

JANV

FÉV

MARS

AVRIL

MAI

JUIN

JUIL

AOÛT

SEPT

OCT

NOV

DÉC

LA GESTION DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES

CRÉATION D'UN PROCESS DE DÉTECTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES POTENTIELS (FORMATION, PARCOURS INTERNES DE PRÉPARATION ...)

FORMATION ET SENSIBILISATION À L'IA COMME CRÉATION DE VALEURS

INTÉGRATION, TUTORAT ET PARCOURS DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

LANCEMENT DU NOUVEAU PARCOURS PIMAN

LEADERSHIP DU CHANGEMENT : FORMER 100 % DES MANAGERS

PROACTIVITÉ : FORMER 100 % DES MANAGERS DU SIÈGE

MISE EN PLACE D'UNE VEILLE ET D'UN OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

LA PRÉVENTION DES RISQUES

PLAN DE GESTION DES ABSENCES

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À L'AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRI Pact)

RESTITUTION ENQUÊTE ET ACTIONS SUR MESURE

ATELIER : MIEUX COMMUNIQUER EN ÉQUIPE

COPIL³ RPS⁴

ENQUÊTE QVT⁵

COPIL³ RPS⁴

RESTITUTION ENQUÊTE

L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

MISE EN PLACE DES ACCORDS PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANIMER LES NOUVEAUX REPÈRES MÉTIERS ET LES BONNES PRATIQUES AU SERVICE DE L'EFFICIENCE

LA VIE DU SALARIÉ

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

BSI⁶

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES S'ANCRE SUR 4 PILIERS

Être un employeur responsable, garant de nos valeurs

Offrir une «expérience collaborateurs» humaine, fidélisante et reconnue

Investir dans le développement continu du management

Maintenir un dialogue social construit



¹ PIBA : Parcours d'Intégration Bancassurance

² PAPRI Pact : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

³ COPIL : Comité de Pilotage

⁴ RPS : Risques Psychosociaux

⁵ QVT : Qualité de Vie au Travail

⁶ BSI : Bilan Social Individuel