

**Quels sont les enjeux
d'une telle labélisation ?**



La démarche labélisation AFNOR nous a permis d'ancrer dans la durée les points forts de la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les femmes en CEN, et de soutenir nos axes d'amélioration pour l'avenir. Elle nous a permis de mettre en lumière et de partager les évolutions observées dans l'entreprise depuis le 1er label. Elle nous a également permis de faire le point sur les actions à poursuivre en matière de promotion de la mixité.



Anne-Laure ASTIER-BERNARDIN,
responsable du développement
social en Caisse d'Epargne
Normandie



Ce label représente pour la BPALC une reconnaissance, par un organisme extérieur indépendant, de notre engagement sur ce sujet et de la pertinence des actions mises en place en matière d'égalité liée au genre dans notre banque. Nous en sommes très fiers !



Fabienne CLAUSS,

Cheffe de projet Développement RH,
en charge de la mixité et de l'égalité professionnelle à
la Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne

**Quels sont les bénéfices
d'une telle labélisation ?**



Une méthodologie rigoureuse
qui permet de faire un diagnostic
précis et de dégager de
nouveaux axes d'amélioration.
Une démarche collective,
motivante qui permet à
l'entreprise de continuer à
progresser sur le sujet essentiel
de l'égalité professionnelle !



Pascale ROBERT,
Cheffe de projet au sein de
la Caisse d'Épargne Île-de-France



Catherine DEBAECKER,
Responsable Recrutement
Gestion des Carrières au sein de
la Banque Populaire du Nord

// Cette labélisation témoigne
des actions réalisées et
des avancées obtenues par
la Banque Populaire du Nord
sur le sujet
de l'égalité professionnelle
Femmes /Hommes.

Mais surtout, elle
nous engage en tant
qu'entreprise, nous donne
l'impulsion nécessaire pour
trouver de nouveaux leviers
d'actions, pour inciter chacun
de nos collaborateurs à
s'emparer aussi du sujet et à
en être promoteur.

**Une bonne pratique
mise en place à la suite de
de la labélisation ?**

///
Nous avons mis en place un plan de communication interne trimestrielle pour souligner nos actions sur l'égalité professionnelle et la mixité. L'objectif étant de partager auprès de l'ensemble des collaboratrices-eurs notre engagement par la mise en place d'ateliers, événements, témoignages de collaboratrices et collaborateurs etc.



Fabienne INTERTAGLIA,
Chargée projets
Développement RH



Myriam DUBOIS RICHEL,
Directrice Emplois et
Parcours Professionnels



Maryline PATIN,
Directrice des Ressources Humaines
et Communication au sein de
la Banque Populaire du Sud



Tania RANDRIANAMBININTSOA,
Chargée de relations sociales
au sein de la Banque Populaire
Auvergne Rhône Alpes

BP AURA a toujours eu à cœur d'accueillir des alternants. Fort de cette labellisation, il nous a paru essentiel de continuer d'accompagner des jeunes dans leur parcours professionnel. L'an passé nous avons accueilli 60 alternants, compte tenu du contexte économique et de leurs difficultés à obtenir un contrat d'alternance, nous souhaitons accompagner 80 jeunes : ce sont finalement 102 alternants qui nous ont rejoint ! Et nous avons une parfaite parité entre le nombre d'alternants femmes et hommes. Autre nouveauté, la création d'une formation des nouveaux managers au sujet de la Mixité.



Au Crédit Foncier, nous avons renouvelé des actions de sensibilisation sur les stéréotypes. Nous avons également très récemment mis en place un atelier pour aider les collaboratrices à promouvoir leur projet professionnel.

Marie-Odette SAINT-LAURENT DERTIN,
Responsable Politique Diversité
Direction Transformation des RH
au sein du Crédit Foncier



**Un mot pour
les entreprises qui
souhaiteraient s'engager ?**



C'est un défi professionnel excitant et une expérience personnelle enrichissante ! La préparation de la labélisation nous a permis de structurer notre démarche et d'identifier les leviers qui nous permettront d'aller plus loin. Ce Label est une véritable reconnaissance de notre engagement.



Anthony TOUSSAINT et Delphine GINGUENÉ,
Correspondants mixité au sein de
la Banque Populaire Grand Ouest.



Lucille CHAILLON,
Responsable département
communication RH et
transformation RH
au sein de la BRED

S'inscrire dans cette démarche d'obtention du label Égalité nous a aidé à structurer nos actions et à mieux les mesurer dans une dynamique d'amélioration continue. Nous engager, nous a permis de sensibiliser et mobiliser nos équipes autour de nos valeurs et également de faire reconnaître, dans la durée, nos engagements en faveur de l'égalité auprès de nos partenaires qu'ils soient Sociétaires/Clients/ Fournisseurs Particuliers, Institutionnels comme Entreprises.