



Hacer de las personas el centro de nuestros proyectos

NGE hace de las personas el centro del proyecto de la empresa, y apuesta por la unidad y la solidaridad entre todos los equipos.

Nuestros retos y nuestra contribución a los ODS

NGE se mueve en un contexto laboral especialmente sensible en términos de empleo. Se observa una escasez de mano de obra, dificultades para contratar a todos los perfiles, la aparición de una nueva relación con el trabajo y nuevas aspiraciones, especialmente entre los jóvenes. Para garantizar su crecimiento, el Grupo necesita innovar para satisfacer sus necesidades de contratación, fidelizar a sus empleados y garantizar el desarrollo de sus talentos.



➤ NUESTROS RETOS, NUESTRA VISIÓN

Con sus tres valores fundamentales de unidad, ambición y transparencia, NGE se esfuerza por mantener y compartir su cultura corporativa para que todos sigan comprometidos con una labor que resulta significativa.

IPor este motivo, el Grupo no pierde de vista la calidad de las relaciones con sus interlocutores sociales. El diálogo constructivo es necesario para desarrollar juntos la empresa y garantizar la satisfacción de empleados y clientes. Nuestra organización debe ser también proactiva, porque la escasez de mano de obra, la competencia y la adaptación de la gestión a las nuevas generaciones son retos que NGE se propone afrontar.

➤ NUESTROS EJES DE TRABAJO

- Garantizar la salud y la seguridad de nuestros empleados
- Potenciar el bienestar en el trabajo
- Desarrollar competencias
- Promover la diversidad



Garantizar la salud y la seguridad de nuestros empleados

Nuestros negocios son ricos en diversidad y, por la naturaleza misma de nuestra actividad, algunos de ellos son propensos a los accidentes. Reforzar nuestro esquema de prevención, implicar a la gerencia y elevar nuestros niveles de exigencia son algunas de nuestras prioridades principales.



➤ POLÍTICA / MEDIOS

La salud, la seguridad y el bienestar de los empleados son fundamentales. Por lo tanto, nuestra política prevención de riesgos físicos y psicosociales es prioritaria. Los binomios integrados por directores y agentes de prevención son los responsables del despliegue del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su función es organizar visitas de prevención, aclarar los objetivos gerenciales e implicar a los representantes del personal por medio de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CSSCT). El compromiso de la Dirección General, las normas vitales y la oferta de capacitación son elementos clave para la eficacia de los procedimientos en todas las filiales. La Dirección de Prevención cuenta con una unidad de "Investigación de accidentes" y otra de "Salud" que se ocupa de las adicciones y la ergonomía de los puestos de trabajo.

El examen de la situación arroja una imagen clara de la gestión y la organización en materia de salud y seguridad de nuestros empleados. Para enriquecer nuestro plan de acción, el diagnóstico se complementó con un análisis de los accidentes. El plan se articula en torno a cinco palancas de progreso: consolidación del marco de prevención, organización de la red de prevención, capacitación de los agentes clave, refuerzo de la cultura de prevención y dinamización y movilización de los equipos.

Cámaras "gran angular"

Estos nuevos equipos permiten que los conductores de las máquinas tengan una visión aérea sin ángulos muertos, lo que reduce el riesgo de accidentes.

Jornadas de prevención

Las Jornadas de Prevención, que se celebran en todas las entidades, se centran en los fundamentos de la prevención y se imparten a todos el personal, independientemente de sus funciones. Diversos talleres colaborativos abordaron temas como las reacciones ante riesgos eléctricos, las caídas desde el suelo, el uso de arneses, los procedimientos de primeros auxilios y el manejo de extintores, entre otros.

Semana de la prevención

Camerún, Costa de Marfil, Francia, Panamá, Marruecos, México, Reino Unido y Senegal organizaron talleres y reuniones dedicados a los riesgos, la seguridad vial, la nutrición y la prevención del cáncer de mama.



92 %
de clientes satisfechos con el cumplimiento de las normas de seguridad*



1
Accidente grave

➤ OBJETIVOS

- Ningún accidente grave o mortal
- Índice de frecuencia menor a 10 para 2023

➤ ACCIONES CLAVE

Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo más sólido y elaborado en conjunto

Fortalecer el bienestar en el trabajo

NUESTROS equipos constituyen nuestra riqueza. Su Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) es una prioridad. Gracias a un diálogo social constructivo se pueden alcanzar soluciones sostenibles, lograr resultados y satisfacer a todos. La integración de nuevos talentos, la transmisión de nuestra cultura empresarial y el placer de trabajar juntos constituyen verdaderos retos.



92 %
de entrevistas profesionales anuales realizadas*



68 %
de los consultados en la encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo afirman que "en general, puedo decir que es una Empresa realmente buena para trabajar".*
(Encuesta de 2021)

➤ POLÍTICA / MEDIOS

La Dirección de Recursos Humanos mantiene estrechas relaciones con los interlocutores sociales. Su misión es velar por el equilibrio entre la vida laboral y familiar mediante la introducción de nuevas formas de trabajo o la externalización de servicios sociales en caso de dificultades personales.

