



setec

POLITIQUE **RESSOURCES** **HUMAINES**



TABLE DES MATIÈRES

1. Un groupe responsable et durablement engagé

9

setec, une ingénierie responsable	10
Contribuer à la transition énergétique et écologique	11
Un employeur responsable et équitable	12
Accueillir les différences	13
Fondation setec et mécénat de compétences	13

2. Recrutement et intégration dans le groupe

15

Le recrutement et l'intégration : premières étapes d'une aventure humaine partagée	16
Compétences techniques, compétences humaines	17
L'expérience collaborateur	18
Un recrutement qui s'inscrit dans la diversité	18
Créer des liens durables dès l'intégration	19

3. Trajectoires et carrières au sein du groupe setec

21

Faire carrière chez setec : quelques principes fondamentaux	23
« Qui veut, peut » : tous libres d'oser et d'être acteurs de son parcours	24
La mobilité au sein du groupe	24
Donner de la visibilité et des perspectives	25

4. Formation et transmission des compétences

27

Un parti-pris assumé : tous acteurs de la formation !	28
Au service des compétences humaines autant que techniques	30

5. Rémunération : un juste partage de la valeur

33

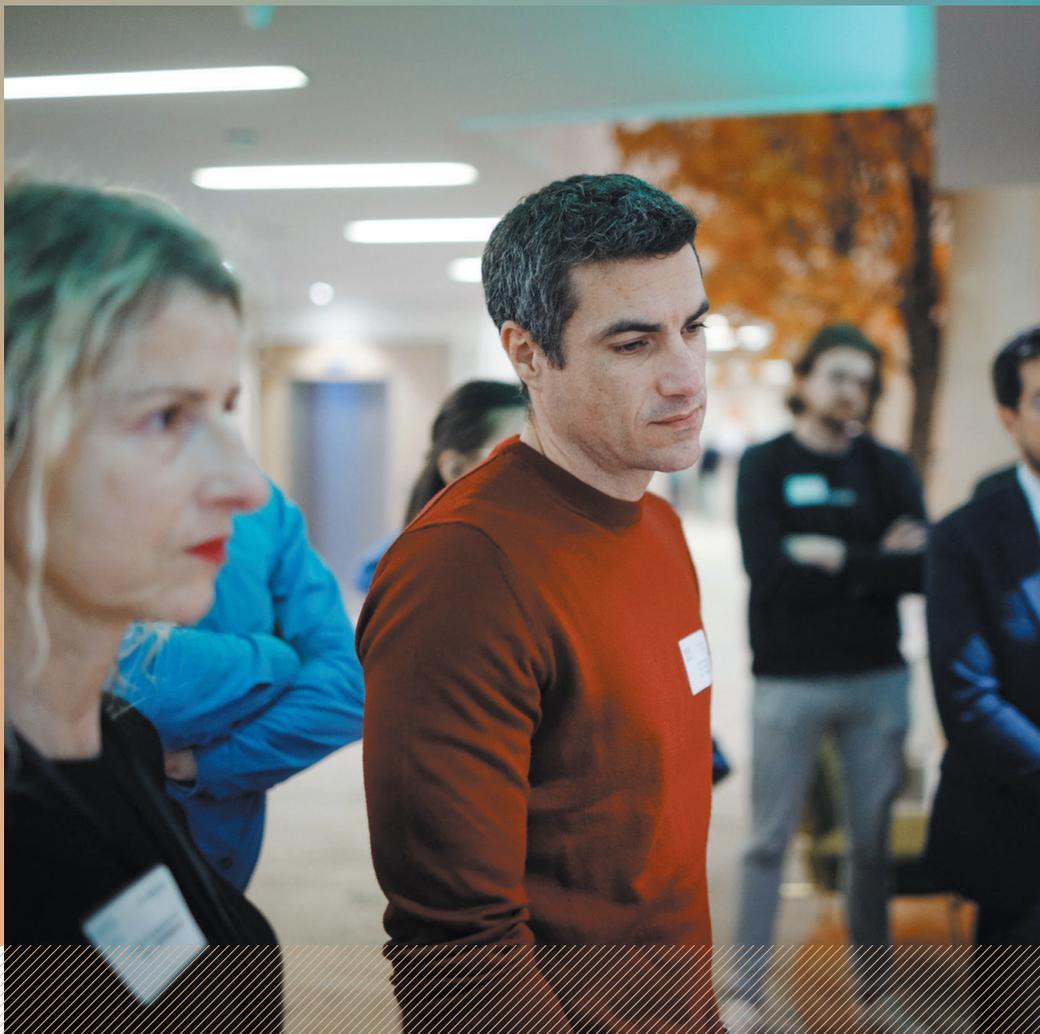
Un cadre commun pour le groupe	34
Des rémunérations équitables, tout au long de son parcours	35
Un partage équitable des fruits de la performance collective	36
Une organisation de PME, encourageante pour le mérite individuel et la performance collective	37

6. Qualité de Vie au Travail : un cadre stimulant

39

La santé-sécurité, priorité du groupe setec	40
Trouver du sens dans son travail	41
Un engagement du groupe setec : offrir à ses équipes un cadre stimulant et sécurisé	42
Une organisation « en mode PME », générateur de proximité et de considération	43
Un dialogue social fluide	44
Temps personnels, temps professionnels	44
Un accompagnement individualisé	45

RENDRE EXPLICITE L'IMPLICITE



Notre principale richesse ce sont les femmes et les hommes qui constituent setec.

