



Secteur : Software & Computer Services

Effectif : 3 300

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Description et processus de mise en œuvre :

Le processus de recrutement chez Aubay est l'enjeu d'une dynamique essentielle en termes de croissance interne, portant majoritairement sur des postes débutants : un sourcing des candidats est mené à l'occasion des forums d'université et de grandes écoles, avec l'appui d'un "Campus manager" dédié. La procédure de recrutement s'appuie sur une forte contribution Aubay en offre de stages : fin d'étude pour une vingtaine d'établissements retenus vis-à-vis de la formation dispensée; avant dernière année, envers des établissements prioritaires et pour lesquels une relation suivie est recherchée.

De façon plus générale les candidats sont reçus en 1er rdv par des assistant(e)s en recrutement, et orientés selon les besoins pour un 2e rdv dans les Business Unit de consultants. Les enjeux de formation, prise de responsabilité et adaptation aux opportunités du numérique sont particulièrement mis en valeur dans le recrutement

La mission Handicap s'appuie sur de nombreux accords et conventions, établis avec les organismes gouvernementaux et avec son personnel. Les principales actions sont :

- d'informer et sensibiliser les acteurs internes et externes à ce sujet ;
- d'accompagner le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- de former les acteurs en charge de l'intégration de ces personnes ;
- d'accroître le recours aux services des entreprises du secteur protégé ;
- de soutenir et promouvoir les événements organisés par les associations de soutien au handicap.



Eventuel(s) problème(s) rencontré(s) et réponse(s) donnée(s) :

Les ingénieurs sont en surreprésentation masculine, et en particulier ce constat s'aggrave envers les compétences informatiques : les écoles d'ingénieur en informatique forment une proportion masculine élevée (80% environ). Pourtant AUBAY recrute davantage que la moyenne nationale, du personnel féminin (30% sur 2014 S1). Facteurs distinctifs qui pourraient l'expliquer : les assistants de recrutement à quasi-totalité féminin (11 sur 12) ? Le secteur métier des offres de service proposés, à 70% dans la Banque-Assurance qui emploient directement un personnel majoritairement féminin? Des postes d'encadrement chez Aubay tenus par un effectif féminin (35%) nettement supérieur à l'effectif salarié (25%), et aussi à la moyenne de l'encadrement constaté ailleurs (19 à 25%). Ce dernier facteur est probablement déterminant...

Impact et résultats :

L'attractivité Aubay auprès de cette catégorie de personnel, féminin, est renforcée par une augmentation du recrutement de collaboratrices, de 24% en un an.

Nous avons créé différents supports pour promouvoir la Mission Handicap et sensibiliser managers et collaborateurs à la problématique du Handicap.

Lors de la semaine du handicap 2013, des cartes postales et des affiches ont été éditées.

La semaine du handicap 2014 a été l'occasion d'un mail quotidien rappelant les bons réflexes, avec une animation de l'agence Upandgo.

Enfin la web série Aubay "Bug" a dédié deux épisodes au Handicap.

Liens vers des documents de références / Liens hypertexte pour plus d'information :

Lien vers l'article « Les femmes brisent le plafond de verre chez Aubay » : [Cliquez ici](#).

Lien vers le détail de la Mission Handicap : [Cliquez ici](#).

Photos et vidéos :

Lien vers des vidéos sélectionnées sur l'aspect recrutement : [Cliquez ici](#).

Lien vers des vidéos sélectionnées sur l'aspect handicap : [Cliquez ici](#).

Lien vers la vidéo « Episode 2 - Chacun son handicap » : [Cliquez ici](#).



Secteur : *Software & Computer Services*

Effectif : 615

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Description et processus de mise en œuvre :

Sur tous les sites du Groupe, y compris hors métropole où la législation du travail est moins favorable, les salariés bénéficient d'avantages sociaux similaires :

- des journées supplémentaires de congés sont accordées aux salariés basé à l'étranger et pour lesquels la loi est moins favorable qu'en France ;
- une contribution financière au déjeuner sous forme de chèques déjeuné en métropole/Monaco, d'un forfait hors métropole ;
- une assurance santé et une assurance voyage permanentes pour tous les salariés du Groupe.

Eventuel(s) problème(s) rencontré(s) et réponse(s) donnée(s) :

Impact et résultats :

SAB est porteur d'une démarche et les sites hors métropole s'appuient sur l'historique de la "maison-mère" pour mettre en place des mesures analogues, chaque fois que cela est possible. Tout cela est réalisable grâce à une concertation et un vrai travail d'équipe entre les services RH des différents sites.

L'appartenance à un groupe prend ainsi tout son sens dans cette attribution générale d'avantages sociaux.