



Pacte Mondial
Réseau France



OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE

BILAN ACCÉLÉRATEUR TARGET GENDER EQUALITY

ÉDITION 2023-2024



« Les femmes sont scandaleusement sous-représentées dans les lieux du pouvoir et les salles de réunion »

Antonio Guterres,
 Secrétaire général des Nations Unies, le 8 mars 2022

Sommaire

Qu'est-ce que l'Accélérateur Target Gender Equality ?	2
Contenu du programme	3
Entreprises participantes 2023-2024 et bonnes pratiques	5
AXA	6
Baobag	7
BearingPoint	8
Capgemini	9
Contentsquare	10
Fayat Energie Services	11
Groupe HBF	12
Imprimerie Georges Paris	13
Keolis	14
Metsys	15
NGE	16
ODDO BHF	17
Paredes	18
PwC France et Maghreb	19
SERFIM T.I.C.	20
SGD Pharma	21
Spie Batignolles	22
Webhelp	23

Les données relatives aux entreprises sont communiquées par les entreprises elles-mêmes et n'engagent pas la responsabilité du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France.

Qu'est-ce que l'Accélérateur Target Gender Equality ?

COMBLER L'ÉCART ÉCONOMIQUE ENTRE LES SEXES

L'Accélérateur Target Gender Equality (TGE) a pour but d'inciter et d'aider les entreprises adhérentes au Pacte Mondial à se fixer des objectifs ambitieux en matière de représentation et de leadership féminin. Les entreprises participantes ont la possibilité d'approfondir la mise en œuvre des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) et de renforcer leur contribution aux Objectifs de développement durable (ODD) 5.5, qui vise à la participation entière et effective des femmes aux fonctions de direction, et à l'ODD 8.5, qui vise à atteindre l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale d'ici à 2030.



La participation active et valorisée des femmes en entreprises est un droit humain fondamental, essentiel pour stimuler la performance économique. **Target Gender Equality aide les entreprises à assumer leurs responsabilités sociétale** en fixant et en atteignant des objectifs faisant progresser l'égalité de genres à tous les niveaux et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

À ce jour, **plus de 2 000 entreprises ont rejoint le programme Target Gender Equality.**

AVANTAGES DU PROGRAMME

- Comprendre les avantages de la diversité et de l'inclusion des femmes dans la gouvernance et les positions de leadership.
- Acquérir les connaissances requises pour se conformer aux lois nationales, européennes et internationales sur l'égalité des genres et les exigences en matière de diversité.
- Comprendre la performance actuelle des entreprises participantes en matière d'égalité de genre grâce à l'outil d'analyse des écarts de genre des WEPs.
- Fixer en toute confiance des objectifs ambitieux et réalistes en matière d'équilibre entre les sexes, de leadership féminin et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- S'engager dans des opportunités d'apprentissage accéléré spécifiques à chaque pays.
- Mettre en lumière le rôle positif des femmes dans les entreprises, ainsi que leur contribution à la durabilité et aux Objectifs de Développement Durable (ODD).
- Démontrer l'engagement et l'action en faveur de l'égalité de genre aux employés, investisseurs et autres parties prenantes.
- Construire un réseau de pairs, de partenaires des Nations Unies et d'experts pour soutenir une stratégie d'égalité des sexes et travailler collectivement pour s'attaquer aux obstacles persistants.
- Échanger avec des collègues du monde entier grâce à un groupe LinkedIn Target Gender Equality exclusif.

Contenu du programme

Target Gender Equality est un programme d'apprentissage pour les entreprises membres du Pacte mondial des Nations Unies. Pendant neuf mois, les entreprises participent à des analyses de performance facilitées, à des ateliers de renforcement des compétences, à des sessions d'apprentissage entre pairs et à des échanges avec les parties prenantes pour faire progresser l'égalité des sexes. Cela implique de fixer des objectifs ambitieux, de revoir ceux qui existent déjà et d'élaborer des plans d'action assortis d'indicateurs clés de performance (KPI).

Le programme adopte **une approche holistique, en mettant l'accent sur des objectifs applicables à tous les niveaux de l'organisation et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.** L'Accélérateur Target Gender Equality touche aux obstacles existants et mobilise chacun pour uniformiser la sphère professionnelle, en aidant les entreprises à comprendre les politiques et les pratiques visant à faire progresser l'égalité des sexes et à atteindre la parité sur le lieu de travail.

Le programme est composé de **six modules** qui contiennent chacun des vidéos à la demande, des opportunités d'activités supplémentaires et des sessions en direct au niveau national, régional et mondial :

MODULE 1 – FONDATIONS ET CADRES D'INTERVENTION

- Expliquer ce que sont l'écart entre les sexes dans le milieu professionnel et l'argumentaire en faveur de l'égalité de genre
- Comprendre les tendances et les lacunes actuelles dans votre pays

MODULE 2 – ANALYSE DES PERFORMANCES

- Comprendre et situer les opportunités internes actuelles et identifier les domaines prioritaires à venir
- Commencer à collecter des données désagrégées par genre

MODULE 3 – POLITIQUES ET PRATIQUES

- Revoir les politiques dans une optique de genre
- Éliminer les préjugés dans les processus et comprendre quels programmes peuvent accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes

MODULE 4 – DEFINITION D'OBJECTIFS

- Formuler des cibles et des objectifs
- Comprendre comment assurer l'adhésion de l'ensemble de l'organisation et surmonter les réactions négatives

MODULE 5 – SUIVI DES PROGRÈS

- Rédiger des KPI pour suivre vos progrès
- Rendre compte de manière transparente des progrès et communiquer une stratégie holistique en matière d'égalité des sexes

MODULE 6 – MISE EN VALEUR

- Rendre publics vos objectifs d'entreprise en matière d'égalité des sexes
- Tirer parti de la Journée internationale des droits des femmes de manière significative

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES (WEPs)

Les Women's Empowerment Principles (WEPs) sont un ensemble de sept principes qui fournissent une orientation aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, le marché et dans la communauté.

Créés conjointement par ONU Femmes et le Pacte Mondial des Nations Unies en 2010, ils s'inspirent des normes internationales en matière de travail et de droits humains et se fondent sur la reconnaissance du fait que les entreprises ont un intérêt et une responsabilité en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. **Les entreprises signataires des WEPs s'engagent au niveau national et international selon leurs activités.**

Il y a aujourd'hui **9 433 entreprises signataires** des WEPs à travers le monde et **169 d'entre elles sont des entreprises françaises**¹.

RÉSULTATS

Il n'existe pas d'approche unique pour définir des objectifs. **Le programme fournira aux entreprises participantes les connaissances et les outils dont vous avez besoin, mais il appartient à chaque entreprise de décider des meilleurs objectifs et du meilleur plan d'action en fonction de son contexte.**

Il est encourageant de constater que **plus de 90 % des entreprises ayant achevé le programme ont mis en place des objectifs en matière d'égalité des sexes, adaptent les objectifs existants ou en élaborent de nouveaux.** Elles élaborent également de nouveaux plans d'action ou adaptent un plan d'action existant sur la base des enseignements tirés de l'Accélérateur Target Gender Equality.

