



RAPPORT RSE

TORANN-FRANCE



TORANN
FRANCE

Sommaire

1. Introduction
2. Nos engagements Sociaux
3. Nos engagements Sociétaux
4. Nos engagements Environnementaux
5. Nos objectifs RSE 2023

1. Introduction

- Les engagements du Président
- Nos activités
- Nos filiales
- Notre histoire
- Notre gouvernance
- Notre performance
- Notre politique
- Nos besoins et impacts RSE
- Global Compact

Les engagements du Président

1 Introduction



« Chez Torann-France, la sécurité n'est pas une simple présence ou une activité comme une autre ; c'est un engagement. Depuis notre création en 1987, la qualité de service et l'humain, qui sont au cœur de notre ADN et de notre stratégie, sont le fondement de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes. Depuis près de 34 ans, nous poursuivons notre développement en toute indépendance, dans le respect de nos valeurs : l'humain, l'éthique, la transparence, la proximité, la réactivité, l'implication.

Depuis 2018, nous avons mis en œuvre un véritable plan d'actions visant à placer la RSE au cœur de notre métier et de nos préoccupations. Ces trois dernières années, marquées par une succession de crises, ont mis les entreprises à rude épreuve. La crise sanitaire et économique que nous traversons depuis Mars 2020 aura eu pour effet une prise de conscience collective. Parce que nous sommes tous responsables et avons tous un rôle à jouer, nous sommes convaincus que l'humain, la confiance et l'engagement réciproque sont indispensables.

Cette période nous a également conduits à revoir nos modes de fonctionnement, à accélérer notre transformation et à mettre en place différentes actions axées sur la santé et la sécurité de nos collaborateurs, pour créer un environnement de travail motivant, résilient et agile. Nous avons su mettre à profit cette épreuve pour en faire une opportunité de transformer rapidement nos engagements en une réponse concrète aux besoins sociétaux.

Nous œuvrons chaque jour pour la protection de nos salariés et des publics de nos clients. Aujourd'hui, pour faire face à la hausse des risques, nous devons innover. Nous développons donc de nouveaux services complémentaires à notre cœur de métier chez TORANN-FRANCE : Notre filiale VIGILANE, permettra une optimisation de nos prestations, une qualité de service et aussi une sécurité accrues pour nos agents sur le terrain.

Mais la technologie est subsidiaire. Nous sommes convaincus que nous devons nous appuyer sur notre expertise, notre savoir-faire et surtout l'humain avec des agents toujours plus formés, mieux encadrés et mieux équipés. En cohérence avec nos objectifs et nos valeurs, notre axe de développement est donc principalement tourné vers l'humain : via le recrutement, l'intégration, la formation, le suivi, l'accompagnement, la montée en compétences et la fidélisation.

De nombreuses avancées ont déjà été accomplies, en particulier en matière de formation de nos collaborateurs, d'intégration et de promotion interne. Ces progrès démontrent que la RSE est pleinement intégrée dans notre modèle économique. Plus que jamais, elle constitue un levier de performance à long terme pour notre groupe, nos collaborateurs et nos clients. »

Pierre BRAJEUX
Président

Nos activités

1 Introduction

TORANN-FRANCE propose, depuis 1987, des solutions modulaires et flexibles, des offres de services complets, performants et complémentaires autour des métiers de la sécurité. Grâce à notre expertise nationale, nous maîtrisons l'ensemble de la chaîne sécuritaire, du conseil au service, tout en assurant un suivi optimal et une analyse précise de la situation et des besoins de sécurité de nos clients.

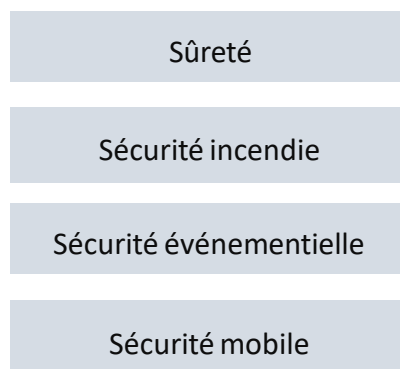
SURVEILLANCE HUMAINE

Spécialisée depuis plus de 33 ans dans les prestations de surveillance par agents des hommes et des biens au service des grandes entreprises et PME/PMI.

MIX HOMME-TECHNOLOGIE

Afin d'optimiser nos prestations de sécurité, nous sommes en mesure d'intégrer des systèmes appropriés, évolutifs et innovants, complémentaires à la surveillance par agents.

Nos domaines d'intervention



Nos secteurs d'activités



Nos filiales

1 Introduction



FERGUS AUTORITÉ est spécialisée dans la protection rapprochée des biens et des personnes. Nous intervenons en France et à l'étranger. Nous possédons un effectif particulièrement entraîné à ces missions. Nos agents sont dotés des qualités indispensables telles que l'adaptation, la réactivité, la discrétion et la confidentialité.



ASGARTH CONSULTANTS est un organisme spécialisé dans la formation professionnelle dans le domaine de la sécurité et de la sûreté. Il dispose de tous les agréments nécessaires à l'exercice de cette activité, notamment celles obligatoires pour dispenser un enseignement (CQP APS, SST, SSIAP,..)



VIGILANE, avec ses années d'expérience, concentre son activité sur l'optimisation de la protection par la synergie des moyens humains et technologiques.

Nous possédons notre propre PCO.

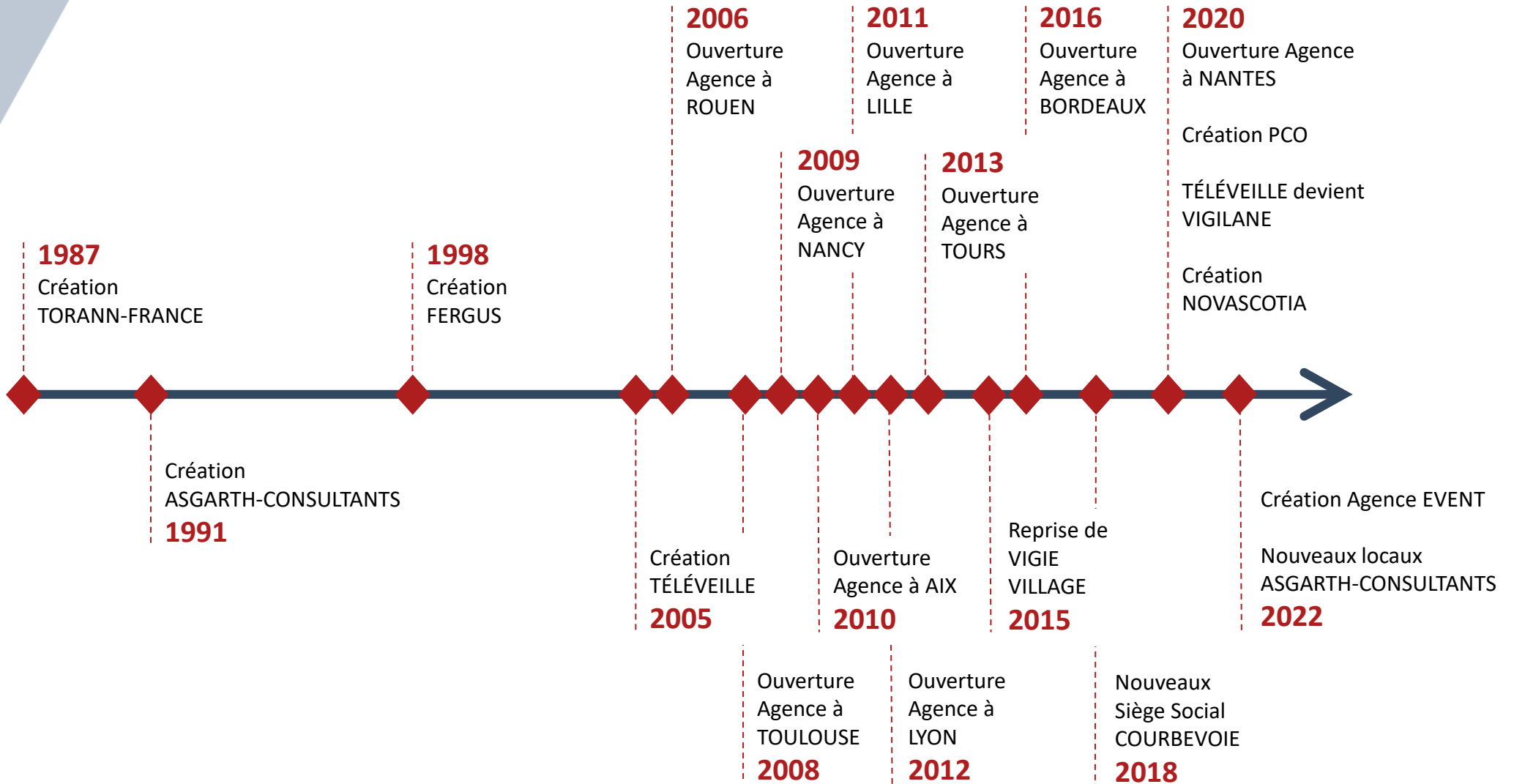


Filiale multi-services, NOVASCOTIA est un partenaire rigoureux et réactif de l'accueil en entreprise :

- Accueil visiteurs
- Accueil téléphonique
- Accueil évènementiel

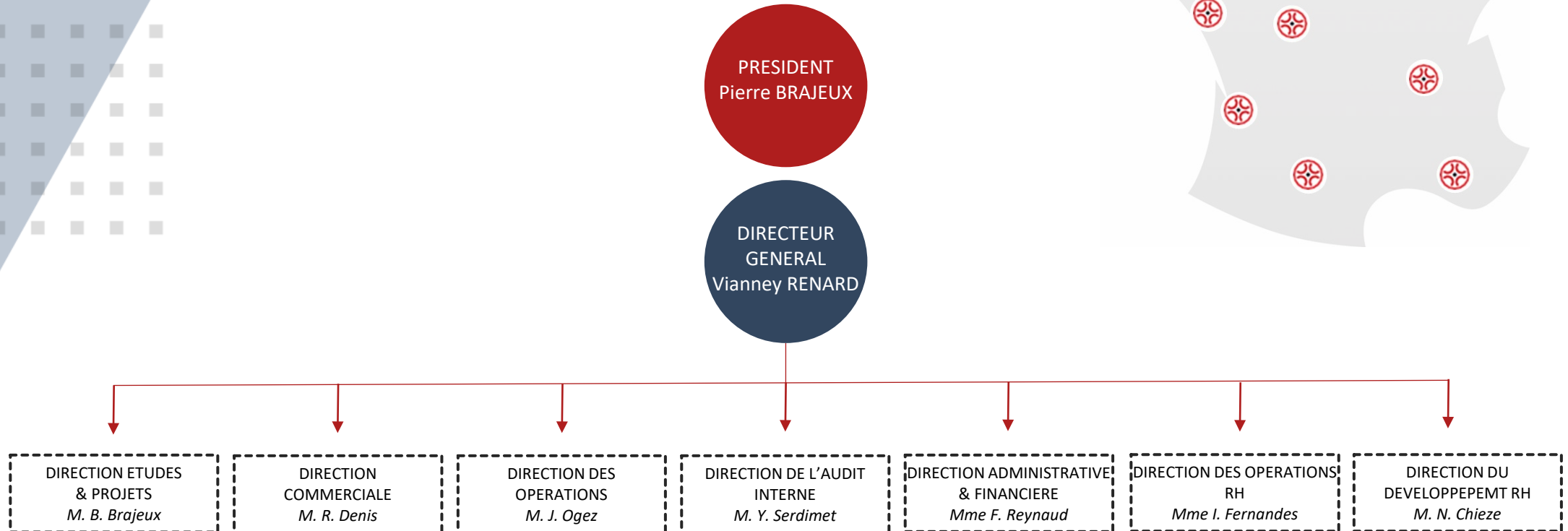
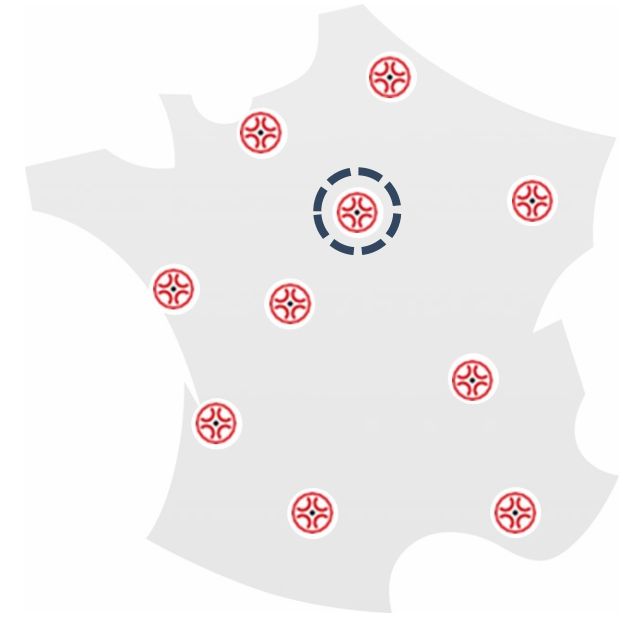
Notre histoire

