



« Nous avons une responsabilité à créer des compétences »

Numérique Dans un environnement marqué par la pénurie de talents, le leader de la transformation numérique a un rôle essentiel à jouer pour former et retenir ses salariés.

Il n'y a jamais eu de meilleur moment pour mobiliser la technologie et libérer les énergies humaines afin de relever les défis ESG. Capgemini est un leader responsable, convaincu que la transformation numérique doit bénéficier au plus grand nombre.

Nous souhaitons être une référence en matière de contribution à la société, aussi bien sur nos activités propres que sur celles de nos clients. Nous sommes une entreprise fondée sur l'humain, c'est pourquoi il est naturel pour nous d'investir dans le capital humain. La valeur que nous créons pour nos clients repose sur le savoir-faire et l'engagement de nos 340.000 collaborateurs à travers le monde, et nous ne pourrions être une entreprise performante si nous n'étions pas aussi un employeur responsable.

Cette responsabilité s'exprime, tout d'abord, dans notre attachement au partage de la valeur. L'actionnariat salarié s'élève par ailleurs à plus de 8 % du capital social du groupe. En associant nos salariés à la performance du groupe, nous souhaitons créer les conditions d'une croissance durable.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous avons également mis en place de nombreux dispositifs afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur bien-être, et nous investissons également sur l'avenir, en formant nos équipes, mais aussi les communautés dans lesquelles nous opérons.

Notre politique ESG, annoncée en fin d'année dernière, nous permet de structurer notre

démarche en nous appuyant sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. En effet, nos trois priorités sur le volet social, correspondant chacune à un objectif, illustrent notre engagement d'employeur responsable : investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique (priorité C), avec l'objectif d'« augmenter de 5 % par an le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur afin de garantir un apprentissage régulier tout au long de leur carrière ». Chaque collaborateur de Capgemini, expérimenté ou récemment embauché, bénéficie de la même qualité d'outils, de programmes et de soutien (adaptés à son rôle, à ses compétences et à son parcours).

C'est pourquoi, en 2020, nous avons déployé Next, une plateforme de formation qui permet à tous les collaborateurs d'accéder à des cours variés, proposés par des partenaires réputés, tel que Coursera.

En 2021, nos collaborateurs ont ainsi effectué 12,7 millions d'heures de formation, soit une moyenne de 45,7 heures par participant. Cette année, nous venons également de lancer un programme de formation spécifique sur la lutte contre le changement climatique.

Nos clients comptent sur nous pour développer les compétences de demain pour les accompagner dans leur transformation numérique, et c'est également l'une des raisons majeures pour lesquelles les jeunes diplômés plébiscitent les carrières chez nous : Capgemini est un formidable terrain de formation aux métiers de la technologie. Nous avons ainsi un rôle essen-

tiel à jouer auprès de nos collaborateurs, en leur permettant de s'épanouir et en garantissant leur employabilité sur le long terme, tout au long de leur carrière chez Capgemini et au-delà. Nous avons ainsi renforcé l'employabilité de plus d'un million de salariés Capgemini ces quinze dernières années.

Nous évaluons leur engagement dans Pulse, notre plateforme d'écoute continue, qui recueille leur ressenti via des sondages mensuels, anonymes et volontaires. Elle repose sur un modèle mondial basé sur deux séries de questions relatives à l'engagement et à la

loyauté et sur quatorze critères spécifiques (autonomie, avantages, etc.). Entièrement numérique et automatisée, elle permet au groupe de recenser les feedbacks des collaborateurs et de les traiter en temps réel, améliorant ainsi la réactivité de l'équipe managériale dans la mise en place des mesures nécessaires. Pulse permet ainsi de responsabiliser tous les niveaux de l'entreprise en fournissant des informations pertinentes pour identifier les priorités et adapter nos stratégies, politiques et pratiques en matière de ressources humaines.

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL STIMULANT

Ces dernières années, le groupe s'est ainsi attaché à proposer une « expérience collaborateurs » engageante et holistique, afin de leur offrir un environnement professionnel stimulant, dans lequel ils sont encouragés à partager leur point de vue et trouvent un sens à leur travail. Nous sommes intimement convaincus





