



Rapport global sur l'inclusion et la diversité

Septembre 2021



Sommaire

I. Notre vision

II. Nos initiatives

III. Nos reconnaissances

IV. Notre responsabilité



I. Notre vision

Inclusion.

Ce terme désigne l'une de nos six valeurs. Nous estimons en effet que Pega peut aller encore plus loin si nous développons une culture qui incite chacun d'entre nous à s'engager pleinement au quotidien.

Nous encourageons la diversité de pensée et la collaboration, qui profitent à tous. Il s'agit d'un processus volontaire qui peut, à certains moments, s'avérer ardu. Notre objectif est d'accélérer l'innovation et de nous rapprocher les uns des autres, ainsi que de nos clients et des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

Il ne s'agit pas uniquement d'accepter les personnes différentes de nous. Une telle démarche implique de nous adapter à l'évolution des besoins de talents, clients et marchés diversifiés, de manière à créer un environnement qui accueille avec bienveillance les divergences d'opinions sur la manière de résoudre les problèmes et d'innover. Ces différences peuvent être de nature ethnique, culturelle, générationnelle, religieuse, économique, ou encore concerner le genre, l'identité/ expression de genre, l'orientation sexuelle et bien d'autres aspects.

Une culture véritablement inclusive génère un élan de créativité et, dans un marché mondial toujours plus concurrentiel, l'inclusion est plus que jamais un facteur clé de réussite.

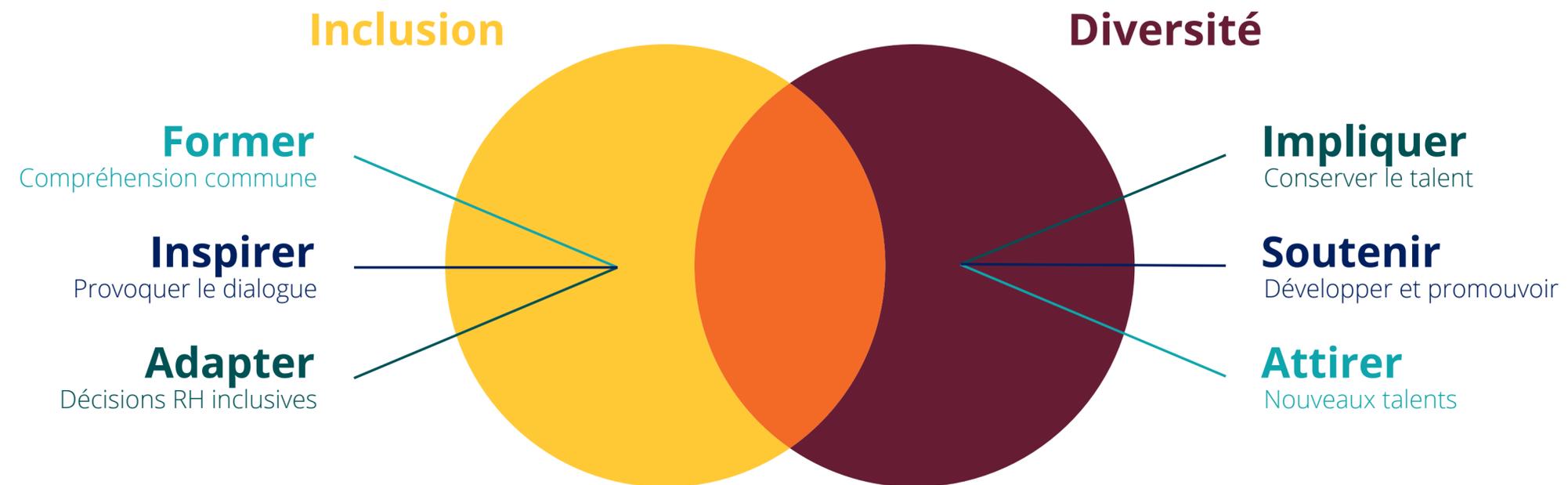


Guy Pacitti

Leader mondial pour l'inclusion et la diversité

Notre approche

L'inclusion est au cœur de l'environnement que nous favorisons. Il s'agit d'un sentiment d'appartenance collective, et en même temps la sensation d'être apprécié pour son individualité propre. La diversité est un facteur mesurable, qui s'illustre dans les différentes dimensions des identités de nos collaborateurs.