1 Introduction



Notre gouvernance

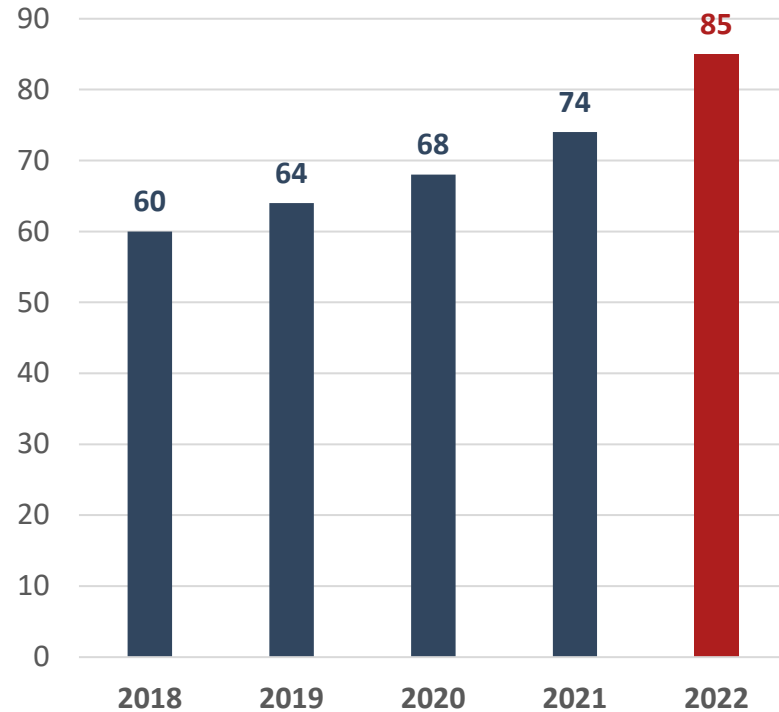
1 Introduction



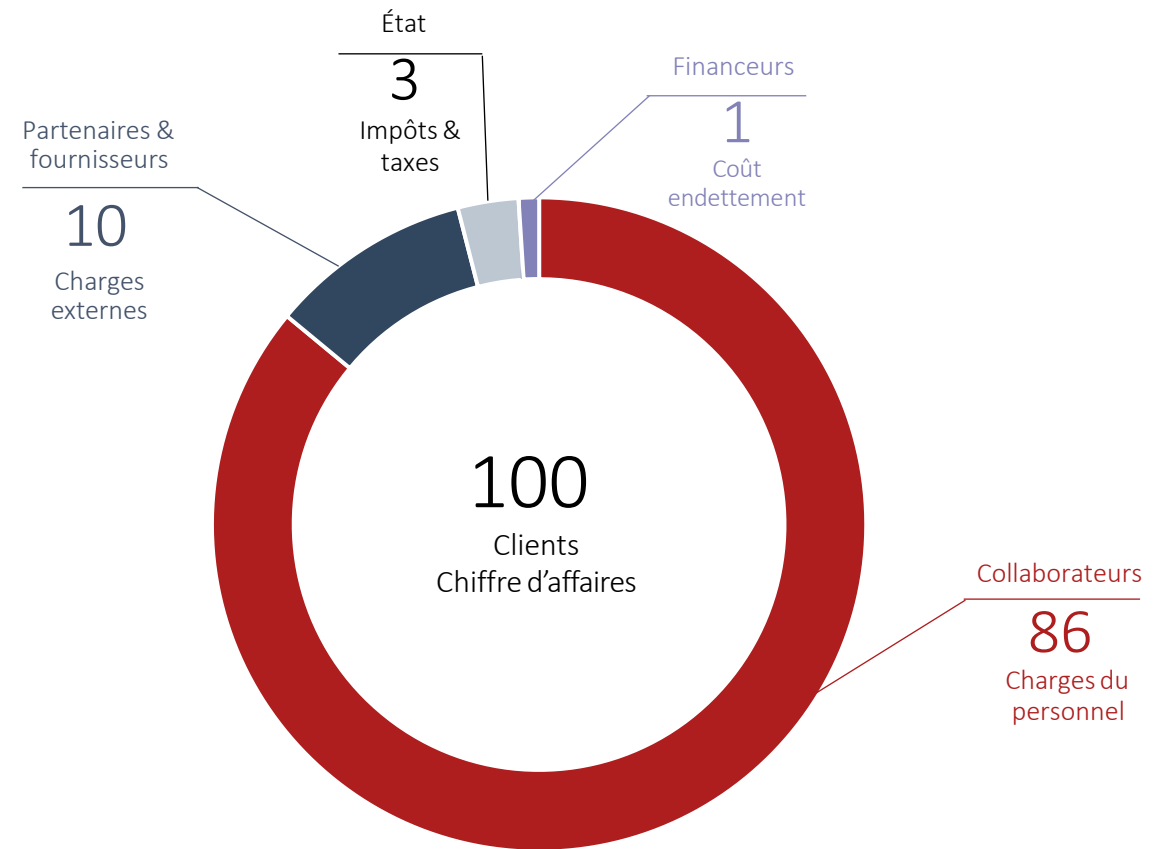
Notre performance

1 Introduction

Évolution du chiffre d'affaires
En million d'euros



Création de valeur pour nos parties prenantes
En % du chiffre d'affaires



Notre politique

1 Introduction

GOVERNANCE ET PERFORMANCE

- Être exemplaire dans nos performances financières, sociales et environnementales
- Diminuer nos émissions de gaz à effet de serre liées aux transports de nos collaborateurs et nos bâtiments
- Intégrer la RSE dans nos pratiques d'achat
- Gérer nos déchets de manière responsable
- Placer la sécurité, la santé et l'environnement au cœur du système managérial d'entreprise

COLLABORATRICES/EURS

- Promouvoir l'égalité des chances et favoriser la diversité
- Garantir la santé et la sécurité et des conditions de travail décentes
- Animer une politique de ressources humaines qui respecte le droit du travail & favorise le dialogue social
- Attirer et fidéliser nos talents
- Lutter contre la discrimination au travail et participer à la féminisation du métier

CLIENTS

- Développer un partenariat durable
- Promouvoir l'écoute de nos clients via notre encadrement
- Développer notre offre de service
- Proposer des innovations

FOURNISSEURS

- Déployer nos principes fondamentaux pour les achats et décliner notre politique d'achats responsables
- Privilégier les partenaires adhérant à notre charte des achats durables

ETAT

- Assurer une transparence dans notre comptabilité
- Loyauté des pratiques

COMMUNAUTÉS LOCALES

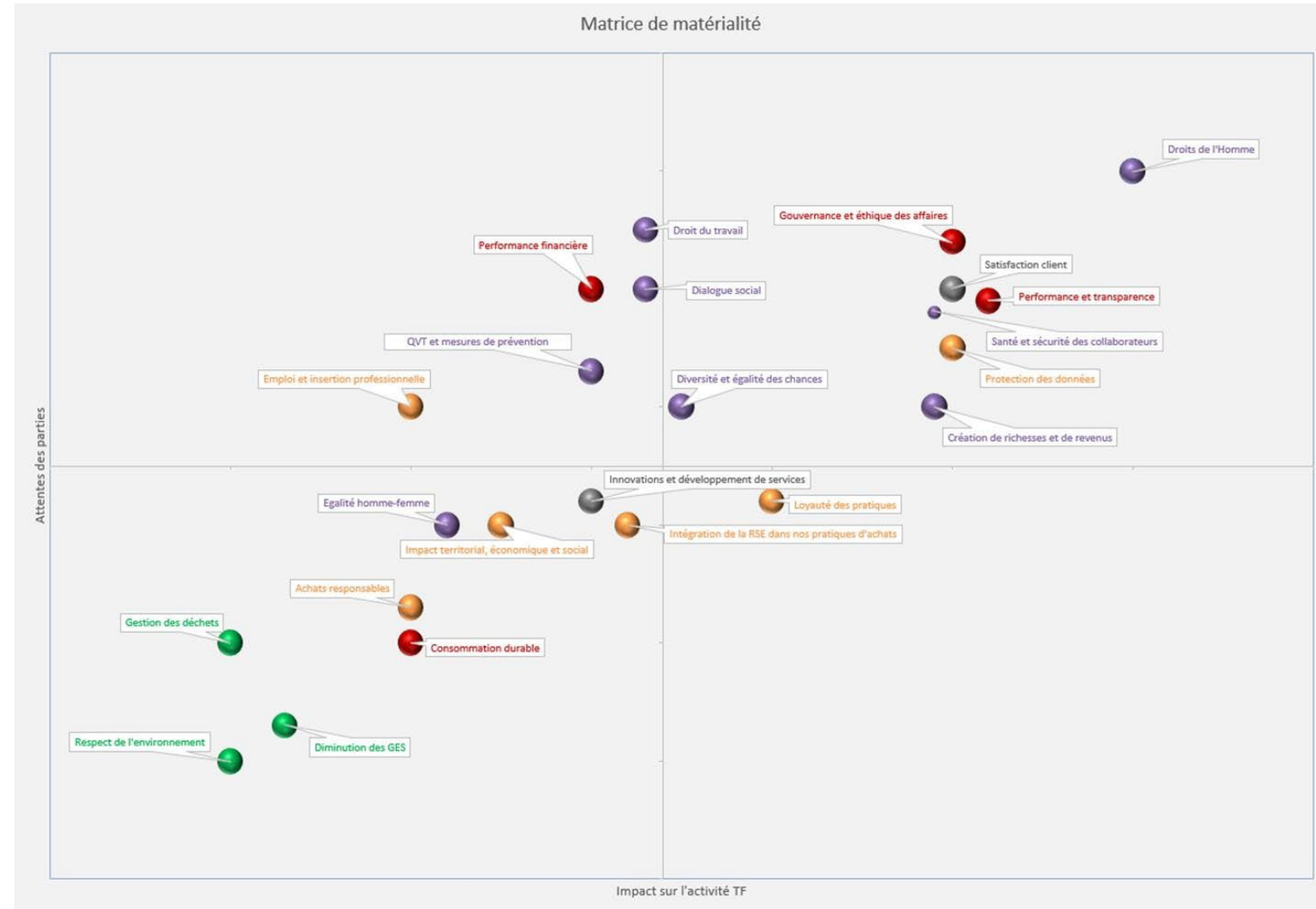
- Favoriser l'insertion professionnelle
- Contribuer au développement économique local

ORGANISMES

- Participer aux initiatives du Global Compact
- Participation aux Objectifs de Développement Durable (ODD) au travers de notre Communication sur le Progrès (COP)

Nos besoins et impacts RSE

1 Introduction



- Collaboratrices/eurs
- Gouvernance & performance
- Service au Client
- Engagement sociétal
- Préservation de l'environnement

Global Compact

1 Introduction

Renouvellement de notre engagement envers le Global Compact et ses 10 principes

DROIT DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



Torann-France a identifié 5 ODD les plus pertinents pour son organisation :



United Nations
Global Compact






















Les Dix principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de :

- la Déclaration des Droits de l'Homme ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail ;
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Global Compact

1 Introduction

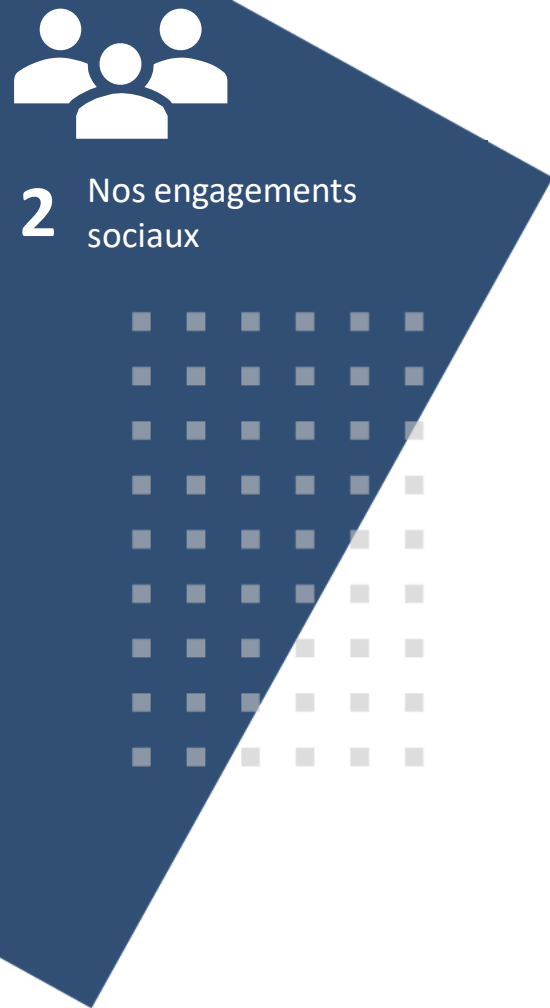
Grille de correspondance / ODD Global Compact

THÈME	PARTIE	ODD
Collaborateurs et collaboratrices	Animer une politique de RH qui respecte le droit du travail & favorise le dialogue social	
	Rémunération et Evolution	   
	Relations sociales	
	Santé et Sécurité	
	Formation	
	Diversité et égalité des chances	  
	Droits de l'Homme	
Notre engagement sociétal	Achats responsables	
	Nos actions en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle	 
Préservation de l'environnement	Sensibilisation de nos parties prenantes	
	Réduction de l'impact de nos déplacements	
	Politique générale en matière environnementale	   

2. Nos engagements Sociaux

- Emploi
- Organisation du travail
- Relations sociales
- Ressources Humaines
- Développement des Ressources Humaines
- Santé et Sécurité
- Formation
- Politique Sociale
- Diversité et égalité des chances
- Droits de l'Homme

Emploi



2 Nos engagements sociaux

Politique RH respectant le droit du travail et favorisant le dialogue social

La nature même de notre activité met l'humain en son centre. De l'organisation d'une prestation à son exécution, ce sont des femmes et des hommes qui interviennent. Notre politique de gestion des ressources humaines a pour but de placer les agents sur le terrain dans les meilleures conditions possibles afin qu'ils n'aient plus qu'à se consacrer à la qualité de leurs prestations. Aussi nos managers sont formés et suivis par la Direction du Développement RH sur cette gestion réfléchie des ressources humaines.

La politique mise en œuvre depuis notre création, axée sur la proximité et la qualité, est déclinée dans les différents processus liés aux Ressources Humaines. Notre culture d'entreprise est née grâce à un fort lien d'appartenance, profondément ancrée à tous les échelons de l'entreprise, générateur d'implication professionnelle, de solidarité, de goût du dépassement et du travail bien fait.

Une politique de recrutement basée sur les compétences et la motivation

Nous recrutons sur la base de profils de poste définis en fonction des contraintes sûreté et sécurité de chacun de nos sites clients.

