


INDICATEURS DE PERFORMANCE

Dans la mesure du possible, les indicateurs sociaux sont reportés sur un périmètre monde couvrant l'intégralité des pays où Decathlon compte des salariés. Dans le cas contraire, le périmètre des indicateurs se concentre sur un échantillon de 22 pays parmi les plus représentatifs en termes d'effectifs afin de couvrir le périmètre le plus large et exhaustif possible et de garantir ainsi la pertinence des données publiées. Les 22 pays (France, Espagne, Italie, Belgique, Chine continentale, Allemagne, Portugal, Pologne, Inde, Hongrie, Turquie, Brésil, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Maroc, Pays-Bas, Mexique, Taïwan, Suisse, Singapour et Canada), couvrent 90 % de l'effectif monde. À noter que la Russie était comptabilisée dans les effectifs des données en 2022 et a été retirée du périmètre 2023 car Decathlon ne possède plus de filiale, ni de magasins dans ce pays. Pour chaque famille d'indicateurs, le périmètre (monde ou 22 pays) est systématiquement précisé.

BIEN-ÊTRE DES COÉQUIPIER·ÈRES		2022	2023
EFFECTIFS - PÉRIMÈTRE MONDE			
Effectif total (situation au 31/12)	 INFORMATION VÉRIFIÉE Audit mazars	104 116	100 701 (Note 85)
Effectif par genre (situation au 31/12) :			
→ Nombre de femmes		48 204 (46,3 %)	46 432 (46,1 %)
→ Nombre d'hommes		55 912 (53,7 %)	54 269 (53,9 %)

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 85 : Cet indicateur prend en compte les coéquipier·ères en contrat permanent, non permanent, et autres contrats (stagiaires, étudiants, etc.) dans l'entreprise au 31/12/2023, en fonction de la législation en vigueur dans chaque pays.

Répartition du nombre total de salariés par pays/régions (au 31/12) :		
→ France	24 691	23 489
→ Espagne	10 875	10 917
→ Belgique	3 254	2 776
→ Italie	8 936	8 687
→ Chine continentale	10 510	11 282
→ Portugal	1 846	1 885
→ Pologne	3 311	3 402
→ Allemagne	5 161	5 322
→ Russie	1 571	-
→ Hongrie	1 606	1 419
→ Inde	5 113	5 604
→ Brésil	2 196	2 108
→ République Tchèque	1 868	1 787
→ Turquie	2 388	2 353
→ Roumanie	1 654	1 595
→ Royaume-Uni	1 610	1 402
→ Maroc	1 020	693
→ Mexique	614	680
→ Pays-Bas	1 647	1 646
→ Taïwan	916	930
→ Suisse	918	1 022
→ Singapour	751	776
→ Canada	942	912
→ Autres pays	10 718	10 014

BIEN-ÊTRE DES COÉQUIPIER·ÈRES	2022	2023
EFFECTIFS - PÉRIMÈTRE MONDE		

Effectif par tranche d'âge (situation au 31/12) :

→ moins de 29 ans	59 127 (56,8 %)	54 864 (54,5 %)
→ moins de 20 ans	5 296 (5,1 %)	5 109 (5,1 %)
→ de 20 ans à 29 ans	53 831 (51,7 %)	49 755 (49,4 %)
→ entre 30 et 49 ans	41 003 (39,4 %)	41 376 (41,1 %)
→ de 30 ans à 39 ans	31 051 (29,8 %)	30 903 (30,7 %)
→ de 40 ans à 49 ans	9 952 (9,6 %)	10 473 (10,4 %)
→ 50 ans et plus	3 986 (3,8 %)	4 461 (4,4 %)

Effectif par zone géographique (situation au 31/12) :

→ % Europe	68,8 %	67,6 %
→ % Asie	20,6 %	22,4 %
→ % Afrique & Moyen-Orient	5,0 %	4,6 %
→ % Amériques	5,3 %	5,2 %
→ % Océanie	0,3 %	0,3 %

Effectif par activité (situation au 31/12) :

