



***Le Président***

Paris, le 28 novembre 2025

**Note stratégique relative à la politique de l'Autorité en matière d'inclusion et de diversité**

*L'Autorité est l'arbitre de la concurrence en France*

L'Autorité de la concurrence (ci-après « l'Autorité »), créée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 et instituée le 2 mars 2009, succède au Conseil de la concurrence, créé par l'ordonnance relative à la liberté des prix et de la concurrence du 1<sup>er</sup> décembre 1986.

L'Autorité agit, au nom de l'État, pour garantir le bon fonctionnement de la concurrence au service de l'économie.

En tant qu'autorité administrative indépendante, l'exercice de ses fonctions ne relève pas de l'autorité du Gouvernement. Elle est indépendante et rend compte, chaque année, de ses actions auprès du Parlement.

Pour faire respecter l'ordre public économique, l'Autorité assure quatre missions essentielles : lutter contre les pratiques anticoncurrentielles, à savoir les ententes et les abus de position dominante ; contrôler les opérations de fusion-acquisition (opérations dites de « concentration ») ; émettre des avis à la suite de saisines des pouvoirs publics et ouvrir des enquêtes sectorielles de sa propre initiative ; réguler les professions réglementées.

L'action de l'Autorité de 2011 à 2024 représente 22,2 milliards d'Euros de gain pour l'économie.

Cet impact significatif résulte de l'impulsion donnée à l'institution par ses présidents successifs et repose sur l'engagement de ses équipes.

L'Autorité est composée de 201 collaborateurs qui représentent le collège qui décide des affaires qui lui sont soumises, les services d'instruction qui instruisent les dossiers, les directions rattachées à la présidence qui assistent le président et le collège, ainsi que le secrétariat général qui soutient le fonctionnement de l'Autorité.

*L'Autorité entend être exemplaire en matière de responsabilité sociale et sociétale*

L'Autorité souhaite être une institution publique exemplaire en matière de responsabilité sociale et sociétale c'est pourquoi elle s'est engagée, depuis 2023, à promouvoir une politique d'inclusion et de diversité.

Cette note formalise la politique d'inclusion et de diversité de l'Autorité afin qu'elle soit connue de l'ensemble de ses collaborateurs et interlocuteurs externes.

*i. La genèse la politique d'inclusion et de diversité de l'Autorité*

Réuni entre novembre 2022 et juin 2023, un groupe de travail Inclusion et Diversité a remis un rapport au président Coeuré en juillet 2023 duquel il ressort, à la fois, un constat positif dans de nombreux domaines (égalité hommes/femmes, prévention des situations de souffrance au travail, égalité de rémunération, lutte contre les discriminations) et le souhait de donner une nouvelle dimension aux engagements en faveur de l'inclusion et la diversité.

Sur la base de ce rapport, le comité de direction de l'Autorité a retenu 20 actions issues du groupe de travail. Ces 20 actions ont été formalisées dans une feuille de route Inclusion et Diversité 2023-2025, qui a été publiée sur le site Internet de l'Autorité en décembre 2023.

La mise en œuvre des actions est assurée par les référents Inclusion Diversité (tous volontaires et munis d'une lettre de mission signée par le président Coeuré) et les référents métier (notamment RH), sous la coordination du comité des référents (coref) présidé par le secrétaire général assisté de la référente Egalité Diversité.

La feuille de route est mise à jour chaque année afin de refléter l'avancement de la réalisation des actions : feuille de route 2025 publiée en novembre 2024 et feuille de route 2026 publiée en novembre 2025.

Ces actions montrent l'engagement concret de l'Autorité pour ancrer au sein de ses équipes une expérience professionnelle en faveur de l'inclusion et la diversité.

En parallèle de cette démarche, et afin d'aider à structurer sa politique d'inclusion et de diversité, l'Autorité a décidé de poursuivre ses efforts pour obtenir la double labellisation Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité de l'AFNOR.

L'Autorité a, pour cela, créé en février 2024 un comité de pilotage label (copil), qui complète la gouvernance déjà mise en place avec le coref. Le copil est composé par le secrétaire général, la référente Egalité Diversité, la cheffe du bureau des ressources humaines, une représentante de la direction de la communication et un représentant du personnel.

Ce comité a établi un plan d'action, qui est un document interne de pilotage pour l'obtention du double label. Il comporte un total de 84 actions réparties dans les sept domaines établis par le cahier des charges du label. Il a été présenté en décembre 2024 à l'organe social de l'Autorité, le comité social d'administration de proximité (CSAP), qui l'a soutenu.