Le Pacte mondial des Nations Unies encourage également chacune des entreprises participantes à rendre public son engagement en faveur de l'égalité des sexes en signant les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs). Le programme guide les participants tout au long du processus d'adhésion et l'élaboration de rapport, y compris dans le cadre de la Communication annuelle sur le progrès (CoP) du Pacte mondial des Nations Unies.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



¹ Chiffres au 28 mars 2024

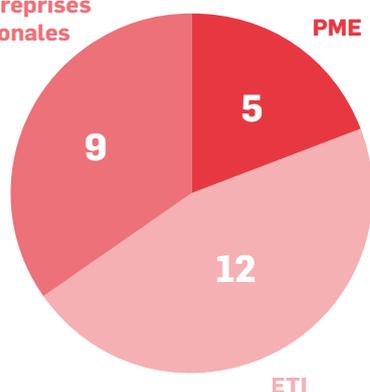
Entreprises participantes 2023-2024 et bonnes pratiques

La première édition française de l'Accélérateur Target Gender Equality s'est déroulée de juin 2023 à mars 2024. Le Pacte mondial de l'ONU – Réseau France souhaite mettre à l'honneur les entreprises qui se sont investies dans ce programme et valoriser leurs bonnes pratiques contribuant à faire progresser l'égalité au sein de leur organisation et dans la société² :

Acensi, AXA, BAOBAG, BearingPoint, CAPGEMINI, Contentsquare, Fayat Energie Services, Groupe HBF, Imprimerie Georges Paris, Keolis, METSYS, Milee, NGE, ODDO BHF, Paredes, PwC France et Maghreb, SERFIM T.I.C., SDG Pharma, Spie Bagnolles, TGE Global, Webhelp.

Tailles des entreprises participantes

Grandes entreprises et multinationales



Secteurs

Industrie générale	1
Ingénierie industrielle	3
Services de soutien à l'industrie	3
Transport industriel	1
Secteur diversifié	4
Logiciels et services informatiques	4
Services financiers et de crédit	4
Construction et matériaux	3
Produits pharmaceutiques et biotechnologie	1
Equipements électroniques et électriques	1

- Outre les participants à Target Gender Equality, **toutes les entreprises participantes sont invitées à nommer un «Ambassadeur» de haut niveau** qui sera chargé de suivre l'évolution du programme, d'apporter son soutien aux représentants de l'entreprise en cas de besoin et de représenter l'entreprise lors d'événements de haut niveau qui font partie de Target Gender Equality ou qui y sont liés.

L'Ambassadeur doit avoir une communication directe avec le dirigeant de l'entreprise (par exemple, un membre de la direction ou du conseil d'administration). Ce dernier peut décider d'assumer le rôle d'ambassadeur de Target Gender Equality.

² Les informations de ce document (présentation de l'entreprise, citation et bonnes pratiques) ont été transmises par les entreprises mentionnées.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

AXA est un des leaders mondiaux de l'assurance dans la protection des biens, des personnes et des actifs. AXA compte 145 000 collaborateurs et contributeurs qui s'engagent au quotidien pour ses clients, dans 51 pays où l'entreprise propose ses produits et services à plus de 90 millions de clients. L'entité AXA France compte 13 500 collaborateurs.

AXA s'engage au quotidien pour des causes sociétales et environnementales. AXA mène une politique inclusive engagée pour reconnaître et valoriser les différences individuelles.

« AXA France est activement engagée en faveur de la parité depuis de nombreuses années. Le programme TGE a renforcé nos convictions sur le fait que toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou secteur d'activité, sont confrontées à des enjeux et défis similaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, notre participation nous conforte sur le fait que les sujets adressés dans notre plan d'actions répondent à des préoccupations actuelles fortes et que ces enjeux doivent nous mobiliser dans la durée. »

Sonia Dutot, Cheffe de projet Diversité et Inclusion
Caroline Phan, DRH – Equipe Talents & Cadres Dirigeants

BONNE PRATIQUE

Depuis près de 20 ans, AXA France s'engage activement et durablement en faveur de l'égalité professionnelle via la signature d'accords d'entreprise et de chartes. Cette ambition a été réaffirmée avec la signature le 4 octobre 2023 d'un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour atteindre les objectifs fixés, AXA de mobilise largement l'ensemble des dirigeants, managers et collaborateurs de l'entreprise, au-delà de la Direction des Ressources Humaines :

→ Avec une implication forte des membres du comité exécutif, aussi bien dans la déclinaison des objectifs en matière d'égalité professionnelle que dans la création de conditions favorables incitant les collaborateurs à participer aux enquêtes mesurant l'impact de nos actions. Chez AXA France, cela prend notamment la forme :

- D'enquêtes déployées régulièrement dans l'année
- D'une enquête annuelle "Inclusion survey", visant à recueillir la perception d'inclusion des collaborateurs (sentiment d'être inclus, traité de manière équitable, etc.).

Par ailleurs, afin de mesurer les engagements pris dans le cadre de leur plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, AXA réalise une évaluation externe annuelle avec la plateforme MIXITY, dont les résultats sont rendus publics. En 2023, AXA a obtenu un score global de 95/100, et un score de 93/100 sur la dimension du genre.



ENTREPRISE
SIGNATAIRE

depuis décembre 2018

→ En créant l'opportunité pour chaque collaborateur de s'engager durablement en faveur de l'égalité professionnelle via un réseau interne (ERG). Chez AXA France, le réseau Mix'iN en faveur de la diversité et de l'inclusion fondé en 2012 permet à tous collaborateurs volontaires de co-construire et de participer à des événements en faveur de la mixité (conférences, petits déjeuners, speed mentoring).

Le réseau Mix'iN a évolué depuis sa création : initialement dédié à la parité Femmes / Hommes, il s'est progressivement ouvert à l'ensemble des sujets de diversité et d'inclusion. Il est aujourd'hui composé de 2000 membres dont 25% d'hommes.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Basés à Floirac près de Bordeaux, BAOBAG est le leader en France de la distribution de sacs « big bags ». Leur savoir-faire et écoute garantissent un respect de l'éthique, de l'environnement, des réglementations et des coûts. L'entreprise est présente dans 68 pays et sur 3 continents.

Le groupe BAOBAG en chiffres :

- 14 partenaires fabricants (4 en Europe et 10 en Asie)
- 4 plateformes logistiques (France : Le Havre et Marseille ; Espagne : Barcelone et Maroc : Casablanca)
- 3 filiales : Baobag Iberica (Espagne et Portugal), Satucesa (Espagne et Portugal) et Maobag (Maroc et continent africain)
- 1 siège social à Bordeaux, France
- Zones de commercialisation nationales et mondiales



Fabrice Saffre,
Directeur général
de BAOBAG

« En tant que société française nous avons établi depuis des années des principes d'égalité entre les hommes et les femmes au sein de notre organisation. Que ce soit au niveau de l'égalité des chances, des salaires et de l'évolution de carrière. Notre focus a toujours été sur la performance des collaborateurs et non sur leur genre. Même si nous devons constamment nous remettre en question pour maintenir ce niveau d'exigence sur l'égalité nous sommes fiers d'avoir été parmi les premiers à avoir mis en place des mesures concrètes depuis plus de 20 ans.