→ % commerce et services Web	76,6 %	76,5 %
→ % logistique	11,3 %	10,3 %
→ % conception / production	5,5 %	5,6 %
→ % métiers supports	6,6 %	7,7 %

BIEN-ÊTRE DES COÉQUIPIER-ÈRES	2022	2023
PERMANENTS ET NON PERMANENTS (PÉRIMÈTRE MONDE)		
Effectifs en contrats permanents (situation au 31/12) :	84 336	80 427
→ % Europe	n/a	56 229
→ % Asie	n/a	15 731
→ % Afrique & Moyen-Orient	n/a	4 171
→ % Amériques	n/a	4 047
→ % Océanie	n/a	249
% des effectifs en contrats permanents (situation au 31/12)	81,0 %	79,9 % (Note 86)
Effectifs en contrats non permanents (situation au 31/12)	14 479	14 274
→ % Europe	n/a	8 749
→ % Asie	n/a	4 072
→ % Afrique & Moyen-Orient	n/a	931
→ % Amériques	n/a	509
→ % Océanie	n/a	13
% des effectifs en contrats non permanents (situation au 31/12)	13,9 %	14,1 %
% des effectifs en autres types de contrats (situation au 31/12)	5,1 %	6,0 % (Note 87)

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 86 : Sur 80 428 coéquipier-ères en contrats permanents et 14 274 en contrats non permanents au 31/12/2023 dans le monde.

Ces données sont à mettre en perspective avec les législations spécifiques de chaque pays où la définition d'un contrat de travail (permanent, non permanent) peut varier sensiblement.

Note 87 : Au 31/12/2023, dans le monde, 6 000 coéquipier-ères sont concernés par les "autres types de contrats", catégorie qui prend en compte les stagiaires/les étudiants, avec exclusion des prestataires dans le calcul de l'indicateur.

À noter que certains pays ne distinguent pas les contrats étudiants / stagiaires qui sont catégorisés en contrats permanents ou en contrats non permanents.

EMBAUCHES, DÉMISSIONS (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Nombre d'embauches en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	22 591	18 515
Nombre d'embauches en contrats non permanents (du 01/01 au 31/12)	46 515	43 390
Total des embauches en contrats permanents et non permanents (du 01/01 au 31/12)	69 106	61 905
Nombre de démissions en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	17 838	16 024
Nombre de licenciements en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	2 528	2 197
Nombre de départs en retraite en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	68	58
Autres départs en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	3 434	3 435 (Note 88)
Total des départs en contrats permanents (du 01/01 au 31/12)	23 868	21 714

BIEN-ÊTRE DES COÉQUIPIER-ÈRES	2022	2023
TURNOVER (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Taux de turnover sur les effectifs permanents (du 01/01 au 31/12) :		(Note 89)
→ France	21,1 %	20,8 %
→ Espagne	28,9 %	35,4 %
→ Belgique	16,1 %	19,1 %
→ Italie	10,7 %	10,1 %
→ Chine continentale	24,7 %	30,2 %
→ Portugal	21,8 %	19,8 %
→ Pologne	26,1 %	19,3 %
→ Russie	75,1 %	-
→ Allemagne	55,6 %	50,2 %
→ Hongrie	28,8 %	32,2 %
→ Inde	55,0 %	45,0 %
→ Brésil	44,1 %	47,3 %
→ République Tchèque	24,8 %	30,8 %
→ Turquie	65,2 %	60,9 %
→ Roumanie	23,9 %	28,8 %
→ Royaume-Uni	42,5 %	50,9 %
→ Maroc	67,6 %	80,0 %
→ Pays-Bas	38,2 %	25,8 %
→ Mexique	52,4 %	56,0 %
→ Taïwan	53,1 %	48,3 %
→ Suisse	31,5 %	18,9 %
→ Singapour	73,3 %	70,4 %
→ Canada	84,0 %	70,7 %

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 88 : À noter, la catégorie "Autres départs" prend en compte notamment les ruptures conventionnelles, les fins de période d'essai, etc.

