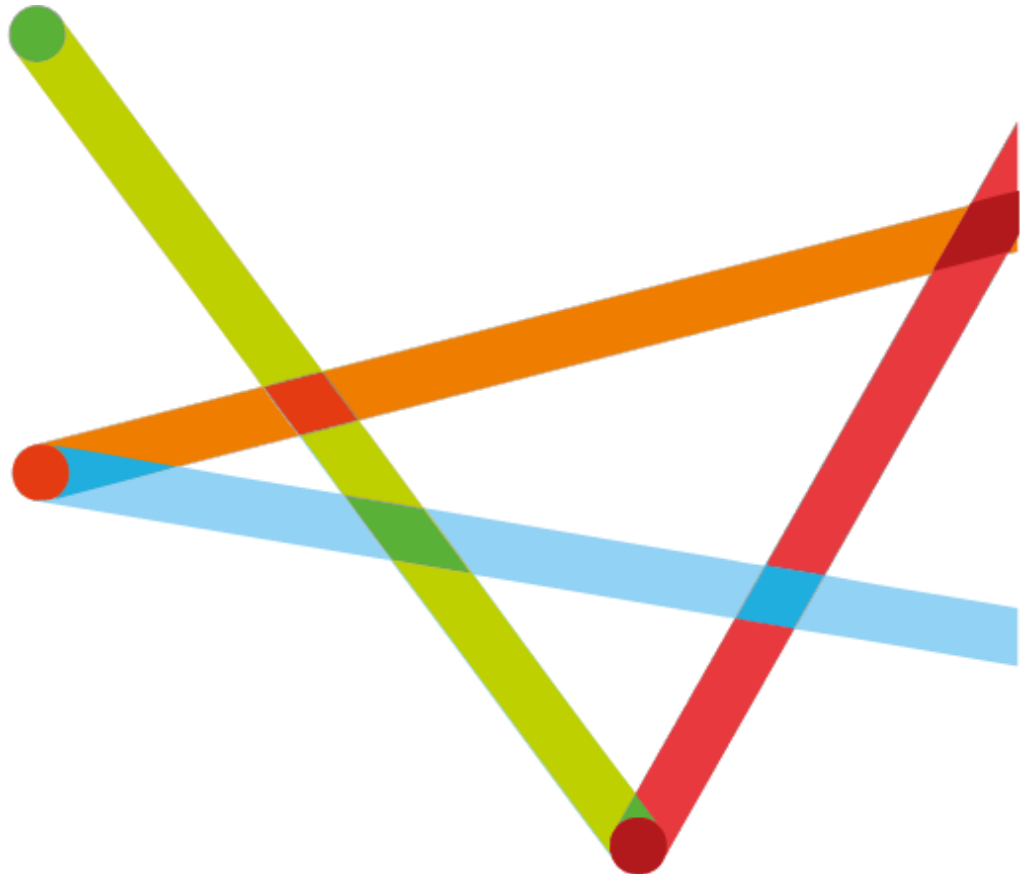

Sofrecom Group
Direction des ressources humaines

**La diversité une réalité, l'inclusion
une volonté**

Document de référence

SEPTEMBRE 2017



Sofrecom
The Know-How Network

Part of the Orange group



afaq
ISO 9001
Qualité
AFNOR CERTIFICATION

Sommaire

Editorial	2
Introduction.....	3
1. Promouvoir la mixité	4
2. Développer l'égalité femmes/hommes.....	5
3. Garantir le meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle	6
4. Favoriser l'intégration du handicap.....	7
Le principe de l'amélioration continue	8
Le comité de direction s'engage	9

Clin d'œil : ce document a été rédigé *langage épique ou écriture inclusive*, une règle d'écriture qui a pour objectif de rendre le langage non discriminant du point de vue du genre

Editorial

Filiale à part entière du Groupe Orange, Sofrecom adhère depuis 2000, au **Pacte Mondial des Nations Unies** et en respecte les dix principes. Soucieuse du respect des règles éthiques, du renforcement de la lutte anti-corruption et de son environnement, Sofrecom devenait en 2010 la 1^{ère} entité d'Orange à obtenir la certification « **Ethic Intelligence International** ».

