

Dossier de candidature Grand Prix Essec de la Distribution Responsable

PRIX 4. Emploi et développement des Hommes

Présentation générale de l'initiative

>Origine de sa mise en place

>Enjeux et problématiques auxquels répond l'initiative

**LA POLITIQUE DIVERSITE POUR LE GROUPE,
1^{er} groupe de distribution à obtenir le Label Diversité**



La politique Promotion de la Diversité du groupe a été construite de longue date au cours de ces 18 dernières années avec dès 1993 la signature de la 1^{ère} convention avec le ministère de la Ville. Signataire de la charte de la diversité dès 2004, le groupe Casino s'est engagé à plusieurs reprises avec les pouvoirs publics au travers d'accords (1993 ,2002 2005, 2006 et 2007) et encore récemment (2008) par un engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers dans le cadre du « Plan Espoir Banlieues » (convention signée avec le MINEFE).

La politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité couvre tous les items et en particulier l'égalité femme / homme, raciale et religieuse, liée à l'âge, au handicap ou à l'orientation sexuelle, territoires....

La responsabilité du groupe est d'autant plus engagée que le groupe

- compte en France plus de 76 000 collaborateurs et offre une très grande diversité d'emplois pour tous les niveaux de formation
- s'appuie sur un engagement fort ancré dans son projet d'entreprise « **Nourrir un monde de diversité** » : il s'engage à ce titre à respecter les différences, à intégrer les différents modes de vie de ses collaborateurs et à les prendre en compte dans ses métiers,
- compte 60% de ses hypermarchés et 40% de ses supermarchés en zones urbaines sensibles. Or, dans ces zones qui regroupent environ 7 à 8 millions de personnes dont environ un tiers d'origines étrangères, les jeunes représentent 50% de la population et le taux de chômage varie de 25 à 55%, pour une moyenne de 42%. Cette réalité confère au groupe une responsabilité sociétale supplémentaire.

Cette politique volontariste se traduit aussi par **des accords groupe négociés avec les partenaires sociaux** pour la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations, pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (2005) pour l'emploi des personnes en situation de handicap (5 ème renouvellement en 2011), ou encore pour l'emploi des seniors.

La politique de Promotion de la Diversité du groupe a été reconnue par l'Etat avec l'attribution en 2009 du label Diversité, délivré par l'Afnor et distinguant les entreprises menant une politique active en matière de diversité.

- ce label a été décerné après un audit réalisé par Afnor certification et suite à l'avis d'une commission interministérielle associant les représentants de 5 ministères, 5 représentants d'organisations syndicales de salariés et 5 personnalités qualifiées. Casino est le premier groupe de distribution à obtenir ce label.

Présentation détaillée

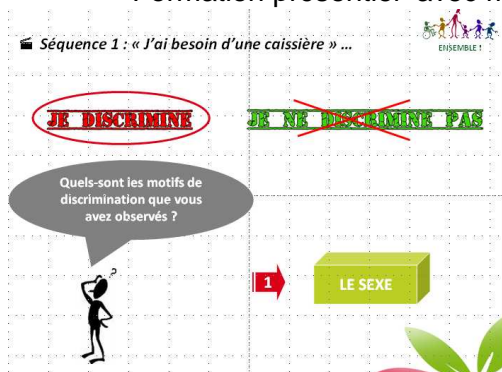
Critère 1 - Aspect novateur

En quoi l'initiative est elle novatrice par rapport aux pratiques existantes :

- Au sein de l'entreprise ?
- Chez les autres distributeurs ?

La politique promotion de la diversité du Groupe s'inscrit dans la durée, s'appuie sur une longue tradition d'innovation sociale et co-construite avec l'ensemble des partenaires sociaux. Elle prend en compte un souci permanent de transparence des engagements et des résultats.

