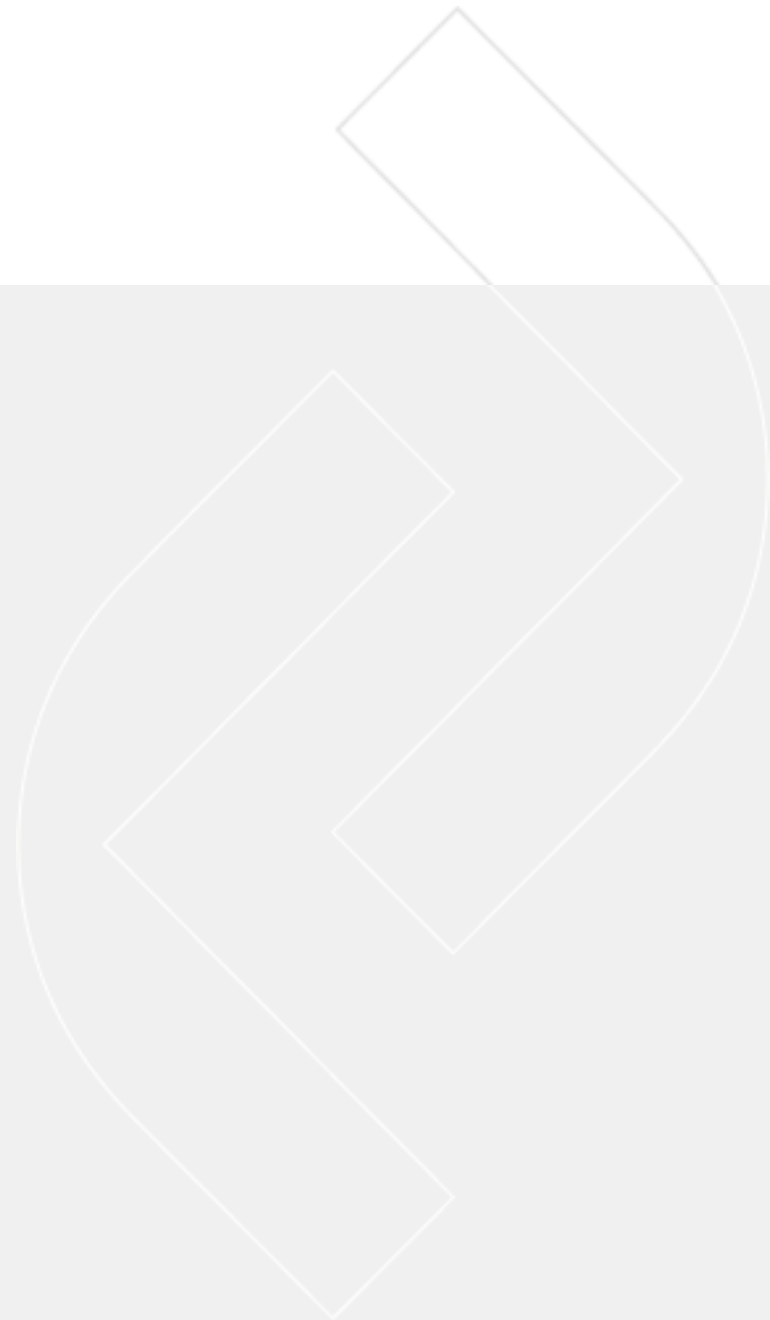




Bienvenue
DANS VOTRE PARCOURS
FOURNISSEUR



Les piliers d'une stratégie RSE



Axe Social

La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs



Axe Environnement

La réduction de l'impact environnemental aussi bien au niveau de l'activité de l'entreprise, qu'au niveau des produits fabriqués.



Axe Ethique

La lutte contre la corruption et la mauvaise gestion de l'information.



Axe Achat durable

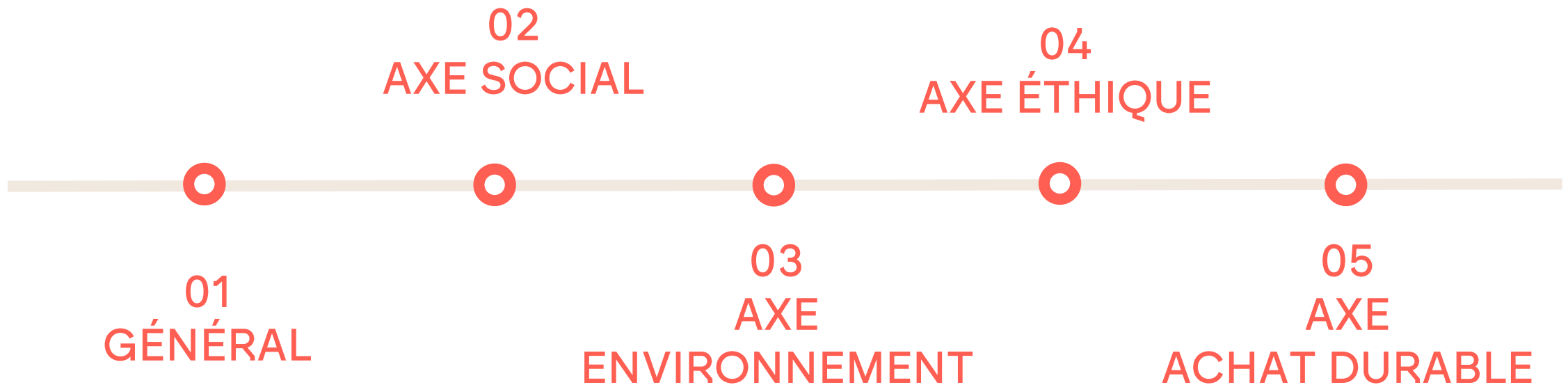
L'engagement dans une démarche d'achat responsable et durable.

