

Parce que nous sommes toutes et tous uniques,
faisons de nos différences une force.

Inclusion, Diversité, Équité & Engagement



Engagés pour la santé de demain





Les grands enseignements de l'enquête

« Diversité et Inclusion en entreprise »

BVA People Consulting – AFL Diversity

Enquête menée fin avril 2023 par l'institut BVA People Consulting pour AFL Diversity auprès d'un échantillon représentatif de 1068 salariés en France.

Un enjeu sociétal incontournable aujourd'hui

3/5



En France, près de **3 salariés sur 5 (58 %)**
se sentent appartenir à une ou plusieurs diversités :

- Apparence physique
- Handicap
- Sénior
- Issu de la diversité culturelle
- Issu de la diversité sociale
- LGBT+



73%

des salariés n'ont jamais été
sensibilisés ou formés aux
sujets **Diversité et Inclusion**
dans leur entreprise.

Alors qu'ils sont **près d'1 sur 4** à juger
la **formation** et la **sensibilisation** comme
le moyen le plus efficace pour favoriser
la diversité et inclusion en entreprise.

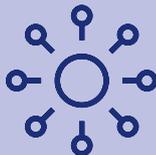
Dans un contexte où

11% des salariés se sentent appartenir à la diversité LGBT+ (lesbienne, gay, bisexuel ou transgenre),

38% d'entre-eux estiment s'être vu refuser une augmentation, une promotion ou la participation à un projet sur des critères avérés de discrimination.

37% des salariés se sentant appartenir à une diversité culturelle déclarent avoir vécu cette discrimination

et **35%** des personnes en situation de handicap, le déclarent également.



L'enquête soulève également l'enjeu de **l'intersectionnalité**, soit le sentiment d'appartenance à plusieurs diversités.

Elle ressort comme un facteur aggravant de ces refus.

Les refus sont supérieurs de

16 points auprès des personnes ayant le sentiment d'appartenir à plusieurs diversités (35% vs 19% pour celles qui ont le sentiment de n'appartenir qu'à une seule diversité).

L'écart est encore plus important sur les renoncements

2x supérieur pour les personnes se sentant appartenir à plusieurs diversités (47% vs 24%).

38%

des salariés ont déjà personnellement vécu au travail des comportements non respectueux voire discriminatoires en raison de leurs différences.



Ce chiffre s'élève à **55%** pour les personnes se sentant issues d'une diversité culturelle.

Et à **51%** pour les personnes se sentant appartenir à la diversité LGBT+.

Une large majorité de salariés (71%) juge importants les engagements sociaux de l'entreprise pour accepter une offre d'emploi.

