



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Au cœur de nos principes éthiques, l'ouverture guide l'orientation de notre politique RH et de nos actions en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Notre ambition est d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le respect des différences.

VALORISER NOTRE DIVERSITÉ CULTURELLE

Le brassage des origines et des expériences fait partie intégrante de la culture du Groupe Sagemcom. Dans tous les pays, nos filiales ont pour ambition que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés qui les entourent.

Sagemcom compte près de 5000 collaborateurs répartis dans une cinquantaine de pays partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. Le multiculturalisme des effectifs du Groupe constitue un véritable levier de diversité des talents, d'innovation, de collaboration et de compétitivité sur lequel Sagemcom capitalise. Bien que réunis autour des valeurs communes du Groupe, nous veillons à poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs par la mise en place de formations spécifiques destinées à leur transmettre les clés de décryptages et les moyens d'optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles. L'accompagnement de l'internationalisation constitue un des axes de notre plan de formation. Ainsi, de nombreux collaborateurs sont accompagnés dans le cadre de formations interculturelles, déclinées en fonction des principaux pays dans lesquels le Groupe est présent (Tunisie, Allemagne, Chine, Brésil, Hongrie...).

**SAGEMCOM COMPTE
PRÈS DE 5000
COLLABORATEURS
RÉPARTIS PARTOUT
DANS LE MONDE
ET PORTEURS
DE CULTURES
DIFFÉRENTES**

VALORISER ET ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS TOUTES SES COMPOSANTES

La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance. Pour nos salariés, travailler dans un environnement qui encourage la diversité et l'inclusion permet à chacun de donner la pleine mesure de son potentiel tout en contribuant activement à la performance du Groupe.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin (le taux de féminisation des filières scientifiques ou techniques que nous visons dans le cadre de nos besoins ne dépasse généralement pas 20%), il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entreprise. Même si le taux de féminisation de nos effectifs à l'international a progressé et s'élève dorénavant à 44%, il est essentiel que la part des femmes notamment dans nos métiers les plus techniques ou à responsabilités progresse et s'équilibre avec celle des hommes, plus particulièrement dans les filiales et les métiers où ce déséquilibre est le plus prégnant.

Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi ses actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs hommes et femmes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc.

Depuis plusieurs années, le Groupe a mis en œuvre une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette politique s'appuie notamment sur le dialogue social et la signature d'accords d'entreprise, comme l'accord triennal 2016-2018 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci couvre 5 domaines d'actions : l'intégration durable de l'égalité professionnelle dans la culture du groupe Sagemcom, l'accès à l'emploi (embauche et mobilité interne), la politique de rémunération et l'égalité salariale, le parcours professionnel (formation, promotion professionnelle) et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ne se résument pas aux engagements pris dans cet accord, puisque notre site R&D en Tunisie s'est fortement impliqué sur cette thématique en soutenant le programme FACE* œuvrant pour la promotion de l'égalité femmes-hommes en Tunisie (notre site s'est vu décerné le trophée FACE en 2016). Chaque année, le taux de femmes diplômées à la recherche d'un emploi recrutées par notre centre de R&D tunisien est en hausse (36% de femmes recrutées en 2017 et 41% recrutées en 2018).

*Programme FACE : Programme visant à renforcer les connaissances des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle et à favoriser la mise en place d'actions concrètes au sein des entreprises, en faveur de cette égalité.



La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'ancrer durablement dans la culture du Groupe. Ainsi, un portrait de femmes est proposé dans chaque ComIn, le magazine diffusé trimestriellement par le Groupe. Certains numéros sont par ailleurs rédigés sous le prisme de l'égalité professionnelle en développant des thématiques telles que la mixité et la diversité.

Sagemcom estime par ailleurs qu'une politique de promotion de la diversité doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination, pour faire de la diversité l'un des leviers de sa performance. Cette politique passe notamment par l'objectivation des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, carrière, etc.). Elle passe également par la promotion d'actions positives visant à assurer des conditions de travail et de parcours professionnel similaires pour tous.

