



Rapport RSE 2025



HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE  AMANO GROUP

Préambule

Horoquartz : l'humain au cœur de la stratégie

Depuis 55 ans, Horoquartz accompagne ses clients dans la valorisation et la sécurisation de leur capital humain.

Acteur majeur dans les domaines des Ressources Humaines et de la Sécurité, nous plaçons cette mission au centre de notre développement.

Horoquartz a la volonté de conforter sur ses marchés l'excellence de ses savoir-faire et sa réputation, ainsi que de promouvoir ses valeurs. La mission de notre entreprise est d'apporter à ses clients des solutions toujours plus performantes permettant de valoriser et de sécuriser leur capital humain, pierre angulaire de la réussite de toute entreprise. Cette mission s'exerce au travers de 5 objectifs RSE :

→ Innovation durable : Concevoir et réaliser, avec nos partenaires, des solutions conviviales, performantes et innovantes en réponse aux besoins de nos clients ;

→ Impact environnemental : Mesurer notre impact afin de maîtriser nos activités et d'identifier les leviers possibles pour nous permettre de le réduire ;

→ Capital humain : Fidéliser nos 600 collaborateurs, développer leurs compétences et contribuer à leur bien-être ;

→ Engagement global : S'aligner sur les principes du Global Compact (Pacte Mondial) des Nations Unies, et contribuer, notamment par notre adhésion, à la promotion et l'atteinte des 17 objectifs de développement durable ;

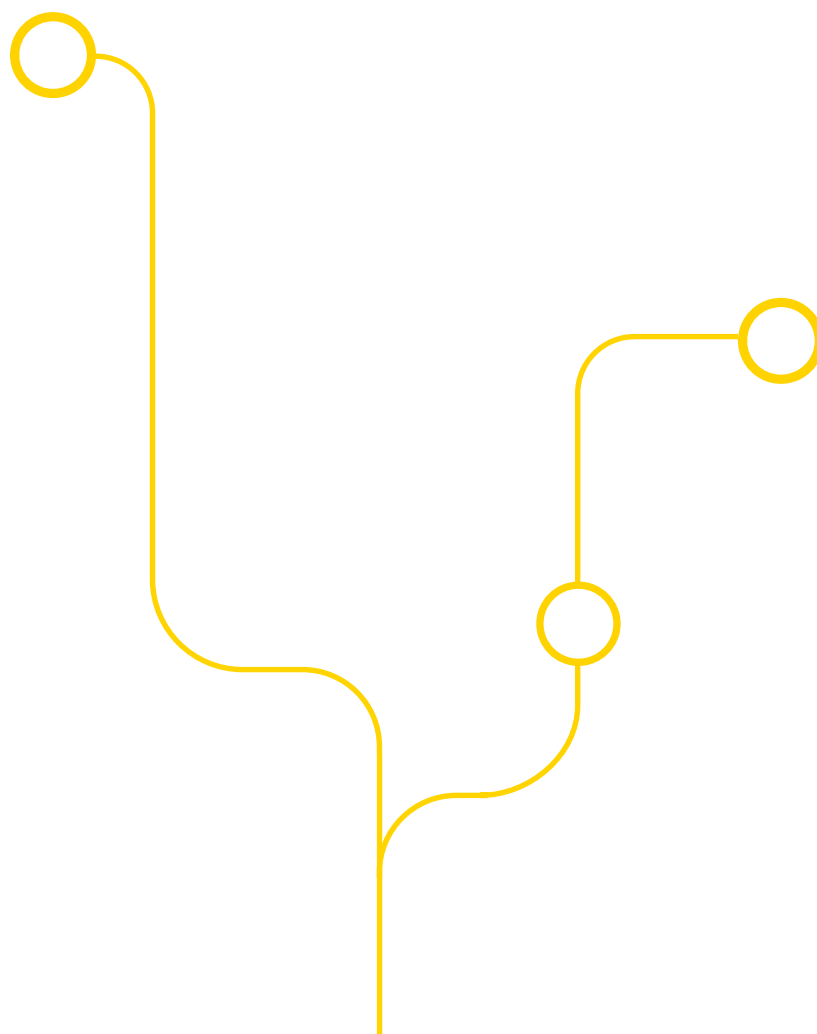
→ Relation client : Satisfaire et fidéliser nos clients tout en développant une relation de confiance sur le long terme.