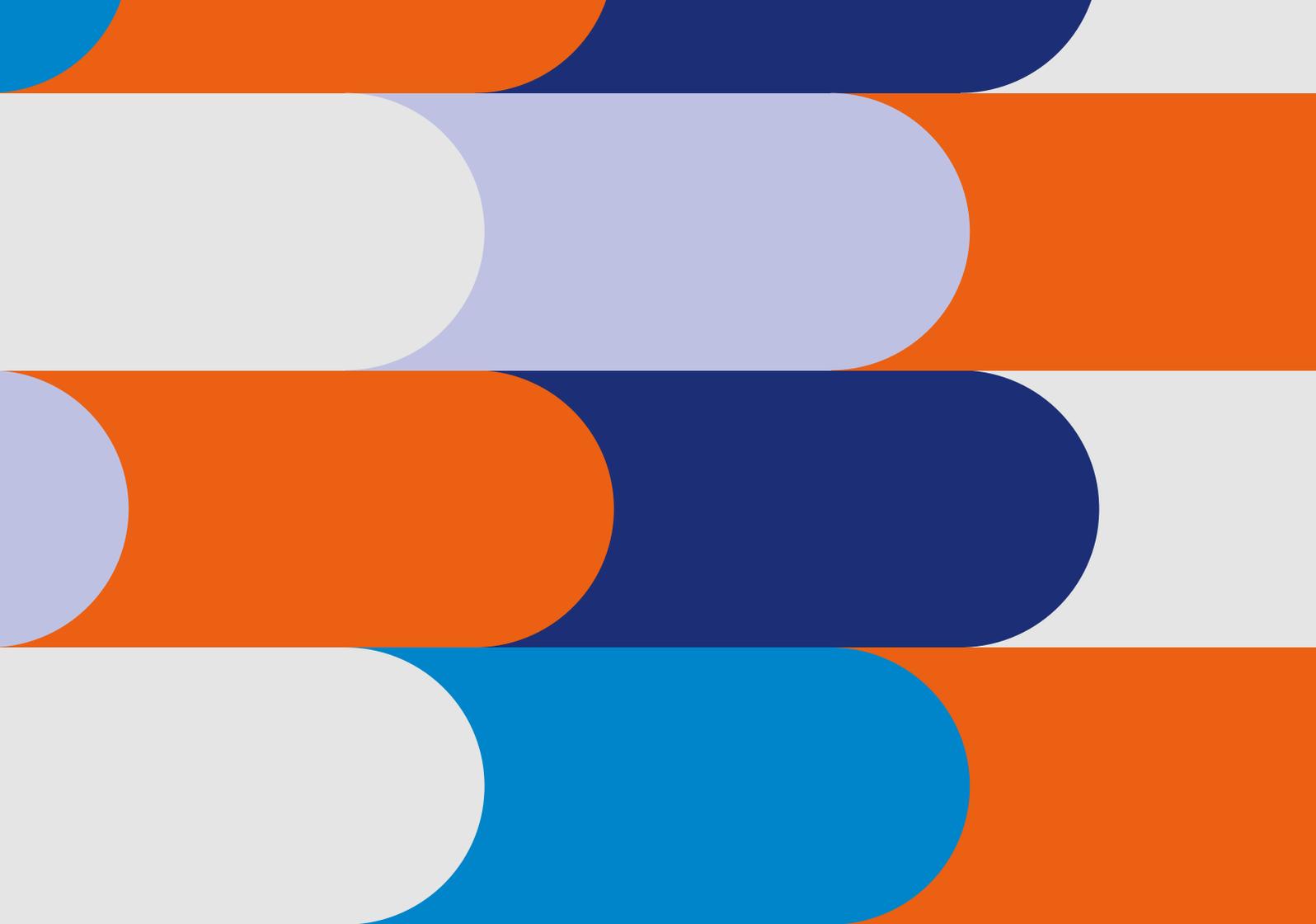
50
—
50

Près de la moitié des salariés seraient prêts à démissionner en cas de désaccord avec les valeurs portées par leur entreprise.

1 jeune/2
de - de 35 ans

se dit prêt à démissionner s'il constate que son entreprise traite différemment un ou une salarié(e) en raison de ses différences. (15 points de plus qu'en cas de désaccords avec les pratiques environnementales de leur entreprise)





Agir ensemble chez BD

pour faire que
chacun puisse être
authentique au sein
de BD en France et
puisse exprimer son
plein potentiel au
service de nos clients
et des patients

La société ne cesse d'évoluer, et dans son sillage le monde de l'entreprise se transforme. Les nouvelles générations privilégient les entreprises qui, au-delà de leur cœur de métier, valorisent leur responsabilité sociétale et leur impact positif sur le monde qui les entoure.

Diversité, inclusion, préservation de l'environnement, égalité des chances, qualité de vie au travail : autant de valeurs qui deviennent des **critères essentiels** dans leurs choix professionnels, au même titre que le salaire ou le périmètre de la mission.

Sources : « Diversité & Inclusion Incarner ses valeurs pour mieux communiquer » de Sébastien Durand et Jérôme Lecombe.

« Manager la diversité : de la lutte contre les discriminations au leadership inclusif » d'Isabelle Barth.

Pour répondre à ces évolutions sociétales, BD France a lancé en 2021 un programme visant à faire bouger les lignes en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'engagement.

Cinq thématiques prioritaires ont été définies, portées par des groupes de collaborateurs volontaires :

- **BUILD** (insertion sociale),
- **LIMITLESS** (handicap et maladies chroniques),
- **NEXT** (transition vers demain),
- **OPEN** (orientation affective et identité du genre) et
- **WIN** (égalité femmes-hommes).

La mise en place de ces groupes représente un enjeu stratégique à plus d'un titre : **promouvoir** des pratiques plus vertueuses et responsables au sein de l'entreprise, **améliorer** le bien-être des collaborateurs, **fidéliser** et **attirer** de nouveaux talents.

Nous sommes heureux de mettre en lumière les actions réalisées dans le cadre de cette démarche, et d'en partager avec vous les premiers résultats concrets.



*Parce que nous sommes toutes et tous uniques,
faisons de nos différences une force.*

Insertion sociale

BUILD

*Believe in Unity
for Innovation
& Learn from
our Differences*



Trop de personnes, et en particulier trop de jeunes, se voient encore refuser l'accès à un emploi parce qu'ils n'ont pas le « bon » nom ou la « bonne » adresse.