- Le groupe a déployé un certain nombre de **dispositifs innovants afin de lutter contre les discriminations dont**
 - o Des modules de **formation et de sensibilisation**
 - Formation présentiel avec module vidéo



Formation en e-learning sur le handicap



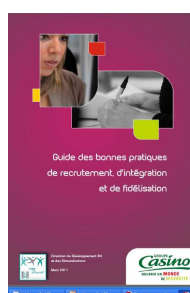
- o Des **campagnes de sensibilisation interne**

CASINO EN 2MN



- o la première **étude réalisée sur les origines** réelles ou supposées des salariés réalisée par ISM-CORUM après avis de la CNIL.
- o <http://www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richesse-a.html>

- le premier **testing sollicité** (protocole de mesure) à grande échelle dans le cadre du programme européen Equal AVERROES*, testing réalisé à nouveau selon la même méthode **en 2011**. Les résultats seront publiés en intégralité en 2012. Casino est l'une des rares entreprises à réaliser ce type de testing et à en publier les résultats. L'objectif est de mesurer l'écart potentiel entre ses engagements et ses pratiques de recrutement. Chaque test consiste à faire postuler sur un même emploi deux candidats fictifs, qui ne différaient que par leur origine supposée. 1600 tests de discrimination ont ainsi été menés entre 2007 et 2008, auprès de 700 établissements du Groupe. Les résultats de ces tests ont été rendus publics en juillet 2008. Les résultats du testing 2008 sont accessibles sur : <http://www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richeesse-a.html>
- l'utilisation systématique de la **méthode de recrutement par simulation** depuis 1997, pour les recrutements, en partenariat avec Pôle emploi (1 500 personnes recrutées depuis 2008). Voir le film : <http://www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richeesse-a.html>
- Sa participation à **l'expérimentation du CV anonyme**
- la mise en place d'un **guide des bonnes pratiques** en matière de recrutement



- Ce guide traite notamment de « Diversité des engagements, engagements dans la diversité / La participation aux initiatives publiques/ Label diversité / Des efforts permanents pour l'emploi des travailleurs handicapés / Egalité Femmes / Hommes / Egalité des chances et lutte contre les discriminations / diversité religieuse ...

- la mise en place **d'un guide de la diversité religieuse dans l'entreprise** : Le groupe Casino a souhaité réfléchir en 2010 à la question de la diversité religieuse en entreprise et a décidé de réaliser un guide pour permettre aux managers d'appréhender au mieux cette question. Le guide « Gérer la diversité religieuse en entreprise », réalisé par la DRH Groupe, a été conçu à partir de situations concrètes afin d'apporter aux questions de certains collaborateurs des réponses adaptées et compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise et le « vivre ensemble ». Les principaux objectifs de ce guide sont de clarifier la position managériale définie par le Groupe et attendue des managers, de donner des informations utiles sur les différentes pratiques religieuses, tout en rappelant les dispositions légales applicables en matière de non discrimination.



- **La mise en place d'un dispositif d'alerte**. Cet outil est mis à disposition des collaborateurs dans le cadre de l'accord Groupe sur la prévention des Discriminations et en accord avec les partenaires sociaux et les responsables du Label Diversité. Il a pour but, en toute confidentialité, de signaler les réclamations ou dysfonctionnements liés uniquement aux discriminations réelles ou supposées. Casino a été l'une des deux premières entreprises à avoir une autorisation de la part de la CNIL à la création et l'usage d'un dispositif d'alerte.
- la **démarche de labellisation de sa politique**, certifiée en 2009 par l'AFNOR, avec l'obtention du Label Diversité

La mise en place de ces outils (sensibilisation, formation, évaluation externe...) permet de lutter contre les discriminations et de vérifier l'efficacité des politiques.

Par ailleurs, afin de **promouvoir la diversité** et de s'assurer que le groupe est à l'image de la société dans laquelle il interagit, et considérant que les seuls outils de lutte contre les discriminations ne sont pas suffisants, Casino déploie des actions innovantes

○ **En faveur des jeunes :**

- Le groupe casino est signataire du Plan Espoir Banlieue et a recruté plus de **3400 jeunes des quartiers** sur les 3 dernières années
- La branche hypers/supers de DCF a lancé le 1^{er} site internet dédié à l'alternance **montuteuretmoi.com** relayé sur Facebook
- Le groupe a construit en 2011 avec le Secrétariat de la jeunesse et de la vie associative « la charte de valorisation du **service civique** dans l'entreprise » qui reconnaît que le service civique est une expérience que l'entreprise juge utile et intéressante dans le parcours des jeunes. Cette charte se décline en plan d'actions concrets (visites de magasins...)
- En recrutant plus de **1100 alternants en 2011**
- Le groupe a signé en 2006 la charte égalité des chances de l'Education Nationale.
- **En intervenant dans les collèges en zone d'éducation prioritaire :** le groupe Casino a signé une quinzaine de jumelage entre des magasins et des établissements scolaires afin de présenter les métiers de l'entreprise et de faire découvrir le monde de l'entreprise.
- Il accompagne depuis 4 ans l'association PARTAGE présidé par des étudiants de l'Essec.

