

CÔTÉ

RH
N°113



UNE VRAIE DYNAMIQUE RH DERRIÈRE LA CRISE

5 THÉMATIQUES DES ATELIERS DU COMOP RH

1.

Télétravail

2.

Management

3.

Engagement

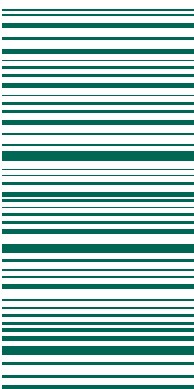
4.

Valeurs
et Raison d'Être

5.

Risques
Psychosociaux

PRIORITÉS



SOMMAIRE

/ 3

ÉDITO

/ 4

RECRUTEMENT / INTÉGRATION

/ 11

FORMATION

/ 16

ENGAGEMENT

/ 20

MANAGEMENT

/ 22

COMMUNICATION

/ 26

EXPERTISE RH

/ 30

EMPLOYEUR RESPONSABLE

ÉDITO

La période que nous traversons souligne l'importance de l'Humain, d'une Ressource Humaine forte de toutes les parties prenantes de l'entreprise, collaborateurs, managers, dirigeants et bien évidemment équipes RH !

Elle met en lumière le rôle et l'adaptabilité de chacun. L'ensemble des acteurs RH se révèlent agiles et réactifs : en organisant entre eux des échanges réguliers, en partageant les bonnes pratiques, en innovant au quotidien.

La crise agit donc comme un accélérateur des transformations : il nous faut maintenant ancrer cette évolution positive dans la durée, en professionnalisant l'usage des outils digitaux pour optimiser le travail à distance, en accompagnant les managers sur la gestion des risques psychosociaux, en priorisant le développement continu des compétences de chacun...

C'est pourquoi les DRH travaillent depuis l'été sur les problématiques amplifiées par la crise : télétravail, management, engagement, valeurs, RPS. Le fruit de ces réflexions sera bientôt présenté au CEG et mis à votre disposition.

Dans cette période inédite, nous savons su sortir du cadre et mobiliser nos expertises pour faire face à l'urgence et répondre à l'essentiel.

Capitalisons sur cette réussite en continuant à rebondir et à nous réinventer. Un défi qui va nous demander d'autres qualités - endurance, ténacité, récupération, attention - et que nous allons relever en mettant nos individualités, tempéraments et talents au service du collectif RH Groupama !

“
Une vraie
dynamique RH
derrière la crise

”

Bénédicte CRÉTÉ-DAMBRICOURT

01 44 56 28 19

benedicte.crete@groupama.com

Laurent BEKAERT

06 11 07 28 51

laurent.bekaert@groupama.com

GROUPAMA MÉDITERRANÉE RECRUTE 60 NOUVEAUX ALTERNANTS !

Groupama Méditerranée a lancé fin juin une vaste campagne de recrutement en alternance : 60 nouveaux étudiants seront ainsi embauchés dès la rentrée 2020 !

Depuis toujours engagée dans le recrutement d'alternants, Groupama Méditerranée augmente considérablement la jauge cette année. Les offres proposées sur les 14 départements via LinkedIn concernent pour la plupart les métiers commerciaux et l'indemnisation sinistres.

Cette campagne de recrutement a été mise à l'honneur sur les réseaux sociaux de Groupama Méditerranée et pour lui donner plus de visibilité et d'impact, elle a également fait l'objet d'un affichage sur le mobilier urbain et digital dans les villes d'Aix, Marseille et Montpellier. Un communiqué de presse a été diffusé à la presse quotidienne régionale, ainsi qu'à différentes radios.

Dans le contexte économique actuel et face à la difficulté que rencontrent les jeunes pour trouver un contrat en alternance, Groupama Méditerranée, engagée et solidaire, manifeste ainsi sa volonté d'aider les étudiants à construire leur projet et à poursuivre leur formation tout en apprenant un métier.

Cette année, pas moins de 77 jeunes découvriront le monde professionnel au sein de Groupama Méditerranée.



François ROUSSEAU
04 67 34 75 72
frousseau@groupama-med.fr

96 RECRUTEMENTS PENDANT LA CRISE SANITAIRE À GROUPAMA LOIRE BRETAGNE

A l'annonce du confinement général le 16 mars dernier le service recrutement a décidé de poursuivre sa mission de recrutement auprès des candidats. Cette décision s'est avérée fructueuse puisque 96 nouvelles personnes ont rejoint l'entreprise.

Steven, coordinateur au service recrutement explique : « en premier lieu nous avons décidé de maintenir l'ensemble de la communication employeur sur le web et les réseaux sociaux. Ceci, en concertation comme toujours avec le service communication externe. »

Beaucoup d'interrogations ont nourri les échanges de l'équipe recrutement. Comment conduire les entretiens ? Avec quels outils ? Comment les candidats vont-ils réagir ?

Stéphanie, responsable Recrutement Carrière : « la crainte de voir notre flux de candidatures diminuer fortement s'est vite estompée. Nous avons reçu 3 700 candida-

tures dont plus de 1 250 pour nos promotions de conseillers prévues en juin et septembre. Les entretiens se sont déroulés par vidéoconférence. Les candidats ont apprécié notre capacité d'adaptation et aussi la possibilité de pouvoir candidater à Groupama Loire Bretagne pendant cette période. Toute l'équipe a fait preuve de volonté pendant cette période complexe. Cette belle progression du nombre de recrutés est le fruit de leur travail. »

Quelques chiffres clés
«Recrutement» durant la période :
- 272 entretiens vidéos
- 600 appels de pré-qualification téléphonique
- 3 700 candidatures



Stéphanie ROCHER

02 99 29 55 61

srocher@groupama-loire-bretagne.fr

UN RECRUTEMENT À L'AVEUGLE ET EN ÉQUIPE À GROUPAMA LOIRE BRETAGNE !

Depuis maintenant 6 ans, Groupama Loire Bretagne accueille au sein du site de Landerneau une promotion d'alternants en partenariat avec l'AFPA pour valider un titre de Conseiller commercial à distance.

Les services encaissement et prestations santé sont partenaires de la démarche et accueillent dans leurs équipes entre 5 à 10 nouveaux collaborateurs à chaque rentrée de septembre.

Ces recrutements permettent d'ouvrir la voie à des profils atypiques, en reconversion, et qui, malgré un CV très différent des profils habituels pour ces postes, peuvent apporter de réelles compétences personnelles et s'adapter aux métiers de l'assurance.

Pour le recrutement de cette promotion de nouveaux alternants AFPA 2020, il a fallu s'adapter au contexte COVID 19. En effet, les recrutements tombaient juste dans la période de confinement.

Pour autant, avec les responsables métier, cette occasion fut saisie pour mettre en place un nouveau process qui répondait au critère de sélection de candidats à l'aveugle. En effet, le souhait était de sélectionner les candidats en fonction de leur personnalité et non de leur CV.

Dans un premier temps, il a fallu trouver une solution pour remplacer la réunion d'information habituellement prévue pour tous les



candidats. Ce temps a pour but de présenter les métiers de gestionnaire encaissement et chargé d'indemnisation prestations santé, ainsi que la formation AFPA. Celle-ci a donc été animée en visio-conférence sur Teams : les candidats ont pu avoir toutes les informations et voir s'ils se positionnaient réellement suite à l'envoi de leur candidature.

Deux étapes de présélection ont été organisées :

- Une épreuve écrite pour tester la rédaction : rédaction d'un mail pour motiver leur candidature en se positionnant soit sur le service santé, soit sur le service encaissement.
- Une mise en situation téléphonique organisée par les collaborateurs gestionnaires des services santé et encaissement. Cette épreuve a été appréciée, tant par les candidats que par les collaborateurs des services. En effet, ces derniers ont pu participer au process de recrutement de leur futurs collègues. Les candidats quant à eux, ont pu en

profiter pour poser des questions très concrètes sur le quotidien des métiers des gestionnaires.

Les candidats qui avaient été sélectionnés suite à ces épreuves ont passé ensuite un entretien en présentiel courant juin. C'est uniquement à cette occasion que leurs CV ont été examinés. Pour finir, la dernière épreuve était la passation et le débriefing du questionnaire de personnalité PAPI.

Ce sont finalement 9 nouveaux alternants qui se sont vus proposer un contrat de professionnalisation de 13 mois chez Groupama Loire Bretagne pour la rentrée 2020 !

(Photo : les collaboratrices du service santé qui ont pu participer au recrutement de leurs futurs collègues)

Carole BERTHELIN

02 99 29 55 70

cberthelin@groupama-loire-bretagne.fr

EASYRECRUE CHEZ GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES

Le confinement a été l'occasion, pour Groupama Assurances Mutuelles, de tester de nouvelles technologies ... Zoom sur l'une d'entre elles, EasyRecrue ou l'entretien vidéo différé.



Alors que la campagne de recrutement des alternants battait son plein, il a fallu trouver une solution alternative et innovante à la suppression de salons et forums. La plate-forme EasyRecrue a permis de faire passer de nombreux entretiens en un temps record.

Un process simple : diffusion classique des annonces sur les job boards habituels, tri de CV et partage avec les opérationnels. Une fois les candidats sélectionnés, un simple appel suffit pour les prévenir qu'ils vont recevoir un lien pour un entretien vidéo différé.

Un gain de temps appréciable : pas besoin de se déplacer sur site pendant le confinement et plus de perte de temps à trouver des créneaux communs : les candidats peuvent passer l'entretien quand ils le souhaitent - au-delà des plages d'ouverture de l'entreprise.

