



MICHEL
père d'Adeline.

ADELINE
Directrice de Supermarché,
travaille chez Lidl depuis 2015,
en Moselle.

DOSSIER DE PRESSE

1^{ère} campagne
RH TV Lidl

**BIEN!
PLUS!**
QU'UN JOB

“
Elle est bien,
sa deuxième vie.
”

ANTONIO

Responsable
d'Équipe Logistique,
travaille chez Lidl
depuis 2017
dans les Bouches-
du-Rhône.

FLORENCE

compagne d'Antonio.

Antonio travaille chez Lidl.
Mais, pour Florence, sa compagne,
c'est bien plus qu'un job.
Découvrez son témoignage sur
www.lidl.fr/bien-plus-qu-un-job



**BIEN!
PLUS!
QU'UN JOB**

LIDL lance sa 1^{ère} campagne RH

CETTE PREMIÈRE CAMPAGNE RH SE VEUT DIFFÉRENCIANTE ET UNIQUE

C'est pourquoi Lidl a choisi de faire parler non pas ses salariés, mais leurs proches. Michel raconte ainsi le parcours de sa fille Adeline, Directrice de supermarché, Florence celui de son compagnon Antonio, Responsable d'Equipe Logistique et Céline celui de sa sœur Meryem, Equipière Polyvalente. Chez LIDL, tout le monde a une histoire à raconter parce que, aujourd'hui, travailler chez LIDL « c'est bien plus qu'un job ! ».

TRAVAILLER CHEZ LIDL, C'EST BIEN PLUS QU'UN JOB

En effet, c'est une entrée en CDI, c'est une expérience de vie, c'est une entreprise qui fait évoluer et grandir !

Aujourd'hui, 20 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et 99% des cadres supérieurs sont issus de la promotion interne. Une politique que l'enseigne illustre aujourd'hui à travers sa première campagne RH, une campagne qui ose la différence.

En France, 45 000 salariés travaillent chaque jour dans les 1 570 supermarchés LIDL, les 25 plateformes logistiques et le siège. Ils sont les acteurs essentiels de sa réussite. Leurs compétences sont la pierre angulaire de sa montée en gamme et de sa compétitivité. Leur audace et leur motivation sont le secret de la satisfaction des clients. Une politique que l'enseigne illustre aujourd'hui à travers sa première campagne RH, une campagne audacieuse qui ose la différence.

« Je suis heureuse aujourd'hui de lancer cette 1^{ère} campagne grand public qui témoigne du sentiment d'appartenance et de fierté que partagent nos salariés et leurs proches. Nous avons fait le choix d'une approche innovante qui illustre à sa façon une de nos valeurs : la proximité. Elle reflète notre volonté de mettre l'humain au cœur de nos actions et atteste du travail que nous avons accompli en RH. Elle parle de notre ADN, de notre culture et de ce qui fait notre différence ».

Anne Broches
Directrice Exécutive des Ressources Humaines LIDL France.

Bien plus qu'un job, c'est la résultante de 4 piliers essentiels de la politique RH de l'entreprise

1- PRENDRE SOIN

Tous les services de l'entreprise s'engagent ensemble et tous les jours dans le but de prendre soin des salariés.

2- DONNER SA CHANCE

Lidl est une entreprise qui insère et qui permet à chacun, et peu importe sa culture, ses origines, ses diplômes, de trouver un emploi et de s'inscrire sur un projet à long terme.

3- ACCOMPAGNER VERS L'AUTONOMIE

L'enseigne permet, grâce à des process et une formation de qualité, aux collaborateurs d'être autonomes, de prendre des responsabilités dans leurs périmètres d'action.

4- LA FIERTÉ ET LA RECONNAISSANCE

Lidl est fière d'être une entreprise responsable tant au niveau économique qu'environnemental et est reconnue aujourd'hui comme telle.