➤ OBJETIVOS

- Fidelizar a nuestros empleados
- Reforzar la cultura de empresa y el placer de trabajar juntos

➤ ACCIONES CLAVE

Cuestionar la Calidad de Vida en el Trabajo (QVT)

En 2021, como parte de la encuesta QVT, el 68 % de los empleados dijeron que "en general, puedo decir que NGE es una empresa realmente buena para trabajar". En México, se realizó una encuesta para conocer el sentimiento de pertenencia, el trabajo en equipo, la autonomía y la satisfacción laboral. El 85 % de los empleados afirmó sentirse "muy orgulloso de trabajar en TSO NGE México".

Actuar en favor de la QVT

Las encuestas QVT (Calidad de Vida en el Trabajo, por su acrónimo en francés) permiten que el Grupo y sus entidades establezcan e implementen formas de mejorar la calidad de vida de los empleados, que cada vez se sienten más realizados y

orgullosos de su trabajo y de su empresa. Hay tres temas que se impusieron como prioritarios y que dan lugar a la puesta en marcha de un plan de acción: cultivar la consideración, reconocer el valor de cada persona, su lugar en el grupo y potenciar el sentimiento de pertenencia; reforzar la percepción de la equidad y reducir la diferencia de calidad de vida en el trabajo entre entidades y entre directivos y no directivos.

Jornadas de Descubrimiento

Con casi 4,000 empleados contratados por año, las Jornadas de Descubrimiento son un paso esencial en el proceso de integración. Se trata de una magnífica oportunidad para compartir y conocer la cultura y los valores del Grupo, recordar a los empleados que la salud, la seguridad y el desarrollo personal son una prioridad, concientizarlos sobre cuestiones sociales, medioambientales y éticas, y comprender las ambiciones y la hoja de ruta estratégica del Grupo.

Padrinazgo

NGE está desarrollando el padrinazgo de las nuevas contrataciones a través de mentores, padrinos y tutores. En el Grupo, por ejemplo, 333 tutores de todas las profesiones y procedencias* se encargan de recibir, integrar y apoyar a los jóvenes contratados, transmitiéndoles las competencias técnicas adecuadas, la cultura y los valores del Grupo. En diciembre de 2022, se organizó una convención dedicada a los tutores que contó con la presencia de toda la Dirección General.



Desarrollar competencias

Los cambios normativos, tecnológicos y sociales están transformando nuestras profesiones y las competencias necesarias. Además de sus obligaciones reglamentarias, NGE ha hecho de su política de capacitación una herramienta para transformar el Grupo, aumentar su atractivo y fidelizar a sus empleados.



38 %
del presupuesto para capacitación destinado a formaciones habilitantes, que superan las obligatorias*



61%
de los empleados siguió, al menos, una capacitación*



583,179
horas de capacitación (incluye alternancia)*

➤ POLÍTICA / MEDIOS

NGE cultiva el espíritu emprendedor y apoya a cada empleado a lo largo de su carrera. Apostamos a un proceso de profesionalización y transferencia de competencias a nivel interno. Plate Forme, nuestro centro de capacitación, está estructurado en torno a 4 centros, 2 plataformas técnicas y 2 plataformas en colaboración con AFPA y AFOR TP, que le permiten efectuar prácticas en condiciones reales de obra. Gracias a la impartición de capacitaciones reglamentarias, de cualificación y de desarrollo de competencias, Plate Forme constituye un verdadero trampolín para el crecimiento del Grupo.

➤ OBJETIVOS

- 15 % del presupuesto de capacitación dedicado a acciones destinadas a apoyar el desarrollo de los empleados*

➤ ACCIONES CLAVE

Gestión de competencias

La Dirección de Recursos Humanos desarrolla una política de gestión prospectiva de los empleos y competencias. Un mapa identifica las competencias necesarias para cada profesión. Gracias a los sistemas de evaluación, los empleados pueden

identificar sus competencias, sus áreas de mejora y convertirse en protagonistas activos de su carrera.

Nuevos programas

Con el fin de respaldar el crecimiento del Grupo, estamos impartiendo programas vinculados a nuevas actividades o a puestos de trabajo en demanda, tanto a través de Plate Forme como de asociaciones externas. Se imparten cursos de conducción de trenes de obra, de mecánica, de instalación de redes eléctricas aéreas, de paisajismo y de diseño de madera. El centro de capacitación también respalda los cambios de prácticas destinados a reducir la huella de carbono de nuestras actividades, sobre todo, mediante el despliegue de una campaña de capacitación en ecoconducción.

