



# **Plan d'Égalité Femmes-Hommes Gender Equality Plan (GEP) OMNES Education 2024-2027**

## **Sommaire**

- I. Synthèse (page 2)
- II. Déploiement détaillé (page 3)
  - 1. Publication et engagement (page 3)
  - 2. Ressources dédiées (Page 4)
  - 3. Collecte de données et reporting (page 5)
  - 4. Formations et sensibilisation (page 6)
  - 5. Équilibre vie professionnelle/personnelle et culture d'entreprise (page 8)
  - 6. Représentation femme/homme dans les instances dirigeantes (page 10)
  - 7. Égalité dans le recrutement et l'évolution de carrière (page 12)
  - 8. Intégrer le genre dans les contenus pédagogiques et la recherche (page 14)
  - 9. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (page 16)
- III. Focus égalité dans le top management (page 18)
- IV. Signature officielle (page 19)
- V. Annexes (page 19)

***Pour toute question, écrire à [rse@omneseducation.com](mailto:rse@omneseducation.com)***

## I. Synthèse

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité stratégique pour OMNES Education, inscrite au cœur de sa raison d'être et du **volet sociétal EDI -Egalité, Diversité, Inclusion- de sa politique RSE « Time to Act »**. Acteur majeur de l'enseignement supérieur, notre groupe a un rôle clé à jouer pour faire progresser l'égalité, la diversité et l'inclusion dans la société, en commençant par l'exemplarité en interne.

C'est pourquoi nous avons structuré une démarche volontariste en faveur de l'égalité femme-homme professionnelle, matérialisée par :

- La signature en **avril 2023** d'un **Accord d'entreprise Egalité Femmes-Hommes (EFH)** avec nos partenaires sociaux. Cet accord, déployé dans l'ensemble de nos établissements en France, pose un cadre ambitieux d'engagements et d'actions concrètes. Résultat à ce jour (sept.24) : **85% des actions sont déjà en vigueur ou en cours de réalisation.**
- La participation de notre Groupe en **juin 2024** à l'**Accélérateur Gender Equality du Pacte Mondial** (United Nations Global Compact), ce qui apporte un haut niveau de formation, l'accès à un diagnostic détaillé de la situation EFH de notre groupe, et engendre l'implication obligatoire de notre comex dans la **signature de la Charte WEPS** et la participation au programme mondial des **WEPS – Women Empowerment Principles.**
- L'adhésion à l'**AFMD – Association Française des Managers de la Diversité**, qui accompagne les entreprises à devenir plus inclusives et met à disposition de nombreuses initiatives et outils pour progresser, notamment **#StOpE au sexisme ordinaire, initiative dont OMNES Education deviendra signataire en janvier 2025.**
- La mise en œuvre de **formations et dispositifs** en faveur de l'EFH et de la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS) auprès des collaborateurs et des étudiants.
- La mise en place d'un **réseau spécifique de référents VSS** (Violences Sexistes et Sexuelles) dans toutes nos écoles et leur formation afin **d'accompagner les victimes et les témoins de VSS.**
- La mise en place d'un **groupe de travail Egalité femmes-hommes professionnelle**, représentant la diversité de nos métiers et de nos campus, afin **qu'il challenge notre stratégie Egalité** et formule de nouvelles propositions d'améliorations de notre accord EFH.

Au-delà du respect de nos obligations légales (Index EFH et Loi Rixain 2021), notre stratégie Egalité femmes-hommes (EFH) vise donc à créer les conditions d'une égalité réelle et durable. Afin de transformer notre culture et nos pratiques, nous investissons donc fortement dans la **sensibilisation et la formation de nos collaborateurs et collaboratrices et de nos étudiants et étudiantes.** Nous nous attachons à lutter contre les stéréotypes et biais inconscients à tous les niveaux, en particulier dans nos processus RH et managériaux.

Nous sommes convaincus que l'égalité est un puissant levier de performance sociale et sociétale. C'est pourquoi nous nous fixons des objectifs ambitieux de féminisation de nos instances de direction. Nous avons déjà progressé. En effet, à date, **24% des membres de notre CODIR et 18% des membres de notre COMEX sont des femmes**, nous visons une progression dans ces 2 instances d'ici 2026. Pour y parvenir, nous souhaitons identifier des viviers de talents féminins, internes et externes, et construire et proposer un accompagnement dédié pour les progressions de carrière.

Nous avons également à cœur d'offrir à toutes et tous un environnement de travail inclusif et épanouissant, grâce à notre démarche sur la **qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, qui intègre les enjeux d'équilibre des temps de vie.

**La lutte contre les violences sexistes et sexuelles** auprès des collaborateurs et des étudiants et dans notre enseignement est également un volet d'action prioritaire afin de protéger chacun.e de toute forme de violence liée au genre, avec un dispositif complet de signalement et de prévention et d'accompagnement des victimes, incluant une partie importante dédiée à la sensibilisation.

Nous souhaitons aussi jouer notre **rôle éducatif en intégrant les questions d'égalité femmes-hommes dans nos enseignements et nos projets de recherche**, afin de sensibiliser nos étudiants et futurs diplômés à ces enjeux cruciaux pour leur vie professionnelle et citoyenne.

L'ensemble de cette stratégie fait l'objet d'un **pilotage et d'un suivi régulier** par la direction RSE et la direction RH qui rapportent ensuite à nos instances de gouvernance. Notre ambition est d'obtenir des résultats tangibles et mesurables dans la durée, que nous nous engageons à communiquer en toute transparence, en interne comme en externe.

Chez OMNES Education, nous sommes fiers de placer l'égalité au cœur de notre projet d'entreprise et d'enseignement. Parce que nous sommes convaincus **que l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des facteurs clés de réussite individuelle et collective**, nous continuerons à progresser avec détermination sur ce chemin, pour être à la hauteur de nos engagements et de notre mission au service de la société.

## II. Déploiement détaillé

### 1. Publication et engagement

En matière de publication et d'engagement dans notre stratégie d'égalité femmes-hommes, notre premier objectif est de rendre visible et concret l'engagement de la direction du Groupe en faveur de cet enjeu. Nous considérons, en effet, qu'une politique d'égalité ambitieuse ne peut porter ses fruits que si elle est incarnée au plus haut niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi nous avons tenu à formaliser notre démarche dans un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle, signé en avril 2023 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Afin de lui donner une visibilité maximale, nous avons décidé de le **publier sur**

**notre site web institutionnel**, dans la rubrique RSE/Egalité, diversité, inclusion, ainsi que sur notre intranet, à disposition de tous nos collaborateurs et collaboratrices.

