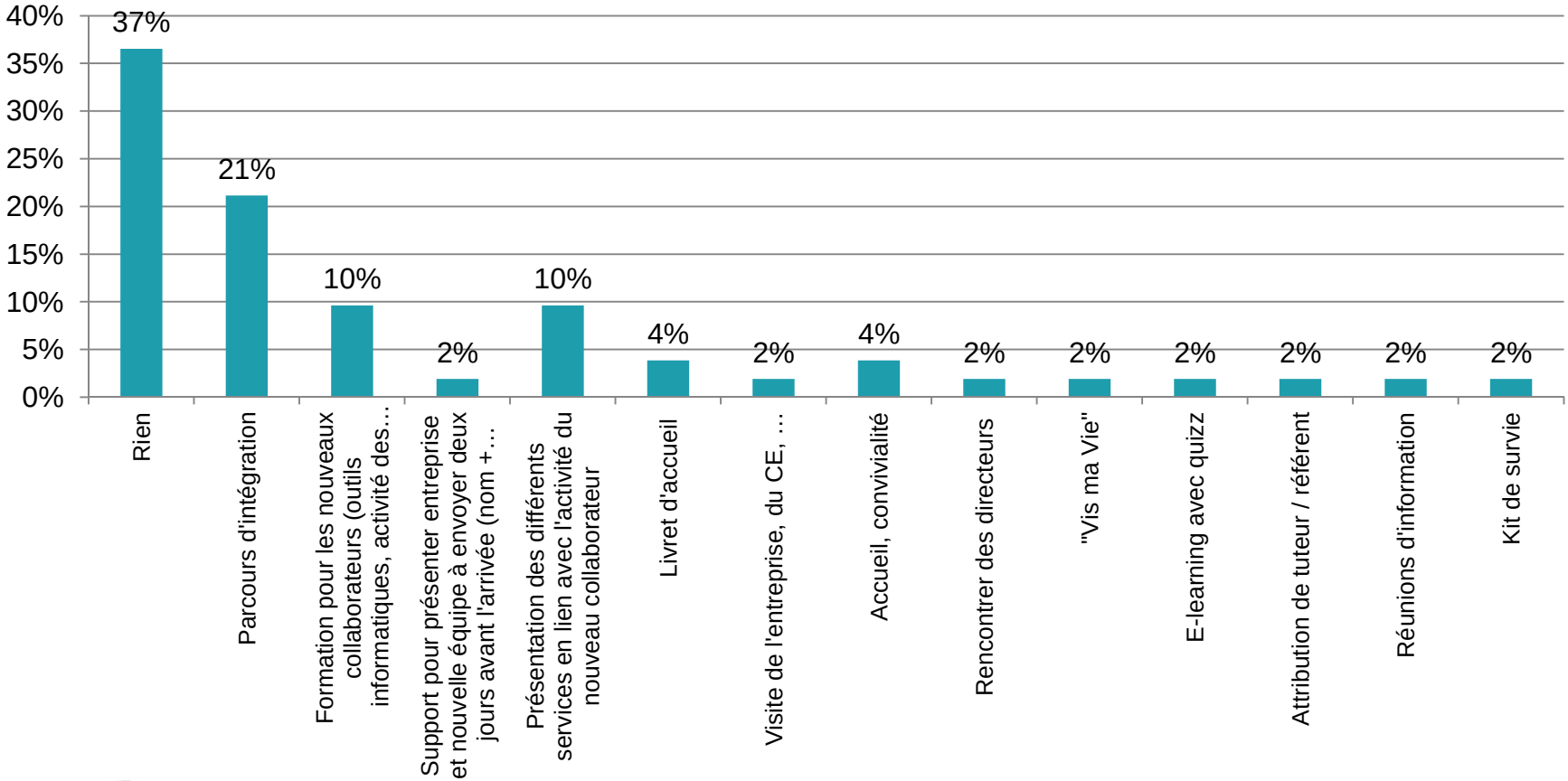


Avez-vous trouvé « vos marques » dans votre équipe ?
Vous y sentez-vous à l'aise ?



ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

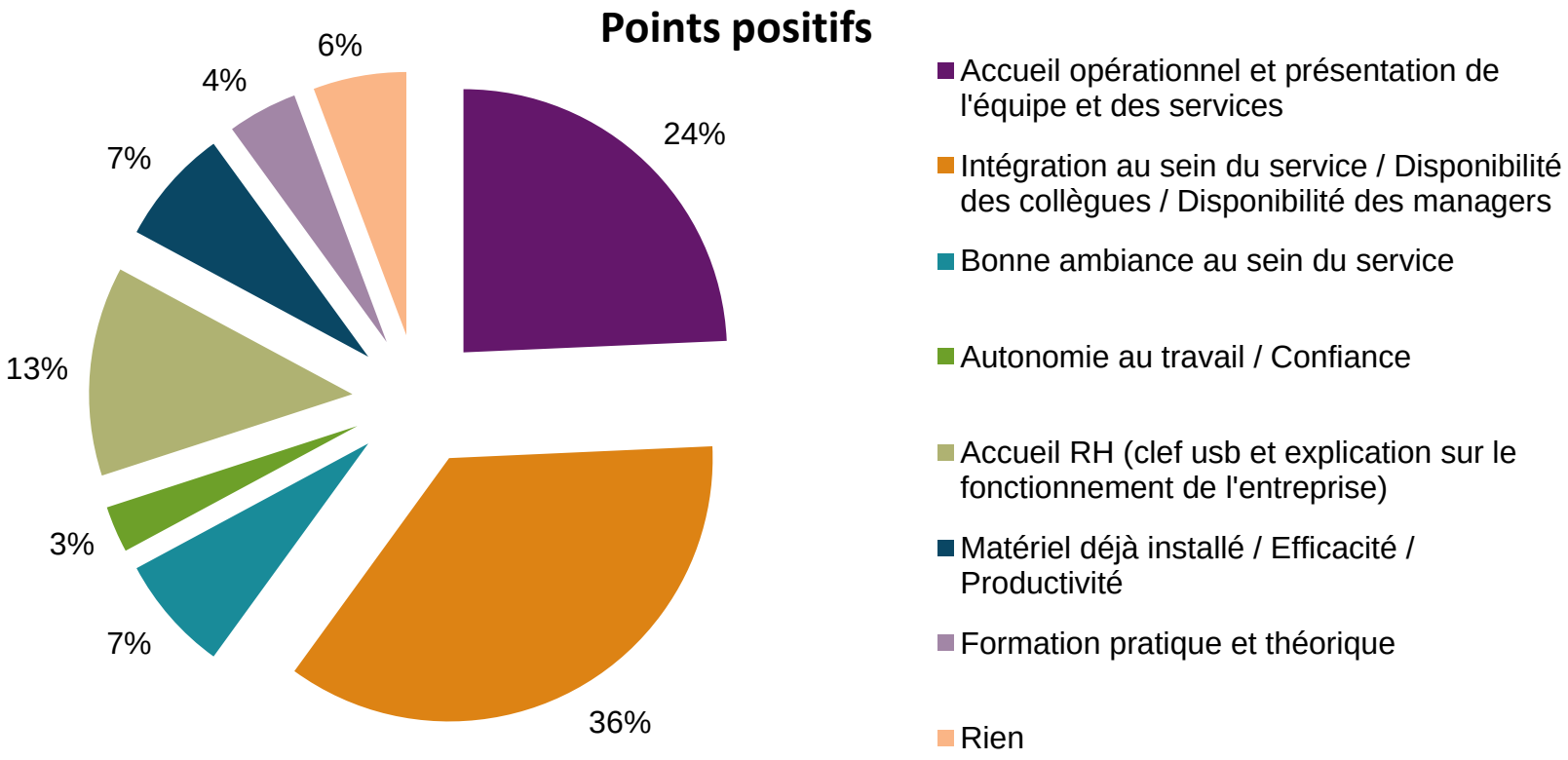
Concernant l'intégration, quelles sont, selon vous, les bonnes pratiques (ou originales) que vous avez rencontrées au cours de vos expériences professionnelles et que vous n'avez pas retrouvées à Groupama Gan Vie ?



Groupama Gan VIE

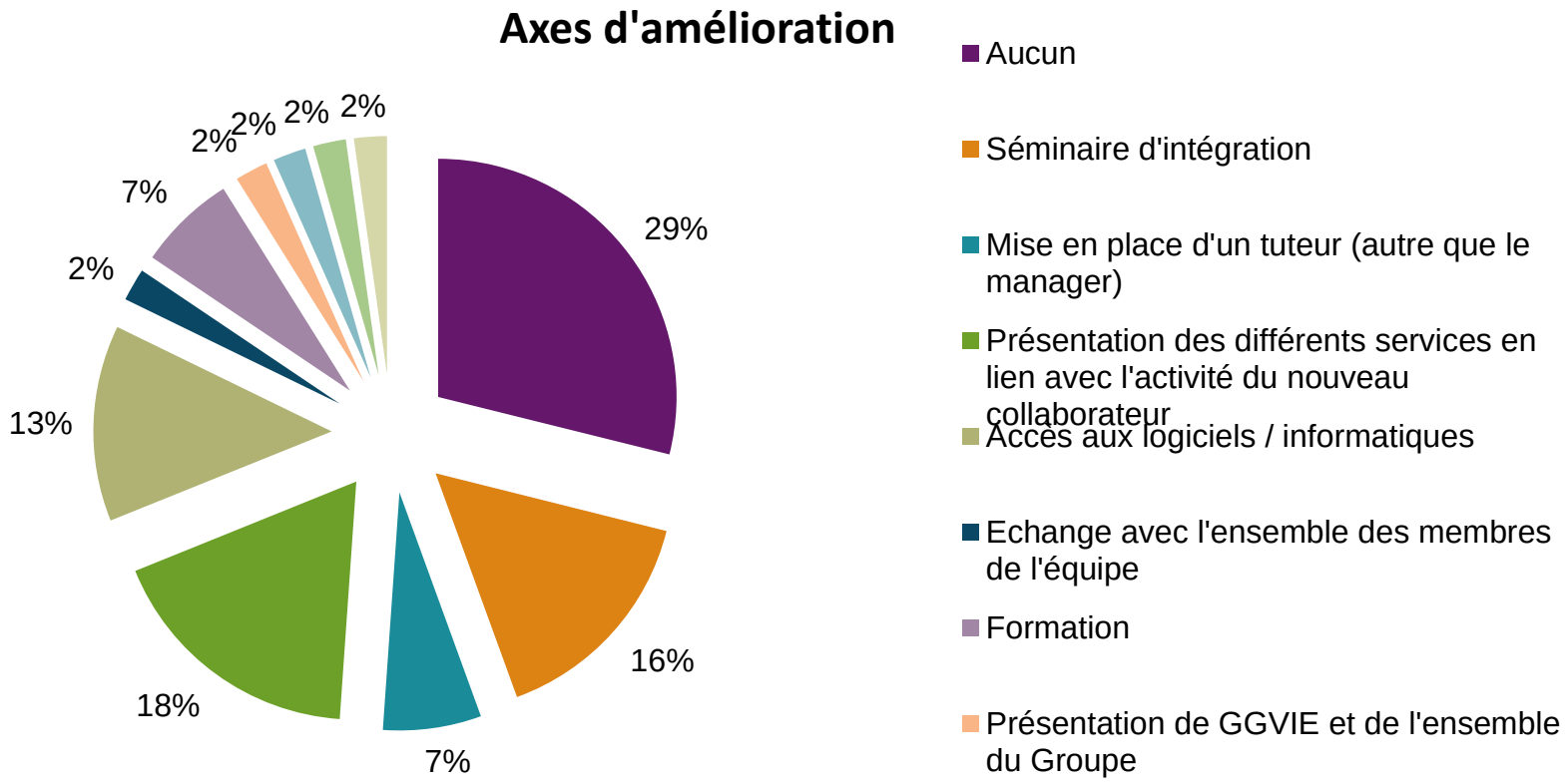
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Concernant votre intégration au sein de Groupama Gan Vie, quels sont, selon vous, les points positifs et les axes d'amélioration que vous pouvez relever ?



