


L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

A close-up photograph of a hand holding a white puzzle piece. The hand is positioned in the center-right of the frame, with the thumb and index finger gripping the piece. The puzzle piece is white and has a standard interlocking shape. The background is a soft-focus mix of purple and blue tones, with a diagonal split between the two colors. A small cyan horizontal bar is located below the title text.

Prendre soin de nos collaborateurs et les accompagner dans leur
sein du Groupe, c'est s'assurer de leur motivation et de leur prof



leur développement professionnel tout au long de leur carrière au
professionnalisation en soutien de la croissance de nos activités.

Nous nous attachons à accroître notre capacité à attirer, à développer et à fidéliser les meilleures compétences pour répondre aux besoins de nos activités et contribuer à notre croissance. Pour ce faire, depuis plusieurs années, nous nous sommes engagés dans une démarche de développement de notre marque employeur visant à inciter les meilleurs profils, notamment parmi les jeunes, à rejoindre le Groupe. De nombreuses actions ont donc été menées à l'échelle du Groupe.

En 2023, pour la 4^e année consécutive, notre Groupe a été récompensé de ses efforts en faisant partie du palmarès des meilleurs employeurs « High-Tech » de France. ”

Depuis plusieurs années, notre Groupe veille à renforcer sa marque employeur et à attirer des profils très convoités. Pour ce faire, des initiatives ont été lancées par notre siège social et démultipliées dans nos filiales pour renforcer notre attractivité : compte Instagram Sagemcom Inside présentant les coulisses de notre Groupe avec une approche conviviale, relai et partage des offres d'emplois, de stage et d'alternance sur les réseaux sociaux, élargissement de l'offre

LinkedIn et Welcome to the Jungle, participation à divers événements dans les écoles et universités (forum, table ronde, journée partenaire...).

En 2023, pour la 4^e année consécutive, notre Groupe a été récompensé de ses efforts en faisant partie du palmarès des meilleurs employeurs « High-Tech » de France.

Le développement de la marque employeur passe aussi par la présence renforcée de Sagemcom auprès du milieu éducatif, afin de se faire connaître et d'attirer de jeunes talents. Ainsi, des partenariats avec certaines écoles ont été tissés et de nombreuses actions ont été organisées : forums et tables rondes, déjeuners avec les étudiants, etc.

Dans ce cadre, notre Groupe a notamment noué un partenariat avec CentraleSupélec qui permet d'attirer d'excellents profils.

Nos filiales tunisiennes elles aussi ont tissé d'étroits partenariats avec les meilleures écoles, afin d'élargir les viviers de recrutement.

Notre filiale Sagemcom Tunisie s'est rapprochée de l'école Centrale polytechnique pour renforcer les liens entre les mondes professionnel et académique.

Les étudiants de cette grande école ont été reçus à l'occasion d'une visite d'entreprise au cours de laquelle les étudiants ont pu participer à des échanges enrichissants, visiter nos ateliers de production et découvrir les divers métiers de notre secteur industriel.

L'alternance et le stage constituent des moyens adaptés et performants de préparation à la vie professionnelle et d'intégration dans le monde du travail. Le groupe Sagemcom s'est résolument engagé dans une politique d'insertion des jeunes dans l'emploi notamment à travers ces dispositifs. La politique « responsable » d'alternance et de stage de Sagemcom s'inscrit ainsi dans une double logique :



- Une logique de formation et d'insertion dans la vie active, en donnant aux jeunes la possibilité d'obtenir un diplôme et une première expérience professionnelle qui contribueront à leur employabilité ;
- Une logique de pré-embauche, notamment pour les emplois « cœur de métier », au regard des besoins du Groupe.

Pour attirer des jeunes, Sagemcom lance chaque année des campagnes de recrutement de stagiaires et alternants et organise différents événements. Ainsi, des guides présentant les différentes missions de stage et d'alternance sont diffusés largement et les équipes Talents de nos différentes filiales parcourent les salons étudiants afin d'attirer les meilleurs profils.



