

Auchan | RETAIL

Politique Diversité, Équité et Inclusion

Préambule

Par nos valeurs, Confiance, Ouverture, Excellence, notre culture familiale, et à travers un état d'esprit positif, nous contribuons à construire un monde plus humain où chacun trouve sa place et vit mieux. En lien étroit avec ces valeurs, la politique décrite dans ce document établit la base commune pour tous les pays en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion (DE&I) en définissant nos engagements prioritaires et les principes d'actions.

Elle peut être complétée par une politique pays avec des exigences plus fortes et des initiatives répondant au contexte local.

La diversité, c'est reconnaître que l'on est tous différents, que c'est normal et en phase avec les valeurs de l'entreprise. Cela peut être une diversité des âges, des sexes, des origines ethniques, des cultures, des religions, des orientations sexuelles, des situations de handicap ou des différences physiques.

L'équité, c'est faire en sorte que chacun dispose des mêmes chances et soit traité justement. Il est nécessaire pour cela de garantir que personne ne soit discriminé, et ce d'aucune manière.

L'inclusion, quant à elle, c'est la liberté d'être soi-même au travail, de faire en sorte que chaque collaborateur se sente à sa place au sein d'un collectif qui lui permet de s'exprimer pleinement. Cela contribue au bien être de tous, à une meilleure qualité de vie au travail, pour faire de l'entreprise un lieu où on se sent bien.

Contexte

Les sociétés évoluent, de nouvelles attentes émergent et s'importent dans l'entreprise, notamment en termes de Responsabilité Sociale. De plus en plus de collaborateurs, en particulier les nouvelles générations, sont très attentifs aux politiques menées par les entreprises en matière de RSE.

Ainsi, la culture et les engagements sociétaux de l'entreprise sont devenus un facteur clé dans le choix des candidats d'intégrer ou non une entreprise. De nombreuses études tendent à montrer que les entreprises inclusives ont plus de chances de voir leurs profits et leur productivité augmenter, de connaître une meilleure réputation, et d'avoir plus de facilités à attirer et à conserver les talents et d'engendrer un surcroît de créativité et d'innovation¹.

Auchan Retail est une entreprise de commerce et ses clients sont très divers. Afin d'être le reflet de cette diversité en évolution constante, Auchan Retail souhaite renforcer sa démarche au travers de ses propres équipes.

¹ Selon l'Organisation Internationale du Travail, dans son étude "Les arguments en faveur du changement", 2019, les entreprises inclusives augmentent leurs chances de 60%.

La diversité des talents, des idées et des expériences est essentielle à notre succès. Nous sommes convaincus que chaque individu apporte une valeur unique à notre organisation. Notre capacité à mixer nos différences, à nous respecter les uns les autres, comme à nous challenger est un levier puissant de créativité, de performance, de responsabilité et d'attractivité.

Ambition

Notre entreprise est fermement engagée en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Notre volonté est d'être une entreprise au sein de laquelle les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont, une entreprise à l'image de la diversité des populations et des pays dans lesquels nous sommes présents, et de la société dans laquelle nous évoluons.

Nous nous engageons à créer un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif dans le cadre duquel tous les employés se sentent valorisés, écoutés, estimés et ont l'opportunité de développer leur potentiel.

La politique Diversité, Équité et Inclusion du groupe porte cette ambition pour donner encore plus de sens à notre marque.

Nos orientations prioritaires

Des actions sont d'ores et déjà engagées dans l'ensemble des pays dans lesquels Auchan est présent avec des résultats significatifs.

Pour répondre à notre ambition, nous devons poursuivre sur ces engagements afin que la diversité, l'équité et l'inclusion soient au centre de notre quotidien. En particulier, des actions doivent être poursuivies dans les domaines suivants :

- la non-discrimination de tous, salariés et candidats
- l'équité entre les hommes et les femmes
- les personnes en situation de handicap

1. La non-discrimination de tous

Nous rappelons que toute forme de discrimination est interdite, qu'elle soit basée sur le sexe, l'âge, l'identité de genre, l'état civil, la grossesse, la nationalité, la langue, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les convictions personnelles et le statut socio-économique².

Nous nous engageons à ce que toutes les décisions d'emploi, y compris le recrutement, la promotion, la formation, l'affectation et la rémunération, soient prises en fonction des compétences, du mérite et de la performance des individus, sans aucune discrimination.