1- Chez LIDL, on prend soin des salariés

Parce que l'épanouissement et le bien-être des collaborateurs sont les meilleurs moyens de faire avancer l'enseigne, LIDL s'engage sur :

L'ATTRACTIVITÉ DES SALAIRES

Chez Lidl, les salaires à l'embauche se situent 15% au-dessus du SMIC pour les postes peu qualifiés comme les opérateurs logistiques et les équipiers polyvalents. Les embauches se font en CDI.

Les salariés bénéficient d'autres avantages tels qu'un 13^{ème} mois, des primes d'ancienneté (applicable à tous les salariés non-cadres, et un dispositif d'intéressement et de participation.

Au-delà de leur attractivité, les salaires sont connus et conformes à une grille de salaires et sont totalement équitables et transparents. D'ailleurs, les salaires sont publiés pour illustrer leur transparence sur les communications de recrutement.

“ Elle est devenue notre
grande petite sœur. ”

ÉMINE ET CÉLINE
sœurs de Meryem.

Meryem travaille chez Lidl.
Mais, pour Émine et Céline,
ses sœurs, c'est bien plus
qu'un job. Découvrez leur
témoignage sur
[www.lidl.fr/bien-plus-
qu-un-job](http://www.lidl.fr/bien-plus-qu-un-job)



**BIEN!
PLUS!**
QU'UN JOB

MERYEM
Équipière
Polyvalente,
travaille chez Lidl
depuis 2018
dans l'Eure.

L'ÉQUITÉ HOMME-FEMME

Avec un index d'égalité femmes-hommes de 94/100 points, LIDL se classe parmi les entreprises les mieux notées de France et de notre secteur d'activité. **Chaque collaborateur, qu'il soit un homme ou une femme, dispose des mêmes chances d'évolution personnelle et professionnelle d'après les 5 critères analysés :** suppression des écarts de rémunération par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (39/40 points), même chance d'avoir une augmentation (20/20 points) et d'obtenir une promotion (15/15 points), augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité (15/15 points) et enfin, respect de la parité parmi les plus hautes rémunérations (5/10 points). En 2020, chez LIDL, 56 % des managers sont des femmes.

LA PRÉVENTION

L'enseigne veille constamment à améliorer les conditions de travail de chacun de ses collaborateurs et cela a permis de baisser drastiquement le nombre d'accidents de travail ces dernières années. Cette diminution a été rendue possible grâce à :

- Un investissement massif dans les outils de prévention mis à disposition,
- Un investissement immobilier permettant d'agrandir les surfaces commerciales, ainsi que les bureaux et locaux sociaux,
- Une prise en compte de tous les services compétents afin de travailler sur la réduction des poids colis, à l'ergonomie des packagings, à l'implantation optimale des produits en fonction des charges,
- Un programme de prévention autour de la santé à l'aide de la mise en place d'échauffements en plateforme logistique (PEP'S) et en supermarché, de communication (Entre Nous Santé Sécurité, QR Code pour l'utilisation des matériels, ...), d'animation au quotidien par les Responsables SQVT* régionaux et les capitaines SQVT* dans chaque supermarché (briefings, flashes sécurité, vigilance partagée).

PEP'S

Depuis 2018, Lidl déploie le programme PEP'S -Pour des Equipes en Pleine Santé- à l'échelle nationale. Cet échauffement quotidien inclus dans le temps de travail contribue à prévenir les douleurs musculaires et les risques de blessure des 4 500 opérateurs logistiques qui travaillent en plateforme.

En 2019, la démarche a été récompensée lors des trophées « Sentez-vous Sport » remis par le Comité Olympique et Sportif Français.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La présence d'équipes RH sur le terrain a été renforcée, avec dans chacune des régions, un cadre RH à l'écoute des salariés désirant évoquer leurs difficultés professionnelles et la mise en place d'une hotline spécialisée fonctionnant 24h/24 et 7j/7. D'autre part, depuis 2020, Lidl travaille sur la mise en place d'une stratégie sur les Risques Psychosociaux et forme plus de 1 300 collaborateurs pour mieux appréhender ces risques et les prévenir. Un module de e-learning est en cours de lancement à destination de tous les salariés afin d'aller encore plus loin dans cette démarche.



