



PLACER **L'HUMAIN** AU CŒUR DE NOS PROJETS

—
**Les femmes et les hommes de NGE constituent
notre ressource la plus précieuse.**

**Placer l'humain au cœur de chacun de nos
projets, tel est l'engagement de NGE.
Cela signifie accueillir chacun et chacune dans
sa diversité et son unicité, leur offrir les condi-
tions de leur épanouissement, pour grandir,
se transformer et se développer ensemble.**

—





Placer l'humain au cœur de nos projets

L'ensemble du secteur du BTP rencontre depuis des années une pénurie de compétences et de main d'œuvre. Le nombre de travailleurs disponibles aujourd'hui ne répond plus à la demande, d'où l'existence d'un vrai challenge en termes d'attractivité et de fidélisation des collaboratrices et collaborateurs. Dans une phase importante de son développement, le groupe NGE doit mobiliser tous les talents pour accompagner sa croissance.

NOS AXES DE TRAVAIL

Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs

—

Renforcer la qualité de vie et les conditions de travail

—

Favoriser l'attractivité et l'intégration de nos collaborateurs

—

Développer les compétences

—

Promouvoir la mixité

Nos enjeux, notre vision

Dans un contexte de forte tension sur l'emploi, l'objectif numéro un du Groupe est avant tout de fidéliser ses ressources humaines, en leur offrant notamment un environnement et des conditions de travail au niveau des plus hauts standards de qualité.

Face aux enjeux sociétaux, environnementaux et à leurs conséquences, aux nouveaux modèles économiques et à une réglementation toujours croissante, les emplois et compétences se transforment. Le Groupe est alors mobilisé pour former et recruter des collaboratrices et des collaborateurs capables de mener les mutations nécessaires des activités et des pratiques. Attirer et susciter de nouvelles vocations, intégrer et guider les nouvelles générations, appréhender les nouvelles attentes et rapports au travail nécessitent également une adaptation managériale conséquente.

Pour faire face à ces multiples défis, notre organisation demeure proactive, développe et cultive une marque employeur forte. À travers nos valeurs que sont l'unité, l'ambition et la transparence, le Groupe s'efforce de maintenir et de partager sa culture d'entreprise en favorisant l'engagement de chacun dans un travail porteur de sens.

Nous accordons une attention particulière à la qualité des relations avec nos partenaires sociaux, favorisant un dialogue constructif pour le développement de l'entreprise et la satisfaction des collaborateurs et des clients.



En synthèse

NOS RISQUES & NOS DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

Difficultés de recrutement

↓

- Cellule de recrutement
- Partenariats (écoles, pôle emploi...)
- Plan de développement des compétences, revue des carrières et des potentiels
- Marque employeur
- Actionnariat salarié

Atteinte de la santé et de la sécurité

↓

- Plan Santé Sécurité
- Réseau de Préventeurs
- Implication du management
- Formation
- Dispositif d'alerte des RPS
- Dispositif dédié pour les intérimaires

Qualité de vie au travail

↓

- Enquête QVT tous les 2 ans
- Politique et plan d'actions QVT
- Dialogue partenaires sociaux
- Accompagnement des nouveaux embauchés
- Marque employeur

NOS OBJECTIFS EN LIEN AVEC LES RISQUES

Recruter **4 000** collaborateurs en 2023

Taux de fréquence **< 10** pour les salariés NGE en 2023
Réduire le nombre de maladies professionnelles

Fidéliser nos collaborateurs

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE 2023

4 234
recrutements

12,66
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt
Soit une augmentation de 0,86 point par rapport à 2021
29
déclarations de maladies professionnelles, versus 26 en 2022

68%
des répondants à l'enquête QVT déclarent que NGE est « une entreprise où il fait vraiment bon travailler »
6,78%
de taux de démissions
26,32%
de turnover, soit une diminution de 5 points par rapport à 2022

« Je suis particulièrement fier de notre capacité à toujours attirer les jeunes talents. La création de la direction de l'insertion et de l'inclusion nous a permis d'aller encore plus loin pour former et fidéliser des personnes éloignées de l'emploi. Nous avons aussi augmenté notre volume de recruteurs, dans les écoles, de manière à être au plus près des étudiants dans les régions. Une grande réussite pour nous est la mise en place, fin 2023, de notre ETTI, spécifique à NGE qui sera déployée sur 2024. Les résultats de notre enquête QVT sont gratifiants et soulignent l'implication des managers dans la qualité de vie au travail de leurs équipes. »