² conformément aux exigences européennes CSRD

Principes d'actions

Pour garantir l'application de cet engagement, nous mettons en place des dispositifs d'écoute et de signalement :

- Mettre à disposition des collaborateurs une plate-forme de signalement des comportements non conformes, discriminants qu'ils observent ou dont ils sont victimes;
- Réaliser des enquêtes approfondies lorsque les cas sont avérés;
- Prendre des sanctions à chaque fois que nécessaire

Indicateurs et cibles 2025

- 80% des répondants au BES sont "plutôt favorable" et "favorable" au fait qu'"Auchan ne tolère pas de comportements discriminatoires".

2. Équité entre les femmes et les hommes

a. Élimination des écarts de rémunération

Nous nous engageons à éliminer les écarts de rémunération injustifiés entre les hommes et les femmes occupant des postes similaires.

Principes d'actions

- Mettre en place des évaluations annuelles de la rémunération pour garantir l'équité salariale et prendre des mesures correctives si nécessaire.
- Définir une politique de rémunération claire quant aux critères objectifs à prendre en compte pour les revalorisations de salaire
- Porter une attention particulière à l'équité des augmentations lors des promotions

Indicateurs et cibles 2025

- Index égalité homme femme > 70% en 2025

b. Parité des femmes et des hommes

Nous nous engageons à promouvoir la parité femme-homme à tous les niveaux de l'organisation.

Principes d'actions

- Garantir l'équité dans l'accès aux ressources permettant le développement individuel (formations, mentorat, coaching ...)
- Soutenir la promotion des femmes au niveau du Top 750
- Mettre en place des démarches de développement professionnel et personnel en favorisant la mixité

Indicateurs et cibles 2025

- Au moins 50% de femmes au sein du Top 750 en 2025
- Parité homme-femme dans le programme Talent AIM

3. Les situations de handicap

a. L'emploi des personnes en situation de handicap

Nous nous engageons à respecter le taux d'emploi défini dans chaque pays.

Principes d'actions

- Mener des initiatives en faveur du recrutement (exemples : journée dédiée aux candidats en situation de handicap, partenariat avec des agences spécialisées et/ou associations ...)
- Mettre en place des campagnes visant à encourager les employés à communiquer leur situation de handicap.

Indicateurs et cibles 2025

- Taux de personnes en situation de handicap

b. Accessibilité du lieu de travail

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail accessible pour les personnes en situation de handicap sur nos lieux de travail.

Principes d'actions

- Respecter les normes d'accessibilité applicables dans chaque pays

Indicateurs et cibles 2025

- 100% des sites de travail accessibles en 2026

c. Aménagements raisonnables

Pour répondre aux déclarations de situation de handicap, nous nous engageons à fournir des aménagements pour permettre aux employés en situation de handicap de travailler de manière efficace.

Principes d'actions

- Analyser les aménagements nécessaires sur site ou pour le travail à domicile
- Investir dans du matériel et des équipements (exemple : caisses lumineuses ...)

Indicateurs et cibles 2025

- Nombre d'aménagements réalisés

Stratégie de mise en oeuvre

Pour que cette politique devienne une réalité au quotidien, tous les acteurs concernés doivent agir de manière coordonnée pour engager une transformation durable de l'entreprise

1. La direction

Parce que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des enjeux prioritaires pour le Groupe, ils bénéficient d'un soutien fort et d'un suivi régulier au niveau de la Direction Générale du pays. A ce titre, elle a un rôle essentiel dans la promotion de la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous nous engageons à donner l'exemple en soutenant l'application de cette politique dans toutes les décisions et actions de l'entreprise.

Principes d'actions

- Mettre en place une sensibilisation à la DEI pour les membres des directions générales
- Intégrer l'atteinte des résultats de la politique DEI dans l'évaluation de la performance des dirigeants

Indicateurs et cibles 2025

- Nombre de membres de la Direction Générale qui ont participé à une sensibilisation

2. L'équipe d'animation

Nous nous engageons à faire vivre la politique DEI, à mobiliser une communauté d'acteurs et à décliner et rendre opérationnelle la politique localement. Pour que cette politique existe concrètement, nous nous engageons à mesurer les résultats des actions et à réaliser un reporting pour suivre la portée des actions définies et ajuster cette politique si nécessaire.