Mais au-delà de cette communication Corporate, nous souhaitons que l'égalité soit portée individuellement par chacun des membres de notre Comité Exécutif (COMEX) et du Comité de Direction France et International (CODIR). Nous leur avons donc proposé de **signer la charte des WEPS**-Women Empowerment Principles, dans le cadre de notre participation à l'accélérateur Gender Equality du Pacte Mondial, ce qui les engage à titre individuel à incarner nos valeurs d'inclusion et de respect, à les promouvoir dans leurs périmètres de responsabilité et à soutenir activement notre démarche. L'objectif est que 100% des membres Comex et des Comités de Direction France et International aient signé cette charte d'ici juin 2025.

Par ces deux actions très symboliques de publication de notre accord et d'engagement personnel des membres des instances de gouvernance, nous entendons envoyer un message clair, en interne comme en externe : l'égalité femmes-hommes est une priorité stratégique pour OMNES Education, qui irrigue toute notre gouvernance et notre projet d'entreprise. C'est un prérequis fondamental pour asseoir la crédibilité de notre démarche et mobiliser l'ensemble de notre communauté d'entreprise autour de cette ambition.

**Actions :**

- Publier l'accord égalité F/H signé en avril 2023 sur le site web du groupe dans la rubrique RSE/EDI (prévu en sept.2024) et sur la page intranet dédiée (fait).
- Déployer l'accord et l'enrichir avec nos équipes et partenaires sociaux (en cours).
- Faire signer à tous les membres du COMEX et du CODIR la Charte WEPS (En cours ; finalisation d'ici juin 2025)

## 2. Ressources dédiées

Pour mener à bien notre stratégie d'égalité femmes-hommes, nous avons conscience que l'engagement de la direction est nécessaire mais non suffisant. Nous devons également y allouer des ressources dédiées, à la fois humaines et financières, pour garantir sa mise en œuvre opérationnelle et sa pérennité dans la durée.

Sur le plan humain, nous avons décidé de nommer **un binôme, dont 1 des 2 est membre du COMEX, responsable du pilotage global** de la démarche, rattaché à la DRH et à la Direction RSE du Groupe. Ce duo, composé d'un homme et d'une femme, aura pour mission de coordonner le déploiement de notre plan d'action dans l'ensemble de nos établissements. Il assurera également le suivi des indicateurs, le reporting régulier aux instances de direction et l'animation de la dynamique interne autour de l'égalité.

Mais nous sommes également conscients que nous ne pouvons pas agir seuls sur un sujet aussi vaste et complexe que l'égalité. C'est pourquoi nous continuerons à nous entourer de **partenaires experts**, qui nous apporteront leur expertise et leur soutien. Nous travaillons ainsi avec les cabinets Actance et Egaé, spécialisés dans la formation et le conseil sur l'égalité et la diversité. Ils nous accompagnent en particulier sur la sensibilisation et la montée en compétences de nos collaborateurs et collaboratrices, ainsi que sur des dispositifs innovants auprès de nos étudiants et étudiantes.

Pour ancrer ce partenariat dans la durée, **un budget** situé en partie à la direction RH, à la direction RSE et dans les écoles, est dédié à ce volet EFH. Ce budget couvrira à la fois les prestations externes (formations, diagnostics, événements...) et les moyens internes nécessaires au déploiement de notre politique d'égalité (communication, reporting...).

Nous démontrons ainsi concrètement que l'égalité est un engagement durable et sincère.

**Actions :**

- Désigner un binôme RH/RSE responsable du pilotage et suivi du plan d'action. (fait)
- Allouer un budget dédié pour les actions de formation et sensibilisation avec ACTANCE et EGAE (fait)

### 3. Collecte de données et reporting

La collecte de données et le reporting sont des éléments importants pour **établir un diagnostic précis et mesurer les progrès** de notre stratégie égalité femmes-hommes. Nous sommes en effet convaincus que ce qui ne se mesure pas ne s'améliore pas. **C'est pourquoi nous suivons plusieurs indicateurs EFH concernant les collaborateurs et les étudiants :**

- Les indicateurs EFH suivis chaque année par différentes directions du **Groupe** (RH, RSE, Académique et Recherche) et présents dans ce Plan (voir annexe 3, page 20),
- Les indicateurs intégrés pour le calcul de l'Index EFH national (France),
- Les 18 indicateurs déclinés en 4 thématiques (leadership et stratégie, lieu de travail, marché, communauté) et en 4 critères (engagement, mise en œuvre, mesure, transparence) de **l'accélérateur Gender Equality / WEPS** auquel nous participons activement.
- Et les indicateurs EFH inclus dans les briques sociétales de **la norme européenne CSRD- Corporate Sustainability Reporting Directive**, pour laquelle nous avons réalisé au premier semestre 2024 l'analyse de double matérialité et allons reporter en 2026.

Concrètement, cela signifie que **nous collectons déjà régulièrement des données genrées**. Qu'il s'agisse de recrutement, de mobilité interne, de promotion, de rémunération ou encore de réussite académique, nous suivons des indicateurs clés de performance en distinguant les chiffres pour les femmes et pour les hommes. Nous suivons progressivement également de nouvelles données comme la répartition femmes-hommes dans les différentes catégories de personnel, la part de femmes dans le management, les écarts de rémunération, ou encore le taux de féminisation des recrutements. Cela nous permettra d'objectiver d'éventuels écarts et de mettre en lumière des déséquilibres à corriger.

Mais nous ne nous contenterons pas de compiler ces données en interne. Nous avons l'ambition d'en faire un véritable outil de pilotage et de communication, en **les intégrant dans nos reportings existants**. Dès cette année, nous inclurons ainsi des indicateurs genrés dans nos reportings (RSE, RH, écoles, Recherche & Faculté...). L'idée est **d'ancrer l'égalité dans notre performance globale et de rendre compte de nos résultats à nos différents publics et partenaires**.