Items	2018	2019	2020	2021	2022
CDI	1552	1893	2088	2134	2194
Recrutements CDD	559	701	608	700	740
Recrutements CDI	710	1040	930	980	1042



Depuis 2018 : 13% de CDD transformés en CDI chaque année

ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS					
INDICATEUR	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de turnover (rotation CDI)	24%	24%	25%	23%	23%



2 Nos engagements sociaux

Emploi

Rémunérations et évolutions

Signature d'un accord d'entreprise applicable depuis le 1^{er} octobre 2020

- Rémunération d'un salarié sur la base des temps de travail réellement effectués dans le mois (à la condition que le compteur temps du salarié soit positif)
- Rémunération des temps de travail excédentaires
- Déclenchement de majorations pour heures supplémentaires (ou complémentaires) effectués au mois de décembre de chaque année, et application d'un taux de majoration fixé à 10%

Bénéfices

- Gagner en attractivité
- Gagner la confiance de nos collaborateurs et leur fidélisation
- Motiver et récompenser les équipes de leur assiduité et persévérance
- Gagner en souplesse et efficacité dans la planification (prestation ponctuelle...)
- Réduire le risque de turn-over

Traitement des Paies : rémunération le 5 du mois

MOIS						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



2 Nos engagements sociaux

Organisation du travail

Organisation du temps de travail

Charte planning

- Garantie d'une «planification plancher» de 132h mensuelles pour les temps plein (malgré le principe de modulations des volumes de travail)
 - Communication de plannings de travail mensuels avec un préavis de 7 jours
 - Confirmation de la bonne réception des plannings
 - Modification des plannings de travail en cours de mois avec un préavis de 7 jours (sauf accord du salarié pour un délai inférieur) (*)
 - Durée maximale hebdomadaire : 48 heures sur semaine isolée, et 46h sur 12 semaines consécutives (**)
- Durée maximale quotidienne (de 0h à 24h) : 12 heures
 - Temps de repos minimal par journée civile (de 0h à 24h) : recommandations Direction 12h (au-delà de la durée légale conventionnelle)
 - Repos hebdomadaire minimum : 24 heures consécutives auquel s'ajoute le temps de repos quotidien
 - Week-end : les salariés à temps plein doivent disposer de 2 dimanches par mois en moyenne sur une période de 3 mois, accolés à un samedi ou à un lundi de repos
 - Rythme physiologique : afin de prévenir les risques sur la santé un repos de 36 heures doit être observé entre une vacation de jour et une vacation de nuit

() : sauf dispositions exceptionnelles (le délai de prévenance pour la modification des plannings est par exemple passé à 48h (au lieu de 7 jours) pendant la période d'urgence sanitaire covid19, afin de permettre de répondre aux besoins clients*

*(**) : existence d'un accord d'entreprise dérogatoire aux dispositions légales et conventionnelles de branche*

Organisation du travail



2 Nos engagements sociaux

Encadrement, suivi et contrôle

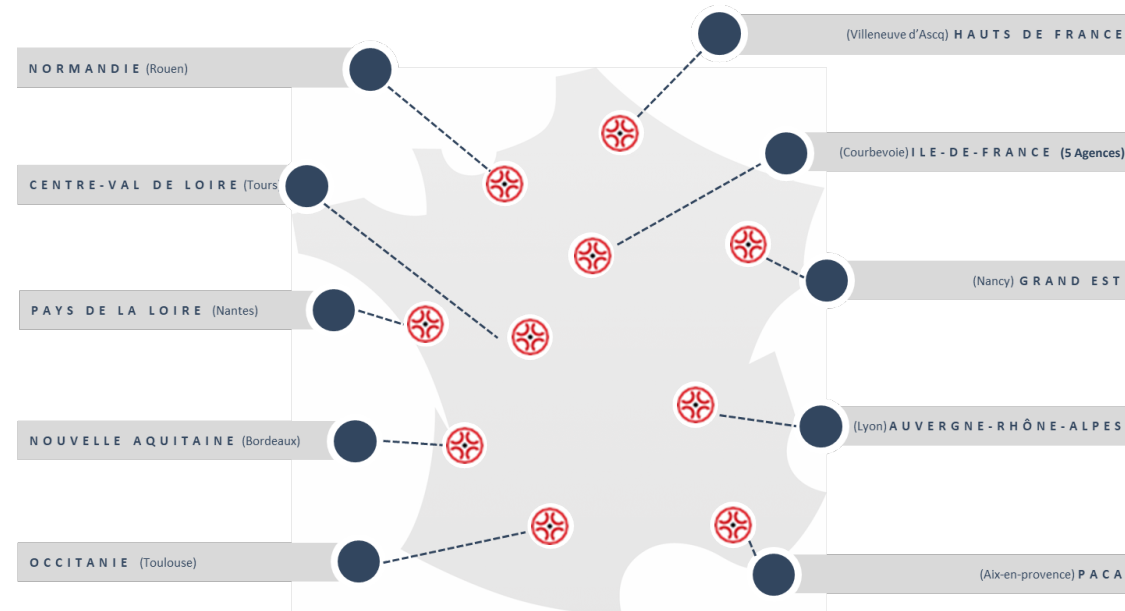
Une politique de proximité et de réactivité

Fort de notre développement national et grâce à l'implantation de nos agences, nous couvrons l'ensemble du territoire français. C'est grâce à nos organisations locales et aux hommes et femmes qui les composent que nous sommes à même d'assurer une disponibilité et une réactivité optimales sur l'ensemble de nos sites clients.

La principale force de Torann-France réside dans sa capacité de suivi et de contrôle continu des prestations en place à travers un encadrement intermédiaire qualifié et conséquent.



Taux encadrement National : 6,6%



Mettre l'innovation au service de la performance économique et durable

La principale force de nos solutions réside dans notre capacité de suivi et de contrôle continus des prestations et de nos agents en place à travers un encadrement intermédiaire qualifié et conséquent. Que ce soit en agence ou sur le terrain, nos équipes administratives et opérationnelles disposent d'une organisation et de moyens, techniques et humains, innovants pour assurer un suivi et un contrôle quotidien.

C'est pour garantir une qualité de service optimale que nous avons mis en place des équipes de Contrôleurs-Formateurs sur l'ensemble du territoire, opérationnelles 24H/24, 7J/7.

Ce suivi quotidien de la prestation et de nos collaborateurs se traduit par le contrôle et l'évaluation mais aussi la formation de nos équipes, nous permettant d'assurer la pérennité de nos agents en poste.

Notre rôle est d'apporter le support nécessaire sur le terrain à nos clients et à nos collaborateurs par une présence rassurante et efficiente.

Relations sociales



2 Nos engagements sociaux

Favoriser le dialogue social

Dans un objectif d'optimisation du dialogue social local, des représentants de proximité ont été institués au sein de chaque agence de la société TORANN-FRANCE.

Ces réunions permettent ainsi de développer des échanges constructifs et réactifs afin de pouvoir solutionner toute réclamation d'ordre opérationnelle et ainsi, éviter que cela n'impacte le climat social et veiller à des conditions de travail optimales.

Grâce à cette gestion de proximité des relations sociales particulièrement réactive et proactive, aucun conflit social n'a vu le jour au sein de TORANN-FRANCE depuis sa création.

Conformément aux ordonnances du Code du Travail de 2017, le CSE regroupe les Délégués du Personnel (DP), les membres de l'ancien Comité d'Entreprise (CE) et ceux du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Dans le même esprit de réactivité et de proximité, une Commission Harcèlement et Risque Psycho-Sociaux a été mise en place avec une cellule d'intervention 7 jours sur 7 et 24h sur 24.



14 représentants de proximité :
5 en IDF et 9 en régions



Engagement pour la profession :
Membre du GES depuis Juin 2019



Aucune grève depuis la création de Torann-France



Site internet du CE à disposition de tous

EN BREF

Au cours de la Réunion CSE en date du 25/11/2022, vous avez été désigné en qualité de Représentant de Proximité, conformément aux dispositions de l'article L 2313-7 du Code du Travail.

Le Représentant de proximité a un rôle d'écoute, au niveau local, concernant notamment les conditions de travail.

Il recueille les réclamations collectives et individuelles rencontrées par les collaborateurs dans le ressort géographique de son agence d'affectation.

Les représentants de proximité sont tenus au respect d'une stricte obligation de confidentialité

Les représentants de proximité sont des salariés protégés, même lorsqu'ils ne sont pas membres du comité social et économique (art. L. 2411-11, 4°)

FONCTIONNEMENT

Réunions:
Les réunions se dérouleront individuellement et obligatoirement tous les deux mois, le 3^e jeudi des mois pairs, par visioconférence avec la DRH Opérationnelle et un représentant opérationnel.

Des convocations vous seront systématiquement adressées et vous serez invités à transmettre les sujets à aborder au moins 02 jours avant la date de la réunion.

Procès Verbal:
Un procès verbal sera établi à l'issue de chaque réunion.

Heures de Délégation:
Chaque représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures de délégation de 05 heures par mois, et devra donc se rapprocher au préalable de son agence de rattachement.

DUREE DU MANDAT

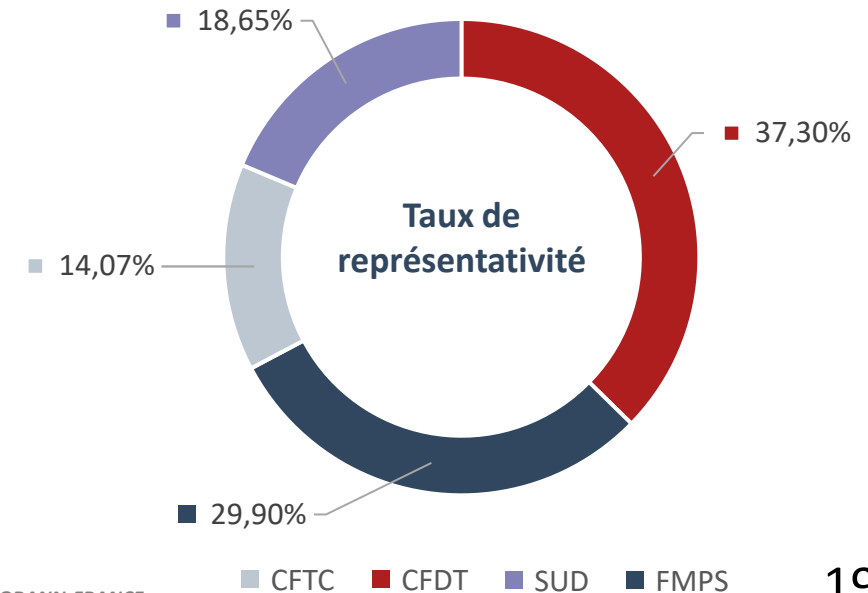
Le mandat prend fin en même temps que celui des membres du CSE. Néanmoins, la composition des représentants de proximité peut être modifiée, par les membres élus titulaires du CSE à la majorité qualifiée.

CONTACTS

Contactez la direction des Ressources Humaines

Notamment par voie électronique: en précisant en objet: **CONTACT_R_DE PROXIMITE_Agence XXX**

Extrait du guide sur les représentants de proximité





Ressources Humaines

2 Nos engagements sociaux

Engagé dans le pilotage et la valorisation du capital humain, deux branches spécialisées dans les Ressources Humaines ont été mises en place chez TORANN-FRANCE :

Direction des Ressources Humaines Opérationnelles

Une Directrice des Ressources Humaines Opérationnelles est arrivée en octobre 2022.

La Direction des Ressources Humaines Opérationnelles est en charge de :

- De la formalisation de l'embauche des collaborateurs
- De la bonne exécution des contrats de travail
- De l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail
- Du dialogue avec les relations sociales
- De l'interface avec les organismes sociaux
- Du conseil juridique et stratégique aux opérationnels sur le pilotage de la gestion humaine

Direction de Développement des Ressources Humaines

Un Directeur du Développement des Ressources Humaines a été embauché en mai 2021.

Acteur majeur de la transformation sociale et de la culture managériale, la Direction du Développement des Ressources Humaines a pour mission principale de structurer, d'animer et de coordonner les opérations de recrutement, de gestion des emplois et des parcours professionnels, de formation professionnelle continue et de mobilité verticale et transversale, favorisant l'épanouissement des salariés de TORANN-FRANCE sur leur poste de travail.

C'est ainsi que nous avons au final un taux de promotion interne motivant pour nos équipes. Le dynamisme de l'entreprise entraîne un besoin de recrutement permanent ; la diversité est une richesse qui nous permet de pouvoir nous adapter à tous les profils de poste dans tous les secteurs d'activité.

Les conditions de travail de nos collaborateurs et la visibilité offerte sur leur carrière constituent la base de la fidélisation de nos équipes. Les résultats obtenus nous confirment la validité de notre stratégie, et nous encouragent chaque jour à affiner et améliorer nos méthodes.

Développement des ressources humaines

Mobilité interne

Afin d'engager nos collaborateurs dans notre démarche de gestion des compétences et de fidélisation, nous favorisons la promotion interne en informant l'ensemble des salariés des opportunités ouvertes sur leur application.

De plus, un salarié déjà acclimaté à l'environnement professionnel, aux locaux et à la culture de TORANN-FRANCE s'intégrera plus facilement à sa nouvelle équipe.

De ce fait, la mobilité interne organisée permet d'améliorer l'organisation collaborative entre les services et optimise la productivité des équipes.

Dans cet esprit, un référent mobilité a été désigné au sein de la société TORANN-FRANCE afin de pouvoir prioriser les candidatures et les évolutions internes.

