

Charte d'engagement

#JamaisSansElles

Janvier 2023



jamais
sans
elles



PwC France et Maghreb est pleinement engagé dans la mise en œuvre d'un programme Inclusion et Diversité ambitieux, pour agir en faveur de l'inclusion des diversités auprès de ses collaborateurs, ses clients, et son écosystème. PwC France et Maghreb renforce son engagement en faveur de l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes, en signant une charte d'entreprise co-construite avec l'association #JamaisSansElles.

Signature individuelle de l'appel #JamaisSansElles

Chacun des membres du Comité de Direction de PwC France et Maghreb s'engage à signer l'appel #JamaisSansElles.

Cet appel implique l'**engagement individuel à ne participer à aucune manifestation publique ou événement médiatique public**, en présentiel ou à distance, où seraient débattus, commentés ou jugés des sujets d'intérêt commun, sociétaux, politiques, économiques, scientifiques ou stratégiques, **qui ne compterait aucune femme parmi les intervenants.**

En pratique, la prise de parole des signataires de la Charte, lors d'événements, tables rondes, débats et panels ouverts au public ou télédiffusés (TV, radio, internet), ou la participation à des jurys, etc., comptant au moins trois intervenants, doit inclure la présence **d'au moins une femme.**

Cet engagement vaut pour l'ensemble des signataires de la Charte, lors des événements internes et externes à l'entreprise, en présentiel ou en ligne.

PwC France et Maghreb s'engage à promouvoir auprès de l'ensemble des associés la signature de la Charte **d'ici à fin 2023.**

Périmètres d'application

L'engagement pris par les signataires de la Charte se traduit ainsi :

- **En interne**, PwC France et Maghreb s'engage à ce que les événements¹ auxquels participent les signataires de la Charte incluent systématiquement au moins une femme à partir de trois intervenants.
- **En externe**, la prise de parole publique des signataires de la Charte lors de tribunes, tables rondes, panels d'experts, ou participation à des jurys, doit inclure la présence d'au moins une femme à partir de trois intervenants (au-delà de l'animatrice de l'événement s'il s'agit d'une femme).
- **Lors de soutenances chez les clients** de PwC France et Maghreb, la prise de parole des signataires de la Charte devra inclure la présence d'au moins une femme de PwC dès lors que ces soutenances incluent a minima cinq collaborateurs ou associés de PwC.

Lors des événements organisés pour son compte ou celui de ses clients, PwC France et Maghreb s'engage à **proposer des programmes incluant une part significative d'intervenantes** ou à proposer, dans la mesure du possible, des intervenantes femmes, si l'événement n'en comporte pas a priori.

L'engagement se traduit également par un **devoir d'exemplarité** et l'adoption d'une **posture d'ambassadeur** des valeurs partagées par PwC France et Maghreb et l'association #JamaisSansElles en faveur de l'équité femmes - hommes. Les signataires de la Charte saisiront ainsi, chaque fois que pertinent, les opportunités de sensibiliser leurs interlocuteurs aux enjeux de représentativité des femmes dans l'espace public, et aux engagements qu'ils portent à titre personnel, dans cette perspective.

A propos des structures dont les effectifs sont marqués par un déficit de femmes

Certains domaines sont aujourd'hui encore caractérisés par un déficit notoire de femmes, d'où il peut résulter des **difficultés particulières à assurer la mixité**, et a fortiori la parité.

Une période de transition peut ainsi être nécessaire avant de réaliser l'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Au cours de cette période, le choix des intervenants aux événements correspondants doit toujours **tendre à accroître la visibilité des femmes**.

Dans les métiers de PwC France et Maghreb où les femmes représentent moins d'un tiers des effectifs, le choix des intervenants aux événements correspondants doit toujours tendre à accroître la visibilité des femmes, et leur participation ne doit jamais être inférieure au taux de représentation des femmes dans le métier en question.