Gouvernance

Un parcours fournisseur RSE

5 sessions en visio sur
12 mois

Partage de documents
& autres ressources



A quoi ça sert de mener une stratégie RSE ?

**Se donner des
objectifs et
s'améliorer
continuellement**

**Se rendre
compte de vos
actions**

**Communiquer
en interne et
en externe
(recrutement,
clients ...)**

Vous faites déjà beaucoup de choses ?

Super !

Mais parler RSE et construire votre stratégie vous permettra :

**De formaliser pour
vos banques et
audits**

**De vous améliorer
avec une ligne
directrice**

**De créer une
synergie avec vos
collaborateurs, un
sens**

Que signifient ?

Pour chaque thème, nous notons par étoile l'importance de la mise en œuvre d'un sujet selon nous et pour devenir un fournisseur Altyor.



3 étoiles signifient que le sujet est très important pour nous et doit être mis en œuvre **à court terme (sous un an)**.



2 étoiles signifient que le sujet est important pour nous et peut être mis en œuvre **à moyen terme (sous 2 à 3 ans)**.



1 étoile signifie que le sujet est moins important pour nous pour le moment et peut être mis en œuvre **à long terme (sous 3 à 5 ans)**.



0 étoile signifie qu'Altyor n'évaluera pas votre engagement sur ce sujet, mais nous vous donnons quelques informations à son propos.