Ce qui nous unit, c'est notre attachement à un travail bien fait, sérieux, audacieux quand il le faut, qui fait sens pour la société. Nous prenons plaisir dans l'exercice de chacun de nos métiers.

Nous sommes attachés à une organisation en sociétés à taille humaine, avec très peu de niveaux hiérarchiques, qui garde une grande proximité entre collaborateurs.

Si nous sommes en mesure d'aborder des projets multidisciplinaires, petits et grands, grâce à un réseau de compétences qui dépasse les sociétés du groupe et franchit les frontières, c'est parce que nous avons confiance qu'une même culture de l'ingénierie s'exerce partout dans la maison **setec**.

Notre **indépendance** est le garant de la pérennité de cette culture. Cette culture est largement reconnue, parfois même enviée, par nos clients, partenaires et même nos concurrents...

Pour diverses raisons, nous avons fait le choix de ne pas utiliser l'écriture inclusive dans ce document. Les termes généraux, employés au masculin, se réfèrent aussi bien aux hommes, aux femmes, ou aux personnes qui ne se reconnaissent dans aucune de ces catégories.

Dès lors, pourquoi rédiger aujourd'hui une politique RH du Groupe setec ?

Nous sommes aujourd'hui environ 4000 collègues répartis dans de nombreuses sociétés, dans de nombreux pays. Ce qui était implicite quand nous étions moins nombreux, doit aujourd'hui s'écrire pour accueillir de nouveaux collaborateurs ou de nouvelles sociétés dans le groupe. Le compagnonnage, qui est toujours le cœur de la transmission du savoir, se double de formations ou de canaux de communication toujours plus transverses.

Nos engagements pour une qualité de vie au travail, notre vision de la responsabilité sociale de l'entreprise, des parcours possibles méritent d'être explicités.

Il était temps de mettre notre politique RH noir sur blanc. La voici !

Michel KAHAN, Président

UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEUR PAS TOUT À FAIT COMME LES AUTRES



Dans ce document, nous avons voulu expliquer « l'expérience collaborateur Ingénieurs & Citoyens » et ce que sont les conditions du pacte qui se noue entre setec et chaque collaborateur au moment de son embauche.

Ce document est le fruit d'un travail transverse réunissant aussi bien des dirigeants opérationnels - directeurs généraux de filiales du groupe - et des responsables de la filière RH.

Pendant plusieurs mois, nous nous sommes réunis pour laisser décanter ce que nous partageons, pour trouver les mots justes décrivant ce que nous vivons chacun depuis longtemps, et presque comme une évidence.

L'exercice n'a pas été simple car, de l'Amérique Latine au Moyen-Orient, en passant par l'Amérique du Nord, l'Europe et l'Afrique, notre ambition était que ce document illustre de façon concrète nos ambitions en matière de relations humaines. Il s'agissait également de décrire nos partis pris pour faire grandir nos talents.

Tout cela sur la base de nos engagements et de notre démarche Ingénieurs & Citoyens.

Si vous êtes un collaborateur et que vous avez l'impression de ne pas vous reconnaître pleinement dans ce document, c'est qu'il nous reste des marges de progrès : faites-le savoir et soyez force de proposition pour nous permettre de progresser !

Si vous êtes un candidat et que vous vous demandez si ce qui est écrit est le reflet véritable de ce que vivent nos collaborateurs : venez à leur rencontre et suscitez leurs témoignages. Vous ne serez pas déçus !

Si vous êtes manager ou acteur RH, saisissez la politique RH comme une opportunité d'illustrer de façon concrète ce que vous créez et mettez en œuvre au sein de votre société et qui participe aux succès collectifs.

Si vous êtes client ou partenaire, vous trouverez dans ce document les fondements de notre vision des relations humaines et notre façon d'aborder les relations contractuelles qui nous lient.

Bonne lecture !

Biljana KOSTIC,
Directrice des relations
humaines



UN GROUPE

1. RESPONSABLE ET DURABLEMENT ENGAGÉ

- setec, une ingénierie responsable
- Contribuer à la transition énergétique et écologique
- Un employeur responsable et équitable
- Accueillir les différences
- Fondation setec et mécénat de compétences



setec, une ingénierie engagée

Depuis sa création en 1957, le groupe **setec** a toujours eu l'ambition de laisser une empreinte positive sur le monde, et s'est toujours engagé dans des projets d'aménagement du territoire et aujourd'hui, plus que jamais, avec une ambition environnementale et sociétale forte.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise fait partie, au même titre que la recherche de l'excellence technique, de la manière dont nous concevons nos métiers. Ces deux dimensions se conjuguent dans notre quotidien d'acteur engagé et d'employeur responsable, et contribuent ainsi aux grandes transitions de notre époque.

Cette ambition, nous l'avons formalisée dans notre démarche « Ingénieurs et Citoyens », socle de nos engagements RSE, commun à toutes les sociétés du groupe, qui décrit notamment nos ambitions sur les aspects environnementaux et humains ; chacune d'elles prenant par ailleurs d'autres initiatives complémentaires dans les domaines de leur choix, en lien, ou non, avec leur domaine d'expertise.

Dans le domaine des relations humaines, cet engagement se traduit par la volonté de mettre en place les conditions d'un partenariat de long terme avec chacun des collaborateurs qui rejoint le groupe.



