



Fédération du Commerce
et de la Distribution

Dossier de presse



Cercle Paritaire des Pratiques Sociales



Commerce et Distribution

Lundi 28 novembre 2016

OBJECTIF DU CERCLE PARITAIRE DES PRATIQUES SOCIALES

CONTEXTE DE LA BRANCHE

Le secteur de la grande distribution alimentaire contribue de manière forte à l'emploi et compte parmi ceux qui offrent le plus d'opportunités de carrière, quel que soit le niveau de qualification ou la diversité des profils (âges, sexes, origines, ...).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont su, **au niveau de la branche** comme **au sein des entreprises**, privilégier un dialogue social actif et volontaire pour construire et développer un socle social valorisant, souvent indépendamment ou en amont de textes législatifs et notamment :

- > Au sein de la branche : renforcement des dispositifs de formation (alternance, certificats de qualification professionnelle, tutorat, ...), généralisation du 13^{ème} mois et de pauses rémunérées, garanties pour les salariés à temps partiel (durée minimale de référence dès 1993)...
- > Au sein des entreprises : nombreuses démarches et initiatives de Responsabilité Sociale (fondation humanitaire, lutte contre la précarité, insertion, santé et sécurité alimentaire, qualité des liens avec le monde agricole et les fournisseurs...).

CHIFFRES CLÉS

(source : observatoire prospectif du commerce)

Le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire représente **601 000 salariés**, **57% de femmes**,
38,8 ans de moyenne d'âge,
près de **25 000 étudiants employés**,
ancienneté moyenne dans l'entreprise supérieure à **13 ans**,
72 % des salariés à temps complet, **4 500 contrats d'apprentissage**
et près de **16 000 contrats de professionnalisation** en 2015
(58 % des bénéficiaires sont des femmes et
80 % ont moins de 26 ans), **8 000 tuteurs** formés en 3 ans.

■ P O U R Q U O I C E C E R C L E ? ■

Quatre organisations syndicales et la FCD ont souhaité **créer un lieu d'échange paritaire, afin de recenser, approfondir et promouvoir les politiques sociales et les bonnes pratiques des entreprises du commerce et de la distribution.**

Il ne s'agit pas de remettre en cause la négociation paritaire de branche visant à la conclusion d'accords collectifs, mais d'approfondir le dialogue social par la création d'un lieu d'échange distinct du cadre de négociation.

Il ne s'agira pas, dans le cadre de ce cercle, d'élaborer des règles mais de mettre en évidence des pratiques de qualité dans la relation employeur-salarié, afin de faciliter leur large diffusion.

FACILITER DANS LE DOMAINE DES RELATIONS SOCIALES, DES BONNES PRATIQUES DES CHARTES OU DES LABELS SOCIAUX

Cette initiative s'inscrit dans un contexte dans lequel la responsabilité sociétale des entreprises est de plus en plus intégrée dans les politiques des partenaires sociaux du commerce et de la distribution.

Les thèmes suivants seront abordés dans le cadre de ce cercle paritaire :

> « L'ASCENSEUR SOCIAL : L'ADN DE LA GRANDE DISTRIBUTION »

Parmi les cadres des entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, **47,5 % ont commencé leur carrière en tant qu'employés, et 19 % en tant qu'agents de maîtrise. 78 % des agents de maîtrise ont débuté en tant qu'employés !** Le savoir-faire et l'investissement des entreprises pour promouvoir les compétences sont clés dans la réussite de cette promotion sociale.

> « L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET SOCIÉTALES : UN DÉFI AUQUEL SE PRÉPARE LA GRANDE DISTRIBUTION »

Face au défi du digital, les entreprises vivent une véritable révolution de leurs modes de travail, de leurs marchés, de leurs relations aux consommateurs... Elles doivent s'adapter, devenir polyvalentes... Que seront les emplois de demain dans ce contexte ?

Le meilleur moyen de prévoir l'avenir, c'est de l'imaginer. Aussi, les enseignes mettent en place les leviers nécessaires pour permettre d'aborder les évolutions des métiers « en douceur », dans le respect des salariés face à ces enjeux comme le dispositif de dialogue social de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences).



« LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ : LA GRANDE DISTRIBUTION, ENGAGÉE DANS LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE »

Particulièrement investies dans le tissu local, nos entreprises participent activement à la lutte contre la précarité. Ainsi, dans le cadre de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire, nos enseignes redistribuent les invendus. Elles vont même au-delà en facilitant la collecte de denrées dans le cadre de différentes actions locales en partenariat avec les associations caritatives et épiceries solidaires.