Un parcours fournisseur RSE

5 sessions en visio sur
12 mois

Partage de documents
& autres ressources

02 AXE SOCIAL

Introduction

Lutte contre le harcèlement

Diversité et inclusion

Santé et sécurité

Dialogue social

Gestion de carrière

Conditions de travail

Travail forcé et travail des enfants

04 AXE ÉTHIQUE

01
GÉNÉRAL

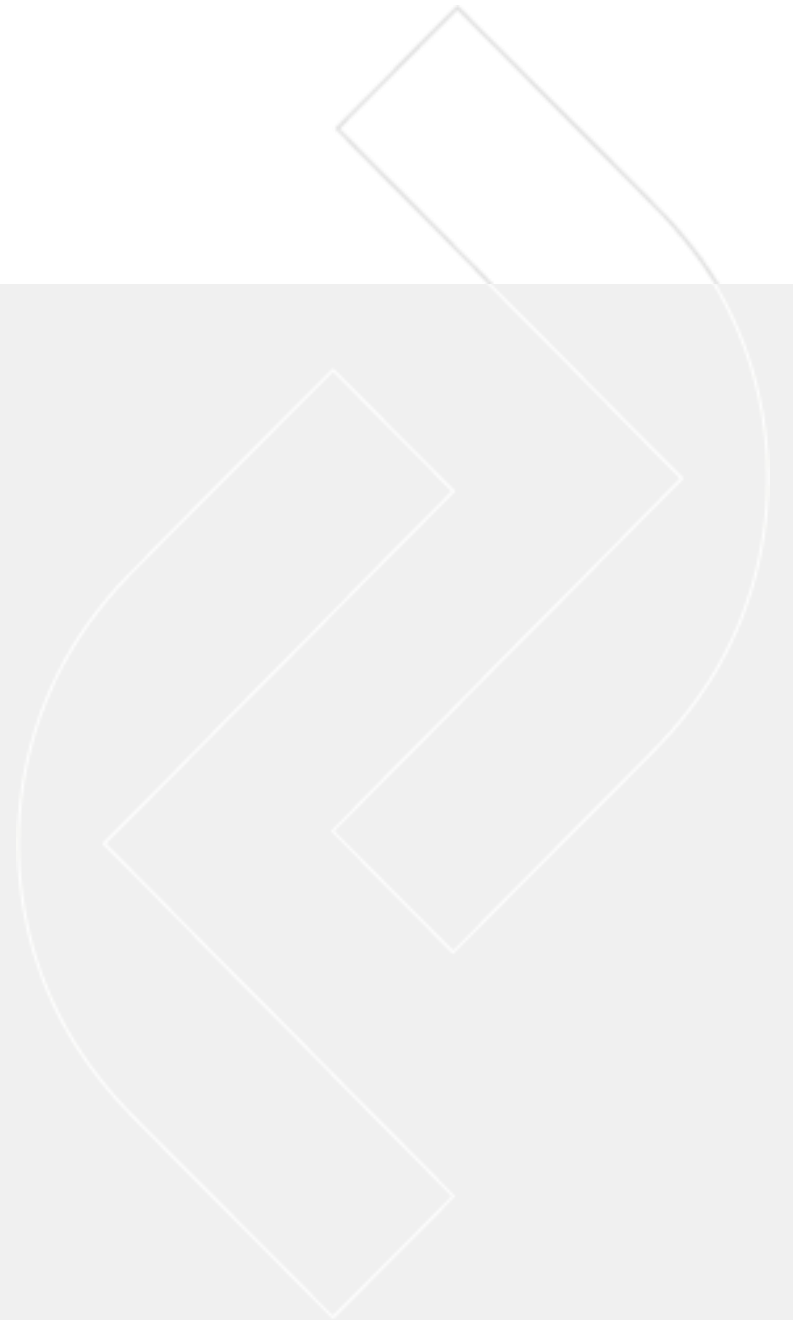
03
AXE ENVIRONNEMENT

05
AXE ACHAT DURABLE



Axe social

Chapitre 2



Axe Social

DEFINITION

L'axe social concerne les conditions de travail des employés. L'objectif est d'assurer leur bien-être, leur sécurité et leur épanouissement.



DEUX ANGLES D'APPROCHE



Droits humains

L'entreprise peut être un véritable outil de développement personnel. Les engagements en matière de droits de l'homme comprennent :

- _ la lutte contre la discrimination
- _ la lutte contre le harcèlement



Droit du travail

Les engagements relatifs au droit du travail sont divisés en 4 thèmes :

- _ Fournir un environnement de travail sûr
 - _ Être transparent sur les conditions de travail
 - _ Encourager le dialogue social
 - _ Aider les employés à se développer professionnellement
- Cet angle traite également du travail des enfants et du travail forcé.

Lutte contre le harcèlement

DEFINITION

Le harcèlement peut se manifester sous différentes formes :

le harcèlement moral

inclut des comportements malveillants répétés tels que des remarques désobligeantes, des intimidations et des insultes

le harcèlement sexuel

comprend des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste, et toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte sexuel.

Ces deux formes de harcèlement sont des délits.



Lutte contre le harcèlement

01 Formalisation de votre politique

★★★



Exemple de politique

Déclarer de **manière explicite votre engagement à lutter** contre toute forme de harcèlement

Rappeler les peines encourues pour ce délit ainsi que les numéros d'urgence externe à l'entreprise

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Lutte contre le harcèlement

ACTIONS CONCRÈTES

- _ Afficher en interne les conséquences pénales et salariales ★★★
- _ Mettre en place une procédure d'alerte anonyme ★★★
- _ Sensibiliser régulièrement vos employés et rappeler l'existence du formulaire d'alerte ★★★
- _ Mettre en place une procédure de résolution pour les victimes identifiées de discrimination et de harcèlement ★★★
- _ Nommer des référents anti-harcèlements ★★★



Exemple
d'affichage interne



Exemple de
procédure d'alerte



Exemple de
message interne



Exemple de procédure
de résolution

Lutte contre le harcèlement

02 Définition de vos KPIs et objectifs



KPI	Standards
L'organisation dispose d'une politique formalisée (rédigée) qui décrit ses engagements et objectifs en matière de lutte contre le harcèlement (canal d'alerte, procédures, sanctions, protection des lanceurs d'alerte...).	ODD
Pourcentage de salariés ayant suivi une formation de sensibilisation sur les questions de harcèlement	ODD, Ecovadis
Nombre de managers et de collaborateurs formés sur les comportements déplacés (discrimination, harcèlement, sexisme...)	
L'organisation dispose d'un canal d'alerte (numéro de téléphone, adresse email, etc.) permettant de signaler des actes de discrimination et de harcèlement.	ODD, Ecovadis
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement, signalés	ODD, CSRD, SFDR
Nombre d'incidents signalés par le biais de la procédure d'alerte	ODD
L'organisation a mis en place un processus opérationnel ou une preuve d'effort de remédiation/ programme de remédiation pour soutenir les victimes de discrimination et/ou de harcèlement.	ODD, Ecovadis

Diversité & inclusion

DEFINITION

Une politique de diversité, d'équité et d'inclusion a pour but de favoriser

**un environnement
respectueux, équitable
et ouvert à la diversité.**

Elle s'applique à divers aspects tels que :

- le recrutement,
 - la rémunération,
 - le développement professionnel,
- les promotions,
- et vise à créer un environnement de travail exempt de discrimination.

Cette politique doit s'appliquer à tous les employés et aux parties prenantes externes.