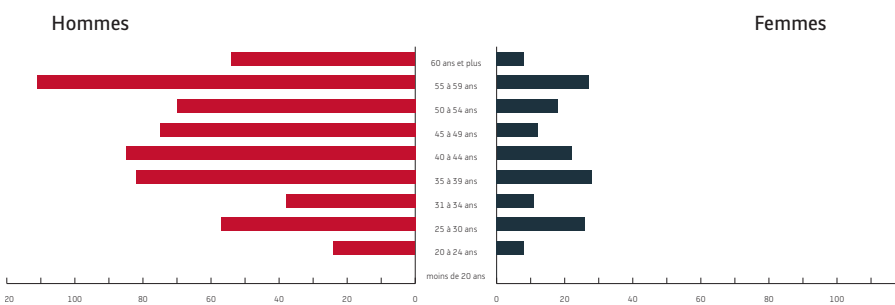
Considérant que la lutte contre toutes les formes de discriminations et d'exclusions directes et indirectes constitue une thématique centrale dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, un accord d'entreprise sur cette thématique a été signé en 2018.



Par ailleurs, Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en adhérant à « A compétence égale ». Engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et pour la

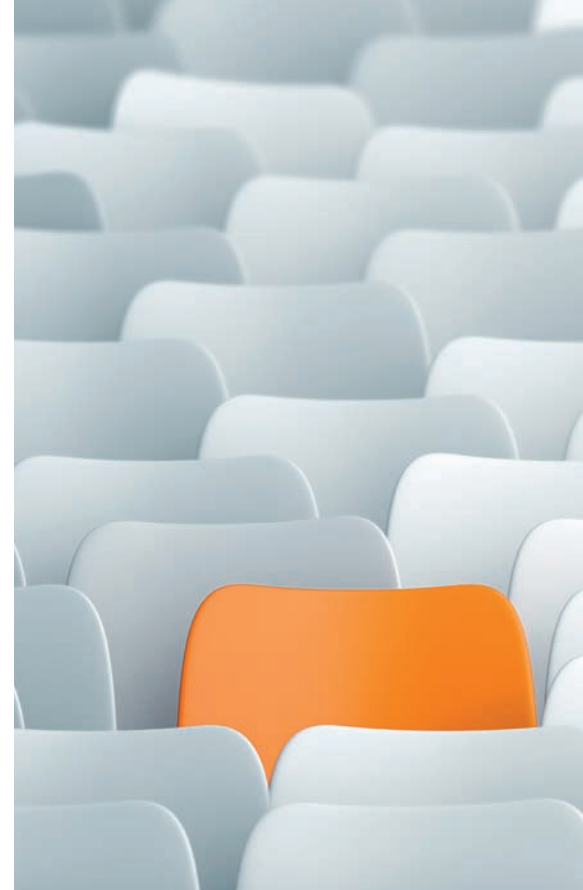
promotion de la diversité dans l'emploi, l'association nous accompagne dans l'audit de nos process et outils de recrutement, dans la formation des acteurs du recrutement et dans la mise à disposition de ressources et outils, dans une logique d'amélioration continue. En outre, Sagemcom est signataire de la charte « A compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du recrutement.

La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec 26% d'effectifs seniors dans les sociétés françaises, nous devons préparer l'évolution des emplois et le renouvellement des générations. Pour autant, ce défi ne se relèvera pas au détriment des plus âgés, Sagemcom entendant poursuivre la politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés. Cet engagement est formalisé dans un accord d'entreprise quinquennal 2017-2021 « Contrat de génération », dans lequel Sagemcom entend poursuivre une politique active en faveur du maintien des seniors dans l'emploi avec des dispositifs destinés à permettre à ces derniers de conserver leur engagement et leur motivation dans leur activité professionnelle sur les dernières années de leur parcours professionnel. Ainsi par exemple en France en 2018, près de 20% des heures de formation ont été allouées aux salariés seniors.



Pyramide des âges au 31/12/18 (périmètre UES)

Parallèlement, nos dispositifs d'identification des talents et de transmission des savoirs et des compétences s'appuient sur notre filière « Experts » qui compte 24% de salariés seniors.



