

AUDITOIRE

AUDITOIRE PARIS

POLITIQUE RH, SOCIALE ET SOLIDAIRE

2026

Sommaire

Emploi

- Recrutement
- Politique salariale
- Relation de travail
- Ressources externes

Développement RH & talent management

Conditions de travail

Accessibilité et révision

EMPLOI

Recrutement

Notre politique de recrutement se veut inclusive.

Nous recherchons des talents, sur la base de leurs compétences et de leur personnalité. Parce que nous avons conscience des biais cognitifs qui pourraient influencer notre perception, nous veillons à porter un regard objectif sur chaque candidature.

Afin de développer la diversité dans nos équipes, nous souhaitons favoriser l'accès à nos métiers à des catégories sous représentées au sein de nos effectifs comme par exemple, des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi.

Fiers d'être reconnus comme une « école de l'événementiel », nous accompagnons le développement des plus jeunes. Nous nous engageons à donner la priorité d'embauche à nos stagiaires et alternants chaque fois qu'un poste de junior est ouvert.

Parce que nos collaborateurs·trices sont nos meilleurs ambassadeurs·trices,

nous sommes attentifs aux profils qu'ils et elles nous recommandent et les associons financièrement à la réussite de ces recrutements.

Objectifs et cibles prioritaires

Promouvoir une politique de recrutement inclusive et équitable, en renforçant les opportunités pour les catégories sous- représentées

- Chaque année, maintenir une politique de recrutement inclusive en priorisant l'embauche des stagiaires/alternants avec un taux de conversion $\geq 11\%$
- Chaque année, maintenir une politique de recrutement inclusive en assurant une part d'alternants $\geq 10\%$ de l'effectif
- Maintenir la collaboration avec des programmes/partenariats inclusifs

Politique salariale

Afin de garantir l'équité de rémunération entre les collaborateurs·trices, nous nous référons aux grilles de salaires établies en fonction de critères objectifs (formation, expérience, poste, responsabilités...). Nos statistiques sont régulièrement analysées afin de nous assurer de l'égalité des salaires, notamment entre les hommes et les femmes, et d'apporter des corrections si

nécessaire.

Pour permettre une vision globale du sujet et un traitement équitable, une revue annuelle des salaires est mise en place par la Direction et la DRH. Cette Revue intègre les arbitrages relatifs aux demandes d'augmentations et d'attribution de primes.

Objectifs et cibles prioritaires

Maintenir un système de rémunération équitable et transparent

- D'ici 2030, garantir l'équité de rémunération en maintenant un index d'égalité professionnelle femmes/hommes ≥ 85
- D'ici 2030, garantir l'équité de rémunération en maintenant l'écart salarial de genre moyen $\leq 5\%$

Relation de travail

Nous favorisons les échanges avec le management et/ou les RH tout au long de la relation de travail, avec une attention particulière portée à certaines étapes clés de la collaboration (période d'essai, départ et retour de congé maternité/adoption, retour d'absence maladie de

longue durée, fin de contrat ...).

Nous abordons le départ d'un·e collaborateur·trice de l'agence comme une rupture contractuelle mais non comme celle d'une relation humaine. En effet, nous ne manquons pas de collecter les ressentis et retours d'expérience de la personne afin d'en tirer les enseignements et axes d'amélioration. De même, nous accompagnons collectivement son départ, sauf si la personne ne le souhaite pas, par une célébration festive.

Objectifs et cibles prioritaires

Favoriser une relation de travail de qualité tout au long de la collaboration

- Chaque année, sécuriser les étapes clés de la relation de travail à 100% des entretiens d'entrée réalisés
- Chaque année, sécuriser les étapes clés de la relation de travail à 100% des entretiens de sortie réalisés
- Chaque année, sécuriser les étapes clés de la relation de travail à 100% des entretiens pré/post parentalité/adoption réalisés

EMPLOI (suite)

Ressources externes

Notre modèle d'organisation s'appuie en partie sur des talents externes (freelances).

Leur statut est différent de celui de nos salariés, néanmoins nous veillons à faciliter les conditions de la relation et nous attachons à leurs appliquer un traitement équitable et non discriminant. Pour permettre une vision globale du sujet et un traitement équitable, une revue annuelle des tarifs jours est mise en place par la Talent Manager et la Directrice des Productions ou la DGA en charge des Opérations.



Sommaire

Emploi

Développement
RH & talent
management

- Intégration
- Évaluation des compétences
- Développement des compétences
- Accompagner la mobilité

Conditions de
travailAccessibilité et
révisionDÉVELOPPEMENT RH &
TALENT MANAGEMENT

Intégration

Nous réservons un accueil de qualité aux nouveaux arrivants afin de favoriser leur intégration et d'accélérer leur acculturation.