Les résultats seront accessibles à l'ensemble de nos managers, qui disposeront ainsi d'une vision actualisée de la situation dans leurs périmètres de responsabilité. Ils seront **partagés et discutés** en COMEX et au sein du **Groupe de travail Egalité professionnelle**, pour suivre notre avancée par rapport à nos objectifs. Ils permettront d'identifier les éventuels points de blocage et de réajuster si besoin notre plan d'action ou nos cibles. Nous envisageons également de publier une sélection de ces indicateurs clés en externe, dans un souci de transparence.

Enfin, **une partie dédiée à l'EFH sera chaque année intégrée dans notre rapport RSE**, afin de mettre en valeur les progrès et les actions phares portées par nos écoles et nos campus. Outil de fierté interne et de rayonnement externe, il montrera que l'égalité et l'inclusion sont bien ancrées dans notre stratégie.

**Actions :**

- Inclure des données genrées dans les rapports RSE. (fait)
- Inclure une rubrique EFH dans les rapports RSE (fait).
- S'appuyer sur les outils RH, l'analyse d'écart WEPS et les indicateurs CSRD pour diagnostiquer et progresser. (en cours)

*RGPD - Toutes les personnes concernées par la collecte de données peuvent se rapprocher du dpo ([dpo@omneseducation.com](mailto:dpo@omneseducation.com)) si elles ont des questions sur le traitement de leurs données personnelles dans le cadre de ce plan.*

#### **4. Formations et sensibilisation**

La formation et la sensibilisation sont au cœur de notre stratégie d'égalité femmes-hommes. Nous sommes en effet convaincus que pour faire évoluer durablement les mentalités et les pratiques, nous devons agir en profondeur sur les représentations et les compétences de toutes nos parties prenantes.

En premier lieu, nous avons décidé de faire de l'égalité une priorité dans notre plan de développement des compétences. Notre objectif est ambitieux : **tous les nouveaux entrants et tous les managers sont sensibilisés** au sexisme, au sexisme ordinaire, et aux violences sexuelles et sexistes, grâce à nos partenaires experts.

L'enjeu est d'ancrer dès le début de leur aventure chez OMNES Education les principes clés d'égalité et d'inclusion, pour en faire un réflexe culturel partagé. Nous envisageons également des modules de rappel réguliers, pour maintenir la dynamique dans la durée.

Pour y parvenir, nous déployons depuis 2023 un **programme de formation dédié** à ces sujets, avec plusieurs propositions horaires afin de mobiliser le plus de collaborateurs et collaboratrices. Nous proposons un **quizz** sur le sexisme et les violences sexuelles avec un rappel des lois et des sanctions encourues. Nous mettons également à disposition de tous les collaborateurs **des ressources pédagogiques dédiées : un « kit égalité femmes-hommes »** où chacun.e peut retrouver les informations essentielles, se former, approfondir le sujet, et trouver également des outils de communication pour une diffusion visuelle dans les services et sur les campus.

Par ailleurs, le **service recrutement** envisage de former toute son équipe ainsi que les managers recruteurs aux **biais et stéréotypes** afin d'être exemplaires dans l'inclusion et l'équité. Détecter et corriger les biais éventuels dans ces processus RH sera un enjeu majeur de notre politique d'égalité.

Au-delà de nos collaborateurs et collaboratrices, nous avons également une responsabilité forte en tant qu'acteur majeur de l'enseignement supérieur : celle de **promouvoir l'égalité auprès de nos étudiants et étudiantes**. Nous sommes déterminés à jouer pleinement notre rôle pour faire progresser la mixité dans l'accès aux études et lutter contre l'autocensure et les déterminismes genrés dans l'orientation.

C'est pourquoi nous incitons toutes nos écoles, à chaque rentrée et/ou **le 8 mars** lors de la journée des droits des femmes, à mettre en place des **sessions de sensibilisation et des actions concrètes en faveur de l'EFH** pour l'ensemble de notre communauté étudiante. Nous soutenons l'organisation d'événements sur ce thème (conférences, ateliers, tables rondes, projets...) pour créer des temps forts de **prise de conscience et de débat**. Nous mobilisons nos enseignants et intervenants pour intégrer ces questions dans leurs cours et projets pédagogiques, de manière transverse.

En novembre 2024 par exemple, le campus Eiffel organise un **hackathon inter-écoles de 3 jours 24/24, sur la santé des femmes, aux côtés de professionnels de la santé et d'experts du sujet**. Cet événement formateur et professionnel à destination de la communauté étudiante va réunir de nombreuses équipes multidisciplinaires afin de **coconstruire des solutions en faveur de l'inclusion et de la santé des femmes**.

Mais nous irons plus loin, en nous fixant des objectifs ambitieux de rééquilibrage de nos promotions. Nous serons particulièrement vigilants dans les filières aujourd'hui peu mixtes, comme nos **écoles d'ingénieur-es** où les jeunes femmes sont encore sous-représentées. Nous mènerons des actions ciblées pour attirer davantage de talents féminins (communication, partenariats, bourses dédiées...) et pour les accompagner vers la réussite (mentorat, réseaux, adaptation des enseignements...).

**Ce que nous faisons déjà à ce sujet** : nous avons lancé le programme « **Hello TechGirls** » qui consiste à sensibiliser les jeunes filles de collèges et lycées aux filières d'ingénieurs, en s'appuyant sur des rencontres avec des étudiantes ingénieures et des visites professionnelles ciblées. Le résultat est bien là : dans notre école d'ingénieurs, il y a plus de filles que la moyenne nationale : autour de 23% à l'ECE contre 14% en France.

Car notre ambition est bien de garantir **l'égalité des chances** et de traitement à toutes et tous tout au long du parcours éducatif, quel que soit le genre. En agissant à la fois sur l'accès à nos formations et sur les conditions d'apprentissage, nous entendons contribuer activement à féminiser les viviers de talents et, à terme, **faire progresser la mixité dans le monde professionnel**.

Former et sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, c'est ainsi poser les fondations d'un changement culturel profond et durable. C'est outiller nos collaborateurs, collaboratrices, étudiantes et étudiants pour questionner les stéréotypes de genre et **devenir des acteurs et actrices d'une société plus inclusive**. C'est leur donner les clés pour s'émanciper des déterminismes et faire des choix d'orientation, de carrière et de vie libres et éclairés. **En un mot, c'est faire de l'égalité une boussole et un réflexe, au service de l'épanouissement et de la réussite de toutes et tous**.