Notre centre R&D tunisien a déployé en 2023 la promotion « Esprit », une formation orientée vers le développement des systèmes embarqués en alternance aménagée sur quatre ans. Composée d'une trentaine d'étudiants, elle permet d'alterner la formation académique et le travail en entreprise, afin de former les jeunes à nos métiers et d'accélérer leur autonomie dans le monde professionnel.

Parallèlement, notre filiale tunisienne R&D a continué de développer son « SS&T Campus ». Celui-ci initie et forme de jeunes diplômés issus de filières scientifiques et technologiques à nos métiers (techniques de développement informatique embarqué et softskills). L'objectif est double : favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et permettre à Sagemcom de disposer de ressources et de compétences directement opérationnelles. En 2023, le Campus SS&T a formé quatre promotions soit près de 130 personnes.

Nous veillons également à proposer à tous les collaborateurs qui rejoignent notre Groupe, quel que soit leur statut, un parcours d'intégration décliné en différentes actions structurantes et personnalisées, issues des bonnes pratiques existantes au sein des sociétés du Groupe (livret d'accueil, rubrique Intranet dédiée, workshop d'intégration, etc.). Chaque filiale met ainsi en place des actions adaptées au contexte local, pour favoriser l'intégration durable des nouveaux embauchés. Citons l'exemple de notre filiale hongroise qui personnalise l'accueil de ses nouveaux collaborateurs en organisant différents points de rencontre avec les principaux interlocuteurs, ainsi que la construction d'un parcours de formation visant à faciliter l'intégration.

“ Sagemcom lance chaque année des campagnes de recrutement de stagiaires et alternants et organise différents événements. ”

Notre site de Taden, soucieux d'accueillir ses nouvelles recrues dans les meilleures conditions possibles, nomme des parrains qui accompagnent les nouveaux arrivants dans leurs premiers pas au sein de l'entreprise. Au-delà, des visites des locaux, des présentations des règles de santé et sécurité sur le site, des messages forts des managers et des modules e-learning « Parcours d'intégration » sont proposés aux nouveaux salariés.

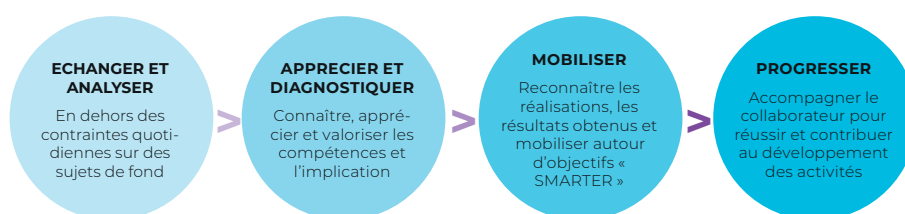
En France, le parcours d'intégration Wel'com permet aux nouvelles recrues de s'intégrer durablement au sein de notre Groupe. Les acteurs intervenant dans le parcours d'intégration (manager, équipe de travail, service RH...) sont mobilisés et sensibilisés pour garantir une intégration réussie.

Une formation est animée en interne pour présenter notre Groupe, nos activités et notre organisation. Ainsi les nouveaux talents disposent de toutes les clés pour comprendre le fonctionnement de Sagemcom et ainsi démarrer leur mission dans de bonnes conditions. En complément, des visites de notre showroom et de nos laboratoires sont organisées pour présenter concrètement nos produits et moyens de tests.

Dans notre centre R&D tunisien, un accueil personnalisé est proposé à chaque nouvel arrivant (siège à son nom, carnet d'accueil, cadeaux de bienvenue...). De plus, des journées d'intégration sont organisées sous forme de teambuilding pour mettre en exergue une des valeurs de Sagemcom : la puissance de l'équipe. Notre filiale tunisienne met un point d'honneur à favoriser la meilleure intégration possible des nouveaux collaborateurs.

