



Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes Résultats, objectifs et mesures de progression 2024/2025

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 2024/2025 est de 87/100, contre 78/100 en 2023. Cette diminution souligne l'importance d'une vigilance constante et d'efforts soutenus en matière d'égalité professionnelle. Conscients de la nécessité de maintenir et renforcer nos engagements, nous allons faire évoluer nos pratiques et définir des mesures correctives afin de garantir un environnement de travail plus équitable et inclusif.

➤ Résultats Index Egalité professionnelle

Indicateurs	Résultats 2024/2025	Points max
Ecart de rémunération	34	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	35	35
Résultat sur les salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non cumulable	15
Résultat sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10

➤ Objectifs de progression pour l'année 2025

BIA Groupe a déterminé les axes de progression suivants :

- Réduction de l'écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes
- Augmentation de la représentation des femmes dans les postes de direction
- Automatisation des augmentations des salariées revenant de congé maternité

Pour atteindre les objectifs fixés pour l'année 2025, 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 revues semestrielles

1. Le recrutement

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

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

Concernant le recrutement, nous nous inscrivons dans une démarche de diversification de nos processus avec le recours aux entretiens dits structurés et 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 a lancé en 2022 une campagne de communication interne dédiée aux collaboratrices pour les inciter à évoluer dans leur carrière et ainsi se projeter sur des postes à responsabilités.

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

Conscient que la représentation est importante puisqu'elle permet de mieux se projeter, nous réaliserons une série de présentations de collaboratrices exerçant des fonctions de pilotage ou de direction au sein de l'entreprise. Nous souhaitons ainsi mettre en lumière leurs parcours et leurs expériences et créer des moments d'échanges.

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 diminution de nos résultats cette année met en lumière la nécessité de refondre nos systèmes de suivi et de reporting. La fluctuation de nos performances d'une année à l'autre révèle un besoin urgent d'implémenter des indicateurs et des mécanismes de suivi plus réguliers.

Ainsi, nous allons désormais effectuer des suivis trimestriels et non plus semestriels. Grâce à cette approche, nous espérons améliorer notre vigilance en identifiant plus rapidement les domaines nécessitant des ajustements.

Concernant les augmentations des salariées après congé maternité, un nouveau système automatique est mis en place pour garantir le versement d'une augmentation pour les salariées revenant de congé maternité, aligné avec les augmentations générales ou individuelles accordées pendant leur absence.

➤ **Publication :**

Date : 27/03/2025

Rubrique Politique RSE des sites webs du groupe