En 2015, les différentes actions menées en matière de diversité depuis de nombreuses années ont valu à Sofrecom d'être la 1^{ère} entreprise du Groupe Orange à recevoir le **Label Diversité Afnor** en France pour une période de quatre ans.

A mi-parcours, ce document liste les actions engagées et présente la politique de notre entreprise sur le thème de la **diversité et de l'inclusion**. **Cette politique que nous avons intitulée « la diversité une réalité, l'inclusion une volonté » est traduite en quatre axes clés :**

1. promouvoir la mixité ;
2. développer l'égalité femmes/hommes ;
3. garantir le meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle ;
4. favoriser l'intégration du handicap.

Ces axes témoignent de notre volonté de maintenir une dynamique de progression et de faire évoluer notre démarche en continu pour s'adapter aux évolutions de notre activité et de notre contexte. C'est également un moyen pour nous de répondre aux recommandations énoncées au moment de la labellisation et aux constats réguliers effectués sur ces thématiques.

Cette politique est à l'image de notre entreprise : Sofrecom est une entreprise internationale à taille humaine dont les femmes et les hommes constituent sa force principale. Riche de ses 1 400 collaborateurs et collaboratrices, issus de plus 30 nationalités, Sofrecom a acquis sa force et sa crédibilité à l'international en capitalisant sur le savoir-faire unique de ses collaborateurs et de ses collaboratrices. C'est pour cela que nous sommes en train d'étendre cette politique à l'ensemble de nos implantations.

Chez Sofrecom, seules les compétences comptent, Sofrecom the know-how network

Guillaume Boudin
CEO du Groupe Sofrecom

Introduction

Sofrecom, filiale à 100 % du Groupe Orange, est une entreprise de conseil et d'ingénierie spécialisée dans le secteur des télécommunications. Sofrecom analyse et anticipe les tendances du secteur. Elle conseille, accompagne et pilote le développement et les transformations des opérateurs télécoms, des gouvernements et des régulateurs.

L'ancrage du Groupe Sofrecom est résolument international. **La richesse des compétences et le professionnalisme des 1 400 femmes et des hommes** de l'entreprise sont connus et reconnus par nos clientes et nos clients. Nous avons à cœur de travailler à leur satisfaction et à celle de nos collaboratrices et de nos collaborateurs.

Chez Sofrecom, la politique de diversité et d'inclusion traduit la volonté de l'entreprise d'attirer et de développer les talents issus de tout milieu, de toute origine, aux expériences et points de vue multiples. **L'égalité des chances, la diversité et l'inclusion** sont, à ce titre, **les éléments moteurs** de la performance d'une entreprise reliée à des entreprises clientes réparties dans le monde entier.

Afin de soutenir nos ambitions business et affirmer auprès de nos parties prenantes la capacité de **Sofrecom** à concrétiser l'inclusion au sein de son organisation et ses modes de fonctionnement, nous avons redéfini les contours de **notre politique diversité et inclusion autour de quatre domaines** sur lesquels nous portons tout particulièrement nos efforts.

PROMOUVOIR LA MIXITE

Veiller à la diversité de genre, d'origine, de nationalité, de génération et veiller à l'intégration des personnes en situation de handicap;

DEVELOPPER L'EGALITE FEMMES / HOMMES

Veiller à l'équité salariale, l'équité de traitement en matière de rémunération, de développement des compétences et de parcours professionnels

GARANTIR LE MEILLEUR EQUILIBRE, VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

Faciliter l'accès aux différents dispositifs liés à la parentalité, au télétravail et au temps partiel ;

FAVORISER L'INTEGRATION DU HANDICAP

Sensibiliser les salariées et salariés, faire appel aux entreprises du secteur protégé, développer les actions favorisant la candidature de personnes en situation de handicap.

1. Promouvoir la mixité

PROMOUVOIR LA MIXITE

Veiller à la diversité de genre, d'origine de nationalités, de génération et veiller à l'intégration de personne en situation de handicap;

[MIXITE] *nom commun féminin, issu du verbe latin misceo, signifie « mélanger » « mêler ».*

Variété des talents en termes de genre, d'origine, d'âge, de profils, le développement de la mixité est l'une des clefs du succès et une source infinie d'innovation.