Ainsi, concernant des métiers tels que la cybersécurité, le conseil en stratégie ou encore le conseil en transactions, par exemple, la charte s'appliquera à partir de cinq participants, **i.e. présence d'au moins une femme à partir de cinq intervenants**.

Communication de PwC France et Maghreb

Dans ses actions de communication, PwC France et Maghreb s'engage à véhiculer une image de diversité et d'inclusion. En particulier, **des interventions mixtes seront privilégiées** lors des interventions face à la presse ou aux influenceurs, ou encore lors des présentations de perspectives stratégiques et/ou économiques.

(1) Temps collectif de partage d'information ou de célébration organisé au niveau d'une BU ou d'une LoS, avec un rassemblement important de participants, en présentiel ou en ligne, susceptible d'être retransmis ou diffusé à une large audience - a contrario, les réunions de travail en cercle restreint ou les repas d'équipe ne sont pas considérés comme des événements.

En outre, PwC France et Maghreb **communiquent avec transparence sur sa situation et ses progrès en matière d'équité femmes – hommes**. Une page dédiée à ce sujet est régulièrement mise à jour sur son site internet, sur laquelle on trouve notamment le résultat de l'Index Egalité Professionnelle. Le rapport RSE annuel présente également de nombreux indicateurs clés de performance relatifs à cette thématique.

Plan d'actions en faveur de la mixité

PwC France et Maghreb, qui compte aujourd'hui 48% de femmes et 52% d'hommes dans ses effectifs, développe depuis de nombreuses années **une politique ambitieuse d'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes**.

PwC France et Maghreb porte de nombreuses initiatives pour œuvrer en faveur de l'équité femmes - hommes en son sein. Notamment :

- Le pilotage d'objectifs chiffrés pour augmenter l'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein de la firme, et évoluer vers une **gouvernance partagée**. PwC France et Maghreb s'est ainsi fixé d'atteindre les **30% de femmes parmi ses associés d'ici 2026** ;
- **Le briefing des cabinets de chasse** sollicités et des équipes de recrutement en interne, pour que des talents féminins soient systématiquement sélectionnés parmi les candidats proposés dans le cadre d'un processus de recrutement ;
- **Les rééquilibrages paritaires** lors des Comités Talents, pour s'assurer d'une équité de traitement entre les femmes et les hommes au moment des décisions de promotions et rémunérations (processus Ressources Humaines) ;
- **La réalisation d'une enquête de perception** ("La Voix des Femmes") sur l'expérience professionnelle chez PwC en tant que femme, auprès de toutes les femmes de la firme ; l'analyse de ses résultats pour identifier les sujets critiques à traiter en priorité ; et la communication des résultats en interne pour éveiller les consciences ;
- Le déploiement du programme **Family Care**, portant notamment des initiatives concrètes pour soutenir la parentalité et permettant de créer un environnement favorable et inclusif pour les salariés parents ou aidants chez PwC.



En complément, PwC France et Maghreb porte le **programme Seed**, né en 2018 du constat d'un écart important de représentativité des femmes au sein des grades les plus élevés. Il 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 ;
- **L'upskilling** : 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 favorise le développement de réseau en interne ;
- **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.

Mesure d'impact

Un an après la signature de la Charte, et pour les années suivantes, les signataires s'engagent à :

- **Revoir la charte chaque année** en fin d'année fiscale pour évaluer ce qui a été réalisé par rapport aux prises de parole.
- **Prendre connaissance du bilan** de ce qui a été réalisé par rapport au plan d'actions en faveur de l'équité femmes - hommes, et proposer de nouvelles orientations pour l'enrichir ou l'ajuster si nécessaire.

- **Répondre à une enquête** qui sera menée par PwC France et Maghreb, pour évaluer l'impact de la charte #JamaisSansElles sur leurs pratiques personnelles et sur leur écosystème.

PwC France et Maghreb s'engage à présenter les résultats de cette enquête annuelle en interne, et en externe pour les indicateurs clés jugés pertinents.