Sur le plan de l'emploi, elles travaillent aussi à la réinsertion des plus démunis. Elles accueillent des jeunes ou des demandeurs d'emploi en insertion stages de découverte, immersions, formations, évaluations en milieu de travail, recrutements.

Les fondations d'entreprise luttent contre la précarité sociale. Elles ont acquis une véritable expérience dans ce domaine et participent à des actions ciblées par le biais de financement d'associations, liées à l'éducation et à l'égalité des chances menées au bénéfice de jeunes issus des quartiers proches des magasins.



« L'EMPLOI DES MIGRANTS : LA GRANDE DISTRIBUTION, DISPONIBLE POUR CONTRIBUER À TISSER DU LIEN SOCIAL DANS LE CONTEXTE ACTUEL DE FORTE MIGRATION »

Il s'agit ici de développer des initiatives en faveur de l'emploi des migrants en lien avec les missions locales et pôle emploi. Ces réfugiés sont un véritable vivier de compétences, de savoir et de diversité mais aussi un challenge en termes d'insertion et de « bien vivre ensemble ». Constamment à la recherche de nouveaux potentiels et particulièrement investies dans le tissu économique local, les enseignes de la distribution participent à la création des leviers d'insertion de ces nouveaux concitoyens.



« L'INSERTION DES JEUNES ET NOTAMMENT DES MOINS QUALIFIÉS : LA GRANDE DISTRIBUTION, UN SAVOIR-FAIRE DANS LE DOMAINE DE L'INSERTION DES JEUNES À FAIBLE QUALIFICATION »

Avec des salariés d'une ancienneté moyenne de 13,2 ans, les entreprises de la grande distribution démontrent leur investissement pour la création d'emplois stables et à long terme (89% de CDI). La branche emploie également près de 25 000 étudiants ; 17% des effectifs des enseignes de la branche ont moins de 26 ans. La formation est également un vecteur d'insertion avec l'utilisation des dispositifs d'alternance, de contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

« UN ATTACHEMENT INDÉFACTIBLE À L'ÉGALITÉ DES CHANCES »

L'égalité des chances, c'est permettre à chacun, femmes ou hommes, quelles que soient ses origines, d'accéder aux postes correspondants à leurs compétences.

De nombreuses initiatives comme le recrutement par la méthode des habiletés, l'obtention du label égalité professionnelle AFNOR, la promotion des femmes managers ainsi que l'organisation d'événement type la fête de la diversité, démontrent l'engagement et la volonté d'animer des méthodes en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.



« LA COHABITATION DE LA LAÏCITÉ ET DES FAITS RELIGIEUX : UNE EXIGENCE QUI TIENT À CŒUR À LA GRANDE DISTRIBUTION »

L'entreprise est aussi un lieu d'échange entre différentes cultures, différentes religions. Dans une société où la place de la religion occupe une part non négligeable du débat médiatique et du champ politique, les entreprises de la Grande Distribution font le choix d'anticiper ce sujet, de débattre de manière apaisée avec les différents acteurs pour définir un périmètre cohérent et respectueux des valeurs de chacun.

Le cercle paritaire compte s'appuyer sur des initiatives type « guide des faits religieux » du gouvernement pour renforcer cette cohésion collective.



Ce Cercle, sera l'occasion d'étendre cette conscience responsable de prospection, sur des champs beaucoup plus élargis portant notamment sur la qualité de vie au travail ou l'amélioration des conditions de travail et le bien-être au travail dans le secteur.

Il devrait ainsi contribuer à mieux conjuguer les pratiques quotidiennes de la grande consommation : qualité des relations du travail, qualité du service clients et qualité des produits, avec pour postulat que la réussite économique ne peut être dissociée de la performance sociale et environnementale tant auprès des clients que des salariés.



