

# ◆ POLITIQUE DE DIVERSITE, EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE FDJ 2021-2025 ◆

## INTRODUCTION

Tout au long de son histoire, le groupe FDJ s'est transformé et développé en s'appuyant sur le professionnalisme et l'engagement individuel et collectif des femmes et des hommes qui le composent. Ils sont les acteurs majeurs de son développement mais aussi de son modèle d'entreprise responsable aux valeurs humanistes.

Pour relever les défis nouveaux, posés notamment par la mise en œuvre du plan stratégique à horizon 2025, le Groupe doit continuer à s'appuyer sur cet atout, gage d'une responsabilité partagée entre toutes et tous et visant bien au-delà des exigences réglementaires.

Nous sommes convaincus que :

- La mixité des profils et la qualité de vie au travail sont créatrices de valeur et sources de créativité, d'innovation, de performance et d'ouverture ;
- La communauté des collaborateurs du Groupe doit ressembler à nos clients actuels et futurs, et plus largement à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, pour mieux les comprendre et les servir.

Forts de notre expérience et de ces convictions, la présente politique « Diversité, Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, et Qualité de Vie au Travail » s'inscrit pleinement dans la politique globale de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et sa raison d'être.

Elle définit les principes et les engagements devant permettre le développement d'un cadre de travail inclusif, ouvert et équilibré, propice à la performance individuelle et à l'efficacité collective.

Elle a pour ambition de continuer à faire du groupe FDJ un acteur de référence en matière d'inclusion et de qualité de vie au travail (QVT) au service de sa stratégie et de sa performance durable.

Cette politique s'est traduite en janvier 2021, par la signature pour la première fois au niveau du Groupe, d'un accord d'entreprise signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives portant sur « la politique diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein du Groupe FDJ ». Elle est applicable à l'ensemble des entités du groupe FDJ.

## ENGAGEMENTS 2021-2025

### 1. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le groupe FDJ œuvre depuis plusieurs années pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et contre le sexisme et le harcèlement.

Engagements 2021-2025 :

- Le maintien et progression des résultats de l'index égalité F/H :
  - égal ou supérieur à 99/100 pour FDJ SA,
  - 95/100 pour FDP,
  - et 75/100 pour FGS France.
- Un pourcentage de femmes managers égal au pourcentage de femmes dans les effectifs du Groupe.
- Le complément à 100 % des 25 jours de congés paternité dès 2021 par les sociétés du Groupe (en plus des 3 jours de congé de naissance).
- Le respect de nos engagements pour les droits des femmes via notamment :
  - notre partenariat avec « La Journée de la Femme Digitale »,
  - la charte « SISTA », pour favoriser la mixité dans le numérique,
  - la charte « StOpE au sexisme ».
- La poursuite des sensibilisations et des actions du réseau mixité « All'In » composé de femmes et d'hommes qui s'investissent au service de l'égalité et des chances en :

- sensibilisant aux enjeux de l'équité Femmes / Hommes,
- organisant des partages d'expériences,
- œuvrant pour dépasser les stéréotypes de genre.
- Des actions chaque année le 8 mars, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

## 2. INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Fidèle à son histoire et à ses liens historiques avec les Gueules cassées et le monde combattant, FDJ continue de porter une attention particulière à l'inclusion des personnes en situation de handicap, que celui-ci préexiste au recrutement ou qu'il survienne postérieurement.

### Engagements 2021-2025 :

- Un taux de handicap direct supérieur ou égal à 6 % pour le Groupe.
- La publication de 100 % des offres du Groupe FDJ sur des forums et des jobboards spécifiques RQTH.
- Un accompagnement via des formations pour 100 % des managers et des équipes qui accueillent une personne en situation de handicap.
- Le développement de l'emploi indirect avec une évolution significative du volume d'achats réalisés auprès d'ESAT et d'EA, avec un objectif de 800K€ facturés dès 2021.
- Le respect et le suivi de nos engagements du « Manifeste pour l'intégration des personnes en situation de handicap dans la vie économique » (lancé en 2019 par le gouvernement).

## 3. INTERGENERATION

La diversité de nos talents est une opportunité pour développer notre performance et nous encourageons les collaborations entre les générations.