Note 89 : L'indicateur turnover est calculé sur un effectif moyen annuel en contrat permanent.

TEMPS COMPLETS ET PARTIELS (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
% effectif en contrats permanents travaillant à temps complet (situation au 31/12)	63,3 %	64,5 % (Note 90)
% effectif en contrats permanents travaillant à temps partiel (situation au 31/12)	36,7 %	35,5 %
% effectif en contrats non permanents travaillant à temps complet (situation au 31/12)	26,1 %	20,3 %
% effectif en contrats non permanents travaillant à temps partiel (situation au 31/12)	73,9 %	79,7 %

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 90 : Sur 71 830 en contrat permanent et 12 916 en contrat non permanent dans les 22 pays/régions considérés pour ces indicateurs.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DECATHLON TEAMMATES BAROMETER (DTB)	2022	2023
DTB		
% de coéquipier-ères ayant répondu à l'enquête Decathlon Teammates Barometer	83 %	84 % (Note 91)
Nombre de de coéquipier-ères répondants à l'enquête DTB	72 361	71 307
% de coéquipier-ères ayant répondu "Oui tout à fait" ou "Plutôt Oui" à la question :		
JE VIS NOTRE SENS, NOS VALEURS ET NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE		
→ Nos valeurs Vitalité, Générosité, Responsabilité et Authenticité vivent autour de moi	88 %	88 %
→ Je connais le nouveau sens de Decathlon : "Move People through the Wonders of Sport"	n/a	91 %
→ "Move People through the Wonders of Sport" me motive et guide mes actions au quotidien	93 %	83 %
→ Je connais le projet de Decathlon (les 5 piliers stratégiques)	n/a	90 %
→ Je contribue au projet de Decathlon à travers mes responsabilités	n/a	90 %
→ Je suis fier-e de nos produits Decathlon	96 %	95 %
→ Je suis fier-e de travailler chez Decathlon	93 %	93 %
MA RESPONSABILITÉ, MES PROGRÈS ET NOTRE LEADERSHIP		
→ Je suis accompagné-e pour développer mes compétences	86 %	85 %
→ Je suis accompagné-e pour développer mes performances	87 %	86 %
→ Je progresse dans l'utilisation des outils digitaux dans mes responsabilités	90 %	90 %
MON PARCOURS INSPIRANT CHEZ DECATHLON		
→ Ma connaissance des compétences digitales me permet de prendre de meilleures décisions	n/a	89 %
→ J'ai la possibilité de faire les formations nécessaires pour améliorer mon niveau de compétences	n/a	86 %
→ J'ai un entretien annuel d'activité qui me permet d'évaluer mes performances, mesurer mes progrès et réfléchir sur les prochaines étapes de mon parcours professionnel	93 %	93 %

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DECATHLON TEAMMATES BAROMETER (DTB)	2022	2023
JE PERFORME, NOUS CRÉONS DE LA VALEUR		
→ Je crée de la valeur humaine, environnementale et économique pour le projet d'entreprise	93 %	93 %
→ Ma rémunération est juste au regard de mes responsabilités et de mes performances	62 %	58 %
→ Je suis associé-e aux performances de Decathlon. Nous partageons la valeur créée ensemble	88 %	85 %
→ Je me sens copropriétaire de Decathlon par mon actionariat	73 %	71 %
→ J'ai une mission mesurable avec des KPI clairs	85 %	83 %
→ Je suis acteur-trice de la préservation de l'environnement : ma mission intègre au moins un KPI planète sur lequel je suis animé-e	74 %	76 %
→ Je rends régulièrement compte de mes progrès par rapport à mes engagements auprès du collectif avec lequel je travaille	90 %	87 %
JE ME SENS CONSIDÉRÉ-E ET À MA PLACE		
→ Je peux être moi-même dans mes actions au quotidien	93 %	91 %
→ Je suis considéré-e avec respect	94 %	94 %
→ Je me sens en sécurité physique dans mon environnement de travail	94 %	94 %
→ Je me sens en sécurité psychologique dans mon environnement de travail	n/a	87 %
→ J'apprécie la diversité que Decathlon apporte à l'équipe et à son leadership	n/a	91 %
→ Je peux prendre soin de mon bien-être et je me sens soutenu-e (ex : sport, équilibre vie professionnelle et personnelle)	n/a	83 %
ENSEMBLE NOUS GAGNONS EN ÉQUIPE		
→ La communication au sein de mon équipe est ouverte et transparente	86 %	87 %
→ Nous pratiquons du sport et fêtons les victoires ensemble	85 %	79 %
→ Dans mon équipe, nous sommes solidaires et nous nous entraïdons	94 %	94 %
EN CONCLUSION		
→ En synthèse, je suis heureux-se de venir travailler tous les matins au service de notre projet, de mon projet et du sens de notre entreprise	91 %	89 %