Repositionner nos collaborateurs au centre de la stratégie d'entreprise

1) Recrutement Onboarding et Offboarding

- Pilotage des indicateurs de performance
- Analyse des indicateurs de départs volontaires (périodes d'essai, démissions, ...)
- Digitalisation des processus de recrutement

2) Formation

- Gestion du plan de développement des compétences
- Gestion des emplois et des parcours professionnels
- Digitalisation en cours des processus de gestion et de suivi des entretiens professionnels et des entretiens d'évaluation
- Développement du catalogue formation

3) Mobilité interne verticale et horizontale

- Reporting sur la gestion de la mobilité

Santé et Sécurité



2 Nos engagements sociaux

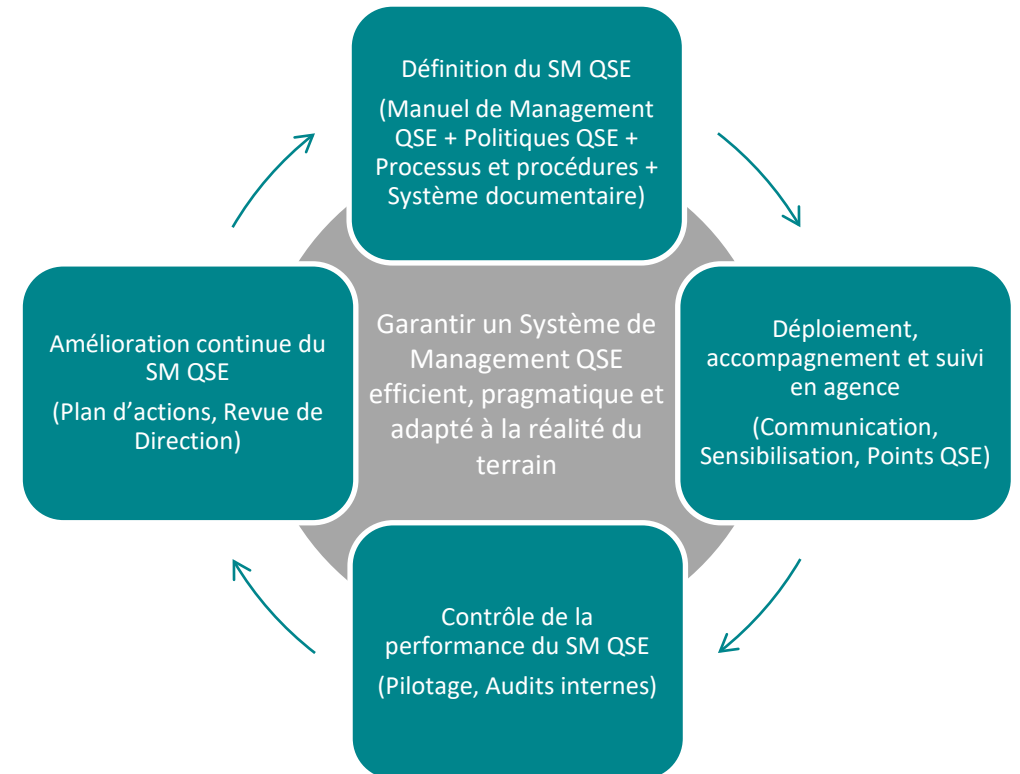
Organisation QSE

Un Service QSE s'est développé sous la Direction de l'Audit Interne depuis juin 2022 avec l'arrivée d'un Responsable QSE

Accompagné d'un Chargé QSE en alternance, le rôle du Responsable QSE est de :

- S'assurer que le Système de Management QSE soit défini, mis en œuvre et entretenu conformément aux exigences ISO 9001 et MASE
- Rendre compte à la direction du fonctionnement du Système de Management QSE et de tout besoin d'amélioration
- Former et informer le personnel TORANN-FRANCE sur le Système de Management QSE pour favoriser la mise en place d'une culture Qualité – Santé et Sécurité – Environnement

Pour répondre aux différents besoins et enjeux, les missions du Service QSE s'articulent autour des axes suivants :



De cette manière, l'objectif principal du Service QSE TORANN-FRANCE est de répondre aux exigences de l'ISO 9001 et du MASE à l'horizon 2024.

Santé et Sécurité



2 Nos engagements sociaux

Politique Santé et Sécurité

La démarche QSE s'appuie sur deux référentiels :



La mise en place d'une Politique QSE donne donc un cadre à cette démarche par l'appui de la direction et l'identification des engagements et objectifs à atteindre d'ici la fin de l'année.

La politique s'articule autour des 3 piliers QSE dont la Santé et Sécurité.

En fin d'année, l'atteinte des objectifs fixés sera mesurée et en fonction des résultats, des besoins ou des nouveaux axes d'amélioration identifiés, la Politique QSE sera mise à jour pour l'année suivante.

Cette politique intègre l'ensemble des collaborateurs de TORANN-FRANCE et doit être accessible et communiquée à tous.



SANTÉ ET SÉCURITÉ – Garantir l'intégrité de nos collaborateurs

La santé et la sécurité au travail de nos collaborateurs sur l'ensemble des sites clients et dans nos locaux constitue un axe stratégique majeur de l'entreprise. Si tout collaborateur est responsable de sa propre sécurité, ainsi que celle de ses collègues, il doit être guidé et soutenu par l'ensemble des encadrants, garants du respect de notre politique et de nos engagements.

Conscients de notre responsabilité, nous prenons toutes les dispositions en nous appuyant sur la réglementation et sur les exigences du MASE afin de garantir un niveau de sécurité optimal dans lequel nos collaborateurs doivent évoluer.

NOS ENGAGEMENTS :

Améliorer la politique d'Évaluation et de Prévention des Risques Professionnels

Renforcer la culture SST

S'appuyer sur la CSSCT pour améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs

Réduire l'accidentologie

NOS OBJECTIFS :

→ Former le personnel en agence concerné par l'évaluation des Risques Professionnels : 100 % des agences formées

→ Sensibiliser les collaborateurs tout au long de l'année sur les principaux risques : 1 Flash QSE publié chaque mois + 2 causeries SST réalisées sur 50 % des agents présents toute l'année

→ Réaliser une tournée d'inspection par la CSSCT : 100 % des agences visitées

→ Comprendre les causes des AT : 100 % des AT analysés

Pour atteindre les objectifs fixés dans la politique, des objectifs ont été définis pour chacune de nos agences :

SANTÉ ET SÉCURITÉ – Garantir l'intégrité de nos collaborateurs



Plan de Prévention / DUERP	100 % des PDP à jour Pris en compte par 100 % des salariés
Animation / Culture QSE	1 causerie Santé (au choix) + 1 causerie Sécurité (Chutes de plain-pied) réalisées sur 50% des agents 1 visites SST pour tout AT avec Arrêts > 7 jours
Accidentologie	100% des AT analysés Réduction des AT de 20%



2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité



Garantir l'intégrité de tous

TORANN-FRANCE veille à garantir un environnement de travail décent, sain et sécurisé pour l'ensemble de ses collaborateurs. Conscients que les risques sont principalement liés aux conditions de travail sur les sites de nos clients, nous nous sommes engagés dans une démarche de réduction des accidents via différentes actions :

Évaluation des risques professionnels :

Cette démarche obligatoire nous permet d'identifier et d'évaluer les risques auxquels sont exposés nos collaborateurs et ainsi définir des mesures de préventions cohérentes et des moyens de protections adaptés.

L'évaluation des risques professionnels intervient tout au long de l'année via :

- La mise à jour dès que nécessaire et/ou annuelle du **DUERP TORANN-FRANCE**
- La réalisation et la mise à jour de **Plans de Prévention** sur 100% de nos sites

EVALUATION GLOBALE DES RISQUES Inventaire des risques liés à l'activité des AGENTS DE SECURITE

Générique x
Agence de :

n° de classe	Classe de danger	Source de danger	Descriptif de l'évènement	Fréquence	Gravité	Dispositions existantes en matière de maîtrise des risques	Pondération	Niveau de risque	Préconisations
32	Stress, fatigue	Contact avec clientèle et tiers	attention soutenue, réactions rapides, fiabilité, ponctualité	4	1	Respect des consignes; formations métier	-2	2	Référer à sa hiérarchie en cas de difficulté ressentie
31	Travail isolé	personne seule à un poste dangereux	Site à agent unique	3	4	Respect des consignes relatives au prise de poste, appels réguliers; port de PTI	-4	8	Appeler la permanence 24/24 en cas de difficulté ressentie
38	Agression	Physique, sur site	Contact avec clientèle et visiteur; intrus ; Accueil statistique des personnes Contrôle d'accès	2	2	Formation; expérience; supervision; procédures existantes et respect de celles-ci; bouton anti-agression, PTI	-2	2	Ne pas basculer sur son siège, ajuster son assise au poste de travail. Garder la maîtrise de soi. Ne pas provoquer de conflit avec quiconque. Utiliser l'équipement mobilier soigneusement. Que le poste d'accueil soit adapté pour ne pas permettre à une dérive de comportement d'aboutir sur des gestes violents.
38	Agression	Verbale, sur site	Contact avec clientèle et visiteurs	4	1	Formation; expérience; respect des consignes	-2	2	Ne pas basculer sur son siège, ajuster son assise au poste de travail. Garder la maîtrise de soi. Ne pas provoquer de conflit avec quiconque. Utiliser l'équipement mobilier soigneusement. Que le poste d'accueil soit adapté pour ne pas permettre à une dérive de comportement d'aboutir sur des gestes violents.
27	Collision, heurt	Ecrasement percussion renversement	Contrôle d'accès / filtrage en extérieur des véhicules	1	4	Respect des consignes; formations métier; respect ou établissement d'un plan de circulation	-2	2	Porter des chaussures de sécurité. Porter un gilet fluorescent en cas de luminosité faible. Ne pas se placer au centre d'un flux de véhicules entrants ou sortants si l'emplacement n'est pas protégé. Conserver la maîtrise de soi, ne pas entrer en conflit avec quiconque, maintenir la barrière fermée pendant le contrôle. Appliquer les consignes spécifiques.

Extrait du DUERP TORANN-FRANCE

A) ANALYSE DES RISQUES DUS AUX INSTALLATIONS ET ACTIVITES DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE :

Dangers	x	Nature des risques	Précautions à prendre en pénétrant dans ces zones et mesures de protection adoptées
L'isolement	x	Agression	PTI à disposition relié au site et au PCO
	x	Défaillance	
	x	Stress	
		Autre	
Le travail de nuit		Sans objet	Suivi Individuel Adapté par la médecine du travail
		Visibilité réduite	
	x	Fatigabilité	
	x	Autre	
La circulation et les déplacements		Sans objet	En hiver, vigilance sur la circulation dans la cour du RDC Sensibilisation du personnel sur les chutes de plain-pied (Tenir les rampes dans les escaliers)
	x	Chute	
	x	Heurt	
		Autre	
		Sans Objet	

Extrait d'un Plan de Prévention



2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité

Garantir l'intégrité de tous

Accueil des nouveaux collaborateurs :

Dès leur arrivée chez TORANN-FRANCE, les salariés sont sensibilisés au travers :

- Du **livret d'accueil** remis au moment de la signature du contrat de travail
- D'une **vidéo** présentée et validée par un **QCM** au moment de leur intégration



Extrait du Livret d'accueil



Extrait de la vidéo d'accueil



QUIZZ

➔ Le port des Équipement de Protection Individuel (EPI) est-il obligatoire lors de mon service ?

- A. Oui
- B. Non



Extrait du QCM d'accueil



Santé et Sécurité

2 Nos engagements sociaux

Garantir l'intégrité de tous

Accompagnement psychologique :

Depuis 2020, TORANN-FRANCE dispose d'une cellule d'accompagnement psychologique par un psychologue clinicien dédié.

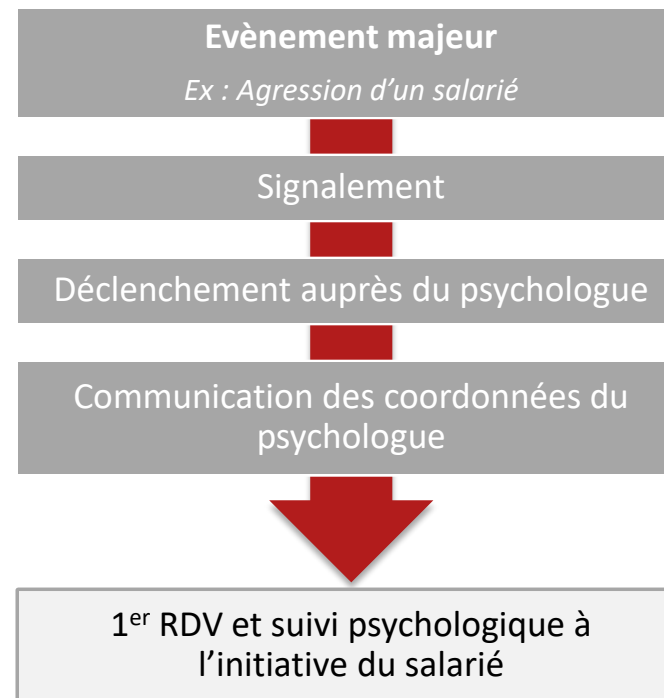
Elle reste en sommeil et est déclenchée, au besoin, par la Cellule de Crise après signalement d'une agence, du Service RH ou de la Commission Santé Sécurité Condition de Travail.

L'appui psychologique se fait à l'initiative du/des salarié(s) concerné(s) et les échanges sont couverts par la confidentialité, et pris en charge par l'entreprise.

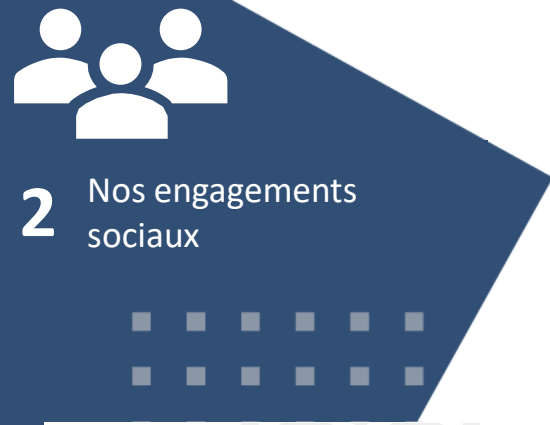
Chaque année, une formation est réalisée par le psychologue sur la santé psychologique et le risque psychosocial auprès des élus et du personnel RH.

La formation permet :

- l'identification des risques
- l'établissement d'une politique de prévention globale
- la compréhension et la gestion des situations à risque particuliers (conflits, harcèlement, risque suicidaire, ...)