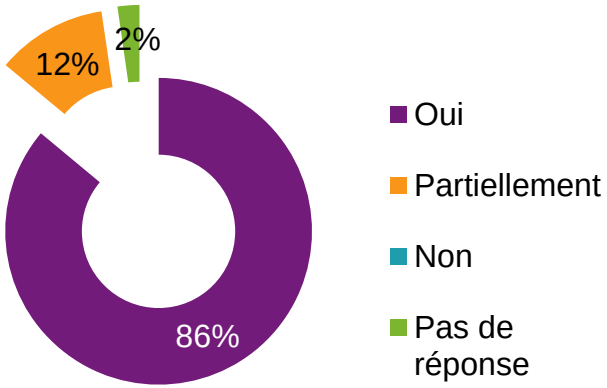
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Concernant votre intégration au sein de Groupama Gan Vie, quels sont, selon vous, les points positifs et les axes d'amélioration que vous pouvez relever ?

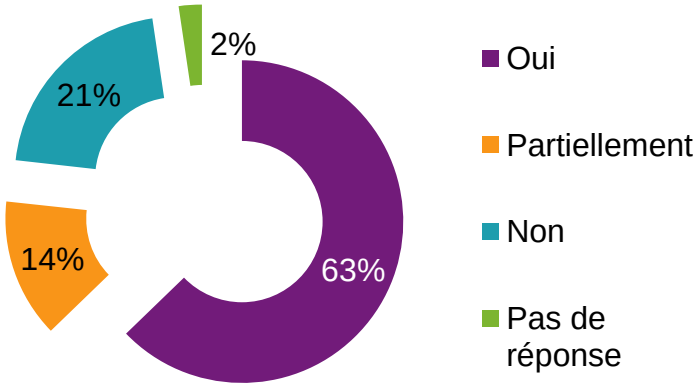


ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

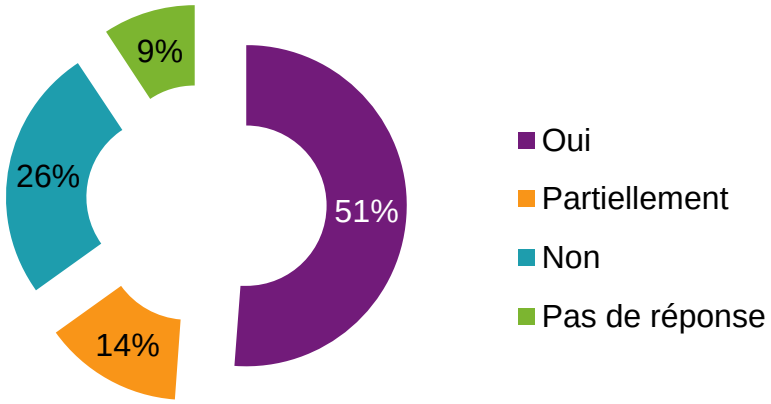
1 - Aujourd'hui, avez-vous une vision claire de vos missions ?