**CE QUE FONT DÉJÀ LES ENSEIGNES
DE LA GRANDE DISTRIBUTION
EN MATIÈRE DE PRATIQUE SOCIALE**

LES PRATIQUES SOCIALES **AUCHAN** POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA DIVERSITÉ ET CONTRE LA DISCRIMINATION

STRATÉGIE ET CULTURE

La lutte contre la discrimination et le développement de la diversité des talents, des profils et des équipes sont parties intégrantes des politiques RH depuis des années chez Auchan France via :

- La Charte de la diversité signée depuis 2006.
- Un responsable diversité depuis lors au sein de la DRH France, et aujourd'hui un directeur Diversité Retail et des responsables dans chaque format, pour définir les orientations et animer les plans d'actions.
- Un lien posé avec la relation client pour associer opérationnellement diversité des collaborateurs et diversité des clients :
 - > Ex. : produits en braille à faire connaître à nos collaborateurs non voyants.
- Un comité éthique qui vient sensibiliser ou orienter sur des dossiers d'actualité comme la place des femmes en Mai, le fait religieux en septembre.

PROCESS RH

1. Par accords d'entreprise Auchan s'engage avec ses partenaires sociaux dans les thèmes majeurs de la Diversité :

- Accord égalité professionnelle.
- Accord contrat de génération.
- Accord handicap : engagement historique depuis 23 ans, avec un taux d'emploi qui dépasse les 6% pour la 2^{ème} année consécutive.
 - > Une convention a été signée avec l'Agefiph pour favoriser l'accueil de personnes en ESAT pour les former à nos métiers et les recruter dans nos équipes.

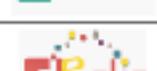
2. La formation intègre la diversité dans les programmes pour les managers, les recruteurs ou bien pour les collègues ou collaborateurs eux-mêmes directement concernés ainsi on trouve au catalogue :

- Manager la diversité,
- Recruter sans préjugés ni stéréotypes,
- Changer de regard au service du client,
- Vivre et travailler ensemble,
- Tuteurs handicap,
- Handicap & Idées reçues,
- Handilearning,

- Keski est handispensable,
- Maintien dans l'emploi,
- Professionnalisation des tuteurs handicap,
- Sensibilisation au handicap auditif,
- Apprentissage de la langue des signes,
- Préparer sa retraite à 50 ans,
- Atout âge,
- Manager l'intergénérationnel et la diversité,
- Leadership féminin / masculin,
- Bien vivre son retour de congé maternité.

Dans le parcours des potentiels la Diversité est un fil rouge, que l'on soit potentiel manager de rayon ou dirigeant. Le futur directeur de magasin consacre les 3 derniers jours de son cursus exclusivement à la Diversité !

PROGRESSIVITE DU FIL ROUGE DES PARCOURS

				
	Peller personnel et professionnel	Innovation	Ouverture	Diversité
	Je deviens Manager	Tester sur le terrain	Sur le magasin & Habitudes de consommation et concurrence	Manager la diversité
	Je deviens Membre de comité de direction (ou équivalent)	Oser l'innovation	Sur d'autres univers	Le leadership mixte, un atout pour la performance
	Je deviens Directeur (ou équivalent)	Impulser l'innovation	Grand angle	Promouvoir et encourager la diversité
	Je deviens Dirigeant (ou équivalent)	Place l'innovation au cœur de la stratégie pour faire la différence	Grand angle, Intégrale et systémique	Diffuser une culture de la diversité sur son site

3. À disposition des collaborateurs qui pourraient être en difficulté en lien avec la diversité ou la discrimination (en complément de la possibilité d'en parler avec son responsable direct ou responsable RH)

- Numéro vert handicap,
- Humania, plateforme d'appel en cas de difficulté personnelle ou professionnelle, du budget au divorce, de la situation d'aidant à l'intégration dans l'équipe... Tout besoin est accueilli par des experts de notre partenaire Humanis pour confidentialité et expertise.
- Les formations e-learning sur le handicap

Ce sont des exemples non exhaustifs !



RÉCAPITULATIF CHIFFRES CLÉS RH CARREFOUR

- 115 000 collaborateurs en France (à fin 2015),
 - 92% en CDI,
 - 70% à temps plein,
 - 140 nationalités,
 - 120 métiers : des métiers de bouche aux métiers du digital, de la logistique en passant par fleuriste, pharmacien, etc.
 - Près de 42 000 recrutements en 2015 : 11 000 en CDI, 5 500 alternants, 250 jeunes diplômés des Grandes Écoles et 25 000 saisonniers. Même tendance pour 2016.
 - 1 million de candidatures reçues et traitées chaque année par l'Espace Emploi, cabinet de recrutement interne de Carrefour.
-

L'INSERTION PROFESSIONNELLE, EN PARTICULIER DES JEUNES

Carrefour accompagne des jeunes sans qualification ou éloignés de l'emploi :

