

QUALITÉ DE VIE, INCLUSION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

NOTRE AMBITION

Nous souhaitons faire de GreenFlex un lieu où les collaborateurs bénéficient d'un cadre de travail engagé où chaque collaborateur se sent valorisé et motivé et où nous faisons vivre et raisonner notre raison d'être, « construire collectivement une économie qui crée et préserve plus qu'elle ne détruit ». Cette ambition se traduit par un travail collectif entre les ressources humaines, l'équipe en charge du déploiement de la raison d'être et celle de l'expérience collaborateurs, pour définir une politique de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) au cœur de notre engagement envers nos collaborateurs. Nous sommes convaincus que le sens au travail, la sécurité et le bien-être sont des piliers essentiels pour favoriser un environnement de travail épanouissant et efficient.

En mettant l'accent sur la sécurité, nous nous assurons que chaque employé peut évoluer dans un cadre serein et protégé. Parallèlement, nous valorisons le bien-être de nos équipes en promouvant des initiatives qui facilitent le travail au quotidien et encouragent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Enfin, nous nous efforçons de donner du sens à chaque mission et chaque action, permettant ainsi à chacun de trouver une véritable satisfaction et un épanouissement personnel dans son travail.

NOS PRINCIPAUX AXES D'ENGAGEMENTS



Hygiène | Sécurité | Environnement

- Sécurité des collaborateurs
- Hygiène
- Environnement de travail



Bien-être et accompagnement du collaborateur au quotidien

- Journée d'intégration
- Suivi RH des collaborateurs
- Formation et montée en compétences
- Communauté managers
- Dispositif d'événements
- Santé au travail et incitation au sport



Diversité et Inclusion

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Handicap
- Lutte contre toute forme de discrimination
- Adhésion à la charte diversité
- Prévention et lutte contre le harcèlement

OBJECTIFS 2025

+ 80 %

Maintenir + 80 % de satisfaction sur la sécurité des collaborateurs, le bien-être et la santé

+ 90 %

Maintenir + 90 % de satisfaction des conditions de travail

100%

Former 100% des managers à "Recruter sans discriminer"

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2024 chez GreenFlex

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) plusieurs animations ont eu lieu :

- Deux animations pour approfondir les connaissances sur ces sujets : un handipoursuit, jeu de plateau virtuel et un escape game virtuel.
- Le duoday : un moment de partage sur une journée entre un collaborateur de GreenFlex et une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir un de nos métiers.
- Un marché solidaire dans les bureaux de GreenFlex pour vendre les productions de l'établissement et service d'accompagnement par le travail BERTHIER.



EXPÉRIENCE(S) ET BIEN ÊTRE DES COLLABORATEURS

FEEL GOOD MANAGEMENT

Le feel good management chez GreenFlex s'incarne au quotidien par une approche innovante visant à créer un cadre de travail chaleureux et motivant, le tout propulsé par une équipe dédiée à l'épanouissement quotidien des collaborateurs !

Le bien-être s'inscrit concrètement dans la stratégie de GreenFlex, favorisant à la fois la performance collective, la durabilité des actions de l'entreprise et l'engagement des employés.



QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS RÉALISÉES CHAQUE ANNÉE

+30

Séminaires

+20

Conférences inspirantes :

Ergonomie du poste de travail, sommeil, respiration, biodiversité (avec Marc-André Selosse, biologiste).

9

Ambassadeurs « feel good » !

Des relais de la communication et du feel good au sein de chaque agence, disposant d'un budget bien-être et événementiel tout au long de l'année.

30

Journées bien-être chaque année :

Massages offerts et ostéopathe se déplaçant dans les bureaux.

+10

Animations sur l'année :

Family Day, journée de la gratitude, challenge sportif, Halloween, Noël, soirées ciné, concours de pâtisserie ...

LE SPORT CHEZ GREENFLEX

Un vecteur fort de cohésion autour de cette thématique. 5 collaborateurs bénévoles gèrent l'association sportive de GreenFlex sur leur temps de travail, organisme qui existe depuis 2019. En chiffres, le sport chez GreenFlex :

+15

sessions sportives proposées chaque mois et gratuitement au bureau

+3

conférences autour du sport et de la RSE organisées chaque année.