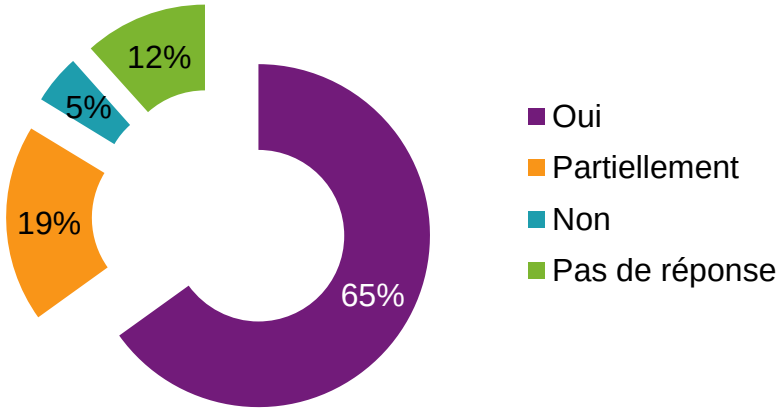
2 - Vous a-t-on fixé des objectifs qualitatifs, quantitatifs ou managériaux ?



3 - Si oui, ces objectifs sont-ils formalisés ?



4 - Pensez-vous avoir les moyens d'atteindre ces objectifs ?

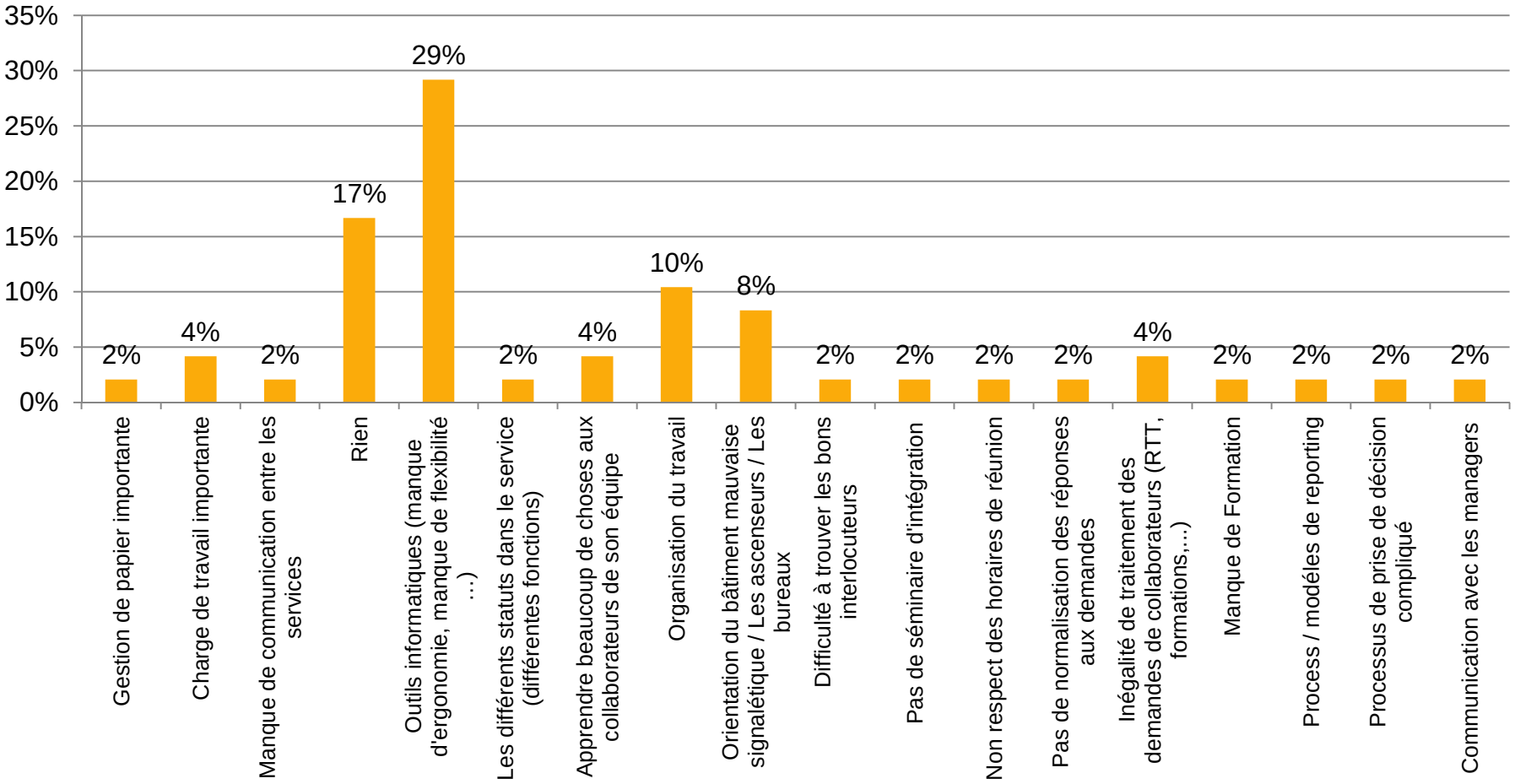


Groupama Gan VIE

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est-ce qui vous a le plus étonné pendant vos premiers mois à Groupama Gan Vie ?