- > Depuis début d'année, 17 000 jeunes de moins de 26 ans ont trouvé un emploi chez Carrefour (chiffres été 2016). D'ici décembre, ils seront 30 000 à avoir rejoint l'entreprise, dont 6 000 en CDI et 5 500 en alternance. 50% de nos apprentis se voient offrir un poste au terme de leur formation.
- > Carrefour organise un « Concours du meilleurs apprenti boucher et boulanger » (le 7^e aura lieu cette année) avec les CFA ou la « Journée de l'Emploi des Jeunes », École « Carrefour Banque » sur les métiers de la banque.
- > En outre, 8% des jeunes de moins de 26 ans embauchés par Carrefour sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville. Carrefour a signé la Charte Entreprises & Quartiers en 2013. Depuis, l'enseigne l'a déployée dans une douzaine de départements sur tout le territoire - Paris, Hauts de Seine, Essonne, Seine Maritime, Pas-de-Calais, Bouches-du-Rhône, Haute-Garonne, etc.

Carrefour mène également des initiatives fortes à destination des **jeunes diplômés à haut potentiel**.

- > C'est le cas en France, où les « Graduate Programmes Carrefour » permettent chaque année à 40 jeunes diplômés d'effectuer un parcours en opérationnel et à l'international, tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé, les dotant très rapidement d'une envergure managériale et commerciale de premier plan.
- > Les Graduate Programmes couvrent différents métiers et diverses fonctions : dirigeant, digital, métiers de la logistique, directeur d'hypermarché, directeur de supermarché.

LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA PROMOTION SOCIALE

> PROMOTION INTERNE :

- 56% de nos directeurs sont issus de la promotion interne,
- Chaque année 5 000 collaborateurs sont promus et 1000 changent de poste via la bourse interne de l'emploi « Enviedebouger.fr ».

> FORMATION :

- Groupe : Carrefour a financé 5 millions d'heures de formation pour ses collaborateurs en 2015. Près de 14 heures de formation reçues en moyenne par chaque collaborateur en 2015 (+9% vs 2014).
- France : 70 000 collaborateurs ont suivi une formation en 2015, soit environ 20h par salarié.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

- > Chez Carrefour, 94% des salariés sont en CDI et 70% des collaborateurs sont à temps plein,
- > Il n'y a pas de contrat à moins de 30h00 (vs 25h00 pour la branche) sauf contrats étudiants,
- > Équilibre des temps de vie avec des mesures pour faciliter le quotidien des collaborateurs : crèche d'entreprise (une centaine de berceaux sur les sièges de Massy et Boulogne), conciergerie, salles de sport,
- > Nouveau siège Carrefour France.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Avec plus de 11 900 magasins à l'image des communautés et quartiers dans lesquelles ils sont implantés et signataire dès 2004 de la Charte de la Diversité, Carrefour mène toute l'année des actions concrètes en réponse aux enjeux locaux pour que la diversité se reflète dans l'ensemble des métiers et à tous les niveaux de l'entreprise. Tous les recruteurs de Carrefour sont en outre formés à la non-discrimination.

> **HANDICAP, INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : +21,3% DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP RECRUTÉS PAR CARREFOUR ENTRE 2011 ET 2015**

Partout où Carrefour est implanté, les équipes déploient des actions au service de l'insertion des personnes handicapées.

- **Groupe** : Membre fondateur du Réseau mondial du handicap de l'OIT en 2011, Carrefour accueille 11 200 collaborateurs en situation de handicap. L'entreprise porte ainsi des initiatives fortes dont l'impact positif est tangible. La part de collaborateurs en situation de handicap a en effet augmenté de 21,3% entre 2011 et 2015, et de 7,1% sur la seule année 2015.
- **France** : avec 4 000 collaborateurs en situation de handicap, Carrefour affiche un taux d'emploi de 6,3% en supermarchés et 6,7% en hypermarchés, voire jusqu'à 14% pour certains d'entre eux. L'accord «Mission Handicap», initié dès 1999, a depuis été renouvelé six fois. Des accords ont également été signés et des actions entreprises au sein des supermarchés depuis 10 ans et dans la logistique.

