

A decorative graphic consisting of a continuous purple line that forms a series of overlapping loops, resembling a stylized infinity symbol or a calligraphic flourish, positioned behind the word 'novencia'.

novencia

les 4 enjeux majeurs pour novencia en 2021

la gouvernance

S'assurer d'adopter un comportement loyal, créer des conditions de travail harmonieuses, engageantes et propices à la collaboration, mettre en place des pratiques sincères et équilibrées avec nos collaborateurs, partenaires et clients.

le dialogue

Assurer la transparence, l'équilibre des pouvoirs et la concertation entre les parties prenantes.

le social

Attirer et fidéliser les talents à travers un parcours d'intégration sur mesure, un suivi de carrière, un programme de formation pour augmenter l'employabilité des compétences et le bien-être au travail.

l'environnement

Persévérer dans nos actions pour la reforestation et la survie des abeilles. En favoriser de nouvelles. Diminuer notre empreinte carbone lié à notre fonctionnement propre.

NOUS SUIVRE



@NOVENCIAGroup



@novenciagroup



NOVENCIA Group



@novencia



NOVENCIA Groupe

2000 Les premières années

À sa création novencia se positionne comme un pure-player en finance de marché. 100% du chiffre d'affaires sera d'ailleurs réalisé dans ce secteur en 2004.

2005 Séparation des actionnaires

Arnaud ZILLIOX reprend l'ensemble des parts de la structure à la suite d'un désaccord sur la stratégie de l'entreprise.

2009 Acquisition de la société ABA Production

Société spécialisée sur les architectures techniques Microsoft.

2010 Breteuil Finance rejoint le groupe

Avec cette acquisition novencia renforce l'offre sur les problématiques de comptabilité bancaire et de réglementation internationale des marchés financiers.

2011 La structuration

Pour attirer et fidéliser de nouveaux talents novencia met en place une politique RH et sociale adaptée. Pendant 12 ans, la société connaît une croissance soutenue, sans discontinuité et valide ainsi son positionnement de pure-player en finance de marché.

2015 Construire pour l'avenir

Avec la construction d'une offre transverse, la création de ses propres Masterclass Big Data, novencia crée un véritable écosystème : le DataLab.

2016 À plusieurs nous sommes plus forts

Odesys, 13ii et M2B rejoignent novencia le 1^{er} janvier 2016. Le groupe étend ses services aux secteurs de la Banque, de l'Assurance, des médias et du numérique mais propose également ses services en nearshore et en offshore, grâce à la société Area du groupe M2B.

La transformation

novencia décide de développer son propre centre agile pour conseiller ses clients dans la transformation numérique, revoit son mode de management et réorganise ses équipes.

2017 Toujours une longueur d'avance

Avec l'arrivée du règlement européen sur la protection des données, novencia construit une offre dédiée pour accompagner les PME à prendre le chemin de la conformité. Dans le même temps, la plateforme GDPR Rating voit le jour. Son ambition : permettre aux entreprises d'auto-évaluer leur degré de conformité vis-à-vis du nouveau règlement européen. Pour compléter les offres, les sociétés BEVEAC et Agaetis rejoignent le groupe, la même année.

2018 Construire le monde de demain

novencia étend son offre sur le territoire français et ouvre une première agence à Lyon, spécialisée sur les métiers de Data et de l'Innovation.

L'intégration de différentes structures oblige le groupe à se réorganiser afin d'offrir une meilleure visibilité aux collaborateurs. Côté commerce, les équipes sont organisées en Business Units qui représentent les secteurs d'activités de novencia. Les Business Lines sont dirigées par des porteurs d'offres qui font de l'avant-vente et ont pour objectif de donner une identité de marque aux collaborateurs et fonctionnent comme des structures autonomes au sein du groupe.

2019 1^{er} sur le podium ou rien !

novencia monte sur la première marche du podium Great Place To Work dans la catégorie des entreprises de 50 à 500 salariés et prend la 11^{ème} place du classement européen éponyme. En juin, le groupe fait un triplé gagnant en étant élu numéro 1 du classement Happy at Work.

L'obtention de ces labels sont le fruit de nombreuses années de travail consacrées à la mise en place d'actions autour du bien être au travail.

Et comme la couleur rose, celle de notre logo, nous a jusqu'ici porté chance et nous a conduit là où nous en sommes aujourd'hui, c'est dans la ville rose que devrait s'ouvrir notre prochaine agence.

2020 On continue sur notre lancée

Et si de l'union naissait l'expérience ? En annonçant leur rapprochement, novencia, cabinet de conseil opérationnel et Acemis, cabinet de conseil et de formation, spécialiste de la transformation par l'expérience clients, ont un seul objectif commun : ré-enchanter les usages client en jouant sur la complémentarité des expertises. Dans le même temps, novencia, fait face à la crise sanitaire et économique et accède, pour la deuxième année consécutive, à la première place du palmarès Great Place to Work.

DISTINCTIONS



61 / 100

2020



1^{ère} entreprise où il fait bon travailler dans la catégorie 50 à 500 salariés en France.



6^{ème} entreprise où il fait bon travailler dans la catégorie 50 à 500 salariés en Europe.



1^{ère} entreprise du classement HappyIndex®/AtWork dans la catégorie 200 à 499 salariés

2017



Champion national "Workplace and People Development Award"

PARTENARIATS





Arnaud ZILLIOX

Président Directeur Général

RSE.PONSABLE

Il y a 10 ans, la notion de RSE ne dépassait guère un cercle d'initiés qui s'étaient engagés dans la démarche par conviction. Aujourd'hui, la recherche de profits sans respect de normes sociales et environnementales est devenue une aberration économique. En moins d'une décennie, la transformation responsable des entreprises est devenue un indicateur de performance et un enjeu de gouvernance de première importance.

En France, cette tendance de fond bénéficie d'une conjoncture réglementaire favorable avec l'adoption de la loi PACTE au printemps 2019. Même si le texte adopté ne correspond pas à l'intention de départ, à savoir modifier le droit des sociétés pour les contraindre à se positionner sur des enjeux sociétaux, il modifie tout de même l'article 1833 du Code Civil. Désormais, la reformulation de l'objet social de l'entreprise, oblige toutes les sociétés à prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité. Pour nous, chefs d'entreprise, cette mesure ouvre grand la porte au management socialement responsable.