*Actions :*

- 100% des managers formés sur l'EFH et le sexisme (en cours)
- 100% des nouveaux arrivants formés sur le sexisme (quizz) – (en cours)
- Organiser des actions concrètes dans les écoles sur le sujet EFH – (fait)

## **5. Équilibre vie professionnelle / personnelle et qualité de vie au travail**

L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et la qualité de vie au travail (QVCT) sont des enjeux clés de notre stratégie d'égalité femmes-hommes. Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail inclusif et bienveillant, respectueux des contraintes et aspirations de chacun-e, est une condition essentielle pour permettre à tous nos talents, femmes et hommes, de s'épanouir et de donner le meilleur d'eux-mêmes.

C'est pourquoi nous avons fait de notre politique QVCT une priorité : un plan d'action ambitieux est en effet actuellement déployé depuis janvier 2024 dans l'ensemble de nos écoles et directions, coordonné par un comité de pilotage et porté par un ensemble de chefs de projets QVCT répartis sur tous nos sites.

Ce plan **comporte 245 actions concrètes, dont +70% sont déjà réalisées ou en cours pour les écoles et +60% pour les directions**. Ces actions couvrent tous les aspects de la vie au travail :



organisation et contenu du travail, environnement de travail, santé physique et santé mentale, conditions physiques de travail, reconnaissance et sens au travail, possibilités de réalisation et de développement professionnels, conciliation vie professionnelle / vie personnelle, relations de travail, etc. L'enjeu est d'agir à la fois sur le cadre et sur les pratiques managériales, pour créer les conditions d'un meilleur équilibre et d'une plus grande autonomie pour toutes et tous.

Parmi les mesures phares de ce plan, nous avons notamment sécurisé le déploiement du télétravail, instauré la flexibilité des horaires pour les métiers qui le permettent, ou encore renforcé les dispositifs de soutien à la parentalité (congé maternité et paternité).

Nous réfléchissons avec le service RH, les collaborateurs et des experts de la QVCT à des actions nouvelles à proposer à l'avenir, afin que les enjeux d'équilibre de vie se développent pour créer un **climat inclusif**. Une communication positive sur les dispositifs existants et les bonnes pratiques est toujours assurée afin d'informer l'ensemble des collaborateurs. Nous voulons continuer à questionner les stéréotypes qui font encore trop souvent de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle une problématique féminine, et encourager tous nos collaborateurs, quel que soit leur genre, à activer les leviers d'équilibre à leur main.

Pour renforcer et accompagner notre politique QVCT, **une politique Egalité, Diversité, Inclusion (EDI) sera coconstruite avec les collaborateurs et collaboratrices, et déployée en 2025**. La thématique EFH de cette politique EDI sera directement inspirée des **7 principes des WEPS – Women Empowerment Principles** et permettra de formaliser un certain nombre d'engagements et de règles du jeu. Cette politique EDI servira ainsi de boussole commune pour guider les comportements et les pratiques managériales, et abordera, entre autres, le droit à la déconnexion, la prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail ou encore la parité dans la prise des congés familiaux.

Mais au-delà de la formalisation, nous souhaitons surtout faire vivre cette charte au quotidien et en mesurer les effets. C'est pourquoi **nous réalisons tous les 2 ans une enquête QVCT auprès de nos collaborateurs et collaboratrices sur leur perception de la qualité de vie au travail**. Cette enquête nous permet d'évaluer nos progrès, d'identifier les points d'amélioration et d'ajuster

Favoriser l'équilibre de vie et l'inclusion, c'est ainsi créer les conditions d'un collectif de travail engagé, épanoui et performant durablement. C'est considérer nos collaborateurs et collaboratrices dans toutes leurs dimensions, pour leur permettre d'exprimer pleinement leurs talents au service de notre projet d'entreprise.

Pour piloter et mesurer l'impact de nos actions QVCT, nous suivons tous les trimestres le niveau de réalisation des actions programmées, grâce aux chefs de projets QVCT présents dans toutes les entités de notre organisation. Chaque action programmée fait l'objet d'un suivi et l'ensemble des résultats est communiqué à la fois au Comité Exécutif et aux collaborateurs. **Nous visons un taux de déploiement de 100% des actions d'ici 2026**, afin d'installer rapidement une dynamique et de créer des conditions de travail meilleures pour toutes et tous.

Pour mesurer la satisfaction et le ressenti des collaborateurs et collaboratrices sur ces sujets, nous analysons les résultats de l'enquête QVCT tous les 2 ans, et par ailleurs, nous avons intégré un point spécifique "équilibre vie professionnelle/ vie personnelle " dans le processus d'entretien

annuel. Ainsi, le sujet est discuté pour tous les collaborateurs avec leurs managers et des aménagements peuvent être vus et accordés pendant cet entretien.

Nous surveillons par ailleurs quelques indicateurs clés sur le sujet QVCT, révélateurs d'une culture d'entreprise inclusive et favorable à l'équilibre de vie :

- Le % de collaborateurs/trices en télétravail régulier et le nombre moyen de jours télétravaillés,
- Le % de pères prenant l'intégralité de leur congé paternité (en visant 100% dès 2024),
- Le % de femmes augmentées à leur retour de congés maternité.

Notre ambition à travers ces indicateurs et ce pilotage resserré est donc bien de passer d'une logique de conformité à une logique d'exemplarité sur les sujets d'équilibre de vie et de qualité de vie au travail. Et ce faisant, de faire de notre politique volontariste en la matière un levier puissant d'attractivité, de fidélisation et d'engagement pour tous nos talents.

**Actions :**

- Déployer au moins 40% du plan QVCT dans chaque école et direction d'ici fin 2024, en assurer le suivi (fait).

