

## Égalité entre les Femmes et les Hommes & Diversité 2025-2027

### Préambule

Redman est engagé dans le développement de la Ville de Demain ; que nous souhaitons bas carbone (dense et résiliente) et inclusive (ouverte et faite pour tous). Au travers de son programme #REBEL (Redman Engaged for BETter Life), Redman fait de ses projets et réalisations, des vecteurs de progrès écologique et social.

Nous sommes toujours convaincus que ce que nous souhaitons pour nos projets immobiliers ne peut être décorrélé de ce que nous souhaitons véhiculer comme valeurs en interne et comme pratiques managériales.

Dans cette optique, Redman s'est doté depuis plusieurs années d'une stratégie visant à garantir un meilleur équilibre professionnel entre les hommes et les femmes et à garantir que nos pratiques et manières de travailler promeuvent la diversité dans son ensemble.

C'est pourquoi nous réitérons cet engagement au travers d'une stratégie établie pour les années 2025 à 2027, qui s'inscrit dans la continuité des actions menées jusqu'ici.

En 2020, les réflexions ont permis d'aboutir à un premier plan stratégique 2021-2024 portant sur différents objectifs. Un rapport annuel nous permet chaque année de dresser un état des lieux sur le niveau d'atteinte de ces objectifs.

Fort de ces résultats encourageants, et dans le cadre de la nouvelle analyse des risques pour asseoir une politique égalité et diversité actualisée, il a été décidé de poursuivre le travail mené en matière de mixité professionnelle et de diversité, et de fixer de nouveaux objectifs.

### Bilan de notre stratégie égalité et diversité 2021-2024

Un accord de 4 ans, riche en actions et déploiement, a permis de poser le premier diagnostic pour le Groupe et de corriger certains écarts avec des résultats satisfaisants :

# REDMAN

BÂTIR UNE VIE DURABLE

Objectif 1 : Représentation des genres : Assurer la présence d'au moins 40% de représentants de chaque genre dans chaque catégorie de personnel à partir de 2022, au niveau du Groupe

Objectif partiellement atteint, notamment dans les fonctions d'assistantat où des progrès sur le recrutement d'hommes sur ces postes a été opérée, mais la rétention reste faible.

Objectif 2 : Équité de rémunération : maintenir une équité de rémunération (écart maximal de 5% entre les moyennes des salaires de chaque genre), au sein de chaque catégorie de personnel

Objectif atteint

Objectif 3 : Formation sur les stéréotypes inconscients : former le Comité de Direction et les managers du groupe à identifier les stéréotypes inconscients qui ne seraient pas cohérents par rapport à nos ambitions dès 2020, et former l'ensemble des collaborateurs en 2021

Objectif partiellement atteint (principalement les managers en position de recruter - une formation est proposée régulièrement sur ce sujet)

Une formation sur la fresque de la diversité a été démarrée dans quelques agences en novembre 2024.

Objectif 4 : mise en place de la cellule d'écoute interne et externe

Objectif atteint

Objectif 5 : Mentoring de jeunes des quartiers prioritaires de la ville dans leur recherche d'emploi dès 2021

Objectif atteint

Objectif 6 : Recrutement de jeunes employer chaque année au moins un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans chaque agence

Objectif atteint

Assurer l'intégration de travailleurs handicapés au travers de recrutements, de participation sur les projets immobiliers et enfin de prestations de services.

Objectif atteint

## État des lieux

Réaliser un état des lieux permet une prise en compte des risques fondés sur les critères prohibés :

<b>Actions particulières mises en place précédemment et à poursuivre</b>	<b>Pas de situation particulière identifiée</b>	<b>Situations rencontrées où nous pouvons proposer des actions complémentaires</b>
Handicap	Perte d'autonomie	Orientation sexuelle
Grossesse	Caractéristiques génétiques	État de santé
Situation de famille	Domiciliation bancaire	Apparence physique
Situation économique	Patronyme	
Lieu de résidence	Activités syndicales	
Sexe	Lanceur d'alerte	
Origine	Opinions philosophiques	
Age	Religion	
Opinions politiques	Appartenance à une ethnie	
	Appartenance à une nation	
	Appartenance à une prétendue race	
	Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère	
	Mœurs	
	Identité de genre	