Loin d'être une tendance, la RSE doit être considérée comme un défi et non comme un risque à diminuer. Vecteur d'une nouvelle approche, elle porte en elle tous les germes de l'innovation. Car notre défi est désormais d'apporter des réponses rapides mais surtout solides et pérennes à des problèmes comme la justice sociale, la diversité culturelle, l'inclusion, la parité, l'égalité des chances, la non-discrimination, les changements climatiques... bref la durabilité et la croissance.

Piloter une démarche aussi vaste et transverse est loin d'être facile. A tous les étages de l'organisation, la démarche RSE doit être présentée et portée comme un projet collectif d'entreprise. Associer les collaborateurs à sa formalisation, c'est donner du sens à la démarche. Ce n'est que, à ce prix, que l'entreprise de demain deviendra un lieu de formation, de création de projets qui intègre l'intérêt général. C'est la mission que novencia s'est fixée.

1

Quand la société devient une affaire d'entreprise

Aujourd'hui, le concept de citoyenneté est extrêmement puissant à la seule condition qu'il soit compris et bien utilisé. Par définition, une entreprise citoyenne appartient à la cité et y joue un rôle économique et social. Elle est donc considérée comme une personne civique titulaire de droits et de devoirs.

Pour autant, être une entreprise citoyenne n'est pas vraiment naturel ! C'est un acte qui doit correspondre aux valeurs intrinsèques de sa propre organisation et faire partie du projet d'entreprise. Un acte qui doit donc être conscient, réfléchi et pas nécessairement désintéressé. Car avant tout, une entreprise citoyenne doit aligner l'intérêt général et son intérêt financier. Et c'est cet alignement entre intérêt général et intérêt particulier qui permettra à l'organisation de justifier son acte citoyen et le mener à bien. L'entreprise peut donc être considérée comme citoyenne dès le moment où elle intègre dans ses choix économiques, la dimension collective de son environnement.

Chez novencia, on a toujours considéré la personne humaine comme une richesse tout comme nous avons toujours estimé que les finalités économiques et sociales ne sont pas incompatibles. Logiquement, la responsabilité qui nous incombe, réside dans l'exercice de favoriser la coopération entre organisations complémentaires.

Agir et innover pour
l'emploi

1

Sécuriser les parcours
et développer les
compétences.

2

Garantir la santé, la
sécurité et le bien-être
au travail.

Co-construire pour
un écosystème
responsable

3

Répondre aux
défis humains et
technologiques en
agissant de manière
responsable avec nos
collaborateurs et nos
clients.

S'engager pour une
société solidaire et
durable

4

Renforcer nos
actions en faveur
de la diversité et de
l'inclusion.

5

Être un acteur de la
transition énergétique
et réduire nos
émissions.

Les chiffres à retenir

41

C'est le chiffre d'affaires
en millions d'euros

+25%

C'est le taux de
croissance annuel

380

C'est le nombre de
collaborateurs

4

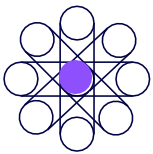
C'est le nombre de fois que NOVENCIA
a figuré au palmarès Great Place to
Work

1^{er}

C'est la place que novencia a obtenu,
deux années consécutives, au palmarès
français Great Place to Work dans la
catégorie moins de 500 salariés

Coeur de métier

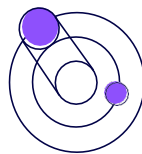
Accompagner les entreprises dans leur transformation et les aider à créer de la valeur. NOVENCIA intervient à tous les étages : conseil en performance, usages, organisation, data, technologies. Notre seule motivation : faire émerger l'innovation au service du progrès et des hommes.



CUSTOMER CENTRIC

Stratégie – Conseil – Change

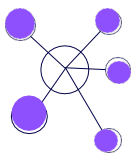
Customer Management
Expérience Client
Culture Client
Culture Data
Change Management
Expérience Salariés
Stratégie digitale
Conseil / Formation / Coaching
User Experience



DATA & MARKETING CLIENT

Conseil & Delivery Data

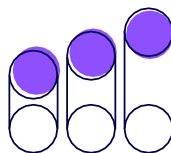
Marketing Client Omnicanal
Stratégie Data Driven
Dispositifs Adtech / Martech
Gouvernance Data
Analytics Services
Segmentations, scorings, ciblages
Analyses descriptives et prédictives
Data Visualisation & reportings



INNOVATION & TECHNOLOGY

Conseil - Delivery - Agilité

Conseil, Audit SI, Architecture
Data Management
Data Engineering
Devops / Cloud
IoT / DataScience
Transformation Agile
Product Management
Training / Change
Développement Nearshore



