

RAPPORT RH

NOS COLLABORATEURS-RICES AU COEUR DE NOTRE HISTOIRE

2024



À propos

Préambule	1
-----------	---

01 Une gouvernance partagée et des engagements concrets

1.1. Organisation et responsabilités	3
1.2. Une culture d'entreprise fondée sur la confiance et la proximité	3
1.3. Préparer nos collaborateurs aux métiers de demain	3

02 Notre politique Ressources Humaines

2.1. Une politique Ressources Humaines fondée sur la performance collective	5
2.2. Les fondements de notre politique Ressources Humaines	5

03 Mise en œuvre de la politique Ressources Humaines

3.1. Un environnement de travail propice au bien-être	7
3.2. Recrutement, formation et développement des talents	9
3.3. Diversité, égalité et inclusion	10

04 Pilotage, indicateurs et feuille de route Ressources Humaines

4.1. Objectifs et indicateurs clé	12
4.2. Synthèse et feuille de route	12
4.3. Synthèse et perspectives	12

PRÉAMBULE

En 2024, nous publions notre second rapport Ressources Humaines pour renforcer notre engagement en matière de transparence et de gouvernance responsable. Ce rapport détaille les actions concrètes menées dans le cadre de notre politique de gestion des ressources humaines, tout en s'inscrivant dans la continuité de notre rapport RSE de 2023.

Notre objectif principal est de partager notre vision d'une politique Ressources Humaines fondée sur les valeurs d'**autonomie**, de **responsabilité** et de **confiance**. Ce nouveau rapport détaille les axes majeurs de notre stratégie et apporte des précisions sur les initiatives clefs, notamment l'accompagnement et le développement des compétences de nos Collaborateurs.


Nathalie Brunschwick

 Directrice des Ressources Humaines
 de Vitogaz France


01

UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE ET DES ENGAGEMENTS CONCRETS

- | | | |
|------------|---|---|
| 1.1 | Organisation et responsabilités | 3 |
| 1.2 | Une culture d'entreprise fondée
sur la confiance et la proximité | 3 |
| 1.3 | Préparer nos collaborateurs
aux métiers de demain | 3 |



1.1 ORGANISATION ET RESPONSABITÉS

La Direction des Ressources Humaines, en étroite collaboration avec la Direction Générale et les Directions des différents départements et filiales, définit les grandes orientations de notre politique Ressources Humaines. Cette approche est pleinement intégrée dans la gouvernance du Groupe Rubis, grâce à un processus de reporting normalisé qui assure le suivi des indicateurs de performance.

Nos engagements de durabilité se concrétisent par une coordination cohérente avec le groupe sur des sujets essentiels tels que l'égalité femmes-hommes et l'inclusion des personnes en situation de handicap, guidée par la feuille de route stratégique de RUBIS.

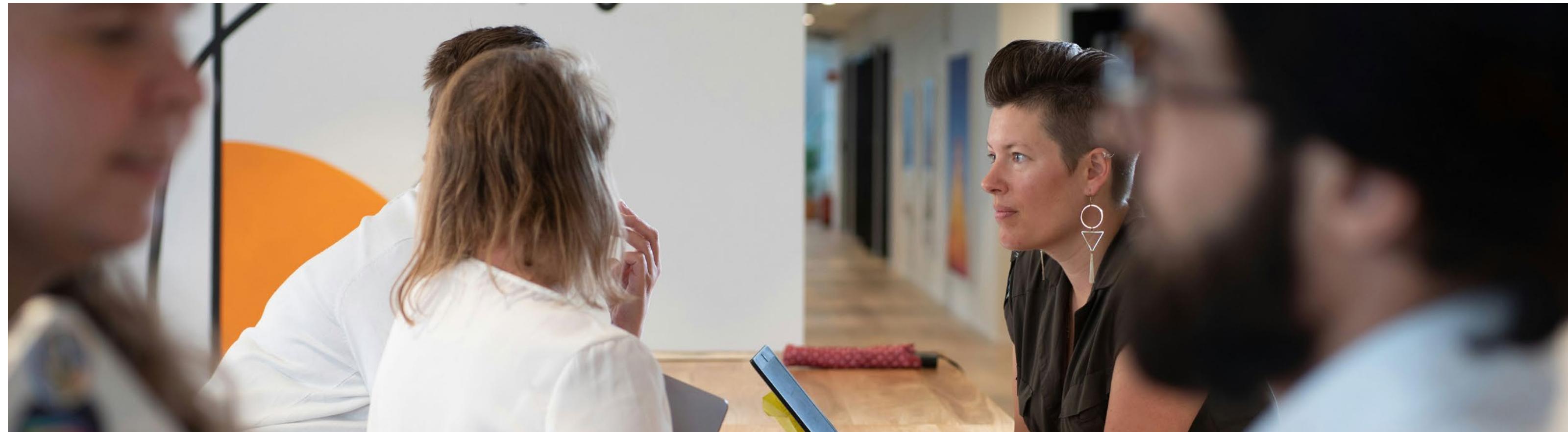
Depuis 2021, l'adhésion de notre Groupe RUBIS au Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) témoigne de notre volonté de promouvoir la bonne gouvernance, le respect des droits humains et



du droit du travail, ainsi que la lutte contre la corruption. Nous nous engageons également à former l'ensemble de nos Collaborateurs chaque année pour anticiper les évolutions de nos métiers et accompagner l'adaptation de leurs compétences aux métiers de demain.

