

Sopra Steria

L'égalité femmes-hommes, moteur d'innovation et de performance

Comment motivez-vous vos collaborateurs et en quoi cela participe à la performance de l'entreprise ?

— Nos collaborateurs sont la plus grande richesse d'une entreprise technologique comme la nôtre. Dans notre secteur extrêmement concurrentiel, offrir des perspectives de carrière riches et apprenantes est clé. Cela passe évidemment par une politique de ressources humaines ambitieuse et innovante, qui joue sur tous les leviers.

Avec plus de cinquante métiers, partout en Europe et dans tous les secteurs d'activité, Sopra Steria offre de multiples possibilités d'évolution de carrière. Nos collaborateurs ont ainsi accès à une diversité de missions qui contribuent toutes à la transformation des plus grandes entreprises du continent. Pour veiller à ce qu'ils bénéficient pleinement de cette diversité, nous suivons un indicateur de mobilité.

L'acquisition constante de compétences et la formation constituent un pilier de notre activité. En 2021, nos collaborateurs ont chacun profité en moyenne de quatre jours de formation, dans un domaine d'expertise ou des *soft skills*. Nous nous appuyons aussi sur la force du collectif et le compagnonnage pour favoriser les apprentissages, grâce à une forte proximité entre manager et collaborateur, des communautés d'experts et des équipes pluridisciplinaires. Nous recherchons ainsi un juste équilibre entre présentiel et distanciel, avec la possibilité de télétravailler jusqu'à 40 % du temps. Associant nos collaborateurs au projet long terme de l'entreprise, des plans d'actionnariat salariés nous ont permis de nous placer parmi les premiers groupes cotés français, avec près de 10 % du capital détenu par les collaborateurs.

Enfin, nous veillons à mener une démarche d'amélioration continue en mesurant la satisfaction globale des collaborateurs. En 2021, elle s'élevait à 72 %, selon le Trust Index de Great Place to Work, en progression de 10 points depuis 2019.

Quel doit être, selon vous, le rôle sociétal de votre entreprise, et quelles mesures avez-vous prises dans ce sens ?

— « Construire un avenir positif, en mettant le digital au service de l'humain » est la mission que nous avons formalisée il y a trois ans et qui a toujours guidé nos actions. En tant qu'entreprise du numérique, nous avons une responsabilité particulière, a fortiori quand l'omniprésence du digital s'est encore accrue avec la crise sanitaire. Dans nos prestations, nous cherchons, notamment, à accompagner nos clients sur les enjeux éthiques et de responsabilité liés à l'usage du numérique. Nous agissons par ailleurs, en interne comme en externe, sur trois axes : l'égalité femmes-hommes, l'insertion professionnelle des personnes en situation

de handicap, ainsi que la diversité, pour laquelle 93 % de nos collaborateurs considèrent être traités équitablement quelles que soient leur origine ethnique ou leur orientation sexuelle.

Dans la durée, nous sensibilisons, nous formons et, chaque année, nous accompagnons plus de deux cents projets solidaires grâce à l'engagement de collaborateurs bénévoles, en particulier à travers notre fondation Sopra Steria-Institut de France.

Quelle est votre priorité sur le plan social et/ou sociétal pour les douze prochains mois ?

— S'il faut n'en choisir qu'une, je retiendrai l'égalité femmes-hommes. Nous avons déjà atteint de beaux résultats, puisque nous comptons 32 % de femmes dans nos effectifs, alors qu'elles ne sont que 18 % dans les filières numériques en Europe. Nous voulons que nos équipes soient à l'image de la société, en particulier aux plus hauts échelons de l'entreprise, car cela constitue un moteur d'innovation et de performance. C'est pourquoi nous accentuons encore nos efforts. Cela passe par une démarche volontariste de promotion et de recrutement, mais aussi par des programmes de sensibilisation auprès de nos collaborateurs et des écoles pour lutter contre les stéréotypes.

Nous mesurons bien le chemin qui reste à parcourir et nous sommes plus que jamais engagés dans une démarche de progrès portée au plus haut niveau de l'entreprise.



CYRIL MALARGÉ,
DIRECTEUR GÉNÉRAL



Une réalisation sociale au sein de l'entreprise

Près de 10 % du capital est détenu par les salariés. Sopra Steria figure parmi les premiers groupes cotés français en matière d'actionariat salarié. Son dernier plan a été sursouscrit à 200% (avec une action gratuite pour une achetée).



Une action sociétale



Challenge interne Innovation Awards : un prix dédié à l'innovation au service de projets citoyens facilitant le quotidien des personnes handicapées (non-voyants, polyhandicapées, autistes...).
trois projets sont actuellement accompagnés par le groupe dans la durée.

Un objectif

Programme Gender Equality
Tour de sensibilisation et d'action porté par les directeurs généraux de toutes nos géographies, afin de déployer des plans et d'accélérer la féminisation à tous les niveaux de l'entreprise.