*Cette démarche mobilise l'ensemble de nos parties prenantes, collaborateurs, clients, partenaires, actionnaires.
Pour faire de notre croissance économique
un levier de progrès social et environnemental.*

Sommaire

Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise	4
Nos adhésions, évaluation et certifications	5
Nos actions et indicateurs en termes de	
Environnement	7
Social	15



Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Dans un contexte en pleine évolution, **Horoquartz** s'engage à répondre aux enjeux majeurs que sont les exigences de ses parties prenantes :

- en particulier de ses clients
- **le bien-être** de ses collaborateurs,
- **la performance durable** et la **préservation** de l'environnement.

Fidèle à ses valeurs et dans le cadre de sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, **Horoquartz a intégré à sa stratégie globale les engagements RSE suivants :**



MAÎTRISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

- Gestion de nos déplacements, de nos consommations énergétiques et de nos déchets
- Écoconception de nos logiciels
- Évaluation de nos hébergements de données



METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

- Promotion du dialogue social
- De l'inclusion
- De la diversité
- De la QVT
- De la santé sécurité



ADOPTER UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE, TRANSPARENTE ET RESPONSABLE

- Communication de nos indicateurs RSE
- Sécurité des Systèmes d'Information
- Éthique et lutte contre la corruption
- Pratique des achats responsables

Nos adhésions, évaluation et certifications

Le Global Compact (également appelé Pacte Mondial) est la démarche portée par les Nations Unies concernant le développement durable, comportant les ODD (Objectifs de Développement Durable).

Horoquartz adhère à ce Pacte depuis 2015 dans le but de promouvoir des valeurs communes, de contribuer financièrement au fonctionnement du Global Compact, et de s'inspirer des initiatives proposées pour nourrir sa propre démarche.

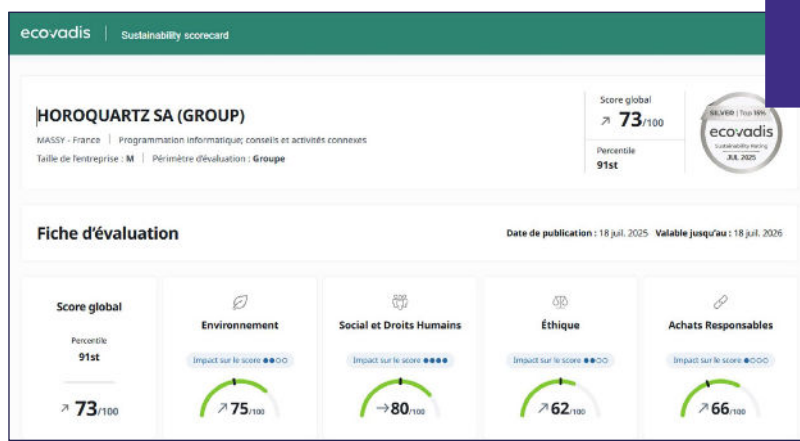
Adhérent au
Global Compact



Nous évaluons chaque année notre démarche de RSE via le référentiel Ecovadis, afin de valoriser notre engagement auprès de nos parties prenantes, en particulier nos clients, qui nous demandent régulièrement le résultat de cette évaluation. Nous avons obtenu une médaille "Silver" en 2025 nous permettant d'être dans le top 15% des 130 000 entreprises évaluées.

Cette évaluation nous permet là encore d'identifier les axes d'amélioration les plus pertinents au regard de nos activités.

Évalué
Ecovadis



Notre activité de sûreté est certifiée selon le référentiel MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise) depuis 2010, pour répondre à la demande de grands donneurs d'ordre. C'est aussi l'opportunité de maîtriser sans concession les risques professionnels inhérents à cette activité.



Les formations que nous dispensons à nos clients concernant l'utilisation de nos solutions sont intégrées au périmètre de notre certification Qualiopi.