○ **En faveur des personnes handicapées** avec la mission « Handipacte » :

- Le taux de travailleurs handicapés a passé la barre symbolique des 10 % fin 2010 sur le périmètre de l'accord.
- Depuis 1995, le groupe Casino a mis en place un dispositif dédié pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Le dernier accord « Handipacte » précise les engagements du Groupe pour la période 2011-2013 notamment le recrutement d'au moins 180 personnes handicapées, l'accueil d'au moins 180 stagiaires handicapés et le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ou qui le deviennent.
- Dans le cadre du précédent accord, de 2006 à 2010, 520 personnes handicapées ont été recrutées dans le Groupe et 418 stagiaires handicapés ont été accueillis. Casino a mis en place plusieurs initiatives afin de favoriser l'emploi de personnes handicapées, comme le développement de l'alternance, qui permet de les former aux métiers du Groupe.



- **En faveur des seniors :** Le groupe s'engage à recruter 500 seniors sur 3 ans (2010 – 2012) dans le cadre de son plan senior. L'accord prévoit un certain nombre de dispositifs en faveur des seniors.

- En faveur de **l'égalité femmes / hommes** : Le groupe Casino est en cours de négociation avec les partenaires sociaux d'un accord en 2011. Il a aussi favorisé la création du Réseau de femmes « **C'avec elles** » qui réunit près de 350 femmes cadres et 4 hommes cadres. Le groupe est aussi signataire de la charte de la parentalité qui constitue un des piliers de son nouvel accord.



- **Transparence des résultats** : à chaque étape de sa Politique, le Groupe rend compte aux parties prenantes et aux pouvoirs publics de ses résultats. L'ensemble de ses engagements fait l'objet d'accords indiquant clairement des objectifs chiffrés. Cette transparence a été saluée dans le rapport de la HALDE

Pour retrouver tous les résultats :

Voir les sites :

www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr

www.groupe-casino.fr (rubrique développement durable puis hommes et diversités)

Pour plus d'infos notre expert : mzoberi@groupe-casino.fr

Critère 2 – Mise en œuvre et communication

Stratégie de déploiement de l'initiative

Étapes et dates clés de mise en place (et étapes restant à accomplir à court terme)

Les dates clés de cette politique Promotion de la Diversité :

1993 : La politique Promotion de la Diversité naît avec la 1^{ère} convention avec le ministère de la Ville

1995 : premier accord sur l'emploi des personnes handicapées

1997 : Service « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité » au sein de la DRH

2002 : La diversité est intégrée comme l'un des 10 engagements de la Charte de développement durable de Casino.

2eme convention avec le Ministère de la Ville

2004 : signature de la charte de la diversité

2005 : accord Groupe sur « la promotion de l'égalité des chances, la LCD, et la diversité en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise et ses filiales »

2005 : accord sur l'égalité professionnelle hommes –femmes DCF

2005 : signataire de la charte « objectif stages »

2006 : accord cadre « cohésion sociale, ville et parité » avec la Direction de la Population et des migrations, le Ministère de l'Emploi, le ministère de la cohésion sociale et du Logement et l'ACSE [promotion de la diversité dans l'entreprise et la prévention des discriminations dans l'ensemble des pratiques de des gestions de RH]

2007 : accord cadre avec le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité (2007) [développement économique des quartiers prioritaires, accès à l'emploi de leurs habitants, égalité homme-femme et lutte contre les discriminations]

2008 : signature du plan espoir « banlieues »

2009 : accord Groupe sur les séniors.

Obtention du label Diversité

2010 : signature du 5 ème accord Handipacte sur le période 2011/2013.

2011 : Création de l'association « C'AVEC ELLES » le réseau des femmes cadres du groupe
Négociation d'un accord Groupe sur l'égalité femmes/hommes

Signature de la charte de valorisation du service civique

Un Comité Diversité Groupe a été mis en place en 2006 et est composé de façon paritaire de 7 représentants du personnel et 7 représentants de la Direction. Il se réunit au moins une fois par an et peut être saisi à tout instant pour traiter de question d'actualités. Les cas individuels de discrimination sont traités par une commission paritaire de médiation du groupe en présence du Directeur Diversité et Egalités des chances.