> **MIXITÉ À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE ET DANS TOUS LES MÉTIERS : + 8,6% DE FEMMES DANS L'ENCADREMENT ENTRE 2011 ET 2015, SOIT 38,3% DU MANAGEMENT**

Carrefour accompagne l'évolution professionnelle de ses collaborateurs avec une attention particulière portée à la place des femmes, qui représentent près de 58% des effectifs.

- **Groupe** : Afin de favoriser leur accès à des postes d'encadrement, Carrefour a lancé en 2011 le programme « Women Leaders ». S'il porte une ambition commune et partagée dans tous les pays du Groupe, ce programme s'adapte aux réalités locales tout en incitant au partage des bonnes pratiques.
 - Leur impact est tangible, avec une hausse de 8,6% de la part des femmes à des postes de direction, dont 38,3% sont occupés par des femmes.
 - Le programme est décliné localement dans chaque pays sur plusieurs volets : le mentorat (France, Italie Argentine notamment) et la mise en place de comités carrières dédiés pour détecter les talents féminins, la création de réseaux de femmes, de crèches d'entreprise ou encore l'aménagement d'horaires au retour de congé maternité.
- **France** : comité carrière dédiés pour détecter les talents féminins, création d'un réseau de femmes Carrefour'elles etc.

> UNE DIVERSITÉ PROMUE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

La qualité du dialogue social dans l'entreprise s'inscrit au-delà des simples obligations légales et réglementaires.

- Chaque année Carrefour signe près de 200 accords avec ses partenaires sociaux en France et à l'international, sur l'emploi, le handicap, l'égalité femmes/hommes, la formation continue, le dialogue social, le fonctionnement des représentants du personnel, etc.
- Ce dialogue permanent international s'illustre également lors des « Comités d'Information et de Concertation Européens » (CICE) que Carrefour a créé dès le milieu des années 90. Ils réunissent deux fois par an tous les partenaires sociaux européens de Carrefour - Belgique, Espagne, France, Italie, Pologne, Roumanie - pour échanger avec l'équipe dirigeante de Carrefour, les directions ressources humaines et relations sociales de chacun des pays autour de l'actualité de l'entreprise et des chantiers en cours notamment sur les questions de diversité.

LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

- > Carrefour a édité auprès de ses directeurs opérationnels un guide interne « L'expression des opinions personnelles du salarié dans l'entreprise ».
- > Le sujet a été abordé auprès de tous les directeurs d'hypermarchés lors d'une formation sur la diversité.

L'ASSOCIATION DES SALARIÉS À LA RÉUSSITE DE L'ENTREPRISE

- > Primes d'intéressement et de participation,
- > Des collaborateurs solidaires qui se mobilisent lors des Boucles du Cœur, de la collecte des Banques Alimentaires ou des Restos du Cœur pour aider les bénévoles,
- > Événement « Côté Coulisses » pour montrer les talents de nos collaborateurs et leur savoir-faire.

RÉMUNÉRATION ET PROTECTION SOCIALE

Les collaborateurs de Carrefour bénéficient d'une rémunération supérieure aux standards du secteur :

- > 13 mois de salaire et plus, participation aux résultats,
- > 10% de remise sur les achats en magasin,
- > 300 000 bénéficiaires de la mutuelle Carrefour (salariés et leur famille).

Ils bénéficient en outre d'un « fonds de solidarité collaborateurs » qui vient en aide aux salariés qui rencontrent des difficultés financières, matérielles ou personnelles.

LES PRATIQUES SOCIALES ET SOCIÉTALES DU GROUPE CASINO

LE GROUPE CASINO ENGAGÉ EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'insertion professionnelle, et notamment celle des jeunes, est un impératif économique et sociétal pour le Groupe Casino, qui figure parmi les grands partenaires nationaux en matière d'apprentissage. **Chaque année**, ils sont près de **1500 jeunes** à réaliser leurs premiers pas en entreprise, au sein du Groupe, sous la forme d'un contrat d'alternance ou d'un stage.

Signé en 2013, **le contrat de génération** vient renforcer l'engagement du Groupe en matière d'emploi des salariés âgés et des jeunes ; il vise notamment à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi au sein du Groupe, mais aussi à assurer la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes, notamment grâce à un dispositif de parrainage.

à ce titre, le Groupe a pu, sur la durée triennale de l'accord, recruter **3 458 jeunes issus de zones urbaines sensibles** sur différentes typologies de contrat et embaucher **75% de jeunes en CDI** sur l'ensemble des recrutements réalisés dans le groupe, soit 15 points de plus que l'objectif fixé.

LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA PROMOTION SOCIALE

Signataire de la **charte de l'apprentissage**, de la **Charte de valorisation du service civique**, membre fondateur du **Réseau National des entreprises pour l'égalité des chances** dans l'éducation nationale, soutien de l'**Institut de l'Engagement**, engagé aux côtés de nombreuses associations (Les Entreprises pour la Cité, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, etc), le Groupe porte aux jeunes un regard attentif au moyen de nombreuses actions pérennes.

Par ailleurs, l'entreprise s'inscrit régulièrement dans une démarche de **certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** pour reconnaître officiellement la maîtrise par ses collaborateurs de leurs compétences professionnelles dans un métier donné quand il n'existe pas de diplôme correspondant. Ces formations permettent à des jeunes sans qualification de se former sur un métier porteur. à titre d'illustration, le groupe Casino a pu accompagner ses collaborateurs de moins de 26 ans pour **42 CQP** sur 2014 et 2015 et a engagé la généralisation de CQP sur des métiers en tension (CQP Boucherie, Marée, Vente, ...). Au total, **plus de 150 collaborateurs ont obtenu leur CQP** au cours des 18 derniers mois.

Enfin, chaque année, plusieurs enseignes du Groupe réunissent dans un cadre d'exception **plus de 500 tuteurs et alternants** de niveau CAP à Bac+5, venus de la France entière, pour une journée dédiée à l'alternance, la « **Journée des Apprentis** » associée à un parrain de choix. À cette occasion, un jury composé de professionnels désigne les gagnants du **concours des meilleurs apprentis**. La dernière édition était d'ailleurs, pour la première fois, organisée par des apprentis, en l'honneur d'apprentis !

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Casino place la santé au travail au cœur de ses préoccupations, dans le cadre d'une démarche co-construite avec les partenaires sociaux et ayant donné naissance à de nombreux accords collectifs (**prévention des Risques Psychosociaux**, Santé et Sécurité au Travail, prévention de la pénibilité, ...). Dès 2013, le Groupe a mis en place une démarche innovante de **prévention par l'écoute** des collaborateurs, qui permet de prévenir les risques professionnels à partir du ressenti de leurs conditions de travail. Cette démarche de prévention par l'écoute a depuis été reprise et valorisée par de nombreuses entreprises, mais également le réseau des CARSAT qui la considère comme une bonne pratique.

Des journées « **Au cœur de la Santé** » composées d'ateliers de prévention et d'information sont également régulièrement organisées sur des sites opérationnels autour de thématiques spécialement choisies (prévention tabac, nutrition, addiction, ...). Ces journées permettent aux collaborateurs de bénéficier gratuitement d'un bilan médical personnalisé : récupération cardiaque, glycémie, cholestérol, ...

Le Groupe participe activement à la diffusion de cette thématique hors de ses murs : ainsi, dès 2015, une **charte nationale Santé et Sécurité au Travail** des collaborateurs intérimaires a été signée au sein de la filiale logistique du Groupe. De même, les politiques d'achat intègrent ce critère afin de favoriser les producteurs et partenaires responsables.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Première et seule entreprise de la grande distribution à obtenir le **Label Diversité en 2009**, le Groupe en a obtenu le renouvellement pour la seconde fois en 2016, avec extension de périmètre aux activités de Monoprix. Ce label, obtenu après un audit de l'AFNOR et décerné par une commission interministérielle, souligne l'engagement exemplaire du Groupe en matière d'égalité des chances, de prévention des discriminations et de Promotion de la Diversité.

Parallèlement et en lien avec ses partenaires sociaux, le groupe Casino fait procéder régulièrement à des opérations de testing dont il rend public les résultats. Ces **testing sollicités** sont conduits dans le cadre d'une méthodologie extrêmement rigoureuse (**plus de 1 600 tests** sont ainsi réalisés sur des périodes d'environ 12 mois) afin de contrôler l'absence de discrimination sur des axes essentiels (âge, sexe, ...) mais également plus novateurs (origine sociale, orientation sexuelle, ...). La réalisation de ces tests relève de la seule compétence d'un expert extérieur, I.S.M.-CORUM, qui demeure le garant de la fiabilité des résultats ainsi observés.