Nos actions et indicateurs en termes de



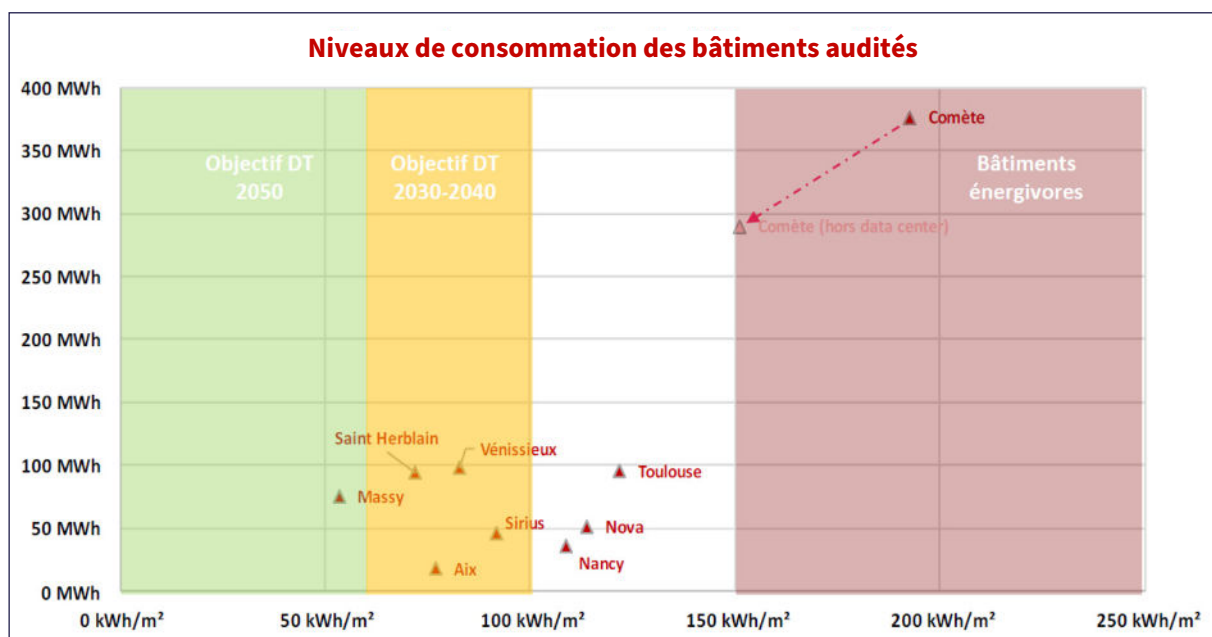
Environnement

- Nous évaluons l'**écoconception de nos solutions** sur la base du Référentiel Général d'Ecoconception des Services Numériques (RGESN) en commençant par notre principal logiciel vendu, eTemptation, pour lequel nous avons obtenu un score de 69%. Nous prévoyons en 2026 l'évaluation de notre deuxième logiciel : Protecsys 2 suite.



Scoring Ecoconception Etemptation **69%**

- Nous avons réalisé un **audit énergétique** de nos sites nous permettant de mieux comprendre où peuvent se situer les sources potentielles d'économie, mais aussi de mesurer l'efficacité de notre politique de sélection de bâtiments que nous souhaitons peu énergivores et accessibles (PMR/transport en commun).



Cartographie énergétique de nos sites selon les objectifs du décret tertiaire

- Nos sites, qu'ils soient en propriété ou en location, sont en très grande partie équipés d'**éclairage LED** et pourvus d'**interrupteurs automatiques** (déclenchement et extinction), de manière à réduire nos consommations énergétiques.
- Sur le site dont nous sommes propriétaires, situé à Fontenay-le-Comte, nous avons réalisé une isolation complémentaire de la toiture, que nous avons également peinte en blanc, de manière à **réduire les déperditions de chaleur en hiver** et à limiter la **hausse de température en été**, afin d'éviter un recours trop important au chauffage ou à la climatisation ; la baisse des températures de consigne, la nuit, fait d'ailleurs partie des réglages mis en œuvre pour compléter les effets de ces actions.
- La **rationalisation des sites exploités** est intégrée à notre stratégie et à l'évolution de notre modèle de fonctionnement : nous diminuons, lorsque c'est nécessaire et possible, les surfaces de bureaux, ce qui a également pour effet de diminuer notre empreinte écologique.



*Plus spécifiquement de l'hébergement de la donnée :
notre approche « data centers » :*

- Nous prévoyons en 2026 l'externalisation de nos serveurs de stockage de nos données, en remplacement de nos serveurs actuels, internalisés, mais dont l'optimisation est limitée notamment en termes de mutualisation. Les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance) ont fait partie intégrante du processus de sélection du data center de destination et nous avons à ce titre choisi ETIX, un gestionnaire de data centers portant une grande attention à la RSE.
- À l'occasion de cette migration, nous prévoyons de challenger nos collaborateurs au cours du digital Clean Up Day prévu du 16 au 21 mars 2026, pour les sensibiliser à l'impact environnemental du numérique et bien-sûr pour réduire drastiquement notre espace de stockage.
- Nous monitorons également l'efficacité énergétique de notre prestataire d'hébergement des données de nos clients – Microsoft Azure – grâce à deux indicateurs : PUE et WUE (Respectivement Power Usage Effectiveness et Water Usage Effectiveness). Ces informations n'étant à ce jour disponibles qu'à la maille « Europe », nous avons identifié comme action d'amélioration le fait d'obtenir des informations plus détaillées à l'échelle des data centers français où sont hébergées ces données *Measuring energy and water efficiency for Microsoft datacenters - Microsoft Datacenters*