1

challenge sportif et solidaire annuel : le Move Up

60%

de participation au Move Up chaque année

+5

associations récompensées via des dons depuis 2 ans



DEPUIS 10 ANS, L'ENQUÊTE « BiB » (BONHEUR INTÉRIEUR BRUT) PERMET D'ÉVALUER LE NIVEAU DE BIEN-ÊTRE ET D'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

L'enquête de Bonheur intérieur Brut est l'enquête sociale concoctée par GreenFlex, afin de laisser un espace de parole totalement anonyme et de mesurer comment les collaborateurs se sentent au sein de l'organisation. Elle fait l'objet d'une présentation des résultats chaque année et est suivie de plans d'actions adaptés pour chaque équipe.

Mes conditions de travail sont-elles bonnes ? : **94%* de répondants « Oui »**

L'organisation du travail me permet-elle de concilier vie professionnelle et personnelle ? **91%* des répondants ont répondu « Oui »**

*Source BiB 2023 sur + de 370 collaborateurs répondants



Quelques verbatims, issus de nos derniers entretiens QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) :

« Chez GreenFlex il y a beaucoup de sens et les équipes sont un gros point fort, il y a un vrai esprit sympathique et bienveillant. »

« GreenFlex permet à travers le métier de s'engager dans des choses qu'on ne ferait pas individuellement. »

« Les relations de travail sont bonnes voir très bonnes, les gens ont plaisir à travailler ensemble. »

LA SÉCURITÉ CHEZ GREENFLEX

Développer une culture de sécurité robuste est un enjeu stratégique chez GreenFlex.

Nous avons à cœur d'améliorer la gestion des chantiers et de structurer les processus pour garantir des pratiques sécuritaires efficaces et conformes pour tous les employés et contractants.

NOTRE PLAN D' ACTIONS EN 3 AXES :

- Promouvoir une culture de sécurité forte chez GreenFlex,
- Aller au-delà de l'aspect contractuel en intégrant les contractants à notre démarche HSE
- Évoluer vers un système de management de la sécurité mature et robuste

Promotion de la sécurité

Nous développons une culture de la sécurité tout au long de l'année en utilisant divers outils de communication et d'évaluation, grâce à des conférences de la direction HSE, des retours d'expérience réguliers au sein du groupe TotalEnergies, un intranet dédié et des quiz fréquents. Chaque salarié contribue à la démarche à travers ses objectifs individuels notamment en remontant les situations dangereuses via un formulaire dédié. Nous alertons également sur les événements HSE pertinents et évaluons régulièrement l'efficacité de nos communications. Chaque collaborateur a un objectif dédié à la « Sécurité » dans son système de rémunération.

ASSURER LA SÉCURITÉ SUR LES CHANTIERS

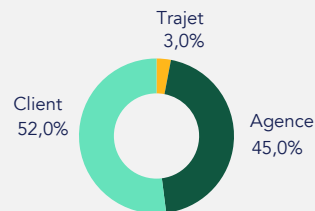
Un nouvel outil pour intégrer la sécurité par nos sous-traitants

Afin de gérer efficacement les risques élevés sur les chantiers, nous avons déployé la solution IziSafety : son but est de renforcer la sécurité sur le terrain grâce à un programme de formation spécifique dédié à chaque métier et en offrant un outil de suivi des interventions en temps réel. Elle permet également de gérer la conformité des entreprises en matière de documents légaux et habilitations par exemple.

NOS ENJEUX DE SÉCURITÉ

Chez GreenFlex, les principaux enjeux de sécurité concernent trois sources de risques d'incidents : le déploiement des missions sur site client, le travail dans nos agences et les trajets domicile-travail.

Cette classification permet d'identifier précisément le nombre et le type de situations dangereuses afin de renforcer la prévention et d'améliorer la sécurité de tous les collaborateurs.



Nombre de situations dangereuses rencontrées et remontées par les collaborateurs en 2023



Formations sécurité des collaborateurs

Nous avons établi des parcours de formation adaptés aux niveaux de risque des collaborateurs, allant de l'accueil sécurité pour tous, à des formations spécialisées avec contrôle renforcé des connaissances pour ceux exposés à des risques particuliers notamment dans le cadre de leur mission client.

Renforcer notre présence sur le terrain

Nous avons à cœur de déployer systématiquement une évaluation des pratiques opérationnelles de nos sous-traitants sur nos chantiers en organisant des visites sur sites afin de capitaliser sur nos expériences et d'améliorer durablement nos pratiques.