Promouvoir une société **plus inclusive**, exempte de discriminations liées à l'âge, la religion, le genre, l'origine ethnique ou culturelle, représente un enjeu majeur pour BD.

Communiquer, sensibiliser, former : agissons collectivement pour que la différence soit enfin vécue comme une force !

Et concrètement ?



BD soutient Sport dans la ville, une association engagée sur le terrain pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes par la **promotion du sport**.

Parrainage d'un jeune issu des quartiers sensibles, ateliers de découverte des métiers de l'entreprise, aide à la rédaction d'un CV... de nombreuses actions concrètes sont mises en place pour les accompagner dans leur **accès à l'emploi**.



« L'inclusion et la diversité ne sont pas seulement des valeurs à défendre, ce sont des atouts pour la réussite collective. En tant que personne issue de l'immigration, je sais combien il est important de créer un environnement où chacun puisse réussir, indépendamment de son origine sociale. Je suis fière de contribuer à promouvoir une culture d'inclusion dans laquelle les différences sont célébrées et valorisées. »

— Latifa OUAKRIM

DIFFÉRENCE

UNITÉ

ENTRAIDE

Handicap

LIMITLESS

Handicaps et maladies chroniques



En France, 1 salarié sur 6 est atteint de maladie chronique évolutive : alors restez bienveillant. Peut-être côtoyez-vous au quotidien des personnes malades sans même le savoir ? * Saviez-vous également que 80 % des français en situation de handicap sont porteurs d'handicap invisible ? **

Chez BD, nous considérons que travailler et s'épanouir dans son job avec une maladie chronique ou un handicap, c'est « **no limit!** ».

Donner toutes leurs chances aux personnes en situation de handicap, accompagner et soutenir les collaborateurs concernés, sensibiliser l'ensemble des salariés aux réalités du handicap... autant de sujets portés par le groupe LIMITLESS.

*Sur le site de l'AGEFIPH article de mai 2022 : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/les-maladies-chroniques-les-connaître-pour-mieux-en-parler/> **<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/inclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap/principaux-chiffres-de-la-politique-du-handicap-dans-la-fonction-publique>

Et concrètement ?



Plusieurs événements LIMITLESS ont eu un franc succès :

Semaine de sensibilisation autour du handicap, réalisation d'un podcast avec l'intervention du docteur Cédric AUBERT, médecin du travail chez BD, pour expliquer concrètement ce que vivent les personnes en situation de handicap, mobilisation à l'occasion d'Octobre rose où tous les collaborateurs se sont vêtus de rose en soutien aux femmes touchées par un cancer du sein.

« Je me sens concernée par l'inclusion des personnes porteuses d'une maladie chronique ou d'un handicap. Et je pense que nous devrions tous l'être ! Ici, nous travaillons en équipe pour faire en sorte que le handicap et la maladie ne soient pas des freins à l'intégration dans l'entreprise et à l'épanouissement professionnel. »

— Céline BUCCI

RECONNAISSANCE

CONFIANCE

FORCE

Transition vers demain

NEXT

*Network for
Employee-led
Cross-company
Transformation*



Contribuer directement à un changement positif dans les lieux où nous vivons et travaillons, favoriser la communication et le partage d'expérience entre les différentes générations de collaborateurs, agir pour limiter notre impact sur l'environnement...

NEXT s'inscrit pleinement dans la **stratégie RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) du groupe.

Un engagement qui contribue à fidéliser nos équipes, attirer de nouveaux talents et favoriser la mobilité interne. Et à faire de BD une marque responsable et désirable.

Et concrètement ?



Le champ d'application NEXT est vaste, comme en témoigne la diversité des actions engagées :

Vidéo de sensibilisation aux différences entre générations, accueil des nouveaux arrivants, semaine de la Terre ou encore une revue des offres d'emploi permettant d'améliorer la **visibilité des postes** disponibles en interne.



« Ce qui m'a motivée à rejoindre ce groupe ? Nous partageons les mêmes envies de faire bouger les lignes et d'accompagner BD dans sa transition écologique. Cette année, nous allons proposer des ateliers Fresque du climat, un serious game qui explique les causes et les conséquences du changement climatique. Nous sommes plusieurs à être formés à l'animation de cet atelier. Si le sujet t'intéresse, n'hésite pas à nous rejoindre ! »

— Emmanuelle BENSAUDE

COLLABORATION

ENTHOUSIASME

ÉCHANGE

Orientation affective,
sexuelle et identité du genre

OPEN

Out and Proud Employee Network



Que l'on évoque les stéréotypes de genre ou la stigmatisation des personnes LGBT+, nous affichons une détermination sans faille pour **lutter contre les discriminations** liées à l'orientation affective & identité du genre.