Concernant le matériel

- Nous avons établi une politique de sélection du matériel informatique allant dans le sens de **l'homogénéisation du parc** (un seul et même modèle pour l'ensemble de nos collaborateurs), de **l'augmentation de la durée de mise à disposition** (initialement établie à 3 ans en 2022, prolongée à 4 ans en 2025 et objectivée à 5 ans), et de **la réparabilité** (avec une garantie constructeur de pièces de rechange disponibles sur le long terme).
- Les **badgeuses eTsmile** que nous commercialisons sont éco-conçues : fabriquées en France, elles sont entièrement **démontables** et **réparables**. Leur alimentation est de type POE (Power Over Ethernet), ce qui signifie qu'**une très faible quantité d'énergie suffit à leur fonctionnement** : de 1300 mW en veille (représentant 99.3% du temps) à 3600 mW en mode actif (au moment des badgeages).



Nous privilégions un numérique responsable fondé sur la durabilité des équipements, l'éco-conception et un recyclage solidaire favorisant l'insertion professionnelle.

- Concernant le recyclage, nous privilégions des entreprises de **l'économie sociale et solidaire (ESS)** reconnues par les pouvoirs publics pour l'emploi et la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap : Olinn et le réseau d'entreprises adaptées ELISE.

Le changement climatique

Les activités d'Horoquartz peuvent a priori ne pas paraître fortement soumises au risque de changement climatique : nous n'avons pas d'activité en lien direct avec le vivant, les sites que nous exploitons sont des bureaux n'ayant pas d'aspect stratégique, et nos besoins d'apport en matière première sont très faibles au regard de notre chiffre d'affaires et de nos activités tertiaires.



L'impact du numérique sur le changement climatique est réel, et il est de notre responsabilité d'en mesurer les émissions pour agir efficacement.

À l'inverse, il est désormais établi que l'impact du numérique sur le changement climatique est réel, et il est de notre responsabilité de mesurer nos émissions de gaz à effet de serre de manière à identifier les principaux postes d'émissions pour en établir les actions de réduction les plus pertinentes.

Ce que nous réalisons au quotidien est très varié, cependant des caractéristiques communes se dégagent de nos métiers :

- Nous sommes **consommateurs d'énergie**, que ce soit pour l'exploitation de nos sites (activités de bureaux), ou pour le fonctionnement des serveurs que nous utilisons, qu'ils soient internalisés ou externalisés.
- Nous sommes consommateurs de **matériel informatique**, donc tributaires des ressources nécessaires à leur fabrication.
- Et enfin, nous sommes émetteurs de **gaz à effet de serre**, même si cela s'avère d'une intensité plus faible que dans d'autres secteurs d'activités, en majeure partie du fait de nos déplacements professionnels.

À ce titre, nous serons potentiellement impactés, à moyen ou long terme, par les risques suivants :

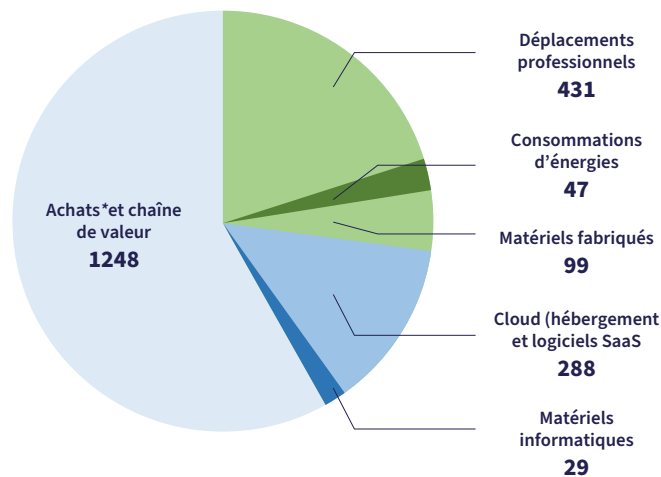
- Des interruptions de services dues à la **pénurie d'énergie** (entraînant dans l'intervalle une augmentation des coûts générant une baisse de notre rentabilité, et donc de notre capacité à investir et à nous développer).
- Des interruptions de services dues à la **difficulté de refroidissement des data centers** qui nécessite l'utilisation de grandes quantités d'eau.
- Des **difficultés d'approvisionnement en matériel informatique**, dont la fabrication nécessite l'accès à des ressources telles que l'eau là encore ou à certains minerais.

