

# « La parité est une priorité pour notre Groupe »



**Alexina Portal**

Directrice des ressources humaines

## **Nos actions**

Le passé industriel de Wendel, illustre héritage de l'entreprise, est à l'origine de toute l'attention portée par celle-ci notamment aux questions de santé et de sécurité au travail, enjeux majeurs de développement des collaborateurs.

Plus récemment, les questions autour de la parité se sont ajoutées aux précédentes. Dès lors, ces axes font partie des quatre priorités que le Groupe a définies dans sa stratégie ESG 2020-2023. Ces sujets sont un réel enjeu chez Wendel qui, sollicitant particulièrement les compétences et les profils de ses équipes et visant l'excellence par une gestion des talents individualisée pour assurer leur évolution et leur épanouissement au travail, élabore des plans d'actions ciblés venant soutenir les sujets clés de l'égalité et du bien-être au travail.

Alexina Portal, Directrice des ressources humaines depuis 2020, est en charge, avec toute l'équipe RH, de mettre en œuvre les actions qui accompagneront Wendel dans la réalisation de ses ambitions.

**En tant que DRH de Wendel, vous êtes en charge des sujets ayant trait à la santé et sécurité des collaborateurs, comment cela se concrétise-t-il ?**

Que l'on parle de conditions de travail, de risques psychosociaux ou encore d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tous ces éléments sont garants de l'engagement de nos équipes sur le long terme. Ce sont donc les leviers de notre politique RH en matière de santé et de sécurité.

En 2020, nous avons revu notre charte concernant le télétravail, afin d'offrir aux salariés qui en émettent le souhait, plus de flexibilité dans l'organisation de leur mode de travail. Il va de soi que Wendel a également respecté scrupuleusement les recommandations du gouvernement en matière de suivi du télétravail depuis le début de la pandémie de la Covid.

En parallèle de cette évolution, nous rappelons l'importance du droit des salariés à la déconnexion. En 2021, le Groupe a poursuivi la sensibilisation des équipes à cette charte, notamment en période de confinement ou de télétravail renforcé.

Concernant les congés payés, une charte, limitant entre autres le report trop important de jours de congés d'une période à l'autre, a été signée en 2020. Cette charte vise à garantir à tous les collaborateurs la possibilité de profiter pleinement des temps de repos annuels dont ils bénéficient et qui sont nécessaires à leur bien-être physique et mental.

Nous pensons aussi, que l'équilibre vie privée – vie professionnelle repose sur une bonne organisation de la « logistique » familiale pour les collaborateurs qui ont des enfants. Wendel propose ainsi depuis 2010 aux collaborateurs qui en font la demande de financer, pendant les trois premières années de vie des enfants, des places en crèche, et développe en parallèle des projets

liés à l'accompagnement à la parentalité. En 2021, une plateforme pour la parentalité a été ouverte pour les salariés. Ce nouveau service offre des coachings parentaux, des suggestions de compléments de garde, des exemples d'ateliers pour les enfants en fonction de tranches d'âge, un accompagnement pour les nouveaux parents, ou encore des conférences sur des thématiques dédiées à la parentalité

Ainsi, d'un point de vue organisationnel, Wendel offre à ses collaborateurs plus de souplesse quant aux conditions de travail, tout en maintenant son panel d'avantages parentaux, opérant une véritable synthèse entre la possibilité de se responsabiliser dans l'accomplissement de ses missions, et de se réaliser dans un cadre qui n'est pas intrusif.

La formation est un des éléments constitutifs de notre culture d'entreprise. L'apprentissage continu est ainsi un pan ambitieux de notre approche pour le développement de nos collaborateurs. En 2021, Wendel a largement mis l'accent sur les formations liées à la santé et à la sécurité. La prévention des risques psychosociaux a notamment fait l'objet d'une formation dédiée. Une grande majorité des collaborateurs français et luxembourgeois, y compris les mandataires sociaux, ont été sensibilisés et formés aux risques psychosociaux et leurs enjeux.

Cette formation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Pour cela, la société réalise régulièrement depuis fin 2019 des enquêtes d'évaluation des risques psychosociaux. La dernière a été réalisée en septembre 2021, après 18 mois de crise sanitaire. Pour cette nouvelle campagne, un indicateur « facilité de collaboration à distance » a été ajouté.

À l'instar des sondages antérieurs, les résultats sont très positifs et quasiment similaires aux retours collaborateurs tels

que partagés dans les précédentes enquêtes (environnement de travail favorable, intérêt des collaborateurs pour leur travail, niveau de stress maîtrisé). Les résultats obtenus montrent que les sous-indicateurs les plus appréciés par les collaborateurs sont la facilité de collaboration, les valeurs de l'entreprise, l'ambiance et le rapport entre la charge de travail et l'autonomie.

Finalement, revenir à l'antique devise mens sana in corpore sano (« un esprit saint dans un corps sain ») s'avère la meilleure démarche, non seulement dans l'intérêt des salariés de Wendel, mais également pour assurer la performance de l'entreprise.

**Et pour ce qui est de la parité, comment Wendel aborde-t-elle le sujet ?**

L'enjeu de la parité, souvent résumé à tort au simple équilibre entre les hommes et les femmes, est en réalité plus vaste, et oblige à ce que nous ayons une vue bien plus complète des personnes qui font partie de notre organisation (qu'il s'agisse de leur sexe, de leur âge, de leur carrière, etc). En somme, le maître-mot qui prime celui de parité, c'est celui d'égalité. Afin de couvrir cette ambition, de nombreuses actions sont mises en place chaque année et suivies par des indicateurs clés de performance en matière de recrutement, de formation, de rémunération... Chaque élément de carrière chez Wendel est vu au travers du prisme de l'égalité pour un meilleur épanouissement de chacun.

La parité est une priorité pour notre groupe, c'est un enjeu qui nécessite un effort collectif et un engagement continu. C'est la raison pour laquelle notre entreprise a signé la charte de la parité femmes-hommes de France Invest, publiée en mars 2020.

*Pour en savoir plus, consultez le chapitre 4 de notre Document d'enregistrement universel 2021.*