Un dialogue permanent

Le déploiement de notre politique ressources humaines repose sur un dialogue permanent avec l'ensemble des parties prenantes internes, notamment à travers les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi qu'au sein des comités internes chargés du suivi des actions RSE, qui réunissent régulièrement les équipes pour échanger, proposer et suivre les initiatives sociétales. Cette approche participative qui implique l'ensemble des métiers et filiales nous permet d'adapter notre stratégie aux enjeux locaux et sectoriels et de répondre avec agilité aux défis sociaux, environnementaux et sociétaux émergents.

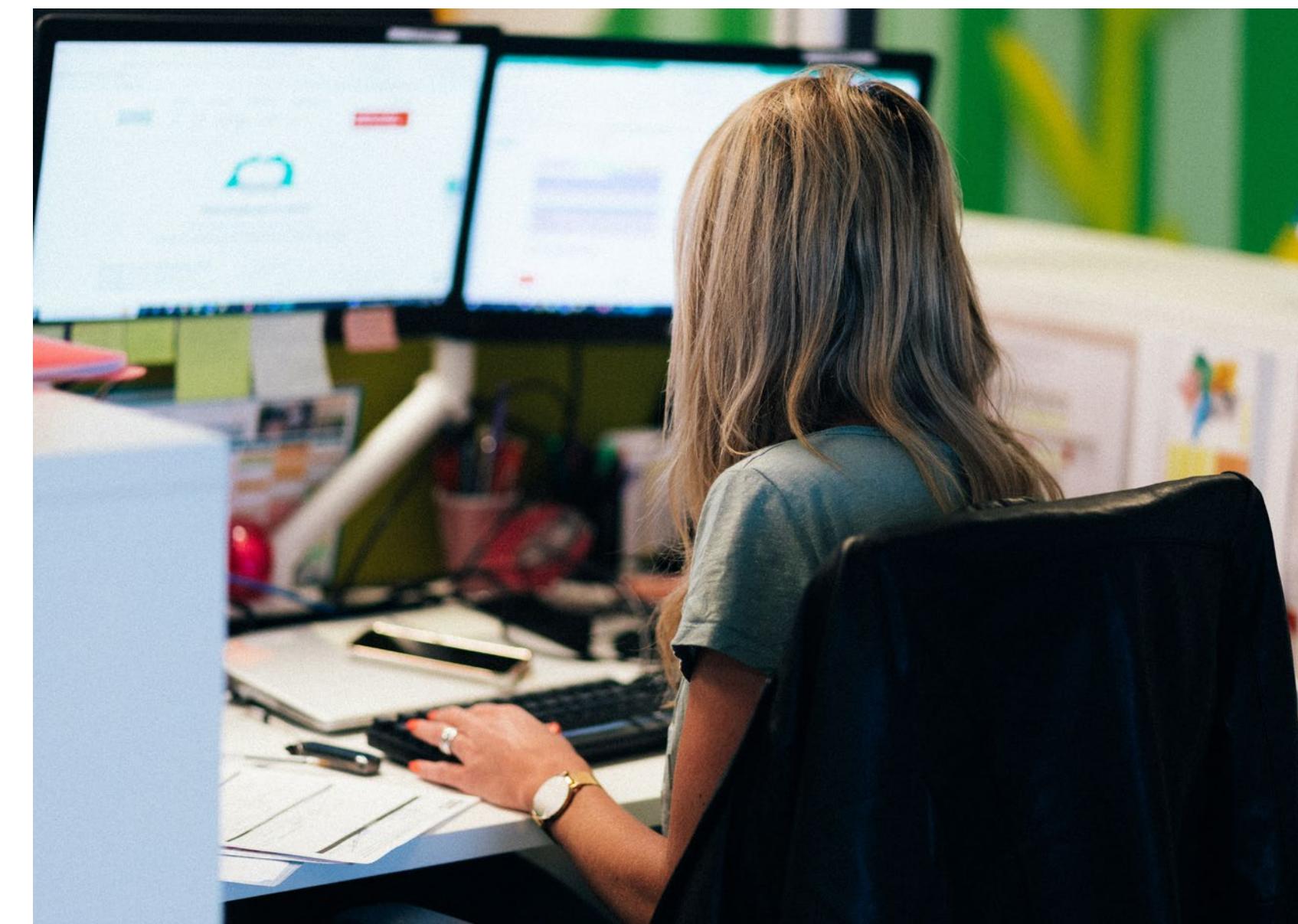


1.2 UNE CULTURE D'ENTREPRISE FONDÉE SUR LA CONFIANCE ET LA PROXIMITÉ

Appartenir à un grand Groupe tout en conservant une taille d'entreprise modeste est un atout. Cela nous permet d'offrir à nos collaborateurs des outils performants tout en garantissant un cadre de travail agile où l'accès direct aux décideurs favorise l'épanouissement personnel. Cette proximité est le socle de notre réactivité, de notre capacité à se renouveler et de notre esprit d'équipe.

