



EMPLOYEUR RESPONSABLE

—
TRANSFORMER L'ENTREPRISE
TOUT EN DÉVELOPPANT
LA RESPONSABILITÉ EMPLOYEUR

FNAC DARTY

LA FORCE D'UNE ENTREPRISE, C'EST D'ABORD LES FEMMES ET LES HOMMES QUI LA COMPOSENT

Ces six dernières années, le Groupe a vécu les bouleversements et les transformations les plus importants de son histoire. La dématérialisation des contenus culturels et l'émergence des pure players ont bousculé l'entreprise sur ses marchés. Le plan stratégique offensif élaboré en réponse et le rapprochement des enseignes Fnac et Darty en 2016 ont nécessité l'adaptation des équipes, notamment de leurs compétences. La formation a ainsi été un enjeu clé pour lequel le Groupe a beaucoup investi et innové. Le Groupe reste par ailleurs très attaché à la diversité des équipes et mène de nombreux projets pour l'égalité femmes/hommes, l'emploi de personnes handicapées, l'égalité des chances et l'insertion professionnelle.



Frédérique GIAVARINI
DIRECTRICE RESSOURCES
HUMAINES ET RSE

CHIFFRES CLÉS RH 2017



25 813
Effectif Groupe



40 ans
Âge moyen



12%
Turnover



94%
des effectifs France
en CDI



12 ans
Ancienneté moyenne



FAVORISER L'EMPLOI ET DÉVELOPPER LES COLLABORATEURS

Dans le mois qui a suivi le rapprochement de Fnac et Darty, le Groupe a lancé une plateforme d'emploi permettant aux salariés de connaître l'ensemble des postes à pourvoir sur tous les sites Fnac et Darty et de postuler en ligne.



Le rapprochement des enseignes Fnac et Darty est une chance pour les salariés du Groupe. Avec ses 151 magasins Fnac et ses 350 magasins Darty, les salariés peuvent désormais accéder à 2 fois plus d'opportunités professionnelles. Cela offre au collaborateur plus de possibilités d'évolution et cela améliore son employabilité.



Michèle RENOUX

RESPONSABLE
RECRUTEMENT

DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS GRÂCE À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Depuis 2004, 590 salariés en France ont bénéficié d'un suivi personnalisé et ont valorisé leurs compétences et savoir-faire acquis sur le terrain par un diplôme.

INSERTION PROFESSIONNELLE : CAP SUR L'ALTERNANCE

Les alternants sont présents dans tous les métiers du Groupe : vente, service client, logistique et SAV, mais aussi dans toutes les fonctions support, comme la comptabilité, le marketing, la communication ou les ressources humaines. Des classes dédiées Fnac Darty ont été créées en partenariat avec des centres de formation pour l'apprentissage.

L'alternance cible tous les niveaux de formation à partir du BAC. Des journées d'accueil et d'intégration des alternants sont organisées au siège et en régions.



**EN 2017, LE GROUPE
A ACCUEILLI**

872

**COLLABORATEURS
EN ALTERNANCE**

LANCEMENT DE L'ACADÉMIE FNAC DARTY



L'Académie Fnac Darty est une structure de formation internalisée au service des ambitions stratégiques de l'entreprise. Elle intègre des modules sur les produits, les services et les métiers, ainsi que des dispositifs d'accompagnement de prise de fonction. L'internalisation de la formation permet de capitaliser sur les expertises, d'être au plus près des besoins et de réagir très rapidement.



9 778 609 €
investis dans la formation
groupe en 2017



13 091
salariés ont bénéficié
de formations en 2017



590
personnes en VAE
diplômées depuis 2004



En 2017, les équipes formation Fnac et Darty ont travaillé ensemble pour mutualiser, harmoniser et internaliser les programmes de formation au service de l'ensemble des entités en France. Ce grand projet a abouti à l'inauguration en mars 2018 de l'Académie Fnac Darty, un centre de formation capitalisant sur l'expertise et l'expérience des deux enseignes. C'est un vrai levier de développement des compétences métiers et managériales pour nos collaborateurs”.