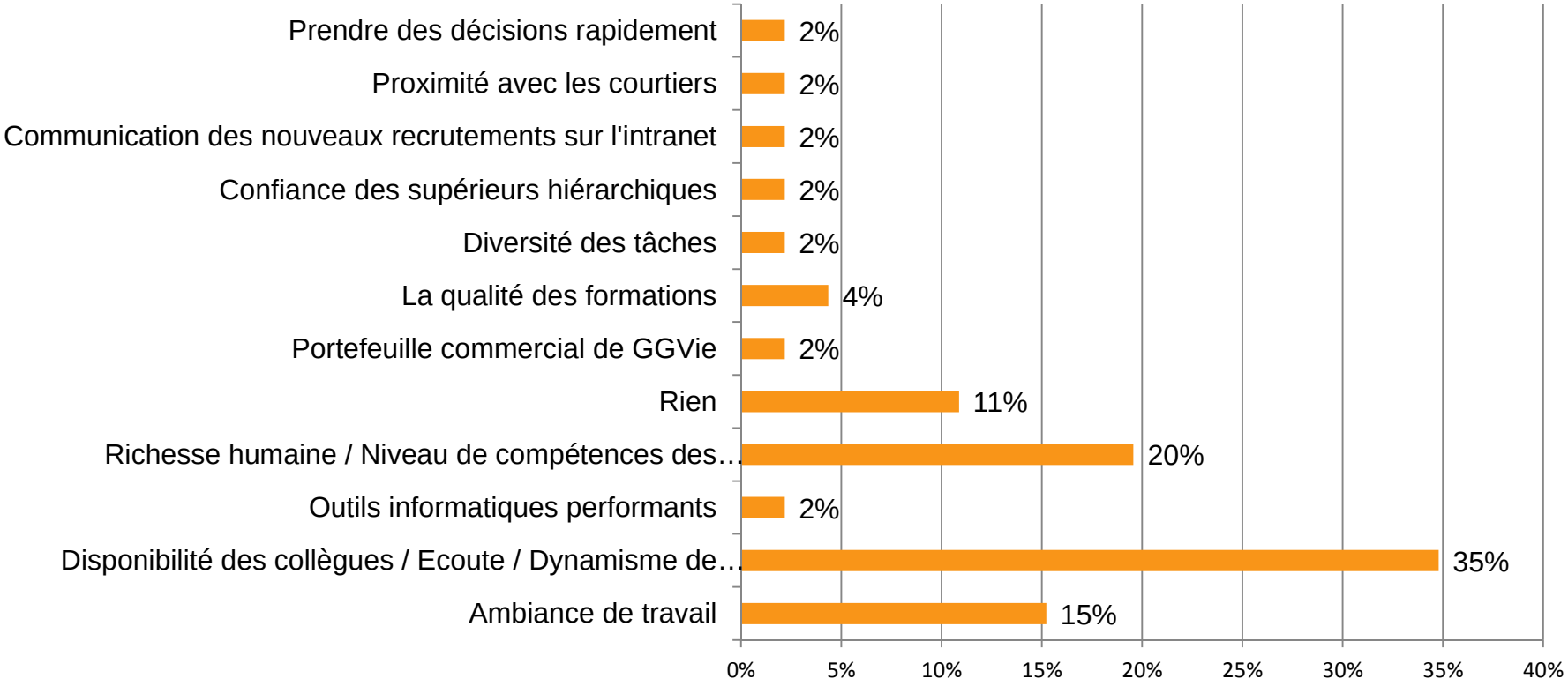
… le point faible le plus inattendu, selon vous ?



Groupama Gan VIE

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est-ce qui vous a le plus étonné pendant vos premiers mois à Groupama Gan Vie ?
… le point fort qui vous a le plus surpris ?