Développer et cultiver les compétences

L'entretien individuel de développement et de progrès, organisé chaque année dans l'ensemble des filiales du Groupe, constitue un des piliers fondamentaux de notre politique des ressources humaines. Le manager, le collaborateur et l'entreprise trouvent un intérêt partagé à la réalisation de cet entretien, celui-ci permettant d'atteindre quatre objectifs majeurs dans un but commun de progression individuelle et collective :



La réalisation de ces entretiens permet notamment le pilotage des compétences individuelles et collectives du Groupe, par la mise en place d'actions concrètes accompagnant le développement professionnel de nos collaborateurs (formation, plan d'action individuel, évolution professionnelle, etc.). En France, tous les collaborateurs bénéficient également d'un entretien de projet professionnel trisannuel, axé sur leurs perspectives d'évolution professionnelle afin de leur permettre d'y participer activement.

Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social. Par ailleurs, la capacité à identifier les compétences nécessaires pour anticiper le développement et répondre aux exigences du marché et des clients constitue un facteur clé de compétitivité. La formation est donc un véritable levier pour optimiser le

potentiel et la performance de nos collaborateurs. Nous consacrons ainsi chaque année un effort important pour adapter, maintenir et faire évoluer les compétences de nos collaborateurs. En France par exemple, 3% du montant de la masse salariale est ainsi dédié annuellement à la formation professionnelle.

Nous veillons à assurer à nos collaborateurs un accès à la formation équitable et sans discrimination. Nous portons par ailleurs une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans, pour

soutenir l'employabilité et le développement de l'ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur carrière.

En outre, nous sommes attentifs à déployer des formations efficaces et répondant aux besoins métiers, afin d'accompagner l'adaptation et le développement des compétences à nos métiers. Ainsi, toutes les formations font l'objet d'évaluation à chaud et à froid. Réalisée dans le cadre de l'entretien

“ Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social. ”

annuel, l'évaluation à froid permet de vérifier la mise en œuvre effective des acquis de la formation dans la pratique professionnelle.

Des catalogues de formation sont mis à la disposition des managers et collaborateurs afin de les guider et de faciliter le recensement des besoins en développement des compétences. En outre, des parcours de formation ambitieux au sein des différentes filières professionnelles sont affichés dans ces catalogues, afin de favoriser la construction de parcours d'évolution au sein du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe met à la disposition de toutes ses filiales, la plateforme d'e-learning Smart Academy. Offrant des modules digitaux construits pour la plupart sur-mesure, cet outil permet de former de manière agile, à l'échelle du Groupe. Les avantages de ce dispositif sont nombreux : élargir l'offre de formation, optimiser les ressources consacrées à la formation, individualiser les parcours de développement des compétences, faciliter l'accès à la formation, etc.



L'offre de formation digitale s'est progressivement étoffée. Outre les formations obligatoires (prévention de la corruption, cybersécurité...), Smart Academy propose des formations métiers. Par exemple, en 2023, nos Experts ont développé des modules e-learning relatifs à la fabrication des cartes électroniques, du EasyMesh, etc. Cette plateforme e-learning est également un outil puissant pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés au sein de Sagemcom.

Ainsi, dans notre filiale R&D hongroise, le développement des compétences est pris en compte dès l'intégration. Certains programmes e-learning sont devenus incontournables pour favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs, afin de leur permettre de découvrir notre Groupe, nos produits, nos modes de management des projets, etc. Ensuite, d'autres formations sont mises en œuvre en fonction des besoins identifiés, afin d'accompagner

“ La Direction des Ressources Humaines Groupe met à la disposition de toutes les filiales de Sagemcom la plateforme d'e-learning Smart Academy. ”

le développement des compétences : accès libre à une plateforme de formation en ligne, formations métiers, formations en langues, etc.

Dans nos différentes filiales, des dispositifs de formation sont déployés pour répondre au contexte et aux besoins locaux. Ainsi par exemple, en Italie, un programme de formation a été développé pour sensibiliser les managers à l'importance d'une gestion positive et motivante de leur équipe. Notre filiale SS&T continue quant à elle de déployer son parcours de formation « Manager responsable », initié depuis quelques années, une offre de formation modulaire visant à développer les compétences managériales.