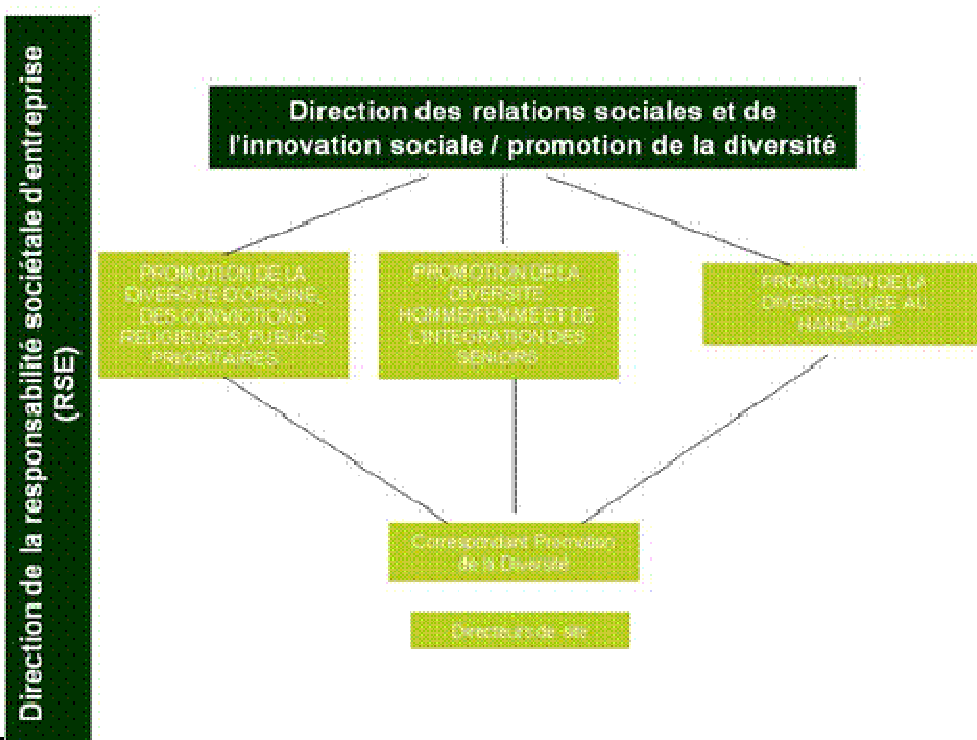
Un réseau de 56 correspondants « promotion de la diversité » permet de déployer la politique du groupe et est régulièrement formé. Leur mission : conseiller, informer et favoriser le partage de bonnes pratiques en matière de promotion de la diversité, au plus près du terrain.

Un comité de coordination sur la diversité permet de définir les priorités du groupe et de suivre les politiques mises en place.

Personnes en charge de la stratégie de cette initiative au sein de l'entreprise (département, fonction)

- DRH du Groupe
- Directeur de l'innovation sociale Groupe
- Directeur Promotion de la diversité
- Directrice Handipacte / Santé, Sécurité au travail Groupe
- Responsable Relations Sociales en charge de la politique égalité femmes/hommes et senior
- Directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise
- Comité de coordination « Promotion de la Diversité »

Direction des ressources humaines Groupe



ur de la mise en œuvre de l'initiative, sur le territoire français (nombre de sites concernés...)

Cette politique et les actions en faveur de la Diversité sont déclinées dans l'ensemble des sites Casino en France.

- Moyens/actions mis en place pour: motiver, former les personnes en charge de la mise en place opérationnelle de l'initiative (description des moyens, budget), mesurer et contrôler cette initiative

Les correspondants « promotion de la diversité » et les responsables de personnels sont en charge de la formation des managers. Ils utilisent les outils de formation internes comme le guide sur les bonnes pratiques de recrutement ou les programmes de formation de notre centre de formation Campus.

Aujourd'hui au nombre de 56, ces correspondants ont les missions suivantes :

- Démultiplier la formation « Prévention des Discriminations » auprès des collaborateurs de leur périmètre et de les sensibiliser régulièrement ;
- Communiquer auprès des partenaires externes sur la politique de promotion de la Diversité ;
- Favoriser les partenariats avec des acteurs locaux (Cap emploi, Missions locales, Pôle Emploi...).