Diversité & inclusion

01 Formalisation *** de votre politique

Vous engager à traiter les employés avec **équité et respect**

Préserver **l'égalité des chances** en matière d'emploi sur la base des **capacités, des performances et du potentiel**

Sensibiliser le personnel à des droits et responsabilités



Exemple de politique

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Diversité & inclusion

ACTIONS CONCRÈTES

_ Structurer vos pratiques de recrutement et de sélection en vous gardant de tout préjugé conscient ou inconscient ★★★

Phrase dans l'annonce (« A compétences égales, une attention particulière sera apportée aux personnes en situation de handicap. »), CV anonymisé, utilisation d'une grille d'évaluation objective, recruter en équipe, se former

_ Réaliser des enquêtes anonymisées pour mesurer et suivre l'engagement des salariés ★★★

_ Analyser annuellement l'équité salariale et la parité de genre ★★★

_ Former les managers à l'importance de l'inclusion et de la diversité sur le lieu de travail ★★★

_ Mettre en place des actions pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap ★★★ >>> [Une obligation légale ?](#)

_ Parrainer des associations liées à des maladies ou à des handicaps ★★★



[Exemple d'enquête collaborateurs](#)



[Analyse parité de genre et équité salariale](#)



[Lien vers l'Agefiph, pour vous guider dans la mise en place d'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap](#)

Diversité & inclusion

02 Définition de vos KPIs et objectifs



KPI	Standards
Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation / occupant des postes de direction	ODD, GRI
Ecart de rémunération moyenne non ajusté entre les sexes	ODD, Ecovadis
Nombre d'incidents de discrimination entraînant des sanctions sur l'exercice.	ODD, SFDR
Part des salariés formés ou sensibilisés à la prévention des discriminations et aux droits de l'Homme	ODD, Ecovadis
L'organisation a élaboré une politique d'engagement relative à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Si l'organisation a coché la réponse "Oui", veuillez préciser l'année de la dernière révision de la politique en commentaire.	ODD
L'organisation réalise ses recrutements sur CV anonyme pour lutter contre les discriminations à l'embauche.	ODD
Part des salariés en situation de handicap en ETP	ODD, CSRD

Santé & sécurité

DEFINITION

Travailler en sécurité doit être une priorité pour toute entreprise.

Cet axe social doit marquer vos engagements et actions pour offrir à vos employés

**un cadre sécurisé
et de bien-être.**



En savoir plus sur :

La certification ISO 45001 est une Norme internationale qui spécifie les exigences que doit remplir un système de management de la santé et la sécurité au travail (S&ST). Elle fournit un cadre permettant aux organismes de gérer les risques et d'améliorer leur performance en matière de S&ST.

Santé & sécurité

01 Formalisation ★★★ de votre politique



[Exemple de politique](#)

Assurer la santé et sécurité de vos salariés comprend comme engagements :

- _ la sensibilisation et formation
- _ la gestion des EPI (Equipement de protection individuelle)
- _ la réalisation d'audits internes périodiques (EPI, 5S, extincteurs...)

Cette politique rappellera aussi le droit de retrait que possède chaque employé dans le cas où il estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Santé & sécurité

ACTIONS CONCRÈTES

_ Evaluer les risques via le DUERP (Document Unique d'Evaluations des Risques professionnels) ★★★

_ Réaliser des bilans de santé sur des activités identifiées comme pénibles ★★★

_ Créer une procédure sur la mise à disposition des EPI ★★★

_ Créer une procédure pour limiter les produits dangereux ★★★

_ Sensibiliser et former vos employés (évacuation, premier secours, utilisation extincteurs, 5S ...) ★★★

_ Implémenter des actions pour réduire le stress et/ou réduire les expositions au bruit ★★★



Exemple de DUERP



Exemple de procédure pour évaluer la pénibilité



Exemple de Tableau pour définir les EPI



Exemple de Fiche de zone



Exemple de Tableau inventaire de produits dangereux



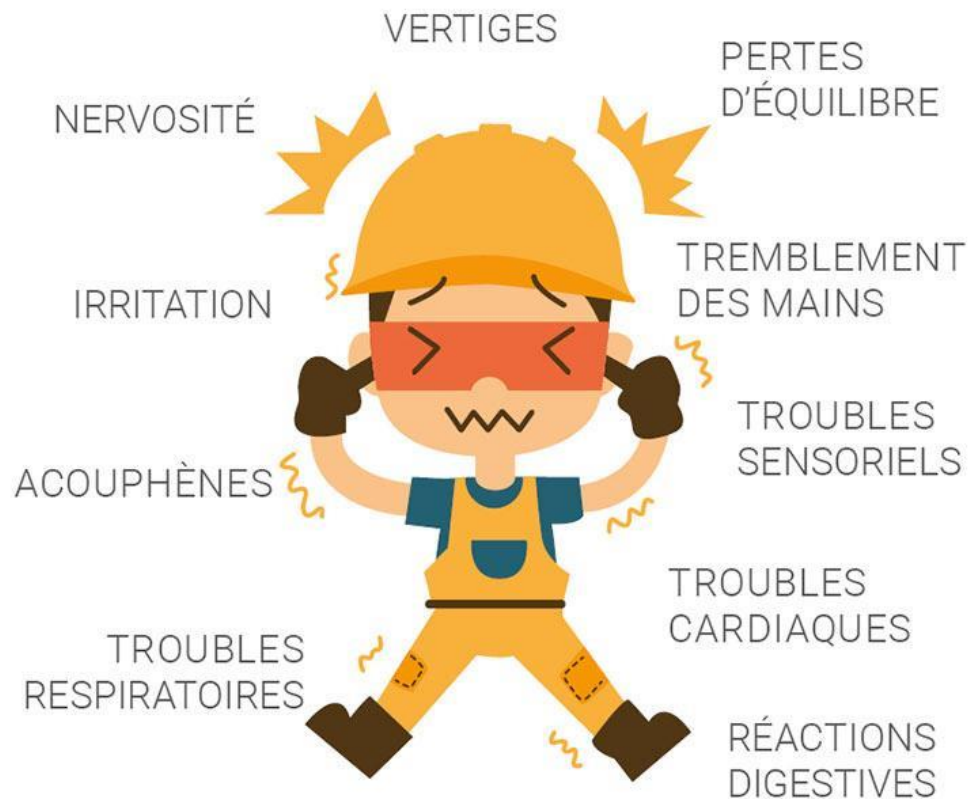
Exemple d'actions pour une bonne ergonomie



