

Travailler à la Carac, c'est **s'engager** jour après jour pour une mutuelle **proche** de ses adhérents comme de ses **équipes**.

Voilà pourquoi nous avons choisi la Carac.

Comment ses collaborateurs perçoivent-ils la Carac ? Points de vue croisés avec France Inglese, trente-quatre ans de maison, et Sébastien Witt, qui a rejoint la mutuelle il y a tout juste un an.

« Je travaille à la Carac depuis 34 ans et je ne me suis jamais ennuyée ! Grâce à plusieurs mobilités internes, j'ai découvert plusieurs métiers, de la comptabilité au commercial en passant par la communication. Ce que j'apprécie : le respect et le partage envers les adhérents et entre collègues. Je suis fière d'appartenir à cette belle maison dont l'honnêteté, le sérieux et l'adaptabilité sont reconnus et qui est à l'écoute de son environnement. Cela m'a beaucoup enrichie au fil des ans. Avec tous ces souvenirs collectés sur la mutuelle, on dit de moi que je deviens une trésorière de la mémoire.

♦♦♦ **France Inglese**
collaboratrice à la Vie institutionnelle

« J'avais envie de rejoindre un acteur spécialisé sur l'assurance vie, et la Carac s'est vite imposée : les principes démocratiques de son mode de fonctionnement avec les adhérents me semblent exemplaires. Au-delà de ça, pendant mon processus de recrutement, j'ai senti que la Carac était une entreprise à taille humaine, où je serai pris en compte et où l'équilibre vie privée/vie professionnelle est respecté. Cette ambiance de travail qui m'a séduite, j'y évolue désormais au quotidien, dans une équipe jeune et sympathique.

♦♦♦ **Sébastien Witt**
collaborateur au département juridique et conformité

Une entreprise à taille humaine qui a le sens du collectif.

En présentiel ou en distanciel, les collaborateurs de la Carac ont continué à se mobiliser tout au long de 2021 pour rester acteurs de la transformation de leur mutuelle et soutenir des causes sociétales.

Une convention interne 100 % digitale

Les restrictions sanitaires n'ont pas empêché la convention interne 2021 de la Carac d'être un succès, grâce à une ingénieuse organisation en amont qui a permis de conserver intact le sens du collectif. Pendant trois semaines avant la date du 30 juin, une opération de *team building* a ainsi été lancée auprès de l'ensemble des collaborateurs, leur proposant de participer par équipe à un défi ludique, interactif et connecté. Une formule gagnante, mêlant challenge sportif et *escape game* virtuel, qui a mobilisé les salariés en vue de l'événement. Le jour J, la convention s'est tenue à distance, à travers un véritable plateau télé réunissant plus de 30 collaborateurs qui ont, à cette occasion, décrypté pour leurs collègues les avancées du plan stratégique « Ambition 2030 ». L'émission était retransmise en direct, grâce à un important dispositif digital mis en place spécialement pour l'occasion.

Un automne de courses solidaires

Comme chaque année, et malgré la pandémie, des collaborateurs de la Carac ont participé dès que cela a été possible à des courses solidaires, avec comme objectif de récolter des fonds pour des causes qui leur tiennent à cœur. Entre septembre et décembre 2021, 30 sportifs amateurs et chevronnés se sont ainsi retrouvés sous les couleurs de la mutuelle pour participer aux Foulées de l'Assurance et au semi-marathon de Paris. Ils ont aussi participé à la marche Odyssée ou encore à la course royale du Château de Versailles, dont un tiers des recettes est reversé à la restauration des jardins.



Odyssée 2021 : marcher et courir contre le cancer du sein

Cette année encore, entre le 27 septembre et le 3 octobre, la Carac a participé aux courses Odyssée, à l'occasion desquelles le montant des inscriptions est quasiment intégralement reversé à la lutte contre le cancer du sein. Au programme : 5 kilomètres de marche et au choix 5 ou 10 kilomètres de course, avec en bonus une appli mobile mise à disposition des participants pour mesurer leur temps.

