

Une politique sociale adaptée pour intégrer la RSE¹ au sein de l'entreprise

Des solutions pour concilier performance et épanouissement au travail

Egis cherche à concilier en permanence ses impératifs d'évolution économique avec le souci d'épanouissement professionnel de ses collaborateurs. L'écoute des besoins, l'entretien d'un dialogue social rigoureux et constructif, sont des éléments essentiels de cette démarche.



UN PACTE POUR L'EMPLOI

La prise de commandes d'Egis est marquée par l'importance grandissante des projets complexes « assemblés » confiés au groupe, et leur localisation au-delà du marché français, sur des marchés de croissance comme au Qatar, en Arabie Saoudite, en Inde ou au Brésil. Les **parcours professionnels** doivent répondre le plus précisément possible à ces nouveaux besoins opérationnels. C'est la condition pour qu'ils soient dynamiques et sécurisés.



Un pacte emploi a été lancé à cet effet dont les grands axes sont :

- > Un rôle plus proactif du management vis-à-vis des collaborateurs, notamment dans les situations où les nécessités **d'évolution des compétences** sont les plus manifestes.
- > L'engagement des collaborateurs dans des parcours qui pourront comporter des **mobilités géographiques ou professionnelles**, avec les contraintes mais aussi les opportunités que cela représente. Ces parcours bénéficient d'un accompagnement individuel renforcé (suivi carrière individuel, formations).
- > L'engagement de la direction du groupe et des filiales de développer l'information sur les **possibilités d'emploi interne**, qui, dans un groupe agrandi, ne sont pas toujours suffisamment connues. Des exemples de parcours internes sont ainsi largement valorisés. Des réunions par site, « My parcours with Egis » ont ainsi été organisées et animées pour débattre des possibilités de mobilité, aussi bien professionnelle que géographique,
- > L'engagement des partenaires sociaux : tous les syndicats du groupe ont signé le 12 décembre 2013 un accord sur l'emploi qui vise à développer la gestion prévisionnelle, et acte les grandes orientations telles que définies plus haut, marquant une attention particulière aux modalités d'accompagnement des parcours.

Cette politique a permis d'accroître notablement la mobilité professionnelle et géographique dans le Groupe.

¹ RSE : Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Egis a signé avec les organisations syndicales un accord de groupe sur le télétravail. Les avantages sont nombreux pour toutes les parties :

- > souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients,
- > meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les collaborateurs...

Pour encadrer le dispositif, maintenir la cohésion et l'efficacité des équipes, cet accord spécifie les différents types de télétravail, les postes et activités compatibles et l'organisation fondée sur le principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative du collaborateur que de l'employeur.

UN ACCORD SUR LES CONTRATS DE GÉNÉRATION



Pour concrétiser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à des contrats à durée indéterminée, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et assurer la transmission des savoirs et compétences, Egis a conclu un accord sur les contrats de génération. Inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013, cet accord a été conclu pour une durée de trois ans. Il vise les jeunes de moins de 30 ans et les salariés âgés d'au moins 50 ans pour le recrutement et d'au moins 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

Conscient que l'intégration réussie d'un nouvel arrivant dépend en grande partie de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement qui lui sont réservés, Egis a organisé un dispositif particulier d'accompagnement et de suivi.

UN THINK TANK MIXITÉ POUR RÉUSSIR AU FÉMININ



Ce *think tank* a démarré comme un groupe de réflexion à géométrie variable, informel. Puis l'organisation s'est structurée avec un comité de pilotage trimestriel composé du Président-directeur général, du directeur des ressources humaines, de la directrice des Talents et des membres du *think tank*. Aujourd'hui, l'ambition reste la même : s'emparer du sujet mixité pour qu'il devienne un sujet d'intérêt commun dans l'entreprise inscrit dans la durée, collecter des données pour pouvoir établir des constats et agir là où les efforts sont prioritaires. 4 actions majeures sont au programme :

- > Le lancement d'un programme de mentorat.
- > L'intégration de femmes ayant un parcours professionnel réussi dans les journées consacrées aux nouveaux embauchés (pour montrer aux nouvelles recrues que les femmes peuvent réussir dans un groupe d'ingénierie essentiellement composé d'hommes).
- > La formation des managers de proximité aux enjeux de la mixité et de l'autocensure.
- > Le suivi d'indicateurs spécifiques. Quatre indicateurs ont déjà été proposés : le nombre de femmes par coefficient Syntec (notre syndicat professionnel), le nombre de femmes parmi les cadres de direction et les contributeurs clés, le nombre de femmes dans les conseils d'administration, le nombre de femmes dans les comités de direction.