Exemple d'actions pour réduire le stress et le bruit

Le bruit, une nuisance dès 80 dB(A)

Les effets du bruit sur l'organisme



Le bruit entraîne des troubles sur l'ensemble de nos sens.

Protéger votre audition est essentiel

Manque de vigilance
Perte de capacité et d'attention
Fatigue plus importante

Risque d'accident

www.cotral.com

Cotral
Lab

Comprendre le bruit - Doc. N° 10318

Etape 1 : Identifier les postes de travail dont le niveau de bruit est supérieur à 80 dB(A)

Etape 2 : Passer à l'action selon les cas

L'exposition des travailleurs est réglementée par le code du travail (articles R4431 et R4437). Evaluer les niveaux de bruit vous permet d'identifier la nature des actions à mettre en place auprès des salariés exposés :

- **A partir de 80 dB(A) d'exposition quotidienne, des PICB doivent être mis à disposition de vos salariés**
- **A partir de 85 dB(A), l'utilisation de PICB* est obligatoire**
- **A partir de 87 dB(A) après atténuation des PICB*, la valeur limite d'exposition (VLE) est atteinte et ne doit en aucun cas être dépassée**

*PICB : Protecteur Individuel Contre le Bruit

A découvrir : <https://www.safehear.fr/>

Santé & sécurité

02



KPI	Standards
Taux de fréquence des accidents du travail	ODD, CSRD, ECOVADIS
Taux de gravité des accidents du travail	ODD
L'organisation a connu un ou plusieurs accident(s) du travail mortel(s) au cours de l'exercice.	ODD
L'organisation réalise une analyse approfondie des situations dangereuses, presque accidents et accidents, maladies professionnelles.	ODD
Moyenne des jours d'arrêt de travail, au cours du dernier trimestre.	
L'organisation dispose d'une politique formalisée en matière de santé et sécurité au travail. La politique doit inclure l'ensemble de principes, engagements, objectifs qualitatifs et / ou objectifs quantitatifs qui traitent des questions de santé et de sécurité des employés au travail, par exemple les problèmes physiologiques et psychologiques découlant, entre autres, des équipements dangereux, des pratiques de travail et des substances dangereuses.	ODD, ECOVADIS

Dialogue social

DEFINITION

Le dialogue social en entreprise est un processus par lequel les employeurs et les employés, ou leurs représentants, discutent et négocient des conditions de travail, des politiques d'entreprise, et d'autres questions importantes pour les deux parties. Il vise à **promouvoir une meilleure compréhension mutuelle et à résoudre les problèmes de manière constructive.**

ACTIONS CONCRÈTES

En France, la mise en place d'un comité de délégués du personnel est obligatoire pour les structures de plus de 11 salariés.

Mais pour améliorer le dialogue entre employés et directions, pourquoi pas mettre en place cet organe de gouvernance même pour les plus petites structures ou les structures non-francophones ?



Dialogue social

01 Formalisation ★★★ de votre politique



Exemple de politique

Cette politique vise à rappeler vos engagements relatifs à ce sujet, tels que :

_ le droit des employés de former et d'adhérer aux organisations syndicales de leur choix

_ le fait d'être membre ou non d'une association ne peut influencer aucune décision

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Dialogue social

02



KPI	Standards
Part des salariés couverts au niveau de l'établissement par des représentants des travailleurs	SDGs, CSRD, Ecovadis
Nombre de plaintes déposées par le biais des canaux concernant le dialogue social. L'organisation doit aussi préciser les mécanismes de réclamation utilisés par les travailleurs.	ODD, CSRD
L'organisation dispose d'une politique formalisée concernant le dialogue social (ex: structuration du dialogue social avec les représentants du personnel / syndicats). La politique doit inclure un ensemble de principes, engagements, objectifs qualitatifs et / ou objectifs quantitatifs portant sur le dialogue social mis en œuvre par des représentants des salariés reconnus, et sur la négociation collective.	ODD, ECOVADIS

Gestion de carrière

DEFINITION

La gestion de carrière en entreprise vise à proposer à vos employés

l'épanouissement, le bien-être et l'évolution professionnelle

durant leur activité au sein de votre structure.