Contribuer à la transition énergétique et écologique

Conseiller et agir pour **réduire l'impact environnemental** de nos activités et de nos projets est le premier pilier de notre engagement. Grâce à notre expertise technique, nous sommes en capacité de relever des défis complexes et de concevoir, grâce notamment à l'**écoconception**, les solutions les plus vertueuses et les plus innovantes, pour faire progresser la transition écologique et énergétique – et en priorité, contribuer à la **décarbonation** de notre société.

*setec est signataire de la charte climat et biodiversité de Syntec Ingénierie**

Plusieurs filiales du groupe apportent des expertises (mobilité et transports, bâtiment, urbanisme, énergies, environnement, patrimoine,...) répondant aux grandes transitions actuellement à l'œuvre, et inscrivent naturellement l'intégralité de leurs projets dans cette démarche de progrès

sociétal et environnemental.

Afin que notre engagement se reflète dans nos réalisations, nous avons par exemple mis en place un processus « **go / no go** » exigeant, qui formalise la manière dont les sociétés du groupe choisissent les projets sur lesquels elles se positionnent, après avoir évalué leur conformité à nos valeurs et critères d'impact, et leur contribution aux **Objectifs de Développement Durable de l'ONU**. Les collaborateurs reçoivent une information annuelle des suites de cette démarche.

De façon concrète, nous sensibilisons à grande échelle nos collaborateurs aux enjeux climatiques – plus de 2.000 d'entre eux, soit plus de la moitié de nos effectifs actuels, ont participé à un atelier « Fresque du Climat ». Le « Campus **setec** » qui est notre université interne de formation permet à ceux qui le souhaitent de développer leurs compétences métiers et transverses (environnementales par exemples) en se formant aux outils et technologies de pointe.

* Pour les filiales françaises.



Un employeur responsable et équitable

La démarche « Ingénieurs et Citoyens » se traduit également dans notre **approche des relations sociales**, qui se veut la plus **responsable et équitable**. Nous prêtons une très grande attention aux **conditions de travail**, dans tous les pays où nous sommes présents. Garantir la sécurité des personnels est notre priorité absolue, en toutes circonstances, sur les chantiers, les plateaux projets ou dans nos bureaux. Nous formons tous nos collaborateurs aux risques professionnels inhérents à nos métiers.

Un employeur responsable, c'est aussi un **employeur éthique** : nous déployons dans le domaine de l'éthique des affaires la politique la plus stricte, assortie de contrôles garantissant sa mise en œuvre et de formations obligatoires pour l'ensemble des personnels. Être responsable, c'est, enfin, **accompagner le déploiement des nouvelles technologies** qui transforment nos métiers, et créer un cadre vertueux qui garantisse qu'elles seront mises en œuvre de manière positive au juste besoin.



Accueillir les différences

Nous sommes convaincus que la richesse du groupe repose sur la diversité des talents, des parcours et des expériences».

Nous recrutons tout type de profil dès lors que nous partageons les valeurs du groupe.

Cette **diversité**, qui nous enrichit, est aussi celle de notre ouverture internationale. Présent dans plus

de 20 pays, **setec** compte plus de 70 nationalités parmi ses effectifs.

Cette dimension multiculturelle est cruciale pour nous faire progresser.



Fondation setec et mécénat de compétences

La Fondation **setec**, abritée par la Fondation de France, apporte un soutien financier à des structures d'intérêt général à but non lucratif portant des projets visant des enjeux phares de la transition environnementale.

La détection et la sélection des projets financés fait appel à la mobilisation des salariés, à travers des appels à projets sur des thématiques environnementales spécifiques.

C'est ainsi que 15 projets par an sont soutenus par la Fondation **setec** dont un grand nombre sont issus de propositions des salariés du groupe.

La Fondation fournit par ailleurs un cadre permettant aux salariés de **s'impliquer directement**, en bénévolat. Le mécénat de compétences est possible dans le cadre d'un projet soutenu par la Fondation **setec**, via les filiales du groupe.



RECRUTEMENT 2. ET INTÉGRATION DANS LE GROUPE

- Le recrutement et l'intégration : premières étapes d'une aventure humaine partagée
- Compétences techniques, compétences humaines
- L'expérience collaborateur
- Un recrutement qui s'inscrit dans la diversité
- Créer des liens durables dès l'intégration



Le recrutement et l'intégration : premières étapes d'une aventure humaine partagée

Nous recrutons des scientifiques, des ingénieurs, des universitaires et des techniciens passionnés et animés par la recherche de solutions techniques au service de projets vertueux. Nous recrutons également des également des fonctions supports qui apportent leur soutien aux équipes opérationnelles.

Les collaborateurs du groupe **setec** sont notre premier atout et notre unique richesse. Notre force réside dans notre capacité à allier expertise technique, créativité et agilité pour répondre aux besoins de nos clients.

Recruter, faire grandir, fidéliser les meilleurs profils, les meilleures compétences est un facteur clé de succès et de différenciation,



tout cela dans une logique d'une **croissance pérenne et soutenable**.

Outre l'expertise, nous avons besoin de collaborateurs **engagés** qui se retrouvent dans notre **culture d'entreprise** et qui prennent du **plaisir** à bâtir le monde **durable** de demain. Nous veillons, dans chacune des sociétés du groupe, à ce que la phase de recrutement soit la première étape d'une relation de confiance.

Parce que nos sociétés sont à taille humaine, et notre culture marquée par la proximité et une considération portée à chacun, nous faisons en sorte que tout nouvel embauché se sente immédiatement à sa place.

Nous rejoindre, c'est rejoindre un collectif de passionnés.