« Au sein de la direction des ressources humaines, nous avons créé une équipe dédiée à la santé et qualité de vie au travail, composée d'ingénieurs qui analysent les risques professionnels et de profils RH. Cette équipe conçoit et déploie des projets permettant l'amélioration des conditions de travail. Sur le terrain, il est primordial que l'ensemble des collaborateurs soient informés et formés à ces enjeux. »

Anne Broches

Directrice Exécutive des Ressources Humaines LIDL France.

TEAM LIDL, SALARIÉS ET PASSIONNÉS !



Les salariés Lidl font partie intégrante de la stratégie RH de l'enseigne. Impliqués dans leurs métiers au quotidien, ils le sont tout autant quand il s'agit de mettre en avant l'enseigne et ses postes.

Ainsi, suite à un appel à candidature en interne, ce sont des salariés de l'enseigne de toute la France qui ont été choisis pour les affiches de recrutement qui sont utilisées dans toute la France.

Ils sont aussi sollicités pour la mise en avant de leur poste dans des formats plus modernes et, régulièrement, des stories vidéos sont mis en ligne sur la chaîne Youtube de Lidl France présentant des salariés dans des métiers différents.

Pour aller plus loin, l'enseigne a proposé à ses salariés, les premiers ambassadeurs de l'enseigne, de représenter la marque pour promouvoir la qualité des produits. En novembre 2017, Lidl lance un appel à candidature à l'ensemble de ses salariés afin de devenir « égérie Lidl ».

En supermarchés, en plateformes logistiques ou aux sièges, tous les salariés peuvent postuler dans l'une des 9 catégories basées sur les temps forts de communication de l'enseigne : beauté, mode, cuisine, maman/papa poule, Do It Yourself* et couture, bricolage, jardinage, sport, voyages... Les salariés élus ont signé un contrat d'égérie et sont mis en avant sur les différents supports de communication de l'enseigne (prospectus, packagings produits, vidéos tutos YouTube, etc). Tous les 2 ans, cet appel à candidature interne est reconduit et ce sont des centaines de candidats qui postulent à travers toute la France, preuve de l'engouement des salariés pour mettre en avant leur entreprise.

2- Chez LIDL, on donne sa chance

LIDL : 6^{ÈME} CRÉATEUR D'EMPLOI EN FRANCE

Pour l'enseigne le recrutement est essentiel pour soutenir ses ambitions. **Avec 45 000 salariés et plus de 3 000 embauches en 2021 et tout autant en prévision pour 2022, l'enseigne est aujourd'hui une marque employeur de référence.** Lidl est une entreprise qui insère en CDI, notamment des collaborateurs avec ou sans diplôme.

LA MOBILISATION SUR LE HANDICAP

En tant qu'enseigne de proximité, Lidl développe, depuis 2018, les outils nécessaires pour permettre la meilleure inclusion possible du handicap au sein de l'entreprise. Avec la mise en place de l'initiative DuoDay, l'enseigne se mobilise pour faire changer le regard de ses salariés et lever les préjugés.

Le principe est simple. Durant une journée, des salariés volontaires accueillent une personne en situation de handicap pour leur faire découvrir leur métier et l'aider à se convaincre de ses capacités à s'intégrer dans le milieu professionnel.

En 2020, LIDL signe un accord Handicap de trois ans avec ses partenaires sociaux. L'objectif est de prendre en compte tous les besoins des salariés en situation de handicap de façon individuelle. Et en 2021, l'enseigne franchit une nouvelle étape : **avec le Programme Ambassadeurs Handicap, LIDL a formé 27 salariés volontaires pour devenir référents sur la thématique du handicap dans leur région.**

LIDL FAVORISE L'EMPLOI DES JEUNES

Parce que l'emploi des jeunes est une force, Lidl accompagne étudiants et premier emploi. Ainsi, entre mai 2020 et avril 2021, sur 13 758 embauches en CDI, ce sont 9 645 salariés recrutés qui ont moins de 26 ans, soit 70% des embauchés chez Lidl. Aujourd'hui, plus de 1 200 managers de l'enseigne ont moins de 30 ans, soit 21% des managers.