Et pour les RH : une consultation des entretiens quand ils le peuvent (et même en plusieurs fois en cas de besoin).

Les questionnaires sont personnalisés en fonction des postes à pourvoir et la plateforme permet un partage des entretiens entre RH et opérationnels >> une 1ère étape de qualité pour se forger une opinion avant un second entretien plus classique.

Et cerise sur le gâteau : l'image d'une entreprise résolument innovante et moderne.

Un test couronné de succès.

Alexandra BARSIKIAN
06 89 15 75 07
alexandra.barsikian@groupama.com

RECRUTEMENT PAR SIMULATION CHEZ MUTUAIDE !

**Embarquement immédiat !
Attachez vos ceintures pour
le lancement du recrutement
par simulation chez Mutuaide.**

Prêts ? 3, 2, 1 Recrutez !

**Après le succès rencontré
début 2020 pour le recrute-
ment par simulation, grâce
à la méthode MRS de Pôle
Emploi, des gestionnaires de
SDGAC, nous avons souhaité
adapter cette méthode pour
le recrutement de nos futurs
managers !**

Cette méthode permet d'évaluer les compétences des candidats à travers une ou plusieurs épreuves qui reproduisent un environnement de travail proche du poste visé.

L'objectif est d'évaluer le candidat sur ses habiletés et non sur ses expériences passées.

Nous avons donc créé en interne un programme sur mesure, que nous avons testé le vendredi 18/09 dans le cadre de 2 postes de managers à pourvoir. 7 candidats ont accepté de se prêter au jeu.

Les plus par rapport aux entretiens classiques ?

- Voir le candidat évoluer dans un cadre détendu et non conventionnel. Il est de fait plus naturel

- Pouvoir tester ses habiletés sur le poste visé (un poste de manager en assistance ou assurance n'est pas le même que dans la grande distribution...)

- Pour le candidat, appréhender l'environnement de sa future équipe et rencontrer ses collègues et responsables.

Cela n'empêche pas l'entretien individuel prévu a posteriori, si le candidat a validé les évaluations proposées en session, et qui permet d'approfondir les échanges.

Bilan très positif, Mutuaide a probablement trouvé ses 2 futurs managers !

Contact : Katia Goblet, Responsable d'équipe SDGAC



Quelques témoignages :

Taghbalout A.

« J'ai trouvé cette évaluation très complète et ludique. Une session super intéressante qui permet de s'écouter les uns les autres. Le test excel, c'est le terrain ! Et la rédaction très intéressante »

Emmanuelle L.

« J'ai beaucoup aimé la simulation en collectif, c'était sympa. J'ai un peu moins aimé le test excel »

Sandrine P.

« La simulation collective était très bien, ludique et psychologique. C'est la première fois que j'assiste à une session collective et c'est une super expérience d'esprit collectif. J'aurais aimé un peu plus de temps

sur l'exercice Excel proposé, 10 minutes de plus »

Elodie E.

« J'ai adoré la partie simulation qui mêlait à la fois esprit d'équipe, écoute et partage. Je suis à l'aise avec l'outil Excel, pour moi c'était très bien et la rédaction permettait de faire preuve d'imagination »

Salimata. S

« Le collectif très bien ! C'était complet, bonne synergie et a permis de briser la glace et de favoriser la prise de parole »



Emmanuelle NAVE

01 45 16 63 68

emmanuelle.nave@mutuaide.fr

SUCCÈS DE LA SECONDE ÉDITION DU « VRAI CHALLENGE » !

Le 24 juin dernier a eu lieu la finale à distance de la seconde édition du «Vrai Challenge» by Groupama, challenge «d'open Innovation» ouvert aux étudiants de bac +2 à bac +5 issus de toutes les formations.



Leur mission : imaginer l'assurance de demain.

Comme l'an dernier, le brief était en lien avec notre raison d'être : «aide chacun à construire sa vie en confiance ! ».

Les projets devaient proposer des opportunités de services pour anticiper les situations de la vie afin de mieux accompagner nos clients et sociétaires.

Cette année ce sont plus de 930 étudiants qui se sont mobilisés (+8% versus 2019), 324 équipes composées, 240 projets remis, 960 likes attribués pour le vote public, une des nouveautés avec le prix des collaborateurs du Groupe.

Cette deuxième édition confirme bien le succès de ce challenge auprès des étudiants !

Après avoir franchi différentes étapes, les 3 équipes finalistes ont défendu leur projet lors de la finale devant un jury composé du Top Management : Fabrice Heyriès, Christian Cochenec, Olivier Péqueux, Bénédicte Créte Dambricourt, Rémy Lorenzelli, Thibault Aboulker, Romain Tanguy, Marie-Hélène Sanglier et Norbert Bontemps.

Une fois la délibération terminée, le jury a été ravi de "remettre" les grands prix aux équipes.

Cette finale retransmise sur Youtube s'est déroulée dans le partage, la convivialité et la bonne humeur avec Laurent Homont et Claire Guillemain d'Echon comme maîtres de cérémonie.

Découvrez le palmarès :

- 1er Prix et Prix collaborateurs : Group'Action, l'équipe remporte un voyage en Agrotourisme d'une valeur de 800 € ainsi que 180 euros par personne pour le Prix collaborateur,
- 2ème Prix et Prix du public : Ronn, pour chacune des membres de l'équipe un vélo électrique d'une valeur de 400 euros ainsi que 180 euros pour le Prix du public,
- 3ème Prix : Ecosi, un actif forestier d'une valeur de 250 euros par personne

Et pour revivre l'évènement, rendez-vous sur le lien Youtube suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=INJALKrAuIA&feature=youtu.be>

Claire GUILLEMAIN D'ECHON

06 30 43 21 58

claire.guillemain@groupama.com

SYNERGIES PROS : LA REPRISE EN FORCE DES PARCOURS COMMUNAUTAIRES !

Après l'arrêt brutal des premiers parcours initiés à GGE et GMED au cours du 1er trimestre 2020, le maintien du lien à distance entre les mois d'avril et d'août pour les commerciaux Pros qui étaient engagés dans ces 2 promotions, septembre a été la rentrée pour tous et surtout pour le programme Synergies.

En effet, septembre a permis de retrouver enfin la possibilité de réaliser des séquences en présentiel sous réserve de protocoles sanitaires stricts.



Groupama Grand-Est et Groupama Méditerranée ont ré-accueilli leurs promotions mi-septembre afin de reprendre l'ensemble des modules travaillés à distance et ancrer les savoirs sur les apprenants. Ces 2 premières promotions pilotes et atypiques se sont donc clôturées avec ferveur.

De plus, 3 autres caisses ont lancé elles-aussi en septembre leurs promotions : Groupama Rhône-Alpes Auvergne, Groupama Nord-Est et Groupama d'Oc. Les collaborateurs inscrits dans ces trois promotions sont issus également de Groupama Grand-Est, Groupama Centre Manche, Groupama Centre-Atlantique. C'est ainsi près de 45 conseillers commerciaux Pros qui suivent actuellement le programme Synergies Pros.

GCM, GCA et GPVL complètent la liste des entreprises accueillantes et dispensant le programme, respectivement en novembre, décembre 2020 et janvier 2021.

La saison#1 aura permis de former plus de 100 nouveaux conseillers commerciaux Pros. La saison#2 du programme Synergies Pros redémarrera donc dès février 2021 !

Pour élargir le programme, septembre et octobre voient également le lancement des travaux sur 3 autres marchés: le marché des entreprises, des collectivités et le marché agricole.

A suivre !

Fabrice LANGLOIS
06 27 78 75 28
fabrice.langlois@groupama.com

Bienvenue aux nouveaux chargés de clientèle ACPS !

Depuis le 16 septembre dernier, Groupama Rhône-Alpes Auvergne accueille le 3ème cursus de formation mutualisé dédié à la prise de fonction des nouveaux CC ACPS : Synergies Pros.

Le groupe, constitué de 3 collaborateurs de Groupama Centre-Atlantique, 1 de Groupama Grand-Est et 11 de Groupama Rhône-Alpes Auvergne, a été accueilli par Francis Thomine, Jacques Follereau et Damien Louisgrand.

Alternant formations, mises en pratique terrain et visites de risque, le parcours de formation prendra fin mi-décembre. De nouveaux chargés de clientèle ACPS de Groupama Rhône-Alpes Auvergne démarrent quant à eux prochainement leur cursus de formation dans les Caisses régionales de Groupama Nord-Est et Groupama Centre-Atlantique. Nous leur souhaitons la bienvenue !

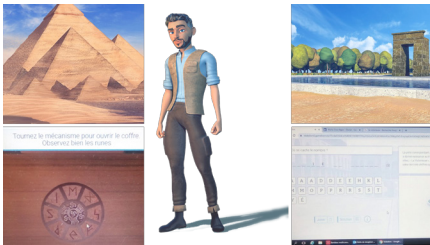
Contact : *Sandrine Cottin-Bourdier*



Blaise BARBANCE
06 85 29 41 05
bbarbance@groupama-ra.fr

MUTUAIDE A TESTÉ GAMELEARN

GameLearn qu'est-ce que c'est ? Il s'agit d'une plateforme de jeux vidéo formative. L'idée de donner aux collaborateurs la possibilité d'apprendre de façon détournée a immédiatement séduit l'équipe formation de Mutuaide. Ces modalités différentes permettaient aussi un effet de nouveauté pour les collaborateurs !