- Réaliser une enquête collaborateurs QVCT tous les 2 ans. (fait)

- Créer une politique EDI, inspirée des 7 principes WEPS pour la partie EFH, incluant le droit à la déconnexion (en cours)

## 6. Représentation femmes/hommes dans les instances dirigeantes

Groupe OMNES Education	2023	2024
% de femmes dans les effectifs totaux	63%	62%
% de femmes cadres (Top 10% - communauté « Success Makers »)	60%	60%
% de femmes dans COMEX (créé fin 2023)	9%	18%
% de femmes dans CODIR France <u>et</u> international (créé fin 2023)	18%	24%

*Le codir France et le Codir international sont 2 instances distinctes mais constituées à +50% des mêmes personnes, c'est pourquoi ils sont ici fusionnés en Codir France et international.*

**La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos instances de gouvernance est un enjeu majeur de notre stratégie d'égalité.** Nous sommes convaincus que la mixité au plus haut niveau est un puissant levier de performance et d'innovation, mais aussi un impératif démocratique et sociétal. En tant qu'acteur éducatif, nous avons un **devoir d'exemplarité pour promouvoir une société plus inclusive** et donner à chacun-e les mêmes chances d'accès aux responsabilités.

C'est pourquoi nous sommes fiers de dire **que 60% de nos managers-cadres sont des femmes**, et que **65% des évolutions de carrière concernent des femmes** sur 2023-2024.

Cela dit, nous devons aussi constater que les femmes sont encore insuffisamment présentes dans nos organes de direction, en particulier au Comité Exécutif où elles ne représentent que 18% des effectifs fin septembre 2024, malgré une progression par rapport à 2023 où elles n'étaient encore que 9%. C'est pourquoi nous avons l'ambition d'atteindre les 30% de femmes au Comex d'ici 2026.

Pour y parvenir, nous allons activer plusieurs leviers, à commencer par nos processus de recrutement et d'évolution interne. Nous nous engageons à ce que pour chaque poste ouvert au Comex ou au Codir France et international, au moins une femme soit présente dans la short-list finale des candidat-es. Cela impliquera un travail proactif de sourcing et d'identification des talents féminins en amont, ainsi qu'une sensibilisation de nos cabinets partenaires à cet objectif.

Mais nous sommes conscients que pour nourrir le pipeline de talents féminins, nous devons agir bien en amont, en soutenant l'émergence de viviers diversifiés à tous les niveaux de l'organisation. C'est pourquoi nous lancerons chaque année **une campagne d'identification des femmes à haut potentiel en interne (« People review »)**, en nous appuyant à la fois sur des critères de performance et de potentiel. Pour chacune d'entre elles, nous co-construirons un plan de développement personnalisé, intégrant des actions de formation, d'exposition transverse et de mobilité, pour **accélérer leur trajectoire vers le top management**.

Nous savons également que l'accès des femmes au plus haut niveau se heurte encore trop souvent à des biais inconscients et à un déficit de réseaux et de modèles inspirants. Pour y remédier, nous lançons **une démarche de leadership au féminin**, en cours de définition en 2024, pour accompagner nos talents féminins dans leur parcours d'évolution. Chaque participante pourrait se voir attribuer un-e mentor, membre du Comex ou manager expérimenté-e, qui l'accompagnera individuellement dans son développement et lui servira de sponsor au sein de l'organisation.

Pour piloter cette démarche dans la durée, nous suivons quelques indicateurs :

- % de femmes dans les instances de direction (Comex, Codir France et international), avec une cible de 30% minimum d'ici 2026 pour le Comex
- % de femmes "à potentiel" identifiées chaque année et % de femmes promues parmi elles
- % de femmes dans les short-lists de recrutement externes (en visant 50% à compétences égales)

Nous sommes en effet convaincus que seule une démarche conjuguant objectifs ambitieux, actions concrètes et suivi régulier nous permettra d'obtenir des résultats tangibles et pérennes. Notre objectif est d'enclencher **une dynamique de féminisation durable de nos viviers et instances de haut niveau**, pour ancrer la mixité dans notre gouvernance et plus largement dans notre culture d'entreprise.

Car au-delà des chiffres, nous souhaitons devenir une entreprise pleinement inclusive, où la complémentarité des leaderships féminins et masculins est reconnue comme une force, où chacun-e peut se projeter au plus haut niveau, indépendamment de son genre.

Cette ambition, nous la porterons collectivement, avec détermination et dans la durée. Car nous sommes convaincus qu'en ouvrant grand les portes du pouvoir aux femmes, c'est notre performance globale et notre impact sociétal que nous renforcerons. Et qu'en nous montrant exemplaires en interne, c'est toute la société que nous contribuerons à faire progresser vers plus d'égalité et d'inclusion.

**Actions:**

- *Ambition d'atteindre 30% de femmes au Comex d'ici 2026. (En cours)*
- *Pour chaque poste au Comex/Codir à pourvoir, avoir au moins 1 candidat femme dans la short-list finale. (Fait)*
- *Identifier les femmes à haut potentiel en interne et définir leur plan de développement de carrière - « People review » – (fait)*
- *Lancer un programme de leadership féminin pour accompagner les femmes vers le top management ou les grades de full professor. (À l'étude)*
- *Former les recruteurs pour éliminer les biais genrés. (2024-2025)*

## **7. Égalité dans le recrutement et l'évolution de carrière**

En 2023-2024, ce sont 110 collaborateurs qui ont bénéficié d'une évolution de carrière en interne, dont 65% de femmes.

**L'égalité dans le recrutement** et l'évolution de carrière est un pilier fondamental de notre politique d'égalité femmes-hommes. Nous sommes convaincus que pour faire progresser durablement la mixité dans notre organisation, nous devons agir à la racine, en assurant une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de responsabilité et dans tous les métiers.

C'est pourquoi nous avons décidé de nous fixer un objectif ambitieux : atteindre la parité dans nos recrutements cadres, en particulier pour nos fonctions managériales, d'enseignement et de recherche. Concrètement, cet objectif est atteint ! Nous avons déjà plus de 50% de femmes managers parmi les embauches sur ces populations clés depuis quelques années déjà.

Pour pérenniser ce résultat, nous consolidons notre dispositif de recrutement pour garantir une représentation équilibrée des candidatures féminines et masculines tout au long du processus (sourcing, short list incluant des femmes, priorité compétences, vigilance par rapport aux biais). Nous travaillons également en étroite collaboration avec nos partenaires écoles et cabinets pour élargir nos viviers et veiller à la diversité des profils proposés. Et nous formons nos managers et notre équipe RH à l'EDI, et nos recruteurs aux biais inconscients pour qu'ils soient outillés pour prendre des décisions objectives et inclusives.