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 91 : Résultat de l'Enquête Decathlon Teammates Barometer réalisée en 2023 auprès des coéquipier-ères Decathlon : 71 307 répondant-es dans 64 pays/régions participant-es.
Des questions ont été intégrées pour la première fois cette année dans le Decathlon Teammates Barometer, ce qui explique l'absence de données reportées pour 2022.

DIVERSITÉ ET INCLUSION	2022	2023
DIVERSITÉ & GENRE (PÉRIMÈTRE MONDE)		
Monde :		(Note 92)
→ % femmes	46,3 %	46,1 %
→ % hommes	53,7 %	53,9 %
Europe :		
→ % femmes	47,2 %	46,8 %
→ % hommes	52,8 %	53,2 %
Asie :		
→ % femmes	45,0 %	44,9 %
→ % hommes	55,0 %	55,1 %
Afrique & Moyen-Orient :		
→ % femmes	42,4 %	43,8 %
→ % hommes	57,6 %	56,2 %
Amériques :		
→ % femmes	43,4 %	44,7 %
→ % hommes	56,6 %	55,3 %
Océanie :		
→ % femmes	38,6 %	39,3 %
→ % hommes	61,4 %	60,7 %

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 92 : Objectif de “50 % de femmes et 50 % d’hommes” en 2026.

DIVERSITÉ ET INCLUSION	2022	2023
DIVERSITÉ & NOMBRE DE NATIONALITÉS (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Nombre de nationalité (situation au 31/12) :		
→ France	74	84
→ Espagne	52	53
→ Belgique	32	29
→ Italie	71	70
→ Chine continentale	18	19
→ Portugal	10	15
→ Pologne	8	9
→ Russie	8	-
→ Allemagne	82	86
→ Hongrie	6	6
→ Inde	5	6
→ Brésil	6	7
→ République Tchèque	6	8
→ Turquie	6	5
→ Roumanie	6	5
→ Royaume-Uni	72	67
→ Maroc	2	1
→ Mexique	9	12
→ Pays-Bas	54	33
→ Taïwan	10	12
→ Suisse	40	40
→ Singapour	27	25
→ Canada	n/a	26
DIVERSITÉ & INTERNATIONALISATION DU TOP MANAGEMENT (PÉRIMÈTRE MONDE)		
% d’internationalisation du top management (situation au 31/12)	<div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div> 23 %	27 % (Note 93)

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 93 : Le périmètre du Top Management comprend les principaux dirigeant-es de l’entreprise, tel-les que les membres du Comité exécutif et de l’équipe directe de la directrice générale ainsi que les leaders hiérarchiques des différentes directions comme la chaîne de valeur, les sports et produits, le retail et le digital. Cette population inclut également les postes stratégiques jugés essentiels par les filières concernées. Ces postes stratégiques peuvent être reconsidérés en fonction des besoins évolutifs de l’entreprise.