Compétences techniques, compétences humaines

Préserver et développer l'excellence technique pour laquelle nous sommes reconnus dans la profession et par nos clients est notre priorité.

Nous voyons le recrutement d'un nouveau collaborateur comme un engagement mutuel.

Chez setec, recruter, c'est non seulement se doter de compétences et d'expertises mais également de savoir-être alignés avec nos valeurs humaines.

Bienveillance, curiosité, savoir-être, ouverture sur le monde : nous prêtons plus que jamais une attention particulière à la **diversité** des expériences et des parcours. Le processus de recrutement, propre à chaque société du groupe, est à la fois une **rencontre** et un **dialogue**, conduits en collaboration étroite entre les opérationnels et l'équipe RH. Nous voyons le processus de recrutement comme un **échange authentique, spontané et respectueux** durant lequel tous les sujets peuvent être abordés : estimons-nous libres d'imaginer !

In fine, nos collaborateurs sont recrutés, accompagnés et formés par des ingénieurs et des experts : c'est notre force.





L'expérience collaborateur

Ancrée dans nos valeurs, l'expérience collaborateur que nous proposons repose sur la promesse d'intégrer une société à taille humaine, au sein de laquelle chaque collaborateur a sa place, **un rôle à jouer** et l'opportunité de travailler sur des projets qui ont du sens. C'est trouver du plaisir grâce à la richesse de nos projets et contribuer ainsi à un monde meilleur. Être un collaborateur **setec**, c'est savoir faire preuve de

rigueur, d'audace, de créativité mais également savoir **innover**. C'est œuvrer sur des projets complexes et d'envergure, en France comme à l'international. Être un collaborateur **setec**, c'est aussi une possibilité offerte de s'engager dans l'enseignement, non seulement pour partager son expérience avec les jeunes mais également pour contribuer à faire évoluer les métiers de l'ingénierie. Nous accueillons chaque année près de 350 jeunes (alternants et stagiaires).



Un recrutement qui s'inscrit dans la diversité

Nous avons une conviction forte : le collectif est puissant dès lors qu'il réunit des profils venant d'horizons divers. Chacun apporte avec lui sa singularité, sa différence, son expérience et sa vision.

Les équipes de **setec**, ce sont des femmes (38%) et des hommes (62%) issus de parcours de formation différents (100 écoles

et universités représentées) et ayant acquis des expériences diverses. Des jeunes diplômés (250 par an) et des professionnels plus expérimentés bénéficiant d'expériences multiculturelles et parfois issus de doubles cursus (architecte/ingénieur...). Cet engagement vis-à-vis de la diversité se traduit notamment par le fait que nous sommes signataires de la **charte mixité de Syntec Ingénierie** et membres de la **démarche #StOpE** dont l'objectif est de lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise.



Créer des liens durables dès l'intégration

Chaque nouveau collaborateur - qu'il soit jeune diplômé ou expérimenté - bénéficie d'un accompagnement personnalisé, souvent avec un collègue ou son manager. En France, cet accompagnement est complété par une journée d'accueil au niveau du groupe, complémentaire aux dispositifs des filiales, afin de découvrir l'ensemble de nos métiers. L'accueil et l'intégration sont déterminants pour permettre à chaque nouveau collaborateur

de comprendre notre fonctionnement et de trouver sa place. Nous voyons l'intégration comme une façon de favoriser le partage d'expériences, les contacts humains entre pairs basés sur des échanges souvent informels. L'intégration d'un nouveau collaborateur se fait également grâce au travail en équipe, sur des projets menés par plusieurs filiales du groupe.

Faire ensemble est le meilleur moyen d'apprendre à se connaître. Cette collaboration entre sociétés est par ailleurs essentielle pour **renforcer la complémentarité** de nos savoir-faire.



TRAJECTOIRES

3. ET CARRIÈRES AU SEIN DU GROUPE SETEC

- Faire carrière chez setec : quelques principes fondamentaux
- « Qui veut, peut » : tous libres d'oser et d'être acteurs de son parcours
- La mobilité au sein du groupe
- Donner de la visibilité et des perspectives



Agir, apprendre et grandir, c'est la promesse que le groupe setec fait à tous ses collaborateurs.

Un parti pris : laisser à nos collaborateurs la liberté de choisir et d'agir sur leur parcours. Chez **setec**, vous ne trouverez ni plan de carrière, ni parcours type. A l'inverse, chacun peut - et doit, car

nous croyons d'abord à l'initiative personnelle - **être l'architecte de son propre parcours.**

Le parcours peut s'enrichir d'opportunités partout où nos projets nous emmènent.

Notre priorité : que chaque collaborateur **se sente à sa place**, qu'il ait du **plaisir** dans les projets qu'il mène, qu'il **apprenne** et **fasse progresser le collectif** dans un climat de confiance qui favorise la **prise d'initiative.**



Faire carrière chez setec : quelques principes fondamentaux

Nos métiers reposent sur des connaissances scientifiques et techniques, des compétences en management de projet et des savoir-faire qui se transmettent et évoluent de génération en génération.

Dès lors, et peut être à contre-courant du « tout, tout de suite », nous encourageons des trajectoires qui s'inscrivent dans le temps car nous sommes convaincus que c'est en partageant sur le long terme que l'on progresse, individuellement et collectivement.

setec est un groupe constitué de PME, dont chacune est reconnue comme experte dans ses domaines de spécialité et/ou sur sa géographie d'intervention. Nous sommes réunis par une culture entrepreneuriale laissant à chacune de ses entités une grande autonomie au sein d'un collectif soudé.