Notre bilan carbone en synthèse

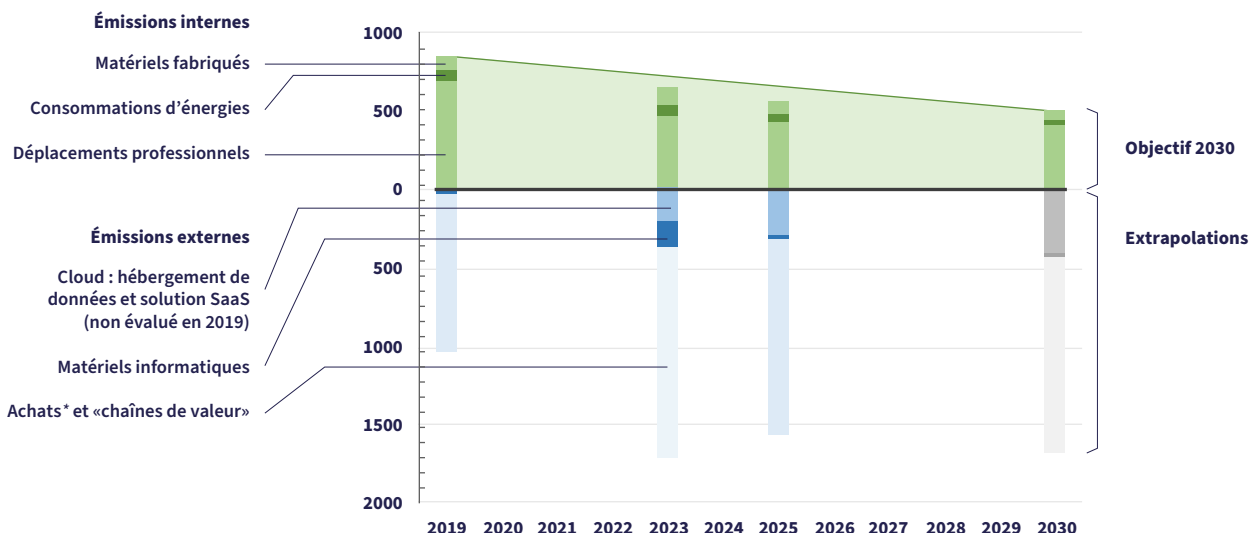
Depuis 2023, nous réalisons un bilan carbone de nos activités, et avons pris 2019 en année de référence pour fixer un objectif de réduction d'émissions de gaz à effets de serre (GES) conformément aux accords de Paris. Cet objectif représente une réduction d'environ 40% de nos émissions « internes » (voir le graphique ci-dessous).

Bilan 2025 de nos émissions : 2146 tonnes eqCO₂e

Le principal poste d'émissions « internes » est celui des déplacements professionnels, qui représente par conséquent un important gisement d'économie de GES. Par conséquent, il peut aussi constituer une opportunité de compensation des émissions liées à notre usage du Cloud, amenées à croître dans les futures années.



Évolutions et objectifs d'émissions en tonnes eqCO₂



*Le périmètre de la catégorie « Achats et chaîne de valeur » évolue chaque année, en fonction de la disponibilité des données. Il s'agit de la partie immergée de l'iceberg du bilan, intégrant par exemple l'évaluation des déplacements domicile-travail ou les fournitures de bureau.

Nos actions à caractère environnemental

Face au risque de changement climatique, les actions déjà en cours ou à venir peuvent être regroupées en deux grandes catégories : les actions de mitigation, ayant pour objectif de contribuer à l'atténuation du réchauffement climatique, et les actions d'adaptation, ayant pour but de minimiser au maximum l'impact que les effets du réchauffement climatique peuvent avoir sur nos activités.

En voici la liste :

- Horoquartz a choisi de modifier en partie son **modèle d'affaire** en mettant en place le télétravail de manière généralisée et en privilégiant les **interventions à distance** lorsque cela est possible et pertinent. Le résultat principal a été de réduire fortement les kilomètres parcourus en voiture chaque année. La **rationalisation des déplacements** a refait l'objet d'une consigne par la Direction en **début d'année 2025** permettant de réduire encore les kilomètres parcourus.