DIVERSITÉ ET INCLUSION		
DIVERSITÉ & LEADERSHIP (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Nombre de femmes leaders (situation au 31/12) :	<div><div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div></div>	(Note 94)
→ France	854 (28,8 %)	868 (28,6 %)
→ Espagne	822 (43,9 %)	655 (43,2 %)
→ Belgique	103 (27,4 %)	122 (29,2 %)
→ Italie	526 (38,7 %)	432 (38,3 %)
→ Chine continentale	968 (51,6 %)	837 (53,2 %)
→ Portugal	109 (36,6 %)	110 (39,3 %)
→ Pologne	282 (52,9 %)	271 (53,9 %)
→ Russie	209 (42,5 %)	-
→ Allemagne	304 (39,5 %)	258 (36,3 %)
→ Hongrie	143 (48,5 %)	147 (50,5 %)
→ Inde	181 (18,2 %)	214 (19,3 %)
→ Brésil	162 (37,8 %)	165 (41,1 %)
→ République Tchèque	120 (41,4 %)	120 (41,1 %)
→ Turquie	140 (33,3 %)	148 (35,5 %)
→ Roumanie	140 (42,8 %)	144 (46,9 %)
→ Royaume-Uni	182 (40,4 %)	119 (38 %)
→ Maroc	73 (42 %)	58 (46 %)
→ Mexique	42 (42,9 %)	48 (49,5 %)
→ Pays-Bas	78 (31,5 %)	90 (33 %)
→ Taïwan	80 (55,2 %)	77 (56,6 %)
→ Suisse	55 (31,8 %)	57 (33,7 %)
→ Singapour	39 (39,8 %)	35 (38,9 %)
→ Canada	46 (28,2 %)	55 (29,7 %)
% de femmes leaders dans le top management	<div><div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div></div>	19 %
		31 % (Note 93)

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 94 : Coéquipières ayant au moins 1 personne en animation hiérarchique.

DIVERSITÉ & HANDICAP (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Taux de coéquipier-ères avec reconnaissance handicap (situation au 31/12) :		(Note 95)
→ France	3,2 %	3,5 %
→ Espagne	2,0 %	2,3 %
→ Belgique	n/a	n/a
→ Italie	3,8 %	3,9 %
→ Chine continentale	0,1 %	0,1 %
→ Portugal	0,7 %	0,9 %
→ Pologne	0,9 %	1,1 %
→ Russie	0,5 %	-
→ Allemagne	0,6 %	0,5 %
→ Hongrie	1,1 %	1,2 %
→ Inde	0,7 %	0,6 %
→ Brésil	2,2 %	2,4 %
→ République Tchèque	0,3 %	0,3 %
→ Turquie	1,6 %	1,2 %
→ Roumanie	3,5 %	3,8 %
→ Royaume-Uni	0,1 %	0,0 %
→ Maroc	0,2 %	0,3 %
→ Mexique	0,2 %	0,2 %
→ Pays-Bas	0,2 %	n/a
→ Taïwan	1,5 %	1,5 %
→ Suisse	0,2 %	0,3 %
→ Singapour	0,4 %	0,4 %
→ Canada	n/a	2,1 %

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 95 : Certaines données concernant le handicap n'ont pas pu être collectées en 2023 auprès des pays/régions en raison de l'absence de législation nationale, du droit à collecter cette information, etc.

DIVERSITÉ & SÉNIORITÉ (PÉRIMÈTRE MONDE)		
% de seniors dans l'entreprise par zone géographique (personnes ayant 55 ans ou plus) (situation au 31/12)		(Note 96)
Monde	1,5 %	1,5 %
→ Europe	1,9 %	2,0 %
→ Asie	0,4 %	0,3 %
→ Afrique & Moyen-Orient	0,7 %	0,6 %
→ Amériques	0,6 %	0,8 %
→ Océanie	0,8 %	0,8 %

Notes méthodologiques DPEF 2023
Note 96 : Soit 1 512 coéquipier-ères seniors en 2023 (1 534 en 2022) : Europe (1 372), Asie (68), Amériques (27), Afrique et Moyen Orient (43), Océanie (2).