Le contrôle s'effectue via le Comité Diversité Groupe et les organisations représentatives du personnel. Dans le cadre du label Diversité, l'AFNOR réalise des audits afin de confirmer la conformité des actions de l'entreprise avec le label. Le groupe a obtenu en 2010 cette confirmation suite à l'audit à mi-parcours.

**Communication en cours ou prévue sur l'initiative (supports, moyens mis en place)
Joindre en annexe un exemple de communication sur cette initiative (page web, catalogue)**

Pour déployer sa démarche, le groupe réalise régulièrement des campagnes de communication dont la dernière a été déployée en 2009 – 2010

vive LES MÉLANGES



Nous avons été récompensés pour notre goût de la diversité.

Le Label Diversité que l'Etat nous a décerné témoigne de l'engagement de notre Groupe en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines. Avec plus de 200 000 collaborateurs dans le monde, dont 76 000 en France, le groupe Casino est le premier distributeur à avoir obtenu ce label. Nous sommes fiers de rassembler une grande diversité de compétences, de styles et de cultures.



PROGRESSEMENT

LE GROUPE
Casino
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

Monsieur Quelqu'un



Il faut donner une voix aux personnes handicapées
dans les entreprises. C'est la diversité.

Le Groupe Casino est le premier distributeur à avoir obtenu ce label. Nous sommes fiers de rassembler une grande diversité de compétences, de styles et de cultures.

Casino édite très régulièrement des brochures à destination du personnel sur les sujets de la diversité, publie des articles dans le magazine interne « Regards » et organise des conférences et des manifestations ayant pour thèmes, la diversité. Il participe aussi à beaucoup de réunions organisées par les parties prenantes et est membre de plusieurs organismes notamment l'ORSE, l'IMS-Entreprendre pour la cité, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, le réseau National des Entreprises pour l'Egalité des chances dans l'Education Nationale...

En 2011, 2 campagnes sur le handicap avec l'Agefiph

agefiph
L'Agence Française
pour l'emploi des personnes handicapées

“Nous sommes
630 000
personnes
handicapées
dans les
entreprises
et c'est normal!”

Avec l'Agefiph et ses services, on peut faire mieux!

Casino
LE GROUPE
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

HANDISPECTE
Casino

agefiph
L'Agence Française
pour l'emploi des personnes handicapées

“Nous sommes
3 300
personnes
handicapées
dans le
Groupe Casino
et c'est normal!”

Les réussites partagées depuis plus de 15 ans!

Casino
LE GROUPE
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

15 ans

L'ensemble de nos performances est publié dans les rapports RSE du groupe, sur le site internet et dans la communication sur le progrès du Pacte mondial. Casino poursuit sa

politique en direction des Territoires et a été sélectionné en 2011 par l'ACSé (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'égalité des chances) pour être l'un des membres fondateurs de son club d'entreprises et est le seul groupe de distribution sélectionné.

Critère 3 – Impact et résultats

Description de l'impact et des bénéfices de l'initiative :

- **Résultats quantitatifs (indicateurs clés) et qualitatifs**
- **Progression par rapport à une date de référence ou à une date clé**
- **Exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en place de l'initiative**

Cette Politique a permis au Groupe d'intégrer la diversité dans sa politique de ressources Humaines et d'être reconnue par les parties prenantes et les pouvoirs publics comme un acteur crédible et innovant. Les différentes initiatives du groupe ont été largement relayées dans les médias.