Mais la diversité à l'entrée ne suffit pas, nous devons aussi nous assurer que les femmes comme les hommes bénéficient des mêmes opportunités **d'évolution et de promotion** tout au long de leur parcours chez OMNES Education.

L'objectif d'avoir plus de 50% de femmes bénéficiant de promotion interne sur une année est atteint en 2023-2024 est atteint puisque ce sont 65% de femmes qui sont concernées, contre 35% d'hommes.

Pour garantir l'équité dans les **trajectoires professionnelles**, nous continuerons à analyser nos processus RH et managériaux au prisme du genre : évaluations annuelles, gestion des mobilités, décisions de promotion.

Enfin, parce que l'égalité professionnelle passe aussi par **l'égalité salariale**, nous mènerons chaque année une analyse détaillée des rémunérations pour mesurer et corriger les écarts injustifiés. Au-delà de notre obligation légale en la matière, nous sommes déterminés à maintenir **un Index Égalité proche de 90 dans toutes nos entités**. En 2022-23, les notes oscillent entre 60 et 97.

Pour mesurer nos progrès nous suivrons quelques indicateurs :

- L'index égalité F/H du Groupe et par entité
- Le % femmes promues par rapport à l'ensemble des collaborateurs
- L'écart de rémunération F/H à poste et ancienneté égale (equal pay gap)

Avec ces actions, portées au plus haut niveau de l'entreprise, notre ambition est de réduire tout biais genré et de garantir une stricte égalité des chances à toutes les étapes de la vie professionnelle. C'est en agissant sur l'ensemble du cycle RH, du recrutement au développement en passant par la rémunération, que nous parviendrons à des changements profonds et durables.

Notre conviction est qu'en réimplantant l'égalité au cœur de nos process et de notre culture managériale, nous libèrerons les énergies et permettrons à chacun·e d'exprimer pleinement son potentiel, sans déterminisme lié au genre. C'est là la clé d'une performance collective et durable, nourrie par la diversité des parcours et des regards. En donnant sa chance à chaque talent, quel que soit son sexe, nous construirons une entreprise plus juste, plus innovante et plus compétitive.

**Actions :**

- Fixer un objectif de 50% de femmes parmi les recrutements dont enseignants et enseignants chercheurs, chaque année. (fait)
- Avoir au moins 1 femme dans la short-list pour tous les postes du comex à pourvoir (fait)
- Former 100% des recruteurs aux biais décisionnels inconscients d'ici (en cours, fin 2024).
- Mener une analyse des rémunérations et définir un plan d'action en cas d'écarts injustifiés (fait en 2023-24)

## 8. Intégrer le genre dans les contenus pédagogiques et la recherche

L'enseignement et la recherche sont au cœur de notre mission d'établissement d'enseignement supérieur. Ce sont aussi des leviers puissants pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société. En tant qu'acteur éducatif, nous avons la responsabilité de promouvoir une culture de l'égalité auprès de nos étudiants et étudiantes, qui sont les décideurs et décideuses de demain. Et en tant que producteur de savoirs, nous nous devons d'intégrer le genre dans nos questionnements scientifiques, pour mieux comprendre et combattre les mécanismes de discrimination.

C'est pourquoi l'intégration du genre dans les contenus pédagogiques et la recherche est un axe important de notre stratégie égalité. Notre ambition est de faire de l'égalité femmes-hommes une thématique transverse et visible dans l'ensemble de notre offre de formation et de nos activités de recherche.

Concrètement, nous avons décidé d'expérimenter l'intégration d'un **module obligatoire de 12h dit « SHIFT » dédié à l'égalité femmes-hommes dans nos programmes principaux** (école d'ingénieur, filière management...). L'objectif sera d'apporter à nos étudiants et étudiantes des connaissances théoriques et des outils pratiques sur les enjeux de l'égalité professionnelle, de la mixité des métiers ou encore du management inclusif.

Des contenus pédagogiques complémentaires sur l'EFH sont à disposition de tous les étudiants sur la plateforme pédagogique « Boostcamp », quelle que soit leur discipline et quelle que soit leur école.

Par ailleurs, il est à noter que le réseau d'incubateurs La Fabrik, qui accompagne le développement de nombreux projets entrepreneuriaux à impact « for Good » pour les étudiants et les collaborateurs intègre l'EFH comme dimension essentielle dans les projets accompagnés. Il est à noter également que les porteurs de projets « for good » accompagnés sont majoritairement des femmes.

Au-delà de ces modules pédagogiques et de nos programmes d'accompagnement entrepreneurial, **nous encouragerons l'ensemble de nos enseignants et enseignantes à interroger leurs pratiques pédagogiques au prisme du genre**. Il s'agira par exemple de veiller à la mixité des intervenants et intervenantes extérieures, de féminiser les supports de cours et les exemples utilisés, ou encore de constituer des groupes projets paritaires. Nous les inciterons également à aborder les questions d'égalité et de stéréotypes dans leurs enseignements, de manière transversale et adaptée à chaque discipline.

Pour accompagner cette évolution, nous proposerons à notre corps professoral des ressources dédiées sur la pédagogie égalitaire et l'intégration du genre. Nous créerons également progressivement un réseau interne de référent-es EDI dans nos écoles, qui pourront informer et conseiller les étudiants et les enseignants, partager les bonnes pratiques et suivre les progrès réalisés dans leur périmètre.

Mais c'est surtout en nourrissant la recherche sur le genre que nous ferons bouger les lignes en profondeur. En tant qu'institution d'enseignement supérieur, nous avons un rôle crucial à jouer pour développer les connaissances sur les inégalités femmes-hommes et leurs mécanismes, dans une approche pluridisciplinaire. C'est pourquoi nous fléchons un financement pour soutenir au moins une thèse ou un projet de recherche dédié à ces enjeux sur les 3 prochaines années.

Pour initier cette dynamique, nous lancerons d'ici 3 ans **un appel à projets interne auprès de notre communauté académique**, avec une attention particulière portée aux approches interdisciplinaires et aux partenariats avec des acteurs externes (entreprises, associations, pouvoirs publics...). Nous valoriserons ces travaux à travers des publications dédiées, des conférences grand public et des communications internes et externes, afin d'irriguer le débat public et de positionner OMNES Education comme un acteur engagé et légitime sur ces questions de société.