Sur le long terme, nous veillons à développer le sentiment d'appartenance tout au long de la collaboration.

Conscients de la valeur de nos équipes, nous nous attachons à célébrer leur fidélité et leur capacité à nous promouvoir auprès de leurs réseaux.

Objectifs et cibles prioritaires

Assurer un onboarding réussi et une
rétention des talents sur le long
terme

- Garantir un onboarding robuste en maintenant une note d'onboarding moyenne $\geq 4/5$
- Garantir un onboarding robuste en maintenant un taux de confirmation de période d'essai $\geq 90\%$

Évaluation des compétences

Nous procédons à des évaluations régulières et systématiques des compétences à partir d'un référentiel régulièrement mis à jour, incluant les « soft skills ». Une attention particulière est portée à la détection des profils prometteurs.

Objectifs et cibles prioritaires

Améliorer l'évaluation des
compétences pour garantir un suivi
efficace des parcours

- D'ici 2030, fiabiliser le pilotage des parcours en assurant 100% de comptes-rendus d'entretiens annuels complets
- Chaque année, évaluer l'intégration des enjeux RSE dans les missions des collaborateurs via les entretiens annuels

Développement des
compétences

Nous nous employons à tracer des trajectoires de carrière par familles de métiers, afin de donner des perspectives d'évolution professionnelle aux équipes.

L'outil que représente la formation a pour nous deux objectifs. D'une part, accompagner le développement des compétences de nos salariés. D'autre part, forger une culture commune par le biais de programmes collectifs.

Afin de nous donner les moyens de cette ambition, nous décidons de cotiser volontairement au-delà de notre obligation légale.

De plus, notre culture de la co-construction nous amène à envisager la formation sous plusieurs formes : organismes externes, programmes internes conçus par nos experts internes, interventions ponctuelles de profils inspirants...

Objectifs et cibles prioritaires

Renforcer les compétences des
collaborateurs

- D'ici 2030, renforcer les compétences via la formation en atteignant ≥ 10 h de formation / salarié / an
- Proposer un catalogue de formation adapté aux métiers de l'événementiel mais aussi au développement personnel de chacune
- D'ici 2030, renforcer les compétences via la formation en maintenant un investissement formation > obligation légale

DÉVELOPPEMENT RH & TALENT MANAGEMENT (suite)

Accompagner la mobilité

Notre priorité est l'épanouissement au quotidien de nos collaborateurs.trices. Aussi nous sommes à l'écoute de leurs désirs d'évolution et tenons compte de leurs aspirations en termes de mobilité.

Nous nous engageons à accompagner celle-ci quelle que soit sa dimension : en restant chez Auditoire France (en changeant d'équipe, sous forme de projet intrapreneurial ou d'un changement de métier), mais également au sein des filiales étrangères (Asie, Middle-East ...), voire en externe au sein du Groupe TBWA-OMNICOM.

Objectifs et cibles prioritaires

Accompagner la mobilité

- Chaque année, accompagner la mobilité des salariés



Sommaire

Emploi

Développement
RH & talent
managementConditions de
travail

- Moyens matériels
- Organisation du travail
- Prévention
- Liberté d'expression et dialogue social
- Convivialité et lien social de qualité

Accessibilité et
révision

CONDITIONS DE TRAVAIL

Moyens matériels

Conscients de notre responsabilité d'employeur vis-à-vis de nos collaborateurs.trices, nous mettons en œuvre tous les moyens pour assurer leur sécurité au travail, que ce soit au sein de nos locaux ou sur les événements que nous produisons, et pour préserver leur santé et leur bien-être au quotidien.

À cet effet, nous mettons à leurs disposition un cadre de travail, conforme aux dernières normes, particulièrement apprécié et en constante amélioration pour le confort de nos équipes.

Nos collaborateurs.trices disposent également d'équipements de qualité, adaptés à leurs besoins professionnels et régulièrement entretenus et mis à jour, permettant aussi bien la mobilité que la déconnexion.

Organisation du travail

Notre politique pose les bases de relations solidaires. Ainsi les managers sont invités à considérer avec bienveillance les besoins individuels liés à des circonstances particulières et les collaborateurs sont encouragés à se respecter mutuellement et à s'entraider.

Attentifs à tout ce qui peut simplifier le quotidien de nos équipes, nous sommes ouverts aux demandes concernant leur organisation du travail. A ce titre, nous tenons compte des demandes d'aménagement du temps de travail (temps partiel, horaires décalés...) et autorisons le télétravail à hauteur de 2 jours par semaine - à l'exception des juniors qui sont limités à 1 jour afin de leurs garantir un meilleur encadrement.