Gestion de carrière

01 Formalisation ★★★ de votre politique

Cette politique exposera vos engagements à chaque étape d'une carrière :

- _ au recrutement
- _ à l'intégration
- _ durant son activité, comprenant votre système de formation, les possibilités de mobilité interne, le mécénat



Exemple de politique

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Gestion de carrière

ACTIONS CONCRÈTES

- _ Rendre disponible sur votre site internet votre parcours de recrutement ★★★
- _ Mettre en place un parcours d'intégration construits pour les nouveaux arrivants avec rapport d'étonnement ★★★
- _ Evaluer la satisfaction de vos collaborateurs chaque année ★★★
- _ Réaliser des entretiens individuels annuellement ★★★
- _ Proposer à vos employés des formations internes ou externes ★★★
- _ Rédiger une procédure visant à anticiper les licenciements ou à en réduire l'impact négatif (par exemple, compensation financière, services de placement) ★★★



Exemple de transparence de
parcours de recrutement et
d'intégration



Exemple de rapport
d'étonnement



Exemple d'enquête
collaborateurs



En savoir plus sur le mécénat
de compétences

Gestion de carrière

02



KPI	Standards
Taux de satisfaction des employés	SDGs
Ancienneté moyenne	SDGs
Nombre de promotions internes	SDGs
Durée moyenne des recrutements la durée en jours entre la mise en ligne d'une offre et l'embauche d'un collaborateur	ODD
Budget alloué par l'organisation à la formation de ses collaborateurs en k€	
Part des collaborateurs ayant bénéficié de formation	ODD
Nombre de formations proposées aux salariés	ODD
Nombre moyen d'heures de formation réalisées par un salarié au sein de l'organisation.	ODD, CSRD, ECOVADIS
Nombre d'heures consacrées à des projets collaboratifs portés par des associations par les collaborateurs sur leur temps de travail au cours de l'année précédente (N-1).	ODD

Conditions de travail

DEFINITION

L'objectif d'une entreprise est de créer une culture d'entreprise qui permet de s'épanouir, de contribuer et de grandir.

Cadrer les conditions de travail reflète l'engagement de votre structure à fournir à tous les employés un environnement de travail sûr et sain et des possibilités d'emploi flexibles qui favorisent

**un meilleur équilibre
entre vie professionnelle
et vie personnelle.**



Conditions de travail

01 Formalisation ★★★ de votre politique



Exemple de politique

Voici des exemples d'engagement au sein de cette politique :

- _ Se conformer aux lois et réglementations nationales en matière de santé et sécurité au travail (SST) et aux normes internationales applicables
- _ S'engager sur les principes de rémunération (équité, remboursement de frais, primes ...)
- _ Garantir la protection des données personnelles
- _ Rappeler les conditions de heures de travail et heures supplémentaires, ainsi que les différentes typologies de congés

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Conditions de travail

ACTIONS CONCRÈTES

- _ Rédiger des règles sur les heures supplémentaires ★★★
- _ Mettre en place un système de prime lié aux résultats de l'entreprise ★★★
- _ Avoir des contrats de travail pour chaque employé ★★★
- _ L'analyse du salaire décent est un axe important et concret de cette politique. L'objectif pour une entreprise est de mesurer le nombre de salariés en dessous de ce salaire décent (rapporter à un taux horaire commun) et réfléchir à des ajustements.

Le salaire décent est une donnée nationale disponible par pays qui estime la rémunération nécessaire pour subvenir aux besoins essentiels de sa famille (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé...) mais également de constituer une épargne de précaution et d'acquérir des biens de consommation.



Exemple de fichier pour analyse
du salaire décent

Conditions de travail

02



KPI	Standards
Pourcentage d'employés directs payés en dessous du salaire décent	ECOVADIS
L'organisation permet à ses collaborateurs de consulter facilement la grille de salaires utilisée en interne.	ODD, ECOVADIS
Score d'équité de rémunération entre le salaire le plus haut et le plus bas	ODD
L'entreprise met des mesures pour la protection des données personnelles	
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par un ETP Employé dans une année N	ODD
L'organisation dispose d'une politique sociale (et/ou de conventions collectives) dans laquelle tous les travailleurs de l'organisation ont droit à des congés pour raisons familiales.	ODD, CSRD
L'organisation a mis en place un dispositif d'intéressement pour ses collaborateurs	ODD, ISO

Travail forcé et travail des enfants

DEFINITION

**La lutte contre
le travail forcé
et le travail
des enfants**

fait partie d'un des thèmes de la
politique de conditions de travail.

Il est aussi central dans les audits RSE, tels que Ecovadis



Travail forcé et travail des enfants

01 Formalisation ★★★ de votre politique



[Exemple de politique](#)

Ce sujet peut être abordé au sein de votre politique Conditions de travail, vue précédemment ou faire l'objet d'une politique en soi.