En parallèle, nous systématiserons la **prise en compte du genre dans l'ensemble de nos projets de recherche**, quelles que soient les disciplines. Cela passera par l'intégration de cette dimension dans les appels à projets, l'exigence d'une analyse genrée des données dans les publications scientifiques ou encore la mixité des équipes de recherche.

Pour mesurer les progrès, nous suivrons quelques indicateurs :

- Le nombre de programmes intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes
- Le nombre de projets « for good » intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes
- Le nombre de projets de recherche financés sur le genre ou intégrant une dimension genre
- La part des femmes responsables de projets de recherche
- Le nombre de publications scientifiques sur les enjeux EFH

En investissant résolument le champ de la formation et de la recherche sur le genre, notre ambition est de faire de l'égalité une valeur centrale de notre projet éducatif et scientifique. C'est en équipant nos étudiants et étudiantes pour identifier et combattre les stéréotypes, en donnant à voir la diversité des rôles modèles, en produisant des savoirs éclairants sur les inégalités que nous ferons évoluer en profondeur les mentalités et les pratiques.

Intégrer le genre dans nos enseignements et nos travaux, c'est ainsi ouvrir la voie à une société plus égalitaire en formant les consciences et en remodelant les imaginaires collectifs. C'est armer la génération qui vient pour relever le défi d'un monde plus juste et inclusif. C'est faire de la science un moteur puissant de déconstruction des biais et de transformation sociale. C'est, en définitive, réaffirmer le rôle émancipateur du savoir et notre responsabilité d'institution éducative et citoyenne.

**Actions :**

- Intégrer un module EFH dans nos principaux programmes étudiants (fait).
- Financer au moins une thèse ou un projet de recherche sur l'égalité F/H sur les 3 ans.



## 9. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est une **priorité absolue** de notre politique d'égalité. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, nous avons le devoir d'offrir à nos étudiants et étudiantes, ainsi qu'à l'ensemble de nos personnels, un **environnement d'études et de travail sûr**, respectueux et épanouissant. Nous devons non seulement **prévenir et sanctionner toute forme de violence ou de discrimination, mais aussi promouvoir une culture du respect et du consentement.**

C'est pourquoi nous avons mis en place depuis la rentrée 2023 un dispositif complet de lutte contre les VSS, qui a été renforcé par la mise à disposition d'une plateforme de signalement anonyme en 2024, en lien avec les obligations légales des établissements d'enseignement supérieur et les recommandations du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR). Ce dispositif s'articule autour de 3 axes clés : la prévention, le signalement et l'accompagnement des victimes et témoins.

En matière de **prévention**, nous organisons tout au long de l'année des actions de sensibilisation et de formation pour l'ensemble de nos publics : étudiants, enseignants et personnel administratif. L'objectif est de comprendre les mécanismes en jeu, d'identifier les différents types de VSS, de s'informer sur les sanctions encourues, de connaître les différents dispositifs possibles de prise en charge pour les victimes, et d'apprendre à réagir de façon adéquate en tant que témoin. La prévention permet également de libérer la parole sur ces sujets, de questionner les stéréotypes et les comportements sexistes, et de diffuser une culture égalitaire et respectueuse. **Un réseau de référents VSS formés a été créé en 2023 et renforcé en 2024 dans toutes nos écoles et campus afin que chacun.e puisse être accueilli.e de façon confidentielle pour aborder ces sujets.** Ces référents se présentent en début d'année et exposent le dispositif en place afin que l'ensemble des étudiants soient informés dès leur arrivée sur les campus et qu'ils puissent identifier leur référent VSS. Ce réseau de référents VSS est coordonné par la direction RSE du groupe OMNES Education et des échanges entre les référents ont régulièrement lieu afin de se soutenir et de prendre les bonnes décisions collectivement. La santé et la sécurité de notre communauté étudiante sont essentielles pour des parcours d'études réussis.

Temps fort de cette dynamique, les campus organisent, à l'occasion du 25 novembre ou du 8 mars, des actions ciblées de prévention sur les VSS. Ils proposent des conférences, ateliers, expositions, projections... pour informer et mobiliser notre communauté. Nous veillons à déployer des formats variés et adaptés aux différents publics, en mettant l'accent sur l'interactivité et la participation.

Mais nous sommes conscients que pour ancrer durablement le réflexe de vigilance et le réflexe d'alerte, nous devons miser sur un effort continu de formation. C'est pourquoi nous avons instauré depuis l'an dernier une **formation obligatoire pour tous les élus étudiants (BDE) et référents associatifs** sur les VSS. Dispensée par des spécialistes, cette formation leur permet de mieux comprendre les mécanismes des violences, d'identifier les situations à risque et d'adopter les bons réflexes face à une victime ou un témoin. En tant que leaders d'opinion et relais auprès des étudiants, ils sont des acteurs essentiels de la prévention que nous continuerons de



mobiliser et d'outiller chaque année. Ils veillent notamment, lors des événements et soirées étudiantes, à la sécurité de chacun.e en identifiant avec un brassard très visible des personnes formées aux VSS. Les chiffres montrent que la majorité des VSS se déroulent sur ce type d'événements étudiants, il faut donc y assurer une sécurité spécifique VSS.

Car malgré la prévention, nous savons que des situations de violence peuvent survenir. Pour y faire face, nous avons ainsi déployé un système de signalement renforcé, via une plateforme externe sécurisée accessible à toutes et tous : la plateforme BeSignal. Disponible 24h/24 et 7j/7, elle permet à chacun.e de signaler de manière confidentielle toute situation de violence, harcèlement, discrimination, dont il serait victime ou témoin au sein de l'établissement.

Chaque **signalement** est traité par les référents VSS des écoles et peut donner lieu à une enquête interne approfondie, dont les résultats mèneront la direction de l'école concernée à prendre une décision adéquate. **Nous nous engageons à traiter 100% des signalements reçus** en suivant un process strict avec des délais contraints, pour apporter une réponse rapide et adaptée à chaque situation. En cas de situation avérée, des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion sont prévues, en parallèle d'éventuelles procédures pénales qui seraient portées par les présumées victimes.

Mais notre priorité est avant tout de proposer aux victimes et témoins une écoute bienveillante et un accompagnement global. Le réseau de référents VSS formés, est mobilisable sur chaque campus pour **recueillir la parole et orienter de manière personnalisée**. Nous avons également noué des partenariats avec des experts, des associations spécialisées et des professionnels de santé (psychologues, médecins...) pour proposer un soutien psychologique, médical et juridique aux personnes concernées.