La progression de chaque collaborateur se fait en priorité au sein de la société qui l'emploie, par la promotion interne. Chaque société qui compose le groupe est responsable de la gestion

et du développement des compétences de ses équipes.

Chez **setec**, les trajectoires s'envisagent dans le pays d'embauche comme dans les autres pays du Groupe. Cette mobilité et cette gestion des compétences, pensées de la manière la plus souple possible, favorisent la capitalisation des expériences, la diffusion des expertises ainsi que la transversalité au sein du groupe.

Notre programme d'hybridation des compétences encourage des collaborateurs expérimentés à partager leur expertise dans des régions qui souhaitent la développer.

L'ensemble contribue à fidéliser nos talents qui peuvent facilement envisager leur évolution dans une perspective à plus long terme.



« Qui veut, peut » : tous libres d'oser et d'être acteurs de son parcours

Le parcours de chaque collaborateur **setec** doit lui offrir l'opportunité de se sentir libre d'oser. L'évolution professionnelle naît de la rencontre entre l'**envie d'entreprendre** et les **compétences** du collaborateur d'une part, et un **projet** ou une évolution d'organisation d'autre part. Si le collaborateur est le premier acteur de son parcours, il bénéficie du soutien et de l'accompagnement de la part du management et de l'équipe RH. L'évolution et la progression chez **setec** peuvent se faire sous différentes formes : en travaillant

sur des projets d'envergure différente, en élargissant le spectre de ses compétences, en changeant de fonction, de société, de région, ou même de pays. Certains collaborateurs privilégieront l'approfondissement de leur expertise technique, d'autres, rechercheront une trajectoire vers des fonctions de direction de projet ou de management, ou vers de nouveaux challenges entrepreneuriaux. Tous ces parcours sont créateurs de valeur et sont possibles chez **setec**. Notre activité étant très diversifiée, la **co-construction** des parcours se veut agile. Tout projet s'étudie dès lors qu'il a du sens, à la fois pour le collaborateur et la société. Il faut pour cela le faire savoir, librement ; nous nous engageons à ce que chaque collaborateur bénéficie de la part de son management et de l'équipe RH d'une écoute bienveillante à sa libre expression, et de considération.



La mobilité au sein du groupe

Les souhaits d'évolution sont souvent évoqués au cours de l'entretien annuel. Ces **temps d'échange** privilégiés entre le manager et le collaborateur permettent d'évaluer les compétences, d'identifier ses

souhaits de mobilité et d'évolution, et d'envisager les actions de formation adaptées. Nous encourageons un échange libre et régulier entre le manager et le collaborateur notamment pour aborder les compétences et les

souhaits d'évolution.

Si l'**évolution** de chaque collaborateur se fait en priorité au sein de la société qui l'emploie, la mobilité entre sociétés au sein du groupe est également possible. Les parcours entre sociétés se font au gré des besoins et des projets, prioritairement par filière métier ou par activité.

Une majorité de nos managers et de nos experts sont d'ailleurs issus de la promotion interne.

Des opportunités et des passerelles existent entre sociétés, que cela soit pour des mutations durables ou des expériences plus courtes sous formes de missions y compris en utilisant des dispositifs tels que le volontariat à l'international pour les plus jeunes (VIE).

Lorsque la **mobilité** d'un collaborateur, qu'elle soit temporaire ou de plus long terme, implique un déplacement hors des frontières du pays de résidence habituelle, les collaborateurs bénéficient du soutien et de l'accompagnement des équipes RH pour préparer leur affectation avec leur famille, le cas échéant.



Donner de la visibilité et des perspectives

Pour prendre les bonnes décisions pour son avenir, il faut avoir en main toute l'information nécessaire. **setec** s'attache donc, par différents dispositifs, à donner aux collaborateurs de la visibilité sur les parcours possibles au sein de leur société ou au sein du groupe. Le parcours d'intégration initial et la collaboration entre sociétés sur des projets communs, par exemple, contribuent à cette visibilité.

setec s'attache également à mettre en avant et à valoriser des exemples concrets de parcours très différents, dans toutes nos implantations. Enfin, plusieurs communautés au sein du groupe se développent et aident également les collaborateurs à se projeter : mentors et tuteurs, réseaux de jeunes managers, réseaux formels et informels d'experts dans chacune des familles de métiers du groupe...

FORMATION

4. ET TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

- Un parti-pris assumé : tous acteurs de la formation !
- Au service des compétences humaines autant que techniques

Les compétences et l'expertise détenues par nos équipes sont notre patrimoine et notre principale richesse.

Cultiver les talents fait partie de l'ADN du groupe **setec** qui investit depuis toujours sur le développement des compétences de ses collaborateurs, d'une part, par la

transmission entre générations, entre pairs, mais aussi, par des actions de formation plus formalisées, qu'elles soient internes ou externes.

Nous réinvestissons chaque année près de 4% de notre masse salariale dans la formation de nos collaborateurs et proposons des formations spécifiques au sein des universités internes des sociétés ou du Campus **setec**, qui forme chaque année plus de 1.000 collaborateurs.