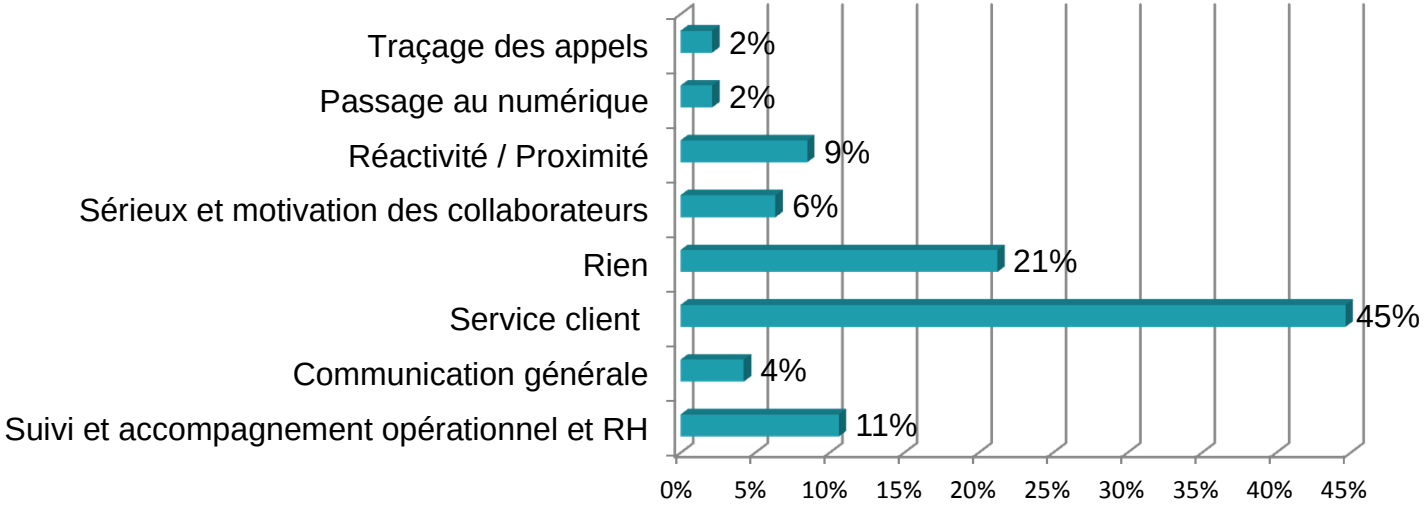


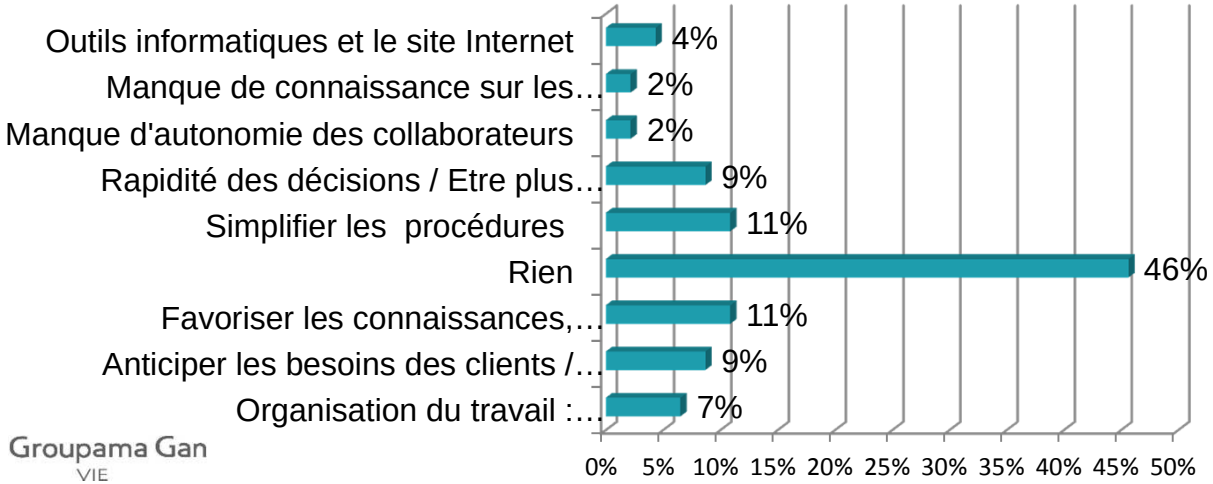
Groupama Gan VIE

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Qu'est-ce qui vous a le plus surpris dans la manière dont nous servons nos clients (clients internes, finaux et réseaux) ?