Mais notre responsabilité en tant que société internationale est de mettre cela en place tant au niveau de nos filiales mais également et surtout au niveau de nos partenaires fabricants à travers le monde. C'est pourquoi BAOBAG a initié depuis des années une qualification de nos partenaires sur des critères qui incluent dorénavant des critères sur les WEPs afin d'accompagner ces entreprises à travers le monde dans la prise de conscience de l'intérêt général mais également de leur propre intérêt de la mise en place de ces mesures.

Au gré des pays dans lesquels nous intervenons c'est une tâche difficile mais nous œuvrons au mieux pour y parvenir et ainsi contribuer à une meilleure société pour nous tous. »

BONNE PRATIQUE

BAOBAG a déjà mis en place certaines bonnes pratiques notamment en matière « d'horaires parents » afin de faciliter aux pères et/ou mères d'adapter leurs horaires en fonction des contraintes de leurs enfants. Une partie des salariés profitent de cet aménagement horaire.

Ce dispositif permet donc aux différents collaborateurs (pères et/ou mères) d'être plus sereins en venant travailler chaque jour à BAOBAG et d'avoir l'esprit tranquille. Ce qui permet aux collaborateurs d'être plus efficaces et performants.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis janvier 2024

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Fondée en 1967 à Grenoble par Serge Kampf, Capgemini est désormais un leader mondial du digital et de la transformation durable. Capgemini compte plus de 340 000 collaborateurs et est présent dans plus de 50 pays et représente plus de 160 nationalités différentes. Capgemini est un leader mondial contribuant à accélérer la transition vers un monde numérique et durable.

« L'Accélérateur TGE nous a permis d'enrichir notre feuille de route Diversité et Inclusion et d'échanger avec nos pairs sur la nécessité de travailler sur toute la chaîne de valeur de notre écosystème, pour faire bouger les lignes durablement. »

Fabienne Philippot, *Capgemini Group ESG Lead*
Karine Vasselín, *Diversity and Inclusion Lead*



BONNE PRATIQUE

Convaincus du rôle crucial des femmes dans l'économie numérique et durable, Capgemini vise un objectif de 40 % de femmes au sein de ses effectifs et 30 % dans les postes de direction d'ici 2025.

Cette ambition repose sur trois leviers principaux :

1. Ouvrir sa base de données de candidats et ses recrutements à des profils plus divers.
2. Encourager la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise par le biais de programmes de formation et de mentorat.
3. Favoriser la flexibilité au travail et l'aide à la parentalité.

Capgemini accompagne de fait les femmes au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci, à différentes périodes de leur vie :

- avec son programme « Ace of STIM », l'entreprise initie les jeunes aux compétitions de Lego ou de robotique et les sensibilise aux opportunités de carrière dans la tech dès le collège. Ses « Digital Académies » équipent des publics féminins et éloignés de l'emploi avec un solide bagage en compétences numériques
- Dans leurs différents choix et étapes de vie :
 - avec le programme « Captivate », qui s'oriente sur le retour à l'emploi après une longue interruption ;
 - avec le programme « She said yes », qui s'adresse à ses alumni, qui sont tentés de revenir chez Capgemini pour une nouvelle étape dans leur carrière ;
 - De plus en plus de filiales de Capgemini à travers le monde proposent également des aménagements spécifiques de fin de carrière.

Depuis 2019, cette approche holistique a permis à Capgemini de progresser de 5,8 % dans la représentation des femmes dans ses effectifs et de 9,4 % dans les rôles exécutifs. Tout en continuant de renforcer ses politiques internes et en mobilisant ses collaborateurs dans une transformation culturelle, Capgemini élargi ses ambitions pour promouvoir la diversité et offrir un avenir inclusif à tous les talents.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis février 2011

CONTENTSQUARE



INFORMATIONS GÉNÉRALES

ContentSquare permet aux marques de créer de meilleures expériences digitales sur leurs sites web, mobile et Apps. Sa technologie collecte des milliards de mouvements de souris et d'interactions Mobile, afin d'analyser le parcours des utilisateurs, d'identifier les points de friction, de mesurer la performance des contenus (textes, images, vidéos), et de comparer l'impact des prix et la pertinence des produits. ContentSquare transforme ces données en recommandations, qui permettent aux entreprises de prioriser leurs décisions et d'augmenter leur conversion et leur chiffre d'affaires. Fondée à Paris en 2012, ContentSquare compte aujourd'hui près de 1800 collaborateurs et aide plus de 1300 marques à proposer une meilleure expérience digitale à leurs clients. Sa technologie est déployée sur plus d'1.3 millions de sites.



Elissa Goldenberg,
Lead Program Manager,
DEI

« Le programme TGE nous a offert un parcours d'apprentissage structuré qui nous a permis d'acquérir les outils pratiques nécessaires pour accélérer l'engagement de notre entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que l'opportunité d'échanger avec des pairs et de s'inspirer d'eux ».

BONNE PRATIQUE

En 2023, ContentSquare a mis en place une solide stratégie de collecte et d'analyse des données ventilées par genre, qui comprend un tableau de bord démographique, des indicateurs relatifs à l'équité salariale, à l'avancement professionnel, à la gestion des performances, à l'attrition, à la perception des employés et à l'embauche. ContentSquare est désormais en mesure d'exploiter ces données pour prendre des décisions plus éclairées, garantir l'équité de nos processus, fixer des objectifs ambitieux mais réalisables et tenir les dirigeants responsables des progrès accomplis.

ContentSquare veille également à disposer de paramètres clairs à suivre chaque fois que l'entreprise met en place de nouvelles politiques, afin de pouvoir réellement responsabiliser les gens. Par exemple, dans le cadre de ses pratiques de recrutement inclusif, les données sont suivies pour comprendre dans quelle mesure sont identifiés des groupes de candidats diversifiés, ainsi que la façon dont les candidats issus de groupes sous-représentés progressent dans le processus de recrutement.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

BearingPoint est un cabinet de conseil en management et technologies indépendant, aux racines européennes et à la couverture internationale. BearingPoint compte parmi ses clients les plus grandes organisations mondiales publiques et privées ; fort d'un réseau international de plus de 10 000 collaborateurs, BearingPoint accompagne ses clients dans plus de 70 pays et s'engage pour qu'ils obtiennent des succès mesurables et durables.