En 2022, la cellule d'accompagnement psychologique a été activée à 15 reprises et a concerné 53 salariés



2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité

Garantir l'intégrité de tous

Animation et sensibilisation :

Pour que chacun dispose d'une culture Santé et Sécurité au Travail, nous devons d'informer et de sensibiliser fréquemment nos salariés via :

- **L'affichage obligatoire** informant sur les dispositifs de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les consignes d'évacuations d'incendie, l'accès au DUERP, les numéros d'urgence, ...
- **Les Flash Info et Notes internes QSE** transmis mensuellement aux salariés. C'est un outil de communication, d'information et de sensibilisation sur divers sujets et actualités QSE (Qualité – Santé et Sécurité – Environnement) dont l'objectif est d'entretenir une culture QSE à tout niveau : sites, agences et services.
- **Les Causeries QSE** réalisées pour rappeler à chaque salarié les règles ou les consignes à respecter pour prendre soin de la santé et sécurité de soi-même et de celle de ses collègues.
- **Les Remontées terrain** encourageant ainsi les salariés à remonter les défaillances observées (situations dangereuses, presque-accidents, non-conformité, défaillance d'équipements et matériels, ...) et facilitant les communications ascendantes et descendantes entre le terrain, l'agence et les services centraux.

NOTE INTERNE

NOTE A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS TORANN-FRANCE COURBEVOIE, LE 08/12/2022

Epidémies hivernales

En cette période hivernale, nous constatons plusieurs cas touchés par les épidémies de grippe, gastro-entérite, rhume, ...

Pour se protéger et éviter la contamination virale, il est fortement conseillé d'appliquer les mesures de prévention suivantes, plus particulièrement pour les cas avérés et potentiels :

La distanciation sociale :

- Applicable dans les bureaux, open-spaces, salles de réunion, salles de pause, de repas, ...
- Dans la mesure du possible, en cas de contamination, restez en télétravail

La désinfection des mains :

- Lavez-vous les mains plusieurs fois par jour avec du savon ou du gel hydroalcoolique

Le port du masque :

- Essentiel, si vous ressentez des symptômes ou si la distanciation sociale ne peut s'appliquer avec une personne malade

Autres :

- Mouchez-vous avec un mouchoir à usage unique
- Couvrez-vous la bouche avec le coude ou la manche pour éternuer ou tousser

Restez vigilants et prenez soin de vous !

Exemple de Note interne



FICHE PÉDAGOGIQUE – TRAVAIL DE NUIT ET POSTÉ

DATE: 25/10/2022
INDICE: AC_4.7_v1
PAGE: 1 sur 1

TRAVAIL DE NUIT

OBJECTIF
Avoir une bonne hygiène de vie pour minimiser les impacts du travail de nuit.

MISSIONS DE L'ANIMATEUR
DÉTECTER... SE PROTEGER...

Comportements recommandés
RESPECTER un temps de repos
FAIRE de COURTES SIESTES (hors bureau)
S'ARRÊTER en cas de fatigue
GARDER une alimentation équilibrée
NE PAS EFFECTUER un travail immédiat après le travail
Avoir une Bonne HYGIÈNE

RESPECTER LE TEMPS DE SOMMEIL Après une vacance
Maintenir un rythme régulier

FAIRE DE COURTES SIESTES Faire une sieste dans la journée (15-20 min)

DÉPLACEMENT EN VÉHICULE Aérer la voiture
S'arrêter et faire une pause

ALIMENTATION Faire 3 repas équilibrés
Éviter les charcuteries, corps gras, salades crues

COMPLÈMENT D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE Ne pas reprendre une activité sportive intense

HYGIÈNE DU SOMMEIL Se coucher à l'heure
Penser à limiter les écrans
Éviter d'être dérangé

FICHE PÉDAGOGIQUE – EXPOSITION AU SANG

DATE: 05/12/2022
INDICE: AC_4.7.26_v1
PAGE: 1 sur 1

QUE FAIRE EN CAS D'EXPOSITION AU SANG ?

Qu'est-ce qu'un AES (Accident Exposé au Sang) ?

Il s'agit de tout contact avec...

- ...du sang
- Un liquide contenant du sang
- Un liquide biologique non visiblement coagulé de sang mais considéré comme potentiellement contaminant (comme le liquide céphalo-rachidien, le liquide pleural, les sécrétions génitales...)

...lors

- D'une piqûre ou d'une coupure avec un objet contaminé (seringue, scalpel...)
- D'un contact sur peau lésée
- D'une projection sur une muqueuse (œil, nez, bouche)

ACTIONS À MENER

En urgence : PREMIERS SOINS À FAIRE → Dans l'heure : PRENDRE UN AVIS MÉDICAL → Dans les 24 heures

Si piqûre, coupe ou contact sur peau lésée

1. Ne pas faire saigner
2. Nettoyer immédiatement la zone cutanée à l'eau et au savon puis rincer
3. Désinfecter pendant au minimum 5 minutes avec
 - a. Du Dakin®
 - b. De l'eau de Javel à 2,0% de chlorure actif diluée au 1/4
 - c. De la Betadine®
 - d. De l'alcool à 70°

Si projection sur muqueuses
Rincer abondamment pendant au moins 5 minutes avec du sérum physiologique ou de l'eau

Pour évaluer le risque infectieux en fonction :

1. Du statut sérologique de la personne source avec son accord
2. Du type d'exposition de l'ensemble de la personne exposée

Pour mettre en route si besoin un traitement post-exposition le plus tôt possible et au mieux dans les 4 heures pour une efficacité optimale

1. Informer votre hiérarchie
2. Déclarer l'accident de travail
3. Suivre les recommandations du médecin pour votre suivi clinique et sérologique
4. Informer votre médecin du travail notamment pour effectuer l'analyse des causes de l'accident afin d'éviter qu'il ne se reproduise

Exemples de supports utilisés pour la réalisation de causeries

Date jeudi 16 juin 2022

Domaine Santé, Sécurité

Risque SSE OUI

DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT ET CIRCONSTANCES

DESCRIPTION Fissure de la vitre de la vitrine au rez-de-chaussée en face de l'ascenseur (à côté de la caisse cash).
Risque de se blesser

Extrait d'une remontée terrain



2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité

Garantir l'intégrité de tous

Rôle des Contrôleurs/Formateurs :

L'ensemble de nos agences disposent de Contrôleurs/Formateurs. Ils ont un rôle essentiel dans notre démarche d'amélioration de la Santé, la Sécurité et des conditions de travail de nos collaborateurs.

En effet, leur rôle est :

- **D'accueillir** et d'accompagner les nouveaux collaborateurs sur site
- **D'évaluer** les prestations chez nos clients et s'assurer de leur bon déroulement, de veiller au respect du cahier des charges et de la réglementation en vigueur
- **D'évaluer** les collaborateurs pour maintenir leurs connaissances et compétences
- **De garantir** la santé et la sécurité de nos salariés en vérifiant périodiquement les EPI/EPC et le matériel sur site
- **D'animer, sensibiliser et former** les collaborateurs via des échanges et/ou causeries sur des sujets définis
- **Remonter** à l'agence les incidents, presque-accidents, situations dangereuses et autres défaillances relevés par les collaborateurs

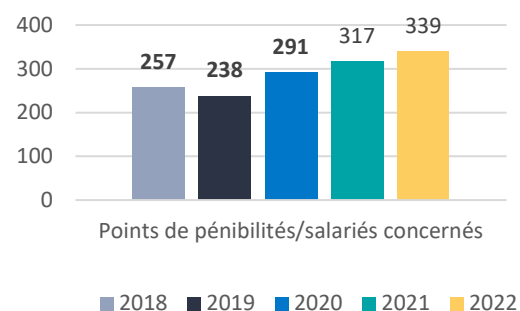
Reconnaissance de la pénibilité au travail :

Dans le cadre de prestations effectuées, quelques uns de nos collaborateurs sont régulièrement exposés au travail de nuit et sont ainsi concernés par la pénibilité.

Pour favoriser la reconnaissance et la gestion des salariés exposés à la pénibilité, nous mettons en place plusieurs dispositions :

- **Lors des consultations d'appel d'offre ou de renouvellement** en identifiant les caractéristiques du site et en intégrant de façon systématique, les contraintes et spécificités de chaque site pouvant avoir des incidences sur la santé des agents qui y sont affectés. Il permet ainsi de mieux prévoir les moyens à affecter pour réduire les pénibilités
- **Lors des évaluations individuelles, des contrôles sur site, du bilan d'intégration ou des causeries** en prenant en compte toutes expressions par le salarié d'éventuelles pénibilités au travail
- **Lors d'informations systématiques** sur les mesures collectives de prévention des pénibilités génériques propres au métier d'agent de sécurité
- **Lors des visites médicales** et à posteriori en contactant au besoin la médecine du travail

Pénibilité au titre de l'exposition « travail de nuit »





2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité

Garantir l'intégrité de tous

Equipements de Protection Individuelle :

Selon les risques répertoriés sur les sites de nos clients, nous fournissons à nos collaborateurs des équipements adaptés :

GRAND FROID :

Sous-vêtements thermiques / gants / bonnet thermique

VISIBILITE :

Gilet haute visibilité / parka haute-visibilité

INCENDIE :

Appareil Respiratoire Isolant / cagoule anti-feu / casque F1 / gants anti-feu / veste ignifugée / surpantalon / Combinaison ATEX

SURETE :

Gilet pare-balle / Chaussures de sécurité coquées / PTI

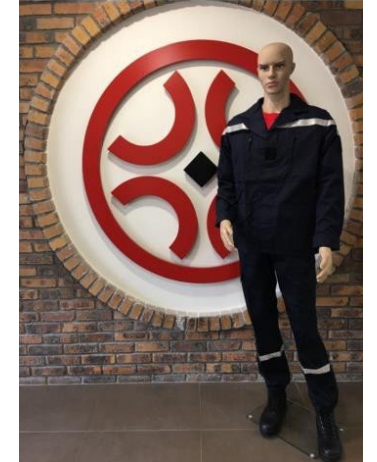
SANITAIRE :

Masque / gel hydroalcoolique / Protection auditives / lunettes de protection / Tenues légères de décontamination

Le respect du port des EPI et la présence des EPI sur site sont contrôlés à chaque passage du contrôleur formateur.

Les contrôles sont consignés dans l'application Control master.

Un rappel à l'ordre et une sensibilisation sont effectués sur l'importance du port des EPI.





2 Nos engagements sociaux

Santé et Sécurité

Accidentologie

Les données relatives à l'accidentologie sont examinées en début d'année à 3 reprises :

- Lors de la Revue de Direction Centrale au siège avec les directions TORANN-FRANCE, en analysant les données globales de la société
- Lors des Revues de Direction Locales dans chacune des agences, en analysant les données propre au périmètre concerné
- Lors du bilan annuel d'accidentologie réalisé par la Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail, en impliquant et informant les membre du CSE

Ce maillage d'analyse permet l'implication et la participation de tous dans la définition des actions correctives à mettre en place et des objectifs Santé et Sécurité à atteindre.

ANNÉE	Accident de Travail		Accident de Trajet		TF1	TF2	TG
	Nombre	Avec Arrêts	Nombre	Avec Arrêts			
2020	108	56	44	31	13,63	/	0,41
2021	151	89	41	28	22,64	/	0,53
2022	164	78	52	32	19,99	42,02	0,55

TOP 5 AT	2021			2022		
	Origine	Nombre	%	Origine	Nombre	%
1	Chute / glissade	58	30%	Chute / glissade	64	30%
2	Manipulation / Faux mouvement	40	21%	Agression	37	17%
3	Agression	33	17%	Accident de la circulation	33	15%
4	Accident de la circulation	23	12%	Manipulation / Faux mouvement	23	11%
5	Malaise	10	5%	Choc / Heurt avec objet en mouvement	13	6%
	Choc / Heurt avec objet en mouvement	10	5%			

Formation



2 Nos engagements sociaux

Démultiplication de nos actions de formation

Le développement de notre organisme de formation ASGARTH CONSULTANTS concourt à renforcer le lien d'appartenance de nos collaborateurs. Outre le maintien de leurs compétences par des sessions de recyclage et de remise à niveau, nous développons des formations spécifiques, correspondant à des besoins identifiés par nos équipes opérationnelles en collaboration avec nos clients. Enfin, avec l'aide de notre encadrement intermédiaire, nous sommes en mesure de détecter des profils pouvant évoluer et leur proposer des formations qualifiantes, leur permettant d'évoluer au sein de l'entreprise.



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie suivante : actions de formations

Carte d'identité du centre de formation



Agréments et certifications

- Agrément CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de la branche Prévention et Sécurité pour dispenser le Titre à Finalité Professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité (TFP APS).
- Organisme reconnu centre d'examen pour la validation de cette certification.

Secourisme (SST)

Service Sécurité Incendie

Habilitation Electrique (HOB0)

Assistance aux Personnes (SSIAP 1, 2 et 3)

Formation



2 Nos engagements sociaux

Garantir les bonnes compétences de nos agents

SOMMAIRE DES FORMATIONS

- TFP/APS
- MAC/APS
- ACCUEIL MONDE DU LUXE
- GESTION DES CONFLITS
- SENSIBILISATION AUX RISQUES TERRORISTES
- CYBERSÉCURITÉ
- FORMATION INITIALE SSIAP 1
- RECYCLAGE SSIAP 1
- REMISE A NIVEAU SSIAP 1
- FORMATION INITIALE SSIAP 2
- RECYCLAGE SSIAP 2
- REMISE A NIVEAU SSIAP 2
- FORMATION INITIALE SSIAP 3
- RECYCLAGE SSIAP 3
- REMISE A NIVEAU SSIAP 3
- FORMATION EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION
- FORMATION SST
- FORMATION MAC SST
- PERMIS FEU
- SSI
- GESTES ET POSTURES
- EQUIPIER D'ÉVACUATION
- FORMATION HOB0
- FORMATION BEBS

Extrait du Catalogue des Formations

FORMATION
SST

Durée 7 heures

Participants 4 à 12

Tarif 200 €

Code stage INST

Lieu de la formation
 Centre de Formation
ASGARTH CONSULTANTS
 22-28, rue Raspail
 92400 COURBEVOIE
 contact@asgarth-consultants.fr
 01 46 67 77 77

OBJECTIFS
 Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un membre du personnel volontaire ou désigné capable de porter secours à toute victime d'un accident du travail, dans l'attente de l'arrivée des secours. Il doit également être capable de contribuer à la prévention des risques professionnels dans le respect de l'organisation et des procédures de l'entreprise.