Points positifs





Axes d'amélioration

Groupama Gan VIE

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

Je ne sais pas

24 %

Groupama Gan VIE

45 %

↓

5 %
sur le même poste

ET

40 %
sur un nouveau poste

LE GROUPE Groupama

22 %

↓

20 % dans une filiale nationale

ET

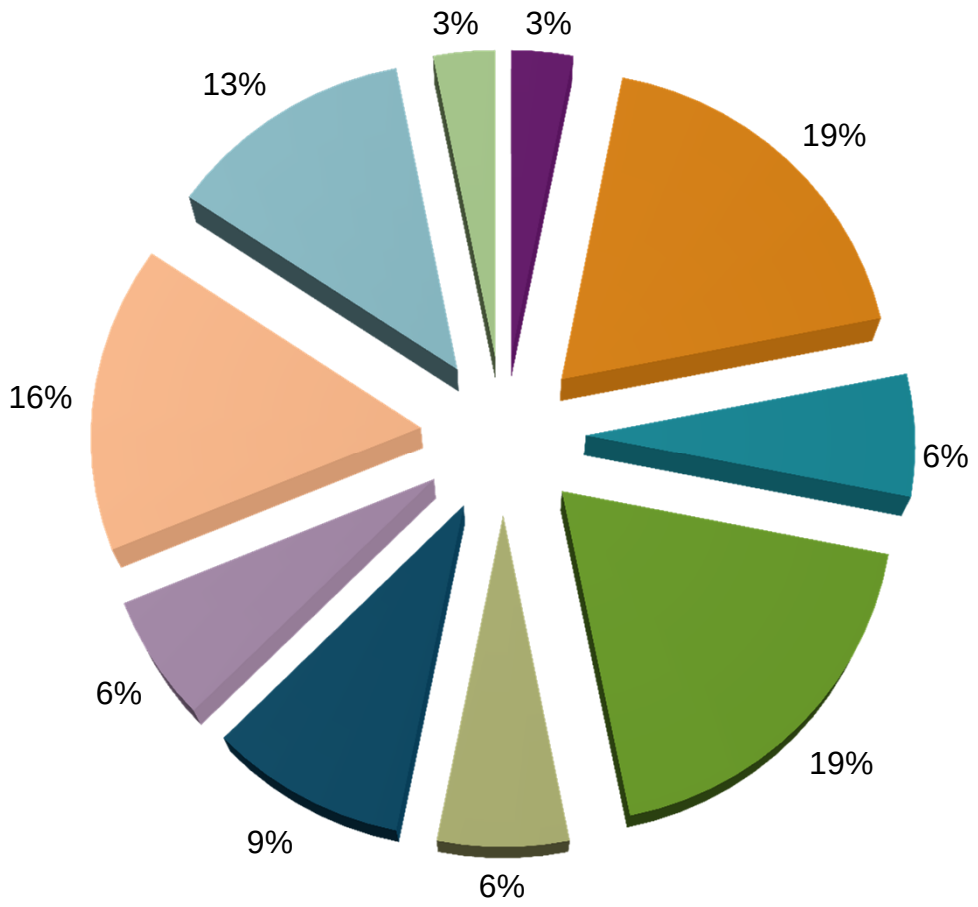
2 % dans une filiale internationale

Externe

9 %

ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Changement de poste, quelles seraient vos principales motivations ?

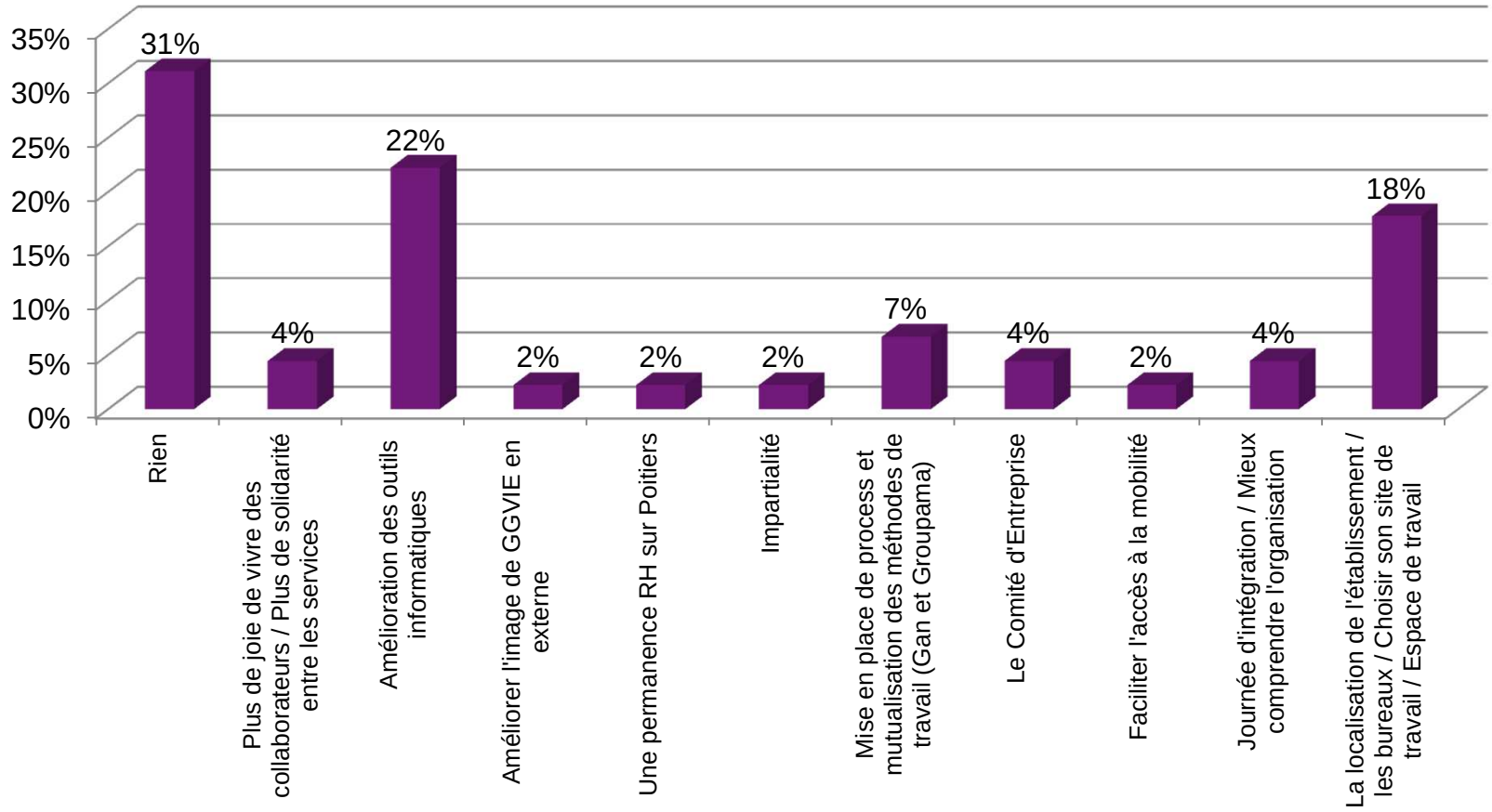


- Nouvelles responsabilités au niveau des missions / Plus de technicité
- Evolution sur un poste de Manager
- Reconnaissance (évolution de rémunération)
- Selon opportunités / Evolution sur un nouveau poste (hors manager)
- Mieux connaître les activités des autres entreprises du Groupe (toujours en travaillant chez GGVie)
- Eviter la routine quotidienne et continuer à apprendre de nouvelles choses
- Réduire son temps de trajet / Rapprochement familial
- Rien / Pas de recul, trop tôt
- Enrichissement personnel
- Formation