« La participation à l'accélérateur Target Gender Equality du Pacte Mondial des Nations Unies a été l'occasion de s'inspirer des pratiques d'entreprises de tailles et de secteurs différents, pour continuer de progresser en matière d'égalité femmes/hommes en apprenant les unes des autres. »

Teresa Resta,
Responsable RSE BearingPoint France, Belgique, Luxembourg, Afrique



BONNE PRATIQUE

BearingPoint s'engage au quotidien dans des politiques RH inclusives, permettant aux hommes et aux femmes de l'entreprise d'avoir les mêmes opportunités de développement et d'évolution professionnelle. Cela se traduit par différentes initiatives autour de la parentalité (allongement congé maternité et mise en place du congé second parent) et de la mixité, grâce au programme d'accompagnement de nos talents féminins « Female Acceleration ».

Créé pour répondre au mieux aux attentes de nos collaboratrices, ce programme a été construit à partir d'une enquête auprès d'une centaine d'entre elles et avec l'aide d'un groupe de travail composé de femmes de toutes les équipes. Il s'adresse à toutes les femmes du cabinet, indépendamment de leur rôle, de leur ancienneté dans l'entreprise et de leur expérience.

Le programme permet à chacune d'entre elles de bénéficier d'un accompagnement collectif et individuel dans la durée : débriefing individuel EQ-i (quotient émotionnel), une journée collective Leadership au féminin, plusieurs ateliers de codéveloppement en petit groupe et des séances de coaching individuel.

Depuis son lancement en 2021, plus de 250 collaboratrices ont été accompagnées via ce programme au sein de BearingPoint, avec un taux de satisfaction supérieur à 95%, comme l'indiquent ces témoignages :

- *« La formation est vraiment très enrichissante, elle permet de prendre du recul sur les situations du quotidien et donne les clés à des problématiques qui nous semblent souvent insurmontables ! »*
- *« Le programme m'a permis d'améliorer plusieurs points qui me questionnaient dans ma vie professionnelle et dans ma participation au sein de l'équipe »*
- *« Ces sessions m'ont offert une aide à la fois pour résoudre certains blocages mais aussi pour me projeter ».*

FAYAT ÉNERGIE SERVICES



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Fayat Énergie Services, branche énergie du Groupe Fayat, regroupe 17 filiales aux expertises complémentaires, qui apportent aux entreprises privées et aux acteurs publics des solutions en :

- Génie électrique
- Génie thermique
- Systèmes et flux digitaux
- Mobilité durable

Depuis plus de 30 ans, Fayat Énergie Services accompagne des clients privés et acteurs publics dans leur transition énergétique et digitale, en proposant des offres globales et sur mesures pour rendre les entreprises, organisations, villes et territoires plus sûrs, plus intelligents et décarbonés dans les secteurs d'activités : transports d'énergie et réseaux électrique ; mobilité et transport ; nucléaire ; tertiaire ; industrie et environnement ; digital.

« Il est important de s'impliquer dans ce type de programme qui nous conduit à innover, nous structurer pour continuer d'avancer tout en utilisant la notoriété du Pacte mondial des Nations Unies, gage de légitimité ».

Kamel Amara

DGA du Capital Humain Fayat Énergie Services



BONNE PRATIQUE

Fayat Énergie Services recrute via Parcoursup des candidates pour suivre un parcours en alternance sur 5 ans composé de 2 ans en BTS « Assistant technique d'Ingénierie » et les accompagne vers une formation passerelle pour aller ensuite vers une école d'ingénieur. En 2022, cinq candidates ont été recrutées, tout comme en 2023. En 2024, cinq candidates seront recrutées.

Sur la promotion 2022, quatre candidates vont passer leur BTS cette année, toutes sont en procédure d'admission dans les écoles d'ingénieur de leur choix. Fayat Énergie Services soutient leur candidature et porte leur choix même si celui-ci les conduit à devoir aller vers une entreprise plus adaptée. En tout état de cause, leur poste en alternance pour les 3 ans à venir est garanti chez Fayat Énergie Services.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Depuis près de 30 ans, le Groupe HBF conçoit, fabrique et commercialise des solutions électriques et numériques visant à accroître la sécurité et le confort des habitants. Nous sommes présents sur quatre domaines d'activité : l'électricité, l'éclairage, la domotique et le génie climatique.



« Notre conviction est la suivante : la diversité est le socle d'une entreprise performante économiquement et socialement. Grâce à la mise en œuvre du programme, nous avons bénéficié d'un accompagnement et d'un encadrement dans la réalisation des différentes actions. Nous avons rapidement été impressionnés par l'impact et la dynamique que votre programme a suscité. Grâce à l'Accélérateur [...] nous allons passer à l'étape suivante : l'inclusion et la diversité. Nous avons donc créé une charte et un plan d'actions visant à déployer cette nouvelle approche ».

Norbert Vitier-Dubournet
Directeur Général Adjoint du groupe HBF

BONNE PRATIQUE

La première richesse du Groupe HBF ce sont les femmes et les hommes qui la constituent. Pour eux, le groupe a pris des engagements forts afin de garantir leur épanouissement professionnel. Si bien, qu'un travail soutenu est consenti au sein du groupe qui va au-delà de l'index égalité homme/femme. En effet, l'inclusion et la diversité des profils sont favorisés parmi les personnes recrutées. Pour le Groupe HBF, avoir des approches, un vécu, des caractéristiques différentes est une vraie richesse pour l'entreprise car chacun va pouvoir apporter sa pierre à l'édifice avec son propre regard.

Le Groupe HBF recrute exclusivement sur les compétences techniques et le savoir-être. Il souhaite maintenir l'égalité des chances à chaque étape de la vie dans l'entreprise et veiller au développement des compétences de manière équitable : durant l'année 2023, la part des femmes dans l'entreprise est de 48 % et la part des femmes en formation est de 44 %.

Dans ce cadre, le groupe maintient une certaine équité au sein de son service Logistique. Cette filière, historiquement associée à des « métiers d'hommes », a évolué. Actuellement, le service logistique compte 45 % de femmes et 55 % d'hommes.

Dans cette démarche, tout au long de l'année, le Groupe HBF, accorde une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs, ce qui se traduit par notre engagement actif dans la « Semaine de la Qualité de Vie au Travail ».

Dans sa démarche d'inclusion, il a développé une organisation inclusive en accueillant plusieurs fois par semaine l'ESAT, offrant ainsi des opportunités à des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas d'intégrer une entreprise ordinaire ou adaptée. Il propose également des formations, notamment via la HBF Academy, dans le but de renforcer les compétences de ses collaborateurs, favorisant ainsi leur évolution professionnelle. Un exemple concret est celui de Cindy et Catheline, deux femmes dont le parcours au sein de l'entreprise a évolué vers des postes avec plus de responsabilité.

Stéphanie, Coordinatrice Logistique, illustre parfaitement cette évolution. Elle occupe désormais des responsabilités importantes au sein de son service et témoigne de son épanouissement professionnel à travers de nouveaux défis quotidiens et son approche des différents projets qui lui sont confiés.

IMPRIMERIE GEORGES PARIS



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Imprimerie d'étiquettes pour l'industrie agro-alimentaire, IGP est une entreprise au capital familial, créée en 1921 et implantée à Nuits-St-Georges (Bourgogne).

