





# 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.



**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.**

### **Valoriser notre diversité culturelle**

*La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance*

Sagemcom compte près de 6500 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. 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 développement des compétences. 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...).

### **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 femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin, il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entreprise. Bien que le taux de féminisation de nos effectifs à l'international continue de progresser et s'élève dorénavant à 47%, 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. Notre centre R&D tunisien est exemplaire en la matière, puisqu'il a recruté 44% de femmes en 2021, permettant ainsi de tendre vers la parité.

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 femmes et hommes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc. Ainsi en France, pour aller encore plus loin et structurer cette démarche, un accord d'entreprise couvre 6 domaines d'actions en faveur de la diversité : l'intégration durable de la diversité dans la culture du Groupe, l'accès à l'emploi, la politique de rémunération et d'égalité salariale, le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. La signature de cet accord illustre bien la coordination des relations sociales du groupe Sagemcom et la volonté de construire ensemble un projet d'entreprise centré sur l'humain. Ce dernier accord, co-construit avec la Direction générale et les organisations syndicales de Sagemcom, n'est pas un coup d'essai. Notre engagement s'était déjà traduit dès 2016 par la signature d'accords indépendants sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Le bilan réalisé au terme de ces deux accords a permis de souligner l'obtention de progrès notables et l'importance de mutualiser nos synergies pour opérer communément sur des thématiques plaidant pour une cause commune : ancrer la diversité au centre de nos préoccupations.

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.

*\*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 filiale italienne de Sagemcom, fortement engagée en faveur d'une politique « Diversité, Egalité et Inclusion », a récolté les fruits de ses efforts en recevant, en juin 2021, le prix « Women Value Company 2021 ».

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 femme 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.

D'autre part, des campagnes de communication en faveur de la diversité sont fréquemment menées. En 2021, dans le cadre de la semaine du développement durable, un podcast animé par la DRH a été proposé aux salariés du Groupe

**La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle**

Ce n'est pas une journée mais une semaine entière qui a été consacrée en 2021 aux droits de la femme

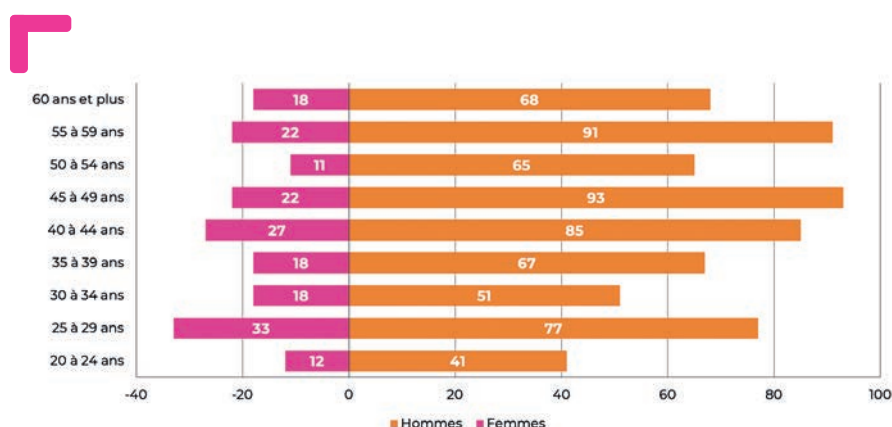
pour faire connaître et reconnaître toutes les mesures mises en œuvre en faveur de la diversité et de l'inclusion. Également, la Journée internationale des filles et des femmes de science, un événement organisé par les Nations Unies afin de promouvoir l'accès et la participation pleine et équitable des femmes et des filles à la science, a été largement soutenue et relayée au niveau du Groupe. Enfin, ce n'est pas une journée mais une semaine entière qui a été consacrée en 2021 aux droits de la femme.

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.

Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en faisant partie des toutes premières entreprises à adhérer à « À 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 « À compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du processus de recrutement ainsi que durant toute la carrière de nos collaborateurs.

En 2021, nos équipes du pôle Talent ont également partagé leur expertise en animant bénévolement des séances de coaching organisées par « A compétence égale » auprès d'étudiants, afin de les accompagner dans la rédaction et la valorisation de leur CV.



Pyramide des âges au 31/12/2021

La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec près d'un quart d'effectifs seniors dans les sociétés françaises, nous devons préparer l'évolution des emplois et le renouvellement des générations. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées ces dernières années, notamment auprès du milieu éducatif, afin de recruter des jeunes. Ainsi, entre 2016 et 2021, le taux

de jeunes (jusqu'à 30 ans) en France a plus que doublé, passant de 9 à 21%. Pour autant, ce défi ne se relève pas au détriment des plus âgés, Sagemcom entendant poursuivre la politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés. Cet engagement a initialement été formalisé dans un accord d'entreprise quinquennal 2017- 2021 « Contrat de génération », dont les mesures ont notamment été reprises dans un accord GPEC signé en 2020 afin de les pérenniser (le dispositif contrat de génération ayant été légalement supprimé). Dans celui-ci Sagemcom entend poursuivre une politique active en faveur du maintien des seniors dans l'emploi : recrutement de salariés seniors, mobilité interne, formation, etc.