Sur l'ensemble des effectifs, 30% des collaborateurs Lidl ont moins de 25 ans et l'âge moyen à l'embauche dans l'enseigne est de 24 ans.

Concernant les étudiants, sur l'année 2021, Lidl a embauché 6 551 étudiants en CDI et 1 103 apprentis (contrat d'apprentissage et professionnalisation). Le nombre d'apprenti a été multiplié par 7 en 3 ans et 48% des apprentis restent dans l'entreprise.

AUJOURD'HUI LIDL, C'EST :

- **97 %** des emplois en **CDI**
- **3 000 recrutements** par an (création de postes)
- **6 000 étudiants** qui travaillent pendant leurs études
- Plus de **1 100 alternants** en 2021, un nombre en constante augmentation et une véritable politique de pré-embauche puisque presque 1 jeune sur 2 intègre l'enseigne.
- Des salaires **15 % plus élevés** que le SMIC

3- Accompagner vers l'autonomie

LIDL, UNE ENTREPRISE ASCENSEUR SOCIAL GRÂCE À LA PROMOTION INTERNE

L'évolution interne est une valeur forte de l'enseigne ; elle fait partie de son ADN et tout le monde y a accès. Son objectif : valoriser et développer les compétences de chacun.

Pour ce faire, l'entreprise a modernisé son système de promotion interne. Chez Lidl, managers et salariés se rencontrent plusieurs fois par an. Au cours de ces échanges, des mesures d'accompagnement sont déployées pour aider les collaborateurs à progresser ou à évoluer de façon transversale afin d'intégrer d'autres services.

LIDL ACADEMIE

LIDLAcadémie, le nouvel organisme de formation de l'enseigne va être lancé en janvier 2022. Il permet de former des salariés sans qualification et d'obtenir des certifications professionnelles reconnues (CQP de branche).

Ces formations sont des formidables leviers pour encourager le développement des collaborateurs et mettre en pratique la politique d'égalité des chances de l'enseigne. En outre, dès son arrivée au sein de l'entreprise, chaque salarié bénéficie d'un système de parrain – marraine pour l'accompagner et l'aider à s'intégrer. Plus de 1700 promotions ont été réalisées en moyenne chaque année sur les trois dernières années. Cet accompagnement est un parti pris gagnant – gagnant. Elle permet à l'enseigne de donner des responsabilités à des profils déjà parfaitement au fait de la culture, de la stratégie et des objectifs de l'entreprise.

Pour les salariés, cette politique de promotion est une opportunité pour évoluer, se former et grandir. Aujourd'hui, faire carrière chez Lidl, être fier de son parcours, c'est possible !

Et pour les nouveaux entrants, un parcours de formation adapté : chaque nouvel entrant participe à une journée d'intégration. Il dispose d'un parcours de formation adapté au poste occupé au sein de l'enseigne, que ce soit en supermarché, en plateforme logistique, en direction régionale et au siège. Le parcours d'un nouvel entrant comprend toutes les formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions en totale autonomie, que ce soit des formations métiers, savoir être ou liées à la sécurité. Le parcours est suivi par le manager et le responsable formation et développement.

Pour accompagner les débutants en supermarchés, ces derniers seront équipés d'un T-shirt « Oups, je suis en formation » permettant aux clients d'identifier les personnes en formation et d'être plus indulgent à l'égard de ceux qui débutent.

4- Chez LIDL, fierté et reconnaissance

UNE POLITIQUE RH RECONNUE ET RÉCOMPENSÉE

Plusieurs récompenses viennent aujourd'hui saluer le travail accompli en RH et contribuent à faire de l'enseigne une entreprise attractive.