FINANCIAL SERVICES

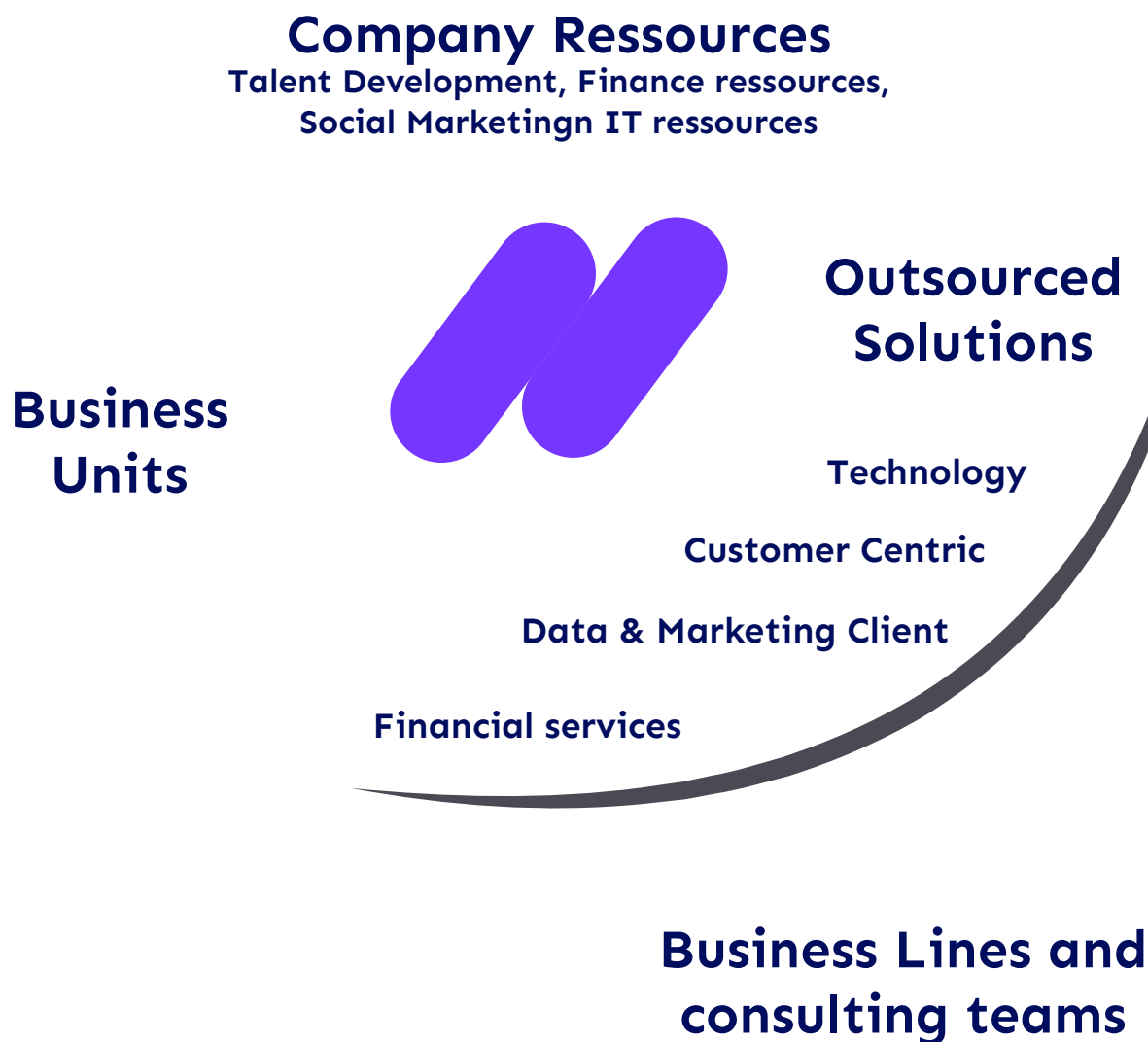
Conseil & Business Analyses

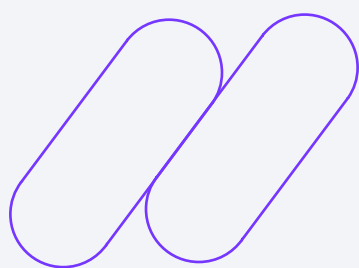
Risk Management
Compliance Bancaire
Data Financière
Analyse quantitative
Services financiers
Compta / Réglementaire
Organisation et process
Compliance RGPD

Le collaborateur, au coeur de l'organisation

novencia estime qu'une culture d'entreprise basée sur la confiance et l'échange constitue, dans un environnement concurrentiel, un avantage compétitif durable.

En marge de ses activités de conseil, le groupe propose à ses collaborateurs une palette d'outils, d'engagements forts, d'événements professionnels et festifs.





2

Assurer la promotion de la parité et de la diversité

Déclaration Universelle sur la Diversité Culturelle

“

La culture prend des formes diverses à travers le temps et l'espace. Cette diversité s'incarne dans l'originalité et la pluralité des identités qui caractérisent les groupes et les sociétés composant l'humanité. Source d'échanges, d'innovation et de créativité, la diversité culturelle est pour le genre humain aussi nécessaire qu'est la biodiversité dans l'ordre du vivant. En ce sens, elle constitue le patrimoine commun de l'humanité et elle doit être reconnue et affirmée au bénéfice des générations présentes et des générations futures.

”



Depuis décembre 2011, novencia est signataire de la charte de la diversité. Depuis près d'une décennie, le Groupe s'engage ainsi à déployer des actions concrètes en faveur de la diversité.

Dans le cadre de ses pratiques RH, novencia se détache des critères liés à l'origine, au sexe, âge, grossesse, etc. pour se concentrer sur des critères objectifs. Aujourd'hui, Novencia c'est 25 nationalités différentes (Argentin, Roumain, Tunisien, Marocain, Slovaque, Libanais, Chinois, Mauritanien, Anglais, Russe, Canadien, Français, Indien...).

Nous effectuons un tri des CV sur des critères objectifs : la formation, l'expérience professionnelle et les compétences clés. Sauf cas particulier, les CV de consultants que novencia envoie à ses clients sont anonymisés.

98%

de nos collaborateurs estiment que la diversité culturelle est suffisamment représentée.
Enquête GPTW, 2019

Handicap

Encourager une politique sociale non-discriminatoire via une communication et une sensibilisation sur des sujets tels que le Handicap c'est garantir l'égalité des chances.

Recrutement

L'ensemble des annonces d'emploi portent la mention, à compétences égales, tous les postes chez NOVENCIA sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

1

collaborateur reconnu en qualité
de travailleur handicapé (RQTH)

Fournisseurs

novencia favorise les achats responsables via des fournisseurs reconnus ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail) et EA (Entreprise adaptée) qui emploient des personnes en situation de Handicap.

L'atelier protégé de l'aiguillon

Depuis de nombreuses années, l'Atelier protégé de l'aiguillon, entreprise adaptée (EA) situé dans le Calvados, est un de nos fournisseurs privilégiés sur les articles bureau.

Bilum

Cette jeune entreprise donne une seconde vie aux fournitures bureau. La fabrication s'effectue dans sept ateliers dont six sont situés en Ile-de-France pour assurer un circuit court. Quatre d'entre eux travaillent avec des personnes handicapées (ESAT, établissement et service d'aide par le travail et EA, entreprise adaptée).

Sur

1 an

15

tonnes de matières
sont recyclés par Bilum

200 000

pièces sont créées à
partir de matière recyclée

ID Buffet

Ce Traiteur collabore avec " Les amis de l'atelier ", un établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Régulièrement ID Buffet nous fournit plateaux repas, buffet ou cocktail pour nos différents événements en interne ou externe.