SANTÉ ET SÉCURITÉ	2022	2023
ABSENTÉISME (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Taux d'absentéisme pour les contrats permanents (du 01/01 au 31/12) :		(Note 97)
→ France	4,4 %	3,6 %
→ Espagne	3,3 %	5,0 %
→ Belgique	n/a	n/a
→ Italie	6,0 %	3,5 %
→ Chine continentale	8,0 %	1,7 %
→ Portugal	3,3 %	0,7 %
→ Pologne	8,5 %	7,0 %
→ Russie	0,1 %	-
→ Allemagne	8,0 %	9,4 %
→ Hongrie	5,7 %	5,2 %
→ Inde	n/a %	n a
→ Brésil	4,8 %	4,7 %
→ République Tchèque	5,3 %	3,1 %
→ Turquie	3,1 %	2,3 %
→ Roumanie	1,2 %	1,0 %
→ Royaume-Uni	2,5 %	2,6 %
→ Maroc	3,0 %	2,5 %
→ Mexique	8,9 %	0,7 %
→ Pays-Bas	5,7 %	5,1 %
→ Taïwan	0,3 %	0,2 %
→ Suisse	5,9 %	4,9 %
→ Singapour	2,6 %	3,1 %
→ Canada	7,0 %	6,3 %

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 97 : Correspond au nombre d'heures non travaillées pour raison d'absentéisme/nombre d'heures théoriques travaillées. Les raisons d'absentéisme considérées dans le calcul de l'indicateur sont : arrêts pour maladies ordinaires, maladies professionnelles découlant de restrictions d'aptitudes, accidents de travail, absences injustifiées. À noter que tous les pays ne suivent pas l'indicateur absentéisme sur leurs périmètres d'où l'absence de données.

SANTÉ ET SÉCURITÉ	2022	2023
ACCIDENTS DU TRAVAIL (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Nombre d'accidents du travail ayant provoqué un arrêt (du 01/01 au 31/12) :		(Note 98)
→ France	657	574
→ Espagne	264	221
→ Belgique	46	39
→ Italie	126	130
→ Chine continentale	28	18
→ Portugal	33	36
→ Pologne	45	44
→ Russie	3	-
→ Allemagne	71	87
→ Hongrie	42	40
→ Inde	11	11
→ Brésil	13	34
→ République Tchèque	17	15
→ Turquie	77	52
→ Roumanie	6	8
→ Royaume-Uni	11	11
→ Maroc	27	6
→ Mexique	3	7
→ Pays-Bas	14	17
→ Taïwan	16	1
→ Suisse	46	10
→ Singapour	2	1
→ Canada	8	11

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 98 : Les accidents comptabilisés sont uniquement les accidents avec interruption de travail. Seuls les accidents sur le lieu de travail et les accidents lors d'un déplacement entre deux lieux de travail sont retenus dans le calcul des données. Le taux de fréquence est un moyen de mesurer le degré d'exposition des salarié-es aux risques d'accidents, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salarié-es. Ce taux permet de suivre l'évolution du niveau du risque pour une activité ou un secteur et de se comparer.

SANTÉ ET SÉCURITÉ	2022	2023
ACCIDENTS DU TRAVAIL (PÉRIMÈTRE 22 PAYS/RÉGIONS)		
Taux de fréquence des accidents du travail ayant provoqué un arrêt (du 01/01 au 31/12) :	<div><div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div></div>	(Note 98)
→ France	19	17
→ Espagne	17	15
→ Belgique	14	12
→ Italie	12	13
→ Chine continentale	n/a	1
→ Portugal	12	13
→ Pologne	8	8
→ Russie	1	-
→ Allemagne	14	16
→ Hongrie	18	19
→ Inde	1	1
→ Brésil	3	8
→ République Tchèque	8	7
→ Turquie	22	13
→ Roumanie	2	3
→ Royaume-Uni	4	4
→ Maroc	16	5
→ Mexique	3	6
→ Pays-Bas	8	12
→ Taïwan	12	1
→ Suisse	34	9
→ Singapour	1	1
→ Canada	6	8
Nombre de décès résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (du 01/01 au 31/12)	n/a	0 (Note 99)

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 99 : Le nombre de décès résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est reporté pour la première fois cette année.