METTRE EN PLACE UNE APPROCHE SYSTÈME GLOBALE

L'approche "One Maestro" de TotalEnergies permet de déployer des processus unifiés pour la gestion des contractants, améliorer la qualité des prestations, mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et standardiser les procédures d'urgence et de continuité d'activité afin d'assurer une cohérence globale et une performance HSE optimale.

Par nos actions, nous adressons également la sûreté de l'information, des installations et des personnes.

One MAESTRO



Laure TATARIS
Responsable HSE

7-11 Boulevard Haussmann 75009 Paris

ACCOMPAGNEMENT DU COLLABORATEUR AU QUOTIDIEN

JOURNÉES D'INTÉGRATION : UN ACCUEIL CHALEUREUX

L'accompagnement des collaborateurs commence dès leur arrivée dans l'entreprise. Aussi, afin de leur permettre de débiter leur expérience au sein de GreenFlex en ayant toutes les cartes en main, les nouveaux collaborateurs participent à une journée et demi d'intégration au cours de laquelle ils découvrent les valeurs de l'entreprise et son fonctionnement à travers différentes présentations telles que : celle des offres de l'entreprise et de ses métiers, des outils et procédures RH, de l'informatique, de la sécurité, de la compliance, ainsi que de la raison d'être de l'entreprise notamment en participant à une fresque du climat.

100% des nouveaux entrants participent à la journée d'intégration



UN SUIVI DE CARRIÈRE DE PROXIMITÉ POUR CHAQUE COLLABORATEUR

GreenFlex renforce constamment son suivi des collaborateurs afin de les accompagner au mieux dans leur quotidien et leur développement professionnel.

Pour cela, des temps d'échanges formels sont mis en place afin de permettre à chacun de s'exprimer. Au-delà de ce qui est prévu par le Code du travail (entretien annuel, entretien de suivi de la charge de travail des forfaits jours, entretien professionnel), GreenFlex dédie des échanges relatifs au développement des collaborateurs et à leurs souhaits d'évolution au sein de l'entreprise.

Il s'agit notamment :

- Des entretiens de carrière qui sont proposés dans les 2 ans suivant la prise de poste afin d'échanger sur le déroulement du parcours professionnel et les motivations/aspirations.
- Des bilans professionnels qui permettent de faire le point sur les expériences, compétences et aspirations, d'identifier les opportunités, de construire un projet professionnel enrichissant et stimulant avec un plan d'action.



FORMATION ET MONTÉE EN COMPÉTENCE

GreenFlex accorde une grande importance à la formation et au partage de connaissances entre ses collaborateurs. C'est pourquoi, en plus des formations externes, un programme de formations internes appelé "**Expertises**" a été développé. Ce programme est structuré autour d'un comité Expertises qui se compose de référents appartenant aux différents services qui ont pour rôle d'identifier les besoins de formation, d'être garant de la qualité des formations réalisées, d'informer leur équipe sur les formations à venir. Ce programme permet aux collaborateurs de monter en compétence sur des sujets variés pouvant porter aussi bien sur des compétences métier que sur nos outils internes, ou encore sur les offres GreenFlex.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN 2023 :

65% de salariés ont suivi une formation externe

2,8 jours de formation en moyenne par an pour les salariés formés

100% des salariés formés dans le cadre du programme Expertises



UNE COMMUNAUTÉ MANAGERS RENFORCÉE ET FORMÉE

Dans le cadre du plan stratégique de GreenFlex un des piliers s'appelle « Ensemble ». L'objectif de ce pilier est de renforcer l'efficacité à travailler ensemble. Un exemple concret est la mise en place d'une communauté managers ayant pour objectifs :

- De faciliter les échanges entre pairs
- De fluidifier la communication au sein de GreenFlex

- De renforcer la proximité entre managers et collaborateurs
- D'avoir une vision plus précise et plus régulière du climat dans l'entreprise

Dans ce cadre, la communauté managers participe à divers événements inspirants, groupes de travail et séminaires afin d'incarner le management GreenFlex pour répondre aux besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

GreenFlex considère la diversité de ses collaborateurs comme l'une de ses plus grandes richesses. L'entreprise ne cesse de renforcer ses actions en matière d'inclusion et formalise sa démarche à travers la signature d'accords, de chartes, le déploiement de sensibilisations et de guides pratiques.