qu'il s'agit d'un levier majeur d'attraction et de fidélisation des talents : proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride (priorité D), avec l'objectif d'« atteindre 40 % de femmes dans nos effectifs d'ici à 2025 ». Nous sommes convaincus que femmes et hommes ont un rôle égal à jouer pour dessiner l'avenir de l'économie numérique. Aussi, nous voulons que nos collaboratrices participent pleinement à la vie de l'entreprise et aux processus décisionnels à tous les niveaux. Ces dernières années, nous avons fait des progrès constants et significatifs concernant la représentation des femmes à tous les niveaux du groupe, en passant de 29,5 % de femmes dans notre effectif en 2015 à 35,8 % en 2021. Néanmoins, notre souci de l'égalité hommes-femmes s'inscrit dans notre vision globale de la diversité. En tant que groupe international présent dans plus de cinquante pays, nous voulons que nos équipes soient diverses et multiculturelles, à l'image de nos clients et de la société dans laquelle nous opérons, et qu'elles travaillent ensemble en s'appuyant sur les compétences et les perspectives propres à chacun. Notre définition de la diversité comprend, en fonction des législations en vigueur dans les différents pays, les identités culturelles, l'appartenance ethnique, les origines sociales, les orientations sexuelles, les idéologies, les pratiques de travail, les compétences et expériences, l'identité des genres et le handicap. Nous garantissons un environnement de travail ouvert, collaboratif, propice à la sécurité et au bien-être de tous. Nous nous engageons ainsi activement à promouvoir une représentation équitable des personnes en situation de handicap et des minorités sous-représentées et

à créer un lieu de travail favorable aux personnes LGBTQ+.

EQUITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUS

Au-delà de la diversité dans nos effectifs, nous sommes déterminés à garantir l'équité et l'égalité des chances pour tous. Cela implique de suivre la diversité des recrutements, l'égalité des taux de promotion et l'égalité salariale à travail égal. Cela repose sur une gestion équitable, exempte de tout préjugé, allant du recrutement au développement, à la promotion ou à la reconnaissance de nos collaborateurs à tous les niveaux. Pour concrétiser notre raison d'être, « Libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable », nous devons nous saisir pleinement de cet enjeu, et permettre à nos salariés de libérer tout leur potentiel : accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés (priorité E), avec l'objectif d'atteindre « 5 millions de bénéficiaires numériques d'ici à 2030 ». Nous voulons contribuer à faire de la révolution numérique une opportunité pour tous et être le lien entre technologie et société. En tant que leader de la transformation numérique, nous avons pleinement conscience non seulement de notre responsabilité à créer des compétences, dans un contexte de forte pénurie de talents, mais aussi des risques d'être exclus du numérique dans un monde de plus en plus connecté.

INITIATIVES D'INCLUSION NUMÉRIQUE

Nous menons depuis de nombreuses années des initiatives d'inclusion numérique à fort impact en collaboration avec notre écosystème d'ONG, d'organismes d'innovation sociale et de clients à travers trois piliers majeurs :
– l'alphabétisation digitale : nous offrons un accès aux outils et aux dispositifs numé-

riques aux populations défavorisées afin d'accompagner leurs premiers pas vers l'autonomie numérique et d'inciter les jeunes et les femmes à suivre des carrières dans le secteur des technologies. En 2021, nous avons ainsi accompagné près de 330.000 bénéficiaires ;
– les Digital Academies : au sein de nos quarante académies réparties dans dix pays, nous proposons des formations complètes à des populations défavorisées afin de les rendre employables dans le secteur du numérique. Nous sommes ainsi passés de 150 diplômés en 2018 à près de 7.000 en 2021, dont près de 1.400 que nous avons embauchés ;
– le programme Tech4Positive Futures a pour ambition d'exploiter notre expertise technologique pour répondre aux enjeux les plus urgents d'aujourd'hui. Plus de 10.000 journées de bénévolat ont ainsi été consacrées à ces projets en 2021. A travers ce cadre, et grâce au suivi d'indicateurs clés de performances, nous pouvons mener à bien nos ambitions d'impact positif en matière sociale et suivre leur progression dans le temps.

« Nous voulons contribuer à faire de la révolution numérique une opportunité pour tous et être le lien entre technologie et société. »

« Notre plateforme Pulse recueille le ressenti des salariés via des sondages mensuels, anonymes et volontaires. Elle permet d'améliorer la réactivité de





l'équipe managériale »

Des objectifs ambitieux

Nombre moyen d'heures d'apprentissage par collaborateur



OBJECTIF

Augmenter de

5 %

Proportion de femmes au sein des effectifs, en %



en 2021

OBJECTIF

40 %

d'ici à 2025

Nombre de bénéficiaires des programmes d'inclusion numérique depuis 2018

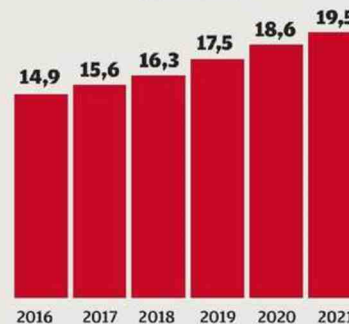
762.282

OBJECTIF

5 M

d'ici à 2030

Evolution de la proportion de femmes à des postes de direction



Promotion

de l'effectif
ont été promus
contre...



en 2021



en 2020



Joel Saget AFP 2021

AIMAN EZZAT,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE **CAPGEMINI**