Accompagner nos collaborateurs dans de nouveaux défis

Notre positionnement au cœur de la transition énergétique est une priorité. L'acquisition récente par le Groupe du spécialiste français indépendant de l'énergie photovoltaïque Photosol renforce notre engagement en faveur du développement durable et offre de nouvelles perspectives de carrière à nos Collaborateurs. Pour accompagner cette dynamique, la plateforme d'e-learning du Groupe permet à chaque collaborateur de se familiariser avec les nouveaux métiers de l'énergie et de développer leur expertise consolidant ainsi le sentiment d'appartenance à Vitogaz France.



1.3 PRÉPARER NOS COLLABORATEURS AUX MÉTIERS DE DEMAIN

Adapter nos compétences à un secteur en mutation

Le secteur de l'énergie, en pleine évolution, exige des expertises de plus en plus pointues et diversifiées. Chez Vitogaz France, nous considérons le **développement des compétences** comme un enjeu stratégique. C'est pourquoi nous veillons à accompagner efficacement nos Collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. Pour y parvenir, nous nous dotons d'outils pédagogiques adéquats, performants pour anticiper les besoins, et

permettre une transition vers les métiers de l'énergie de demain.

Malgré une marque employeur encore peu connue, nous relevons le défi de l'attractivité en capitalisant sur nos atouts. La polyvalence est au cœur de nos métiers, et nous recherchons des profils capables de s'épanouir dans un environnement où l'adaptabilité est une qualité essentielle.

02

NOTRE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

2.1 **Une politique ressources humaines fondée sur la performance collective** | 5

2.2 **Les fondements de notre politique Ressources Humaines** | 5



2.1 UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES FONDÉE SUR LA PERFORMANCE COLLECTIVE

En 2024, Vitogaz France a renforcé son engagement en faveur d'une croissance partagée et durable. La signature de plusieurs accords collectifs et décisions d'entreprise en témoigne, confirmant une approche RSE intégrée qui concilie performance économique et bien-être social.

Notre politique de rémunération et d'épargne salariale, un des piliers de cet engagement, s'articule autour de dispositifs comme l'intéressement annuel lié à la performance collective, la participation aux bénéfices, et le Plan d'Épargne Entreprise avec abondement de l'employeur, associant nos collaborateurs au résultat de l'entreprise. Ces mécanismes leur permettent de constituer

un patrimoine financier à des conditions avantageuses tout en les impliquant dans la réussite collective de l'entreprise.

Au-delà des aspects financiers, d'autres facteurs comme l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et une couverture sociale avantageuse contribuent à l'attractivité et à la fidélisation de nos talents et ce dans une démarche de développement durable des ressources humaines.

Dans un souci constant de performance et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, nous entretenons une culture de management moderne et participative. Nous privilégions un style de leadership qui

favorise l'écoute, le dialogue et l'autonomie. L'accès direct aux décideurs, facilité par la taille de notre structure, encourage la prise d'initiative et l'implication. Cette approche, combinée à une flexibilité au travail (notamment via le télétravail et l'aménagement des horaires), renforce la culture de la confiance et de la collaboration, essentielle pour relever les défis de demain de notre secteur.

En 2024, de nouveaux accords collectifs d'entreprise ont été mis en place, notamment un avenant au PEE, un accord NAO et un nouveau Règlement Intérieur. Un accord expérimental du télétravail est en cours de négociation pour 2025.



2.2 LES FONDEMENTS DE NOTRE POLITIQUE RH

Les enjeux stratégiques principaux en matière de gestion des ressources humaines sont clairement identifiés à travers **trois piliers majeurs**, pour lesquels nous avons défini des priorités d'action :



Qualité de vie au travail, santé et sécurité

C'est un axe majeur dont les actions sont adaptées aux spécificités de nos équipes selon qu'il s'agisse des équipes sédentaires du siège, des commerciaux sur le terrain ou du personnel intervenant sur les sites industriels.

Notre objectif reste de :

- garantir la sécurité physique et la santé mentale des collaborateurs ;
- maintenir une posture d'écoute, d'ouverture et d'accompagnement ;
- proposer des conditions de travail qui garantissent performance et équilibre vie professionnelle et vie privée.



Adaptabilité des compétences

Pour répondre aux exigences des différentes fonctions de l'entreprise, il convient de bien définir les compétences recherchées, de mettre en œuvre les moyens de les acquérir et d'évaluer leur niveau de mise en œuvre. Notre objectif est de passer d'une simple gestion des ressources humaines à un véritable management des compétences.