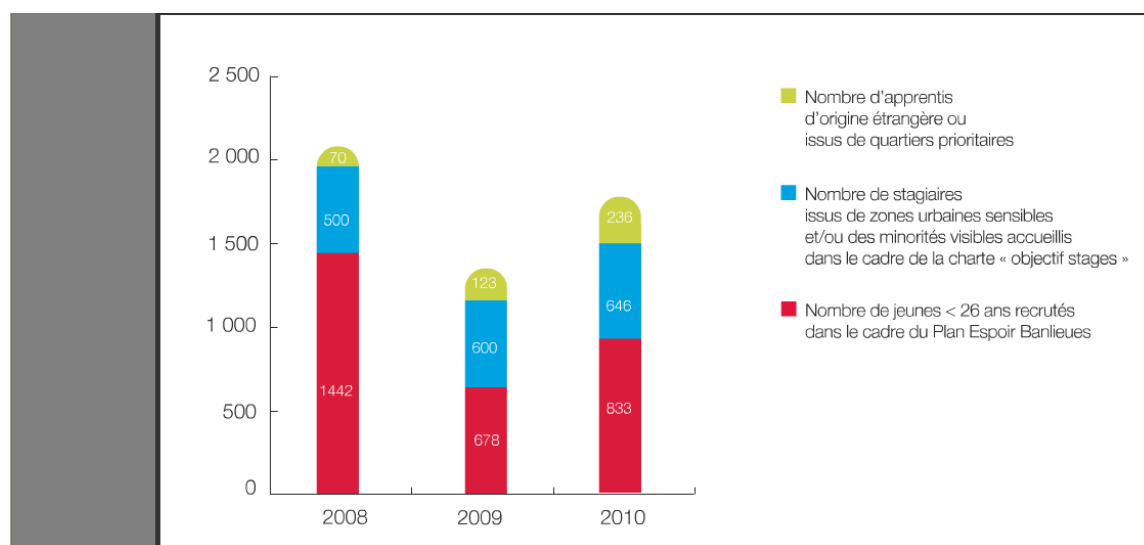
Le label diversité vient couronner la crédibilité de cette démarche continue de progrès



Le Groupe est régulièrement consulté pour participer aux commissions de travail organisées par les pouvoirs publics sur les sujets de la diversité et de la lutte contre les discriminations. A ce titre notre directeur e la Promotion de la Diversité est personnalité qualifiée auprès du CNV (Conseil National des Villes) et membre du collège du Défenseur des droits.

Tous les résultats chiffrés et les feuilles de route sur le site : www.groupe-casino.fr
www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr

Exemple :



Pratiques modifiées favorablement par l'initiative :

- en interne (comportements, méthode de travail, perception du changement...)
- en externe sur l'écosystème (clients, fournisseurs, partenaires...) ou envers l'Homme et/ou l'environnement

Les résultats obtenus en matière de recrutement des jeunes des zones sensibles (plus de 3 400 jeunes) ou de recrutement des personnes en situation de handicap près de 520 personnes sur les 3 dernières années prouvent que le regard des managers de l'entreprise sur ces populations à complètement évolué au cours de ces dernières années.

La constance dans l'action, la sensibilisation, la formation et le travail en collaboration avec des experts ont permis de réaliser des objectifs ambitieux.

Cette dynamique se retrouve aussi dans la qualité des échanges que Casino entretient avec l'ensemble des parties prenantes.

Cette richesse des relations permet d'apaiser des situations délicates et d'éviter des violences notamment dans des zones en grande difficultés. C'est aussi un réservoir d'expériences utile pour d'autres pays.

Critère 4 – Vision

Vision et prolongement de l'initiative (à 5/10 ans)

Casino a la volonté de poursuivre sa politique globale dans le domaine de la diversité en innovant toujours dans ce domaine. Il prépare un nouveau « testing sollicité » de grande échelle de façon à vérifier la pertinence de son action et mesurer les progrès réalisés.

Casino poursuit ses efforts pour continuer à progresser et prendre de nouvelles initiatives notamment sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle en entreprise.

Il s'intéresse au sujet particulier des aidants familiaux dans le cadre de sa politique sur le handicap afin d'aider et d'informer les salariés confrontés à cette situation. Il continue sa politique concernant les seniors.

La diversité est l'un des piliers de la démarche RSE du groupe pour 2012 – 2015.

Quels moyens mettez-vous en place pour assurer la pérennité de l'initiative et l'atteinte de la vision ?

Porté au plus haut niveau de l'entreprise, l'ensemble des DRH, du Comité Diversité et des correspondants « promotion de la diversité » sont mobilisés pour continuer à sensibiliser et former les managers salariés du Groupe à cette politique globale. La diversité est l'un des critères mesurés lors de l'enquête d'engagement des salariés qui y apportent une très grande importance dans leur motivation pour travailler au sein du groupe.

En quoi cette initiative change-t-elle durablement le monde ?

Elle permet de mieux comprendre les différences culturelles des individus, de partager et de s'enrichir. Elle est obligatoirement participative bien au-delà des partenariats traditionnels de l'entreprise et s'inscrit dans la durée. Elle est ainsi un exemple de Responsabilité Sociale de l'Entreprise ;

-