Chez Pega, nous veillons à ce que nos collaborateurs issus d'horizons variés puissent contribuer pleinement à notre réussite en exprimant toute leur personnalité.

Inclusion



Nous **formons** nos collaborateurs afin de développer une compréhension partagée de leurs expériences mutuelles.



Nous **inspirons** et provoquons le dialogue, en faisant la promotion de la réflexion inclusive et en remettant en question le statu quo.



Nous **adaptions** l'organisation en intégrant des pratiques d'inclusion et de diversité (I&D) tout au long de la carrière des collaborateurs.

Diversité



Nous **impliquons** nos différents groupes d'employés par la planification et l'exécution de programmes en soutien à nos objectifs métier et I&D.



Nous **soutenons** nos talents diversifiés en veillant à ce qu'ils aient l'opportunité de développer leurs compétences et d'évoluer sur le plan professionnel.

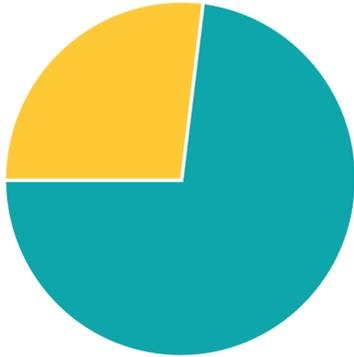


Nous **attirons**, recrutons et cultivons des talents diversifiés.

Notre diversité de talents

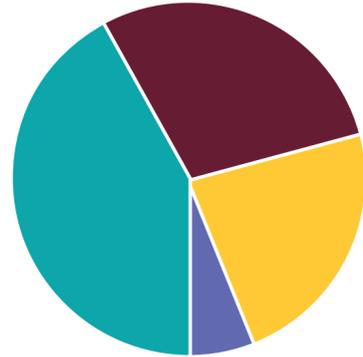
Pega est fier d'être une entreprise mondiale implantée dans plus de 20 pays et employant plus de 6 000 collaborateurs ayant chacun leur identité propre. Parmi les nombreuses facettes de nos identités, le genre, la zones géographique et, aux États-Unis, l'appartenance ethnique, reflètent la composition unique de notre organisation.

Genre



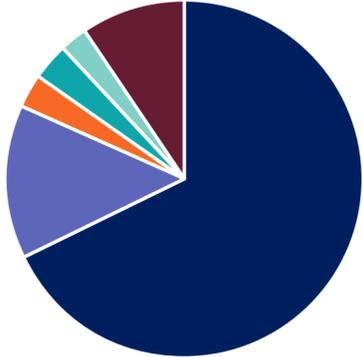
- 27 % Femmes
- 73 % Hommes

Zone géographique



- 42 % Amériques
- 29 % Inde
- 23 % Europe-Moyen Orient-Afrique
- 6 % Asie-Pacifique-Japon

Groupes ethniques (États-Unis)



- 67,8 % Blancs
- 14,0 % Asiatiques
- 3,0 % Noirs/Afro-américains
- 3,2 % Hispaniques/Latinos
- 0,1 % Autochtones américains et d'Alaska
- 0,1 % Autochtones d'Hawaï et des îles du Pacifique
- 2,5 % Deux ethnies ou plus
- 9,2% Non précisé

Pega est en amélioration constante sur le plan de la diversité ethnique de ses recrutements aux États-Unis ces trois dernières années, avec une hausse de plus de 40 % sur cette période. La part de nos collaborateurs récemment recrutés se déclarant comme 1) Asiatiques est passée de 8,6 % en 2019 à 13,5 % en 2021, 2) Noirs/Afro-américains est passée de 2,1 % à 4,4 %, 3) Hispaniques est passée de 4,2 % à 3,4 % et 4) Pluriethniques est passée de 2,8 % à 4,2 %.