### Engagements 2021-2025 :

- La mise en place des programmes adaptés pour favoriser les relations fertiles entre les générations.
- L'intensification des formations pour les plus jeunes, pour les Jénior\*s et pour les Sénior\*s.
- Le maintien d'au moins 5 % d'alternants dans les effectifs du Groupe.
- En 2025 : tous les collaborateurs de plus de 45 ans du Groupe auront suivi au moins 1 formation « employabilité » au cours des 3 dernières années.
- Un taux d'engagement des plus de 50 ans au moins égal au taux global du Groupe (mesure FDJscope).

*\*Jénior\*s = actifs de 45 ans et +*

## 4. DIVERSITE SOCIALE / DIVERSITE DES ORIGINES

Le groupe FDJ tient à garantir l'égalité des chances dans le monde professionnel et à favoriser le recrutement inclusif.

### Engagements 2021-2025 :

- Pour construire une communauté de collaborateurs diversifiée qui ressemble à nos clients actuels et futurs, nous réaliserons dès 2021, un diagnostic Groupe et une analyse permettant de construire des indicateurs à suivre dans le temps en matière de diversité sociale et des origines via :
  - une étude pour mesurer la perception des collaborateurs sur leur appartenance à une diversité d'origine et leur sentiment d'inclusion,
  - une analyse patronymique (prénoms).
- Le recrutement de candidats issus de la diversité sociale / des origines (tous types de contrats) à hauteur de 10 % au niveau Groupe, via notre partenaire Mozaïk RH.
- Une ouverture encore plus forte aux personnes issues des quartiers prioritaires de la ville avec un renforcement de nos actions et notre engagement dans le PAQTE\*.

*\*le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises est une initiative lancée en 2018 par le Ministère des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales*

Le groupe FDJ s'engage à créer un environnement de travail inclusif qui permet à l'ensemble des salariés d'exprimer tout leur potentiel et permette à chacun et chacune d'être qui il/elle est et de donner le meilleur de soi pour le collectif.

### Engagements 2021-2025 :

- Maintien des dispositifs existants :
  - des actions en matière d'inclusion et de sensibilisation à l'altérité, aux discriminations, aux déterminants du bien vivre ensemble au niveau du Groupe,
  - un modèle de management responsabilisant (coach, leader et manager de la performance), valorisant la créativité et l'initiative, et s'appuyant sur l'écoute et l'intelligence collective,

- l'utilisation de moyens modernes pour assurer le suivi réel et l'amélioration continue de la QVT, notamment par l'utilisation de l'application Wittyfit qui permet de mesurer en continu le niveau de satisfaction et de stress des collaborateurs,
- des dispositifs d'écoute des collaborateurs pour :
  - la détection des signaux faibles de discrimination,
  - l'enrichissement des projets par leurs propositions, et plus globalement le développement d'un dialogue social élargi et dynamique.
- La mise en place dès 2021 de sensibilisations sur deux nouveaux thèmes (orientation sexuelle, appartenance religieuse).
- Le suivi des indicateurs de l'accord Groupe « Diversité, Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail » signé en janvier 2021 pour 4 ans.
- La mise en place de formations et de sensibilisations à la Diversité pour les membres du Comité De Direction Générale.

## **MISE EN ŒUVRE**

Ces engagements constituent un cadre global et commun pour l'ensemble du Groupe. La mise en œuvre de cette politique exigeante et ambitieuse est l'affaire de tous.

- Le Comité de direction Groupe (CDG) définit et conduit les grandes orientations du Groupe en la matière et suit sa bonne application.
- La politique et sa mise en œuvre sont présentées chaque année au Comité RSE et Jeu Responsable du Conseil d'administration du Groupe.
- La Direction de l'Expérience Collaborateur et de la Transformation est chargée de la mise en œuvre de cette politique, en lien étroit avec la Direction RSE.
  - Elle assure la cohérence des processus de gestion des ressources humaines et de management avec les priorités définies par cette politique.
  - Elle pilote la négociation avec les partenaires sociaux des accords, intégrant les actions et indicateurs pour la déclinaison opérationnelle de cette politique.
  - Elle communique cette politique en interne à tous les collaborateurs,
- Chaque entité et chaque direction déclinent les orientations de cette politique de façon incarnée, intégrée et transversale, visible et tangible.
- Chaque manager du Groupe agit au quotidien dans le respect de cette Politique.
- Dans un esprit d'« inclusion », chacun et chacune, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique, s'approprie et met en œuvre les outils et dispositifs découlant de cette politique.