Bruno Pavie, Directeur des Ressources Humaines

« En 2023, les résultats en matière de santé et de sécurité ne sont pas à la hauteur de nos attentes, et ce malgré une baisse du taux de gravité. Nous avons ainsi axé nos efforts sur la prise de conscience des managers et de toute la ligne hiérarchique. Notre objectif dépasse les chiffres : il s'agit d'ancrer une culture de prévention. En 2024, nous renforçons notre engagement avec 3 sessions de partage avec la direction générale et surtout une politique de tolérance zéro autour des 6 règles vitales communes et imposées à tous nos métiers. Notre ambition : des normes de sécurité élevées et harmonisées. »



Laurent Amar, Directeur Général Adjoint



Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs

La nature de nos activités nous expose à des risques importants en termes de santé et de sécurité. Faire en sorte que nos collaborateurs exercent leur métier dans des conditions optimales est une priorité. Au-delà d'une volonté, c'est une exigence permanente à tous les niveaux.

POLITIQUE & MOYENS

Préserver la santé et l'intégrité physique et morale, réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles sont au cœur de nos préoccupations.

Dans son Plan Santé Sécurité au Travail (PSST) 2023-2025, NGE renforce la maîtrise des facteurs de risques, en particulier sur les volets de la pénibilité, des ambiances de travail et des conditions d'hygiène. L'accent est mis sur la prévention, avec un guide des règles communes ou encore la diffusion des procédures de gestion des événements accidentels et de crises. En termes d'organisation, l'ensemble des directions est impliqué dans le déploiement du PSST et les missions des différents interlocuteurs de prévention ont été clarifiées.

Des binômes directeurs/préventeurs mettent en place des visites prévention, rappellent les objectifs managériaux et impliquent les représentants du personnel via les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Depuis 2022, la Direction Prévention s'est dotée d'une cellule «Santé» qui met en place des mesures de prévention contre les addictions. Partout, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées pour un environnement sûr et sain en tant que principe et droit fondamentaux du travail. Des ateliers thématiques sont animés régulièrement (ex : risques routiers sous emprise, chutes, alimentation, soin du corps...).

OBJECTIFS VISÉS

Aucun accident grave ou mortel

Avoir un taux de fréquence inférieur à 10 en 2023

ACTIONS PHARES

Du PSST aux actes

Pour la première année de mise en application du nouveau plan santé sécurité au travail nous avons posé de nombreux jalons pour renforcer la prévention. Parmi les actions phares, on peut citer la définition de nouveaux standards applicables à tous les chantiers du Groupe, un plan de formation comprenant à la fois une formation socle pour tous les encadrants et une formation des responsables prévention à l'importance de l'analyse poussée des accidents et de leurs causes. La cellule enquête accidents a réalisé un travail d'investigation en se penchant sur certains chiffres éclairants afin de cibler des actions et recommandations adéquates pour redresser rapidement les résultats en matière de sécurité des collaborateurs. Et parce que nous ne parlons jamais assez de prévention, une campagne d'affichage et une playlist de 6 morceaux et clips sont déployées depuis avril 2023, pour renforcer la mémorisation des règles vitales.

Revue des accidents : tous acteurs

Une description détaillée d'accidents et de presque accidents survenus dans les équipes a été exposée à la Direction Générale en présence de l'ensemble de la ligne managériale, du directeur opérationnel jusqu'au conducteur de travaux, en présence du directeur prévention Groupe et du directeur prévention local. L'étude de chaque cas a permis de faire émerger des mesures de prévention et des pistes d'amélioration.

Innovations primées

NGE teste et innove sur ses chantiers pour améliorer la sécurité et le confort des opérateurs. Sur le chantier ferroviaire EOLE du Grand Paris Express, un système de perçage en hauteur utilisant un bras zéro gravité ou encore un nouveau système d'accroche de pantographes ont permis à TSO Catenaires de décrocher la 3^e place du concours sécurité SERCE OPPBTP.