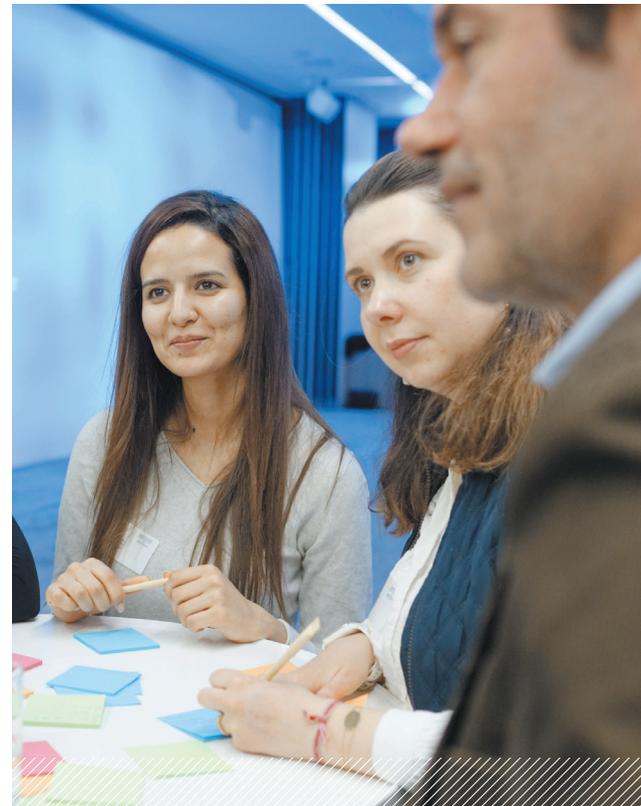
Un parti-pris assumé : tous acteurs de la formation !

Primordiale dans la construction des trajectoires professionnelles, l'**autonomie** l'est tout autant en matière de formation. Chez **setec**, chacun est l'entrepreneur de l'évolution de ses compétences et chacun co construit son plan de développement professionnel avec sa société.

Acteur de sa propre formation, chacun est aussi appelé à être, chez **setec**, un acteur de la transmission du savoir. Notre

métier repose sur le conseil, la conception et le management de projets parfois complexes, souvent uniques en leur genre.

Nous concevons l'ingénierie comme une « **entreprise-école** » où « **faire** » est le premier levier d'acquisition des compétences, dans un esprit de **compagnonnage** où l'on apprend tout au long de sa carrière de ses collègues et l'on transmet aux générations d'après.



On n'apprend jamais aussi bien qu'en enseignant.

Nous croyons en effet - c'est une de nos spécificités - que chacun a un rôle à jouer pour former et transmettre : en interne, à destination de ses collègues en faisant partie d'une communauté de formateurs ;

mais aussi en externe, en s'engageant dans l'enseignement au sein d'universités, d'écoles d'ingénieurs ou même en sensibilisant nos clients aux enjeux liés à nos domaines d'expertise et aux transitions (écologiques, climatiques, environnementales ou numériques) qui impactent nos projets.

Innovation

setec a grandi en donnant la possibilité aux collaborateurs et aux sociétés de développer leur expertise.

L'**innovation** est de ce fait fortement encouragée dans les sociétés et à l'échelle du groupe. Un programme d'intrapreneuriat permet ainsi aux porteurs de solutions innovantes de bénéficier le cas échéant d'un accompagnement et d'un soutien financier du groupe.

Des **communautés**, parfois fortes de plusieurs centaines de membres, sont actives sur des thèmes sur lesquels **setec** souhaite se renforcer (conception & fabrication numériques, développement logiciel, data & IA...).



Au service des compétences humaines autant que techniques

Les dispositifs de formation, en constante évolution, recouvrent différents aspects de nos pratiques professionnelles : des **connaissances et compétences** permettant de garantir la **santé et la sécurité** dans nos différents environnements de travail ; des **compétences techniques** liées à nos expertises métiers ; des compétences en **gestion de projet** et des **compétences managériales**, pour celles et ceux

qui exercent des responsabilités d'encadrement ou qui aspirent à le faire.

Nous accompagnons également les collaborateurs sur l'approfondissement de leurs **compétences humaines, comportementales, interculturelles et linguistiques**, indispensables pour le travail à l'international mais aussi sur les nouvelles méthodes de travail qui impactent nos métiers.





RÉMUNÉRATION :

5. UN JUSTE PARTAGE DE LA VALEUR

- Un cadre commun pour le groupe
- Des rémunérations équitables, tout au long de son parcours
- Un partage équitable des fruits de la performance collective
- Une organisation de PME, encourageante pour le mérite individuel et la performance collective



Un cadre commun pour le groupe

Dans toutes les sociétés du groupe, le dispositif de rémunération comprend des mécanismes permettant de valoriser l'investissement individuel et/ou la performance collective.

La politique salariale du groupe **setec** est fondée sur trois principes :

- La garantie à chaque salarié d'une **rémunération décente, juste et équitable, tout au long** de son parcours ;
- La juste valorisation du **mérite** individuel ;
- La **reconnaissance** de la contribution à la **performance collective**.

Ce cadre est mis en œuvre par chacune des filiales du groupe **setec**, avec la grande **autonomie** qui caractérise notre organisation, en prenant en compte les spécificités de son marché.

Il se décline différemment d'un pays à l'autre, en fonction du contexte local, mais toujours dans le respect absolu de l'**équité salariale**, des **obligations légales et locales** en matière de rémunération, partout où nous sommes implantés.



Des rémunérations équitables, tout au long du parcours

Garantir à chacun une **rémunération équitable**, cela veut dire, avant tout, un salaire juste, à la hauteur de l'investissement d'un collaborateur, reflétant toutes ses qualités humaines et techniques, valorisant son mérite et sa contribution à la performance de sa société et du groupe.