II. Nos initiatives

NOUS SOUTENONS NOS COLLABORATEURS

Pega a mis en place un certain nombre de politiques, pratiques et programmes afin de garantir à ses futurs et actuels collaborateurs un environnement inclusif et sûr. On peut notamment citer notre **politique d'égalité des chances en matière d'emploi**, par laquelle Pega s'engage à appliquer, pour tous ses collaborateurs et tout type de poste, la même politique en termes de recrutement, promotion, formation, sanctions et rémunération indépendamment de leur origine ethnique, couleur, genre, religion, nationalité d'origine, âge, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, statut d'ancien combattant ou de toute autre catégorie protégée par la loi.

Notre **code de conduite** (signé par tous les employés) garantit l'engagement de nos collaborateurs à se traiter mutuellement avec respect et impartialité, ainsi qu'à défendre les valeurs de Pega en matière d'innovation, d'inclusion, de passion, d'engagement, d'authenticité et d'adaptabilité.

Le soutien envers nos collaborateurs diversifiés aux différentes étapes de leur vie est un principe fondamental de notre programme d'**avantages sociaux**, qui fait référence dans le secteur. Ces avantages s'étendent au conjoint et partenaire du collaborateur et comportent des prestations généreuses et flexibles pour l'adoption et en tant que proche aidant (congé rémunéré). Notre programme **PegaUp!** repose sur quatre piliers destinés à favoriser le bien-être physique, émotionnel, financier et personnel global des collaborateurs. Il offre un ensemble de mesures, allant du cours de fitness au soutien psychologique.

NOUS SOUTENONS L'ÉGALITÉ

Pega et son équipe de direction s'engagent en faveur de l'équité, de l'égalité et de l'inclusion dans l'ensemble de nos pratiques professionnelles, notamment notre approche de la **rémunération globale**. Nous réalisons régulièrement une analyse des salaires par genre, avant, pendant et après notre cycle de rémunération annuel. Nous examinons également cette analyse avec notre PDG et notre Conseil d'administration, dans le but de poursuivre notre engagement en faveur de l'égalité de rémunération au sein de notre organisation.

Groupes de ressources d'employés

DONNER À NOS COLLABORATEURS LES MOYENS D'ÊTRE ACTEURS DU CHANGEMENT

Pega offre à tous ses salariés l'opportunité de participer à des **groupes de ressources d'employés (ERG)** afin d'aider à résoudre les problèmes majeurs rencontrés par les employés de l'entreprise. Tous les ERG sont pilotés par un membre de la haute direction qui fournit à chacun de ces groupes autonomes une orientation stratégique dans les domaines suivants : 1) diversité du recrutement de talents, 2) soutien à l'évolution professionnelle de ces talents, 3) actions à impact social en coopération avec des organisations externes favorisant la promotion des publics qu'ils accompagnent. Près de 20 % de nos collaborateurs sont des membres actifs d'au moins un ERG.



Asians@Pega



Black@Pega



Latino@Pega



Pride@Pega



PwD@Pega



Veterans@Pega



Women@Pega

Réseaux d'employés

Avec notre **Réseau de sensibilisation à la diversité culturelle**, Pega favorise les échanges entre collègues de cultures différentes, quels que soient leur pays et leur fonction. Ce programme incite l'ensemble des collaborateurs, dans tous les pays où nous sommes implantés, à renforcer leurs relations professionnelles avec leurs collègues de cultures différentes, qui offrent d'autres points de vue.