Les filiales REHACANA et EHTP ont reçu le trophée « Maîtrise d'Ouvrage Zéro Accident » de VINCI Autoroutes pour la réalisation du chantier de renforcement d'une buse métallique, récompensant ainsi la conduite exemplaire du chantier d'un point de vue technique, sécuritaire et environnemental.

INDICATEURS DE PILOTAGE

99,3% de clients satisfaits par le respect de la sécurité



Renforcer la qualité de vie et les conditions de travail

Les évolutions sociétales et les nouvelles générations apportent un nouveau rapport au travail. L'engagement des collaborateurs et la Qualité de Vie au Travail (QVT) sont étroitement liés. C'est pourquoi NGE œuvre au quotidien afin de répondre aux attentes de l'ensemble des collaborateurs. Pour cultiver la fierté et l'attachement au Groupe, NGE se doit de proposer un nouveau pacte social afin de créer les conditions indispensables à la croissance future.

POLITIQUE & MOYENS

La Direction des Ressources Humaines entretient des relations de proximité avec les partenaires sociaux dans un esprit de co-construction. 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. Tous les 2 ans, NGE mène une enquête indépendante pour faciliter l'expression de chacun. Pour la campagne 2023, le périmètre s'est élargi avec les contributions des collaborateurs en Côte d'Ivoire, en Égypte, au Maroc, au Mexique, au Panama, au Royaume-Uni et au Sénégal. NGE déploie des actions de parrainage des nouveaux embauchés au travers de référents, parrains ou tuteurs qui ont pour mission d'accueillir, intégrer et accompagner les jeunes recrues. Le Groupe veille à l'ambiance de travail, aux conditions d'hygiène, ou encore à l'organisation d'événements conviviaux. La politique de bien-être au travail prend en compte à la fois les besoins individuels et ceux liés par exemple aux postes de travail, aux déplacements, etc.

ACTIONS PHARES

Enquête sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

8 220 personnes ont répondu à notre dernière enquête, dont 10% à l'international. C'est le

OBJECTIFS VISÉS

- Fidéliser nos collaborateurs
- Conforter la culture de l'entreprise et le plaisir de travailler ensemble
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

meilleur taux de répondants depuis la mise en place de cette enquête, signe de l'importance de cette démarche pour les collaborateurs du Groupe. Les résultats sont stables avec une amélioration à souligner quant au respect de l'équité.

Préserver l'équilibre vie pro / vie perso

A l'appui de l'enquête QVT de 2021, NGE a rédigé un guide des bonnes pratiques, gage de qualité de vie au travail, à destination de ses collaborateurs en France. Pour chacune des 5 thématiques abordées (gestion des horaires et du temps de travail, gestion des déplacements, gestion des absences, parentalité et télétravail), l'objectif est de rappeler les règles et les dispositifs déjà mis en place chez NGE, afin d'offrir un environnement de travail attractif et stimulant.

Bilan Social Individuel (BSI)

Dans une démarche de valorisation et de transparence de notre politique de rémunération, chaque collaborateur a reçu une vision complète de tous les éléments de sa rémunération intégrant salaire, prime, épargne salariale, protection et avantages sociaux.

INDICATEURS DE PILOTAGE

En 2023, **61%** de répondants à l'enquête QVT

En 2023, **68%** des répondants déclarent : « dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler »



Favoriser l'attractivité et l'intégration de nos collaborateurs

Un marché de l'emploi en tension, une méconnaissance et un manque relatif d'attractivité de notre secteur d'activité représentent un vrai défi pour assurer les recrutements nécessaires à notre développement et fidéliser nos talents.

POLITIQUE & MOYENS

Dans le cadre de sa politique Marque Employeur, NGE s'attache à accompagner la croissance du Groupe, en développant l'attractivité, l'engagement et l'accomplissement professionnel.

Le Groupe met notamment l'accent auprès des jeunes, afin d'attirer et susciter des vocations.