Première étape : trouver un panel pour effectuer la session pilote : c'est la filiale de gestion d'assurance (SDGAC) qui a été choisie. Les managers ont trouvé les thèmes abordés attrayants et accessibles à tout collaborateur. Le choix des formations s'est porté sur :

- « Triskelion », parcours qui aborde la gestion du temps et la productivité personnelle à travers une aventure de défi et de suspens,
- « Pacific » destiné aux 5 managers du service : le leadership et la gestion d'équipe sont abordés à travers une aventure de survie dans laquelle l'apprenant doit s'échapper d'une île déserte sur laquelle il a échoué avec son équipe après un accident d'avion...

Ces formations ont concerné 20 personnes sur une durée d'un mois, réunies en équipes afin de les challenger de façon amusante, ce que permet l'outil. Un groupe WhatsApp (en attendant ECD !) a été créé pour renforcer la cohésion, et chaque semaine leur manager envoyait un classement afin de les garder motivés tout au long de l'aventure. Et rien de mieux que les paroles de collaborateurs pour illustrer la réussite de ce pilote :

« Très belle formation qui resserre les liens d'équipe et qui apporte beaucoup de choses tant au niveau pro que perso. Apprendre à prioriser et à ne plus procrastiner, savoir gérer les choses quand elles arrivent pour soulager son cerveau de préoccupations inutiles. » Severine

« La partie « osez dire non » était très intéressante dans la mesure où parfois c'est difficile de dire non ou d'admettre que le délai imparti est trop court. » Priscillia

« J'ai appris beaucoup de choses concernant cette formation. Apprendre à gérer mon temps de travail, les priorités, et bien sûr mon organisation. J'ai créé sur ma boîte mail un onglet « tâches du jour », ce qui me permet de tout notifier et de mieux gérer mon travail au quotidien. Cela m'a également permis de mieux gérer mon stress. Je suis pleinement satisfait de cette formation. En attendant les autres. » Franck

« Au top Gamelearn !! Merci de nous avoir permis de participer à ce type de formation qui par son côté ludique et distrayant fait prendre conscience de l'importance de gérer son temps et qui permet de faire les pas suivants ;-) !! »

« Je recommande fortement cet outil qui peut sans problème remplacer les e learnings ! » Katia

« Une formation extra, quoique quelque peu répétitive, mais cela m'a permis de me réorganiser, savoir gérer les priorités, les 3T le T+... Un très bon outil pour devenir un excellent gestionnaire du temps. » Florent

« Cette formation a été très ludique, intéressante et riche en apprentissage tant sur l'aspect personnel que sur l'aspect professionnel de la gestion du temps. Le principe de l'apprentissage sous forme de Gamelearn est une nouvelle façon d'apprendre tout en prenant plaisir à le faire. L'envie de mettre en place ce que l'on a appris est plus présente, car le fond de la formation permet de se remettre en question. Le graphisme est très appréciable. Je recommande vraiment cette formation qui je pense serait un plus pour tous. » Aurélie

Elodie HOUSSARD

01 45 16 71 16

elodie.houssard@mutuaide.fr

Emmanuelle NAVE

01 45 16 63 68

emmanuelle.nave@mutuaide.fr

SEMAINE DE LA FORMATION À GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES

En ouverture de la période estivale, Groupama Assurances Mutuelles propose une semaine de la formation aux collaborateurs. Ce événement s'est déroulé du 6 au 10 juillet et s'est tenu 100% en distanciel. Le projet a été construit pendant la période de confinement en tenant compte des premiers retours d'expérience des différents formats de formation à distance et des sujets d'actualité.

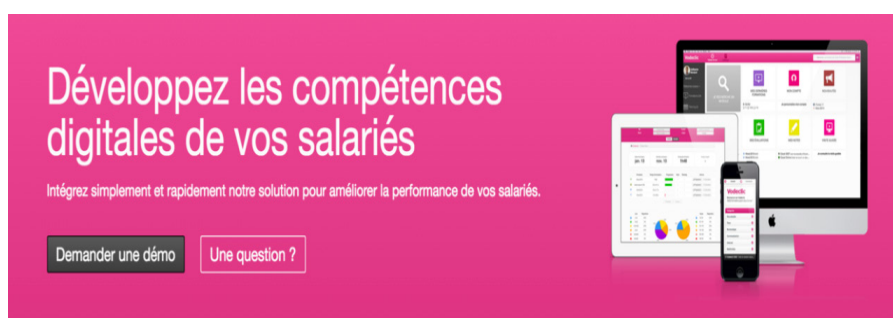
L'enjeu de la semaine visait un double objectif :

- Faire découvrir les solutions expérimentées, testées et approuvées en distanciel pendant le confinement par les premiers utilisateurs,

- Diffuser plus largement ces nouvelles pratiques et accompagner le plus grand nombre à les adopter, en écho de notre actualité (récent déploiement d'outils collaboratifs ...)

Les collaboratrices de l'équipe formation se sont mobilisées pour proposer des formats variés (webinars, rapid learnings, ateliers débats via Teams...) et des thèmes 100% en phase avec les questions du moment, ce qui a fait le succès de l'édition.

Les propositions se sont enrichies du fait du vif succès rencontré lors de la diffusion de l'information. En effet certains ateliers se sont remplis en moins de 2h00 !



Une semaine très rythmée avec des actions proposées à l'ensemble des collaborateurs et d'autres dédiées aux managers. Des classes virtuelles quotidiennes : «3h00 Chrono pour »

- Le 06/07 : S'affirmer : faire une demande efficace, faire une critique constructive
- Le 07/07 : Préparer des réunions à distance
- Le 08/07 : Gérer vos mails avec efficacité
- Le 09/07 : Organiser et partager vos notes dans OneNote
- Le 10/07 : Planifier et organiser son télétravail

Ces classes ont réuni plus de 70 personnes avec des retours très positifs sur l'approche pédagogique et l'animation à distance. Trois challenges sur la solution mobile learning HUH, l'application d'apprentissage de l'Anglais avec Mr Smith, votre coach par IA. Deux rapid-learnings (15 mn) disponibles toute la semaine. Animer vos réunions à distance ou Gérer son stress.

10 licences d'accès à la plate-forme de vidéos-tutorielles Vodecliv. Une possibilité supplémentaire de se former à son rythme sur l'ensemble des logiciels bureautiques (Suite Office), des outils collaboratifs (Teams, Outlook, ...) et outils digi-

taux les plus utilisés du marché.

Deux événements dédiés aux managers :

- Le 07/07 un webinar « Manager la reprise et le réengagement »
- Le 10/07 : un atelier débat via Teams « Concilier Distanciel et Présentiel dans ces temps managériaux, réinventer le temps sur site » animé par Agnès Collenot, coach conseil.

Des rendez-vous ont été organisés à la rentrée pour poursuivre les propositions d'ateliers et développer les compétences (digitales comprises) à partir de formats variés, de pédagogie adaptée et de nombreux échanges.



Isabelle COSTA
06 71 54 51 26
isabelle.costa@groupama.com

PARCOURS DE FORMATION À GROUPAMA LOIRE BRETAGNE ACTIVITÉ COURTAGE AMASSUR OUEST

AMASSUR OUEST :
Nouvelle filiale de courtage de Groupama Loire Bretagne a vu le jour au premier trimestre 2020.
15 collaborateurs constituent l'équipe de courtage, issus des services Maîtrise des Risques, Souscription PART et Souscription ACPS.

Un parcours de formation "blended learning" réalisé totalement en interne à Groupama Loire Bretagne par le service formation, a été déployé entre décembre 2019 et septembre 2020 pour accompagner les 15 gestionnaires dans leurs nouvelles missions.

Ce parcours intitulé "PLACEMENT DES RISQUES EN COURTAGE" comprend 3 étapes clés :

La collaboration constructive avec les gestionnaires sur la mise en place du parcours et la conception des modules tant distanciels (les 2 e-learning) que présentiels a permis de créer et de formaliser des process simplifiés en interne et l'émergence rapide de fiches mémos pour l'opérationnalité métier de la cellule courtage.

Par conséquent, la formation présentielle a été axée principalement en formation « action » pour le cœur du métier associée à une pédagogie interactive, ludique greffant des outils de Coopér'Actions et de la facilitation graphique.

Un parcours sur mesure adapté aux besoins émis du métier et agrémenté de supports pédagogiques très opérationnels pour la prise de poste des 15 collaborateurs.



J1

Accueil	Introduction	Le chifoumi Objectifs et programmes Métier du jour
Séquence 1	L'organisation de l'activité courtage	Parlez à la chasse aux informations
Pause		
Séquence 1 (suite)	Le portail AGORA Amassur Ouest	Bibliothèque AGORA
Déjeuner		
Séquence 2	Gestion de l'activité courtage	Atelier Activité courtage : Tous ensemble !
Séquence 3	A la rencontre de nos partenaires courtiers	Cartographie, carte d'identité et parcours simplifiés des fournisseurs
Séquence 4	A la découverte des outils de tarification	Atelier de mise en pratique
Pause		
Séquence 4 (suite)	A la découverte des outils de tarification	Atelier de mise en pratique
Conclusion	Ronde de clôture	Le MATA

J2

Accueil	Introduction	Quiz Kahoot Métier du jour
Séquence 1	Consolidation des process	Le puzzle de construction des process
Pause		
Séquence 2	Questions/Interrogations/Echanges	Les 3 arbres à questions
Déjeuner		
Séquence 3	S'entraîner en mise en pratique	Atelier de mise en pratique
Pause		
Séquence 3 (suite)	S'entraîner en mise en pratique	Atelier de mise en pratique
Conclusion	Ronde de clôture	C'est mon dernier MOT

Sylvie SEITE

02 99 29 55 69

syseite@groupama-loire-bretagne.fr

CHEZ AMALINE LA TRANSFORMATION DE CLEVA VERS GSP EST BIEN LANCÉE !