Notre **Réseau de parents salariés et de proches aidants** offre un environnement qui favorise les relations, le soutien et la compréhension. Il s'agit d'un groupe animé par des collaborateurs et dédié aux besoins spécifiques des personnes confrontées à des difficultés telles que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les contraintes financières, les complications médicales, la scolarité et la garde d'enfants. Ce réseau propose des informations, des ressources, des webinaires et des événements qui permettent à ses membres de solliciter leurs collègues pour des conseils et des recommandations.

Candidats

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

L'organisation globale de recrutement de Pega est animée par un consultant à plein temps spécialiste de l'attraction de talents (TAC pour Talent Attraction Consultant). Son unique mission consiste à enrichir le vivier de candidats diversifiés pour tous les postes à pourvoir, et il assume l'entière responsabilité des relations de l'entreprise avec les bassins de talents diversifiés. En outre, ce consultant est le garant des pratiques de diversité optimales tout au long du processus de recrutement des candidats ainsi que de la coordination avec les ERG de Pega.

Parmi les autres initiatives qui soutiennent la diversité des recrutements, on peut citer les panels d'entretien représentant la diversité des employés, les formations aux entretiens pour tous les managers qui recrutent, ainsi que l'utilisation d'un langage neutre dans les offres d'emploi.

Dans toute l'entreprise, notre stratégie en matière de diversité passe par l'engagement de nos managers recruteurs à envisager des candidats diversifiés pour l'ensemble des postes proposés.





Expériences d'apprentissage

MISE EN PLACE D'UNE CULTURE DE L'INCLUSION

Pega propose des ateliers de **Leadership inclusif** pour que tous les responsables changent leur manière de penser, portent un nouveau regard, expriment leur avis, mènent des actions concrètes pour plus de cohésion et deviennent de véritables défenseurs de l'inclusion.

Pega propose des ateliers d'**Environnement de travail inclusif** afin que chaque contributeur prenne davantage conscience de ses propres biais et des modèles appliqués dans ses relations, notamment cette propension universelle à rechercher le confort auprès de ceux qui nous ressemblent et à craindre l'inconnu.

ÉLABORATION DE PARTENARIATS POUR ACCÉLÉRER LA PROMOTION DE NOS TALENTS DIVERSIFIÉS

Le **Women's Leadership Program du Babson College** offre aux femmes à haut potentiel l'opportunité de mettre en œuvre un plan d'action personnalisé, à l'aide des conseils de coachs et homologues.

The Leadership Consortium réunit des intervenants d'entreprises de premier plan dans une expérience de développement virtuel qui renforce l'impact en termes de leadership. Ce programme, dédié aux hauts potentiels issus de populations défavorisées, est dispensé par la très réputée Harvard Business School. Les leaders qui ont suivi ce programme sont ainsi sensibilisés et parviennent à diriger des équipes plus solides, avec une plus grande maîtrise stratégique de leurs organisations.

Le **Board-Ready Bootcamp** du Mass Tech Leadership Council a pour mission de former les responsables technologiques issus de groupes sous-représentés (Noirs, Latinos, LGBTQ, Femmes) et de remédier au manque de diversité dans les comités de direction du secteur technologique, par le biais d'un cursus dédié aux comités de direction (principes fondamentaux, stratégie, gouvernance, éclairages pratiques).



Avantages sociaux pour les familles

- Congé parental rémunéré de 20 semaines (pour le parent principal) et de quatre semaines (pour le parent secondaire)
- Congé de deuil rémunéré de deux semaines (famille proche) et de cinq jours (autres membres de la famille)
- Ressources, webinaires, programmes et modules de bien-être global, plateforme digitale de fitness/santé dédiée au bien-être au travail et à la maison
- Programme de sensibilisation destiné à atténuer les problèmes de santé mentale/émotionnelle
- Application de méditation : Libre accès à des modules qui proposent des outils simples d'initiation à la méditation
- Application de fitness : Plateforme complète pour la santé et le bien-être (physique, émotionnel, financier)
- Programme global d'assistance pour les employés (conseils, ressources pour le bien-être) afin de préserver la santé mentale et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- Politique globale d'assistance pour les familles (assistance aux personnes à charge, adoption, GPA, PMA)