**SAGEMCOM EST
SIGNATAIRE DE
LA CHARTE « À
COMPÉTENCE
ÉGALE » ET AFFIRME
AINSI CLAIREMENT
SON ENGAGEMENT À
LUTTER ACTIVEMENT
CONTRE LA
DISCRIMINATION
SOUS TOUTES SES
FORMES**

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom. Notre manque de performance au regard de nos ambitions et de nos actions sur la question du handicap, notamment en France, est le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle au niveau national. Malgré tout, Sagemcom entend affirmer son attachement à accueillir tous les talents et à accompagner au mieux les salariés ayant des besoins spécifiques via des actions destinées à soutenir l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Un accord signé en 2018 souligne les mesures prises en faveur de l'intégration durable des salariés en situation de handicap, des conditions de travail permettant d'accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, du développement de la sous-traitance avec les milieux protégés et adaptés, du soutien aux salariés accompagnant un proche en situation de handicap.

**CET ENGAGEMENT
SE TRADUIT
ÉGALEMENT PAR
DES INITIATIVES
LOCALES, TELLES
QUE LE SOUTIEN
DE SAGEMCOM AU
FESTIVAL REGARDS
CROISÉS**

Cet engagement se traduit également par des initiatives locales, telles que le soutien de Sagemcom au festival Regards Croisés, présentant des courts métrages sur le thème « Métiers & Handicaps, le handicap n'empêche pas le talent ». Notre centre R&D de Dallas quant à lui s'engage auprès de Adaptive Spirit, une association réunissant toute l'industrie des câblo-opérateurs américains dans le but de financer l'équipe américaine de ski paralympique.



SUSCITER DES VOCATIONS ET SOUTENIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

De nombreuses initiatives sont prises localement pour tisser des liens entre le monde éducatif et celui du travail, afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe.

Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis près d'une dizaine d'années, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : elle permet l'ouverture à l'international, le soutien dans le financement des études et l'insertion dans l'emploi. Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires aux côtés de SFR, Orange, Alcatel Lucent ou Nokia.

En 2018 en France, une douzaine de mentors ont accompagné un jeune dans le



Article1
PREMIER LE TRAVAIL POUR TOUS

cadre de ses études pour faciliter sa réussite scolaire et son intégration dans l'emploi. Au-delà de cet accompagnement régulier, des événements ponctuels ont été organisés : visite d'entreprise, participation des mentors aux jurys blancs préparant les concours d'entrée aux grandes écoles, journées « vis ma vie » au sein de Sagemcom, campagne de recrutement active pour attirer de nouveaux mentors bénévoles, etc.



Sagemcom s'est également fortement mobilisé dans le cadre d'un partenariat avec Science Factor, pour promouvoir les études scientifiques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans le cadre de ce concours, les candidates doivent présenter en équipe un projet scientifique ou technique innovant, une invention ayant un impact positif clairement démontré au niveau sociétal, économique ou environnemental. Non seulement ce concours reflète nos valeurs de créativité, de performance et

de puissance de l'équipe dans le respect de l'environnement, mais il permet également d'agir en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques, public peu représenté dans les écoles d'ingénieurs que nous convoitons pour attirer les meilleures compétences et favoriser la diversité.



Au-delà de la participation de Sagemcom à ce concours, une visite d'entreprise a été organisée en 2018 dans le cadre de la journée nationale Science Factor. A cette occasion, une trentaine de lycéennes et de lycéens ont été accueillis sur notre Campus de Rueil-Malmaison, une bonne manière pour leur présenter nos métiers et produits et les sensibiliser aux métiers scientifiques et techniques.

Enfin, Sagemcom entend poursuivre son engagement à faciliter l'intégration des jeunes dans le monde professionnel en recrutant des VIE. Des parcours riches et individualisés partout où le Groupe est présent sont proposés dans ce cadre aux jeunes en mettant en œuvre une politique adaptée à leur intégration et accompagnement. Le dispositif de VIE constitue en outre un moyen pour attirer et développer les meilleures compétences.

En 2018, 7 jeunes issus de la filière VIE (soit 30% du vivier) ont été recrutés en Chine, aux Etats, Unis et en France.

**EN 2018 EN FRANCE,
UNE DOUZAINE
DE MENTORS ONT
ACCOMPAGNÉ
UN JEUNE DANS
LE CADRE DE SES
ÉTUDES POUR
FACILITER SA
RÉUSSITE SCOLAIRE
ET SON INTÉGRATION
DANS L'EMPLOI**