	2019	2023	2025
Ordre de grandeur des kilomètres professionnels parcourus en voiture	4 030 000	2 600 000	2 250 000

- Nous avons sensibilisé nos collaborateurs **aux enjeux de réchauffement climatique**, notamment grâce à un questionnaire inclus dans notre méthode de bilan carbone 2023, permettant à chacun de se réinterroger sur la pertinence de ses déplacements professionnels et personnels.
- Notre politique de **sélection des véhicules** constituant notre parc automobile inclue depuis longtemps des critères environnementaux tels que l'hybridation et la consommation théorique, et il a été décidé d'électrifier **notre flotte automobile** à hauteur de 20% du parc en 2025 et de continuer cette démarche au fur et à mesure des remplacements de véhicules.
- Nous proposons un « **forfait mobilité durable** », incitant l'ensemble des salariés à utiliser des modes de transport alternatif à la voiture individuelle (co-voiturage, transports en commun, vélos...). Ce dispositif nous permet également de mesurer l'appétence de tout à chacun concernant les mobilités douces, en constante évolution depuis sa mise en place.

	2022	2023	2024	2025
Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif « Forfait mobilité durable »	28	42	65	82



Le social

Promotion du dialogue social, inclusion et diversité, qualité de vie et santé-sécurité au travail, pérennité de l'emploi... Autant de sujets qu'une entreprise responsable se doit d'adresser en particulier dans le contexte actuel où les entreprises doivent travailler sur leur attractivité et leur visibilité sur le marché de l'emploi, et que les femmes et les hommes composant Horoquartz sont avant tout celles et ceux qui la font fonctionner et qui en sont les représentants au quotidien.



L'attractivité d'une entreprise responsable repose avant tout sur l'engagement de ses femmes et de ses hommes.

Nos actions et indicateurs en termes d'Égalité de traitement

- Un **référént handicap** est désigné au sein de l'entreprise. Ce référent joue un rôle essentiel en veillant à ce que les personnes en situation de handicap bénéficient d'un traitement équitable et aient accès à toutes les opportunités professionnelles.
- Concernant l'accompagnement des **salariés en situation de handicap**, un chéquier CESU de 500 euros par année civile leur est proposé, et des journées d'absence rémunérées sont autorisées, notamment pour la réalisation de démarches administratives (RQTH) ou d'examens médicaux liés à leur handicap.
- Du point de vue de l'**inclusion**, l'action d'Horoquartz ne se limite pas qu'à ses salariés, mais a également une portée « sociétale ». En effet, notre principal produit vendu, à savoir notre logiciel eTemptation et sa suite, a pour vocation première de permettre à tous ses utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap, de déclarer leur temps de travail de manière simple et ludique. Notre solution se doit donc d'être accessible, en particulier aux personnes en situation de handicap visuel, au sens du **RGAA (Règlement Général d'Amélioration de l'Accessibilité)**. Notre service Recherche et Développement mène donc régulièrement une évaluation de conformité selon ce référentiel, donnant à ce jour le résultat de conformité partielle*.



**Le RGAA comporte trois niveaux de conformité : non conforme, partiellement conforme ou totalement conforme.*

- Un des leviers clés pour construire la diversité étant le recrutement, les recruteurs d'Horoquartz ont été formés à la **non-discrimination à l'embauche**, avec une sensibilisation particulière à tous les critères discriminants mentionnés dans la réglementation. De façon à garantir la bonne compréhension, mais aussi la bonne application de cette non-discrimination, le service des Ressources Humaines accompagne de manière systématique nos recruteurs durant toute la phase de recrutement, depuis la sélection des candidats jusqu'à leur intégration, en passant évidemment par les entretiens.
- Un nouvel accord relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et conditions de travail** a été signé le 13 décembre 2024 par la Direction d'Horoquartz et les organisations syndicales, après plusieurs cycles de négociation, dont un cycle spécifique à l'égalité femmes-hommes ayant eu lieu les 2 juillet et 25 septembre 2024.

Indicateurs	Cibles	2023	2024	2025
Index d'égalité Hommes – Femmes	93	85	90	91
Taux d'emploi handicap	3,75%	3,63%	4,23%	5%*



*Taux prévisionnel calculé sur la base des effectifs 2025

En attente des éléments transmis par l'URSAFF concernant l'OETH courant mars 2026

Nos actions et indicateurs en termes d'Emploi

- Dans un souci d'attractivité, Horoquartz a premièrement choisi de développer **sa marque employeur** en tant qu'axe stratégique. Un site internet dédié a à ce titre été créé, afin de communiquer de manière forte non seulement sur les offres d'emplois disponibles, mais surtout sur la vision et les valeurs que porte l'entreprise en tant qu'employeur.
www.recrutement.horoquartz.fr
- En termes de revendication, la démarche de **Responsabilité Sociétale d'Entreprise** est également mise en avant sur notre site internet principal, à l'aide d'une page dédiée, pour promouvoir encore plus largement nos valeurs.
www.horoquartz.fr/societe/politique-rse