Bonnes pratiques

- Un **processus de recrutement centré sur les compétences**, certifié par l'Afaq l'ISO 9001 garanti l'égalité des chances pendant l'ensemble du processus du recrutement. Il est connu de l'ensemble des salariées. Il est régulièrement vérifié. Il est en cours de déploiement dans les filiales.
- Un travail régulier avec les instances représentatives du personnel permet la signature d'**accords d'entreprise** qui garantissent la promotion de la mixité.
- **The Know-how network au féminin** pour coacher les femmes du Groupe Sofrecom : participation au programme Eve, formation au leadership au féminin, article sur les femmes de l'entreprise pour mettre les femmes de Sofrecom en visibilité.
- La **sensibilisation des salarié-es** grâce à une animation interne en continue pour installer la culture de la mixité : participation régulière à la semaine du handicap, journée internationale des droits des femmes, journée à destination des lycées en partenariat de l'association « Passeport Avenir » et qui implique un grand nombre de salariées de Sofrecom et la mise en place d'un tri sélectif assuré depuis 2017, par Lemon Tri une entreprise qui favorise l'insertion et l'intégration des salariés vers de l'emploi durable.
- Une vigilance permanente pour s'assurer que les **fournisseurs et les entreprises clientes** avec lesquelles Sofrecom contractualise fournissent obligatoirement une attestation stipulant qu'elles respectent la réglementation sociale et l'éthique.

2. Développer l'égalité femmes/hommes

DEVELOPPER L'EGALITE FEMMES / HOMMES

Veiller à l'équité de traitement en matière de rémunération, de développement des compétences et de parcours professionnels

Donner aux femmes les mêmes chances professionnelles qu'aux hommes est un engagement auquel Sofrecom est très attaché. Pour assurer cette égalité Sofrecom adopte une politique volontariste ciblant l'ensemble des dispositifs que nous mettons en place

Bonnes pratiques

- Dans le domaine du **recrutement**, nous recherchons une représentation équilibrée des femmes et des hommes et avons fixé pour objectif un % de femmes recrutées \geq taux de féminisation des actifs de l'entreprise.
- En matière de **rémunération**
 - nous veillons à l'équité salariale par catégorie Syntec (la convention collective dont Sofrecom dépend) ;
 - nous nous fixons comme objectif qu'au moins 30% de femmes soient dans les 30 plus hautes rémunérations de l'entreprise.
- Au-delà des objectifs chiffrés, dans le domaine du **développement des compétences et des parcours professionnels** plusieurs dispositifs permettent de mieux identifier les talents féminins :
 - **la talent review** : une fois par an l'équipe RH et les managers examinent selon une méthodologie rigoureuse, la situation de chaque salarié.e tant en terme de compétences, que de formation et de projets professionnels. Cette Talent review est l'occasion d'identifier les femmes à mettre en visibilité et les plans de développement à prévoir ;
 - **le référentiel des compétences** mis en place en 2017, va permettre selon une grille objective de réaliser le mapping des compétences de chaque salarié et mettre en place par la même occasion un programme de formation adapté ;
 - des objectifs de **taux de promotion** des femmes \geq taux de féminisation des actifs de l'entreprise et de **taux de femmes formées** par niveau \geq taux de féminisation des actifs de l'entreprise sont prévus.

3. Garantir le meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle

GARANTIR LE MEILLEUR EQUILIBRE, VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

Faciliter l'accès aux différents dispositifs liés à la parentalité, au télétravail et au temps partiel ;

L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un enjeu important de la satisfaction au travail

Il fait partie des éléments structurant de la politique sociale de Sofrecom

Bonnes pratiques

- Le **télétravail** : ce dispositif fait désormais partie de notre quotidien. Il s'inscrit dans un mouvement plus global du travail mobile. Il existe deux types de télétravail :
 - **télétravail régulier** : pour une durée d'un an, un avenant au contrat de travail fixe un jour fixe ou volume de jours mensuel en fonction de la nature de l'activité.
 - **télétravail occasionnel** : limité à trois jours dans le mois, pour répondre à une situation exceptionnelle (problème de transports, pollution, raison personnelle...).
- Le travail à **temps partiel** : en accord avec la ligne managériale et en fonction de l'organisation du service les salariées qui souhaitent bénéficier d'un **temps partiel** verront leur demande accordée
- Les salariées seniors ont la possibilité d'**aménager leur temps de travail** et bénéficient pour cela d'un accompagnement de l'entreprise. Trois dispositifs sont proposés : le **temps partiel aidé** (TPA), les **temps partiels seniors** (TPS) les **temps partiels seniors handicap** (TPSH)
- Le **respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion** sont considérés comme fondamentaux dans le groupe Orange et chez Sofrecom.
 - Dans le cadre du **respect des contraintes de la vie privée et familiale** il est demandé à ce que les réunions soient programmées en tenant compte des horaires habituels de travail entre 9h00 et 18h00 ;
 - Dans le cadre du **droit à la déconnexion**, il est recommandé, pour souligner l'équilibre vie personnelles/vie professionnelle, à chacun d'ajouter à la signature de son email la mention :

« En application de l'accord Orange « vie privée vie professionnelle » les mails qu'il m'arrive d'envoyer en dehors des heures ou jours ouvrables n'appellent pas de réponse immédiate. "I'm sending this message at a time suitable for me, I don't expect answer before a suitable time for you!"
- Dans le cadre de **la parentalité** :
 - **réduction du temps de travail** prévue pour les **femmes enceintes** à partir du 3^e mois
 - autorisations spéciales d'absences (ASA) pour événements familiaux et pour enfants malades, peuvent être prises indifféremment par les femmes ou par les hommes ;
 - **entretien systématiquement** réalisé par le manager au départ et au retour d'un congé lié à la parentalité ;
 - dans l'attribution de la **part variable managériale**, 100 % des cadres au retour de leur congé de maternité ou d'adoption bénéficient :
 - du % moyen des parts variables managériales de la catégorie Syntec à laquelle elles appartiennent si le congé maternité a couvert au moins 50% de la période de référence
 - de la part variable managériale si le congé maternité à couvert moins de 50% de la période de référence

4. Favoriser l'intégration du handicap

FAVORISER L'INTEGRATION DU HANDICAP

Sensibiliser les salariées et salariés, faire appel aux entreprises du secteur protégé, développer les actions favorisant la candidature de candidates et de candidats en situation de handicap.

Sofrecom poursuit ses actions de sensibilisation des salariées et des salariés sur les questions de handicap et développe ses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Favoriser l'intégration du Handicap au sein du groupe Sofrecom est un axe de progression réel

Bonne pratiques

- **Recrutement** de collaboratrices et de collaborateurs en situation de handicap :
 - pour favoriser le sourcing, toutes nos offres font l'objet d'une publication sur les supports et medias adaptés et a minima : www.sofrecom.com www.orange.com avec trois sites dédiés aux travailleurs en situation de handicap et l'Apec ou Pôle Emploi ;
 - Sofrecom, via le Groupe Orange, participe aux manifestations et actions destinées à favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap.
- Développement de **l'emploi indirect** en travaillant avec les entreprises du secteur protégé ou du secteur adapté :
 - l'accueil de l'entreprise est totalement assuré par APF Entreprises ;
 - des travaux d'imprimerie sont pris en charge par DSI SARL.
- Pour une meilleure connaissance mutuelle, **formation et sensibilisation** de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise au cours de la Semaine sur le handicap organisée chaque année. Au programme de la semaine de l'Handagement 2016 :
 - un atelier sur le handicap invisible ;
 - présentation des outils permettant de travailler dans différentes situation de handicap ;
 - participation d'une équipe Sofrecom à une course relai inter entreprise ;
 - conférence « handicap et performance » .

Le principe de l'amélioration continue

Dans le domaine de la diversité et de son corollaire, l'inclusion, rien n'est jamais acquis. Sofrecom mène une politique volontariste et elle est engagée dans une démarche **d'amélioration continue**.

- s'assurer en permanence de la cohérence de l'ensemble des indicateurs concernant les sujets de la diversité et de l'inclusion ;
- construire la matrice du tableau de bord « diversité et inclusion » pour soumission de l'évolution de la politique au codir et au Comité d'Entreprise ;
- s'assurer que tous les nouveaux recrutés sont sensibilisés à la question de la diversité et de l'inclusion et continuer de former régulièrement les salariés et les managers via Orange Learning ;
- former 100% des managers à la nouvelle formation et « des compétences, des compétences et rien que des compétences » ;
- travailler en relation étroite avec les instances représentatives du personnel ;
- créer un réseau de référents diversité dans chaque filiale et succursale ;
- créer **Sof'Alter** un comité indépendant qui aura pour mission de veiller à la bonne application de la présente politique et faire part de ses remarques aux différentes instances, de formuler de nouvelles recommandations ou des propositions concrètes, se rapportant à ce domaine pour faire avancer le sujet. Il sera composé de trois femmes et trois hommes volontaires. Il se réunira au moins une fois par an. Un appel sera lancé au cours de dernier trimestre ;
- Inciter les salariés à participer en nombre suffisant au **baromètre des diversités** mis en place par le groupe Orange pour qu'une analyse spécifique puisse être produite tout en respectant les critères de l'anonymat ;
- digitaliser l'ensemble du processus de recrutement pour le rendre plus fluide et s'assurer ainsi qu'il est respecté à 100 % ;
- adhérer à l'association des managers de la diversité pour, en particulier, identifier les meilleures pratiques dans les autres entreprises et organismes et profiter du partage d'expérience.

Le comité de direction s'engage

Sofrecom affirme ses convictions en termes de diversité et d'inclusion. Les membres du comité de direction adhèrent à la politique « la diversité une réalité, l'inclusion une volonté » et s'engagent à :

1. favoriser la diversité et son inclusion dans les différents pays dans lesquels nous sommes présents ;
2. garantir à chacune et à chacun une égalité des chances d'intégrer l'entreprise, d'y développer ses compétences, d'y effectuer un parcours professionnel et d'y bénéficier d'une égalité de traitement ;
3. placer les compétences au centre de la politique de ressources humaines et de la politique managériale ;
4. former et informer les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe Sofrecom sur l'ensemble des facettes de la diversité et l'inclusion ;
5. communiquer régulièrement sur l'avancement de la politique diversité et inclusion.



Andrea Baglietto
Directrice qualité
Compliance officer




Abdelkader Dall
Directeur Sofrecom
Tunisie et Algérie



Siwar Farhat
Directrice de la stratégie
opérationnelle



Claire Khoury
Directrice de la communication
interne et externe et de la RSE



Rambert Warty
Directeur de l'unité d'affaires
business consulting



Jérôme Santrot
Directeur Sofrecom
Asie du Sud-Est



Guillaume Boudin
CEO
Groupe Sofrecom



Laurent Dumontet
Directeur de l'unité d'affaires
Business réseaux & services p.i.



Adrián Hurtado
Directeur general Sofrecom
Argentine



Philippe Mazaud
Directeur des
ressources humaines



Dominique Pouhazan
Directeur de l'unité d'affaires IT



Pascale Vieljeuf
Directrice marketing et
stratégie digitale



Marianne Brunat
Directrice commerciale



Jean-Bertrand Dutreix
Directeur
administratif et financier



Driss Katif
Directeur Sofrecom
Maroc



Dominique Michelet
Directrice juridique



Elias Saab
Directeur Sofrecom
Moyen-Orient

Vincennes, le jeudi 7 septembre 2017

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont contribué de manière directe ou indirecte à l'élaboration de la politique « la diversité une réalité, l'inclusion une volonté »

Nota Bene : ce document a été rédigé par la direction des ressources humaines avec le plus grand soin. Cependant si des erreurs apparaissent, ou que vous souhaitez faire des remarques ou des suggestions, n'hésitez pas à écrire à sofdiversite.inclusion@sofrecom.com