Une rémunération équitable, c'est aussi une équité de **traitement totale** entre les femmes et les hommes, à laquelle s'engagent toutes les filiales du groupe **setec** : à niveau de compétences et de responsabilités égales, les salaires d'une femme ou d'un homme sont équivalents.

C'est enfin **un salaire bien positionné par rapport aux pratiques du marché**, qui se maintient dans le temps, par la revalorisation des salaires tout au long de la carrière. Chez **setec**, la politique de revalorisation salariale est discutée chaque année entre la Direction Générale du groupe et ses filiales.

Employeur responsable, nous envisageons la promesse salariale comme un ensemble comprenant, au-delà des éléments de rémunération, une protection sociale étendue et des avantages sociaux définis selon les règles de chaque pays.

setec crée un environnement de travail libre de toute discrimination. Cet engagement se traduit par un taux de féminisation supérieur à celui de la profession, en France par exemple (38% de femmes dans nos effectifs contre 29% au sein de la Fédération Syntec). Nous sommes fiers de compter plusieurs femmes parmi les directeurs généraux des sociétés du groupe, et à la Direction Générale du groupe.



Un partage équitable des fruits de la performance collective

Le groupe **setec**, détenu à 100% par ses salariés, décide en toute indépendance des modalités de partage de la valeur créée par son activité. Cela lui permet de veiller, depuis sa création, à un partage équitable et équilibré

des fruits de la performance collective entre l'investissement (transition climatique, innovation, développement des compétences, croissance externe) et la redistribution aux salariés et aux salariés actionnaires.



Une organisation de PME, encourageante pour le mérite individuel et la performance collective

Dans des filiales à taille humaine, chacun garde un accès facile à sa hiérarchie, y compris à la Direction Générale.

Chaque directeur connaît une grande majorité, si ce n'est la

totalité, de ses collaborateurs, et peut avoir avec chacun des échanges réguliers sur les exigences de la société et les attendus de chaque projet.

Au contact des équipes, il peut apprécier lui-même la performance de chacun à sa juste valeur, et entretenir un **dialogue transparent** sur les rémunérations.



QUALITÉ DE VIE

6. AU TRAVAIL : UN CADRE STIMULANT

- Un engagement du groupe setec : offrir à ses équipes un cadre stimulant et sécurisé
- La santé-sécurité, priorité du groupe setec
- Trouver du sens dans son travail
- Une organisation « en mode PME », générateur de proximité et de considération
- Un dialogue social fluide
- Temps personnels, temps professionnels
- Un accompagnement individualisé



La santé-sécurité, priorité du groupe setec

Travailler dans de bonnes conditions, c'est avant tout avoir l'assurance d'être en **sécurité**. Que ce soit au bureau, sur les **chantiers** ou même en **télétravail**, l'intégrité physique et le bien-être au travail des équipes sont la priorité absolue des sociétés du groupe **setec**. Le groupe déploie, partout où il est présent, les formations et sensibilisations nécessaires pour protéger ses salariés et prévenir les risques. Chaque société est dotée de référent Sécurité Hygiène et Conditions de Travail ou de temps d'échanges dédiés sur le sujet, le tout dans un même objectif : **garantir la sécurité de nos équipes**.

Dans les phases les plus intenses des projets, les managers redoublent de vigilance pour prévenir et détecter les risques, et le cas échéant, y apporter les réponses adéquates en collaboration avec les équipes RH.

Se sentir bien et en sécurité sur son lieu de travail passe également par la qualité de nos locaux. Depuis toujours, nous veillons à l'accessibilité de nos bureaux pour faciliter l'accès des collaborateurs, partenaires et clients mais aussi limiter, à chaque fois que cela est possible, le volume de déplacements. Nous revoyons par ailleurs l'aménagement des espaces de travail depuis plusieurs années pour intégrer les nouveaux modes de travail et favoriser le travail collaboratif.

Ce travail est fait en impliquant les collaborateurs et les représentants du personnel lorsqu'ils existent.



Trouver du sens dans son travail

Le cadre stimulant offert par **setec** repose avant tout sur la **nature, l'intérêt et le sens des missions** confiées aux collaborateurs, et des projets sur lesquels ils travaillent. Qu'ils soient de véritables défis techniques, qu'ils soient vertueux, au service des citoyens, ces projets traduisent de manière concrète notre **engagement « Ingénieurs et Citoyens »**.

Ce sens, nos collaborateurs le trouvent également dans les environnements humains très riches qu'offre le groupe, dans notre organisation caractérisée par beaucoup par **l'autonomie** conférée à chacun, de **proximité** avec la hiérarchie (jamais plus de 2 ou 3 strates hiérarchiques dans une société), et de **considération mutuelle**.

Chez **setec**, chacun dispose en outre des leviers pour apprendre et grandir au sein de son équipe. Cette volonté d'**acquérir** de nouvelles compétences, ou de les **transmettre** pour les plus expérimentés, fait partie de ce qui nous rassemble et qui donne du **sens à notre travail**.

Ce cadre stimulant, c'est aussi la liberté offerte à chacun **d'oser, d'exprimer** son avis sans crainte du regard des autres, dans le respect de ses collègues. C'est la possibilité d'évoluer dans un **environnement inclusif, non discriminant, respectueux** de chacun.

C'est encore pouvoir proposer, sans avoir peur de l'échec, des projets innovants qui peuvent le cas échéant déboucher sur de nouvelles offres pour le groupe.