En

2019

500kg

d'huile
recyclés

1032

repas
redistribués

14,6t

de
biodéchets

150

arbres plantés en 2018 en
Vallée de Chevreuse (78)

300

repas offerts en hiver 2018
pour "Les Restaurants du
Coeur"

3

L'égalité professionnelle

L'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé il y a 5 ans, le 1er janvier 2015. Pour la direction, la parité et mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Depuis, novencia s'engage en faveur de la promotion de la parité et donc de l'égalité professionnelle et affirme son attachement au respect du principe de la non-discrimination entre salariés en raison du sexe.

novencia s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)(s) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Cependant, dans le secteur d'activité dans lequel nous évoluons, un déséquilibre subsiste. En effet, les activités liées au développement informatique et du numérique restent des activités où il y a une faible représentation féminine. Le pourcentage des femmes dans ces métiers est de 21,5%.

Dans ces conditions, novencia s'est engagé à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans ces filières, réputées plutôt masculines.

Depuis, novencia s'engage en faveur de la promotion de la parité et donc de l'égalité professionnelle et affirme son attachement au respect du principe de la non-discrimination entre salariés en raison du sexe.

Nos actions

- Promouvoir le principe d'égalité professionnelle dès la phase de recrutement
- Assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes
- Garantir l'égalité salariale femmes/hommes
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie privée.

En psychologie sociale, on considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %. Un groupe est donc dit mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'au moins 30 % d'hommes.

83/
100

C'est la note atteinte
par novencia à l'index
égalité hommes/
femmes

Profil des novenciens

♀ 23%
♂ 77%

ANCIENNETÉ : 2,6 ANS



Les novenciens vs Les salariés français



84%

Déclarent faire partie d'une entreprise où il fait vraiment bon travailler

46%



Le sens du travail



84%

VS

50%

Mon activité professionnelle a un sens particulier pour moi au-delà du simple emploi.

La motivation



93%

VS

41%

C'est avec plaisir que je me rends au travail.

L'employabilité



86%

VS

41%

L'entreprise m'offre des formations utiles à mon développement professionnel.

L'équité



98%

VS

62%

Le personnel est traité de manière équitable (moy. des critères : handicap, genre, orientation sexuelle, origine ethnique, religion, âge).

La RSE



91%

VS

39%

J'apprécie la contribution citoyenne de mon entreprise.

4

Développement des compétences

Plus que jamais l'entreprise doit être considérée comme un organisme vivant qui doit mettre en oeuvre un ensemble de pratiques pour rester en phase avec son écosystème. L'entreprise doit donc devenir un territoire apprenant, terreau fertile du développement continu des compétences. Mais pour cela, il est nécessaire de transformer les stratégies de formation en stratégie de compétences. Seule condition pour que l'entreprise reste flexible, efficace, rapide et ainsi avoir toujours un train d'avance sur ses concurrents.

Faire progresser les savoirs

Novencia a décidé de faire de la formation et du développement des compétences un axe stratégique. Car la direction estime que la compétitivité d'un actif, dans un secteur aussi tendu que celui des métiers du numérique et de l'ingénierie, ne sera pas, à l'avenir, conditionnée par ses diplômes mais dans sa capacité à s'adapter à des situations complexes. La compétitivité d'un collaborateur dépendra donc de l'acquisition en continu des compétences. C'est pourquoi, nous avons mis en place un programme de formation certifiantes (ActivePivot) ou diplômantes (laquelle ?).

Les collaborateurs ont la possibilité de se former soit par le biais de notre partenaire, le FAFIEC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et utiliser leur CPF, le Compte Personnel de Formation (CPF), soit directement par le biais de Novencia Academy, sans utiliser leur CPF.

En passant par des organismes externes, ils accèdent ainsi à une formation inscrite au RNCP, le répertoire national de la certification professionnelle. Certains collaborateurs ont obtenu leur TOEIC ou BULLATS, une certification PMP/PMI, SCRUM ou encore Lean Six Sigma- GreenBelt.

Parallèlement, en suivant un des programmes de Novencia Academy, Ils peuvent accéder à des formations certifiantes comme ActivePivot, Clean Code, TDD et Qlik sense.

CHIFFRES CLÉS

82%

estiment avoir le choix
dans leurs missions

76%

affirment que leur mission
actuelle remplit leurs
attentes

11

alternants

NOVENCIA UNIVERSITY

Depuis 2018, pour multiplier les chances de développer l'employabilité des compétences, les collaborateurs peuvent s'initier à une nouvelle méthodologie, une technologie ou à un aspect métier en deux heures chrono. Ces sessions sont dispensées par nos experts et se déroulent 3 fois par mois dans nos locaux.

La "montée en compétences" est un enjeu qui va au-delà du concept classique de formation. Il s'agit de mettre les collaborateurs au centre de l'organisation afin qu'ils deviennent une équipe d'acteurs et de partenaires dans la construction d'un avantage concurrentiel solide. En considérant et en mettant en avant la diversité des profils, en donnant du

sens au développement de chacun, il est possible de libérer des compétences agiles et déconcentrées qui peu à peu vont modifier le comportement de l'ensemble de l'organisation. En se transformant lui-même, le collaborateur va ainsi pas à pas transformer son organisation et lui permettre de s'adapter à un monde en perpétuel mouvement.

Permettre au collaborateur de se dépasser : les Meetup

Partager les expertises ou les cas clients, c'est le principe des Meetup. A raison d'une vingtaine par an, les Meetup sont une formidable occasion d'échanger entre professionnels du secteur et rester en veille sur son secteur d'activité. Mais au-delà d'un objectif purement professionnel, technique ou fonctionnel, ce rendez-vous est surtout l'occasion pour un collaborateur de se dépasser.

Chaque animateur de Meetup prend un sujet à bras le corps, le décortique et l'expose à son auditoire. Le choix du sujet est libre, et répond le plus souvent à des convictions profondes. En rayonnant sur un sujet dédié, le collaborateur apporte crédibilité et notoriété à son parcours mais également à son entreprise.

Les communautés, un tremplin

Lancer un projet, expérimenter, tirer des leçons, et transférer ses connaissances sont les clés de l'apprentissage en continu. S'appuyer sur les expériences de chacun c'est développer une expérience commune, ouverture vers un monde de connaissances. En transférant son savoir à sa communauté, chaque collaborateur développe l'intelligence collective, pré-requis au changement.

