



Placer l'humain au cœur des projets

NGE place l'Humain au cœur du projet de l'entreprise avec la volonté de cultiver l'unité et la solidarité entre toutes les équipes.

Nos enjeux et notre contribution aux ODD

NGE opère dans un contexte particulièrement tendu en matière d'emploi. On constate une pénurie de main-d'œuvre, des difficultés à recruter sur tous les profils, l'émergence d'un nouveau rapport au travail et de nouvelles aspirations notamment chez les jeunes. Pour assurer sa croissance, le Groupe doit innover pour répondre à ses besoins de recrutement, pour fidéliser ses collaborateurs et garantir l'épanouissement de ses talents.



↳ NOS ENJEUX, NOTRE VISION

À travers ses 3 valeurs fondamentales que sont l'unité, l'ambition et la transparence, NGE veille à entretenir et partager cette culture d'entreprise pour que chacun continue d'être engagé grâce à un travail porteur de sens.

De ce fait, le Groupe reste vigilant à la qualité des relations avec les partenaires sociaux. Un dialogue constructif est nécessaire pour développer ensemble l'entreprise et assurer la satisfaction des collaborateurs comme des clients. Notre organisation se doit aussi d'être pro-active car la pénurie de main d'œuvre, la concurrence ou encore l'adaptation managériale aux nouvelles générations sont autant d'enjeux que NGE s'emploie à relever.

↳ NOS AXES DE TRAVAIL

- Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs
- Renforcer le bien-être au travail
- Développer les compétences
- Promouvoir la mixité



Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Nos métiers sont riches de leur diversité et par la nature même de notre activité, certains d'entre eux sont accidentogènes. Consolider notre cadre de prévention, impliquer le management et élever notre niveau d'exigence font partie de nos préoccupations premières.



↳ POLITIQUE / MOYENS

La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs sont précieux. Notre politique de prévention des risques physiques et psychosociaux est une priorité.

Des binômes directeurs/préventeurs sont garants du déploiement du Plan Santé Sécurité au Travail.

Ils mettent en place des visites prévention, clarifient les objectifs managériaux et impliquent les représentants du personnel via les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

L'engagement de la Direction Générale, les règles vitales, l'offre de formation contribuent à l'efficacité des démarches dans l'ensemble des filiales. La Direction Prévention s'est dotée d'une cellule « Enquête accident » et d'une cellule « Santé » qui traite l'addiction ou l'ergonomie des postes de travail.

qui concerne la santé et la sécurité de nos collaborateurs. Le diagnostic a été consolidé par l'analyse des accidents pour enrichir notre plan d'action. Le plan se structure autour de 5 leviers de progrès : consolider le cadre de la prévention, organiser la filière de prévention, responsabiliser les acteurs clés, renforcer la culture de la prévention, dynamiser et mobiliser les équipes.

Caméras « grand angle »

Ces nouveaux équipements permettent aux conducteurs d'engins d'avoir une vue aérienne sans angle mort, réduisant ainsi le risque d'accident.

Journées Prévention

Déployées dans toutes les entités, les Journées Prévention reviennent sur les fondamentaux de la prévention et sont proposées à tous les collaborateurs quel que soit leur métier. Différents ateliers collaboratifs ont permis de travailler sur les réactions face aux risques électriques, aux chutes de plain-pied, à l'utilisation de harnais, aux gestes de premiers secours, au maniement des extincteurs, etc.

Semaine de la prévention

Le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, le Panama, le Maroc, le Mexique, le Sénégal et le Royaume-Uni ont organisé des ateliers et des rencontres sur les risques, la prévention des accidents routiers, sur l'alimentation ou encore sur la prévention du cancer du sein.



92%
de clients
satisfaits par
le respect de la
sécurité*



1
accident
grave

↳ OBJECTIFS VISÉS

- Aucun accident grave ou mortel
- Taux de Fréquence inférieur à 10 en 2023

↳ ACTIONS PHARES

Plan Santé Sécurité au Travail renforcé et coconstruit

Un état des lieux dresse un bilan clair sur le management et l'organisation en ce

Renforcer le bien-être au travail

Nos équipes sont notre richesse. Leur Qualité de Vie au Travail (QVT) sont une priorité. Un dialogue social constructif permet d'élaborer des solutions durables, de développer la performance et la satisfaction de tous. L'intégration de nouveaux talents, la transmission de notre culture d'entreprise et le plaisir de travailler ensemble sont de vrais challenges.