Avec son équipe d'une cinquantaine de collaborateurs, l'entreprise est un spécialiste de l'étiquette sèche et notamment de l'impression sur papier aluminisé qui fait d'IGP l'un des principaux imprimeurs français. Bénéficiant d'une forte présence à l'international et réalisant 30% de sa production au grand export, IGP est à même de développer des solutions techniques innovantes en fonction des demandes des clients.

« Le programme TGE du Pacte mondial (des Nations Unies) et le partage avec nos pairs au sein de ce programme nous a permis de planifier et débiter la mise en œuvre d'un programme ambitieux pour la promotion de l'égalité des genres ; programme qui sera étendu par la suite de manière plus holistique à l'égalité des chances (inclusion/diversité). »

Marie DELANEY

Directrice générale du groupe IGP



BONNE PRATIQUE

Le métier de l'imprimerie et ses sous-métiers sont très genrés. Les femmes y sont largement sous-estimées et peu représentées, notamment dans les services de production. L'un des freins principaux à intégrer ou rester dans ces services est leur rôle de parent ou d'aidant, les femmes étant majoritaires dans ces rôles.

Nous veillons donc à soutenir nos collaboratrices dans leur rôle de parent ou d'aidant via 2 axes.

L'axe principal est d'adapter au maximum leurs horaires selon leurs besoins : autorisations systématiques d'absence pour les rendez-vous médicaux d'enfant ou de proche nécessitant des soins réguliers, horaires aménagés pour les couples travaillant dans l'entreprise afin de faciliter leurs présences auprès des enfants, formations ou déplacements dans les horaires de travail et formations sur site, horaires de bureau adaptés ou équipe en poste adaptée en fonction des horaires de l'école/périscolaire.

Un autre axe est de valoriser nos collaboratrices en tant que membres pivots de l'entreprise. Nous les encourageons par exemple à faire partie des groupes de pilotage lors de projets en production, être membres du comité RSE ou encore devenir tutrices ou formatrices.



Les avantages sont visibles : une plus grande rétention de nos collaboratrices, une réduction de leur charge mentale face à leurs responsabilités de parent ou d'aidant, une atmosphère de travail plus détendue. Et la mise en place de ces actions en faveur de nos collaboratrices profite aussi à nos collaborateurs ayant également des rôles de parent ou aidant.

Être parent ou aidant ne doit pas être un frein au développement en entreprise.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis mars 2023

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Keolis est un des leaders mondiaux de la mobilité partagée et le partenaire privilégié des Autorités organisatrices de mobilité. En 2022, le Groupe a connu une croissance significative avec un chiffre d'affaires de 6,7 milliards d'euros. Présent dans 13 pays, ses 68 000 collaborateurs et collaboratrices œuvrent chaque jour à la proposition d'une alternative crédible à la voiture individuelle, et ainsi à l'accélération de la transition écologique.

Keolis co-construit des solutions de transport en commun sûres, performantes et durables. Son ambition est d'imaginer et de déployer ces mobilités au service de chaque territoire, pour une meilleure qualité de vie de toutes et tous.



« Le programme Target Gender Equality est un programme qui permet une approche 360° des enjeux liés à l'égalité professionnelle. Ponctué par des échanges riches avec les entreprises participantes, il permet de structurer les démarches en interne en adoptant une perspective plus globale sur le sujet de l'égalité professionnelle et en affinant nos analyses grâce aux outils mis à disposition. »

Lisa Teagno

Cheffe de projet diversité et inclusion, Groupe Keolis

BONNE PRATIQUE

Depuis 2016, Keolis a entamé une démarche de certification GEEIS (*Gender Equality European & International Standard*) afin d'évaluer la maturité de son siège et de ses filiales dans leurs pratiques RH et managériales sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Keolis a souhaité élargir le périmètre évalué par le label et est depuis quelques années certifiée GEEIS-DIVERSITY, afin de veiller à ce que ses pratiques soient les plus inclusives possibles, avec l'objectif d'attirer et de fidéliser une diversité de profils. Aujourd'hui, 90 % de leurs salariés travaillent dans une entité labellisée GEEIS-DIVERSITY, avec un objectif d'atteindre 95 % en 2025.

Keolis Hyderabad, la filiale basée en Inde, a passé son audit de suivi GEEIS-DIVERSITY en mai 2023 et a reçu en décembre 2023 le trophée GEEIS-SDG pour son initiative *Women's protection and safety*. Cette initiative vise à assurer la protection des collaboratrices de Keolis Hyderabad mais aussi des passagères qui empruntent quotidiennement le métro opéré par Keolis Hyderabad. Cette initiative est composée de diverses actions comme la mise en place d'un numéro d'urgence sur WhatsApp, des formations en interne de self-défense, le déploiement de gardes du corps pour escorter les collaboratrices chez elles quand elles font des heures supplémentaires, etc.

Cette démarche de certification démontre l'engagement de Keolis sur les sujets diversité, équité et inclusion (DEI) et permet de veiller à l'amélioration continue de ses pratiques en entretenant leurs capacités d'adaptation à un monde évoluant toujours plus vite. En interne, cette démarche permet également un partage régulier de bonnes pratiques et contribue à la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices sur les sujets DEI.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Metsys est aujourd'hui un acteur incontournable des services du numérique. Implantés dans les 12 plus grandes villes de France avec un siège social à Boulogne-Billancourt, elle accompagne ses clients, pour la majorité des grand-comptes, dans leur projet de transformation numérique. Metsys propose une offre à 360° sur la Cybersécurité, l'Infrastructure, le Cloud et le *Modern Workplace*.

« Je suis convaincu que la diversité est une richesse, et c'est elle qui rend METSYS la belle entreprise qu'elle est aujourd'hui ».

Laurent Cayatte

Fondateur et Président de Metsys

BONNE PRATIQUE

Forts de ses 500 collaboratrices et collaborateurs, METSYS a une politique RH qui est très axée sur l'inclusion au sens large, et plus précisément sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Depuis le 1er janvier 2024, et dans le cadre de ses actions en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, METSYS a fait le choix d'accorder à ses collaboratrices atteintes d'endométriose et/ ou d'adénomyose, 5 jours de congés spécifiques intitulés « congés Superwoman », pris en charge par l'entreprise.

Cette mesure vise à offrir un soutien supplémentaire aux femmes qui font face à des douleurs et des défis spécifiques liés à ces maladies. Cette initiative est un pas important qui contribue à créer un environnement de travail inclusif et bienveillant.