L'accueil des stagiaires de fin d'études et des alternants de dernière année est majeur, NGE en a fait une priorité. Nous avons développé une politique de rémunération très volontariste qui va au-delà des obligations légales pour les stagiaires et alternants. En 2023, 150 jeunes de toute la France et de l'Europe ont été invités à participer à des journées d'échanges et de découverte de chantiers. Ces événements fédérateurs ont pour but de leur montrer le souhait du Groupe de les intégrer et s'inscrit comme un point de départ de leur aventure professionnelle au sein de NGE. Dans le parcours d'intégration des nouveaux embauchés, NGE organise chaque année des journées découvertes, permettant de partager un moment de convivialité, de s'imprégner de la culture et des valeurs du Groupe et de rappeler que la santé, la sécurité et l'épanouissement des salariés sont des priorités. Après le Maroc et le Royaume-Uni en 2022, les journées découvertes ont été déployées pour la 1^{ère} fois en 2023 au Mexique, rassemblant plus de 120 collaborateurs de tout le continent américain, du Canada au Pérou.

OBJECTIF VISÉ

Recruter 4 000 collaborateurs en 2023

ACTIONS PHARES

Guide des métiers du BTP à impact positif

A l'occasion du salon Talents for the Planet, NGE a publié la 1^{ère} édition de son guide pour faire découvrir comment les femmes et les hommes engagés dans le secteur de la construction contribuent à la transition écologique. L'objectif était de déconstruire certaines idées reçues et de démontrer sous plusieurs angles que le secteur du BTP agit concrètement en faveur de la transition écologique et sociale. À travers des études, des chiffres, des témoignages académiques et professionnels, le grand public, les jeunes, les professeurs prennent conscience de la transformation qui est en cours dans le secteur du BTP et en quoi les ouvrages et infrastructures peuvent contribuer à un monde plus durable et résilient.

Briefe ton poste

NGE a lancé une série de vlogs, en français, anglais et espagnol, pour faire découvrir quelques-uns de ses métiers au travers des témoignages vidéo de collaborateurs passionnés. Chauffeur de pelle à pneus, chef de chantier, apprenti ingénieur, conducteur de travaux, responsable de fiscalité corporate, chacune et chacun font vivre les coulisses de leur métier, en France et à l'international.

NGE cultive l'excellence avec les écoles

Dans le cadre de différents partenariats, NGE a accueilli des étudiants de l'ESTACA, de l'école des Ponts de Paris Tech, de l'INSA de Toulouse, de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers d'Aix-en-Provence, de l'école d'ingénieurs BUILDERS ou encore de l'ESITC de Metz. Conférences et visites immersives de chantiers ont permis de présenter les métiers, proposer des opportunités de stages et détecter de futurs talents.

NGE se mobilise aussi auprès de plus jeunes élèves avec l'accueil de collégiens et lycéens. Avec le CFA BTP d'Île de France, NGE Bâtiment a co-créé une formation inédite, de niveau bac pro « technicien du bâtiment » où chaque élève sera tutoré et travaillera sur la rénovation d'ouvrages.

INDICATEURS DE PILOTAGE

46 stagiaires en fin d'études intégrés en CDI soit un taux de conversion de 58%

892 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)



Développer les compétences

La société, les réglementations, les technologies évoluent. Pour s'adapter à ces nouveaux enjeux, nous accompagnons la transformation de nos métiers par l'adaptation de nos formations. Le développement des compétences est un véritable carburant pour favoriser la fidélisation des collaborateurs, leur épanouissement et la réussite de nos projets.

POLITIQUE & MOYENS

Le développement des compétences passe par la multiplicité et la diversité des expériences. 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. Le Groupe s'appuie principalement et depuis plus de 20 ans sur Plate Forme. Notre centre de formation assure à la fois la formation continue des collaboratrices et collaborateurs et la formation des apprentis. Il offre une gamme complète de formations dédiées à nos métiers. Il 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.



OBJECTIF VISÉ

15% du budget formation dédié à des actions visant à accompagner l'évolution des collaborateurs en 2024

ACTIONS PHARES

Trouver sa voie vers l'épanouissement professionnel

« Ose le BTP », « Explore » et « Générateur d'entrepreneurs » sont les 3 programmes dédiés à celles et ceux qui veulent apprendre un métier, en alliant expérience terrain et formation. Selon le niveau d'études (de bac +2 à bac +5 et en alternance), ces cursus de 1 à 3 ans, accompagnent désormais près de 50 candidats motivés à la découverte des différents métiers, en France et à l'international, pour les mener vers un CDI dans lequel ils pourront s'épanouir.