Parallèlement, nos dispositifs d'identification des talents et de transmission des savoirs et des compétences s'appuient sur notre filière « Experts » qui compte 29% de salariés seniors.

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. L'accord Diversité signé en France en 2019 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 protégé et adapté, du soutien aux salariés accompagnant un proche en situation de handicap. Quelques exemples permettent d'illustrer ces engagements : toutes les offres d'emploi publiées en France par notre Groupe comprennent la mention « Sagemcom, une société handi-accueillante », des salariés en situation de handicap ont été maintenus dans leur emploi grâce à la mise en œuvre de conditions particulières alternant télétravail et travail sur site. Chaque année, Sagemcom soutient la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Ce soutien se manifeste notamment par un partenariat avec des entreprises du milieu protégé a été signé pour trier et valoriser les déchets sur le Campus de Rueil-Malmaison (une initiative qui s'inscrit aussi bien dans une démarche solidaire qu'environnementale).

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 et qui aide au financement de 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.

*L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom*

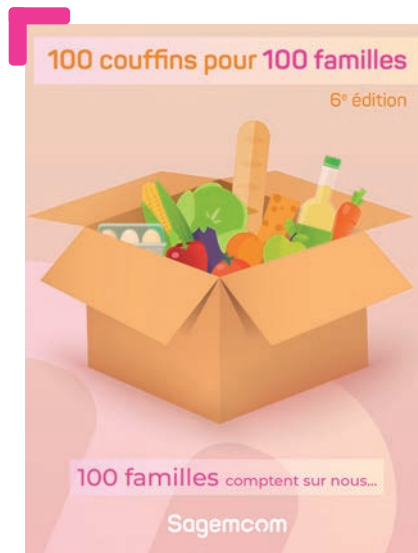
Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis plus d'une dizaine d'année, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires historiques. En 2021 en France, une vingtaine de salariés bénévoles se sont investis pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1. Cet engagement s'est révélé primordial dans un contexte de crise sanitaire qui a amplifié les inégalités sociales et les situations de précarité et d'isolement parmi les étudiants. Par ailleurs, Sagemcom a accueilli, pendant une quinzaine de jours, l'exposition « Visages » proposée par Article 1, afin de sensibiliser ses salariés à la diversité et à l'égalité des chances. A cette occasion, les portraits de nos mentors ont côtoyé ceux des jeunes accompagnés grâce à l'association.

*En 2021 en France, une vingtaine de salariés bénévoles s'est investi pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1*



En outre, Sagemcom a largement relayé le nouveau programme « DemaIn » de mentorat court imaginé par Article 1 en 2021, en s'appuyant sur le slogan « Une rencontre peut changer un destin ».

Sagemcom s'est également fortement mobilisé dans le cadre d'un nouveau partenariat démarré en 2020 avec l'association Elles bougent, pour promouvoir les études scientifiques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans ce cadre Sagemcom agit 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. Sagemcom a notamment participé au forum de recrutement « Réseaux et carrières au Féminin » organisé par « Elles bougent » début 2021.

Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2021 pour accompagner les personnes dans le besoin. Par exemple, les opérations caritatives « 100 cartables pour 100 écoliers » et « 100 couffins pour 100 familles » ont permis de récolter des fonds pour distribuer des fournitures scolaires et des couffins à des familles démunies. Depuis une dizaine d'années, les salariés de notre centre R&D tunisien font preuve de générosité pour soutenir cette initiative en faveur de l'égalité des chances.

Afin de soutenir l'égalité des chances, diverses initiatives ont été lancées sur le Campus de Rueil-Malmaison. Par exemple, une collecte de boîtes solidaires à destination des étudiants démunis a été lancée afin d'accompagner des jeunes dans la précarité, phénomène amplifié en raison de la crise sanitaire.



*Afin de soutenir l'égalité des chances, diverses initiatives ont été lancées sur le Campus de Rueil-Malmaison*

Également, les équipes commerciales du Groupe, réunies dans le cadre d'un teambuilding caritatif, ont été entraînées dans un challenge convivial en faveur d'une association de leur choix. Dans ce cadre, l'Unicef a ainsi reçu un don de Sagemcom. Enfin, Sagemcom a sponsorisé les dialogues de l'inclusion et de la RSE, à l'occasion de son 10<sup>ème</sup> anniversaire, dont l'objectif est de mettre l'entreprise au centre des transitions sociales, sociétales et environnementales.

Les collaborateurs de Sagemcom ont également largement répondu aux appels aux dons pour les plus démunis. Les salariés du siège de Rueil-Malmaison ont généreusement participé à une collecte de jouets à destination des familles franciliennes démunies. En décembre 2021, de nombreux jouets ont été confiés à l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile, ainsi qu'à la mairie de Rueil-Malmaison, qui s'est chargée de les distribuer aux associations de la commune, comme à l'antenne du Secours Populaire de la commune...