Principes d'actions

- Nommer dans chaque pays un responsable DEI et identifier des ambassadeurs pour porter la politique au plus proche du terrain.
- Ecrire une charte des engagements DEI à destination des managers
- Mettre en place des espaces de dialogue pour partager les bonnes pratiques et encourager les collaborateurs à y participer de façon naturelle et bienveillante
- Organiser un mécanisme de reporting et le suivi des progrès
- Mesurer et évaluer les plans d'actions à minima annuellement et réaliser les ajustements nécessaires

Indicateurs et cibles 2025

- 100% des responsables DEI nommés
- Diffusion de la charte DEI à l'ensemble des managers
- Tous les indicateurs de la CSRD et de la politique DEI sont produits et suivis

3. Les communicants

Nous nous engageons à faire connaître nos engagements DEI à tous les niveaux de l'organisation et à nos parties prenantes externes, notamment nos clients.

Principes d'actions

- Communiquer régulièrement en interne sur les actions en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
- Communiquer en externe les engagements DEI d'Auchan Retail
- Décliner les engagements de la politiques DEI à destination de 3 cibles (Management / File RH / Collaborateurs)

Indicateurs et cibles 2025

- Nombre d'actions de communication réalisées
- 100% des collaborateurs informés

4. Les Ressources humaines

a. La formation

Nous nous engageons à concevoir et mettre en place des modules de formation permettant d'appréhender l'ensemble des aspects couverts par la diversité, l'équité et l'inclusion

Principes d'actions

- Mettre en place des modules spécifiques tournés vers la non discrimination à destination des acteurs des processus RH (recrutement, évaluation, promotion, rémunération)
- Mettre en place des modules spécifiques sur les besoins des personnes en situation de handicap
- Mettre en place des modules permettant à tous les managers de comprendre ce qui relève du harcèlement, de la discrimination. Cela comprend des programmes de sensibilisation, des formations sur les stéréotypes, la communication inclusive et la promotion d'un langage respectueux

Indicateurs et cibles 2025

- Taux de formation aux sujets DEI des managers du Top 750
- Taux de formation de la file RH

b. Processus RH

Nous nous engageons à intégrer les principes de la politique DEI dans l'ensemble des processus RH

Principes d'actions

- Formaliser ou revisiter les pratiques RH pour garantir la non discrimination et l'équité
- Faire évoluer les compétences comportementales (savoir-être) pour favoriser l'inclusion

Indicateurs et cibles 2025

- Nombre de pratiques formalisées (ou revisitées)

c. Reconnaissance externe

Nous nous engageons à être reconnu via un organisme extérieur par le biais de certification ou labellisation.

Principes d'actions

- Pour tous les pays, participer à l'évaluation Top Employeur
- Pour chaque pays, candidater à un label reconnu localement

Indicateurs et cibles 2025

- Nombre de pays ayant obtenu la certification Top Employeur ou équivalent

5. Les managers

Ce sont les managers qui, par leur exemplarité, leur vigilance et leur capacité d'alerte, leur connaissance des spécificités des salariés, leur capacité à limiter les effets des stéréotypes et stimuler la coopération, favorisent le développement d'un management équitable et inclusif au service de la diversité. Aussi nous nous engageons à développer nos connaissances et nos compétences pour progresser vers un management inclusif.

Principes d'actions

- Prendre connaissance de la politique et s'engager sur le contenu de la charte DEI
- Développer les compétences de management de la diversité en participant au programme de formation proposé
- Favoriser au quotidien dans leur équipe un environnement permettant l'expression de chacun et le respect mutuel.

Indicateurs et cibles 2025

- Taux de manager du top 750 engagés sur la charte DEI
- Nombre de managers par pays ayant suivi au moins une session de formation DEI

Cette politique ne saurait se substituer à tout autre engagement du groupe, qu'il soit issu d'une autre politique, de notre Charte Éthique ou de tout autre document officiel. Cette politique pourra être revue et adaptée périodiquement, pour en apprécier les résultats et ré-évaluer les attendus.

A mettre en dehors de la politique

Actions prioritaires pour 2024

- Chaque pays devra avoir désigné 1 responsable Diversité Équité Inclusion
- Chaque pays aura fait son auto-évaluation sur la matrice de maturité
- Chaque pays aura communiqué au moins une fois en interne et en externe sur la politique DEI
- Chaque pays devra avoir formé au moins 50% du TOP 750
- Chaque pays devra avoir calculé au moins une fois l'Index Femmes/Hommes