Au total, dans notre centre de R&D de Tunis, près de 180 sessions de formation ont été organisées en 2023, permettant de développer les compétences des collaborateurs dans divers domaines : technique, métier, management, softskills, qualité, santé et sécurité au travail, etc. Plus de la moitié des formations réalisées ont été préparées et animées par nos formateurs internes, des référents dans leur domaine technique.

“ Au total, dans notre centre de R&D de Tunis, près de 180 sessions de formation ont été organisées en 2023. ”

Saisissant les nouvelles possibilités offertes par la dernière réforme de la formation professionnelle en France, Sagemcom a signé un accord GPEC inscrivant notamment le Compte Personnel de Formation (CPF) comme un moyen pour le collaborateur et l'entreprise de co-construire un projet professionnel. Ainsi, le CPF co-investissement a été mis en place pour encourager les salariés à co-construire des projets de formation

répondant aux besoins de compétences de Sagemcom tout en participant à l'évolution professionnelle de ses bénéficiaires.

Afin de maintenir le haut niveau de compétences de ses équipes, Sagemcom continue de développer et d'animer sa filière Expert.



Chaque année, un comité Expert se réunit pour identifier les collaborateurs pouvant rejoindre la filière. Les Experts sont reconnus pour leur maîtrise de domaines clés pour Sagemcom. Ils jouent un rôle primordial dans la diffusion et le partage de leurs connaissances (notamment via la formation interne), dans l'innovation, et également dans le conseil et l'appui aux équipes ou encore le rayonnement du Groupe. Depuis 4 ans, un vaste chantier de dynamisation de la filière Expert, sponsorisé par la direction R&T, a été lancé afin de renforcer le rayonnement de la filière et de développer les synergies entre les Experts. Diverses actions ont ainsi été déployées : des groupes de travail visant à développer des expertises stratégiques, un large plan de

communication pour faire connaître et reconnaître les Experts au sein du Groupe, divers événements pour rassembler les Experts (séminaires, réunions à échéance régulière, Techdays, interview « Les Experts ont la parole »), etc.

Soutenir et diversifier les carrières professionnelles au sein du Groupe

Pour fidéliser nos collaborateurs, nous les accompagnons tout au long de leur carrière au sein du Groupe, en leur proposant des parcours riches d'expériences et valorisants. Cette politique favorise l'attachement des collaborateurs à Sagemcom.

La diffusion d'une charte de la mobilité permet d'afficher la politique visée par le Groupe en la matière : la mobilité favorise la créativité et le dynamisme de nos activités, le décloisonnement des entités et le brassage des expériences et des origines professionnelles propices au développement de notre organisation et des femmes et des hommes qui la composent. Ainsi, tous nos postes disponibles sont ouverts à la mobilité interne et communiqués à l'ensemble des collaborateurs à travers notre bourse à l'emploi.

Cette diffusion est complétée par l'organisation de comités recrutement / mobilité visant notamment à faciliter et à piloter les carrières professionnelles de nos collaborateurs au sein du Groupe. Par ailleurs, la France affiche un objectif de pourvoir un tiers des postes par la mobilité interne. En 2023, comme les années précédentes, cet engagement a été largement dépassé puisque 45% des postes ont été pourvus en interne.

En outre, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, aussi bien au sein du Groupe qu'au sein de leur filiale, qu'elle soit transverse, verticale ou encore géographique, dans le cadre de leur entretien individuel d'appréciation et de progrès et/ou, pour les collaborateurs travaillant en France, dans le cadre de leur entretien professionnel. Ces souhaits sont scrupuleusement analysés par les équipes RH qui en tiennent compte dans la construction des parcours professionnels au sein du Groupe. Ainsi par exemple, notre site de fabrication brésilien favorise la polyvalence et la mobilité transversale, en élargissant les tâches confiées aux opérateurs et en développant les compétences.