PUBLIC CONCERNÉ
 Tout public majeur.

ACCESSIBILITÉ
 Formation ouverte à certaines formes de handicap.
 Nous contacter.

DATE DE L'ACTION DE FORMATION
 Voir calendrier ou sur commande.

PRE-REQUIS
 Aucun.

METHODES PEDAGOGIQUES
 Affirmative, démonstrative, interrogative, mise en situation.

MOYENS PEDAGOGIQUES
 • Mannequins (bébé - enfants - adultes)
 • Défilé/matériel, maquillage et matériel pour simulation.
 • Plan de prévention SST, vidéos, support de cours.

VALIDATION DES ACQUIS
 A l'issue de la formation, un Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail est délivré au candidat.

DELAIS D'ACCÈS
 1 mois.

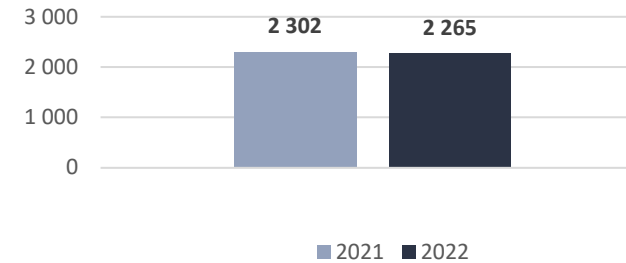
DÉBOUCHÉS
 Être sauveteur-secouriste du travail (SST).

RECYCLAGE
 Tous les 2 ans.

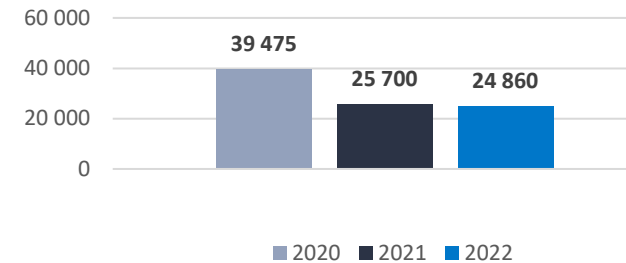
AGREMENT
 Habilitation INRS 1457488/2018/SST 01/0/12.

LES GESTES QUI SAUVENT
 Tarifs de groupe disponibles sur demande. Chacun des modules de la formation SST fait l'objet d'exercices pratiques et de mises en situations. L'évaluation de la formation se déroule en fin de formation selon la grille de certification des compétences du SST de l'INRS.

Nombre de salariés formés



Nombre d'heures de formation





2 Nos engagements sociaux

Formation

Nos moyens pédagogiques



- Salle équipée de 15 postes informatiques dotés de logiciels bureautiques et de gestion de main courante permettant des formations e-Learning
- Salle d'examen dotée de boîtiers de commande interactifs
- Dojo doté d'appareils d'entraînement au self-défense
- Poste central de sécurité pédagogique : centrale d'alarme intrusion, système de sécurité incendie de Catégorie A (SSI), système vidéosurveillance et télésurveillance, postes informatiques, ...
- Mannequins adulte, junior et bébé pour la formation au secourisme
- Matériels d'intervention incendie (lances, tuyaux souples, RIA...), extincteurs en coupe
- Ressources documentaires réglementaires nécessaires aux formations





Politique Sociale

2 Nos engagements sociaux

Notre engagement

Considérant la diversité et l'inclusion comme étant un enjeu majeur de notre responsabilité sociétale, nous avons défini une politique sociale volontariste visant à optimiser les conditions de travail, promouvoir l'égalité des chances, à agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à favoriser la diversité intergénérationnelle.

Lutter contre la discrimination au travail

Afin de lutter contre la discrimination, TORANN-FRANCE s'engage, à ne pas discriminer à l'embauche et est signataire d'une charte égalité hommes-femmes.

La discrimination est un sujet évoqué en Comité d'Entreprise et les fiches métiers repères comportant les fourchettes de salaires sont affichées publiquement.

Mise en place procédure d'alerte sur les questions de discrimination et harcèlement

Mise en place de 2 référents CSE et 1 référent entreprise Harcèlement formés.

En cas de suspicion, une enquête est mise en place.

Sensibilisation et formation

Formation des RH, RRH et élus

Formation obligatoire dispensée dès le recrutement

Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Mise en place de 2 référents handicap

Depuis 2020 : 1 journée de congé supplémentaire est attribuée à chaque salarié reconnu en situation de handicap.

Partenariat avec des entreprises adaptées

Agir en faveur de la diversité intergénérationnelle

Développement de l'alternance et l'accès des jeunes à une première expérience professionnelle

Insertion des jeunes qui recherchent un métier

Mise en place d'un référent déontologie

Il est le référent lanceur d'alerte et est garant de la politique sociale, de la loyauté des pratiques des Sous-Traitants et Fournisseurs.

Il garantit ainsi le respect du Code de Conduite et Déontologie et le respect des engagements du Global Compact

Diversité et égalité des chances



2 Nos engagements sociaux

Notre participation à la féminisation du métier

Même si nos métiers s'écrivent au masculin, nous intégrons de plus en plus de femmes dans nos équipes administratives mais également à tous les niveaux opérationnels, de l'ADS au chef de site.

Signature d'un nouvel accord Egalité Femme/Homme le 1^{er} Février 2020 par le Président et les représentants du personnel qui a une prise d'effet au 1^{er} janvier 2020. Ce nouvel accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Chez TORANN-FRANCE, cette démarche s'oriente autour de 5 axes :

RECRUTEMENT

Processus de recrutement neutre et égalitaire permettant la poursuite de la féminisation du métier d'agent de sécurité. Une image non sexuée de l'entreprise et de ses métiers

FORMATION

Investissement formation correspondant a minima au poids dans les effectifs (augmentation des temps de formation consacrés aux Femmes)

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'égalité HF comme thématique fil rouge triennal des actions de la Commission Santé Sécurité

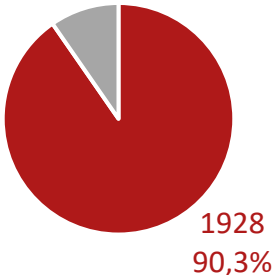
RÉMUNÉRATION

Maintien de l'absence de discrimination Homme/Femme en matière de rémunération du personnel d'exploitation lors du recrutement

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE & L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Diminution des temps partiels « subis » au profit des temps partiels « choisis »

206
9,7%
Part H/F 2021



■ Hommes
■ Femmes



INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : 95 POINTS SUR 100

Evolution de la féminisation du métier	2018	2019	2020	2021
% de femmes agents	6,1%	6,2%	7,3%	9,7%
% de femmes au sein du Comité de Direction	-	-	-	22%
% de femmes dans les postes Cadres – Maitrises – Administratifs	-	-	-	25%



2 Nos engagements sociaux

Diversité et égalité des chances

Emploi et insertion des personnes handicapées

2022 marque un tournant vis-à-vis de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées par le lancement de la **Mission Handicap TORANN-FRANCE**.

Les principaux enjeux de cette mission sont :

- Organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration
- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement RQTH...)
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés
- Communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies, ...
- Développer/suivre les partenariats externes (Agefiph, DIRECCTE, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH, ...)

Indicateur	2018	2019	2020	2021	2022
% des salariés en situation de handicap	0,5%	0,6%	1,23%	2%	2,2%

Enjeux RSE

- Diversifier la politique d'achat
- Poursuivre une logique d'inclusion et d'accessibilité universelle
- Sensibiliser pour faire évoluer les regards et les pratiques en interne et à l'externe

Enjeux RH et d'organisation

- Améliorer les pratiques managériales
- Structurer des procédures RH adaptées
- Améliorer la Qualité de Vie au Travail
- Renforcer la GEPP

Enjeux de Santé au travail

- Renforcer la relation avec le service de santé au travail
- Améliorer la prise en charge des inaptitudes
- Entrer en relation avec des experts pour mettre en place les adaptations requises



2 Nos engagements sociaux

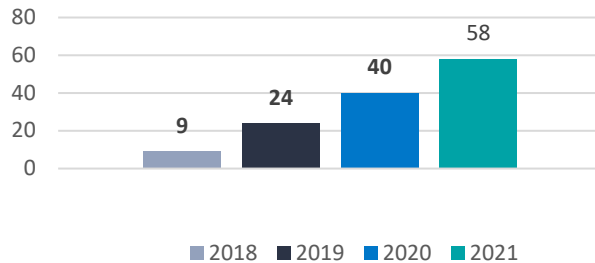
Diversité et égalité des chances

Égalité des chances

La Politique d'insertion professionnelle TORANN-FRANCE, inclue aussi bien l'emploi des juniors comme des séniors :

Taux d'insertion professionnelle	2018	2019	2020	2021
% de Juniors (moins de 25 ans)	7,4%	6,7%	11,6%	8,95%
% de Seniors (plus de 55 ans)	2,7%	2,1%	4,2%	16,12%

Nombre de contrats en alternance



 **ÂGE MOYEN : 42 ANS**



2 Nos engagements sociaux

Droit de l'Homme

Respect des Droits de l'Homme

Depuis notre création en 1987, TORANN-FRANCE place l'Homme au cœur de la performance de l'entreprise.

TORANN-FRANCE s'engage à respecter dans la conduite de ses activités à respecter et à promouvoir dans sa sphère d'influence l'application des principes universels des droits de l'Homme, de la législation française et des conventions collectives en vigueur.

TORANN-FRANCE respecte les règles les principes et droits fondamentaux au travail, consignés dans les conventions et les recommandations de l'OIT.

TORANN-FRANCE n'a jamais été confronté à des violations du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Depuis 2017, nous avons mis en place des actions concrètes de sensibilisation à promouvoir la protection des Droits de l'Homme.



CODE DE CONDUITE

Formalisation et communication du Code de Conduite



CONFORMITÉ AUX NORMES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Chaque employé doit être traité avec respect et dignité.

Il est strictement interdit à nos prestataires, à leurs sous-traitants et à leurs partenaires commerciaux de recourir à des procédés humiliants ou de pratiquer des châtiments corporels, de même aucun employé ne doit être soumis à un harcèlement physique, psychologique ou verbal.



FORMATION/SENSIBILISATION

Sensibilisation des salariés à la discrimination et à l'harcèlement dans le règlement intérieur (remis à chaque salarié lors de l'embauche)



Extrait du Code de Conduite



2 Nos engagements sociaux

Droit de l'Homme

Lutte contre le travail dissimulé / usurpation d'identité

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé et de l'usurpation d'identité, différentes dispositions sont mises en place :

- Vérification de la régularité de la situation des candidats présentés avant la signature du contrat (via des contrôles des cartes professionnelles, des diplômes revendiqués et de la cohérence photographique entre les documents justificatifs)
- Vérification périodique lors des contrôles réalisés sur site par nos contrôleurs formateurs
- Déclenchement d'une commission d'enquête en cas d'usurpation d'identité avérée
- Signature obligatoire du contrat de travail et DUE
- Emploi des salariés au regard des dispositions des articles L.143.3, R.143-2 et L.320 du Code du Travail.
- Remise de bulletins de paie via l'outil COFFREO
- Réalisation des déclarations auprès de l'URSSAF

3. Nos engagements Sociétaux

- Insertion professionnelle
- Relations externes
- Sous-traitance et fournisseurs
- Loyauté des pratiques
- Protections des données personnelles

Insertion professionnelle

Ces dernières années, TORANN-FRANCE a accentué ses efforts en termes d'insertion et d'inclusion sociale. Le ratio est à minima de 30% de recrutements de profils en insertion ou reconversion. (environ 300 recrutements sur 1000 recrutements annuels estimés en clôture 2022).



Les profils en insertion ou reconversion professionnelle représentent 30% des recrutements en 2022

Ainsi, différentes actions ont été menées auprès d'un public en insertion ou reconversion professionnelle, telles que :

- La mise en place de POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) en partenariat avec **Pôle Emploi** et l'association d'intégration par le sport **Pass'Sport pour l'Emploi**.
Cela conduit à 4 promotions chaque année, soit 48 salariés en CDI formés et affectés sur nos sites en 2022
La POEC est une action de formation d'une durée de 399 jours (TFP APS/SSIAP1 + modules complémentaires sport et culture service) permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois
- La mise en place de POEC en partenariat avec les **EPIDE**, les **missions locales**, les **écoles de la 2ème chance**, les **PLIE**, le **Conseil Départemental du 92 et du 78** (insertion des bénéficiaires du RSA), soit 72 CDI
- Le développement de l'alternance par des **contrats de professionnalisation (niveau 3 RNCP) de 12 mois** avec **ASGARTH CONSULTANTS** (Organisme de Formation interne) et par des **contrats d'apprentissage de 24 mois** en collaboration avec nos lycées partenaires en IDF et régions : objectifs annuels de 60 contrats de professionnalisation et 30 contrats d'apprentissage (Bac Pro, BTS)
- Le partenariat avec **Défense Mobilité** au niveau national (reconversion des militaires du rang sous contrat, insertion des militaires blessés au combat, insertion des conjoints de militaires) avec 10 recrutements chaque année
- Le recrutement au profit de candidats reconnus **RQTH** et le maintien dans l'emploi de salariés titulaires RQTH dans le cadre de la mission Handicap TORANN-FRANCE, soit 2,2 % de nos effectifs en 2022
- Le recrutement d'**Emploi-Francis** (demandeurs d'emploi domiciliés en QPV) et de **CIE Jeunes** avec 100/150 recrutements CDI en moyenne par an

Nos partenaires institutionnels :



Relations externes



Participation au fond de dotation « Y CROIRE »

Leur mission :

L'aide à la création d'activité : favoriser l'insertion sociale et professionnelle grâce à la création d'activité économique.
L'inclusion par l'emploi : permettre à chaque individu de participer pleinement à la société en exerçant un emploi.