À travers des programmes de formation continue et de transfert de compétences, nous favorisons l'employabilité durable et l'épanouissement professionnel de chacun, à chaque étape de sa carrière.



Diversité, égalité et inclusion

Nous sommes convaincus que la diversité est un atout en particulier dans une structure de notre taille. Nous nous engageons à détecter, faire évoluer et accompagner les talents sans distinction d'origine, d'âge ou de parcours.

La diversité des générations, l'égalité professionnelle et l'inclusion de publics éloignés de l'emploi sont au cœur de notre politique RH.

03

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

3.1

**Un environnement de travail propice
au bien-être**

7

3.2

**Recrutement, formation
et développement des talents**

9

3.3

Diversité, égalité et inclusion

10



3.1 Un environnement de travail propice au bien-être

En 2024, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. L'installation réussie dans nos nouveaux locaux du siège à La Défense, fin 2023, a été une étape importante, offrant un cadre moderne que les équipes se sont rapidement approprié. Pour marquer le premier anniversaire de cet emménagement, nous avons souhaité offrir à chaque collaborateur un panier gourmand et un soin de massage. Cet événement témoigne de notre volonté de valoriser le bien-être au quotidien.

Flexibilité et équilibre de vie

Nous proposons une approche flexible qui permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Au-delà des horaires aménagés, la possibilité de télétravailler et d'adapter son emploi du temps pour des événements personnels est un pilier de notre politique de QVT.

En 2024, nous avons mené une réflexion approfondie sur le télétravail pour un déploiement en 2025. Une consultation auprès des différentes directions a mis en lumière plusieurs constats :

- Une **souplesse existante** : De nombreux services ont déjà mis en place des aménagements pour des situations spécifiques.
- Une **volonté d'évoluer** : souhait de formaliser ces pratiques pour plus de clarté.

Face à ces constats, nous avons opté pour une approche progressive et pragmatique. Notre objectif est de concilier la stabilité de l'organisation avec l'amélioration du confort de vie de nos collaborateurs.

Cohésion d'équipe et convivialité

Pour renforcer l'esprit d'équipe, nous organisons plusieurs événements tout au long de l'année :

- Des **forums semestriels** qui favorisent la cohésion autour d'activités ludiques.
- Des **moments de convivialité** tels que notre déjeuner annuel en février.
- Des **événements festifs** comme la chasse aux œufs en mars ou le Secret Santa en décembre.

De plus, pour valoriser l'engagement de nos équipes, la Direction a offert 1,5 jour de congé aux collaborateurs à l'occasion des Jeux olympiques et des fêtes de fin d'année. Ces initiatives renforcent le sentiment d'appartenance et le lien social au sein de Vitogaz France.

Protection sociale

Nos contrats de prévoyance, souscrits auprès de compagnies d'assurance, ont pour objectif de garantir une protection pour nos collaborateurs et leurs familles en cas d'imprévu (arrêt de travail, invalidité, décès).

Nous avons souscrit des conditions avantageuses au sein de nos contrats de couverture santé et prévoyance :

- La **mutuelle d'entreprise** est étendue aux ayants droit, y compris aux conjoints sous certaines conditions.
- Il est possible de souscrire une **surcomplémentaire santé** dans le cadre du contrat collectif.
- La prise en charge du salaire brut est étendue à **100 %** en cas de longue maladie.

Nos dispositifs de protection sociale, à la fois obligatoires et volontaires, poursuivent trois objectifs :

- **assurer** une couverture adaptée à l'ensemble de nos salariés;
- **offrir** des garanties complémentaires pour renforcer la protection des salariés face aux risques liés à la santé et l'invalidité.



- **faciliter** l'accès à des régimes d'assurance maladie et de prévoyance pour les salariés et, dans certains cas, leurs ayants droit.

Ces avantages ont été négociés sans surcoût dans un contexte de tension sur les coûts pour les organismes partenaires, les besoins de couverture étant en augmentation constante. Cela témoigne de notre engagement à optimiser la protection de nos collaborateurs, sans compromettre leur pouvoir d'achat.

Au 31 décembre 2024 : 100 % des salariés sont ainsi bénéficiaires d'une couverture complète (maladie, chômage, invalidité, retraite).



Santé mentale au travail : prévenir les risques psychosociaux, lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement

Vitogaz France attache une importance primordiale à la prévention des comportements inappropriés au sein de l'entreprise. Des actions de sensibilisation spécifiques au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes sont déployées afin de garantir la sécurité, tant physique que psychologique, de l'ensemble des collaborateurs. Ces initiatives se traduisent par des campagnes d'information et la mise en place de dispositifs d'alerte.

Une référente dédiée est disponible pour écouter, conseiller et accompagner tout collaborateur confronté à ces situations. Notre objectif est de construire un environnement de travail respectueux, inclusif et protecteur pour tous.