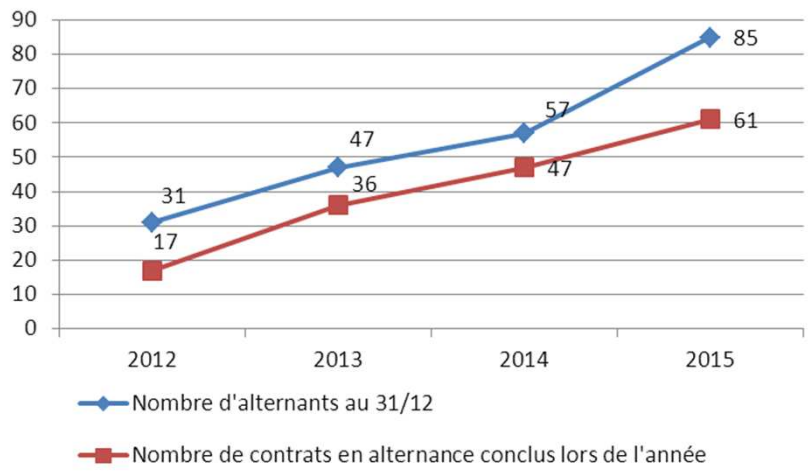
Groupama Gan VIE

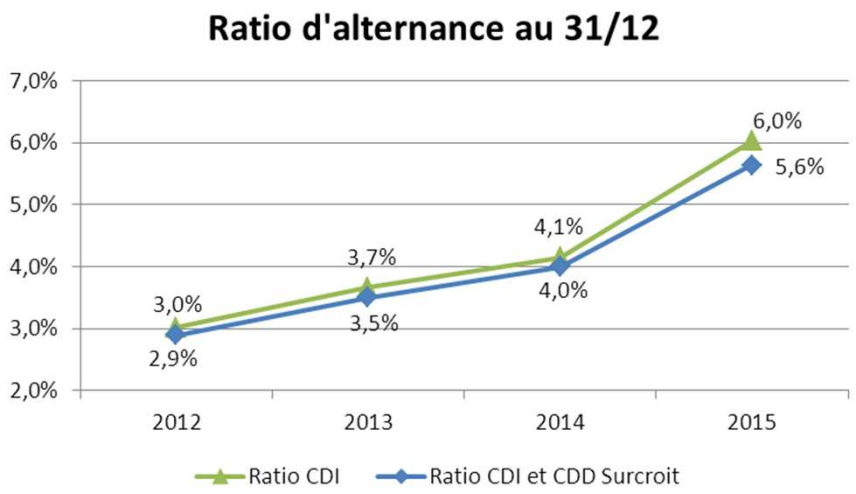
ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION : ZOOM SUR LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Si vous aviez une « baguette magique », quelle est la chose que vous changeriez dans notre entreprise ?



Indicateurs de suivi
Engagement en faveur de l'insertion des jeunes





- Le nombre d'alternants a encore augmenté en 2015 passant de 57 en 2014 à 85. Le ratio d'alternants sur l'effectif en CDI est passé de 4,1% à 6%. Là encore, les engagements issus de l'accord Contrat de Génération ont été respectés, voire dépassés.

INDICATEURS DE SUIVI
ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA FORMATION ET L'EMPLOI DES SENIORS

- Hors RIP, le recrutement des salariés de 55 ans et plus a diminué par rapport à l'année précédente avec un seul recrutement, soit 1,11% de l'effectif CDI (4 salariés si on inclue le RIP).
- Cependant, l'objectif d'avoir 23% de seniors à l'effectif avec une variation possible de 2 points est atteint avec un taux de 22,9%.
- Dans le cadre de l'aménagement des conditions de travail pour maintien à l'emploi des seniors, 3 aménagements de poste et 8 aménagements du temps de travail et de son organisation ont été réalisés sur préconisation du médecin du travail (Temps partiels hors quota, télétravail).
- 6 salariés de 58 ans et plus ont demander à travailler à temps partiel à 80% à l'aide d'une formule financée par leur Compte Epargne Temps.
- Une action de préparation à la retraite est proposée à tous les futurs retraités, dès que leur démarche est officialisée. Elle est animée soit en inter entreprises par B2V à Paris, soit en intra par un organisme sélectionné spécifiquement pour les collaborateurs Bordelais. En 2015, 16 collaborateurs ont souhaité y participer.
- 94,5% des salariés partis à la retraite sur la période du 01/01/2015 au 31/12/2015, soit 35 salariés sur 37 ont bénéficié de la majoration de L'indemnité de Départ à la Retraite. En moyenne, leur IDR a été abondée de 6,54%, soit une moyenne de 773€ et un total de 25 526 €.

Indicateurs de suivi
Transmission des savoirs et des compétences

- Un module de formation destiné aux tuteurs a été conçu et animé en interne. Il est composé d'une formation d'une journée, suivie d'une demi-journée de retour d'expérience après quelques mois. En 2015, 52 salariés en ont bénéficié, pour un total de 338 heures dispensées.