



CHARTE DIVERSITÉ ET INCLUSION



AGL

AFRICA GLOBAL LOGISTICS



SOMMAIRE

3

PRÉAMBULE

4

NOTRE APPROCHE

5

NOTRE FEUILLE DE ROUTE

PRÉAMBULE

En adoptant cette charte, Africa Global Logistics (AGL) s'inscrit dans la perspective des objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations unies et en particulier les cibles suivantes qui visent d'ici à 2030 :

- « à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. » **(ODD 5.5)**
- « à parvenir au plein-emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. » **(ODD 8.5)**
- « autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. » **(ODD 10.2)**

AGL s'engage à :

1. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la relation de travail
2. Favoriser l'accueil et l'insertion des personnes en situation de handicap
3. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
4. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes



NOTRE APPROCHE

Les engagements exprimés au niveau de la Direction de AGL sont déployés au sein de chaque métier et filiale qui mettent en œuvre cette politique en intégrant les spécificités propres à ses métiers, afin d'en assurer un développement cohérent et pérenne.

Cette démarche globale repose sur le développement d'une culture inclusive permettant à chacun(e), quelles que soient ses singularités, de révéler pleinement son potentiel. Celle-ci se fonde sur le respect et l'acceptation des différences qui permet à chacun(e) de pouvoir être lui/elle-même sans subir de préjudices.

Cette culture inclusive :

- **implique** de créer les conditions permettant la reconnaissance, la compréhension réciproque de chacun(e), la confiance et la non-discrimination ;
- **appelle** une approche transversale qui doit se traduire dans les décisions managériales et l'ensemble des processus des ressources humaines ;
- **s'inscrit** dans une perspective de réduction des inégalités, qu'elles soient sociales, générationnelles ou territoriales ;
- **consiste** à œuvrer tant pour l'égalité des chances favorisant l'autonomie des populations défavorisées, que pour le maintien de l'employabilité de nos collaborateurs ;
- **repose** sur l'accompagnement des populations défavorisées vers l'autonomie, notamment par l'éducation, la formation, l'insertion sociale et professionnelle.

Pour être effectif, le développement de cette culture inclusive nécessite d'identifier les biais existants en matière de diversité au sein de AGL et de ses entités et une participation active de l'ensemble des collaborateurs pour veiller au respect de chacun(e).

Afin de permettre une application concrète de cette culture inclusive, AGL adopte une approche thématique prenant en compte les spécificités de l'ensemble de nos activités ainsi que l'exigence d'adaptation à nos territoires d'implantations et aux urgences locales.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE

AGL se dote d'objectifs généraux sur les quatre thématiques dont chaque métier aura la responsabilité de la mise en œuvre en interne, de même qu'à l'égard de leurs prestataires respectifs, de leurs agences de recrutements, et à travers des partenariats avec toute partie prenante pertinente.

À cette fin, chaque métier met en place pour chaque thématique des dispositifs et outils permettant un diagnostic de la situation, l'établissement de plans d'action et d'indicateurs de suivi.

1. La non-discrimination

Toute pratique discriminante envers les travailleurs pour des motifs tels que l'ethnie, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'ascendance nationale ou l'origine sociale nuit à la cohésion collective. AGL se fixe trois objectifs permettant de lutter contre la discrimination tout en valorisant les compétences et l'égalité des chances :

- **optimiser le recrutement** afin d'encourager la diversité des candidatures. Cet objectif nécessite en particulier la mise en place de tout dispositif permettant de lutter contre l'autocensure et de centrer les processus de recrutement sur les compétences. Il implique une formation adaptée des managers et recruteurs et la signature de partenariats avec les institutions de formation ;
- **rémunérer équitablement** afin d'assurer qu'à niveau de compétences, ancienneté et poste égaux, les rémunérations répondent au principe d'équité (conformément à la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération). L'atteinte de cet objectif repose en particulier sur la mise en œuvre effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » à travers des dispositifs de transparence salariale adaptés ;
- **promouvoir équitablement** afin d'assurer à chacun(e) une évolution professionnelle conforme à ses aptitudes et aspirations. L'atteinte de cet objectif repose notamment sur la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs en vue de lutter contre les stéréotypes et l'intégration de la thématique « non-discrimination » dans toutes les formations managériales.

2. L'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, les conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap constituent un fort levier de cohésion sociale au sein de l'entreprise. L'approche de AGL repose sur deux objectifs :

- **adapter** les profils de postes afin d'optimiser le recrutement des personnes en situation de handicap. L'atteinte de cet objectif passe notamment par la sensibilisation des collaborateurs et managers au handicap par toutes voies appropriées (diffusion de livrets, campagnes d'affichage, communication intranet, etc.) et la sensibilisation des équipes RH de recrutement et agences d'intérim ;
- **favoriser un environnement de travail adapté à l'intégration** des personnes en situation de handicap. Parmi les dispositifs dont la mise en place est recommandée figurent la formation des équipes RH et managers à l'intégration des personnes en situation de handicap, et l'aménagement des locaux pour permettre une accessibilité adaptée.

3. L'égalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à tous les métiers de AGL. AGL se fixe trois objectifs permettant de favoriser la parité :

- **féminisation des emplois à faible représentation féminine à compétences égales**, en communiquant auprès des publics et institutions appropriées ;
- **favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité**, notamment à travers la sélection de plus de femmes dans les programmes de formation au management ;
- **suivre et accompagner des femmes dans leur évolution professionnelle** à travers, notamment, le recours au tutorat.

4. L'insertion professionnelle des jeunes

Attirer les talents de demain est un objectif stratégique pour AGL, de même que contribuer à l'autonomisation des jeunes en difficultés afin d'ancrer notre entreprise dans les communautés au sein desquelles nous agissons.

AGL se fixe trois objectifs permettant de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes :

- **analyser les attentes de la nouvelle génération et leur perception AGL** afin d'identifier les mesures à mettre en œuvre pour les engager et ainsi, être en capacité d'attirer de nouveaux talents (projet « Nouvelle Génération ») ;
- **optimiser les démarches d'accueil en stage, VIE (volontariat international en entreprise) et en alternance des jeunes ;**
- **coordonner ses projets d'engagement solidaire en Europe et à l'international pour améliorer prioritairement la situation économique et sociale des jeunes**, et répondre ponctuellement et efficacement à des actions de solidarité, en cohérence avec la politique mécénat de AGL, qui a pour mission prioritaire de soutenir la jeunesse.



AGL

AFRICA GLOBAL LOGISTICS



Tour Quai 33
33, quai de Dion-Bouton 92811
Puteaux Cedex – France
www.aglgroup.com