Nos rythmes de travail pouvant être irréguliers et intenses sur des périodes données, nous veillons à aménager des temps de récupération post-événement et nous nous assurons de la prise régulière par les collaborateurs de leurs jours de congés, de RTT et de récupération, indispensables à

leur repos.

De plus, il est demandé à l'ensemble des salariés de respecter la « Charte de la Déconnexion », visant à faire évoluer les usages en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Objectifs et cibles prioritaires

Promouvoir un équilibre vie
professionnelle/vie personnelle

- D'ici 2030, protéger l'équilibre vie pro/vie perso en maintenant une note alignement à la charte de la déconnexion $\geq 4,5/5$
- Assurer l'aménagement des temps travail et le suivi des entretiens forfait jours

Prévention

Conscients de la charge mentale, de l'intense mobilisation et des contraintes que peuvent engendrer notre activité, il est de notre responsabilité de mettre en place des actions de sensibilisation aux RPS pour tous, de prévention et d'accompagnement individuel.

Nous favorisons également la communication auprès de référents identifiés (RH, CSE, référents harcèlement ...) et la remontée d'information en cas de situation préoccupante.

De même, l'ensemble des risques physiques identifiés pour nos équipes fait l'objet d'une analyse régulière et d'un plan d'action permettant leur prévention.

Objectifs et cibles prioritaires

Sensibiliser et accompagner les
collaborateurs face aux risques
professionnels

- Chaque année, former/sensibiliser 100% des salariés à la QVCT/RPS
- Former 100% des référents CSE sur les VHSS
- Garantir l'accès à Moka.care pour 100% des salariés

CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

Liberté d'expression et dialogue social

Nous accordons une importance particulière à la liberté d'expression de nos collaborateurs et encourageons les initiatives individuelles, qu'elles soient internes (partage de connaissance, organisation d'ateliers ...) ou externes (formation dans des écoles, jurys, intervention à des conférences ...).

Nous veillons à un dialogue continu avec les représentants du personnel élus par les salariés. Les membres du CSE sont régulièrement informés et consultés sur les différents pans de la politique stratégique, financière, sociale et santé/sécurité de l'entreprise. Ils sont formés et disposent de moyens qui leurs sont propres afin de mener à bien leur rôle de représentation.

Objectifs et cibles prioritaires

Renforcer la cohésion d'équipe et le lien social

- Chaque année, renforcer le dialogue social en assurant 100% des réunions CSE prévues au calendrier
- Chaque année, renforcer le dialogue social en déployant ≥ 2 à 3 initiatives de communication interne/an

Convivialité et lien social de qualité

Conscients qu'un lien social de qualité constitue l'un des éléments primordiaux à un bon épanouissement professionnel, nous mettons en place les conditions propices à la démultiplication de relations interpersonnelles, inter-équipes et d'enrichissement mutuel.

Ainsi la convivialité, le décroisement, la co-construction et le partage d'expériences sont favorisés à travers l'activité, la vie de l'agence et son organisation.

Empreints d'un fort esprit entrepreneurial, nous accueillons avec intérêt les initiatives des collaborateurs.trices et les

soutenons lorsqu'elles nous semblent cohérentes avec nos objectifs.

Engagés dans une approche sociale et solidaire, nous multiplions les opportunités d'enrichissement au contact des autres et favorisons les occasions de contribution citoyenne de nos équipes.

Objectifs et cibles prioritaires

Renforcer la cohésion d'équipe et le lien social

- Renforcer le lien social en organisant ≥ 2 à 3 temps forts internes/an



ACCESSIBILITÉ

Cette Politique RH, Sociale et Solidaire est accessible à tous·tes. En interne, tous·tes les collaborateur·rice·s peuvent y accéder via l'intranet. En externe, elle est accessible sur notre site web officiel ou elle peut être partagée sur demande.

RÉVISION

Dans ce cadre, AUDITOIRE Paris procédera chaque année à une révision de cette politique à la date anniversaire de la première version. Les progrès, les réussites et les points d'amélioration seront évalués et analysés avec diligence. Le tout servira de base pour une potentielle évolution.

Bien que l'examen soit annuel, AUDITOIRE Paris se réserve le droit de mettre à jour cette politique chaque fois que nécessaire, afin de garantir qu'elle reste efficace, pertinente et conforme à son évolution durable.

Conformément aux §6.3 et §8.2 de la norme ISO 20121:2024, la Chief Impact Officer d'AUDITOIRE Paris se porte garante de la conformité des activités, produits ou services modifiés dans la présente politique.

Version 3.0

Dernière révision le 22 juin 2026

Antoine de Tavernost
Directeur Général AUDITOIRE Paris