Sandrine Lemarié

Référente harcèlement sexuel, agissement sexiste

Prévention des maladies professionnelles et non professionnelles

Vitogaz France accorde une attention particulière aux risques de maladies professionnelles et propose en partenariat avec les services de prévention des formations gestes et postures pour les collaborateurs.

En 2024, nous avons renforcé cet engagement avec une campagne de vaccination contre le virus de la grippe organisée en octobre. Cette initiative s'inscrit pleinement dans notre démarche proactive de préservation de la santé de nos Collaborateurs.



Renforcer la sécurité routière

Afin de renforcer la sécurité routière, nous avons mis en place des programmes de formation adaptés aux habitudes de conduite de nos collaborateurs itinérants. Ces formations visent à sensibiliser nos équipes et à réduire les risques d'accidents sur la route.

Grâce à ces initiatives, nous sommes fiers de souligner qu'aucun accident routier n'est à déplorer. Ce résultat atteste de l'efficacité de notre démarche de prévention.



Olivier Heimpert

Responsable HSQE

3.2 Recrutement, formation et développement des talents

La formation continue est la clef de notre adaptabilité. Elle nous permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires pour répondre aux évolutions réglementaires ainsi qu'aux nouveaux enjeux techniques et commerciaux.

Chaque année, nous construisons nos plans de formation en collaboration avec les responsables de service permettant une réponse adaptée aux besoins de chaque équipe.

En 2024, les travaux de consolidation d'un référentiel de compétences à l'échelle de l'entreprise se sont poursuivis, avec une mise en œuvre progressive prévue à partir de 2025.

Pour capitaliser sur l'expérience de nos collaborateurs, nous avons mené des actions ciblées. Deux collaboratrices du Centre de Service à la Clientèle ont ainsi suivi une formation diplômante de haut niveau en management, intitulée « *Affirmer son*

leadership » auprès de l'EDHEC. Au vu de l'intérêt du programme et de la satisfaction des participants, cela nous a conduit à la planification de nouvelles sessions en 2025, confirmant la volonté de Vitogaz France d'investir dans le développement de ses talents pour les préparer aux nouveaux enjeux.



De plus, le parcours de formation initiale des collaborateurs nouvellement intégrés est agrémenté systématiquement d'interventions de leurs collègues expérimentés, pour des sessions portant sur des thématiques techniques, réglementaires et éthiques, ainsi que sur notre démarche RSE globale.

Par ailleurs, un programme d'e-learning dédié aux problématiques RSE, mis à disposition par le Groupe, a été déployé progressivement auprès des collaborateurs. Ces modules obligatoires permettent de renforcer la culture de l'entreprise autour du développement durable.



Enfin, Vitogaz France a d'ailleurs mis en place en mars 2024 une politique de cooptation. Cette initiative vise à encourager et récompenser la participation active des collaborateurs dans le processus de recrutement en recommandant des candidats potentiels aux postes vacants. En recrutant des talents qualifiés correspondant à nos valeurs, nos besoins organisationnels, la contribution de chaque salarié « ambassadeur » peut faire une réelle différence et favoriser ainsi le développement de nos équipes. Cette approche, qui mise sur la recommandation de nos propres collaborateurs, a déjà porté ses fruits : sept personnes ont été présentées par ce biais, témoignant de l'engagement de nos équipes.



Vitogaz France recherche...

3.3 Diversité, égalité et inclusion

Index égalité femmes/hommes

En France, l'Index de l'égalité professionnelle, instauré par la loi de 2018 est un outil qui permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en France ainsi que les opportunités offertes. Chaque entreprise de plus de 50 salariés doit évaluer sa performance sur quatre indicateurs (effectif inférieur à 250 collaborateurs), allant des écarts de salaires aux promotions, à savoir :