*ii. Les axes prioritaires de la politique d'inclusion et de diversité de l'Autorité*

L'Autorité a dégagé trois axes prioritaires pour sa politique d'inclusion et de diversité :

- Mieux prendre en compte le handicap
- Favoriser le bien-être au travail et lutter contre les discriminations
- Lutter contre le sexisme

Ces axes prioritaires découlent des résultats de deux exercices conduits en interne, conformément au cahier des charges du double label, que sont l'état des lieux des actions existantes en matière d'égalité professionnelle et de diversité au sein de l'Autorité, d'une part, et l'analyse de risque couru par l'Autorité sur ces sujets, d'autre part. Ces deux exercices ont été formalisés dans deux documents.

Aussi bien l'état des lieux que l'analyse de risque, ainsi que la présente note stratégique, ont été présentés en novembre 2025 au CSAP, qui a soutenu ces trois étapes structurantes pour l'obtention de la double labellisation.

### *Axe 1 - Mieux prendre en compte le handicap*

En 2024, l'Autorité a nommé une référente handicap qui contribue à faire vivre la politique du handicap. A ce titre, l'Autorité participe, par exemple, à la journée DuoDay. Cette initiative nationale permet à des personnes en situation de handicap de vivre une immersion d'une journée en milieu professionnel.

Au-delà de ces premières avancées, l'Autorité s'engage à développer des actions internes permettant de mieux prendre en compte le handicap. Cela passe, notamment, par une meilleure accessibilité des locaux, l'aménagement des postes de travail, l'aménagement de l'organisation du travail, la conduite de sensibilisations spécifiques et la poursuite de l'engagement d'atteindre le taux d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

### *Axe 2 - Favoriser le bien-être au travail et lutter contre les discriminations*

L'Autorité a instauré en 2024 un dispositif de signalement externe, via la plateforme Qualisocial, accessible à tous, qui traite des cas de discrimination et de violence sexiste ou sexuelle. Cette plateforme complète le dispositif existant de signalement interne qui s'applique pour l'ensemble des situations de travail dégradées ou de souffrance (RPS, discriminations, violences ou autres).

Le premier baromètre Inclusion et Diversité de l'Autorité a, également, été créé en 2024 afin de recueillir les attentes et besoins de ses collaborateurs.

L'Autorité s'engage à assurer une lutte efficace contre les discriminations via ces deux outils, ainsi que des formations sur la prévention des discriminations.

### *Axe 3 - Lutter contre le sexisme*

En 2024, l'Autorité a signé l'initiative #StOpE, Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise, et organisé plusieurs formations sur la prévention du sexisme et des stéréotypes. Un réseau professionnel interne « Concurrentielles » a été créé la même année afin de favoriser l'entraide entre les femmes de l'Autorité. Il organise des événements ouverts à l'ensemble des collaborateurs.

L'Autorité s'engage à soutenir ces initiatives de prévention dans la durée et continuer à œuvrer afin qu'une tolérance zéro soit appliquée à l'égard de tout comportement, attitude ou propos sexiste signalé.

L'ensemble de ces engagements doit favoriser un environnement de travail inclusif au sein de l'Autorité.

#### *iii. La mesure de la réalisation des axes prioritaires de la politique d'inclusion et de diversité de l'Autorité*

Les indicateurs suivants sont intégrés au plan d'action afin de mesurer l'efficacité de la politique d'inclusion et de diversité de l'Autorité :

#### *Axe 1 - Mieux prendre en compte le handicap*

Nombre de collaborateurs bénéficiant d'une RQTH par an

Nombre de contrats avec des prestataires incluant une clause d'emploi de personnes en situation de handicap par an

Organisation d'au-moins deux initiatives de sensibilisation par an

*Axe 2 - Favoriser le bien-être au travail et lutter contre les discriminations*

Nombre de signalements par an

Nombre de collaborateurs bénéficiant d'une formation ou action de sensibilisation par an

Organisation d'un baromètre social par an

Actualisation des indicateurs du Plan d'action relatif à l'égalité femme-homme par an

Production de la Note d'analyse comparée de la situation femme-homme en matière de rémunération par an

*Axe 3 - Lutter contre le sexisme*

Nombre de signalements par an

Nombre de collaborateurs bénéficiant d'une formation ou action de sensibilisation par an

Nombre d'initiatives de Concurrenti'Elles par an

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation annuelle au comité de pilotage label et au comité des référents, ainsi que d'une communication auprès des collaborateurs et collaboratrices.

Benoît Coeuré