Le périmètre pris en compte est celui des salarié-es sous contrats Decathlon (contrats permanents, contrats non permanents, contrats étudiants, stages). Ce périmètre n'inclut pas les prestataires et intérimaires.

COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT	2022	2023
(PÉRIMÈTRE MONDE)		
% de coéquipier-ères ayant eu au moins un cumul de 3 h de formation sur les 2 dernières années	<div><div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div></div> 71,1 %	73 % (Note 100)
<p>Notes méthodologiques DPEF 2023</p> <p>Note 100 : Decathlon s'est engagé dans un processus de transformation de sa stratégie en matière de formation au travers du projet University. L'une des composantes de ce projet est la mise en place d'une plateforme unique et mondiale visant à fédérer les contenus de formation. Cette plateforme permettra, au cours de l'année 2024, de résoudre la difficulté de remontée des données de formation posée par la fragmentation très forte des outils de suivi au sein des pays et permettra de refléter l'effort réel de Decathlon envers ses équipes.</p>		
MESURE DE LA VALEUR - ACTIONNARIAT	2022	2023
RÉMUNÉRATIONS ET LEURS ÉVOLUTIONS (PÉRIMÈTRE MONDE)		
Masse salariale monde (du 01/01 au 31/12)	3 088 961 288 €	3 102 468 818 €
% de la masse salariale / chiffre d'affaires (du 01/01 au 31/12)	20,0 %	19,9 %
ACTIONNARIAT SALARIÉ (PÉRIMÈTRE MONDE)		
% du capital détenu par les salariés actionnaires (situation au 31/12)	12,72 %	12,85 %
% des salariés actionnaires (situation au 31/12)	<div><div><div>INFORMATION VÉRIFIÉE</div><div>Audit mazars</div></div></div> 52,34 %	55,73 % (Note 101)
Nombre de salariés actionnaires (situation au 31/12)	54 489	56 119 (Note 102)
Nombre de pays/régions concernés par l'actionnariat salarié (situation au 31/12)	50	50 (Note 103)
<p>Notes méthodologiques DPEF 2023</p> <p>Note 101 : L'objectif de cet indicateur est de "100 % des coéquipier-ères ayant droit qui le souhaitent sont copropriétaires de Decathlon grâce à l'actionnariat salarial" en 2026.</p> <p>Note 102 : Le nombre de salarié-es actionnaires a continué de progresser en 2023.</p> <p>Plusieurs pays affichent de belles progressions qui s'expliquent par la mise en place de politiques d'abondement et de partage de la valeur incitatives.</p> <p>Note 103 : Deux pays ont été ajoutés en 2023 dans le dispositif : Le Luxembourg et l'Indonésie, et deux pays en sont quant à eux sortis : la Suède et la Russie.</p> <p>La liste des pays/régions concernés par l'actionnariat 2023 est désormais : France, Italie, Inde, Belgique, Chine continentale, Allemagne, Hongrie, Pologne, Portugal, Espagne, Australie, Brésil, Bulgarie, Cambodge, Canada, Chili, Colombie, Corée, Croatie, Egypte, Hong Kong, Irlande, Japon, Malaisie, Maroc, Mexique, Pays-Bas, Philippines, République Tchèque, Roumanie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suisse, Taïwan, Thaïlande, Turquie, Royaume-Uni, Ukraine, Israël, Tunisie, Lituanie, Grèce, Autriche, Serbie, Lettonie, Côte d'Ivoire, Indonésie et Luxembourg.</p> <p>La société française Trainme (partenaire sport et bien-être en entreprise) n'est pas incluse dans le périmètre.</p>		
RÉMUNÉRATIONS SUR DES CRITÈRES DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (PÉRIMÈTRE MONDE)		
Nombre de coéquipier-ères ayant une part de rémunération sur des critères de performance extra-financière (situation au 31/12)	n/a	72 447 (Note 104)

Notes méthodologiques DPEF 2023

Note 104 : Cet indicateur est reporté pour la première fois en 2023 et représente 90,1 % de l'effectif en contrat permanent.