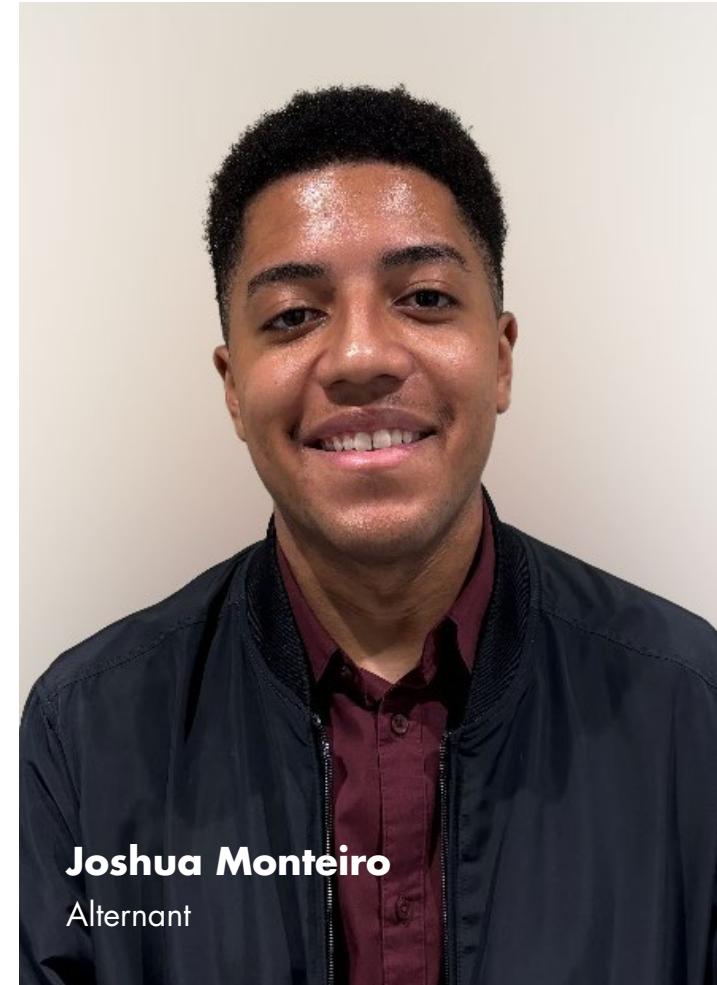
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- L'écart de rémunération, excluant les promotions ;
- Le nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.

Cet index est noté sur 100.

Chez Vitogaz France, nous sommes fiers de maintenir un score de 91 sur 100, un résultat bien au-dessus de la moyenne des entreprises l'ayant publié. Ce chiffre ne représente pas seulement une performance, il témoigne de notre engagement concret en faveur de l'équité.

Nous y parvenons grâce à des actions ciblées, notamment en matière de formation, qui nous permettent de corriger les éventuels écarts et de garantir un accès équitable aux postes à responsabilité.

Notre ambition est de créer un environnement où chaque talent, féminin ou masculin, a les mêmes chances d'évoluer. En favorisant une culture d'entreprise juste et transparente, nous renforçons la motivation de nos salariés et leur sentiment d'appartenance.