Leur démarche :

Le parcours Y Croire & Agir est une formation pour les chercheurs d'emploi habitant les territoires isolés qui souhaitent développer leurs compétences transverses et devenir entrepreneur de leur vie en créant leur activité ou recherchant un emploi.

Y Croire et Agir s'appuie sur une dynamique d'innovation pédagogique et sur un maillage inédit entre les entrepreneurs, les acteurs de l'insertion, ceux de la création d'entreprise, les acteurs publics, ...

Le parcours est cohérent et imbriqué avec l'ensemble des acteurs engagés pour redynamiser un territoire et permet d'avoir un impact dans la durée.

Résultats obtenus depuis 2019 :



6

Promotions réalisées depuis la création du dispositif



305

Participants aux 3 jours pour « Sauter le pas »



108

Participants aux 3 semaines pour « Se révéler »

Les profils :

- 35 ans d'âge moyen
- 60% des participants sont des femmes
- 29% des participants sont des jeunes (moins de 26 ans)
- 15% des participants sont seniors (50 ans et plus)

Et parmi eux :

- 90% ont repris confiance en leur capacité à réaliser leur projet professionnel
- 73% sont passés à l'action pour structurer un projet professionnel



Sous-traitance et fournisseurs

3 Nos engagements Sociétaux

Évaluation de nos sous-traitants et fournisseurs

11. DROITS DE L'HOMME *

OUI NON NA

Les droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme sont respectés dans les relations avec toutes les parties prenantes – employés, clients, fournisseurs, actionnaires et communautés.

Évaluation RSE TORANN-FRANCE

* Obligatoire

ENVIRONNEMENT & DÉVELOPPEMENT DURABLE

22. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX *

OUI NON NA

Il n'y a pas de pollution environnementale grave sur les sites du fournisseur.

Les plaintes relatives à l'environnement sont enregistrées et traitées.

Toutes les autorisations environnementales requis (par exemple, la surveillance des rejets ou les droits d'émission), les approbations et les enregistrements sont obtenus, maintenus et mis à jour, et leurs exigences opérationnelles et de rapport sont suivies.

12. TRAVAIL DES ENFANTS *

Il n'y a pas de travail d'enfants. Tout cas potentiel ou confirmé de travail d'enfants est immédiatement signalé à TORANN-FRANCE

Pour affiner notre démarche RSE auprès de toutes nos parties prenantes, une évaluation RSE à destination de nos sous-traitants et fournisseurs a été créée en décembre 2022.

L'objectif est d'évaluer la conformité aux différents enjeux Sociaux, Sociétaux et Environnementaux.

Ainsi, nos fournisseurs sont principalement évalués sur :

- Le respect de la législation
- La corruption et les conflits d'intérêts
- Le blanchiment de capitaux
- L'intégrité
- Les droits de l'Homme
- Le travail des enfants
- Le travail forcé
- La formation et le développement
- La santé et sécurité
- L'égalité, la diversité et l'intégration
- Leurs impacts environnementaux

Elle sera effective à partir du début du 2^e trimestre 2023 pour un envoi en phase test sur un échantillonnage avant d'être transmis à l'ensemble de nos fournisseurs.

Extrait de l'évaluation RSE

Sous-traitance et fournisseurs



3 Nos engagements Sociétaux

Intégration de la RSE dans nos pratiques d'achats / Engagement des fournisseurs

Les achats de Torann-France se limitent essentiellement :

- aux frais généraux (électricité, bâtiments...)
- à la flotte de véhicules
- aux vêtements et les équipements de sécurité de nos agents
- au matériel informatique (tablettes, ordinateurs, talkie-walkie, matériel de surveillance)
- aux consommables (papier, cartouches, piles...)

La sélection de nos fournisseurs est réalisée en phase avec nos engagements en faveur du développement durable, de la sécurité & du respect des droits de l'homme.

Indicateurs de suivi	2020	2021	2022
% des achats réalisés auprès de fournisseurs référencés	90%	80%	85%
% des fournisseurs référencés signataires de la charte achats durables	65%	67%	68%



Extrait de la Charte des Achats Durables



Afin de maîtriser les risques sur sa chaîne d'approvisionnement, TORANN-FRANCE a une direction des achats pilotant l'intégralité des sites de l'entreprise.

Chaque fournisseur référencé est amené à prendre en compte et à appliquer la charte des achats durables incluant le code de conduite des fournisseurs établis par Torann-France. Les fournisseurs devront rappeler notamment :

- Le comportement qu'attend Torann-France dans l'environnement des affaires et vis-à-vis du personnel de ses fournisseurs (respect du droit des travailleurs et des lois en vigueur),
- La protection de la santé et de la sécurité au travail, la protection de l'environnement, les relations avec les sous-traitants

Nos fournisseurs sont vivement encouragés à nous communiquer les opportunités d'améliorer les pratiques responsables dans les domaines de la sécurité, de l'environnement, des droits de l'homme et de l'éthique.

Loyauté des pratiques



3 Nos engagements Sociétaux

Mener notre activité dans le respect de l'éthique des affaires et lutter contre la corruption

Dans le cadre de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous sommes engagés à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. En 2017, la Direction Générale s'est réunie pour formaliser un code de conduite qui reflète les valeurs du groupe et son attachement à mener ses activités dans le respect de l'éthique des affaires.



100% des salariés sont sensibilisés à la lutte contre la corruption

Principe du Code de Conduite

RESPECT DE LA CONCURRENCE

Les collaborateurs sont tenus de respecter les principes liés au respect de la concurrence pour éviter tout risque d'entrave à la libre concurrence et rappelle les obligations réglementaires sur le sujet.

VEILLE ÉCONOMIQUE

Torann-France s'est engagé à éviter la collecte d'informations par des voies pouvant donner le moindre doute quant à leur honnêteté.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les collaborateurs sont engagés à refuser de manière systématique les pots-de-vin, les sollicitations et les extorsions, le trafic d'influence ou de blanchiment d'argent.

PRATIQUES COMMERCIALES FRAUDULEUSES

Les collaborateurs ont l'interdiction de dénigrer des concurrents ou leurs prestations, ou de faire de fausses déclarations à ce sujet, d'exiger d'un partenaire potentiel qu'il passe une commande à Torann-France avant que Torann-France ne lui en passe et de verser des pots-de vin pour aider à remporter un contrat ou pour fragiliser un concurrent.



ACTIONNARIAT 100% Français

- Lutte contre l'évasion fiscale
- TORANN-FRANCE ne pratique pas d'optimisation fiscale
- Paiement des impôts en France

Les moyens de contrôles déployés

Nous disposons d'une comptabilité détaillée et précise, afin que les règlements soient transparents et qu'ils ne soient pas exploités à des fins frauduleuses.



3 Nos engagements Sociétaux

Protection des données personnelles



Depuis l'entrée en vigueur du règlement européen le 25 mai 2018, relatif à la protection des données personnelles, TORANN-FRANCE s'engage aux obligations du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Dans ce cadre et pour mettre en œuvre la politique de protection des données, un délégué à la protection des données a été nommé et une adresse mail dédiée créée : rgpdtorann@torann-france.fr

TORANN-FRANCE s'engage à informer en toute transparence les personnes concernées sur la finalité d'utilisation de leurs données. TORANN-FRANCE ne les utilise et ne les confie à des tiers que pour atteindre la finalité annoncée et les conserve sur une durée nécessaire au moyen de systèmes d'information parfaitement sécurisés.

TORANN-FRANCE s'engage à ne pas divulguer, transférer, louer ni d'une quelconque manière céder ou exploiter commercialement ou non les données personnelles sans l'accord préalable et écrit de ses salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, ...

Mesures techniques et organisationnelles mises en place dans le traitement de Données à Caractère Personnel :

- Authentification (Présence de comptes génériques pour anonymiser certains intervenants, politique de mot de passe à renouvellement périodique en place, limite de tentatives d'accès à un compte)
- Sensibilisation des utilisateurs manipulant les données
- Gestion des accès par gestion de groupes, enregistrement des accès et gestion des incidents
- Politique de supervision de la maintenance et de destruction des données

À l'occasion de la migration de notre infrastructure dans un Cloud souverain, nous avons engagé un travail très important de refondation de notre architecture des répertoires et des droits d'accès qui s'inscrit dans la volonté de TORANN-FRANCE de se conformer aux plus hauts niveaux d'exigence du RGPD.

Un système de device management a été implémenté à cette occasion.

Autres mesures mises en œuvre en matière de sécurité :

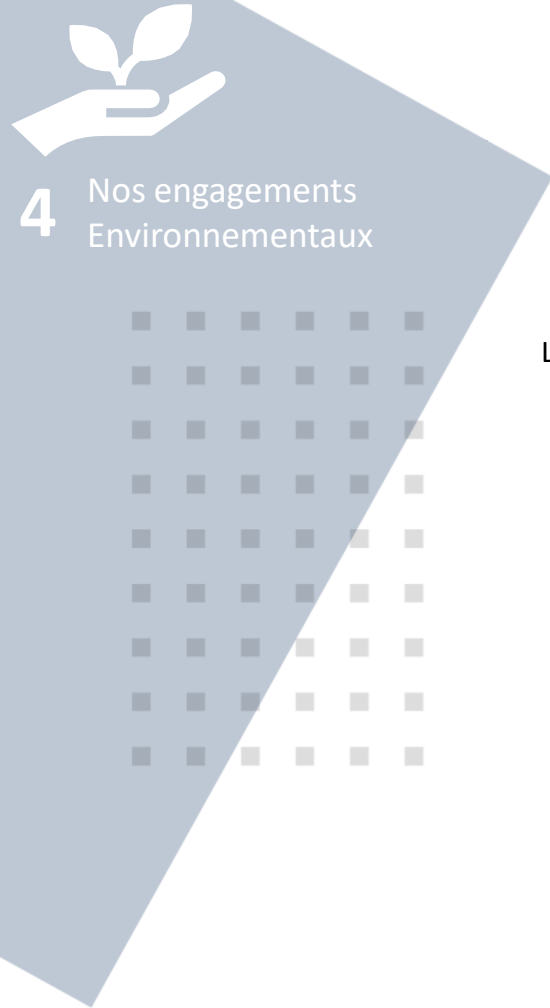
- Processus de gestion des risques sur réseau selon la méthodologie ISO 27001
- Appréciation des risques de sécurité de l'informatique trimestrielle chez notre hébergeur
- Aucun transfert de données hors UE
- RSSI et DPO en place
- Sensibilisation des employés à la sécurité de l'information
- Revues des droits des utilisateurs
- Inventaire des actifs qui contiennent de l'information
- Données stockées chiffrées sur disques durs
- Sécurisation des mots de passe dans un coffre fort numérique (Keepass)
- Accords de confidentialité signés avec les employés et nos tiers
- Scans de vulnérabilités de nos systèmes chez notre hébergeur



Extrait de la Politique RGPD

4. Nos engagements Environnementaux

- Politique Environnement
- Sensibilisation des parties prenantes
- Pollution et gestion des déchets
- Utilisation durable des ressources
- Protection de la biodiversité



Politique Environnement

4 Nos engagements Environnementaux

Engagements et objectifs environnementaux TORANN-FRANCE

La politique s'articule autour des 3 piliers QSE dont l'Environnement.



ENVIRONNEMENT – Limiter notre impact environnemental

TORANN-FRANCE exprime un fort intérêt et un net investissement dans la démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises par son adhésion au Global Compact des Nations Unies et ses 10 principes. Parmi eux, une cause nous tient particulièrement à cœur, le respect de l'environnement.

En tant que prestataire de services, nous avons conscience de notre empreinte environnementale relativement faible. Néanmoins, nous nous devons d'agir à notre niveau.

NOS ENGAGEMENTS :

- Réduire l'impact de nos déplacements
- Limiter les dérives énergétiques
- Renforcer la dématérialisation de nos pratiques
- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux environnementaux

NOS OBJECTIFS :

- Augmenter progressivement la part des véhicules hybrides et électriques : 25 % de véhicules hybrides et électriques déployés en fin d'année
- Suivre l'évolution des consommations énergétiques : 1 relevé des consommations énergétiques de TORANN-FRANCE (eau, électricité et carburant) chaque trimestre
- Digitaliser le Système de Management QSE : 100 % du Système documentaire digitalisé
- Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes : 1 causerie Environnement réalisée sur 50 % des agents présents toute l'année

Objectifs environnementaux en agence

Via les objectifs fixés, chaque agence TORANN-FRANCE participe à la mise en œuvre de la politique en matière d'environnement

ENVIRONNEMENT – Limiter notre impact environnemental

Animation / Culture QSE 1 causerie Environnement (Écogestes) réalisée sur 50% des agents



4 Nos engagements Environnementaux

Sensibilisation des parties prenantes

Sensibilisation des employés

Nous sensibilisons nos collaborateurs à la protection de l'environnement dès leur embauche (livret d'accueil et vidéo d'intégration) et tout au long de leur parcours professionnel.

L'affichage obligatoire en agence rappelle également les règles à respecter.

Des items sont intégrés dans le parcours de rondes de nos agents sur les sites de nos clients (vérification de l'extinction des lumières, fermeture des robinets, fuites d'eau...).



Sensibilisation des fournisseurs

En s'engageant et en signant la Charte des Achats durables TORANN-FRANCE qui inclut une partie sur le respect de l'environnement.

4. Protection de l'environnement

Torann-France s'attend à ce que ses fournisseurs respectent la législation, les réglementations et les normes en vigueur en matière d'environnement et qu'ils maintiennent un système de management environnemental approprié.



4 Nos engagements Environnementaux

Pollution et gestion des déchets

Gestion des déchets

Equipements bureautiques :

100% de nos cartouches d'encre sont recyclées par notre prestataire XEROX. Il coordonne : le traitement des cartouches d'encre, la réutilisation des toners, la revalorisation des métaux et du plastique et la conversion des déchets en énergie.

100% de nos déchets papiers sont recyclés.