Les normes ILO peuvent être citées et font référence aux normes internationales du travail qui définissent les principes et droits minimaux au travail, avec notamment : pour les femmes et les hommes d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Une politique doit également :

- Préciser le champ d'application
- Spécifier les objectifs quantitatifs
- Préciser la gouvernance, la répartition des responsabilités
- Indiquer les mécanismes d'examens et de mise à jour de la politique

Travail des enfants

ACTIONS CONCRÈTES

_ Réaliser une évaluation d'impact identifiant les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et de trafic d'êtres humains ★★★

→ Site hors France

_ Vérifier l'âge des candidats avant l'embauche ★★★ Site hors France

_ Mettre en place un mécanisme de réclamation sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains ★★★

_ Rédiger une procédure de résolution en place pour les victimes identifiées du travail des enfants, du travail forcé et du trafic d'êtres humains ★★★

_ Former et sensibiliser les employés (en particulier manager et RH) sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains ★★★

_ Rédiger une procédure pour empêcher la conservation des documents d'identité originaux des employés ★★★



Exemple de
procédure
d'évaluation de
risques



Exemple de
procédure de
vérification de l'âge



Exemple d'engagement
auprès des partenaires de
recrutement



Exemple de procédure de résolution

Travail forcé et travail des enfants

02



KPI	Standards
Nombre de plaintes déposées concernant le travail des enfants	ODD, Ecovadis

Quelques exemples

Exemple



PILIER SOCIAL

DROITS DES TRAVAILLEURS



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Salaires décent	Rémunérer 100% des salariés du Groupe au-dessus des minimums légaux en vigueur dans chaque pays où Clayens est présent	100%
Travail forcé et illicite des enfants	S'assurer qu'aucun mineur ne travaille de manière illégale dans le Groupe	0 %
Couverture santé	Assurer une couverture santé accessible à 100% des collaborateurs	100%
Bonnes pratiques de droit social	Former 100% de nos managers sur les bonnes pratiques du droit social avec un thème traité par an d'ici 2026 (lancement en priorité sur la zone France)	Les actions sont en cours de déploiement. Un lancement SI 2024 est prévu sur le périmètre France

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Accidents du travail	Réduire le nombre d'accidents du travail à 0	86
	Maintenir le taux de fréquence du Groupe en dessous de 16,29 (1)	9,54
	Maintenir le taux de gravité du Groupe en dessous de 1,26 (2)	0,47
Maladies professionnelles	Maintenir l'indice de fréquence de maladies professionnelles en dessous de 6,2 (3)	1,33
	Sensibiliser 100% des managers du groupe sur les notions de harcèlement moral d'ici 2026	75,7 % en 2022 (4)

(1) Calcul : Taux de la plasturgie France 2021 - 10% = 16,29
(2) Calcul : Taux de la plasturgie France 2021 - 10% = 1,26
(3) Indice de la plasturgie France 2021
(4) Sur l'année 2023, les données ne sont pas consolidées. Dans le cadre de notre déploiement d'un SIRH, il est également prévu d'intégrer une plateforme d'e-learning afin de déployer cette sensibilisation à l'ensemble de nos managers d'ici 2025.

Exemples d'actions concrètes



HARMAN University Alumni Network

HARMAN University's Leadership Alumni Program connects HARMAN University graduates, utilizing personal experience to fuel strategic learning, promote leadership culture, and foster innovation peer-to-peer. The program has three parts:

- 1. Continue to Learn** – Employees can build their leadership capabilities through Masterclasses and Leadership forums.
- 2. Connect to Others** - Employees connect with leaders across departments and divisions to unlock synergies through Harvest sessions and Jam sessions.
- 3. Pay it Forward** – Graduates nurture the next generation of leaders through Peer Learning Coaches, participation in panel discussions, and mentoring.



Annual Outreach in the San Fernando Valley

HARMAN's warehouse in Pacoima serves as a central hub for the Valley Food Bank, collecting, processing, and distributing surplus food at no charge to a network of food pantries, rescue missions, and other non-profit organizations. HARMAN employees joined forces with the food bank for the 7th year to provide hot nutritious meals and food baskets to the hungry and homeless in Southern California.

Exemples



Focus SOMFY ACTIVITÉS SA

La société a mis en place un dispositif permettant aux salariés d'utiliser jusqu'à trois journées de travail dans le cadre de missions proposées par la Fondation, qui est en cours de déploiement à toutes les entités situées en France. En 2023, 569 journées solidaires de mécénat de compétences, en équivalent temps plein, ont ainsi bénéficié à des associations françaises (contre 409 en 2022).



Reconnu comme une entreprise inclusive soucieuse de l'intégration de tous, SOMFY s'est engagé, dans le cadre de l'accord handicap, à réaliser à l'horizon 2025 au moins 15 contrats permettant l'accompagnement de publics fragilisés ou éloignés de l'emploi et bénéficiaire de l'obligation d'emploi : PMSMP, contrat tremplin, contrat aidé, etc. 11 contrats ont été réalisés durant l'année 2023.