Les communautés sont animées par nos TechLeads et en assurent la cohésion. Mais pas que... les réunions de communautés, qui ont lieu une fois par mois, sont de forts moments de convivialité où tous les sujets peuvent être abordés et une idée transformée en projet.

Aujourd'hui novencia compte 7 communautés dont le fonctionnement est indépendant et sont dotées de leur propre budget. Elles ont vocation à être de véritables start-up internes. (logo craft, prodigy, partner, activepivot, uxscale, data is fuel, gdpr).

6

Evolution professionnelle

Développer l'autonomie des personnes, la construction commune, le droit à l'erreur (learn, test, learn), promouvoir les écosystèmes inspirants c'est implémenter au sein de l'organisation un flux de connaissances indispensable désormais à la croissance organique de l'entreprise.

Quand on évoque la mobilité interne, la première idée est celle de l'échelle hiérarchique. Pourtant, la mobilité horizontale a elle aussi de nombreuses vertus. Pour l'entreprise, celle de fidéliser les talents et pour le collaborateur, celles d'élargir son portefeuille de compétences, de se diversifier et de vivre un nouveau challenge ! Dans les cinq dernières années, investis de la confiance du top management, trois collaborateurs ont choisi de changer de métier sans changer de boîte !

... Et géographique

L'ouverture d'une agence à Lyon fait partie d'une stratégie de croissance organique lancée, en 2018, quand novencia Group a décidé de confier sa R&D à Agaetis, société clermontoise spécialiste de l'exploitation des données.

L'objectif principal étant de développer le maillage territorial du groupe mais également de favoriser la mobilité géographique des collaborateurs, désireux de quitter Paris pour s'installer en région. Depuis, deux consultants ont quitté la capitale pour rejoindre le quartier des confluences à Lyon où est implantée la nouvelle agence.



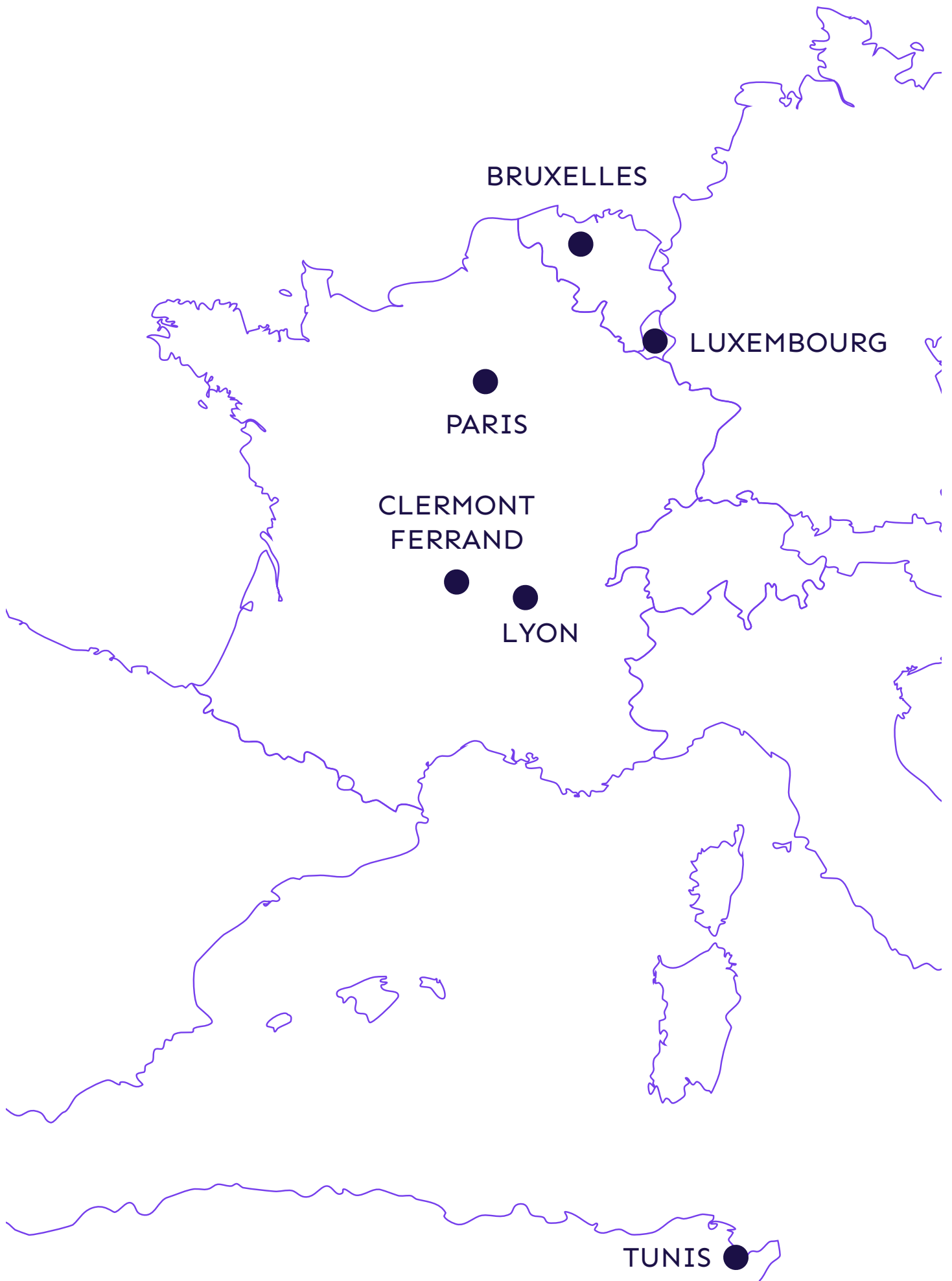
Jean-François Fonfria, Directeur associé

“

Au XXème siècle, les critères les plus importants pour l'entreprise ont été la stabilité et l'échelle, aujourd'hui, les nouveaux avantages sont basés sur la découverte et l'agilité.

Cependant pour innover il faut savoir faire et savoir quoi faire ! Le facteur-clé de succès des organisations est de reconnaître les changements et de réagir rapidement et intelligemment. C'est pourquoi notre dispositif qui s'appuie sur des Feature Teams est une vraie valeur ajoutée. Et puis, Lyon est une alternative intéressante pour nos collaborateurs qui souhaitent partir en région !