Concernant les collaborateurs, **les responsables ressources humaines** présents dans toutes nos entités, sont formés pour accueillir la parole sur ces sujets et traiter tout cas de VSS.

Pour suivre l'efficacité de notre dispositif, nous suivrons quelques indicateurs :

- Nombre de personnes sensibilisées et formées aux VSS
- Nombre et type de signalements reçus sur la plateforme chaque année
- % de signalements traités
- Taux de satisfaction des personnes accompagnées

Car notre ambition est bien d'atteindre **le zéro violence sexiste et sexuelle** au sein de notre organisation. En renforçant toujours plus la prévention, la détection et la sanction, en créant les conditions d'une libération de la parole des victimes, en impliquant l'ensemble de notre communauté dans la vigilance et la bienveillance, nous entendons faire d'OMNES Education un lieu sûr et épanouissant pour toutes et tous.

Lutter contre les VSS, c'est faire de l'égalité et du respect la boussole de notre vie étudiante et professionnelle. C'est offrir à chacun.e l'assurance de pouvoir étudier et travailler dans un climat serein et digne. C'est poser les bases d'une société apaisée et harmonieuse. C'est, en définitive, faire de notre organisation le terreau d'une nouvelle génération engagée pour un monde plus juste et plus sûr pour toutes et tous.

#### Actions :

- Mettre à disposition de tous des ressources de sensibilisation contre les VSS (fait)
- Former 100% des représentants étudiants et référents associations sur les VSS chaque année (fait)
- Traiter 100% des signalements reçus via la plateforme Besignal (en cours).

### III. Focus Egalité dans le top management

L'objectif prioritaire de représentation des femmes dans le top management pourra être atteint par :

- Une **priorisation de cet enjeu par le Comex** dans son engagement
- Des **objectifs quantifiés** et un suivi actif des progrès dans la durée
- Des actions concrètes pour **attirer, développer et promouvoir les talents féminins** à chaque étape : recrutement, identification des potentiels, accompagnement personnalisé et mentorat, évolution des critères managériaux et de performance
- Une **communication positive** en interne et en externe sur les progrès en la matière

Voici quelques exemples pratiques pour atteindre l'objectif de représentation des femmes dans le top management :

#### Priorisation de l'enjeu EFH par le Comex :

- Inscrire l'objectif EFH dans la feuille de route stratégique du Comex
- Faire de l'égalité F/H un critère RSE valorisé dans l'intéressement des dirigeants
- Nommer un membre du Comex sponsor de la démarche
- Mettre le sujet à l'agenda d'au moins 1 Comex par an pour suivi

#### Objectifs quantifiés et suivi :

- Viser 30% de femmes dans le Comex d'ici 3 ans (vs 18% actuellement)
- Viser 40% de femmes dans le Codir France et international d'ici 3 ans (vs 24% actuellement)
- Suivre annuellement le % de femmes à tous les niveaux de management

#### Attirer, développer et promouvoir les talents féminins :

- Sourcer au moins 50% de candidatures féminines pour les postes de direction à pourvoir
- Créer un vivier de 10 femmes "dirigeantes potentielles" pour favoriser leur évolution professionnelle
- Adosser chacune d'elle à un mentor membre du Comex
- Proposer un programme de leadership au féminin pour les managers.

#### Communication interne et externe :

- Réaliser une campagne interne "OMNES au féminin" (portraits, interviews...)

- Faire témoigner des femmes dirigeantes en interne comme en externe
- Communiquer chaque nomination de femme dans le top management
- Positionner des dirigeantes sur des conférences externes sur le sujet

En complément, il sera clé **d'impliquer les hommes** dans la démarche, en les sensibilisant aux biais inconscients, en nommant des alliés/sponsors de la mixité parmi eux, et en valorisant les comportements inclusifs. Cela permettra d'ancrer une culture managériale réellement égalitaire.

- Valoriser les coopérations femme-homme (articles en commun/projets co-encadrés, etc...)

#### IV. Signature officielle

Fait à Paris le 1<sup>er</sup> septembre 2024



Loïc Delboubé

Directeur de l'Engagement Humain et Sociétale (DEHS)

Membre du Comex, du Codir France et international

OMNES Education

Groupe privé d'enseignement supérieur



#### V. Annexes

##### Annexe 1

Accord égalité femme-homme [ici](#).

##### Annexe 2

Stratégie RSE Time to Act, pilier 3 Sociétal : Egalité, diversité, inclusion [ici](#).

##### Annexe 3

Récapitulatif des indicateurs suivis et cités dans ce Plan / Gender Equality Plan.

- % de femmes dans les effectifs totaux

- % de femmes cadres (Top 10% - communauté « Success Makers »)
- % de femmes dans COMEX
- % de femmes dans CODIR France et international
- % de collaborateurs/trices en télétravail régulier et nombre moyen de jours télétravaillés
- % de pères prenant l'intégralité de leur congé paternité
- % de femmes augmentées à leur retour de congés maternité.
- % de femmes "à potentiel" identifiées chaque année et % de femmes promues parmi elles
- % de femmes dans les short-lists des recrutements externes
- % de femmes ayant bénéficié d'une évolution de carrière par rapport aux hommes
- % femmes promues par rapport à l'ensemble des collaborateurs
- Ecart de rémunération F/H à poste égal et ancienneté égale (*Equal pay gap*)
- Résultats de l'index égalité F/H du Groupe et par entité
- Nombre de programmes pédagogiques intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes
- Nombre de projets « for good » intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes
- Nombre de projets de recherche financés sur le genre ou intégrant une dimension genre
- Part des femmes responsables de projets de recherche
- Nombre de publications scientifiques sur les enjeux EFH
- Nombre de personnes sensibilisées et formées aux violences sexuelles et sexistes (VSS)
- Nombre et type de signalements reçus sur la plateforme chaque année
- % de signalements traités en cas de VSS et/ou discriminations
- Taux de satisfaction des personnes accompagnées en cas de VSS ou discrimination

Les indicateurs EFH issus de la CSRD ainsi que les indicateurs issus de l'analyse d'écart des WEPS sont également suivis.

--