Engagements relatifs à des invitations ou participations à des événements non mixtes

Toute invitation ou participation à un événement externe avec un panel non mixte (i.e. 100% masculin ou 100% féminin) donnera lieu aux actions suivantes :

Si la non-mixité de l'événement est connue à l'avance :

1. PwC fera connaître à l'organisateur son **engagement** auprès de #JamaisSansElles.
2. PwC proposera l'**intervention d'une collaboratrice ou associée à la place ou en plus** du collaborateur / associé pressenti, à chaque fois que cela est pertinent.
3. PwC échangera avec #JamaisSansElles, qui mettra à contribution son réseau afin de **proposer une ou plusieurs intervenantes** potentielles compétentes dans le domaine visé afin de se joindre à l'événement, conférence ou table-ronde.
4. Le cas échéant, **PwC déclinera** l'invitation. A noter qu'une communication publique à l'initiative de PwC autour de ce refus pourra être diffusée et relayée via les réseaux de #JamaisSansElles.

Si la non-mixité est découverte au moment de l'événement :

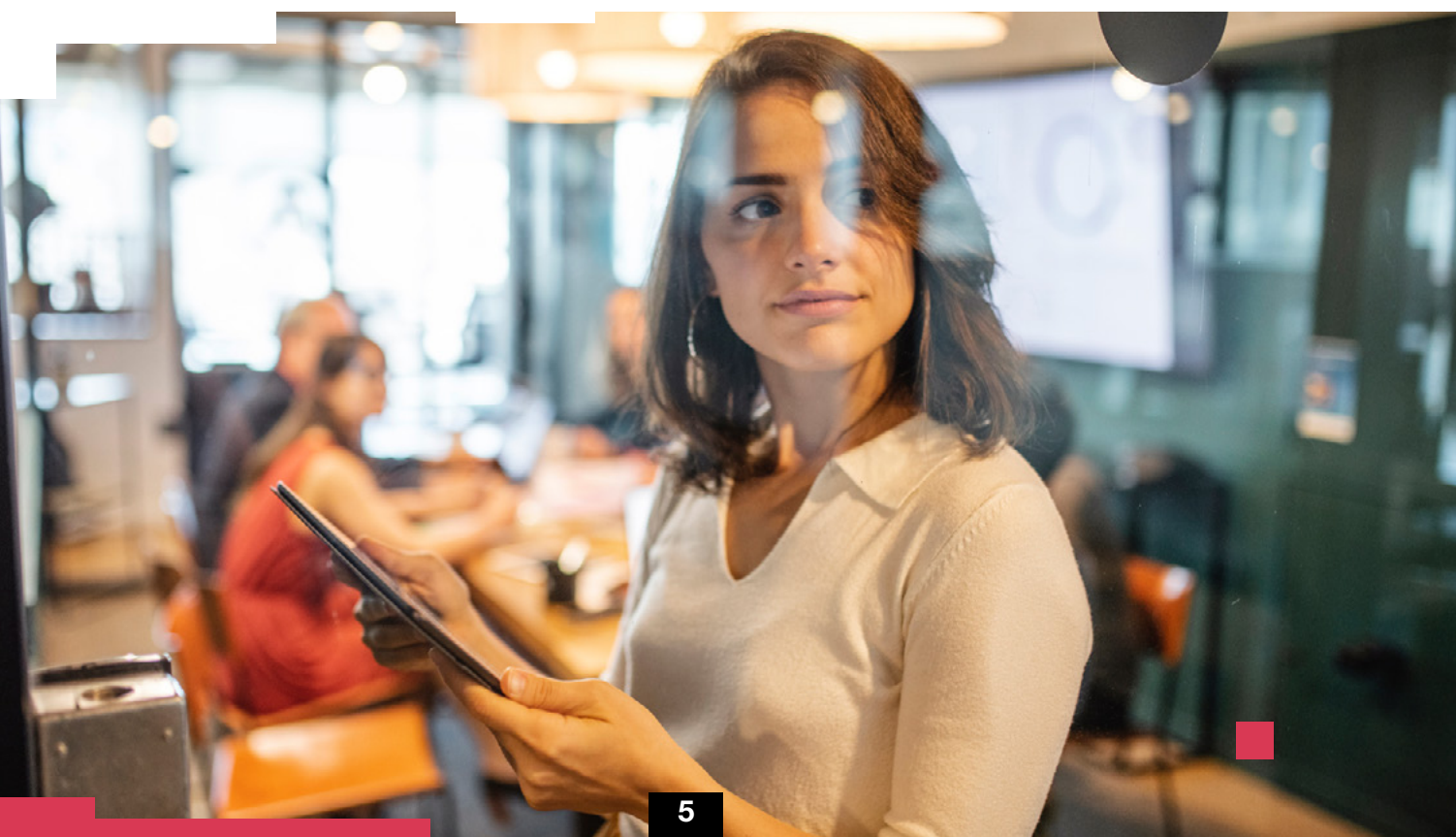
1. L'intervenant **exprimera sa surprise** aux organisateurs, et le fait que l'absence de femmes à l'événement entre en conflit avec son engagement en tant que signataire de #JamaisSansElles.
2. Si l'événement doit être maintenu, une **référence explicite à la charte d'engagement** sera faite en début d'intervention, à l'adresse des organisateurs ainsi que du public et des autres participants.
3. L'intervenant, en accord avec PwC France et Maghreb, demeure seul **juge de l'attitude à adopter en dernier recours quant à sa participation**. Il lui appartiendra de prendre toute mesure qu'il jugera pertinente afin de ne pas s'exposer lui-même et exposer PwC France et Maghreb à une possible critique explicite sur les réseaux, par exemple par une communication anticipée sur Twitter, mentionnant l'engagement #JamaisSansElles et signalant lui-même le conflit ou les circonstances particulières ayant conduit à ce conflit.