”



7 Emploi et recrutement

Aujourd'hui, dans un secteur aussi tendu que celui des métiers du numérique et de l'ingénierie, le recrutement d'un collaborateur n'est plus forcément conditionné par ses diplômes mais par sa capacité à s'adapter à des situations complexes. Plus que des compétences, chez novencia nous recrutons des personnalités. Ouverts sur le monde, en quête de sens, capables de nous faire grandir, nos collaborateurs sont notre identité profonde.

Chez novencia, le candidat idéal est un homme ou une femme doté de compétences ou d'une expertise précises mais également d'une personnalité dont les caractéristiques correspondent à la culture d'entreprise. Pour défricher de nouveaux territoires, nos novenciens sont des artisans de haut niveau, capables de gérer la complexité mais également de défendre des idées, celle du monde de demain, avec ses défis et ses enjeux.

Comme nous l'avons vu précédemment, la montée et l'employabilité des compétences sont un axe fort. C'est pourquoi, du recrutement à l'immersion de nos consultants chez le client, notre priorité est de les accompagner dans leurs parcours en essayant de leur fournir, à chaque étape, de la valeur supplémentaire.

En marge du welcome kit, des formations internes et externes, chacun des collaborateur bénéficie d'un suivi personnalisé notamment avec des rendez-vous institutionnalisés comme « objectif carrière », « shake up » ou encore « instants RH » pour identifier ou anticiper les besoins de chacun sur les contenus des missions actuelles ou futures.

CHIFFRES CLÉS

1,32%

c'est le taux d'absentéisme pour maladie par an et par salarié

0

cas de burn-out déclaré

98%

recommandent novencia comme étant une entreprise où il fait bon travailler (enquête great Place to work, 2019.)

Les chiffres à retenir

840

C'est le nombre de candidats rencontrés

100

C'est l'objectif de personnes recrutées en 2019

33%

des collaborateurs sont recrutés par cooptation

Les arrivées

L'amélioration continue du processus de recrutement est une préoccupation constante car il est également un facteur de succès de l'intégration d'un collaborateur. C'est pourquoi les retours d'expérience sont régulièrement sollicités.

10 953

C'est le nombre de candidatures reçues en 2019

2-3 semaines

C'est le temps moyen d'un parcours de recrutement. Il doit être rapide, dynamique.

Les départs

3,5 ans

C'est la durée moyenne que passe un collaborateur chez novencia

8

Qualité de vie au travail

Au sein de l'entreprise, une stratégie de qualité de vie au travail est source de performance économique durable. Considérer une personne dans son entièreté et faire qu'il soit bien dans sa vie globalement, lui permettra d'être plus engagée, plus créatif et plus coopérant. Finalement, s'occuper du bien-être au travail, c'est surtout s'occuper du bien-être " hors travail ".

Charte de la parentalité en entreprise

Depuis 2016, novencia fait partie des 559 signataires de la Charte. Lancée en 2008, elle engage les directions à promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés. Levier d'expression, elle permet aux hommes et aux femmes de l'organisation de s'exprimer sur leur volonté de s'investir pleinement dans leur vie familiale sans être sanctionnés dans leur vie professionnelle.

Télétravail

Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation. Cependant, il est devenu en très peu de temps, un facteur de modernisation des méthodes de management, car il permet d'envoyer un signe fort à ses salariés, celui de la confiance. Depuis la rentrée 2018, les collaborateurs ont la possibilité de télétravailler un jour par semaine ou deux demi-journées par semaine. Le choix est à leur convenance. Aujourd'hui, ce sont près d'un tiers des salariés du siège (fonctions supports) qui optent régulièrement pour le télétravail.

ZOOM MUTUELLE

Chaque salarié bénéficie d'une mutuelle familiale dont la prise en charge est de 100%

Les dépenses ne dépassent jamais les cotisations, indicateur de bien-être au travail

70%

des cadres aimeraient exercer leur profession en télétravail de façon régulière

Etude cadremploi / Ifop (mars 2019)

Le Comité Social et Économique

En remettant le salarié au centre du débat, la principale mission du dialogue en entreprise est de favoriser la mise en oeuvre d'un consensus, de promouvoir une meilleure cohésion et de développer in fine le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Chez novencia, l'enjeu n'est pas de simplement respecter les dispositions légales et réglementaires au niveau du CSE, c'est plutôt et surtout la volonté de prendre en considération chacun de ses salariés et leur faire prendre une part active à la vie de l'entreprise.

Actuellement, le CSE comporte huit membres, tous étant des délégués uniques du personnel. Il est doté d'un budget dit " d'oeuvres sociales " qui permet, par exemple de financer la soirée de fin d'année, d'un budget dit " fonctionnel " qui permet aux membres d'être formés sur des sujets sensibles comme celui du harcèlement au travail ou encore les risques de santé et les risques au travail. Le CSE se réunit mensuellement et met à disposition de tous les PV sur le site internet dédié.

Open space : Un petit geste fait le bonheur de tous !

Pour que la bonne entente puisse régner entre tous les collaborateurs, il faut définir des règles de fonctionnement pour faciliter la vie collective.

- Respecter le silence et la discrétion pour favoriser la concentration
- Ne pas parler fort
- Mettre en vibreur les sonneries de téléphone
- Renvoyer sa ligne en cas d'absence
- Se déplacer au lieu d'interpeller quelqu'un
- Sortir de la pièce si on a un appel personnel
- Communiquer par mail plutôt que par téléphone
- Eviter les va et vient répétitifs
- Eviter les odeurs qui dérangent (nourriture, parfum)
- Ranger votre bureau et respecter l'ordre dans l'open space
- Gérer le fonctionnement de la climatisation ou du chauffage
- Ne pas déranger sans cesse vos collègues et chacun peut mettre un panneau " Ne pas déranger " lorsque l'on souhaite être tranquille.

Aménager le temps de travail

novencia propose chaque année des événements et des formations, dans le cadre de l'évolution professionnelle des novenciens. Pour respecter le cadre de vie de chaque collaborateur et de sa vie privée, la direction a à coeur d'organiser les événements sur différents créneaux horaires pour que chacun puisse privilégier des temps d'activités personnels (familiaux, sportifs, amicaux, ...).

Il est aussi primordial de veiller à tout surmenage. C'est pourquoi cette année 3 des membres du CSE ont été formés aux risques psychosociaux.