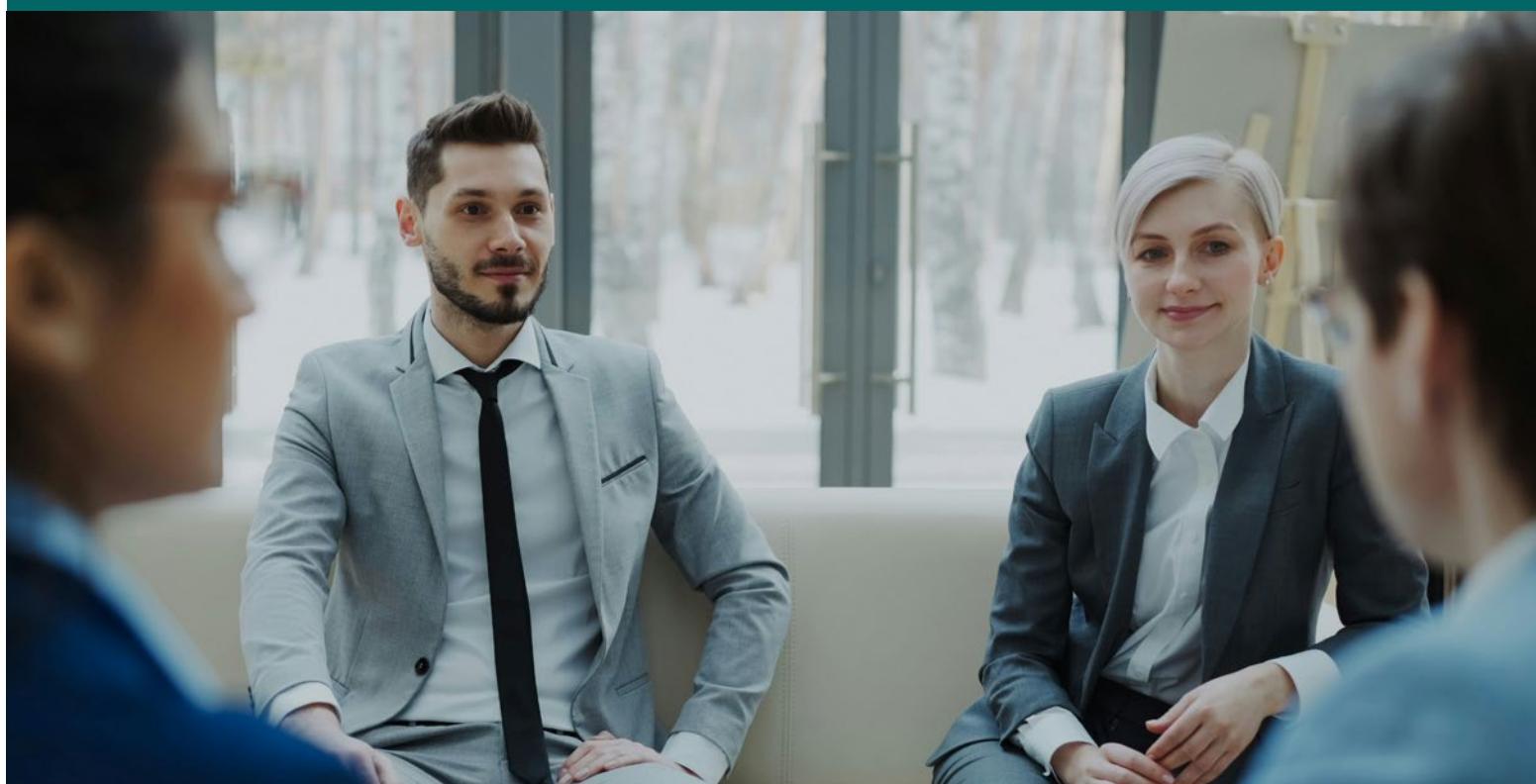


Joshua Monteiro
Alternant

Diversité générationnelle

Vitogaz France promeut la diversité générationnelle, convaincus que la richesse de notre entreprise réside dans l'association de personnes expérimentées et la créativité des jeunes talents. En 2024, Vitogaz France a accueilli 6 alternants et 1 stagiaire, offrant ainsi des opportunités d'apprentissage et de premières expériences professionnelles significatives.

Le transfert de compétences est au cœur de cette approche. Nos collaborateurs expérimentés jouent un rôle clef dans le partage des connaissances. Cette collaboration intergénérationnelle favorise un échange continu de connaissances et savoir-faire.

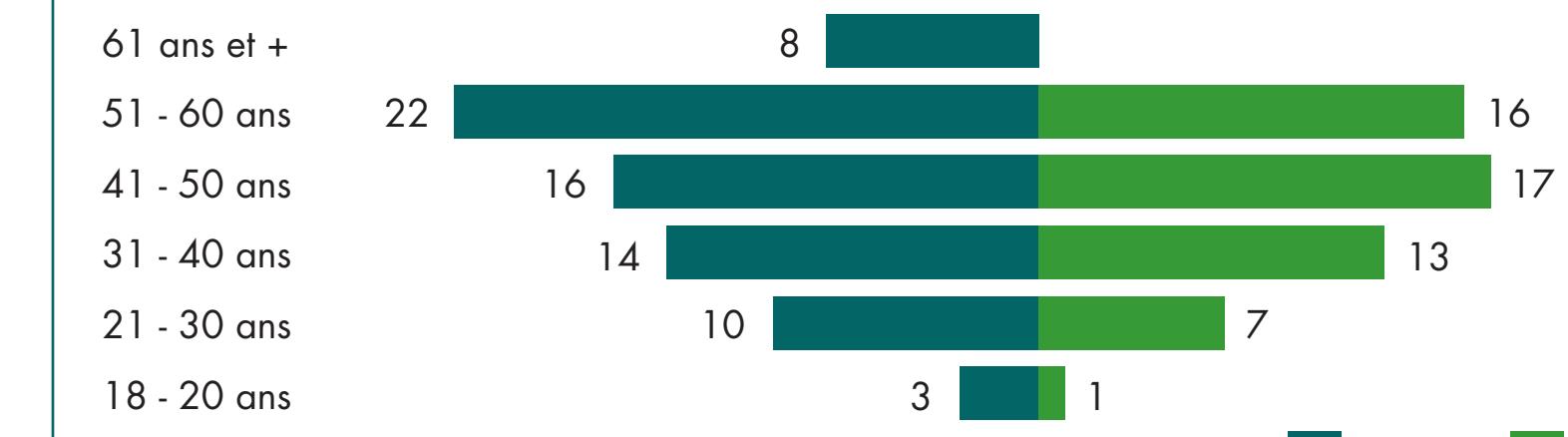


Lutte contre le harcèlement et la discrimination

Vitogaz France applique une politique de tolérance zéro face à toute forme de discrimination ou de harcèlement. Des dispositifs et formations sont mis en place pour protéger les salariés et promouvoir un environnement de travail respectueux – Rubis Integrity Line : accessible à tous les salariés internes, externes et occasionnels via une plateforme sécurisée, permet de signaler toute atteinte aux valeurs du Groupe et aux principes d'égalité et d'inclusion ; formation et sensibilisation des managers.



Pyramide des âges



Inclusion des personnes en situation de handicap

Nous avons à cœur de poursuivre notre travail de sensibilisation pour dissiper les préjugés et favoriser une véritable inclusion. Notre référente handicap joue un rôle central, en orientant et en conseillant les collaborateurs sur les démarches de reconnaissance (RQTH) et en analysant les besoins d'aménagement des conditions de travail.