Mixité équilibrée

Dans la continuité de la démarche et de la volonté de faire progresser l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes, PwC France et Maghreb sera **également attentif à privilégier les interventions mixtes y compris lors d'événements où les femmes sont surreprésentées**.

Ainsi, en fonction de l'événement, dans les cas où cela s'avérera pertinent et uniquement si la liste des intervenants est exclusivement ou quasi exclusivement composée de femmes, PwC France et Maghreb pourra proposer l'intervention d'un de ses collaborateurs à la place d'une collaboratrice, ou l'un de ses associés à la place d'une associée.

Cependant, dans ce cas, PwC France et Maghreb devra rappeler à l'organisateur de l'événement son engagement avec #JamaisSansElles en faveur de la mixité et son attachement à une meilleure représentativité des femmes dans tous les domaines, pour instaurer une gouvernance partagée.



La liste des signataires de PwC France et Maghreb au 24 janvier 2023

Patrice Morot - Président de PwC France et Maghreb

Emmanuel Benoist - Associé responsable des activités Audit et Conseil en gestion des risques de PwC France et Maghreb

Christophe Desgranges - Associé responsable des activités Conseil en stratégie et management de PwC France et Maghreb

Stéphane Salustro - Associé responsable des activités Deals de PwC France et Maghreb

Loïc Le Claire - Associé responsable des activités juridiques et fiscales de PwC France et Maghreb

Vincent Le Bellac - Associé responsable Clients, Market & Innovation de PwC France et Maghreb

Sophie Salomé - Associée responsable Opérations de PwC France et Maghreb

Pauline Adam-Kalfon - Associée responsable Inclusion et Diversité de PwC France et Maghreb

Philippe Vogt - Associé responsable Gestion des risques et Qualité de PwC France et Maghreb

Philippe Trouchaud - Chief Technology & Products officer de PwC France et Maghreb