C'est ainsi que nous prenons chaque jour du **plaisir** à travailler ensemble et que se crée un sentiment d'appartenance fort à la maison **setec**.





Un engagement du groupe setec : offrir à ses équipes un cadre stimulant et sécurisé

Toutes les sociétés du groupe s'efforcent d'offrir à leurs équipes un cadre stimulant qui favorise **l'épanouissement personnel, la performance**, individuelle et collective. Cet engagement découle directement des valeurs de **setec** : la recherche de l'excellence et la priorité accordée à l'humain.

Nous promovons des relations de travail spontanées, authentiques et respectueuses de l'autre. Chez **setec**, chaque salarié a le droit d'exprimer ses idées et points de vue dès lors que cela est fait dans le respect de l'autre. **Oser dire et savoir entendre** est crucial pour permettre à chacun de s'épanouir et de progresser.

Le respect des droits humains, entre collègues mais également dans nos relations avec les clients et les partenaires, est une priorité.

Les **comportements inappropriés, le sexisme ou la discrimination** quelle qu'en soit la nature ne sont tolérés dans aucune de nos filiales. Nos managers et nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés et formés pour prévenir tout incident qui pourrait impacter la qualité des relations de travail qui font la force de notre collectif.



Une organisation « en mode PME », générateur de proximité et de considération

L'organisation à taille humaine permet une grande **proximité** entre les collaborateurs et les managers. Cette proximité, historique et indissociable de notre modèle, assure que tous les collaborateurs se sentent embarqués dans un projet où chacun trouve sa place et peut faire valoir ses compétences, ses idées et ses envies. **Se sentir utile, reconnu, valorisé**, est un formidable accélérateur de partage entre les équipes, nous en sommes convaincus.

La plus petite société du groupe comprend moins de 10 collaborateurs, la plus importante plus de 400 collaborateurs : un éventail qui traduit de façon concrète la diversité de notre organisation.

Quelle que soit la taille de la société, l'organisation de nos sociétés est pensée pour être propice à l'écoute mutuelle, au partage et à une considération respectueuse de chacun, alignée avec nos valeurs. Elle a vocation à favoriser des relations de travail cordiales et respectueuses

entre collègues, qui peuvent régulièrement dépasser les frontières du bureau, notamment par le partage durant des activités sportives ou culturelles organisées par les collaborateurs eux-mêmes et soutenues par les sociétés et le groupe.

Tout cela est notre vision du cadre stimulant qui donne, si l'on en croit nos collaborateurs, l'envie de rejoindre et de travailler chez setec.





Un dialogue social fluide

Chez **setec**, le dialogue social prend différentes formes et ne se limite pas aux Représentants du Personnel lorsque leur mise en place est prévue par la législation : les salariés sont souvent sollicités sur des sujets structurants pour leur société ou le groupe comme par exemple sur la démarche Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Notre processus décisionnel est par ailleurs souvent appuyé par la consultation des salariés qui prend une forme différente selon le sujet et l'organisation de la société (groupe de travail, sondage...).



Temps personnels, temps professionnels

Le **travail en mode projet** est par nature intense. Les rythmes de travail varient en fonction de l'activité de la société mais également du niveau de responsabilité des collaborateurs.

Chez **setec**, l'organisation du travail est basée sur la **confiance et le respect mutuel**, et laisse à chacun la possibilité de bénéficier de **souplesse** dans la manière dont il organise ses missions, par exemple par

l'utilisation du télétravail suivant la législation applicable lorsque le poste occupé le permet et que le niveau d'autonomie requis est respecté.

Nous veillons à rester toujours vigilants à la **gestion de la charge** et à l'**équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**. Les collaborateurs sont invités à trouver le juste équilibre entre l'investissement personnel que requièrent nos missions notam-



Un accompagnement individualisé

Chaque société du groupe veille à **accompagner** le mieux possible les situations particulières que connaissent ses salariés, lors des moments forts d'une vie, comme les naissances, les départs ou les retours d'affectation à l'international qui souvent bousculent les salariés et leurs familles.

Des aides à la parentalité, comme

ment par le respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire (complété par des dispositifs locaux, comme par exemple le droit à la déconnexion en France).

A défaut d'un équilibre satisfaisant, le collaborateur a la possibilité d'**alerter** son manager et le RH lorsque celle-ci existe pour réfléchir ensemble aux actions à mettre en œuvre.





pluridisciplinarité évolution **MOBILITÉ**
aéroports **DOMAINE** fierté **RÉPUTATION**
ENTREPRISE carbone rayonnement
solide RSE technique durable **éthique**
OPPORTUNITÉS **INTÉRÊT** projets **public**
EXCELLENCE image valeurs **QUALITÉ**
autonomie porteuse sens **construction**
AVENIR envergure structure
EMBLÉMATIQUES respect **ÉGALITÉ** équipe
challenge équilibre **SYNERGIE** **ENTRAIDE**
ambiance souple **accessibilité**
ENCADREMENT faire incarnées
BIENVEILLANCE **SAVOIR** **PERSPECTIVES**
valeurs écoute **COMPÉTENCES** honnête-
té partage **FILIALES** collègues **proximité**
CONFIANCE diversité

setec vue par les nouveaux collaborateurs

INGÉNIEURS & CITOYENS



Central Seine,
42-52, quai de la Rapée CS 71230
75583 Paris Cedex 12

www.setec.com