



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.



Assurer la sécurité de nos collaborateurs

Pour en savoir plus, veuillez consulter le Document d'enregistrement universel 2020 section 5.3 Social

En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons déployé nos solutions de Digital Workplace très rapidement, permettant ainsi à 96 % de nos collaborateurs de travailler de chez eux. Selon les résultats de l'enquête Great Place to Work, nos collaborateurs ont déclaré :

à **98 %**,
se sentir « en sécurité »

à plus de **90 %**,
se sentir « soutenus »

à **86 %**,
« mon entreprise s'est bien
adaptée durant le confinement »

95 % de rétention

85 000 nouvelles certifications digitales

65 % Indice de confiance atteint dans le cadre de l'enquête de l'institut Great Place to Work (GPTW) en 2020

84 % des postes pourvus en interne

10 sites certifiés Great Place to Work

Un leader en matière de diversité



Stonewall Global Diversity Champion, engagé à promouvoir et soutenir la diversité dans l'environnement de travail



Classé parmi les 50 meilleurs employeurs pour la parité hommes-femmes au Royaume-Uni et en Irlande par le Times pour la deuxième année consécutive



Charte de L'Autre Cercle, s'engageant à soutenir nos collaborateurs LGBTI



Double récompense du Springboard à l'occasion de la conférence Disability Matters Europe de 2020





Développer les compétences

Atos offre un environnement de travail qui favorise l'évolution de carrière de ses talents. Le Groupe concentre ses efforts sur la connaissance, la diversité, l'inclusion numérique et l'esprit d'entreprise.

Soutenir l'accès à la connaissance grâce à des partenariats universitaires

Atos a développé de nouveaux partenariats technologiques auprès d'universités. Nous avons lancé avec eux des programmes de R&D communs, intégré des doctorants au sein de nos équipes, mis en application des sujets de recherche, et nous soutenons financièrement des chaires et d'autres cursus universitaires.

Ce programme, qui compte plus d'une centaine de partenaires académiques dans le monde et dont la présence géographique ne cesse de croître, a été lancé en 2020 pour soutenir les ambitions d'Atos dans les domaines de la technologie et de la recherche.

Chez Atos, nos choix façonnent le futur

Notre objectif : être un employeur de choix à l'échelle mondiale. Fidéliser nos talents et recruter de nouveaux collaborateurs sont tout autant essentiels pour l'avenir de notre entreprise.

En septembre 2020, nous avons lancé une nouvelle marque employeur qui repose sur une proposition de valeur forte. Elle reflète notre conception du travail, donnant un aperçu de ce que c'est de travailler chez Atos, et offre des opportunités de progression de carrière et de mobilité en interne.

Principales compétences numériques et sectorielles

Développer les compétences numériques de nos collaborateurs est une priorité pour le Groupe. En 2020, nous avons élargi notre programme « Be Digital » afin de renforcer les compétences numériques de nos talents dans trois domaines clés : l'expertise sectorielle, les méthodes de travail, et les technologies. Nous avons obtenu 85 000 certifications digitales en 2020, soit une augmentation de plus de 65 % par rapport à 2019. Les collaborateurs ont également accès à une vaste gamme de programmes au sein de l'Université d'Atos, dans des domaines allant de SAP aux ressources humaines, à l'apprentissage de nouvelles langues et au leadership.

Favoriser la mobilité interne

En 2020, 84 % des postes d'Atos ont été pourvus en interne grâce à notre programme « Internal First », qui organise entre autres des salons de recrutement internes, des cafés de l'emploi, et partage des témoignages vidéo de collaborateurs.

We are Atos 

« We are Atos » est le programme dédié à l'expérience collaborateur. Il vise à améliorer le bien-être de nos collaborateurs et propose des activités d'ordre associatif et social. Le programme repose sur cinq piliers : la diversité et l'inclusion, la valeur sociétale, le bien-être, life@work, et l'expérience des collaborateurs.



Partenariats de recherche stratégiques avec des universités



Former nos futurs dirigeants

Programme LAUNCH pour les talents en début de carrière professionnelle.

Programme FUEL en partenariat avec l'Université de Cambridge (Royaume-Uni), l'ECS-Institute for Manufacturing et HEC (France).

Programme «GOLD for business leaders» en partenariat avec HEC Paris.

Programme «GOLD for Technology leaders» en partenariat avec l'Université de Cambridge et l'Université de Paderborn.

Programme «VALUE for Executive leaders» en partenariat avec l'INSEAD.



Denise Reed-Lamoreaux,
Directrice Diversité et Inclusion,
Atos

“Une organisation ne peut pas fonctionner correctement, si elle n'a pas mis en place des mesures en faveur de la diversité et de l'inclusion. La cohésion des collaborateurs nécessite une culture commune d'inclusion et d'égalité des chances. Il en va de la réussite même d'une entreprise. ”

Promouvoir l'égalité des sexes

Notre programme « Women Who Succeed » est né d'un travail d'identification des meilleures candidatures féminines dans l'établissement de plans de succession aux postes clés, et en vue de préparer au mieux ces talents à une éventuelle promotion. Le Comité de Direction générale est investi dans cette initiative et leur propose du mentorat, des programmes d'apprentissage ciblés, des cursus de développement du leadership et des conférences technologiques de femmes issues de la Communautés d'experts et de la Communauté scientifique d'Atos.

Dans le cadre du programme « Global Women's Executive Mentoring » lancé en 2020, des binômes entre des collaboratrices à haut potentiel et des membres de l'équipe de direction du Groupe ont été créés dans le but de préparer ces femmes à assumer des postes de direction au sein de l'entreprise.

Nous avons l'objectif d'atteindre à terme une proportion de 50% de femmes dans nos effectifs, ce qui est particulièrement ambitieux dans notre secteur.





La puissance des technologies pour soutenir l'inclusion

La pandémie nous a montré de manière encore plus flagrante l'importance de l'inclusion numérique et de l'accessibilité pour faire face aux nouveaux modes de travail (distribué, à distance ou à domicile), qui font désormais partie du quotidien de la majorité de nos collaborateurs. Atos dispose d'une équipe d'experts dans le domaine de l'accessibilité. Répartis à travers le monde, ils contribuent à diverses initiatives auprès des personnes en situation de handicap, telles que le Global Business and Disability Network de l'Organisation Internationale du Travail, la Technology Taskforce du

Business Disability Forum, les Valuable 500 et l'initiative pour l'accessibilité du Web du W3C.

En 2020, Atos est devenue la première entreprise à être récompensée pour son excellence en matière d'intégration du handicap par Springboard Consulting, un organisme reconnu pour son expertise en matière d'inclusion dans le milieu professionnel, le lieu de travail et l'économie mondiale. Nous avons remporté deux prix : le premier pour la qualité de notre politique interne d'accessibilité et le second pour l'exhaustivité de notre offre d'intégration de l'accessibilité à destination des entreprises.

“L'engagement d'Atos en matière d'accessibilité se fait à plusieurs niveaux. Nous nous efforçons d'exploiter le potentiel de la technologie pour permettre l'inclusion des clients et des collaborateurs en situation de handicap. Nos offres comprennent notamment l'accessibilité en tant que service, les tests et audits d'accessibilité, ainsi que les services de conseil en pratiques et politiques inclusives. La technologie est un formidable atout pour plus d'inclusion. ”



Neil Milliken,
Directeur de l'Inclusion du Groupe, Atos