Savoir détecter les signes de surmenage et parfois Burn-Out mais n'est il pas trop tard ?

C'est pourquoi novencia a mis en place de nombreuses années un outil de surveillance de temps généralisé à tous les employés. Il est vrai que dans un premier temps, cela nous est utile en termes de gestion administrative et de facturation, mais cela nous permet aussi de contrôler le rythme de travail.

Le service administratif de novencia peut donc être alerté et surtout alerter les collaborateurs. Cela amène les managers à provoquer un entretien pour réguler le temps de travail et aborder les risques du surmenage et de la suractivité.

Loin de la surveillance, novencia agit en préventif, pour provoquer le dialogue vers une prise de hauteur de l'activité.

9

La société, notre affaire à tous !

Chez novencia, nous considérons que nous pouvons tous agir pour une politique responsable et sociétale, quel que soit le milieu ou l'industrie dans lesquels on évolue. Dans notre organisation, ce sont près de 23 nationalités qui se côtoient au quotidien, qui s'engagent en faveur de l'égalité des chances, la parité et la promotion des femmes dans le numérique. Chaque contrat signé, c'est 20 arbres qui sont plantés à Sokone, au Sénégal, sans oublier nos abeilles à qui nous offrons un toit en parrainant des apiculteurs à travers toute la France.

Même si, en ce qui concerne la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) la route est longue, chaque petit pas est une nouvelle victoire.

Aujourd'hui nous pouvons tous agir pour une politique responsable et sociétale, quel que soit le milieu ou l'industrie dans lequel on évolue. Mais au-delà d'être une nécessité stratégique, notre engagement doit avant tout être un engagement citoyen. Il est donc urgent que chaque dirigeant se reconnecte à sa propre responsabilité.

Les 10 grand principes du Global Compact

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Normes internationales du travail

3. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ces formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

M é c é n a t

Faire naître l'étincelle

Chez novencia, un collaborateur peut prendre sur son temps de travail pour aider une association. Certains de nos collaborateurs s'engagent dans des programmes comme celui de Women in tech et favorise ainsi l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans des secteurs porteurs comme celui du numérique le programme qui suit s'inscrit dans cette démarche. Le programme Etincelles est un dispositif d'accompagnement et de formation qui s'adresse à des femmes demandeuses d'emploi, ou en reconversion professionnelle vers les métiers du numérique. Durant quatre mois, une " étincelle " acquiert les compétences clés et est suivie par un professionnel du secteur, un mentor.e, deux heures par mois.

CHIFFRES CLÉS

Depuis 2015 social builder
c'est :

350

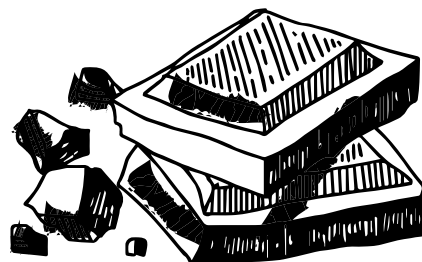
femmes accompagnées
et formées au sein des
programmes étincelles

5000

femmes sensibilisées
sur tout le territoire

51 kg de douceur !

À l'initiative du service de communication, près de 60 boîtes de chocolats ont été apportées à la centrale des restos du coeur, à Saint-Ouen. Destinées à nos clients, partenaires et prospects pour les fêtes de fin d'années, ces chocolats ont, pour notre plus grande satisfaction, fait le bonheur des bénéficiaires des sept centres parisiens de l'Association fondée par Coluche. À recommencer sans modération !



Data for Good

L'idée : proposer à des centres de lutte contre le cancer, les outils et méthodes en analyse de données et d'intelligence artificielle (IA, ML, DL, Text Analytics...) utilisés par les grands groupes, à des tarifs préférentiels grâce à notre partenaire éditeur SAS et nos équipes Data.

L'intelligence artificielle, l'analytique bouleversent déjà les modalités du parcours patient et l'activité des personnels de santé. En décidant de participer à l'optimisation du parcours de soin, nous contribuons à la prise en charge des patients. Ainsi, en mettant à disposition des compétences humaines et technologiques mutualisées, nous espérons obtenir des succès rapides qui amélioreront le système de santé, le parcours du patient mais également permettront une meilleure diffusion de la culture de la donnée.

Innover en santé est un investissement sur le long terme car innover c'est apporter de nouvelles solutions pour mieux soigner, mieux prévenir et donc mieux guérir tout en maîtrisant les coûts. Un combo gagnant à la fois pour les patients, les industries et le système de santé.

Data4Good! est donc une démarche solidaire et volontaire qui sert l'intérêt général même si elle sert l'intérêt particulier.

Démarche Écologique

Green office

novencia a ouvert, en avril 2018, une agence à Lyon au sein du Pavillon 52, situé dans le quartier des confluences. Les bâtiments sont certifiés BREEAM



Le BREEAM (« Building Research Establishment Environmental Assessment Method », ou la méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments) est le standard de certification bâtiment le plus répandu à travers le monde.

L'évaluation BREEAM, simple et pragmatique, permet, grâce à une rapide analyse, de calculer la performance environnementale d'un bâtiment. Elle garantit le respect de l'environnement dès la conception des plans et ce jusqu'à la fin de vie du bâtiment, englobant ainsi toute la durée de vie du bâtiment. Être certifié BREEAM c'est être en mesure de prouver son engagement dans une démarche environnementale globale.

Toutes ces démarches environnementales permettent également de développer un esprit plus créatif et une dynamique positive améliorant ainsi le moral du travailleur impactant directement sur sa productivité, sa santé, son confort et son bien-être. Les aspects environnementaux sont mis au même niveau que les aspects humains.

Des datacenters dénués de climatisation

Près de 80% des serveurs de novencia sont hébergés par OVH. Depuis 2003, cette société s'est engagée dans un processus de réduction de la consommation énergétique et de ses centres de données, notamment en concevant un système exclusif de refroidissement liquide de ses serveurs.

En 2004 une technologie innovante de watercooling a été développée par OVH. Ce refroidissement liquide permet de capter 70% de la chaleur émise par les serveurs. Ceux de novencia profite de cette technologie.

Depuis 2010, les nouveaux datacenters d'OVH sont dénués de climatisation.