- L'intégration **d'alternants** est également un dispositif significatif dans le souhait d'Horoquartz d'être pro-actif en termes d'emploi et de détection précoce de talents.
- Afin de pérenniser les emplois, et de retenir les talents une fois qu'ils ont été recrutés, Horoquartz met en place différents dispositifs ayant pour but de proposer de véritables **trajectoires de carrière** au sein de l'entreprise :
 - Une phase **d'intégration** avec parrainage systématique, pour faire en sorte que le nouvel embauché se sente immédiatement socialement inclus ;
 - Un **référentiel emploi**, accessible à tous les collaborateurs, pour donner de la visibilité sur les différentes perspectives d'évolution possibles ;
 - De la **mobilité interne**, en diffusant systématiquement nos offres d'emploi à l'ensemble des salariés, pour que chacun se sente libre de postuler et d'évoluer dans le temps ;
 - Des **entretiens professionnels** organisés par campagne, de façon à assurer un temps d'échange qualitatif entre les salariés et leurs managers respectifs.

La mise en place d'une gouvernance RH axée sur la GEPPMM (La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers) est un levier important du développement d'Horoquartz, avec comme support un outil SIRH dédié.

Indicateurs	Cibles	2023	2024	2025
Effectifs Physiques	NA	629	654	619
Répartition des effectifs par âge, périmètre total	NA	<30=18% 30-50=54% >50=28%	<30=19% 30-50=54,4% >50=26,6%	<30=17,8% 30-50=53% >50=29,2%
Taux de départ des salaires	6 %	7,77 %	5,93 %	4.91 %

Nos actions et indicateurs en termes de Formation

- Tout nouvel embauché, quel que soit son métier, suit un parcours d'intégration. Cela a pour but d'acquérir les premières compétences communes, mais aussi de participer à la connaissance et à la culture d'entreprise, en favorisant notamment les rencontres inter-métiers.

- Pour permettre l'acquisition la plus rapide et efficace possible du bon niveau de compétence, le choix a été fait de créer une école de formation interne nommée **HQ Academy**, et dont les 6 membres œuvrent quotidiennement auprès de nos 600 collaborateurs.
- Les **périodes d'essai** sont formalisées sur des supports développés par notre service des Ressources Humaines, ce qui permet de donner lieu, dès le début des parcours professionnels chez Horoquartz, à une évaluation du niveau d'acquisition des compétences clés en début, milieu et fin de période d'essai.
- Pour favoriser la fluidité et l'autonomie dans les phases d'apprentissage, un **Learning Management System (LMS)** a été mis en place. Il s'agit d'une plate-forme centralisée où les employés peuvent accéder à des modules de formation adaptés à leurs besoins et à leur rythme. En complément, l'accès à des plateformes de formation en ligne telles que UDEMY permet aux collaborateurs d'explorer une large gamme de cours couvrant divers domaines de compétences, ce qui favorise l'auto-apprentissage et l'acquisition de nouvelles connaissances.
- Chaque année, nous établissons un **Plan de Développement des Compétences**, faisant la synthèse entre les formations réglementaires, le développement stratégique et les souhaits émis par les collaborateurs lors de leurs entretiens individuels.
- Concernant le risque de **cybersécurité**, nous investissons constamment dans des formations en sécurité informatique et en gestion des risques liés à la sécurité des données. Nous avons fait le choix stratégique d'internaliser cette gestion en créant un service dédié et indépendant de tous les autres services, y compris de notre Direction des Systèmes d'Information, avec pour mission, entre autres, de sensibiliser constamment l'ensemble de nos collaborateurs sur ce sujet.



Structurer l'apprentissage, accompagner chaque parcours et sécuriser les compétences : un dispositif interne pensé pour faire progresser durablement l'ensemble des collaborateurs.

Indicateurs « Formation »

Indicateurs	2023	2024	2025
Nombre d'heures de formation (hors CPF) *	26 600	24 600	11 020
Taux de salariés ayant reçu au moins une formation dans l'année**	86 %	86 %	79 %
Taux de salariés formés à la Sécurité Informatique***	91 %	94,5 %	92 %



* Inclus les actions de formation et les actions d'information et de sensibilisation

** Ratio entre le nb de collaborateurs formés en 2025 et le nb de collaborateurs présents au 31/12/25. Inclus les actions de formations et les actions d'information et de sensibilisation

*** 6 parcours de formations - Ratio entre le nb de collaborateurs formés depuis la mise en place des modules et le nb de collaborateurs présents au 31/12/25