Après plus d'un an et demi de travail, la migration des outils propres à Amaline vers les outils du Groupe a débuté le 15 septembre 2020.

C'est la première fois que les outils Groupama accueillent des contrats rattachés à une marque différente. Par conséquent, GSP (Groupama Système Partenariats), système d'information similaire à une Caisse régionale, a été créé afin de permettre la gestion et la commercialisation de contrats de partenaires.

Kiamo et Cleva ont donc laissé place à Genesys, SMART et son éco-système. Tous les contrats Renault / Dacia assurances, souscrits avant la migration, sont intégrés sur les nouveaux outils depuis le 24 septembre 2020.

Bravo à toutes les équipes pour leur travail et leur engagement pour que cette transformation se déroule dans les meilleures conditions et merci aux deux formatrices de Groupama Centre Manche qui nous ont accompagnés !



Anne-Marie MENEZ

02 40 13 69 99

anne-marie.menez@amaline-assurances.com

WEBINAIRE AVEC LA 16ÈME PROMOTION DU CYCLE JEUNES RESPONSABLES MUTUALISTES

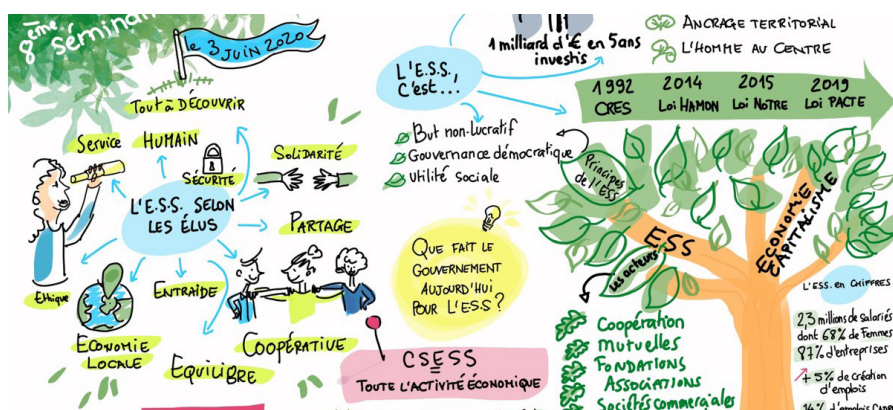
Une expérimentation réussie pour nourrir les liens entre les stagiaires et partager des expériences sur l'ESS (Economie Sociale Solidaire). Le 3 juin dernier, 11 élus étaient au rendez-vous pour ce 8ème séminaire à distance, confinement oblige, après la session de février !

En lien avec le projet de Groupama de créer un think tank (laboratoire d'idées) sur l'ESS et le mutualisme, cette discussion avait pour objectifs :

- de décrypter la notion d'ESS,
- recueillir la perception des élus,
- étudier sa résonance avec les attentes de la société,
- partager des expériences des territoires.

Les 2 heures ont été rythmées par l'apport de connaissances, le partage d'actions opérationnelles et de points de vue. L'utilisation de l'outil Klaxoon a donné une tonalité ludique aux échanges sous Teams. Puis une facilitatrice graphique a illustré le déroulé de cette expérimentation pour livraison de visuels en souvenir ! Ce webinaire était une 1ère dans ce parcours de formation nationale qui comprend 10 séminaires en présentiel habituellement.

Double challenge pédagogique relevé : d'abord par la co-création d'un module de formation ESS par la Direction Audit Groupe et la DRIOM ! Ensuite, cette coopération dynamique a permis l'adaptation du bagage initial à un format à distance et une co-animation stimulante.



Les clés du succès ?

Agilité et points d'attention : concision, concret, ambiance ludique et pilotage efficace des outils technologiques.

Quel bilan du côté des élus ? Une meilleure compréhension de l'ESS, le constat du paradoxe que beaucoup d'actions de caisses locales se déroulent en lien avec des acteurs de l'ESS sans les identifier véritablement, une envie de partage d'informations avec leur conseil d'administration de caisse locale.

Quel retour d'expérience pour l'Université des Elus ?

- Le plaisir de la co-conception et co-animation avec des collègues (*) de Groupama Assurances Mutuelles et le développement de nouvelles compétences pédagogiques.
- Ce webinaire a permis de garder le contact et de poursuivre l'apprentissage, mais il limite la spontanéité et la convivialité des échanges.
- Son usage doit être mesuré et distillé dans un parcours de formation, après cohésion d'équipe dans la promotion, via de vraies rencontres physiques. 2 à 3 h par jour au maximum sont conseillées. L'accès internet est évidemment la condition première...pas toujours maîtrisable !

* Stéphanie Pitoiset, Claire Brotel, Pierre-Olivier Puyo, Alexandre Lé

Témoignage de Pierre-Olivier Puyo et Alexandre Lé (Direction Audit Groupe)



La chance pour nous d'échanger avec des élus sur l'ESS, ce mode d'entreprendre si valorisé aujourd'hui, dans l'ADN de Groupama depuis toujours.

Une expérience digitale, ludique et enrichissante via le partage d'initiatives terrain, montrant la pertinence du modèle mutualiste et la force de notre ancrage territorial pour être un acteur de l'ESS dans nos régions. Un grand merci aux stagiaires !

<http://www.lelabo-ess.org/+ -ess - +.html>

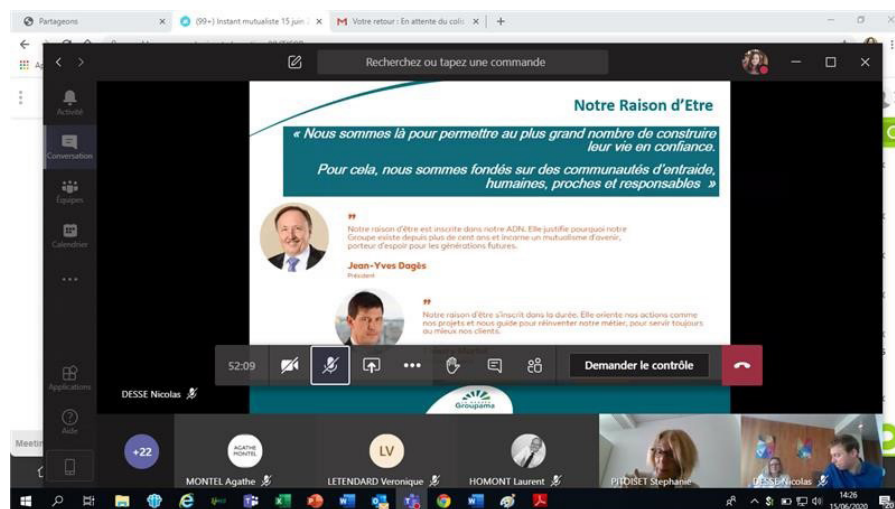
Micheline BERBUTO
06 80 84 00 38
micheline.berbuto@groupama.com

« INSTANTS MUTUALISTES » RENFORCER L'APPARTENANCE À GROUPAMA

« Le Mutualisme, ça se vit plus que ça ne se définit ! ». C'est en partant de cette citation du Président Jean-Yves Dagès que la DRIOM (Direction des Relations Institutionnelles et des Orientations Mutualistes), la DRH Groupe et la Communication Interne Groupama Assurances Mutuelles, ont souhaité répondre en créant les « Instants Mutualistes ».

Fin 2019, une première réunion avait regroupé une vingtaine de collaborateurs nouvellement embauchés à Groupama Assurances Mutuelles, dans le prolongement de leur session d'intégration. La DRIOM et la DRH Groupe souhaitant maintenir ces rendez-vous, y compris pendant la période de confinement, le format de la réunion a été adapté pour pouvoir se tenir à distance.

Au programme de ces « Instants Mutualistes » qui se sont tenus avec Teams, une première partie sur le mutualisme et la DRIOM, avec zoom sur la gouvernance du Groupe et une



présentation du rôle et des missions des élus. Le tout animé par une séquence « Klaxoon » permettant de reconstituer les binômes présidents directeurs des Caisses régionales.

Par ailleurs, Véronique Letendard, responsable institutionnelle régionale à Groupama Paris Val de Loire, a illustré avec des exemples concrets les actions de la Caisse régionale pour les élus et les sociétaires. La deuxième partie de la réunion était consacrée à la présentation de la Fondation Groupama pour la santé par Sophie Dancygier, déléguée générale de la Fondation.

« Intéressant, instructif, convivial... », les retours des participants nous amènent d'ores et déjà à programmer de nouvelles sessions à la rentrée à Groupama Assurances Mutuelles. Et plus globalement, les entités et filiales qui le souhaitent peuvent bénéficier de sessions « clefs en main » pour promouvoir le mutualisme dans leurs entreprises. Parce que nous sommes fondés sur des communautés d'entraide humaines, proches et responsables, faisons vivre le mutualisme auprès de tous les collaborateurs !

Pauline MONTAUZE
07 87 86 13 53
pauline.montauze@groupama.com

Laurent HOMONT
06 88 70 48 61
laurent.homont@groupama.com

Nicolas DESSE
06 88 07 18 43
nicolas.desse@groupama.com



ADN, GROUPAMA MÉDITERRANÉE POURSUIT SON PROJET D'ENTREPRISE

La dernière phase d'ADN, Acteurs d'une Dynamique Nouvelle, a démarré ! Les ateliers collaboratifs en «vision croisée» se sont déroulés en septembre.



En cohérence avec la démarche groupe Vision, les collaborateurs de Groupama Méditerranée construisent collectivement ce projet.