Grille de maturité

2023/2032

		Maturité 1 Conscience	Maturité 2 Conformité	Maturité 3 Technique	Maturité 4 Intégrée (dans la culture de l'entreprise) <i>Avancé</i>	Maturité 5 Durabilité
		Emergence de la stratégie DEI	Rédaction des politiques	Réalisation des engagements / Mise en place des initiatives	Amélioration en continu des politiques et actions...	Reconnu comme leader dans le domaine de la DEI Prise de parole externe / Partage d'expertise
A	Positionnement Stratégique & Gouvernance de la DEI	> Diagnostic initial et identification des lacunes et opportunités d'amélioration > Sujet porté en DRH / RSE	> Des ressources (ambassadeurs DEI) sont chargés de la mise en place et de l'animation de la stratégie et des politiques dans l'entreprise > Le sponsorship de la démarche est assuré par la DG	> Leadership inclusif inscrit comme compétence de leadership dans l'entreprise jusqu'à intégration dans les fiches de poste > Animation des managers sur des KPIs liés à la DEI > Participation active communautaire Int. DEI avec partage des Best Practices	> Innovation et expérimentation de nouvelles approches > Des critères sur la diversité, l'équité et l'inclusion sont évalués de manière collective et / ou individuelle dans la rémunération variable des dirigeants > DEI porté par tous les collaborateurs de l'entreprise	
B	Mécanisme de reporting et mesure des actions	Mise en place de mécanisme de reporting et de suivi du progrès > Benchmark externe > Suivi KPI's existants au niveau global	> Mise en place des analyses permettant de définir les actions locales et les nouveaux indicateurs > Ecriture de la politique pays > Cartographie des risques	> Mesure des actions locales > Automatisation des reporting DEI (intégration outils)	> Les objectifs de performance sont cadrés et pilotés (à fréquence élevée) au niveau de la DG et CA et connu de tous > Analyse des données afin de comprendre les refusés et les échecs... ajustement de la stratégie...	
C	Formation / Communication & engagement	> Sensibilisation des parties prenantes internes sur les risques de non respect des principes de la DEI	> Sensibilisation des parties prenantes internes & externes (intervenant dans les processus RH) > Rédaction de la charte DEI > Plan de communication structuré en interne (tous les managers et partenaires sociaux connaissent notre programme en faveur de la diversité...)	> Formation des managers et parties prenantes à l'identification et à la diminution des biais cognitifs + recrutement / détection des compétences > Formations spécifiques destinées à identifier et traiter les cas de discrimination > Appropriation de la charte DEI > Tous les collaborateurs sont sensibilisés	> Certification / labellisation reconnu par l'externe > Sensibilisation des parties prenantes Externes	
D	Equité des genres	> Mise en place de systèmes d'évaluation de la rémunération pour garantir l'équité salariale > Mise en place de systèmes d'évaluation de la parité Femmes hommes	> Prendre des mesures correctives si nécessaire > Garantie d'équité dans l'accès aux ressources permettant l'avancement (formations, mentorat...)	> Tous les critères entrant dans la décision de revalorisation de salaire & de gestion de carrière sont définis de façon à ne pas générer d'écart entre Femmes et hommes > Démarche de développement professionnel spécifique en faveur des femmes	> Choix des collaborateurs de se définir, l'entreprise s'orientent plus dans la classification Homme / femme pour les collaborateurs	
E	Le Handicap	> Garantie de l'accessibilité à nos lieux/postes de travail ou environnements de travail aux personnes en situation de handicap	> Encouragement systématique de nos collaborateurs à communiquer sur leur situation et les besoins d'aménagement spécifiques... > Adaptation raisonnable de nos lieux de travail aux besoins spécifiques...	> Campagnes spécifiques de recrutement en faveur de personnes porteurs de handicap en interne et en externe > Accompagnement spécifique individualisé (référénts / réseau d'accompagnement...) > Constitution de partenariats avec organisme externe	> Application du principe d'inclusion vis-à-vis des travailleurs externes avec par exemple intégration des clauses sociales dans les appels d'offre	
F	La non discrimination	> Définition des situations de discriminations légalement repérables	> Garantie que toute décision liée à l'emploi (recrutement, promo, form., affect., rém. soit prise en fonction des compétences... sans aucune forme de discrimination > Système de signalement (écoute) interne organisé, anonyme, traitement systématique, confidentiel...mesures disciplinaires...	> Mise en place d'un système de prévention > Mise en place d'espaces de dialogue ouvert sur le sujet avec partage des bonnes pratiques, les collaborateurs sont encouragés à y participer de façon naturelle et bienveillante	> Partenariats ONG > Prises de position sociales	

Objectif Equité : Emission de rémunération entre et femmes à poste / co équivalent