UNE DÉMARCHE DE MENTORAT

Aussi bénéfique pour l'entreprise que pour les collaborateurs.

La culture du Groupe évolue en permanence. Pour renouveler les formes traditionnelles de développement des collaborateurs et promouvoir la transversalité dans le groupe, une démarche de mentorat a été lancée.



Qu'est-ce que le mentorat ?

C'est une relation entre deux personnes, le mentor et le mentoré. Le mentor est une personne expérimentée ayant développé des qualités personnelles d'accompagnement, qui partage son expérience et ses connaissances, et contribue au développement personnel, dans un objectif professionnel, du mentoré. Le mentor est volontaire, bénévole et il agit en dehors de la ligne hiérarchique directe. Cette relation de soutien, d'échanges et d'apprentissage, est basée sur l'honnêteté, l'authenticité et la bienveillance. Les 2 personnes s'enrichissent dans la relation. Les premières promotions, majoritairement féminine, de tous horizons et de tous âges ont pour objectif de bâtir un projet d'évolution professionnelle en vue de progresser vers des postes à responsabilités.

DES FORMATIONS POUR CONSTRUIRE DES PROJETS PROFESSIONNELS

Egis met à disposition de ses collaborateurs une panoplie de formations ou d'ateliers pour les accompagner dans leurs parcours professionnel. Dans un contexte d'évolution permanente des marchés, Egis a besoin de collaborateurs avec des profils à la fois ouverts et pointus, capables de porter son développement à l'international, de développer des expertises fortes dans des domaines pour lesquels Egis est recherché ou d'offrir des compétences pluridisciplinaires sur certains métiers. Dernièrement, les efforts de formation ont été particulièrement axés sur l'adaptation des compétences et des formations moins nombreuses, plus longues et plus ciblées ont été dispensées. En parallèle et dans un contexte de contrainte économique, Egis a poursuivi le développement de nouvelles formes d'apprentissage comme le mentorat, le tutorat ou l'e-learning sur des sujets bien spécifiques.



UN SÉMINAIRE CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Cet événement annuel est l'occasion de faire un bilan de l'année passée et de préparer l'année suivante dans les meilleures conditions. Rien de tel pour fédérer et impliquer les forces vives du groupe. Il rassemble le réseau des coordonnateurs et managers développement durable et tous les contributeurs clés comme le directeur Éthique et conformité, des chefs de projet ayant mis en oeuvre des techniques innovantes etc... Ce sont chaque année près de 60 personnes qui se retrouvent, échangent et apprennent les uns des autres.



Le développement durable intégré dans les cycles de l'université

Egis Campus : un module dédié au développement durable dans le cycle de formation Management des projets complexes à l'université Egis Campus a été créé. Egis Campus déploie des cycles longs de formation de haut niveau, dans les domaines stratégiques de l'entreprise. Créés pour accompagner la croissance du groupe et relever les défis de demain, ces cycles s'adressent à des collaborateurs confirmés pour lesquels le groupe forme des projets de développement professionnel. Ils ont pour ambition de favoriser la compréhension et l'anticipation des grandes évolutions des marchés et des acteurs, développer des synergies internes et des méthodes de travail au service de réponses innovantes et globales.



Des outils collaboratifs pour accélérer les échanges et le partage.

Un portail collaboratif « My Egis » a été ouvert aux collaborateurs pour faciliter la transversalité et développer les échanges. Avec une page d'accueil personnalisable, différents espaces sont proposés comme des communautés techniques, des sites projets ou encore des réseaux sociaux. « My Egis », c'est aussi un annuaire du groupe, qui permet d'accéder aux profils de l'ensemble des collaborateurs (poste, parcours professionnel, domaines de spécialité, centres d'intérêt...). Très utile lorsqu'il s'agit d'identifier une compétence clé en développement durable. Une communauté spécifique RSE a été ouverte ainsi qu'une autre sur le climat pour les besoins de la COP 21.



En 2010, Egis s'est doté d'une mission handicap, composée d'une chargée de mission et de référents dans chaque société du groupe. Pour en savoir plus, voir la fiche RSE Egis sur la démarche handicap.



Pacte Mondial : engagé depuis 2011, Egis respecte les 10 principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, au respect de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Pour en savoir plus et notamment télécharger le rapport RSE et le dépliant NOS DEFIS (indicateurs RSE) : <http://www.egis.fr/content/rapport-rse>

www.egis.fr

Egis

15, avenue du Centre - CS 20538 Guyancourt
78286 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex - France
Contact : developpement-durable.egis@egis.fr

Suivez Egis sur :