Títulos profesionales

Además de la capacitación reglamentaria, estamos desarrollando cursos de formación que conducen a la obtención de titulaciones. Estos cursos de capacitación se imparten para responder a las necesidades operativas y a nuestros nuevos negocios.

Capacitación gerencial

Los gerentes locales desempeñan un papel clave y cuentan con un programa destinado a desarrollar sus competencias en materia de gestión de situaciones complejas, comunicación y gestión.

Promover la diversidad

En NGE, la feminización del personal no es una opción. El Grupo está persuadido de que la diversidad de puntos de vista, caracteres y estilos de gestión es una ventaja y una condición para el rendimiento y el crecimiento. En un contexto de contratación ajustada, privarnos de mujeres significa privarnos de talento en todos los puestos.



302
empleados
concientizados
sobre los
estereotipos
y el combate
al sexismo



10.26 %
de mujeres en
nuestra plantilla
mundial



20 %
de mujeres
entre las
contrataciones
2022 de
personal de
25 años o menos



ACCIONES CLAVE

Acciones en el terreno

En cada región, se implementan soluciones concretas, como el suministro de equipos de protección individual adaptados a las morfologías femeninas, bases de vida mixtas, etc.

Concientización contra el sexismo

La concientización debe llegar a todos los niveles de la organización. Para tratar cuestiones concretas y traducirlas en acciones operativas, se llevaron a cabo talleres de trabajo junto las áreas implicadas en la gobernanza. Esta concientización se está extendiendo actualmente a todos los gerentes.

Igualdad de género y crianza de niños

Cuando hablamos de igualdad de género, las problemáticas de crianza de niños y de equilibrio entre la vida profesional y privada se vuelven fundamentales. NGE se esfuerza por apoyar a los padres jóvenes, por ejemplo mediante alianzas para obtener lugares de guardería o ayudas para el permiso parental.

Colaboración con asociaciones

En colaboración con la asociación "Elles bougent" y con motivo del desafío "Romper con los estereotipos", las empleadas se reunieron con alumnas y estudiantes de secundaria para poner de relieve su función de ejemplo, promover su profesión de técnicas o ingenieras y denunciar ciertos estereotipos.

Además, NGE colabora con otras asociaciones (Les Elles à l'Unisson, Les SouterReines) para aumentar la diversidad de género en las profesiones científicas y tecnológicas.

POLÍTICA / MEDIOS

Durante los cinco últimos años, NGE ha venido aplicando una política basada en cuestiones de género y su intención es aumentar el número de mujeres. La red Mixité, compuesta actualmente por 55 embajadoras, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades profesionales y la visibilidad de las mujeres, así como luchar contra los estereotipos y los comportamientos sexistas. De hecho, su misión es atraer a más mujeres a los oficios de la construcción y la obra pública, apoyarlas y darles una visión de su carrera. Para dirigir la red y acelerar los resultados, NGE creó un puesto de responsable de género a tiempo completo.

OBJETIVOS

- 225 mujeres en supervisión de obras para 2023

En síntesis

RIESGOS y sistemas de prevención

DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN Y LA FIDELIZACIÓN
Alianzas para el empleo
Capacitación y trayectoria profesional
Employer branding
"Actionnariat Salarié"
Encuesta QVT

PERJUICIO PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD
Plan de salud y seguridad
Red de prevención
Implicación de la gerencia
Capacitación
Dispositivo específico para eventuales

FALTA DE REPRESENTACIÓN DE LA DIVERSIDAD SOCIAL
Red "Mixité"
Red de enlace para discapacitados
Employer branding
Pactos de igualdad
Lucha contra los estereotipos

OBJETIVOS

- Contratar 4,000 empleados al año
- Índice de frecuencia < 10 para los empleados de NGE en 2023
- 260 mujeres en supervisión de obras para 2024
- Fidelizar al personal
- IF < 10 para eventuales en 2024

INDICADORES DE DESEMPEÑO 2022

5,153
contrataciones
(salvo traslados
entre filiales)

31.6 %
de rotación,
es decir,
una reducción
0.4 punto con
respecto a 2021

11.8 %
de IF de accidentes
de trabajo con licencia
por incapacidad
(Es decir, -1.72 %
con respecto a 2021
y en baja sostenida
desde 2019)

158
Mujeres en supervisión
de obra, es decir,
un aumento constante
desde 2018 y +15.33 %
con respecto a 2021

PERSPECTIVAS

La Dirección de Recursos Humanos pondrá en marcha un informe social individualizado, que permitirá a todos los empleados del Grupo acceder a un resumen de las remuneraciones y prestaciones percibidas durante el último año.

NGE desea implicar aún más a sus empleados en temas de prevención y análisis de accidentes para alcanzar un índice de frecuencia de 10, que incluya a empleados y trabajadores eventuales. El liderazgo de la Red Mixité, apoyado por la creación de un puesto específico a tiempo completo, debería garantizar el crecimiento del número de mujeres, especialmente en puestos directivos.