Tout en inspirant les orientations stratégiques des années à venir, il vise à donner vie aux ambitions de l'entreprise au travers d'une réflexion commune axée sur la satisfaction client « Comment exercer notre métier demain pour permettre à nos sociétaires de construire leur vie en confiance ».

Au cours des ateliers du premier trimestre 2020, les collaborateurs ont été invités à mener une réflexion par pôle de métiers. Les nombreuses idées exprimées et recueillies ont fait l'objet de nouveaux ateliers permettant aux managers de contribuer.

En septembre, la dernière phase a réuni collaborateurs, managers pour une vision croisée et des échanges entre métiers.

Le projet ADN sera ensuite formalisé pour aboutir à sa mise en œuvre !

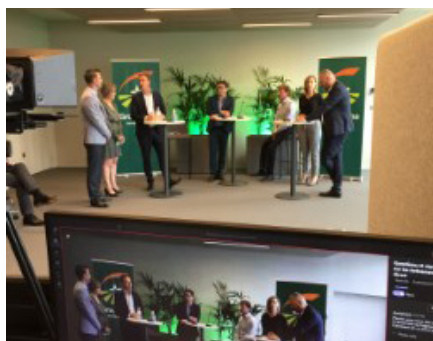
François ROUSSEAU

04 67 34 75 72

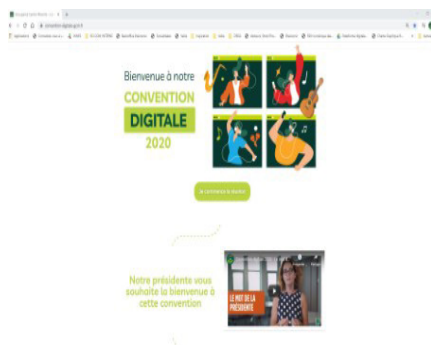
frousseau@groupama-med.fr

GROUPAMA CENTRE MANCHE DONNE LE TEMPO AVEC SA PREMIÈRE CONVENTION DIGITALE

Après deux rendez-vous inédits organisés au printemps, Groupama Centre Manche a entretenu la proximité avec ses collaborateurs et poursuivi ses innovations événementielles avec sa première convention d'entreprise digitale. Retransmise en direct aux 1300 collaborateurs de la Caisse régionale, elle a constitué un moment propice pour tirer les enseignements de ce printemps inédit et se tourner ensemble vers le deuxième semestre.

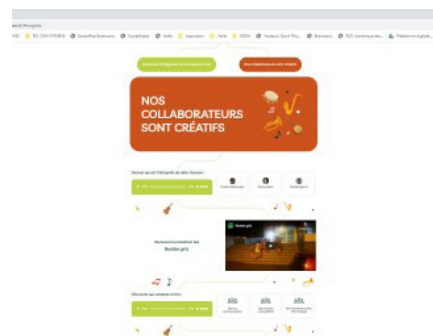


Partager un moment convivial et fédérateur, même à distance. C'est dans cet esprit que s'est tenue le 2 juillet la première convention digitale de Groupama Centre Manche. « En tenant compte des mesures liées à la Covid-19, il était primordial pour notre caisse régionale d'organiser cette convention digitale », explique Florent Poittevin, secrétaire général de Groupama Centre Manche. « À mi-chemin d'une année 2020 atypique, à quelques jours de la fin de l'état d'urgence sanitaire et à l'entame des 6 derniers mois de notre



projet d'entreprise UNIS-VERS 2020, ce temps fédérateur d'échanges et d'informations à l'ensemble des collaborateurs s'imposait. »

1300 collaborateurs connectés au «Live ». La convention s'est ainsi déroulée dans un format digital inédit, associant une plate-forme numérique pour l'accès aux différents contenus proposés et une diffusion instantanée. Elle a en effet été retransmise en direct via un Teams Live, nouvelle illustration du savoir-faire de GCM qui a permis à la totalité des 1300 collaborateurs connectés de suivre les échanges et d'instaurer une plus grande proximité. « Ceux-ci ont été organisés en 3 séquences thématiques, explique Sandrine Lelièvre, directrice des ressources humaines, avec un premier temps consacré au déconfinement et à l'accompagnement RH, une deuxième information sur la



reprise commerciale avant d'aborder les apports et nouveautés liées à la période exceptionnelle. »

Ce format digital a aussi permis un moment d'échange privilégié entre les collaborateurs et les membres de la conférence de direction, avec plus d'une demi-heure de questions-réponses via Teams.

« Au final, le format a été apprécié et les informations communiquées lors de ces tables-rondes ont été jugées utiles par la grande majorité des collaborateurs », souligne Sandrine Lelièvre.

Cette convention n'était pas seulement digitale mais aussi musicale. La playlist collaborative du matin a réuni près de 400 collaborateurs, ayant partagé presque autant de titres. Avant le point d'orgue artistique de la journée et la découverte des talents musicaux des collaborateurs, derrière un instrument, au chant ou en playback. Depuis la mi-mars et le confinement, Groupama Centre Manche a ainsi créé trois événements digitaux à destination de ses collaborateurs, démontrant son agilité et sa capacité d'innovation.

Sandrine LELIEVRE

06 80 84 99 61

slelievre@groupama-cm.fr

GROUPAMA D'OC SES ENGAGEMENTS MANAGEMENT

En janvier, dans le cadre de son projet d'entreprise Élan 2022 Groupama d'Oc lançait la construction d'un référentiel de management unique et commun à toute l'entreprise. L'objectif était de définir des valeurs et des comportements qui visent à homogénéiser les pratiques de management et guider l'ensemble des managers et des collaborateurs pour les années à venir.

Une démarche collaborative et humaine

Un tel projet ne pouvait se construire sans la participation de chacun. Un groupe de contributeurs volontaires a donc été constitué, à tous les niveaux de l'entreprise, directeurs, managers et collaborateurs. Réunis au cours de plusieurs ateliers, animés avec des consultants en management, tous ont travaillé sur les valeurs et comportements attendus dans la relation managériale.

Nos Engagements Management

C'est ce nom qui a été choisi pour baptiser cette démarche. «*Nous l'avons baptisée ainsi, car il était important que cette démarche porte un nom riche de sens, qui fasse écho à des actes et implique les managers et les collaborateurs. L'ambition est bien de donner à tous l'envie et les moyens de réussir ensemble, en partageant des Valeurs, des Attitudes et des Rituels communs*» témoigne Nicolas Montagné, manager au service immobilier-logistique et contributeur du projet.



5 valeurs sont à la base des Engagements Management de Groupama d'Oc :

- Être à l'écoute, Fédérer
- Donner du sens
- Être courageux
- Faire confiance (responsabiliser et déléguer)

Pour les concrétiser et les mettre en application au quotidien, chacune de ces valeurs renvoie à des actes. Par exemple, lorsque nous évoquons la valeur de « Faire confiance », les comportements attendus sont : accorder le droit à l'erreur, donner de l'autonomie et déléguer, laisser la place pour être force de proposition.

Concrétiser nos valeurs en actes

Une fois les Engagements formalisés, ils ont été compilés dans un document de référence distribués à chaque manager. Une campagne de communication interne a également été organisée pour donner à tous la connaissance de ces Engagements. En dernier lieu, le point important était de favoriser l'appropriation de ces Engagements pour chaque manager. Tous ont donc participé à des ateliers afin de mettre en pratique les Valeurs et Attitudes, au cours de différents exercices. Des moments qui étaient aussi une occasion d'échanger entre managers, de réfléchir à cette démarche et à son bénéfice pour les relations de travail.

Deux managers témoignent : Jérôme Cardinali, Responsable Commercial de Secteur en Corrèze :

«*En tant que contributeurs au projet, j'ai apprécié d'en voir le résultat au cours de ces ateliers d'appropriation. Il y avait beaucoup de diversité dans notre groupe, avec des managers de toutes les directions. Cela crée un partage d'expérience très enrichissant. Nous avons mis en situation les différents engagements avec des exercices pratiques. Cela constitue en soi, des moments chargés d'enseignements pour tous*».

Philippe Besinau, responsable de Service Aux Sociétaires sur les activités Sinistres DAB/RC (Pau et Cahors) : «*Cette formation était différente dans son organisation (absence de mobilier) et dans son mode de partage, avec une liberté dans l'expression de chacun : sincérité et bienveillance étaient aux rendez-vous. Nous disposons d'une feuille de route partagée, qui définit l'ADN de nos pratiques également en regard du projet d'entreprise élan 2022. Nous avons les clés et une méthode commune. Pour réussir, nous devons maintenant les compléter par notre savoir-être : donner du sens, donner envie, bâtir une équipe ... en développant des individualités au service du collectif. Nous avons un beau projet ... à nous tous de le faire vivre ensemble ! »*

Une démarche collaborative, porteuse de sens et réalisé dans un même élan pour des relations travaillantes bienveillantes et performantes, c'est en somme ce qu'ont impulsé les équipes de Groupama d'Oc. Bravo à tous !

Franck GRELAUD

05 34 45 31 88

franck.grelaud@groupama-oc.fr

MANAGERS DE GROUPAMA GRAND EST ACCOMPAGNÉS DANS LEUR MISSION À DISTANCE

Les managers accompagnés dans leur mission à distance pour soutenir les collaborateurs.

Un webinar a été organisé auprès des 160 managers de Groupama Grand Est

Il a été animé sur la première partie par Bruno Lefebvre du cabinet Alteralliance, avec qui Groupama Grand Est travaille depuis de nombreuses années notamment sur les RPS. Au cœur de cette animation de 45 mn, "Manager à l'heure du confinement" : prendre soin de sa santé psychologique et de celle de ses collaborateurs.