Sagemcom soutient également la diversité des carrières professionnelles en valorisant une filière « Experts » s'inscrivant en parallèle de la filière managériale. Elle permet de reconnaître l'expertise et l'acquisition par certains collaborateurs de compétences spécifiques avérées dans un domaine clé pour le Groupe. Les Experts bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences par le biais de la transmission de leurs connaissances et de leur rôle de représentation de l'entreprise. En contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à leur performance.

Partager et fédérer

La politique de Sagemcom se traduit également par des actions de sensibilisation, de partage et de cohésion visant à fédérer les collaborateurs.



“ Les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, aussi bien au sein du Groupe qu'au sein de leur filiale. ”

En 2023, de nombreuses actions ont été mises en œuvre pour favoriser la compréhension de la stratégie du Groupe par l'ensemble des salariés, faire vivre les valeurs de Sagemcom et favoriser la dynamique collective. Ces actions développent l'engagement de chacun dans la mise en œuvre de notre stratégie et soutiennent la croissance du Groupe.



Le Corporate organise des rencontres semestrielles présentant les résultats et les orientations stratégiques à l'ensemble des collaborateurs. Ces événements sont déclinés dans de nombreuses filiales afin de permettre au plus grand nombre de collaborateurs de connaître et de comprendre les orientations stratégiques de Sagemcom. Ce partage est, à nos yeux, primordial pour donner du sens à la contribution de chacun à la performance de notre Groupe.

“ La politique de Sagemcom se traduit également par des actions de sensibilisation, de partage et de cohésion visant à fédérer les collaborateurs. ”

En outre, de nombreux moments de partage ont été organisés en 2023 partout dans le monde pour favoriser la cohésion des équipes et développer la dynamique collective.

Notre filiale R&D de Tunis a organisé des teambuildings pour accueillir les nouveaux embauchés et faciliter leur intégration. De même, notre centre R&D hongrois a organisé, comme chaque année, un séminaire pour renforcer la cohésion et le travail en équipe. Notre siège social a quant à lui organisé divers événements fédérateurs pour réunir les équipes : tournoi d'échecs, summer party, concours photos, etc.

Les Experts se sont réunis dans le cadre d'un séminaire pendant deux jours en-dehors du quotidien professionnel dans un triple objectif : développer leurs compétences (softskills) tout en créant une dynamique entre Expert et en développant la cohésion et le sentiment d'appartenance à la filiale.

Le dialogue social comme vecteur d'un accompagnement social durable

Le Groupe s'attache à trouver, à travers le dialogue social, le meilleur équilibre entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés, afin d'accompagner au mieux le développement de ses activités et des personnes qui y contribuent.

Ces dernières années ont été marquées par un dialogue social particulièrement riche. Tenant compte des retours d'expérience de la crise sanitaire, notre filiale SS&T a été l'une des premières sociétés en Tunisie à négocier et à signer un accord télétravail avec le syndicat de base, incluant la mise en place d'une commission de suivi, gage d'un dialogue social nourri et ouvert.

Au niveau Corporate, l'année 2023 a été marquée notamment par la signature d'un accord relatif à l'équilibre des temps de vie, incluant des dispositions innovantes notamment le forfait mobilités durables, visant à faciliter les mobilités douces entre le domicile et le lieu professionnel. La mise en œuvre des divers accords et plans d'actions en cours a par ailleurs été poursuivie (diversité, plan de prévention des risques psychosociaux, GPEC, télétravail, etc.). Ceux-ci font l'objet d'une communication spécifique dans la rubrique « Dialogue social » de l'Intranet, permettant aux salariés de les consulter à tout moment, et d'un suivi annuel, au cours duquel les ajustements à envisager et les avancées obtenues sont partagés dans le cadre d'une commission de suivi.

De nombreux moments de partage ont été organisés en 2023 partout dans le monde pour favoriser la cohésion des équipes et développer la dynamique collective.