Renforcer les compétences managériales

Initié en 2022 et déployé en 2023, le plan de formation des managers a permis à 313 collaborateurs de développer leurs capacités à faire grandir leurs équipes. Ce programme favorise ainsi la promotion interne. Il assure la pérennité et la cohérence des pratiques managériales avec les valeurs et la culture de l'entreprise.

Plate Forme étoffe son offre et se déploie à l'international

Pour accompagner la croissance du Groupe, notre centre de formation a élargi son offre en 2023 autour des activités nucléaire, aménagements paysagers ou encore électricité en aéro-souterrain. Un dispositif itinérant permet désormais de former un plus grand nombre de collaborateurs à l'éco-conduite.

INDICATEURS DE PILOTAGE

35% du budget de la formation dédié à des formations qualifiantes, non réglementaires*

66% des salariés ont suivi au moins une formation*

659 168 heures de formation*



Promouvoir la mixité

Dans le secteur de la construction, les femmes sont largement sous-représentées. Pour NGE, la féminisation des effectifs n'est pas une option. Dans un contexte tendu en matière d'emploi, les femmes représentent un large vivier de talents. Elles contribuent à la diversité des points de vue, des caractères, des façons de manager, ce qui présente un atout et une condition de performance et de croissance. La mixité est également un critère de notre performance RSE qui entre dans les conditions de l'emprunt contracté fin 2021.

POLITIQUE & MOYENS

Depuis 7 ans, NGE déploie une politique autour des enjeux de mixité et entend développer le taux de féminisation de ses effectifs. Un réseau Mixité interne, comptant aujourd'hui 58 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 anime le réseau pour accélérer les résultats. Pour renforcer sa politique, NGE a pris le parti de ne pas agir seul et de s'appuyer sur des associations référentes en la matière. Depuis 2021, le Groupe est partenaire de l'association « Les SouterReines » et « Elles bougent » dont le but est de promouvoir les métiers du BTP, inciter les jeunes filles à envisager leur carrière dans ce secteur, combattre les stéréotypes et à aider les entreprises à féminiser leurs équipes. Depuis juin 2023, NGE est membre du programme « Target Gender Equality » du Pacte Mondial des Nations Unies, dont l'objectif est de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects de la vie (éducation, travail et politique) et de créer un monde où les opportunités sont équitables, indépendamment du genre.

OBJECTIFS VISÉS

225 femmes dans les postes d'encadrement travaux en 2023 et 430 en 2028

15% de taux de féminisation en 2028

30% de femmes dans les comités de direction en 2028

Index égalité > 95 pour 100% des entités concernées en 2028

ACTIONS PHARES

Journée Internationale des droits des femmes

Partout dans le monde le réseau des ambassadeurs et ambassadrices mixité a organisé des visites de chantier pour des étudiantes ou collaboratrices, des conférences sur le thème de la mixité, des préjugés ou de la communication non-genrée, des cours de self défense, ou encore des interventions dans des établissements scolaires et associations pour déconstruire les stéréotypes de genre dans le BTP.

Octobre Rose et Movember

Le comité NGE mixité a organisé une visioconférence et des ateliers pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein pour Octobre Rose et du cancer des testicules pour Movember. De nombreux collaborateurs ont participé aux courses Odyssea, partout sur le territoire français et les dons ont été reversés à l'Institut Gustave Roussy et l'association Prolific.

Le mentorat, un accompagnement vers la réussite

NGE a lancé un programme de mentorat sur un an. 11 collaboratrices talentueuses à haut potentiel dans des fonctions opérationnelles ont été mentorées par des directeurs volontaires et convaincus. En travaillant en binôme sur des thèmes variés, elles ont pu monter en compétences et gagner en confiance pour accélérer leur développement professionnel.