Fier de sa tradition d'innovation sociale sur ces enjeux, le groupe Casino utilise l'ensemble des méthodes et outils permettant de limiter le risque discriminatoire dans ses processus de recrutement et de promotion (méthode de recrutement par simulation, etc.). Il relaye également l'information auprès de tous ses salariés contre les facteurs possibles de discrimination, notamment par le biais de **guides pratiques** : "Quel regard portez-vous sur les jeunes", "L'apparence physique : déconstruire les stéréotypes, vaincre les préjugés", "L'orientation sexuelle et l'identité de genre : comprendre et agir dans l'entreprise", etc.

> Égalité professionnelle femmes/hommes

Le Groupe mène une politique active en faveur de l'égalité professionnelle en agissant sur la mixité des métiers, la gestion des carrières, les procédures ressources humaines (rémunérations, accès à la formation, recrutement et promotions) et la parentalité. Afin de piloter l'évolution de la représentation des femmes au sein du management, huit indicateurs stratégiques sont suivis par les Directions des Ressources Humaines de chaque filiale et présentés chaque année au Comité exécutif.

Le groupe Casino a signé une **convention-cadre** pour la période 2013-2015 avec le **ministère des Droits des Femmes**. Il est signataire depuis 2008 de la Charte de la Parentalité en entreprise créée par l'Observatoire de la Parentalité et de l'équilibre des temps et s'appuie sur le **réseau** de femmes cadres dénommé "**C'avec elles**", mis en place en 2011, et qui compte aujourd'hui **plus de 700 membres**. En 2015, en partenariat avec ce réseau, le Groupe a lancé un programme pilote de **mentoring** à destination des femmes cadres.

À l'international, les filiales du groupe mettent en œuvre des actions ciblées et renforcent la représentativité des femmes au sein de leurs organisations. En 2015, GPA et Éxito ont réalisé une étude sur les attentes des femmes managers pour leur permettre d'accéder à des postes à plus haute responsabilité. Au Brésil, six groupes de travail de femmes managers ont été mis en place pour identifier les actions à mettre en œuvre sur les thèmes variés - Communication, Équilibre de vie personnelle/professionnelle, Mentoring & Networking. Ces groupes de travail se réunissent chaque mois afin d'établir des plans d'actions pour renforcer la mixité des équipes.

Le groupe Casino a souhaité franchir une nouvelle étape en 2016 en s'attelant au sujet du **sexisme ordinaire**. Au début de l'année, le Groupe a présenté son nouveau guide « Égalité professionnelle femmes-hommes : lutter contre le sexisme ordinaire », distribué à l'ensemble des collaborateurs, managers et dirigeants. La vocation de cet outil est d'expliquer les enjeux de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, ainsi que les stéréotypes associés. Le guide présente les attitudes managériales attendues en fonction des situations rencontrées et donne les clefs pour gérer et encourager la mixité dans l'entreprise.

> Handicap

Le groupe Casino a célébré en 2015 le **20^{ème} anniversaire** de sa politique en faveur des personnes en situation de handicap, amorcée en 1995 avec la conclusion du 1^{er} accord pour l'emploi des salariés handicapés signé avec les organisations syndicales représentatives. à l'occasion du pré-bilan du 6^{ème} accord « Handipacte » portant sur la période 2014-2016, le groupe Casino a confirmé obtenir des **résultats qui vont au-delà des engagements pris : 217 personnes en situation de handicap ont été recrutées** sur cette période dépassant l'objectif fixé (100 personnes), **165 stagiaires handicapés** pour un objectif de 160 sur la durée de l'accord, et plus de 650 situations de maintien dans l'emploi ont été traitées.

Grâce à la capitalisation des outils développés au fil du temps, des programmes de recrutement adaptés et le développement de l'alternance pour contribuer à la qualification des personnes, des politiques actives de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des actions régulières de lutte contre les stéréotypes associés au handicap, les enseignes Casino en France comptent désormais **13 % de travailleurs handicapés***. Un résultat obtenu grâce à une démarche volontariste construite dans la durée, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs concernés.

Le Groupe est signataire aux côtés de **10 grandes entreprises internationales de la Charte du réseau mondial « Entreprise et handicap » de l'OIT** (Organisation internationale du travail). Aujourd'hui, les actions se déploient à l'échelle du Groupe dans tous les pays où il est implanté.