Vêtements professionnels :



Exemple d'action locale

Pour le recyclage des tenues, l'agence de ROUEN agit avec l'association SOLIDARITÉ TEXTILES. Les tenues sont déposées, collectées et triées. Elles sont ensuite soit réutilisées en seconde main en France ou à l'étranger, soit recyclées :

- En chiffon d'essuyage à usage industriel et ménager
- En articles de feutre, rembourrage ou isolation
- En production de nouvelles tenues
- En matières premières secondaires



Pollution et gestion des déchets

4 Nos engagements Environnementaux


Dématérialisation des documents

Pour limiter le plus possible l'utilisation de papier, différents outils sont mis en place :


CONTROLMASTER Planification Contrôle Formation Pilotage 	 Dématérialisation des fiches de Paie Dématérialisation des contrats de travail COFFREO	DIALOCA Système de gestion automatisé de prise et fin de service Information et gestion des retards/absences 	 Echanges dématérialisés Accès à l'information Planification Gestion opérationnelle COMETE WEB	MAIN COURANTE ELECTRONIQUE Supervision de l'activité Gestion des visiteurs Remontée des incidents Traçabilité optimale 	 Campagne de communication par mail COMMUNICATION
---	--	--	---	--	---

Focus CONTROLMASTER :

En 2022, l'utilisation de CONTROLMASTER, c'est :

 **25 542 PDF** générés, soit : **18,39 kg/CO2**

En comparaison :

 **25 542 documents** papiers imprimés, équivaut à : **261,04 kg/CO2**

Nous sauvons ainsi l'équivalent de :

3 arbres



255 420 L d'eau



Utilisation de produits de nettoyage éco-responsable

Pour l'entretien de nos locaux, nous veillons à une utilisation de produits de nettoyage responsable de l'environnement. De ce fait, notre prestataire chargé du nettoyage des locaux nous garantit une utilisation à 100% de produits labellisés ECOCERT ou ECOLABEL.





4 Nos engagements Environnementaux

Utilisation durable des ressources

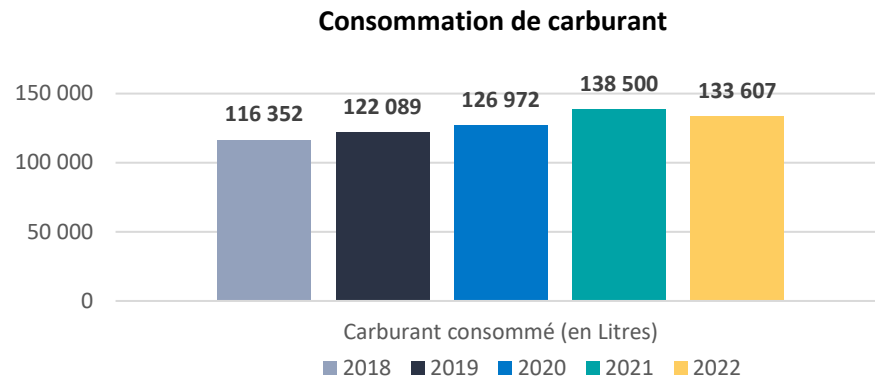
Réduction de l'impact de nos déplacements

Flotte de véhicules TORANN-FRANCE :

Les voitures de fonction proposées aux collaborateurs sont remplacées tous les deux ans grâce à un contrat de leasing avec notre prestataire. Cela nous permet de disposer de véhicules neufs, aux dernières normes en termes de sécurité et d'émissions. Nous souhaitons diminuer progressivement la part des voitures diesel au profit des voitures à essence. À terme, nous avons pour objectif une flotte 100% hybride.

En 2022, sur l'ensemble de la flotte de véhicules, la part de véhicules hybrides et électriques s'élèvent à 22,6% avec 9,4% de véhicules hybrides et 13,2% de véhicules électriques.

Déplacements des collaborateurs :



Dès la phase de recrutement des candidats, une préqualification est faite pour s'assurer de la proximité du futur salarié par rapport au site. Dans le cas contraire, nous leur proposons un poste au plus près de leur domicile.

Bénéfices : Réduction du trajet entre le domicile et le travail + Renforcement du bien-être des salariés

Visioconférence :

Grâce à l'achat de licences Microsoft Teams, nous avons vu une multiplication des réunions virtuelles. Ainsi, cela permet la diminution de notre empreinte carbone, mais également celle de nos interlocuteurs (clients et fournisseurs).



Utilisation durable des ressources

4 Nos engagements Environnementaux

Réduction de l'impact de nos équipements informatiques

Migration vers un équipement informatique agile :

Les ordinateurs portables sont optimisés pour consommer le moins d'énergie possible. Ainsi, un ordinateur portable est 5 fois moins énergivore qu'un ordinateur fixe de bureau. Alors qu'un ordinateur fixe consomme en moyenne 250 kWh, l'ordinateur portable en consomme lui 50 kWh. De plus, dès la conception du produit, les PC portables sont moins gourmands en ressources (composants, métal, plastique, ...)

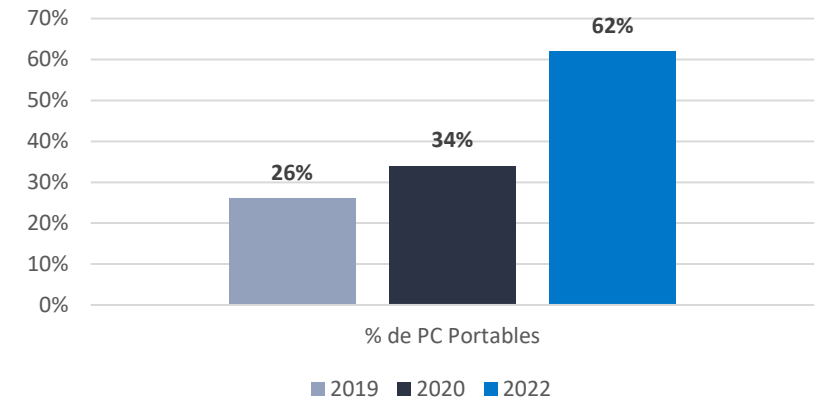
Migration sur une infrastructure Cloud :

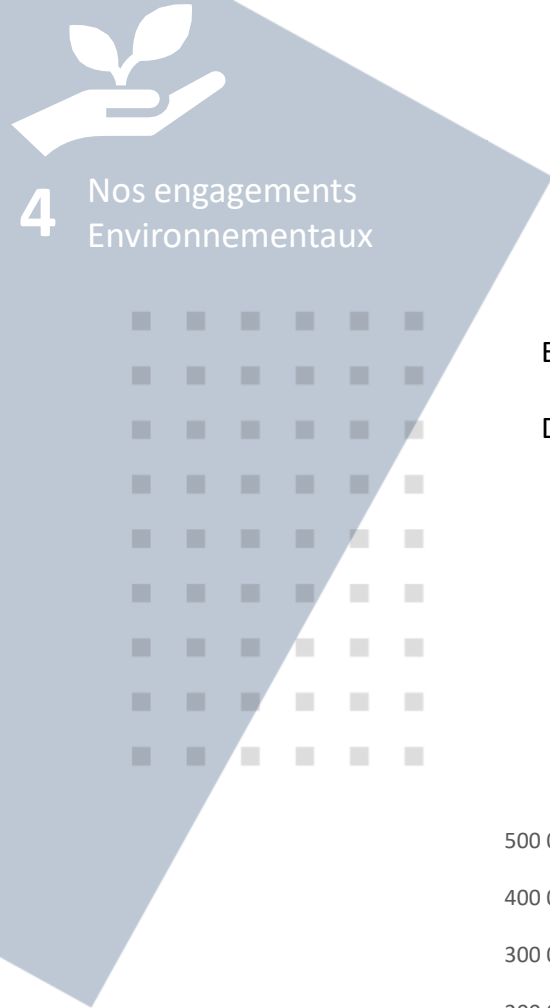
Sur le plan environnemental, le Cloud permet la réduction du nombre d'équipements et des copies de stockages inutiles mais permet également l'optimisation de la consommation des données informatiques.

Reconditionnement du matériel informatique :

Au fur et à mesure de la vie des appareils, les ordinateurs portables sont récupérés au sein du Service Informatique pour réparation et reconditionnement. Ils sont ensuite réutilisés en interne.

Part de PC portables sur le parc informatique





Utilisation durable des ressources

4 Nos engagements Environnementaux

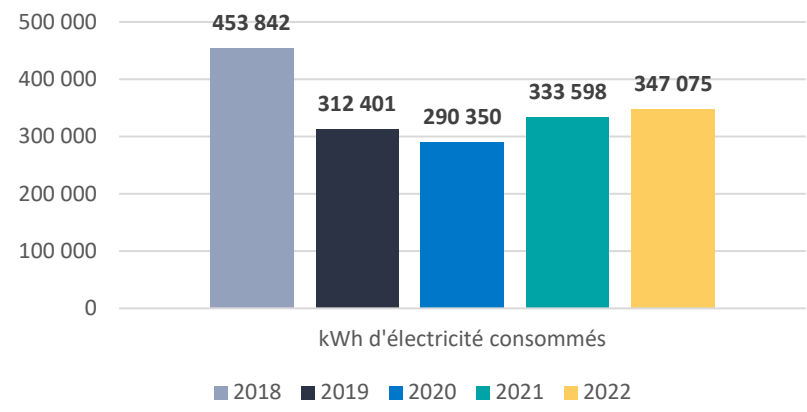
Réduction de la consommation énergétique de nos bâtiments

En 2018, le siège social Torann-France a emménagé dans de nouveaux locaux un bâtiment HQE (Haute Qualité Environnementale).

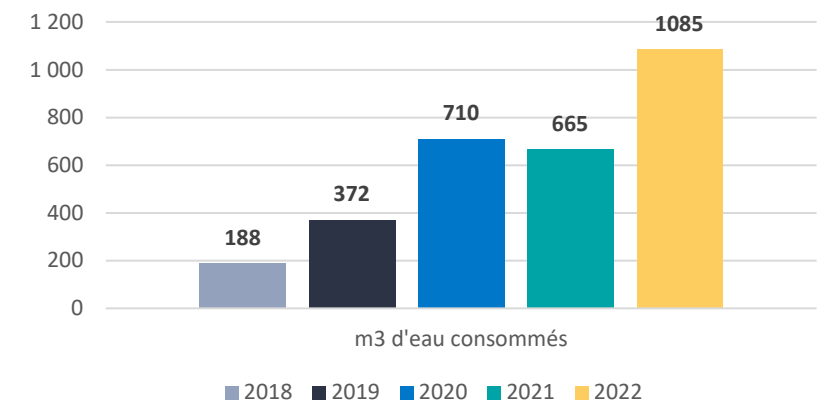
Depuis, pour réduire la consommation énergétique du bâtiment différentes actions environnementales ont été mises en place :

- Installation d'éclairage de faible consommation (A+)
- Installation de robinets mousseurs
- Installation d'un récupérateur d'énergie régulant les températures définies en été et en hiver

Consommation d'électricité



Consommation d'eau (siège)





4 Nos engagements Environnementaux

Protection de la biodiversité

Toit végétalisé

Installation d'un toit végétalisé avec plantation de plantes vivaces à petit développement, des graminées et des bulbeuses.

Grace à sa richesse en espèces mellifères et pollinifères, cette installation favorise la germination de plantes spontanées attirant ainsi des oiseaux, des insectes et de nombreux pollinisateurs sauvages.



Bénéfices

- Le retour de la nature en ville
- La préservation de la biodiversité
- La récupération des eaux pluviales
- Le rafraîchissement urbain
- L'amélioration de la qualité de l'air (absorption CO2 et particules)
- L'isolation acoustique et le confort d'été

5. Nos objectifs RSE 2023

- Objectifs Sociaux
- Objectifs Sociétaux
- Objectifs Environnementaux

Objectifs Sociaux

5 Nos actions RSE 2023



Politique Sociale

- Mettre en place une prime de dépannage
- Déployer un dispositif de gestion et de lutte contre les situations d'harcèlements et d'agissements sexistes
- Mettre en place une Assistante Sociale en permanence physique et en distanciel

Diversité et égalité des chances

- Améliorer la Politique Handicap TORANN-FRANCE
- Augmenter les effectifs RQTH à 3% en 2023

Santé et Sécurité au Travail

- Mettre en œuvres les objectifs SST définis dans la Politique QSE et dans les Objectifs QSE Agence
- Améliorer la Culture SST en agence et sur site

Formation

- Déployer la Réalité Virtuelle pour présenter les différents métiers de la sécurité aux futurs salariés
- Déploiement de nouvelles formations en E-Learning

Objectifs Sociétaux

5 Nos actions RSE 2023



Insertion professionnelle

- Renouveler la mise en place de POEC en 2023 grâce au partenariat avec :
 - le Pôle Emploi et Pass'Sport pour l'emploi avec la réalisation de 4 promotions
 - les EPIDE, les missions locales, les EDC (école de la 2ème chance), les PLIE, le Conseil Départemental du 92 et du 78 (insertion des bénéficiaires du RSA) avec la réalisation de 6 promotions (4 en IDF et 2 en régions)
- Maintenir le développement de l'alternance avec 60 contrats de professionnalisation et 30 contrats d'apprentissage

Sous-traitance et fournisseur

- À l'issue de la phase test d'évaluation RSE, évaluer les démarches RSE de l'ensemble de nos sous-traitants et fournisseurs

Objectifs Environnementaux

5 Nos actions RSE 2023



Politique Environnementale

- Mettre en œuvres les objectifs Environnementaux définis dans la Politique QSE et dans les Objectifs QSE Agence
- Évaluer le Bilan Carbone de TORANN-FRANCE en juin 2023
- Établir un plan d'actions et le mettre en place pour diminuer l'impact de nos principaux facteurs d'émissions identifiés

Sensibilisation des parties prenantes

- Animer 50% de nos salariés sur les Eco-gestes par une causerie

Pollution et Gestion des déchets

- Initier une démarche nationale de recyclage de nos déchets (tenues professionnelles, papiers, ...)