



Entretien avec Paul Peterson,
Directeur des Ressources Humaines, Atos

“En seulement trois jours, nous sommes passés de 80 % des effectifs travaillant depuis nos bureaux ou sur les sites des clients à presque 100 % des collaborateurs en télétravail.”

Paul Peterson





Nos collaborateurs avant tout

Dans le contexte de pandémie mondiale, notre principale préoccupation est d'assurer la santé et la sécurité de nos 105 000 collaborateurs à l'échelle mondiale. En 2020, nous avons tout fait pour répondre et nous adapter au mieux à leurs besoins.

La pandémie de COVID-19 exigeait des mesures importantes et rapides pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être du personnel. En mars 2020, en seulement trois jours, nous sommes passés de 80 % des effectifs travaillant depuis nos bureaux ou sur les sites des clients à presque 100 % en télétravail. Nous avons immédiatement mis en place différentes formes de soutien pour ces collaborateurs contraints de travailler de chez eux du jour au lendemain, souvent dans un espace partagé avec d'autres membres de la famille, tels que leur conjoint ou leurs enfants. Ainsi, ils ont pu bénéficier de soutien psychologique par le biais de notre programme d'aide aux collaborateurs et participer régulièrement à des activités

sociales à l'échelle locale et mondiale. Notre objectif : maintenir le contact avec l'entreprise et entre collègues, et les aider à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée en cette période difficile. Nous avons notamment organisé des cours de yoga et de cuisine, des pauses café et des toasts de fin de semaine, le tout de manière virtuelle. Nous avons également organisé une semaine consacrée au bien-être au travail, Wellbeing@Work, comptant divers événements de soutien social et affectif, auxquels ont participé des milliers de collaborateurs.

Par ailleurs, nous avons adapté notre offre de formation afin que les collaborateurs puissent diversifier leurs compétences à distance selon leurs besoins individuels. Ainsi, 85 000 certifications digitales ont été obtenues l'année dernière, soit 40 % de plus que l'année précédente. Tant que la pandémie continue de bouleverser la vie de nos collaborateurs, nous ne cesserons d'ajuster notre approche.

La décarbonation : une ambition partagée

Nous intégrons la décarbonation dans nombre de nos avantages sociaux et nous répondons ainsi au souhait émis par nos collaborateurs de participer à des programmes et des initiatives non seulement neutres en carbone, mais aussi ayant un bilan carbone positif.

En 2020, Atos s'est également engagé à convertir l'ensemble de sa flotte à l'électrique d'ici fin 2024. Il nous faudra remplacer 5 500 véhicules et proposer aux collaborateurs dans chaque pays des bornes de recharge à domicile et dans les bureaux. Nous avons déjà réalisé de grands progrès quant à la mise en place de cette flotte 100 % verte.

S'inscrivant dans la même démarche, les primes des managers seront maintenant calculées suivant une tarification interne du carbone. Le score de chaque manager sera ajusté en fonction de la quantité de carbone que son équipe utilise pendant la période donnée. Le calcul du carbone s'appuie sur des éléments tels que les déplacements, les frais de déplacement, l'énergie nécessaire pour alimenter un espace de bureau, un ordinateur portable ou un téléphone portable et le recours à des fournisseurs neutres en carbone. C'est un moyen pour Atos et ses collaborateurs de tenir compte de l'impact de leur travail quotidien, et d'intégrer la décarbonation à tous les niveaux de l'entreprise.