Lutte contre le harcèlement et le sexisme

Des ateliers ont été animés par la Fondation des Femmes sur le harcèlement de rue. Une psychologue du travail a échangé avec plus de 180 collaborateurs en France sur les agissements sexistes. La parole a aussi été donnée à des collaboratrices, en France comme à l'international. Par leurs témoignages, elles ont montré l'attention portée par NGE à ce sujet.

INDICATEURS DE PILOTAGE

11,34% de femmes dans les effectifs

202 femmes dans les postes d'encadrement travaux

20,72% de femmes de 25 ans et moins dans les recrutements en 2023



Les perspectives

NGE poursuit le déploiement des 6 axes de son Plan Santé et Sécurité au Travail (PSST) avec, en particulier, des actions spécifiques pour préserver la santé des collaborateurs, comme la gestion du stress ou du sommeil, la lutte contre les addictions par exemple, et l'application de la GPEC* pour les métiers de la prévention.

En termes de recrutement, NGE va poursuivre le déploiement et l'amélioration d'un nouveau site internet dédié pour faciliter les candidatures. Il sera aussi décliné pour les recrutements à l'international.

Sur le champ de la mixité et de l'inclusion, NGE souhaite engager avec l'AFNOR une démarche de labellisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sous l'impulsion du comité NGE Mixité, le Groupe lancera la 1^{ère} édition des trophées NGE mixité, concours interne dont la vocation est de mettre en valeur nos talents féminins et les personnes engagées pour plus de mixité. L'objectif est de valoriser les collaboratrices NGE inspirantes, de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes et de faire découvrir trois personnes aux parcours inspirants.

Trois prix seront décernés :

- Femme engagée en RSE
- Femme jeune talent
- Femme/Homme NGE qui œuvre pour plus de mixité

Le jury, composé de membres de l'entreprise et des personnalités externes, récompensera les trois meilleures candidatures françaises ou internationales.

Une deuxième promotion de mentorat est également programmée pour 2024 avec douze nouveaux binômes.

Concernant le développement des compétences, NGE poursuit ses efforts en matière d'environnement. En partenariat avec la « Axa Climate School », NGE proposera de nouvelles formations vidéos et e-learning sur les enjeux de la transition écologique. Ce programme sera déployé dès 2024 et sur 2 ans. Des fresques du climat® continueront d'être organisées pour poursuivre l'éveil des consciences et mobiliser autour de ces enjeux.

La Direction des Ressources Humaines souhaite travailler sur un accord Groupe pour les séniors, lancer un plan d'actions Handicap fin 2024, maintenir le bon climat social avec des partenaires sociaux impliqués et augmenter le nombre de tuteurs pour mieux accompagner les jeunes recrutés. Enfin, il est crucial que NGE parle à l'échelle mondiale, avec le déploiement en 2024 d'un système d'information des ressources humaines identique dans tous les pays et le renforcement des formations en Afrique.



Xavier Julien

Directeur Prévention

« En 2024, l'exigence sera notre moteur. Nos ambitions sont clairement affichées : aucun accident grave ou mortel durant l'année et un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail inférieur à 10 pour l'ensemble des personnels. Cette exigence, nous la traduirons aussi avec l'ajout de trois nouveaux critères :

- les directeurs généraux, opérationnels et régionaux devront réaliser a minima une visite prévention par trimestre ;
- 90 % des écarts identifiés lors de ces visites devront être traités dans les 48 heures ;
- 100 % des manquements aux règles vitales seront sanctionnés.

Pour réussir le challenge de la prévention, nous avons besoin de mobiliser tout le monde, acteurs de terrain comme managers et directeurs. »



Mathilde Roux

Directrice de NGE Mixité

« Le BTP est souvent associé à une profession masculine mais il évolue vers plus de diversité. Les femmes y sont certes moins nombreuses mais tout aussi compétentes et essentielles à ce secteur d'activité. Chez NGE, la mixité est encouragée, avec 21% des recrutements des moins de 25 ans attribués aux femmes. En 2023, plus de 200 femmes occupent des postes d'encadrement travaux, marquant une progression significative depuis 2018. La féminisation du secteur est en marche et est une réalité, représentant 12,3% selon l'Observatoire des métiers du BTP et 24% des TPE/PME selon la FFB. NGE valorise la diversité et offre des opportunités professionnelles attractives à tous les talents potentielles. »