

## AXE 1

# ENGAGEMENT & COMMUNICATION

**Donner du sens et de la visibilité au projet d'entreprise**

**Favoriser le participatif : rendre les collaborateurs acteurs du futur de Sysco**

**Valoriser et reconnaître**

## OBJECTIFS

- Multiplier les canaux de communication directs avec les collaborateurs connectés et non connectés
- Renforcer l'information sur la situation économique de Sysco
- Renforcer le rôle managérial dans le cascading d'information
- Animer une communauté de relais de communication sur site

## RÉALISATIONS

- Mise en place de l'application Sysco To Go en juillet
- Echange Top 50 mensuel avec restitution et questionnaire
- Echange mensuel avec le réseau relais de communication

- Mettre en place de nouvelles pratiques collaboratives et développer les évènements pour renforcer le collectif
- Faciliter les remontées terrain à travers les Top 50, le mail [question@sysco.com](mailto:question@sysco.com), les managers, les groupes de travail, etc

- Partage d'initiatives des collaborateurs dans le journal de bord
- Mise en place de questionnaires réguliers : Top 50, Covid-19
- Boîte mail [question@sysco.com](mailto:question@sysco.com) opérationnelle

- Mettre en lumière les succès collectifs et leurs contributeurs qui concourent au développement de Sysco
- Valoriser les actions de RSE portées par les équipes en privilégiant également les canaux de communication corporate type LinkedIn

- Interviews de collaborateurs dans le journal de bord
- Communication régulière des succès commerciaux
- Envoi de mails pour féliciter les équipes sur la transformation One et Back-to-Basics
- Planning de communications LinkedIn pour 2021 en cours par les équipes communication interne et réseaux sociaux

## AXE 2

# CONDITIONS DE TRAVAIL & FOCUS CLIENT

**Considérer la sécurité et la santé des collaborateurs comme priorités absolues de l'entreprise**

**Offrir un service d'excellence à nos clients en s'appuyant sur nos fondamentaux métiers**

**Améliorer le quotidien de nos collaborateurs**

## OBJECTIFS

- Faire respecter scrupuleusement les mesures liés à la crise sanitaire du Covid-19
- Mettre en œuvre de nouvelles mesures renforcées dans le cadre de la reprise de l'activité

## RÉALISATIONS

- Communication régulière des actualités Covid
- Adaptation conséquente des organisations de travail
- Fourniture des kits de protection et de nettoyage
- Mise en place sur chaque site de consignes adaptées, renforcées en fonction des situations sanitaires locales
- Mise en place d'audits internes des mesures anti-Covid

- Déployer la démarche « Back to Basics »
- Renforcer la communication externe auprès de nos clients

- Démarche Back to basics

- Repenser nos modes de fonctionnement et nos processus pour répondre à nos problématiques métier qui impactent nos conditions de travail (challenge collectif « Back to Basics », ...)
- Capitaliser sur notre expérience de mise en place du travail à distance massif pour développer ces pratiques (cadre à définir lors d'une négociation sur le télétravail prévue en septembre)

- xx

## AXE 3

### CARRIÈRE & RECONNAISSANCE

**Accompagner le développement de nos collaborateurs**



**Outilier, former & accompagner nos managers**



**Communiquer sur les modalités de reconnaissance et de rétribution de l'entreprise**



#### OBJECTIFS

- Définir les parcours d'intégration pour chaque emploi repère et les passerelles d'évolution associées
- Diversifier l'offre de formation (modalités digitales, tutorat, mentoring, à distance....)
- Proposer une politique de mobilité interne : principes, objectifs, acteurs et règles de fonctionnement

#### RÉALISATIONS

- Politique de mobilité interne déployée
- 1500 formations en ligne proposées par la Sysco Interactive University accessibles aux salariés ?
- Envoi des postes ouverts à tous les salariés via une newsletter « Syscojobs » mensuelle

- Définir le modèle managérial Sysco (attendus, rôles, compétences)
- Construire un parcours de développement managérial
- Proposer un temps dédié à l'intégration de managers
- Développer et ancrer de nouvelles routines et pratiques managériales

- Mise en place d'un Sharepoint à destination des managers
- Echange Top 50 mensuel

- Expliquer plus en détails la politique salariale chez Sysco France à travers des guides pédagogiques pour les managers et pour les collaborateurs
- Communiquer de manière régulière sur la gestion des carrières au sein de Sysco France

- Politique de rémunération ?
- Création et diffusion d'une série de vidéos relatives à la paie

## AXE 4

Communiquer sur notre marque employeur



Faire vivre les valeurs Sysco dans notre quotidien



- Valoriser les métiers de Sysco à travers une campagne d'affichages et des vidéos collaborateurs
- Concevoir un guide de recrutement à destination des managers reprenant les éléments de la marque employeur
- Supprimer les logos Brake et Davigel sur tous les sites
- Développer le site carrière et renforcer notre marque employeur à l'externe (job boards, réseaux sociaux, salons professionnels)
- Communiquer sur l'engagement RSE de l'entreprise

- Traduire la culture Sysco : compétences, comportements, pratiques, rituels...
- Parcours d'intégration pour les nouveaux entrants
- Illustrer les valeurs Sysco à travers la valorisation de certaines personnes/équipes lors des communications dédiées
- Poursuivre les actions en faveur de la diversité

## CULTURE SYSCO

### OBJECTIFS

### RÉALISATIONS

- Guide de recrutement à destination des managers (en cours)
- Déploiement de la marque employeur en cours :
  - Validation d'une campagne d'affichage à destination des sites et de l'externe pour un déploiement en janvier 2021
  - Tournage de vidéos métiers prévu post-Covid
- Valorisation des engagements RSE dans le livret d'accueil, le site internet Sysco.fr, le journal de bord...

- Livret d'accueil et programme d'intégration en cours de finalisation
- Valeurs Sysco traduites à travers les initiatives