La solution " 30 % d'aircooling + 70 % de water-cooling = 0 % de climatisation " est déployée dans tous les nouveaux centres de données. Elle a permis de réduire considérablement la facture énergétique, si bien que l'électricité représente aujourd'hui seulement 10% du coût de fonctionnement global des datacenters.

Reforest Action

Depuis 2014, novencia s'engage avec Reforest'Action pour reboiser les environs de Sokone, ville adossée à la région du Sine Saloum, au Sénégal.

Vingt arbres offerts à chaque nouveau collaborateur. Une démarche écoresponsable que novencia entend bien pérenniser grâce à son partenariat avec Reforest'Action. Lancée il y a maintenant cinq ans, cette collaboration a permis de replanter plus de 5 000 arbres en agroforesterie dans cette région située sur le flanc ouest du Sénégal, non loin du parc national du delta du Saloum.

Résultat, la dizaine de villages des environs de Sokone retrouve peu à peu son équilibre économique et renoue avec son environnement d'antan. Ces plantations permettent en effet, de stopper l'érosion des sols due à une agriculture de l'arachide trop longtemps intensive.

88% des collaborateurs
apprécie la contribution
citoyenne de novencia.
Enquête GPTW, 2019

Oasis au milieu des sols érodés, les arbres fruitiers sont également le vecteur d'une nouvelle économie. Outre de subvenir aux besoins alimentaires de la population, la vente des fruits issus des récoltes ne rapportent pas moins de 15 1675 euros de revenus supplémentaires aux villageois. Une aubaine pour cette population qui produit également des produits cosmétiques bio (savon) à partir d'huile issue des graines d'arbres et du bois de chauffage.

Un toit pour les abeilles

Depuis 10 ans, novencia oeuvre pour protéger nos sentinelles de l'environnement en s'engageant auprès de l'association " un toit pour les abeilles ".



Des solutions simples pour de grand changement

Depuis sa création novencia a toujours mis à disposition des collaborateurs tasse et mugs pour la pause café/thé. Mais le nombre de collaborateurs a évolué et les poubelles ont du accueillir une nouvelle population : les déchets de la restauration à emporter.

Les poubelles ont grossi, pris du poids, et les consciences en ont pris un coup !

Alors ni une ni deux, la solution est apparue comme évidente ... Mettre à disposition de tous les collaborateurs un meuble avec Tote bag et "lunch-box" (en verre) pour limiter les déchets que chacun génère le temps du déjeuner. Depuis chaque midi avant d'aller déjeuner chaque novencien s'équipe de sa "lunch-box" et de son tote bag avant d'aller déjeuner. Avec cette solution simple les sacs en papiers et autres contenants plastiques ont disparu de notre quotidien.

Nous n'avons pas pris le temps de faire les comptes avec les poubelles, mais il semblerait qu'elles aient perdues un bon tour de taille !



Les gestes du quotidien

Dans nos actions quotidiennement, mais surtout dans la manière de penser nos locaux plusieurs actions participent à la réduction de consommation d'énergie et d'émission de CO2, d'eau ainsi que des déchets.

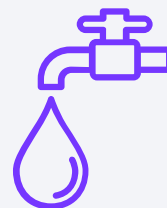
Des nouveaux locaux favorisant une réduction de consommation d'énergie :



- Eclairage centralisé par un seul interrupteur situé à la sortie des locaux, aucun éclairage n'est oublié et ne fonctionne en dehors des périodes de travail
- La luminosité de l'espace de travail permet d'avoir moins d'éclairage
- Dans les sanitaires, la lumière est à détection de mouvement
- Dans les placards, la lumière n'est actionnée que lors de l'ouverture de ceux-ci

Des nouveaux locaux favorisant une réduction de consommation d'eau :

- Dans les sanitaires, la chasse d'eau propose 2 débits
- Les robinets ne s'actionnent qu'à détection de mouvements



Promotion modes de consommation durable

- Utilisation des plateformes de dématérialisation des factures émises
- Signature électronique des contrats clients
- Télé déclaration des TVA, taxes et impôts et télépaiement

La charte éco-responsable au bureau

Je n'imprime que si nécessaire, en noir et blanc et recto-verso

Savez-vous que 25 % des documents sont jetés 5 minutes après leur impression et 16 % des impressions ne sont jamais lues ?

Je recycle le papier, j'en fais des brouillons ou je les jette dans la poubelle prévue pour le recyclage

Savez-vous que, en moyenne, chaque salarié consomme annuellement 70 à 85 kg de papier, soit l'équivalent de 3 ramettes par mois ?

Le recyclage des papiers évite l'émission de 390 000 tonnes de CO2 par an, soit l'équivalent de 200 000 voitures en moins sur les routes.

Je profite de la lumière du jour et j'éteins la lumière lorsque je suis le dernier(e) à quitter les locaux

Savez-vous que éteindre les lumières 30 minutes par jour permet d'économiser 5 jours de consommation électrique par an ?

Je paramètre une mise en veille rapide et je règle les équipements en mode " économie d'énergie "

Savez-vous qu'un appareil multifonction (imprimante + photocopieur + scanner) consomme jusqu'à 50 % de moins que les 3 appareils qu'il remplace ?

Paramétrer le mode veille de l'ordinateur permet d'économiser 80% d'énergie.

J'achète responsable

La majorité de nos fournisseurs (plateaux repas, fournitures de bureau...) sont des ESAT et EA qui emploient des personnes en situation d'handicap.

Je donne une seconde vie aux fournitures

Grâce à l'entreprise " Bilum ", nos plaquettes d'information ont été transformées en carnet à spirale pour nos collaborateurs.

J'utilise une tasse ou un mug pour boire mon café équitable et écoresponsable

En France, ce sont près de 4 milliards de gobelets qui sont utilisés par an (fontaines à eau, distributeurs de café, thé...) soit 32 000 tonnes de déchets plastique par an.

Je privilégie les transports en commun, le vélo ou le covoiturage

novencia rembourse 50% de l'abonnement de transport. Les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels sont le premier poste d'émission de gaz à effet de serre des activités de bureau : 12 millions de tonnes par an. Les 3 / 4 de ces déplacements s'effectuent en voiture.

Je reconditionne le matériel informatique

novencia a des contrats de leasing (3, 5 ans ou plus) pour sa flotte d'ordinateurs et de téléphonie. Lorsque le matériel est rendu, il est reconditionné.