## Objectifs pluriannuels 2025-2027

*Chaque objectif regroupe des actions spécifiques qui peuvent être mises en œuvre de manière cohérente pour promouvoir une culture d'entreprise inclusive et diversifiée.*

### **Objectif 1 : Favoriser la diversité en assurant un environnement de travail inclusif.**

- Action 1.1 : Sceller 2 nouveaux partenariats avec des écoles ou des associations professionnelles (issus de QPV) pour diversifier nos canaux de recrutement.
- Action 1.2 : Effectuer un audit des pratiques de recrutement pour identifier et corriger les biais (à l'occasion du label AFNOR et BCorp).

### **Objectif 2 : Lutter contre le sexisme ordinaire et faire de Redman un espace protégé**

- Action 2.1 : Mettre en place un module de formation sur les stéréotypes et biais inconscients pour tous les salariés, avec des mises à jour annuelle (ex : mansplaining et maninterrupting)
- Action 2.2 : Être signataire de l'Initiative StOpE : Signer et participer aux ateliers collectifs
- Action 2.3 : Organiser une fresque de la diversité et du sexisme
- Action 2.4 : Maintien du dispositif d'écoute et de signalement

### **Objectif 3 : Promouvoir la mixité et l'équité**

- Action 3.1 : Favoriser la mixité à tous les niveaux de l'entreprise : Intégration des femmes dans les métiers masculins et vice versa, avec des programmes de soutien spécifiques.
- Action 3.2 : Faire évoluer notre Family Act vers davantage d'équilibre vie professionnelle et personnelle, et de diversité dans les parcours de vie
- Action 3.3 : Soutenir un programme de mentorat pour les groupes sous-représentés, avec des suivis réguliers et des rapports d'évaluation.
- Action 3.4 : Créer les conditions pour favoriser la prise de parole des femmes dans le Groupe (ateliers et des sessions de coaching, formation à la prise de parole pour les femmes, nominations, interventions extérieures etc.)

## **Objectif 4 : Favoriser l'inclusion sociale et locale**

- Action 4.1 : Inclusion locale en collaborant avec des entreprises et associations locales (au travers de la vie d'agence et sur nos chantiers : insertion sur les chantiers, mécénat...)
- Actions 4.2 : Déployer notre politique d'achats inclusifs auprès de nos fournisseurs et prestataires réguliers.

## **Objectif 5 : Transparence et équité salariale**

- Action 5.1 : Transparence sur notre politique de rémunération (à poste égal, salaire égal entre les femmes et les hommes)

## **Objectif 6 : Favoriser l'accessibilité et la sensibilisation à tous les handicaps**

- Action 6.1 : Poursuivre nos actions de sensibilisation au handicap (sensibilisation, recrutement et rétention de profils, journées de solidarité, etc.)
- Action 6.2 : Poursuite de l'accessibilité de nos opérations et leur commercialisation aux personnes en situation de handicap

## **Objectif 7 : Communication et Transparence**

- Action 7.1 : Rapport annuel sur l'égalité et la diversité, avec des objectifs et des résultats détaillés (cf annexes).
- Action 7.2 : Plateforme interne pour le partage d'idées et de bonnes pratiques, accessible à tous les employés.
- Action 7.3 : Promotion des bonnes pratiques en matière de D&I à travers des newsletters et des réunions d'équipe régulières.
- Action 7.4 : Sondage régulier à l'occasion du baromètre social sur l'engagement de Redman envers la D&I

En adoptant cette stratégie, Redman s'engage à créer un environnement de travail inclusif et équitable. La mise en œuvre de ces actions permettra non seulement

# REDMAN

BÂTIR UNE VIE DURABLE

d'atteindre les objectifs fixés mais aussi de renforcer la réputation de Redman en tant qu'employeur de choix dans le secteur de l'immobilier à impact.

## **Annexes :**

[Rapport annuel 2021](#)

[Rapport annuel 2022](#)

[Rapport annuel 2023](#)

[Rapport annuel 2024](#)

[Rapport annuel 2025](#)