



Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes Résultats, objectifs et mesures de progression 2022

La diversité et l'égalité professionnelle constituent des enjeux majeurs de croissance et de dynamisme. Elles permettent de multiplier les compétences et les talents contribuant ainsi à la performance de l'entreprise. Conscient de ces enjeux, BIA Groupe a placé les principes d'égalité professionnelle au cœur de sa stratégie depuis 2019.

Ainsi, le groupe se mobilise afin d'améliorer sans cesse ses pratiques et s'inscrire dans une démarche durable du respect de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

L'index de l'égalité professionnelle calculé chaque année en fonction de quatre indicateurs nous permet de nous évaluer et d'ajuster nos objectifs.

Notre résultat pour l'année 2021 est de 74/100, contre 84/100 en 2020. Ce recul nous amène à faire évoluer nos indicateurs, nos objectifs et nos actions.

➤ Résultats Index Egalité professionnelle

Indicateurs	Résultats 2021	Points max
Ecart de rémunération	38	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	25	35
% de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non concerné	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10

➤ Objectifs de progression pour l'année 2022

BIA Groupe a déterminé les axes de progression suivants :

- Augmenter de 1 point l'écart de rémunération soit obtenir 39/40
- Augmenter de 10 points l'écart de taux d'augmentations individuelles soit obtenir 35/35
- Augmenter de 5 points le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations soit obtenir 5/10

➤ Mesures correctives

Pour atteindre les objectifs fixés pour l'année 2022, le groupe a défini trois domaines d'actions prioritaires :

1. Le recrutement
2. La promotion et le développement de carrières
3. Les indicateurs et les reportings

1. Le recrutement

Au sein de BIA Groupe, la lutte contre les inégalités commence dès le processus d'embauche de nouveaux collaborateurs. Aussi, chaque année, les managers impliqués dans le recrutement sont sensibilisés aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

Pour 2022, l'accent sera mis sur la communication et les entretiens.

Concernant la communication, nous nous attèlerons à neutraliser au maximum les stéréotypes, d'autant plus dans notre secteur d'activités reconnu pour sa sous-représentation féminine. Après un audit de nos supports de communication interne et externe (site web, réseaux sociaux, intranet, newsletters, annonces, fiches de poste, etc), nous réaliserons les ajustements nécessaires afin de diversifier nos visuels et rendre plus visibles les femmes.

Concernant le recrutement, nous généraliserons le recours aux entretiens dits structurés, avec la mise en place de grilles d'évaluation pour chaque fonction. Les entretiens structurés permettent d'assurer une égalité de traitement chez tous les candidats en évaluant les mêmes critères pour tous.

2. La promotion et le développement de carrières

L'autocensure étant plus développée chez les femmes que chez les hommes, BIA Groupe lancera une campagne de communication dédiée aux collaboratrices pour les inciter à évoluer dans leur carrière et ainsi à se projeter sur des postes à responsabilités.

Cette campagne sera accompagnée d'un programme de formation pour assurer le développement de compétences managériale et professionnelle.

La représentation est importante puisqu'elle permet de se projeter. Nous organiserons donc des présentations de collaboratrices exerçant des fonctions de pilotage ou de direction au sein de l'entreprise. Nous souhaitons ainsi créer des moments d'échanges autour de leurs parcours et leurs expériences.

Enfin, les promotions au sein de BIA Groupe étant attribuées au mérite, la mise en place de tutorat sera également proposée pour faciliter l'accès à des postes stratégiques à travers l'accompagnement de proximité de pairs.

3. Les indicateurs et les reportings

La mise en place d'indicateurs et d'un suivi de nos résultats nous permettront de mesurer régulièrement les bénéfices de nos actions et si besoin d'ajuster nos pratiques.

Aussi, nous travaillerons avec l'équipe IT interne sur la production de reportings trimestriels automatisés sur les indicateurs suivants :

- Pourcentage de femmes embauchées
- Pourcentage de femmes dans les effectifs de l'entreprise
- Pourcentage des femmes augmentées
- Ecart des rémunérations entre les femmes et les hommes

- Ecart des taux d'augmentations attribués entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de femmes dans les entretiens de recrutement

➤ **Modalités de publication**

La communication des mesures correctives se fera sur le site web dans la rubrique Politique RSE ainsi que sur Teams, l'outil collaboratif interne de l'entreprise.