Connaitre pour mieux comprendre, soutenir les collaborateurs LGBT+ qui se sentent isolés, faire en sorte qu'ils puissent s'affirmer sans être jugés :

OPEN a à cœur de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs pour un plus grand respect des différences de chacun.

Et concrètement ?



Plusieurs actions ont été engagées pour soutenir une cause qui nous est chère.

Deux **campagnes de dons** en faveur du Refuge, fondation qui héberge les jeunes LGBT+ rejetés en situation d'exclusion familiale, ont réuni près de 35 000€ au total.

La **charte d'engagement LGBT+** de l'Autre Cercle, acteur français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, a été signée en mai 2023.

Des **outils d'information & de sensibilisation** ont été déployés : un parcours de formation continue interne, une série de podcasts, ainsi qu'une journée de sensibilisation menée en partenariat avec l'association « Les Audacieuses et les Audacieux ».



« J'ai rejoint le groupe OPEN il y a trois ans, lors de sa création. Avec l'envie de faire évoluer les mentalités, nous sommes partis de zéro et nous avons réussi, ensemble, à développer un environnement bienveillant autour de la thématique Inclusion et Diversité. Nos différences font notre force. Elles sont le socle de la performance collective. »

— Mickael DI FAZIO

SENSIBILISATION

BIENVEILLANCE

INCLUSION

Égalité femmes-hommes

WIN

Women's Initiative Network



WIN porte une grande ambition : faire de BD une **entreprise de choix pour les femmes** qui veulent travailler et être soutenues dans leurs objectifs de carrière et dans leurs aspirations.

Nous sommes fiers de revendiquer une parité dans nos effectifs, mais nous devons poursuivre nos efforts pour permettre à davantage de femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Les collaborateurs et collaboratrices du groupe WIN s'efforcent d'engager des actions pour supporter le développement des femmes, favoriser l'engagement et le sentiment d'appartenance, réduire les inégalités et créer un environnement inclusif où chacun puisse progresser de manière équitable.

Et concrètement ?



En parallèle des actions de **sensibilisation**, de **formation** et de **mentoring** mises en place tout au long de l'année pour promouvoir l'égalité des genres, BD s'est associé, comme chaque année, à la **journée internationale des droits des femmes, le 8 mars**, lors d'un événement sur notre site de Grenoble.

Conférences, témoignages, présentation des résultats de l'**enquête Mixity**, bilan des actions WIN pour la France, avec une journée marquée aussi par l'intervention du PDG BD France, Kevin EGESBORG.

Sur notre site de Pont-de-Claix, sous le thème des Jeux Olympiques, des **stands** ont été proposés pour participer à des **défis sportifs** afin de financer un service du CHU de Grenoble oeuvrant en faveur du bien être de femmes soignées pour un cancer.

« Je n'ai pas hésité une seconde à m'engager aux côtés de l'équipe WIN. L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet capital à mes yeux. Je suis fière de pouvoir agir au quotidien pour mettre en place des actions à fort impact qui vont contribuer à faire évoluer la culture de l'organisation. »

— Marine BARON

« En tant que collaboratrices PS* et membres de WIN, nous participons activement à la reconnaissance des femmes de tous horizons, en continuant à favoriser un environnement inclusif. Collaborer à des initiatives visant à renforcer les compétences, à créer des mentorats, à élargir son réseau et à promouvoir l'égalité des chances, nous permet de donner du sens à notre quotidien professionnel et personnel. »

— Isabelle PLANES et Marie REVIL BAUDARD

*Pharmaceutical System

ÉGALITÉ

PARITÉ

CHOIX DE CARRIÈRE

*Parce que nous sommes toutes et tous uniques,
faisons de nos différences une force.*



BD et le logo BD sont des marques déposées de Becton,
Dickinson and Company ou de ses filiales.
© 2024 BD Tous droits réservés. Becton Dickinson France S.A.S
au capital de 64 719 915 €. RCS Grenoble B 056 501 711 /
Siret 056 501 711 00115 - Mars 2024 NPM-3716

bd.com/fr