PROGRAMME ADVANCED ALLY PEGA

Chez Pega, nous savons que nous pouvons aller plus loin si nous développons une culture où toute le monde se sent respecté, apprécié à sa juste valeur et intégré. Pour y parvenir, nous incitons nos collaborateurs dans le monde entier à se comporter en alliés. Ce rôle d'allié implique d'établir des relations basées sur la confiance, la cohérence et la responsabilité avec les personnes issues d'horizons différents, et de prendre des mesures délibérées en leur nom. C'est pourquoi nous avons créé le programme Pega Advanced Ally, qui se compose de six modules offrant aux collaborateurs une panoplie complète d'outils et d'expériences destinée à mettre en pratique ce rôle d'allié au quotidien, sur le lieu de travail et en dehors.

III. Nos reconnaissances

Pega est fier d'avoir été reconnu par le secteur des technologies et au-delà pour son engagement fort en faveur de l'inclusion et de la diversité, avec les récompenses suivantes :



Women on Boards :
2020 Winning Company



Parity : palmarès 2020
et 2021 des entreprises
les plus engagées dans la
promotion des femmes



Comparably : Best
Company for Diversity 2019



Great Place to Work :
palmarès 2019 et 2020 des
meilleures entreprises pour
les femmes en Inde



Avtar & Working Mothers :
palmarès 2020 des
100 meilleures entreprises
pour les femmes en Inde



B&T Women in Tech :
Advocacy Award 2021



CRN : Women of the
Channel – Power 100
Award 2021

Découvrez les autres [récompenses récemment obtenues par Pega](#) pour nos logiciels de référence dans le secteur, sans oublier les innovations rendues possibles par nos clients et collaborateurs.



IV. Notre responsabilité

Nous nous engageons à nous comporter en entreprise globale, citoyenne et responsable ainsi qu'à contribuer activement aux communautés où vivent et travaillent nos employés, partenaires et clients. Nous investissons plusieurs centaines de milliers de dollars pour soutenir l'éducation et la promotion des femmes, des jeunes filles et des autres groupes défavorisés dans leurs parcours d'accès aux métiers du secteur des technologies, et nous encourageons les activités de bénévolat de nos collaborateurs dans ce domaine.



PEGA SCHOLARS PROGRAM

Ce programme global de bourse de Pega permet à des étudiants défavorisés de poursuivre leurs études dans les technologies ou l'informatique. Ses bénéficiaires reçoivent une aide financière pour un premier cycle universitaire de deux ou quatre ans, dans un établissement agréé. Ils bénéficient également d'une mise en relation avec des personnalités du secteur et des dirigeants de Pega.

Les femmes

Girls in Tech™

Girls in Tech est un organisme mondial à but non lucratif qui se consacre à l'engagement, à l'éducation et à l'autonomisation des femmes dans le domaine de la technologie. Pega est un partenaire stratégique et un sponsor majeur.

Grace Hopper Celebration, l'événement-phare d'AnitaB.org, met en lumière les projets de recherche et les intérêts professionnels des femmes travaillant dans l'informatique, ainsi que les contributions des femmes au secteur des technologies.

La Massachusetts Conference for Women est la conférence de femmes la plus importante de cet État. Elle offre une communauté, des relations, ainsi que des sources d'informations, d'inspiration, de motivation et de dynamisme.

Girl Up, une initiative mondiale de la Fondation des Nations Unies, vise à renforcer les compétences des jeunes filles, à promouvoir leurs droits et à leur offrir la possibilité de devenir des leaders.

Girls Who Code est une organisation mondiale à but non lucratif qui œuvre à combler les écarts de genre dans le secteur des technologies. Elle encourage les jeunes filles et leur apprend à saisir les opportunités du 21e siècle.