Aujourd'hui, nous METSYS n'a pas encore le recul nécessaire pour mesurer les résultats de cette action, mais peut d'ores et déjà affirmer que certaines de ses collaboratrices qui sont touchées par ces maladies, se font connaître auprès du service des Ressources Humaines et souhaitent se faire accompagner dans cette démarche.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis septembre 2023



INFORMATIONS GÉNÉRALES

NGE est un groupe Français de BTP de 23 000 collaborateurs présent dans 17 pays pour un chiffre d'affaires de 4 milliards d'euros. Les équipes sont engagées aux côtés des territoires et des communautés pour créer des ponts, des routes, des voies ferrées, des réseaux de fibre optique, des espaces de vie culturels, sociaux, éducatifs. Avec ses 14 régions Multimé-tiers, proches des donneurs d'ordre publics et privés, NGE orchestre, sous une direction unique, 8 métiers du BTP qui travaillent ensemble pour l'intérêt du client et de l'ouvrage. NGE offre également plusieurs expertises notamment avec nos activités de concessions, d'immobilier, d'ingénierie.

« Participer au programme TGE du Pacte mondial de l'ONU permet de connaître et d'échanger avec ses pairs et ainsi découvrir les pratiques inspirantes d'autres entreprises. »

Magali Mur
Chargée de mixité au sein du groupe NGE



BONNE PRATIQUE

Depuis 7 ans, NGE déploie une politique autour des enjeux de mixité et entend développer le taux de féminisation. Dans cette optique, un réseau de soixante ambassadeurs et ambassadrices de la mixité a été mis en place en 2022, tant en France qu'à l'international, afin de sensibiliser un maximum de collaborateurs à notre politique en matière de mixité. Leur mission englobe plusieurs aspects :

- Participer à des actions de recrutement avec nos écoles et associations partenaires,
- Faire connaître les métiers du BTP au plus grand nombre en brisant les stéréotypes de genre,
- Diffuser notre culture mixité au plus proche du terrain, notamment en communiquant sur les guides existants chez NGE et les événements organisés en faveur de la mixité,
- Fédérer autour de la mixité en participant ou en organisant par exemple des événements sportifs, des webcafés, des trophées, des débats, des visites de chantier...
- Être un relai dans la lutte contre les agissements sexistes sous toutes les formes.

Ces collaborateurs et collaboratrices volontaires pour œuvrer pour plus de mixité à tous les niveaux de l'entreprise sont des relais précieux. Ils font en sorte que l'ensemble des initiatives prises pour plus de mixité dans l'entreprise soient connues de toutes et tous.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

ODDO BHF est un groupe financier européen dont l'histoire remonte à 1849. Le Groupe compte plus de 60 000 clients, investisseurs institutionnels, entreprises, partenaires de distribution et grands clients privés dont nous conseillons, gérons et investissons les actifs financiers pour un montant de 142 milliards d'euros via nos trois métiers : la banque privée, la gestion d'actifs et la banque de financement et d'investissement. Forts de 3 000 collaborateurs et collaboratrices en Europe et dans le monde, ODDO BHF est majoritairement implantés en Allemagne, en France, en Suisse et en Tunisie.



« Participer au programme Target Gender Equality pendant un an m'a permis de mieux comprendre les liens entre toutes les thématiques en entreprise qui, une fois embrassées, permettent aux femmes d'évoluer dans un cadre porteur pour leur épanouissement et leur développement professionnel. L'occasion de continuer à travailler pour offrir toujours plus d'équité en entreprise, en échangeant avec des pairs inspirants ».

Caroline d'Herouville
Group CSR & HR Manager

BONNE PRATIQUE

Depuis plusieurs années, ODDO BHF a implémenté un « Programme Mixité » au niveau Groupe, qui s'articule autour des axes suivants :

- Engagement du Management
- Formations et sensibilisation
- Ajustement des processus RH et managériaux
- Suivi des KPIs
- Communication (interne comme externe)

Dans le cadre des formations, des programmes spécifiques sont co-construits avec des partenaires dédiés et en fonction des cibles, pour reconnaître les biais de perception et aller au-delà des stéréotypes et des préjugés. Par ailleurs, ODDO BHF construit des programmes collectifs comme individuels pour permettre aux femmes de faire progresser leur carrière et ainsi, d'améliorer la représentativité des femmes aussi bien à des postes de management, qu'à des postes front, au contact du client.

En 2023, ODDO BHF a pu proposer des formations « Leadership au féminin » à des femmes managers en France, dans le but de les aider à développer leur leadership et à accroître leur visibilité et leur impact. En Allemagne, ODDO BHF a formé un nouveau groupe de femmes juniors pour participer au programme « Empowerment Program for Young Female Professionals », leur permettant de se constituer en réseau, de recevoir des formations pour apprendre entre autres à mieux se connaître, mieux connaître ses objectifs, et de rencontrer des rôles modèles en interne comme en externe.

PAREDES

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Fondée en 1942 à Villeurbanne, l'entreprise familiale PAREDES est un leader du marché de l'hygiène et de la protection professionnelles en France et en Italie. Fort de ses 25 000 clients actifs et de ses 650 collaborateurs avant le rachat d'ORAPI, le Groupe PAREDES a réalisé un chiffre d'affaires de 216 millions d'euros en 2023, dont 25 % issus de ses propres usines. Son siège social est situé à Genas, en région lyonnaise.

« L'accélérateur Target Gender Equality du Pacte mondial des Nations unies nous permet d'accélérer sur le sujet et d'en faire un point de réussite de notre plan de performance. Le programme a permis aux équipes d'en apprendre davantage, de s'inspirer d'autres exemples d'entreprises et ainsi de nourrir ses réflexions pour la construction de notre plan d'actions.

Toutefois, nous voulons proposer quelque chose qui nous ressemble tant en termes de valeurs que de culture d'entreprise. Grâce à l'accélérateur Target Gender Equality, nous allons pouvoir travailler ce passionnant sujet en se l'appropriant et ainsi être légitimes dans nos propositions. La 1^{re} étape pour les équipes est de réaliser un audit de situation, un état des lieux pour savoir d'où on part. Nous avons désormais toutes les clés pour pouvoir le mener à bien : audit de rémunérations, la formation et le développement professionnel, en recrutement, mobilité interne... De cet état des lieux, nous avons pu formaliser notre ambition, point de départ de notre plan d'engagements concrets ».



Sophie Guenebaut
DRH, Groupe Paredes

BONNE PRATIQUE

Un des premiers leviers d'action de PAREDES est l'acculturation des salariés — axe essentiel à la compréhension des enjeux et des 1^{ers} échanges sur le sujet.

L'entreprise a ainsi pris l'initiative d'intégrer à son calendrier éditorial une communication spécifique à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Cette communication envoyée à l'ensemble des collaborateurs Paredes mettait en lumière 3 profils/3 parcours de collaboratrices :

- Le 1^{er} : une vidéo interview dressant le parcours d'une collaboratrice ayant bénéficié d'une mobilité interne ; vidéo republiée sur LinkedIn
- Le 2nd : le témoignage écrit d'une collaboratrice préparatrice de commande sur l'un des sites de distribution illustré d'une citation du Directeur régional
- Le 3^{ème} : une vidéo reportage et interview de notre Directrice d'usine PAREDES Fab, mettant en lumière un métier combinant à la fois technique et management.