La politique d'accompagnement des collaborateurs-**aidants familiaux** (initiée en 2011) a été renforcée. Ce dispositif donne accès à une plateforme de conseil gratuite et confidentielle et prévoit l'organisation de conférences annuelles. Un accord collectif portant sur le congé de l'aidant familial a été signé en 2013. Ce programme a permis, depuis sa création, **le don de plus de 1 080 jours de repos** au titre du **plan congé de l'aidant familial** qui ont bénéficié à 118 collaborateurs. Un livret "Je suis aidant, parlons-en" a aussi été mis en place pour les collaborateurs.

> Le fait religieux en entreprise

Dès 2013, le Groupe Casino a diffusé auprès de l'ensemble de ses collaborateurs un **guide pratique** répondant à la thématique suivante « **Gérer la diversité religieuse en entreprise** ». Construit sur la base de cas concrets, d'analyses de questionnaires et d'avis d'experts, ce guide aborde de manière claire :

- La conciliation entre cohésion d'équipe et demande de traitements différenciés de certains salariés en raison de leur religion ;
- La nécessité d'assurer la productivité du service tout en répondant aux objectifs de la politique diversité de l'entreprise ;
- La compréhension des spécificités (interdits, fêtes, ...) des religions ;
- La bonne manière de respecter les uns sans discriminer les autres.

Le Groupe a également mis en place un Directeur de la promotion de la Diversité et de la Solidarité en charge de veiller à la bonne application des principes du Guide, et susceptible d'intervenir localement afin de résoudre les éventuelles tensions. Ce directeur anime un réseau de correspondants de la diversité, permettant ainsi d'assurer un respect au quotidien de ses principes auprès des 74 800 collaborateurs du Groupe en France.

* avec minoration.

UNE DÉMARCHE DE « MANAGEMENT BIENVEILLANT »

Historiquement, le Groupe Casino a toujours été mû par le souci de l'engagement et de la motivation de ses collaborateurs. S'appuyant sur l'expertise du médecin-urgentiste Philippe Rodet, spécialiste du bien-être au travail, le Comité Exécutif du groupe Casino a initié en 2014 la démarche de « Management Bienveillant », qui repose sur 8 leviers de motivation (ex : Donner du sens, Cultiver la liberté d'action, Oser la gratitude, ...).

Cette démarche représente l'un des efforts de formation le plus important jamais conduit par le Groupe à l'intention de ses managers : des formations (plus de 3770 managers ont été formés sur le seul périmètre France), des tables rondes dans toute la France, l'implication systématique des Comités de Direction tenus à un devoir d'exemplarité, mais également une application pour smartphone, un livre (diffusé à plus de 18 000 exemplaires), des newsletters mensuelles, le lancement des « Trophées Management Bienveillant » pour valoriser les comportements les plus exemplaires et inspirants, la collaboration avec le monde universitaire pour le lancement d'un Master 2 « Commerce et distribution » incluant l'enseignement du management bienveillant en tant qu'unité pédagogique à part entière (deuxième promotion vient d'être lancée le 17 octobre dernier).

En 2015, un réseau de 800 « Bienveillants » a été mis en place, en complément des responsables RH formés au rôle de relais d'écoute et de soutien déjà actifs dans le Groupe. Par un maillage de proximité, ceux-ci sont en capacité d'agir au plus près des collaborateurs en difficulté éventuelle en les repérant, en créant du lien avec empathie et en mobilisant, selon les besoins, les interlocuteurs nécessaires : médecin du travail, responsables RH, managers, plateforme d'aide et d'assistance...

FACILITER « L'ENGAGEMENT CITOYEN »

L'engagement bénévole crée de la valeur et permet d'enrichir nos compétences. Convaincu que ces activités méritent d'être reconnues dans le monde professionnel, le groupe Casino souhaite valoriser l'engagement citoyen hors temps de travail. Dans le prolongement d'initiatives qui, depuis 2009 mobilisent chaque année les collaborateurs de l'entreprise dans des actions solidaires bénévoles, et à la suite d'une consultation des collaborateurs en interne, un programme a été lancé le 8 novembre dernier par la Fondation Casino, et déployé progressivement avec l'appui des DRH et Communication Interne du Groupe, en Île de France et Rhône-Alpes, au bénéfice des associations qui œuvrent dans ces régions.

En pratique, une plateforme proposant un catalogue de missions est mise à disposition des collaborateurs et des associations partenaires sur le site internet de la Fondation : <http://fondation-casino.org/benevolat>, et une première édition du « Prix de l'engagement » sera organisé en partenariat avec l'Institut de l'engagement courant 2017.