Example



Work

WE BELIEVE IN WORK THAT ELEVATES CAREER OPPORTUNITY FOR ALL

Global training and development

We view our employees as investors in their own futures. Employees invest in Arrow by bringing their unique talents, experiences, and perspectives to the organization. And, over time, employees can expect a return on their investment in the form of compounding their knowledge, skills, and abilities as their careers grow within the company.

We are committed to fostering a community of learners. To achieve this, we offer a wide range of development tools and programs to help our employees grow their knowledge, skills, and abilities at all levels within the organization. By providing career growth tools, our workforce can expand their professional contributions while maximizing their career investments.

CAREER INVESTORS: TRAINING FOR ALL

We encourage our employees to invest in their careers and provide tools to help them navigate the possibilities.

Our Career Hub serves as an integrated platform that consolidates various tools and learning resources in one place and uses the power of artificial intelligence to provide personalized career advice to employees. It facilitates mentorship pairings, suggests connections with other employees, matches employees with internal job opportunities, and offers learning courses tailored to the skill sets that our employees aspire to cultivate.

38%

Employees who visited Career Hub

35%

Employees who highlighted Arrow career path interests within Career Hub

700

Mentorship pairs initiated in 2023

63%

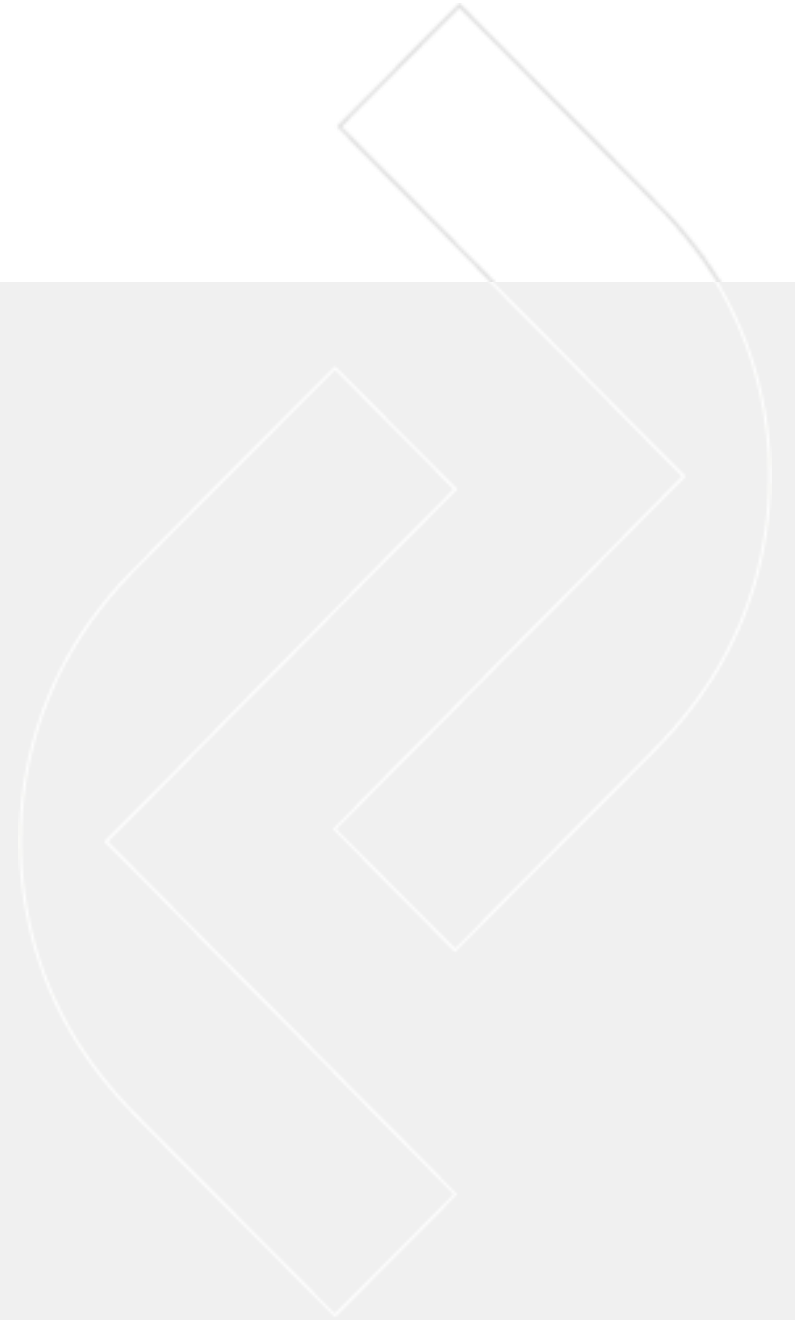
Employees who engaged in voluntary learning

\$860,000

Invested in digital training in 2023



Est-ce que vous
avez des
questions ?





Quelques minutes !

<https://forms.office.com/e/RVXzuPRBGK>