Etre bienveillant, se parler et maintenir le collectif, organiser, ritualiser, soutenir et repérer rapidement les difficultés, voici quelques-unes des clés qui ont été partagées lors de cette conférence.

Des réunions à distance

Tous les 15 jours avec les managers de managers et tous les mois avec les managers de proximité. Avec pour ordre du jour : l'actualité du Groupe et de Groupama Grand Est, ainsi qu'un point sur la situation sanitaire.

Des fiches managériales

Créé juste avant la crise du covid 19, le COPIL management a fait évoluer ses missions en proposant chaque semaine une fiche « les essentiels du management à distance ».

6 fiches ont été publiées :

- Fondamentaux du management à distance et identifier les besoins/ attentes des collaborateurs.
- La communication à distance pour animer le lien avec le collectif
- La confiance et la reconnaissance
- Précisions des objectifs : donner du sens, répartir les missions, point individuel, point de situation collectif
- Le feed back
- Préparer la suite



Jean-Jacques DESPRES

03 88 19 56 89

jjdespres@groupama-ge.fr

GROUPAMA GRAND EST ENQUÊTES COLLABORATEURS À L'HEURE DU COVID-19

Une enquête sur le travail à distance a été lancée auprès des collaborateurs pour mesurer leur moral et les liens qu'ils créent avec les membres de leur équipe.



Enquête

Elle était composée d'une douzaine de questions qui avaient également pour objectifs de connaître leur satisfaction sur leurs conditions matérielles, le suivi par leur manager, et leur ressenti général sur le travail en mode confiné. 77,8 % des collaborateurs ont un bon moral voire un très bon moral, contre 1,1 % qui déclarent ne pas avoir le moral. 85 % des collaborateurs estiment être bien accompagnés par leur manager, et 12 % moyennement accompagnés.

Une seconde enquête

L'enquête "Déconfinement" a été adressée aux 1500 salariés de Groupama Grand Est, avec une très forte mobilisation, recueillant leur intention de retour au travail pour construire avec eux le meilleur

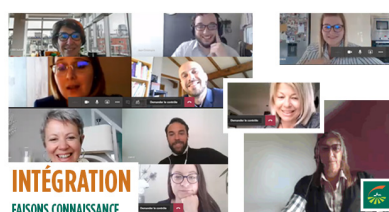
dispositif de déconfinement et les rassurer.

Un dispositif de communication renforcé :

- Mise en place d'un blog PCA pour publier des informations sur la situation sanitaire. Les publications étaient donc accessibles par tous depuis leur ordinateur personnel ou leur smartphone. : 21 articles
- Des Podcasts : chaque semaine publication d'une interview d'un directeur, président ou vice-président de Groupama Grand Est
- Une newsletter à destination des collaborateurs et des élus
- Un intranet hyper actif : publication de circulaires, de FAQ, des animations (photos en télétravail, sur les créations de masques par les collaborateurs, occupations pour les enfants, la formation et le recrutement à distance, reportage en

agence dès la réouverture)

- Des publications sur LinkedIn.
- Un lien fort avec les membres du CSSCT du CSE
- Des réunions plus fréquentes
- Des visites des sites pour valider avec eux le dispositif de déconfinement.



Jean-Jacques DESPRES
03 88 19 56 89
jjdespres@groupama-ge.fr

LA STRATÉGIE DE DÉCONFIMENT DE GROUPAMA ANTILLES-GUYANE

Une stratégie placée sous le signe du pragmatisme et de la pédagogie, en intégrant tous les salariés de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique. Celle-ci est illustrée par la citation du Directeur Général, Patrick Raynaud, qui souligne l'importance d'une communication régulière des décisions et appuyée sur l'idée forte suivante « individuellement responsables, collectivement solidaires ».



La communication sanitaire s'est reposée sur les directives du Ministère de la santé. Avec rigueur et professionnalisme, en trois semaines, tous les salariés étaient en télétravail. Le retour sur le lieu de travail a été aussi rapide et efficace, en respectant les situations à risque via différentes actions, étapes spécifiques et en responsabilisant chacun.

Ces délais réactifs ont été possibles grâce au transfert des lignes téléphoniques individuelles et des plates-formes, durant le confinement. La poursuite du service aux clients ne s'est pas interrompue, que ce soit dans les back offices ou dans les agences. Merci aux équipes pour la mise en place et le respect de ce protocole de déconfinement.

Dans un dialogue construit et efficient, chaque décision prise concernant la gestion du confinement/déconfinement, s'est faite en collaboration avec les partenaires sociaux. Pour mettre en place cette stratégie, différents services ont



collaboré et continuent activement à faire évoluer celle-ci en fonction du contexte sanitaire incertain.

Dans un message adressé aux collaborateurs, le Directeur Général Patrick Raynaud rappelle « Je souhaite insister et rappeler les mesures prises par Groupama Antilles-Guyane pour faire face à cette situation afin de protéger les salariés et les clients ».

Christine ROMIEU
05 96 75 76 47
christine.romieu@groupama-ag.fr

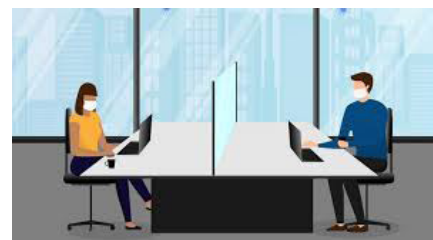
RETOURS D'EXPÉRIENCE CONFINEMENT/DÉCONFINEMENT CHEZ GROUPAMA GAN VIE

Tout en poursuivant un déconfinement progressif en juin et juillet, Groupama Gan Vie a aussi débuté un REX (Retours d'EXpérience) auprès des collaborateurs.



Du 8 au 24 juillet dernier, chaque collaborateur a pu répondre à un questionnaire sur le télétravail en confinement puis en période de déconfinement. Parce que cette situation inédite a connu une intensité et une durée exceptionnelle, il est apparu essentiel d'effectuer un retour d'expérience : les bonnes choses bien sûr mais aussi les éléments qui ont moins bien fonctionné.

Cela permettra d'en tirer les bons enseignements et de mettre en place un plan d'actions concret dans les semaines/mois à venir.



Cet exercice d'une vingtaine de questions en fonction des profils (collaborateurs/managers/pratiquant déjà le télétravail ou pas...) a pris maximum 10 minutes.

Cette initiative constitue la première étape du retour d'expérience qui donnera une vision générale et qui sera complétée à la rentrée par une démarche plus personnalisée, par équipe, avec les managers.

Les premiers éléments d'analyse de l'enquête seront connus début septembre.

Jean-Philippe POMMERET
01 70 94 24 54
jean-philippe.pommeret@ggvie.fr

UNE RENTRÉE EN DOUCEURS POUR GROUPAMA PROTECTION JURIDIQUE

Suite à ces derniers mois au rythme du Covid, Groupama Protection Juridique a souhaité marquer la rentrée des collaborateurs.

Après avoir été confinés 3 mois et déconfinés partiellement, les collaborateurs se sont à peine croisés et sont partis en congés d'été.

Avec la distance imposée par cette période inédite, il est primordial de mettre l'accent sur la cohésion, la convivialité et le sentiment d'appartenance.

L'épidémie est encore au premier plan de cette rentrée et avec les nouvelles mesures de sécurité imposées aux collaborateurs, il était nécessaire de créer l'événement pour leur retour au bureau.

Les 7, 8 et 9 septembre derniers, les collaborateurs se sont vu offrir de façon personnalisée, un « pack de rentrée » remis en mains propres directement à leurs bureaux par les membres du Comité de Direction. Durant toute cette journée, une signalétique spéciale « rentrée » avec des messages forts et motivants était diffusée sur tous les écrans des plateaux.

Axé bien-être, éthique, éco-responsable, sécurité numérique et santé, le pack de rentrée se compose d'un thermos en bambou, d'un porte-clés anti-touch spécial Covid, d'un cache caméra laptop et d'une tablette de chocolat. Le tout personnalisé aux couleurs de Groupama Protection Juridique !

Une rentrée toute en attentions et en douceurs pour les Gpiens afin de les remercier de leur engagement ces derniers mois et relancer la dynamique pour la fin de l'année !



Bluenn PERREAU

01 41 43 76 18

bluen.perreau@groupama-pj.fr

TÉLÉTRAVAIL SIGNATURE DE NOUVEAUX ACCORDS CHEZ GROUPAMA MÉDITERRANÉE

Après la mise en place d'un premier accord en 2017, un nouvel accord sur le télétravail à domicile a été signé le 30 juin 2020 par l'ensemble des Organisations Syndicales de Groupama Méditerranée.



L'accord de 2017 prévoyait une journée hebdomadaire de retour en entreprise, il est dorénavant possible de revenir au bureau deux jours par semaine.

L'organisation en télétravail pour les emplois éligibles se fait après concertation entre le manager, le collaborateur et la DRH avec un

objectif principal, le bon fonctionnement de l'équipe et de l'entreprise.

Les modalités pratiques et dossiers de candidature sont à disposition des collaborateurs dans un espace dédié.

A ce jour plus de 100 demandes ont été déposées.