HAPPY TRAINEES



Lidl a reçu pour la deuxième année consécutive le label HappyIndex® Trainees 2022 de Choose My Company.

Ce label met en lumière l'opinion des stagiaires et alternants sur leurs missions et leur expérience chez Lidl. A l'issue de cette seconde édition : 80% d'entre eux recommandent Lidl

France en tant qu'employeur. L'enseigne est heureuse de pouvoir faire grandir et monter en compétences ces jeunes talents, en les accompagnant au quotidien dans leur apprentissage.

LA CERTIFICATION TOP EMPLOYERS

Lidl France a reçu pour la 3^e année consécutive la certification du programme Top Employers Institute, reconnaissant les excellentes pratiques RH de l'entreprise. Cette distinction met la lumière sur la stratégie de ressources humaines et les conditions de travail offertes aux collaborateurs de l'enseigne d'aujourd'hui et de demain.



LES VICTOIRES DES LEADERS DU CAPITAL HUMAIN



Lidl France s'est vu remettre le Trophée D'Or 2021 dans la catégorie Leadership & Management, lors de la 8^{ème} édition des Victoires des Leaders du Capital Humain. Ce prix récompense son programme de Leadership au Féminin : Lidl'Her.

LE PROGRAMME LIDL'HER

Lancé en mars 2021, ce programme interne de leadership au féminin est dédié à l'accompagnement des femmes de l'entreprise vers l'accès à des postes de cadres dirigeants. Misant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il a été conçu autour de deux piliers : se fixer des objectifs pour le recrutement externe et lever les freins qui pourraient subsister à toute évolution dans l'entreprise.

Accompagner, former, gagner en compétence et inspirer figurent parmi ses objectifs. L'enseigne a également remporté la Victoire d'Argent 2021 dans la catégorie Marque Employeur et Recrutement. Ce prix met à l'honneur plusieurs de nos projets visant à rendre ces métiers plus attractifs sur le marché de l'emploi.



Lidl est fière de ces récompenses qui mettent en lumière ses projets innovants, fruits du travail de ses équipes RH !

LA RECONNAISSANCE DES SALARIÉS

Lidl rentre dans le classement Women 40 des 40 entreprises où il fait bon vivre édité par Choose my Company. Ce classement se base sur des avis sollicités et spontanés. Les 40 entreprises du classement ont obtenu les meilleurs scores sur ces critères: développement professionnel, environnement stimulant, management, salaire et reconnaissance, fierté, plaisir/fun.

Choose My Company est une Entreprise à Mission (Loi Pacte). Depuis 10 ans, ses enquêtes, label, avis certifiés ESG et formations Choose My Compagny visent à aider les entreprises et les écoles à améliorer et valoriser la relation qui les lie avec chacune de leurs parties prenantes.

« Chez LIDL, nous sommes convaincus que le succès de l'enseigne repose sur l'audace et l'efficacité de nos salariés et nous mettons tout en œuvre pour les encourager à aller de l'avant et à prendre des initiatives. Les récompenses "Trophée D'Or 2021 dans la catégorie Leadership & Management" et "Victoire d'Argent 2021 dans la catégorie Marque Employeur et Recrutement" viennent saluer tout ce travail et nous en sommes très fiers. »

Anne Broches

Directrice Exécutive des Ressources Humaines LIDL France.

LES CHIFFRES CLÉS

- **1 570** supermarchés
- **25** plateformes logistiques
- **45 000** salariés
- **3 000** embauches en 2021
- **6^{ème}** créateur d'emploi en France
- **97 %** des emplois en CDI
- **6 000** étudiants qui travaillent pendant leurs études
- **Plus de 500** alternants en 2020
- **99 %** du Top Management issu de la promotion interne
- **56 %** des managers sont des femmes





CONTACTS PRESSE : LIDL France
Isabelle SCHMIDT - Tél. 01 56 71 37 26 - contactpresse@lidl.fr