KPI : Taux d'ouverture de l'emailing interne : 47,5 % contre une moyenne de 42,3 % en 2023

Cette première sensibilisation fut l'occasion pour PAREDES d'initier le sujet de la lutte contre les stéréotypes de genres et de s'engager à la construction d'une roadmap Diversité et Inclusion. En complément, un 1^{er} plan d'action a été initié dès 2024 autour de quatre axes :

- la mise en place d'une règle prévoyant en shortlist de candidats externes, la présence d'à minima une candidature Femme, et ce, afin de favoriser leur recrutement,
- Une formation managériale : « Recruter sans discriminer » à l'ensemble du TOP 100, en situation de management, avec une cible 2024 100 % Paredes,
- Un audit sur les éventuels écarts de rémunération et si nécessaire établissement de mesures correctives
- Une gestion spécifique des augmentations pour les femmes en retour de congés maternité et parental.
- La signature d'un accord GPO Egalité pro H/F



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis mars 2024

PWC FRANCE ET MAGHREB



INFORMATIONS GÉNÉRALES

PwC France & Maghreb opère sous une même entité, rassemblant plus de 6 000 associés et collaborateurs au sein de ses rangs. PwC France & Maghreb intervient dans les domaines du conseil, de l'audit et de l'expertise juridique et fiscale, au service d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

Intégré dans un réseau international de 152 pays, PwC France & Maghreb s'identifie tous à travers le symbole universel du logo PwC, représentant son engagement, sa réputation et son expérience à l'échelle mondiale.

« Le programme Target Gender Equality, en couvrant l'ensemble des sujets liés à l'égalité de genres et en proposant des outils pratiques et complets, nous a permis de renforcer notre expertise. Il va nous permettre d'accélérer nos programmes Gender Equality au sein de PwC France & Maghreb et d'en faire bénéficier nos clients en renforçant l'accompagnement que nous leur apportons sur la diversité liée au genre et en les aidant à augmenter leur impact. Les nombreux échanges durant le programme avec des typologies d'entreprises variées ont été une source d'enrichissement et d'émulation. »

« Ce programme nous a permis d'identifier des pistes pour renforcer les dispositifs présents chez nos clients. Grâce aux sessions d'échanges nous pouvions échanger avec des entreprises du même secteur tant sur notre politique interne sur l'égalité de genre que sur les freins que pouvaient rencontrer nos clients sur les politiques D&I (diversité et inclusion) en général. »



Axelle Favre
Senior Manager,
Sustainability & ESG,
PwC France & Maghreb



Ségolène Grandpré
Manager Workforce,
PwC France et Maghreb

BONNE PRATIQUE

Né du constat d'un écart important de représentativité des femmes au sein des grades les plus élevés, le programme « Seed » de PwC a pour ambition d'œuvrer en faveur de l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il propose aux collaboratrices de la firme un accompagnement de leur chemin de carrière, via cinq champs d'action complémentaires :

- Le « sponsoring » : pour engager les membres des comités de direction des différents métiers dans la progression de carrière des Key Talents féminins.
- Le « mentoring » : pour accompagner les femmes dans les moments clés de leur carrière et leur faciliter l'accès à plus de responsabilités.
- Le renforcement des compétences : pour accélérer le développement du leadership des talents féminins, grâce à des formations sur des thèmes spécifiques.
- Le « networking » : en proposant aux femmes des cercles d'échanges libres, ouverts et bienveillants, qui favorisent le développement de réseau en interne. Ces cercles Women in ont ainsi été lancés en 2022 dans chaque ligne métier.
- Les rencontres inspirantes : pour éveiller les consciences de tous les collaborateurs sur les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire, et promouvoir une diversité de styles de leadership.

Le programme Seed a permis d'accroître la représentativité des femmes dans les postes à hautes responsabilités et d'accélérer le développement de carrières de nos talents féminins. Il a également encouragé l'entraide entre les femmes, valorisé différents styles de leadership et modèles de réussite, tout en sensibilisant les collaborateurs aux stéréotypes de genre et discriminations sexistes. Chaque année, plus d'une centaine de collaboratrices bénéficient de ce programme.

En chiffres, cela se traduit par plus de 4 000 heures de formation pour développer le leadership des femmes, plus de 500 femmes accompagnées dans leur parcours professionnel et plus de 25 cercles Women in.

SERFIM T.I.C.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Serfim T.I.C. est une entreprise opérant dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Avec un effectif de 250 collaborateurs, l'entreprise affiche un chiffre d'affaires de 60 millions d'euros. Spécialisée dans la conception et la mise en œuvre de solutions en fibre optique, Serfim T.I.C. dispose d'un Bureau d'Etudes dédié et d'une Cellule de Recherche et Développement. Forte de sa présence nationale, l'entreprise possède plusieurs implantations stratégiques à travers la France : son siège et une agence sont situés à Vénissieux (69), une agence est établie à Noisy-Le-Sec (93) pour couvrir la région Île-de-France - Nord, une autre à La Ravoire (73) pour les Alpes, une à Aix-en-Provence (13) pour le Sud, une à Vallauris (06) pour le Sud-Est et enfin, une agence à Pompignac (33) pour le Sud-Ouest.

L'entreprise s'étend sur cinq métiers : fibre optique & télécoms ; territoires connectés ; communication numérique ; sûreté & vidéoprotection ; trafic routier.

« L'objectif de ce programme est avant tout de travailler entre pairs sur l'amélioration des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière de promotion des profils féminins. Cela permet d'échanger sur des problématiques similaires, de s'inspirer mutuellement. Nous avons pu réaliser à cette occasion que nous étions une entreprise très engagée, alors même que nous appartenons au secteur du BTP souvent considéré comme en retard sur ces questions. Ce fut un véritable motif de fierté et de reconnaissance de constater que nous faisons partie des entreprises inspirantes nous aussi ! Car pour SERFIM T.I.C., être mobilisée sur les sujets d'égalité, est à la fois une priorité mais aussi un engagement quotidien ».



Aurélie Fallourd
Responsable
QSE – RSE



Marie Ruaux
Chargée QSE – RSE

BONNE PRATIQUE

SERFIM T.I.C. s'engage fermement en faveur de l'égalité en formant l'ensemble de sa chaîne managériale au recrutement et au management inclusif. Cette initiative vise à prévenir toute forme de discrimination. En 2023, l'efficacité de ces actions s'est manifestée par le recrutement de femmes à hauteur de 30 % des nouveaux collaborateurs.

Doublement primée *Great Place to Work*, l'entreprise met un point d'honneur à créer un environnement de travail sain. Chaque année, elle évalue les risques psychosociaux à travers des indicateurs comme l'absentéisme et le turnover, permettant ainsi d'identifier et d'améliorer les conditions de travail par genre.

Depuis 2022, SERFIM T.I.C. adhère à une Charte Achats Responsables, où la mixité est un critère déterminant dans le choix des fournisseurs et sous-traitants. Cette démarche concrète favorise l'égalité et soutient activement l'insertion professionnelle des femmes en recherche d'emploi. L'entreprise rend compte publiquement chaque année des avancées de son plan d'action en matière d'égalité. Un diagnostic régulier est effectué pour évaluer et analyser les pratiques de l'entreprise, permettant ainsi de définir des objectifs annuels clairs.