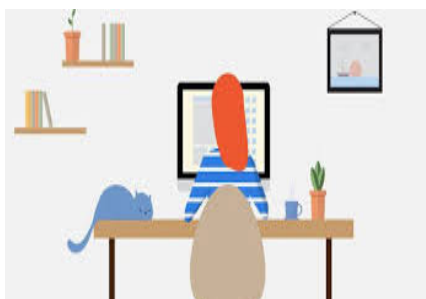
François ROUSSEAU

04 67 34 75 72

frousseau@groupama-med.fr

CAMPAGNE TÉLÉTRAVAIL 2020 CHEZ GROUPAMA GAN VIE

Chaque année, Groupama Gan Vie recueille les souhaits des collaborateurs sur le télétravail. Cette année, les RH digitalisent le process des demandes. Et avec le confinement lié à la Covid19, cette campagne a vu augmenter les demandes de manière significative.



« Exit » le papier, fini la gestion fastidieuse via des fichiers excel, place aux avenants automatiquement générés et envoyés sur PeopleDoc dont la signature est à présent électronique...

Un nouveau process dématérialisé qui permet ainsi aux managers et aux collaborateurs du service administration du personnel de gagner du temps dans le traitement des demandes de télétravail.

C'est aussi une belle coopération entre Groupama Gan Vie et Gan Assurances pour créer un outil informatique qui permet d'effectuer sa demande de télétravail de manière dématérialisée.

Depuis le début de l'année, Parissa Azarmi, responsable ADP à GGvie, Michel Dupin & Clément Gilardy, respectivement en charge des développements à la MOA prévoyance individuelle à Bordeaux et Inès Hattoum, chargé de projets à la DRH de Gan Assurances, ont œuvré pour établir le cahier des charges, construire, tester et mettre en production ce nouvel outil.

Un projet qui n'a pas été sans peine car les tests et la mise en production ont dû se faire en un mois, pendant le confinement, en avril-mai et donc tout à distance.

« Et comme à son habitude, Michel Dupin a mené d'une main d'expert cette coordination et la mise en ligne de cet outil dans des délais très courts. Un travail conséquent en termes de développement pour traduire et faire « matcher » les infos et obligations RH dans un outil simple d'utilisation. Nous avons déjà travaillé ensemble pour l'outil e-temps partiel. Et le succès avait là aussi été au rendez-vous », souligne Parissa Azarmi.

« Quand on constate que pour cette nouvelle campagne nous avons 538 nouvelles demandes à GGvie, que nous avons + 600 demandes à 2 jours par semaine comparé à l'année dernière, donc autant d'avenants à réaliser, et qu'au final nous avons plus de 1200 collaborateurs ayant demandé du télétravail, au sein de mon service nous sommes ravis d'avoir un outil informatique pour automatiser et faciliter cette gestion », nous affirme Parissa.

Un outil qui a été très vite pris en main par l'ensemble des collaborateurs et de la chaîne managériale et qui a de très beaux jours devant lui.

Jean-Philippe POMMERET
01 70 94 24 54
jean-philippe.pommeret@ggvie.fr

OUTIL DE PILOTAGE DES AUGMENTATIONS À GROUPAMA NORD-EST

Depuis 2019, les managers de Groupama Nord-Est disposent d'un portail qui simplifie et synthétise la gestion des augmentations individuelles.

Un seul outil facilite et sécurise tout le process de démarche budgétaire et d'évolutions salariales. Si les discussions ont évidemment toujours lieu entre le manager et le membre du comité de direction, entre ce responsable et son directeur, puis entre ce dernier et la direction des ressources humaines, toute la procédure est à présent simplifiée dans un portail conçu par les services informatiques de Groupama Nord-Est.

Le manager saisit ainsi sa demande d'augmentation individuelle pour un collaborateur en la motivant. Comme lui, le membre du Codir dispose du même outil qui permet de visualiser en toute transparence les évolutions des collaborateurs sous sa responsabilité.

« J'ai rencontré tous les managers pour leur expliquer cette démarche et échanger plus globalement sur la politique de rémunération de l'entreprise », indique Sylvie Cazzaro, responsable Remunérations Avantages Sociaux et RSE.

Responsable Applications SI, Carole Minet apprécie notamment la lisibilité et le suivi apporté par ce logiciel « Je remplissais un fichier Excel que m'avait transmis l'ancien manager que j'ai remplacé, mais ce n'était ni pratique ni agréable à utiliser.

A présent, je peux suivre plus facilement les évolutions de mes collaborateurs et retrouver en quelques clics mes argumentations et l'historique des augmentations. C'est aussi important de partager la même interface avec mon responsable ». Autre avantage en cas d'un départ d'un manager, toutes les informations sont à présent visibles pour son successeur, ce qui offre un précieux suivi.

Et, en terme de pilotage, de nombreux éléments qualitatifs sont également synthétisés comme la répartition femme-homme, le montant moyen des augmentations, la répartition des cadres – non cadres, ainsi que celle entre les gestionnaires/fonctions support/commerciaux.



Sylvie Cazzaro (à gauche) a présenté le nouvel portail de saisie des demandes d'augmentations individuelles aux managers de Groupama Nord-Est, comme Carole Minet qui se montre enthousiaste sur cette nouvelle interface.

Stéphane WEIL
03 26 04 76 98
sweil@groupama-ne.fr

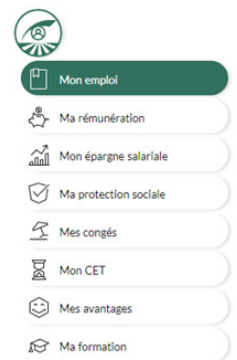
GROUPAMA LOIRE BRETAGNE DÉPLOIE SON BILAN SOCIAL INDIVIDUALISÉ (BSI) NOUVELLE GÉNÉRATION

Cette année, le BSI est proposé dans une nouvelle application à Groupama Loire Bretagne : un format modernisé et dynamisé qui redonne vie à ce dispositif.

Le BSI permet à chaque collaborateur de visualiser rapidement les principaux éléments qui composent sa rémunération, ainsi que les avantages sociaux dont il bénéficie (protection sociale, congés, CET, Qualité de Vie au Travail, formation...).

Groupama Loire Bretagne
c'est
2116 collaborateurs

et VOUS



En préambule, les principaux indicateurs sociaux de l'entreprise sont présentés de manière synthétique et illustrée (Effectif, Recrutement, Diversité, Formation, indicateurs RSE) pour accéder ensuite aux données personnalisées. Un fil d'ariane accompagne le parcours du collaborateur dans l'exploration pédagogique de ces indicateurs : une démarche inclusive qui participe à renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Bien au-delà d'un outil de reporting individuel, ce BSI avec son nouveau design totalement repensé, met en valeur la politique sociale de l'entreprise, il constitue un véritable outil de communication et d'attractivité de la marque employeur. Pour relooker le BSI, la DRH s'est associée aux équipes de la DSI et aux Start-up WIJIN - OXXEO, spécialisées dans le conseil et la création d'applications digitales et la modernisation des Systèmes d'Information.

Une collaboration tripartite à laquelle s'ajoute une coopération avec les managers et les collaborateurs, qui ont permis de repenser en profondeur la démarche, le design et le contenu du Bilan Social Individualisé, pour répondre au plus près aux attentes de collaborateurs.



Stéphanie LE LAY

02 99 29 53 55

slelay@groupama-loire-bretagne.fr

Dominique OLLIVIER

02 99 29 57 89

dollivier@groupama-loire-bretagne.fr

LES COLLABORATEURS DU GROUPE RELÈVENT LE CHALLENGE NUMÉRIQUE

Lancé en juin avec la participation de 10 entreprises du Groupe, le challenge AGI'RSE « réduction de notre empreinte numérique », a tout de suite trouvé résonance auprès des collaborateurs qui se sont rapidement engagés à réduire le poids de leur boîte mails.



En effet, dès le 3ème jour plus de 200 d'entre eux s'étaient déjà inscrits, déclenchant ainsi le financement promis par le groupe de la 1ère des 5 formations aux métiers du numérique en faveur de jeunes filles issues des quartiers prioritaires de la Ville. Un bonus « sociétal » en plus du défi numérique.

10 nouvelles entreprises* ont choisi le 21 septembre et le cadre de la « Semaine Européenne du Développement Durable 2020 » pour proposer à leurs collaborateurs de relever le défi à leur tour. Aujourd'hui, ce ne sont donc pas moins de 875 collaborateurs qui font la démarche de supprimer chaque mois 50 Mo de leur boîte mail. En participant ensemble à cette action, ils ont d'ores et déjà permis la prochaine formation de 4 jeunes filles.

Le succès de cette action démontre que les collaborateurs du Groupe sont sensibles à leur impact numérique et aux sujets sociétaux et s'engagent pour #AgiRSE !

*CapsAuto, Cigac, Gan Prévoyance, Groupama Grand Est, Groupama Loire Bretagne, Groupama Nord Est, Groupama Océan Indien, Groupama d'Oc, Groupama Rhône-Alpes Auvergne, Groupama Centre Manche (à venir prochainement).

Thibaut de FOUCHÉCOUR

06 37 36 59 37

thibaut.defouchecour@groupama.com

Sylvie TOUDIC

06 08 74 12 48

sylvie.toudic@groupama.com

UN CHALLENGE SOLIDAIRE À GROUPAMA MÉDITERRANÉE

Pour relancer l'activité commerciale mise à mal avec la crise de la Covid-19, Groupama Méditerranée a lancé un challenge solidaire.

Démarrée le 15 juin, cette action réunit collaborateurs et élus et ce, jusqu'au 30 septembre. Son objectif est double car, tout en «reboostant» le développement, ce challenge vient en aide à des associations ou structures à but humanitaire ou social.

Le principe est simple : pour toute nouvelle production de 500€ faite par un conseiller commercial, 2€ sont financés par les caisses locales et distribués par les fédérations à l'association de leur choix.