92%

de réalisation des entretiens professionnels annuels*



68%

des répondants à l'enquête Qualité de Vie au Travail déclarent que « dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler »* (enquête 2021)

➤ POLITIQUE / MOYENS

La Direction des Ressources Humaines entretient des relations de proximité avec les partenaires sociaux. Elle veille à l'équilibre vie personnelle-professionnelle à travers la mise en place de nouvelles formes de travail ou des services externalisés d'assistance sociale en cas de difficultés personnelles.

➤ OBJECTIFS VISÉS

- Fidéliser nos collaborateurs
- Conforter la culture de l'entreprise et le plaisir de travailler ensemble

➤ ACTIONS PHARES

Questionner la Qualité de Vie au Travail (QVT)

En 2021, dans le cadre de l'enquête QVT, 68% des collaborateurs déclaraient « dans l'ensemble, je peux dire que NGE est une entreprise où il fait vraiment bon travailler ». Au Mexique, une enquête a été menée pour appréhender le sentiment d'appartenance, le travail d'équipe, l'autonomie, la satisfaction au travail. 85% des collaborateurs déclarent être « très fiers de travailler chez TSO NGE Mexico ».

Agir pour la QVT

Les enquêtes QVT permettent au Groupe et à ses entités d'identifier et mettre en place des pistes de progrès pour des collaborateurs toujours plus épanouis, fiers de leur travail et de leur entreprise.

3 sujets ont été identifiés comme prioritaires et donnent lieu à la mise en œuvre d'un plan d'actions : cultiver la considération, reconnaître la valeur de chacun, sa place dans le collectif et doper le sentiment d'appartenance ; renforcer la perception d'équité ; réduire l'écart de qualité de vie au travail entre les entités et entre les encadrants et non encadrants.

Journées découvertes

Avec près de 4000 collaborateurs recrutés chaque année, les journées découvertes sont une étape essentielle du parcours d'intégration. Elles sont l'occasion de partager et de s'imprégner de la culture et des valeurs du Groupe, de rappeler que la santé, la sécurité et l'épanouissement des collaborateurs sont une priorité, de sensibiliser aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, de comprendre les ambitions et la feuille de route stratégique du Groupe.

Parrainage

NGE développe le parrainage des nouveaux embauchés au travers de référents, de parrains ou encore de tuteurs. Au sein du Groupe, par exemple, 333 tuteurs et tutrices de tous métiers et tous horizons* ont pour mission d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner les jeunes recrues en leur transmettant les bons gestes techniques, la culture et les valeurs du Groupe. En décembre 2022 une convention dédiée aux tuteurs a été organisée en présence de l'ensemble de la DG.



Développer les compétences

Les évolutions réglementaires, technologiques et sociétales transforment nos métiers et les compétences demandées. Au-delà des obligations réglementaires, NGE fait de sa politique de formation un outil au service de la transformation du Groupe, de l'attractivité et de la fidélisation des collaborateurs.



38%

du budget formation dédié à des formations qualifiantes, non réglementaires*



61%

des salariés ont suivi au moins une formation*



583 179

heures de formation (y compris l'alternance)*

➤ POLITIQUE / MOYENS

NGE cultive l'esprit d'entrepreneur et accompagne chaque collaborateur tout au long de sa carrière. Nous privilégions une démarche de professionnalisation et de transfert de compétences par voie interne. Notre centre de formation Plate Forme est organisé autour de 4 centres, 2 plateaux techniques et 2 plateaux en partenariat avec l'AFPA et l'AFOR TP qui permettent de s'exercer dans de vraies conditions de chantier.

En délivrant des formations réglementaires, qualifiantes et en développant les compétences, Plate Forme est un vrai tremplin pour la croissance du Groupe.

➤ OBJECTIFS VISÉS

- 15% du budget formation dédié à des actions visant à accompagner l'évolution des collaborateurs*

➤ ACTIONS PHARES

Gestion des compétences

La Direction des Ressources Humaines déploie sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Une cartographie identifie les compétences requises pour chaque métier. En lien avec les dispositifs d'évaluation, les collaborateurs peuvent ainsi identifier leurs aptitudes, leurs axes

de progrès et devenir acteurs de leur carrière.

Nouveaux cursus

Pour soutenir la croissance du Groupe, nous proposons, via Plate Forme et des partenariats externes, des programmes en lien avec les nouvelles activités ou avec des métiers en tension. Des formations pour la conduite de trains travaux, la mécanique, le montage de réseaux électriques aériens, les travaux paysagers ou encore la conception bois sont proposées.

Le centre de formation accompagne également les changements de pratiques vers une réduction de l'empreinte carbone des activités notamment en déployant une campagne de formation à l'écoconduite.

Titres professionnels

Au-delà des formations réglementaires, nous développons les formations qualifiantes. Ces formations sont réalisées pour répondre aux besoins opérationnels et à nos nouveaux métiers.