Dominique DUSART
DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT RH



LE PROGRAMME CERTIFIANT « MANAGER 2020 » REÇOIT LE PRIX DE L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Fnac Darty a reçu jeudi 15 mars le prix d'argent de l'Innovation pédagogique pour son programme Manager 2020 suivi par plus de 600 directeurs et encadrants des magasins Fnac, des collaborateurs de la filière RH et du siège, en partenariat avec l'éditeur e-learning Crossknowledge et Grenoble Ecole de Management.



PLATEFORME DE E-LEARNING AUX 150 PROGRAMMES



Initié en juin 2016, ce programme diplômant accompagne la transformation managériale de l'enseigne Fnac au service de la satisfaction des clients. Elle développe l'employabilité de chaque participant grâce à l'obtention d'un titre de niveau II porté par GEM (Grenoble École de Management).

PROGRAMME
SUIVI PAR
600
DIRECTEURS
ET ENCADRANTS

82 000
FORMATIONS
SUIVIES EN 2017
SUR LA PLATEFORME



DES APPLICATIONS INNOVANTES POUR ANCRER LES APPRENTISSAGES

LE GROUPE DÉVELOPPE DES APPLICATIONS INNOVANTES DONT L'OBJECTIF EST L'ANCRAGE DES APPRENTISSAGES CONTENUS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION.

NAPS, POUR PLUS D'AUTONOMIE ET DE PLAISIR DANS SA FORMATION

Les vendeurs deviennent acteurs de leur formation grâce à une appli leur permettant de partager leurs connaissances au sein de la communauté NAPS et de valoriser leurs progrès.



«UN JOUR, UN SAVOIR», UNE APPLICATION LUDIQUE POUR LES VENDEURS

Les vendeurs sont mobilisés 1 à 3 minutes chaque jour sur une période déterminée (1 semaine, 5 fois dans l'année).





PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES



La diversité des profils est une source de richesse et de créativité mais ne se retrouve pas de manière naturelle dans le monde du travail. Elle nécessite la mise en place d'une politique de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise. Cette politique engagée repose notamment sur la sensibilisation des équipes, la mise en place d'objectifs et le partage et la valorisation des meilleures pratiques.



Florence MAURICE
RESPONSABLE DIVERSITÉ
ET QVT GROUPE

RECRECITER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap progresse chaque année de **4,84%** au niveau Groupe



Premier Handi'Trophée Fnac Darty
10 dossiers, 3 lauréats

En 2017, le Groupe lance l'Handi'Trophée, un concours valorisant le magasin ayant mis en place le meilleur dispositif de promotion de l'emploi des personnes handicapées.

PROMOUVOIR LA PARITÉ FEMMES/HOMMES



Faisant le constat que la proportion de femmes est particulièrement faible aux postes de direction des magasins, le Groupe a lancé en 2017 le programme « DM au féminin » visant à favoriser l'accès des

femmes à ces postes. Ce programme, construit par la direction des Ressources Humaines, la direction de l'Exploitation et les directrices actuellement en poste, vise à mieux faire connaître le métier, à faciliter les conditions d'exercice dans le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et à renforcer l'accompagnement des femmes qui souhaiteraient évoluer vers cette fonction.



50%

de femmes au conseil d'administration
(la loi exige un minimum de 40%)



18 %

de femmes au COMEX



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS



MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE EN DÉVELOPPANT LE TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE DU GROUPE

Depuis 3 ans, le Groupe offre la possibilité aux salariés éligibles de travailler depuis leur domicile un jour par semaine. En 2017, 220 salariés du siège en bénéficiaient.



INVESTIR DANS L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA LOGISTIQUE

Le Groupe investit chaque année dans des équipements visant à réduire les risques physiques et à améliorer le confort des équipes logistiques. En 2017, 2,8 millions d'euros ont été investis pour diminuer le port de charge.

Supermood



MIEUX CONNAÎTRE SES SALARIÉS POUR MIEUX RÉPONDRE À LEURS DIFFICULTÉS ET ATTENTES

En 2018, le Groupe lance un dispositif d'enquête d'opinion innovant. En répondant régulièrement à 3 questions, Supermood permet aux collaborateurs de s'exprimer sur des sujets très divers comme leur environnement de travail, le management, les outils ou encore leur autonomie. La simplicité et la fréquence des questions permettront aux managers d'être réactifs dans le traitement des potentiels problèmes soulevés.