En 2024, plusieurs actions clés ont été menées pour renforcer notre engagement :

- Une campagne de sensibilisation en octobre, incluant une hotline et un accompagnement externe, pour offrir un soutien ;
- La poursuite de notre partenariat avec un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) pour notre opération « Panier de fruits ». Ce partenariat nous permet de contribuer à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, tout en offrant des fruits frais à nos équipes, deux fois par semaine.

Le nombre de dossiers étudiés cette année, identique à celui de 2023, témoigne de notre approche constante et de notre volonté de garantir une inclusion durable pour tous.

04

PILOTAGE, INDICATEURS ET FEUILLE DE ROUTE RESSOURCES HUMAINES

4.1 Objectifs et indicateurs clé

12

4.2 Synthèse et feuille de route

12

4.3 Synthèse et perspectives

12



4.1 OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉ

L'efficacité de la politique RH est mesurée à travers un ensemble d'indicateurs de performance. Notre engagement se traduit par des résultats mesurables en s'appuyant sur des objectifs clairs, annuellement et à

long terme à l'horizon 2030, afin de suivre l'impact de nos actions dans la durée.

Le tableau ci-après détaille ces objectifs et les résultats enregistrés au cours des trois dernières années.

	2022	2023	2024	Objectifs
Qualité de vie au travail – Santé et sécurité				
Tx d'absentéisme	4.15 %	5.34 %	4.33 %	< moyenne nationale INSEE N-1
Tx accidents du travail occasionnant un arrêt > 1 jour	0	0	0	0
Tx de participation à l'enquête réalisée tous les 2 ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle;	-	-	100 %	70 %
Tx de satisfaction >65 % à l'enquête réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle.	-	-	87,45 %	65 %
Adaptabilité des compétences				Objectif 2030
Tx réalisation des entretiens annuels	47.90 %	72.03 %	74.79 %	90 %
Tx réalisation des formations programmées	66,67 %	81,48 %	63,64 %	85 %
% masse salariale consacrée à la formation continue	1,16 %	2,41 %	2,28 %	0,6 %
Diversité, Egalité et Inclusion				Objectif
Nombre de dossiers RQTH étudiés	2	2	2	Au moins un TH intégré d'ici 2030
Index égalité professionnelle	92 %	94 %	91 %	> 90 %

4.2 SYNTHÈSE ET FEUILLE DE ROUTE

1. Priorités stratégiques

- Consolidation de la démarche RSE
- Constitution d'un comité RSE opérationnel
- Consultation élargie des Collaborateurs sur leurs attentes RSE
- Intégration des critères RSE dans les processus RH

2. Développement des compétences

- Cartographie des compétences par métier
- Passerelles entre les fonctions
- E-learnings nouveaux métiers
- Nouvelles sessions formation managériale

3. Mesures d'accompagnement

- Mise en place de l'accord expérimental du télétravail sur 12 mois
- Sensibilisation régulière au handicap

En complément de nos objectifs liés aux priorités stratégiques, nous suivons également un ensemble d'indicateurs clefs bien que ne faisant pas l'objet d'objectifs chiffrés, qui apporte des éléments d'analyse complémentaires sur la dynamique RH.

Sont ainsi analysés :

- L'ancienneté moyenne du personnel. Avec une ancienneté moyenne de 9,65 ans en 2024, nous mesurons la fidélisation et l'engagement de nos collaborateurs, ce qui témoigne de leur attachement à notre entreprise.
- Le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion. En 2024, nous avons enregistré 14 promotions internes, ce qui souligne notre capacité à détecter, accompagner et faire évoluer les talents au sein de l'entreprise.

Le nombre d'heures de formation total dispensées. En 2024, nous avons dispensé 1 831 heures de formation à 87 collaborateurs, ce qui représente 2,28 % de notre masse salariale. Sur ce total, 65 heures ont été réalisées en e-learning, et 45,45 % des heures de formation ont été dispensées à des femmes.

- Nous avons organisé 100 formations axées sur le développement des compétences et 78 formations sur la sécurité et la santé, en collaborant avec des organismes de formation externes (115 formations dispensées) et en développant des formations internes (63 formations dispensées).

Les initiatives détaillées dans le présent rapport témoignent sur la conviction que notre réussite repose sur l'épanouissement et la sécurité de nos collaborateurs.

En 2024, un de nos principaux enjeux était de consolider la démarche RSE en la positionnant au cœur des outils et méthodes de l'entreprise. Les actions que nous prévoyons de déployer dans les mois à venir s'inscrivent dans cette continuité :

4.3 SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

- l'achèvement des travaux sur le référentiel des compétences et la cartographie associée, pour mieux accompagner chaque parcours professionnel,
- la consultation élargie des collaborateurs pour mieux cerner leurs attentes en matière de RSE,
- la constitution d'un comité RSE opérationnel pour animer la démarche et la piloter au plus près du terrain.

Ainsi, Vitogaz France porte l'ambition de se positionner comme un acteur désireux de faire de sa politique RSE un axe de développement durable de l'entreprise, vecteur d'une croissance maîtrisée et de développement de ses collaborateurs.