Formations managériales

Les managers de proximité ont un rôle essentiel et bénéficient d'un programme visant à développer leurs compétences en termes de gestion des situations complexes, de communication, ou encore de management.

Promouvoir la mixité

Chez NGE, la féminisation des effectifs n'est pas une option. Le Groupe est convaincu que la diversité des points de vue, des caractères, des façons de manager présente un atout et une condition de performance et de croissance. Dans un contexte de recrutement tendu, se priver de femmes, c'est se priver de talents à tous les postes.



➤ ACTIONS PHARES

Actions terrain

Dans chaque région, des solutions concrètes se déploient, comme la fourniture d'équipements individuels de protection adaptés à des morphologies féminines, des bases de vie mixtes, etc.

Sensibilisation contre le sexisme

La prise de conscience doit s'opérer à tous les niveaux de l'organisation. Des ateliers ont été menés auprès des instances de gouvernance, pour échanger sur des problématiques concrètes et les traduire en actions opérationnelles. Cette sensibilisation est en cours de déploiement auprès de tous les managers.

Mixité et parentalité

Les problématiques de parentalité et d'équilibre vie professionnelle-vie privée sont au cœur des enjeux de mixité et d'égalité. NGE travaille sur l'accompagnement des jeunes parents avec par exemple des partenariats pour l'obtention de places en crèche ou l'accompagnement des congés parentaux.

Partenariats associatifs

Avec l'aide de l'association « Elles bougent », des collaboratrices sont allées à la rencontre de collégiennes, lycéennes et étudiantes pour mettre en avant leur rôle modèle, faire connaître leur métier de technicienne ou d'ingénieure et dénoncer certains clichés dans le cadre du challenge « Clash tes stéréotypes ».

Au côté d'autres associations (Les Elles à l'Unisson, Les SouterReines), NGE participe aux travaux pour accroître la mixité dans les métiers scientifiques et technologiques.

➤ POLITIQUE / MOYENS

Depuis 5 ans, NGE déploie une politique autour des enjeux de mixité et entend développer le taux de féminisation. Un réseau Mixité comptant aujourd'hui 55 ambassadrices a pour ambition de garantir l'égalité des parcours professionnels, la visibilité des femmes, de lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes. Il s'agit également d'attirer plus de femmes vers les métiers du BTP, de les accompagner et de leur donner une vision de carrière.

Un poste à temps plein de chargée mixité a été créé pour animer le réseau et accélérer les résultats

➤ OBJECTIFS VISÉS

- 225 femmes en encadrement de travaux en 2023



302

collaborateurs sensibilisés aux stéréotypes et à la lutte contre le sexisme



10,26%

de femmes dans l'effectif Monde



20%

de femmes dans les recrutements en 2022 de 25 ans et moins

En synthèse

➤ RISQUES & dispositifs de prévention

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE FIDÉLISATION
Partenariats emploi
Formation et parcours pro
Marque employeur
Actionnariat Salariés
QVT

ATTEINTE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ
Plan Santé Sécurité
Réseau Prévention
Implication du management
Formation
Dispositif dédié pour intérimaires

NON REPRÉSENTATIVITÉ DE LA DIVERSITÉ SOCIALE
Réseau Mixité
Réseau Relais Handicap
Marque Employeur
Accords égalité
Lutte contre les stéréotypes

➤ OBJECTIFS

• Recruter 4000 collaborateurs par an
• Fidéliser

• Taux de fréquence < 10 pour les salariés NGE en 2023
• TF avec intérimaires < 10 en 2024

• 260 femmes en encadrement de chantier en 2024

➤ INDICATEURS DE PERFORMANCE 2022

5 153

recrutements (hors mutations entre filiales)

31,6%

de turn over, soit une diminution de 0,4 point par rapport à 2021

11,8%

de taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt Soit -1,72% versus 2021 et en baisse régulière depuis 2019

158

femmes dans l'encadrement de travaux, soit une progression constante depuis 2018 et +15,33% versus 2021

➤ PERSPECTIVES

La Direction des Ressources Humaines va déployer un bilan social individualisé, permettant ainsi à tous les collaborateurs du Groupe de bénéficier d'un récapitulatif des rémunérations et avantages sociaux perçus au cours de l'année écoulée.

NGE souhaite mobiliser davantage les collaborateurs dans la prévention et l'analyse des accidents pour atteindre un taux de fréquence à 10, personnels et intérimaires inclus.

L'animation du réseau Mixité, confortée par la création d'un poste dédié à temps plein, doit assurer la croissance du nombre de femmes, en particulier sur des fonctions d'encadrement.