Quand la dynamique sociale accompagne la transformation de l'organisation.

La transformation de la Carac est soutenue par un dialogue social de qualité et une politique de ressources humaines proactive, visant à offrir aux collaborateurs des conditions de travail optimales.



Collaborateurs du département Systèmes d'information.

Agilité, communication et dialogue social

Dès le début de la pandémie de Covid-19, la Carac s'est attachée à proposer à ses collaborateurs des conditions de travail sécurisées, en télétravail comme en présentiel. Ceux-ci ont fait preuve d'une remarquable agilité, continuant à déployer le plan stratégique en s'adaptant à cette nouvelle organisation du travail sans altérer leur performance opérationnelle. Une réussite qui doit beaucoup à des actions de communication interne pertinentes et régulières, qui ont permis aux collaborateurs de garder le lien social, mais aussi aux nombreuses formations d'accompagnement du changement, avec un effort tout particulier sur les bonnes pratiques en matière de management à distance. Des démarches menées dans un climat social de grande qualité, entretenu grâce à des réunions hebdomadaires constructives entre la direction et les partenaires sociaux.

Des accords d'entreprise fondateurs
Grâce au dialogue social dynamique entretenu par la direction et les représentants du personnel, plusieurs accords structurants ont été signés tout au long de l'année 2021. À commencer par l'accord d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) qui pose, pour les années à venir, les bases de la politique de ressources humaines de la mutuelle en matière de formation, d'accompagnement, de parcours des collaborateurs et de dispositifs dédiés aux salariés seniors. Parmi les autres accords signés, citons celui sur le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou encore celui sur le remboursement des frais professionnels liés au télétravail.



Une mutuelle engagée pour l'égalité femmes-hommes

Pour l'exercice 2021, la Carac a obtenu 89/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, un score qui reflète l'ambitieuse politique d'équité salariale déployée par la mutuelle.

[CHIFFRES CLÉS]

89/100

score obtenu à l'index de l'égalité femmes-hommes

L'EFFECTIF DE LA CARAC COMPRENAIT ⁽¹⁾:

56% de femmes



La proportion de femmes atteignant 45% parmi les cadres.

44% d'hommes



(1) Au 31 décembre 2021.

Former pour se transformer

Pour accompagner son plan « Ambition 2030 », la Carac déploie une politique de formation ambitieuse, avec en 2021 un budget conséquent qui représente plus de 10 % de sa masse salariale, bien au-delà de l'obligation légale fixée à 1,825 %. La quasi-totalité des collaborateurs ont ainsi bénéficié d'une formation à la conduite du changement. Confrontés à l'obligation d'encadrer leurs équipes en télétravail, les managers de la Carac ont également été sensibilisés aux bonnes pratiques en matière de management à distance. Enfin, le réseau commercial a vu ses compétences patrimoniales renforcées par un plan de formation en trois temps, d'avril à septembre 2021.

10 141
heures de formation

99 %
des salariés (hors gardiens/gardiennes d'immeuble) ont suivi une formation LCB-FT sur l'année 2021

Recruter aujourd'hui les talents de demain

La réussite du plan stratégique passe aussi par le fait d'attirer les talents qui feront la Carac de demain. Sur l'année 2021, le volume de recrutements reste élevé avec 86 nouvelles arrivées, dont 60 en CDI : une dynamique qui a permis à la mutuelle de dépasser, pour la première fois de son histoire, le seuil des 400 salariés. Parallèlement, face aux difficultés du marché de l'emploi, la Carac travaille sur sa marque employeur afin de renforcer son attractivité et ainsi faire la différence auprès des candidats. À ce titre, elle s'attache à mettre en lumière les valeurs qu'elle défend, les avantages en termes de qualité de vie au travail et la dynamique du projet « Ambition 2030 », ce dernier se révélant un véritable atout dans le processus de recrutement.

60
recrutements en CDI

35 ans
d'âge moyen pour les candidats recrutés en 2021