Nos actions et indicateurs en termes de Qualité de vie et de conditions de travail

Afin d'assurer un cadre propice à l'épanouissement de tout à chacun, plusieurs **accords d'entreprise** inhérents à l'organisation et à la qualité de vie au travail ont été mis en place, voici les plus marquants

- Accord sur l'organisation du temps de travail.
 - Accord concernant l'égalité professionnelle et la QVCT.
 - Accord permettant le don de congés à un salarié dont l'enfant est handicapé ou gravement malade.
 - Accord relatif aux astreintes
 - Accord permettant d'établir un compte épargne temps.
 - Accord sur le télétravail.
- Concernant la problématique spécifique des **aidants familiaux**, Horoquartz s'engage à mener un diagnostic des besoins en matière d'accompagnement des salariés aidants afin de définir les actions et une politique d'entreprise adaptée.
 - De manière à déceler le plus en amont possible les situations génératrices de stress ou de mal-être au sein des équipes, les managers ont été formés à la détection des **risques psychosociaux**. Cette formation a été considérée comme essentielle pour les aider à identifier les signes avant-coureurs afin de mettre en place des actions préventives et correctives appropriées.
 - Pour répondre aux besoins des employés en situation d'arrêt de travail ou d'incapacité, l'entreprise collabore avec l'ensemble des services de santé au travail auxquels elle adhère pour permettre la mise en place de **postes aménagés**, dans le but de faciliter leur retour au travail progressif et leur réintégration dans l'entreprise.

Indicateurs	Cibles	2023	2024	2025
Taux de managers formés aux Risques Psycho-Sociaux*	75%	42 %	76 %	68 %
Taux d'absentéisme	5%	4,03 %	4,48%	4.69 %



* Ratio entre le nombre de collaborateurs formés depuis la mise en place des formations RPS pour les managers et le nombre de managers présents au 31/12/25.

Nos actions et indicateurs en termes de Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail des collaborateurs est un aspect fondamental et non négociable qu'Horoquartz a depuis toujours à cœur de garantir. Le risque – trop important – de mettre en jeu cet aspect apparaît comme inconcevable, tant pour les effets que cela pourrait avoir sur la performance et la notoriété de l'entreprise que pour les effets directs pour les salariés eux-mêmes.

- Sur la base de ce principe, et pour démontrer la volonté de faire de cet aspect un incontournable, le choix a été fait depuis 2009 de mettre en place **un système de management de la sécurité certifié MASE**. Cela permet d'aller au-delà des obligations légales en termes de santé et de sécurité au travail, en formalisant notamment une politique et des axes d'actions permettant une maîtrise forte des risques professionnels.
- Si l'évaluation des risques professionnels est une obligation réglementaire pour toute entreprise, Horoquartz en fait une opportunité d'amélioration des conditions de travail et de dialogue social : en effet, l'exercice annuel de mise à jour pourrait être fait de manière unilatérale par l'employeur seul, cependant Horoquartz y associe les membres de la Commission Santé et Sécurité (CSSCT) dans l'optique d'aboutir à une évaluation consensuelle et partagée. Cette évaluation donne bien évidemment lieu au programme annuel de prévention (**PAPRI Pact**).
- Pour sensibiliser et informer les employés sur les enjeux de santé et de sécurité, des causeries régulières et des sessions d'**information** sont organisées. Ces occasions permettent de partager des bonnes pratiques, de discuter des risques potentiels et des mesures préventives à adopter, et de favoriser une culture de sécurité au sein de l'entreprise.
- En outre, la réalisation d'analyses des situations dangereuses et des presque-accidents permet d'identifier les risques émergents et de mettre en place **les mesures correctives appropriées** avant qu'un incident ne se produise. De même, les retours d'expérience (REX) sur les accidents survenus fournissent des enseignements essentiels pour éviter la répétition des incidents similaires à l'avenir.



*Faire de la santé et de la sécurité au travail
un engagement structurant, partagé
et inscrit dans une amélioration continue des pratiques.*

Indicateurs	Cibles	2023	2024	2025
Taux de Fréquence des Accidents = TF1*	<5	6,59	0.99	3.10
Taux de gravité des accidents	<1	1,55	0.10	0.50
Nombre d'années de certification MASE (0, 1 ou 3)	3	/	1	3



*Mode de calcul : Taux de fréquence TF1 = AAA (Accidents Avec Arrêt) X 1 000 000/Nombre d'heures travaillées.



www.horoquartz.com

Nous contacter
+33 (0)2 51 53 13 00

Nous suivre
  

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE  **AMANO** GROUP