Ce challenge solidaire donne un sens humaniste à l'activité commerciale. Cet objectif généreux est très motivant pour les collaborateurs, satisfaits de pouvoir ainsi soutenir les personnes fragiles à travers leur métier. Preuve en est : deux semaines seulement après le démarrage de cette opération, 6 400 € ont été déjà récoltés sur l'ensemble de Groupama Méditerranée.

Fin septembre, le challenge solidaire devrait permettre aux caisses locales de verser environ 90 000 € de dons.



François ROUSSEAU
04 67 34 75 72
frousseau@groupama-med.fr

UNE SEMAINE DE LA QVT POUR RECRÉER DU LIEN, MÊME À DISTANCE, CHEZ MUTUAIDE

Articles, mails, fiches pratiques et visios ont été les supports de cette semaine de la Qualité de Vie au Travail, avec au programme des activités bien-être en Visio, à partager en équipe et entre collègues, une diffusion des fiches pratiques en télétravail et une synthèse des réalisations 2019 contribuant à la Qualité de Vie au Travail.

Activités bien-être

Particulièrement en contexte de déconfinement progressif, nous avons proposé de reprendre contact en Visio, par l'intermédiaire de séances bien-être, à partager en équipe ou entre collègues. Tout un programme avec www.yuco.co, qui s'est poursuivi d'ailleurs tout l'été !

Et c'est comme ça que l'équipe des Relations Humaines a testé le ... Do-In ! Le Do-In est une technique d'automassage issue de la médecine traditionnelle japonaise. Sa pratique est très proche du Shiatsu « la voie par la pression des doigts ».

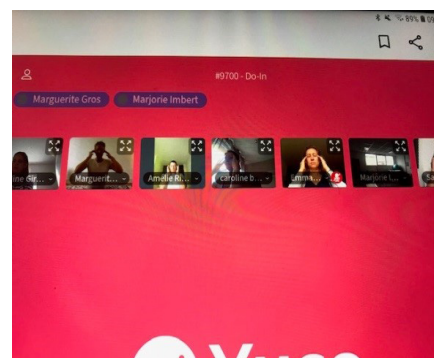
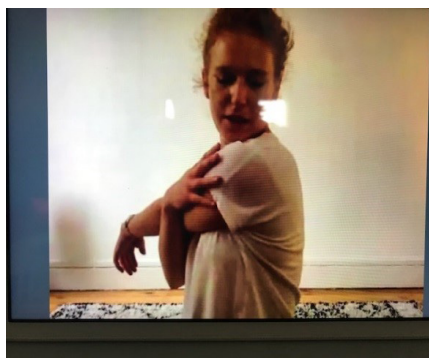
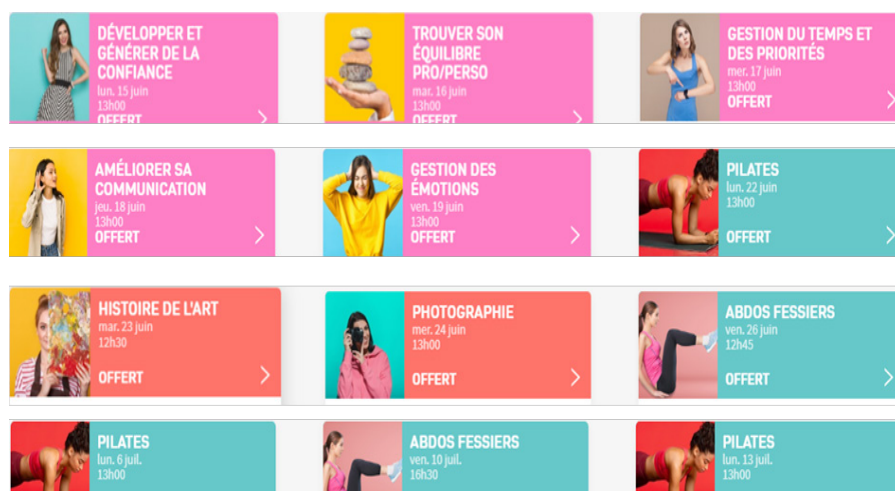
Avec une partie de l'équipe sur le site de Noisy, une autre sur Nantes et le reste en télétravail.

Si quelques problèmes de connexion ont pu gêner à certains moments, le Do-In a permis de dé-stresser dès le démarrage de la journée, en partageant une activité en équipe.

« C'était très sympa ! »

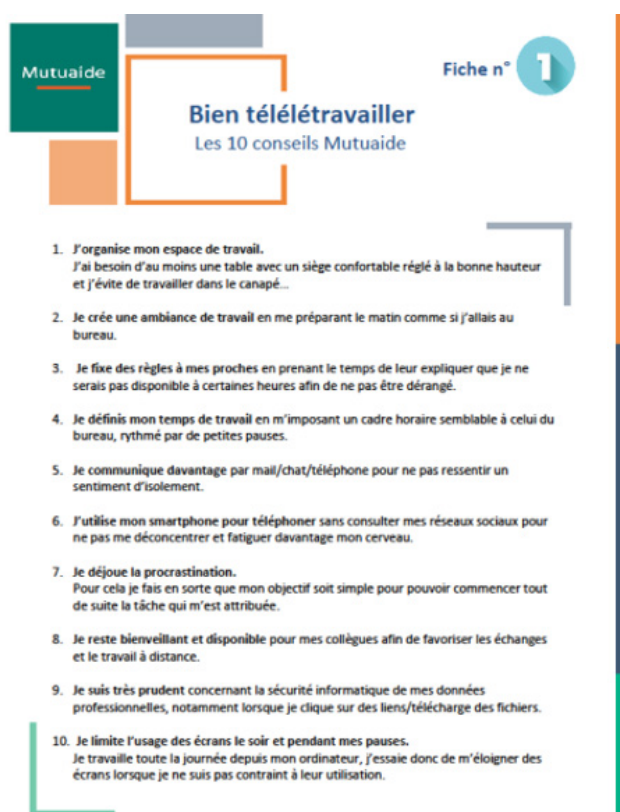
« J'ai appris de nouvelles techniques pour détendre le dos, à tout moment de la journée ».

« La coach a su adapter les mouvements aux personnes qui étaient en entreprise ou chez elles ».



Quelques exemples de réalisations QVT 2019 :

- Des moments d'échanges : « Les cafés sans filtre », Les rendez-vous « Bruits de couloir », les vœux, la galette des rois, le goûter de Noël, les soirées d'été, etc.
- Des projets métier
- Des focus métier : débriefing suite à des appels difficiles avec un psychologue, massages assis pendant la saison, création d'une communauté de saisonniers, réalisation d'un kit de prévention pour les travailleurs de nuit...
- Une note de 92/100 sur l'index égalité professionnelle
- Plus de 6% de nos collaborateurs ont déclaré être en situation de handicap et peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé
- Un calendrier annuel d'actions prévention
- Des activités bien-être offertes (sport, culture, détente) sur site : pas moins de 260 activités ont été réalisées en 2019
- Le développement de partenariats permettant de mieux concilier vie personnelle / vie professionnelle : Doudoucare, ProfExpress, Médecin direct...



Exemple de fiche pratique permettant de garder des repères en télétravail

FONDATION GROUPAMA POUR LA SANTÉ

UNE ÉQUIPE RENOUVELÉE À LA FONDATION

Depuis le début de l'été, la Fondation a accueilli deux nouvelles collaboratrices : Claire Baudry, Chargée de communication et Sandrine Brochot, Assistante et Community manager. Nous leur souhaitons la bienvenue !



APPEL À PROJETS DU PRIX DE L'INNOVATION SOCIALE 2021

Pour la 10ème année consécutive, la Fondation a lancé l'appel à projets du Prix de l'Innovation sociale dont la vocation est de soutenir une initiative novatrice permettant de changer la donne dans le quotidien des malades. Date de clôture de dépôt des dossiers : 4 octobre à minuit.

Les projets retenus par le ComOp de la Fondation seront présentés au Conseil d'administration le 25 novembre prochain qui désignera le lauréat 2021. Doté de 20 000 euros, le prix sera remis lors de la soirée de la Fondation le 18 février 2021.

Site : <https://prixinnovation.fondation-groupama.com/fr/>



FONDATION
Groupama
vaincre les maladies rares

LE FILM « TOUJOURS PRÈS » REMPORTE UN TROPHÉE D'ARGENT AUX «DEAUVILLE GREEN AWARDS» DE DEAUVILLE

Le film « Toujours Près », réalisé par la Communication Interne Groupe (DRH Groupe Groupama) a été sélectionné parmi les 500 films réalisés dans 35 pays et traitant du développement durable et de la responsabilité sociale. Résultat d'un beau travail entre la Fondation Groupama, Groupama Immobilier et la Communication Interne Groupe, le film « Toujours Près » a été récompensé d'un Trophée d'argent dans la catégorie « Organisations et responsabilité sociale ». Il met en lumière le soutien que Groupama apporte à l'association « Toujours Près », permettant ainsi aux familles de rester proches de leur enfant malade le temps de l'hospitalisation.



(Re)voir le film : <https://youtu.be/XJlByGomVe8>

BALADES SOLIDAIRES 2020

En raison de la crise sanitaire, le Conseil d'administration a pris la décision de reporter les Balades solidaires au mois de septembre. La première a eu lieu le 12 septembre.

Toutes les balades maintenues se trouvent sur : <https://www.fondation-groupama.com/nos-actions-en-region/les-balades-solidaires/>

Sophie DANCYGIER

01 44 56 69 06

sophie.dancygier@groupama.com

www.fondation-groupama.com