Enfin, soucieuse de valoriser les carrières féminines, l'entreprise soutient activement des initiatives sportives telles que l'Ovalyonnes Sevens, un tournoi international de rugby universitaire, ainsi que l'équipe féminine du Football Club Villefranche Beaujolais.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis février 2024

SGD PHARMA



INFORMATIONS GÉNÉRALES

SGD Pharma est une entreprise spécialisée dans la fabrication de flacons et emballages en verre pour l'industrie pharmaceutique. L'entreprise, qui est une multinationale d'origine française, compte plus de 3 000 salariés et est implanté en France, en Allemagne, en Chine et en Inde. Son siège social est situé dans le quartier de Puteaux, en Île-de-France.

« La participation à Target Gender Equality est essentielle pour favoriser la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. En tant que collaborateur RH, s'engager dans des initiatives comme celle-ci démontre un engagement à créer des opportunités égales pour tous les employés, quel que soit leur genre. »

Cyrine Fievez
Group Compensation & Benefits Manager

« Chez SGD Pharma, nous voulons nous assurer que nous offrons des chances égales à toutes les personnes, quel que soit leur genre et que nous soutenons toutes les femmes. La participation au programme Target Gender Equality organisé par le Pacte mondial des Nations Unies nous a permis d'en apprendre davantage sur la manière de créer une stratégie axée sur l'équité entre les genres.»

Viktoria Dianova
Group CSR Coordinator



BONNE PRATIQUE

SDG Pharma a travaillé sur une feuille de route jusqu'en 2026 sur la diversité et l'inclusion qui est en cours de finalisation. L'entreprise est devenue signataire des WEPs en octobre 2023.



**ENTREPRISE
SIGNATAIRE**

depuis octobre 2023

SPIE BATIGNOLLES

spie batignolles

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Spie Batignolles est un acteur majeur dans les métiers du bâtiment, des infrastructures et des services. Il opère sur 6 grands domaines d'expertise : la construction, le génie civil / les fondations, l'énergie, les travaux publics, l'immobilier et les aménagements paysagers et environnementaux. Le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 2.4 milliards d'euros en 2023 et compte 8 000 collaborateurs présents sur plus de 210 implantations en France et à l'international.

« Les données et les meilleures pratiques partagées lors de la formation TGE nous ont permis de porter un regard plus concret sur l'égalité des genres, pour mieux capitaliser sur les démarches existantes au sein du Groupe et les faire connaître en interne comme à nos partenaires ».



Elisabeth Smadja

Directrice des Financements et de la Trésorerie

BONNE PRATIQUE

Spie Batignolles est adhérent de l'association « Elles Bougent » depuis 2022, dont la mission est d'intervenir auprès des collégiennes et lycéennes dans le but de faire découvrir les métiers d'ingénieures et de techniciennes.

Ces actions sont en lien avec l'engagement du groupe pour la diversité et l'intégration des femmes à des postes plus souvent occupés par des hommes. Plus de 25 marraines et relais issus de toutes les entités du groupe se mobilisent pour animer les actions proposées par l'association.

En 2023, Spie Batignolles a participé au Forum réseaux et carrières au féminin, à la Smart City Week et à « Elles bougent » pour l'orientation. En 2024, de nouveaux événements sont prévus comme L'Equity week, Elles bougent pour DEMAIN et une intervention de Spie Batignolles en primaire pour combattre les préjugés dès le plus jeune âge.



WEBHELP



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Dans le monde digital actuel, Webhelp conçoit, délivre et optimise des expériences humaines inoubliables - en créant des parcours clients hors normes. De la vente au service, de la modération de contenu au crédit management, Webhelp est un partenaire de bout en bout pour tous les parcours clients B2C et B2B. Ses 120 000 collaborateurs passionnés, répartis dans plus de 50 pays, s'efforcent de faire la différence pour les marques les plus dynamiques du monde.

« J'ai eu la chance de participer à ce programme universel exceptionnel. La richesse des séances apporte une connaissance incontestable sur le sujet « Gender Equality » et permet d'alimenter les objectifs et plans d'actions avec des chiffres et des exemples concrets. Il permet de réaliser une vraie photo à date et une projection de la compagnie sur le positionnement de « Gender equality » avec des clefs et actions claires pour avancer ».



Caroline Desfêtes

Employee Experience Director, Groupe WebHelp

BONNE PRATIQUE

Webhelp a lancé des ateliers d'échange autour de la thématique « Luttons ensemble contre les préjugés ». Il s'agissait de sensibiliser et d'ouvrir les esprits sur les préjugés et les biais que les femmes subissent au travail. Ces ateliers étaient ouverts à tous (tant aux femmes, qu'aux hommes) et sur la base du volontariat.

Webhelp a utilisé des cartes de situations sur lesquelles les participants partageaient et débattaient puis découvraient les cartes solutions qui expliquaient la situation appuyée par des chiffres ou des exemples. Cela a été un franc succès. Les ateliers ont été mixtes et complets ; les retours étaient très bons avec une demande de poursuivre et d'adresser d'autres thématiques liées à l'inclusion.



À propos du Pacte mondial des Nations Unies

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier pour qu'elles alignent leurs opérations et leurs stratégies sur Dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Lancé en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies a pour mission de guider et de soutenir la communauté mondiale du secteur privé dans la promotion des objectifs et des valeurs des Nations Unies grâce à des pratiques d'entreprise responsables. Bénéficiant du soutien des 193 États membres de l'ONU, le Pacte mondial des Nations Unies est l'acteur de référence pour l'action et le leadership au sein d'un mouvement mondial croissant en faveur de la durabilité des entreprises, via un respect de plus en plus clair des Dix principes.

Le Pacte mondial des Nations Unies est renforcé par la résolution "Vers des partenariats mondiaux", amenée à être renouvelée tous les deux ans par l'Assemblée générale des Nations Unies.

www.unglobalcompact.org

À propos du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France

Relais local officiel du Pacte mondial des Nations Unies, le réseau français a pour mission d'accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des 17 ODD par le monde économique français. Il rassemble plus de 1 900 entreprises et 100 organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la responsabilité sociétale et environnementale et au développement durable. Au quotidien, le réseau s'attache à être un lieu d'échanges sur l'ensemble des questions de RSE et à associer les principes du Pacte mondial à la stratégie, aux ambitions, à la culture, à la raison d'être et aux activités quotidiennes de l'ensemble de ses adhérents, quelle que soit leur taille ou leur maturité.

Le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France est une association de loi 1901 qui agit dans le cadre des Quality Standards (QS) et du mémorandum d'entente (Memorandum of Understanding, MoU) avec le Pacte mondial des Nations Unies.

www.pactemondial.org

Conception par **Cécile Demeude**, Chargée de mission inclusion et ODD et **Dina Kartit**, Chargée de Communication éditoriale.

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin