



Silicom®

Communication On Progress 2019

Avenir2020 →

/cop

Déclaration de soutien continu

Le 19 février 2019, à Boulogne-Billancourt

A nos parties prenantes :

J'ai l'honneur de réaffirmer le soutien de Silicom envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions qui ont été mises en place pour l'amélioration de l'intégration des principes du Global Compact, de sa stratégie, de ses principes, de sa culture mais également en rapport avec notre culture d'entreprise et nos valeurs.

Nous nous engageons chaque jour un peu plus dans cette démarche et nous sommes fières de partager notre avancement avec nos parties prenantes et par le biais de nos différents canaux de communication.

Bien sincèrement,

Arthur Bataille



PAGE N°4

Droits de l'homme

/engagements /travail
/environnement /lutte-contre-
la-corruption /mesure-de
résultats

PAGE N°5

Politique RH et formation

/faits-marquants /égalité-
homme-femme

PAGE N°6

Nos actions

/chantiers-innovations
/politique-rse

PAGE N°7

Happiness Management

/histoire /calendrier-silicom
/objectifs

Droits de la femme et de l'homme

Engagements

Silicom poursuit sa démarche de respect des principes fondamentaux liés aux droits de l'homme et au droit français. Chaque salarié de l'entreprise bénéficie d'un suivi régulier et bienveillant visant à améliorer son bien être chez Silicom et le respect de son équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, nos établissements comptent un CHSCT régulièrement convoqué et réuni qui veille à garantir de bonnes conditions de travail.

Nous veillons à respecter la liberté d'expression de chacun et surtout à protéger les données personnelles de nos collaborateurs en accord avec la réglementation RGPD.

Travail

Silicom veille à augmenter régulièrement ses collaborateurs en fonction du mérite et de leur contribution à la vie de l'entreprise et des ses clients. Chaque collaborateur doit bénéficier d'un entretien annuel de progrès. En 2018, les salaires des collaborateurs ont augmenté de plus de 7%.

La société a mis en place, en 2018, une organisation opérationnelle avec 2 comités carrières par an. Cette action est prolongée pour les années 2019 et 2020.

Environnement

Silicom s'engage à promouvoir des moyens de transport le moins polluant pour ses collaborateurs, à diminuer son empreinte carbone à chaque renouvellement de véhicule. Nous faisons appel à des sociétés référencés STPA pour le traitement et recyclage de nos déchets. Nous poussons nos collaborateurs à utiliser les transports en communs par le remboursement de 100% de la valeur du titre de transport et un système de prime pour l'usage du vélo. L'ensemble de nos clients et fournisseurs respectent les mêmes principes et nous les attachons une attention particulière à leurs pratiques environnementales.

Lutte contre la corruption

Silicom s'engage à lutter fermement contre les pratiques anti-concurrentielles et de corruption pour ses salariés ainsi que pour ses fournisseurs et ses clients.

Ces valeurs sont aussi bien inscrites dans ses contrats de travail qu'au sein de différentes publications auprès des directions de chacun de ses établissements.

Mesure de résultats

Silicom s'est assurée et s'assure depuis sa création de respecter des principes et des valeurs morales. Ces principes sont répertoriés et accessible sur le site web de l'entreprise : <https://silicom.fr/>

De plus, au moyen de l'outil WittyFit, Silicom a entamé une démarche de mesure du bien-être de ses collaborateurs et cela, dans l'optique de poursuivre sa démarche d'amélioration continue. Silicom a contribué à la création du société basée sur la notion de « Happiness Management » dénommée ANDREA.

Par ailleurs, Silicom poursuit depuis 2016 ses efforts en matière de droits de l'homme notamment au travers de son soutien auprès de l'association « Enfant du Mékong ».

Politique RH et Formation

99%

De Contrat à Durée Indéterminé

Nous privilégions les CDI contre des pratiques de contrat précaire (CDI-C et CDD) conscient que nous ne pouvons pas garantir notre qualité de service sans nous engager sur le long terme avec nos équipes

Quelques faits marquants :

- 80% de nos recrutements sont réalisés par l'intermédiaire de la cooptation
- Nous embauchons sur profils et non pas sur mission
- 99,9% de contrat de travail à durée indéterminé – nous sommes contre l'usage de contrat précaire
- Nous formons chaque année 20 jeunes diplômés sur nos marchés de niches

6+

Ans d'ancienneté

Silicom entretient depuis de nombreuses années une culture collaborateur lui permettant de limiter son turnover à périmètre constant (hors recrutement).

>5%

Salaires des femmes vs. hommes

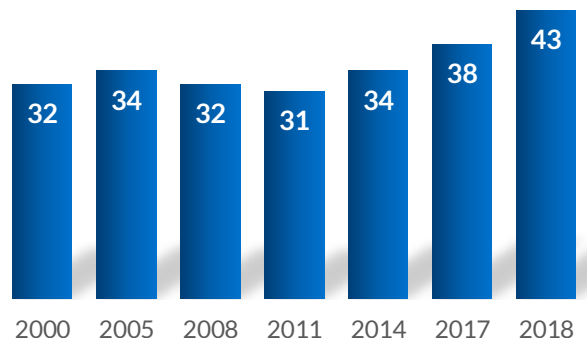
Au sein de nos collaborateurs facturés, les femmes jouent un rôle crucial dans la qualité des travaux rendus et nous avons la chance d'avoir une population féminine de plus de 25% de nos effectifs dans un univers d'ingénieurs très masculin qui compte seulement (en moyenne) 10% de femmes.

250k€

Budget formation annuel de Silicom

Notre valeur ajoutée dépend fortement de la compétence de nos collaborateurs. Afin de rester toujours compétitif et au cœur des enjeux techniques de nos clients, nous proposons à nos équipes un plan de formation basée sur l'expertise technique et fonctionnelle.

Evolution de la courbe des salaires moyens (K€)



Nos Actions



Véhicule autonome

Développement véhicule électrique connecté et 100% autonome.



Réalité virtuelle

Création en 3D d'un environnement permettant de former à distance des équipes et limiter ainsi l'impact sur l'environnement au travers les économies de déplacements

Unreal Engine



Réseau très haut débit

Permettre l'accès à internet dans toutes les régions et trouver des solutions pour les pays en voie de développement

- Amélioration de la couverture médicale de nos salariés
- Mécanisme de distribution des résultats par l'abondement et des primes exceptionnelles
- Certification de nos process ISO9001 pour le management de nos équipes
- Amélioration de notre impact sur la gestion des consommables et nos déchets
- Plan de formation de nos collaborateurs sur le domaine Cyber pour les 5 prochaines années
- Organisation d'une réunion annuelle pour l'ensemble de nos collaborateurs et la mise en place de groupes de travail pour innover en matière de QVT
- Création d'un outil interne pour la gestion du plan carrière de nos collaborateurs avec pour objectif de le certifier ISO9001

L'influence du bien être au travail

HISTOIRE du Happiness Management

Créé au début des années 2000, au cœur de la Silicon Valley, le CHO fait sa première apparition au sein de Google. On prend conscience que pour être productif, les avantages entreprise et un bon salaire ne suffisent pas. Il est nécessaire que le salarié se sente bien, qu'il soit tout simplement heureux. Sans quoi son efficacité et sa productivité pourraient être impactées.



Le **Chief Happiness Officer** fait partie de ces nouveaux métiers digitaux qui n'existaient pas il y a 10 ans. Issu du monde des start-up, ce « feel good manager » est un collaborateur hybride, placé entre la communication interne, le marketing et les ressources humaines.

Silicom fait le choix de mettre en place des CHO pour l'encadrement de l'ensemble de ses projets et surtout pour améliorer le bien-être de ses collaborateurs sur leurs activités en interne. La société andrea propose également ses services à d'autres entreprises et nous avons pour objectif d'étendre ses offres pour les clients de Silicom.





Silicom®

Au cœur d'une communauté d'Experts

#conseil #esn #formation #simulation

#paris #rennes #toulouse

#nantes #marseille #grenoble

#abidjan #montreal

#expertise #passion #ingenieur

#developpement #bigdata #cybersecurite

#telecom #reseaux

#paiements #finance

www.silicom.eu