*Résultats issus de notre enquête de Bonheur intérieur Brut annuelle anonymisée.

74%

des collaborateurs GreenFlex se sentent libres d'exprimer leurs opinions et émotions.*

S1 2024

S2 2024

2025

Signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les mesures de l'accord égalité F/H

Suivi de l'évolution des indicateurs égalité F/H

Sensibilisation sur les agissements sexistes pour l'ensemble des collaborateurs

Mise en place d'un groupe de travail handicap

Réalisation d'un audit handicap
Formalisation de notre nouvelle politique handicap

Sensibilisation et appropriation par l'ensemble des collaborateurs de la politique handicap

Déploiement de la procédure harcèlement et agissements sexistes

Signature de la charte de la diversité
Mise en place de la charte du recrutement

Formation « recruter sans discriminer » pour tous les collaborateurs amenés à recruter avec un objectif de 100% d'ici 2025

ET CONCRÈTEMENT ?

UNE ACCÉLÉRATION DE LA PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

En 2024, un guide a été élaboré en concertation avec le Comité Social et Economique (CSE), afin de permettre aux collaborateurs de mieux caractériser le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, d'identifier les acteurs de la prévention ainsi que leur rôle chez GreenFlex, pour savoir comment réagir en cas de situation de harcèlement.

POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP

GreenFlex souhaite renforcer son action en faveur du handicap. Pour cela, un Comité Handicap regroupant des membres du service des Ressources Humaines, du CODIR et du CSE a fait un état des lieux de la situation de l'entreprise (audit réalisé avec l'appui d'un cabinet externe) et défini de nouvelles actions concrètes en matière de handicap. En 2024, GreenFlex a mené des actions de communication et de sensibilisation à travers des quiz pour faire connaître les différents types de handicaps et nos règles internes.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN 2023 :

Résultat de l'index égalité professionnelle **80/100**
(2022: 62/100)

Répartition des effectifs **40% de femmes**

ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2024, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé au sein de l'entreprise. Cet accord détermine des objectifs de progression, associés à des actions, des moyens de sensibilisation et formation relatifs à ces actions, ainsi que des indicateurs de suivi sur le recrutement, la rémunération, la gestion de carrière, et l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle.

À titre d'exemple, cet accord prévoit :

- une majoration de la prime de cooptation pour les profils de sexe sous représenté,
- Une absence rémunérée de 2 jours pour les deux parents en cas d'interruption spontanée de grossesse,
- Le maintien de salaire lors du congé maternité et paternité dès 1 an d'ancienneté.



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

GreenFlex s'engage à mettre en place différentes actions visant à lutter contre les discriminations, notamment à l'embauche et se fixe les objectifs suivants :

- Une charte du recrutement signée par 100% des membres de l'équipe recrutement et membres du CODIR,
- Une communication sur les bonnes pratiques du recrutement adressée à 100% des collaborateurs participant au processus d'embauche,
- Une formation "recruter sans discriminer" suivie par l'ensemble des collaborateurs susceptibles de recruter.

Au-delà du recrutement, l'entreprise renforce constamment ses actions en faveur de la lutte contre les discriminations.

À ce titre, GreenFlex est signataire de la charte de la Diversité depuis janvier 2025.



COMMUNICATION ET SENSIBILISATION D&I

La communication et la sensibilisation sont les clés du succès de la démarche D&I de GreenFlex. C'est pourquoi le Service des Ressources Humaines met en place de nombreuses actions afin de sensibiliser et informer les collaborateurs sur les multiples aspects de la diversité et l'inclusion.

A ce titre, une newsletter RH est publiée chaque mois et traite systématiquement d'un sujet D&I. De plus, les différents moments de communication à destination des managers, ou de l'ensemble des collaborateurs abordent les thématiques D&I notamment à travers la mise en place de "Handi moments" qui sont des temps dédiés à la sensibilisation sur le handicap ou encore de conférences sur diverses thématiques telles que l'endométriose ou le témoignage d'une athlète paralympique.

CONTACTS



Emilie HUGUET-BABAI
Directrice des Ressources Humaines

7-11 Boulevard Haussmann
75009 Paris



Louis JAUNEAU
Directeur Expérience Collaborateur I
Communication Interne

7-11 Boulevard Haussmann
75009 Paris