G|Code House est une communauté axée sur les réalités locales, pour les jeunes femmes et personnes non binaires de couleur qui font carrière dans le secteur des technologies à Roxbury (Massachusetts, États-Unis).

Udayan Care protège et éduque les enfants et adolescents vulnérables par le biais d'actions d'enseignement, de formation et d'autonomisation des femmes.

Science Club for Girls favorise la motivation, la confiance et l'éducation aux STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques) chez les jeunes filles et jeunes femmes issues de communautés sous-représentées.

TechTogether travaille à faciliter l'accès, l'exposition et l'inclusion des personnes marginalisées en raison de leur genre, dans les domaines interdisciplinaires de la technologie.



Pega est fier de soutenir les associations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés.



Les Noirs



Black and Brown Founders

propose aux entrepreneurs des connaissances, des outils et des tactiques de pointe pour lancer leur start-up.

Black Girl Ventures finance et développe des entreprises axées sur la technologie et génératrices de bénéfices qui sont fondées par des personnes qui s'identifient comme femmes noires ou de couleur.

Black Girls Code est une association à but non lucratif qui a pour mission d'enseigner la technologie aux jeunes filles afro-américaines.

Pega est fier de soutenir les associations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés.

Les LGBTQIA+

**lesbians
WHOTech**
QUEER | INCLUSIVE | BADASS

Lesbians Who Tech, la plus importante communauté au monde de personnes LGBTQ du secteur de la technologie, s'engage pour la visibilité, l'intersectionnalité et la transformation du visage de la technologie.

THE TREVOR PROJECT est l'association américaine leader dans l'organisation de programmes de prévention du suicide et d'intervention en cas de crise, en faveur des personnes LGBTQ âgées de moins de 25 ans.

Kampania Przeciw Homofobii (Campagne contre l'homophobie) est une organisation non gouvernementale qui s'engage en faveur des personnes LGBT et de leurs proches par le biais d'actions de militantisme politique, social et juridique.

Stonewall est une association qui soutient les personnes LGBT, fait évoluer les institutions, s'oppose aux discriminations et fait respecter la législation garantissant l'égalité des droits des personnes LGBT.

Pride Foundation Australia soutient les personnes LGBTQIA+ en Australie en faisant la promotion de l'égalité pour les personnes les plus défavorisées de cette communauté.



Pega est fier de soutenir les associations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés.



Les anciens combattants

TECHVETS

TechVets est une association qui prépare les anciens combattants aux métiers de la technologie. Pega offre aux anciens combattants l'opportunité de participer à la Pega Academy, notre centre de formation et de certification.

WithYouWithMe est une association implantée en Australie, ayant pour objectif de soutenir la reconversion des anciens militaires. Pour ce faire, elle facilite l'accès aux emplois du secteur des technologies en mettant en avant le potentiel des candidats, plutôt que leur expérience professionnelle.

Pega est fier de soutenir les associations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés.

Les jeunes défavorisés



Year Up vise à réduire les inégalités d'opportunités en veillant à ce que les jeunes adultes acquièrent les compétences et expériences nécessaires à la réalisation de leur potentiel, lors de leur carrière et de leurs études supérieures.

BUILD est une organisation qui vise à stimuler le potentiel des jeunes issus de communautés défavorisées et les incite à poursuivre des études secondaires et supérieures, afin de réussir leur carrière professionnelle.

Bottom Line est une organisation en faveur de l'égalité d'accès à l'éducation et à l'enseignement supérieur, qui accompagne, dans l'ensemble des États-Unis, les étudiants à revenus modestes dont les parents n'ont pas suivi d'études supérieures.

Teach For Change est une initiative implantée en Inde, qui gère quatre programmes dans des écoles publiques réparties sur tout le territoire, en vue d'aider les enfants à réaliser pleinement leur potentiel. Leur programme d'alphabétisation propose des exercices de lecture et d'expression orale et écrite destinés aux enfants des écoles publiques élémentaires.

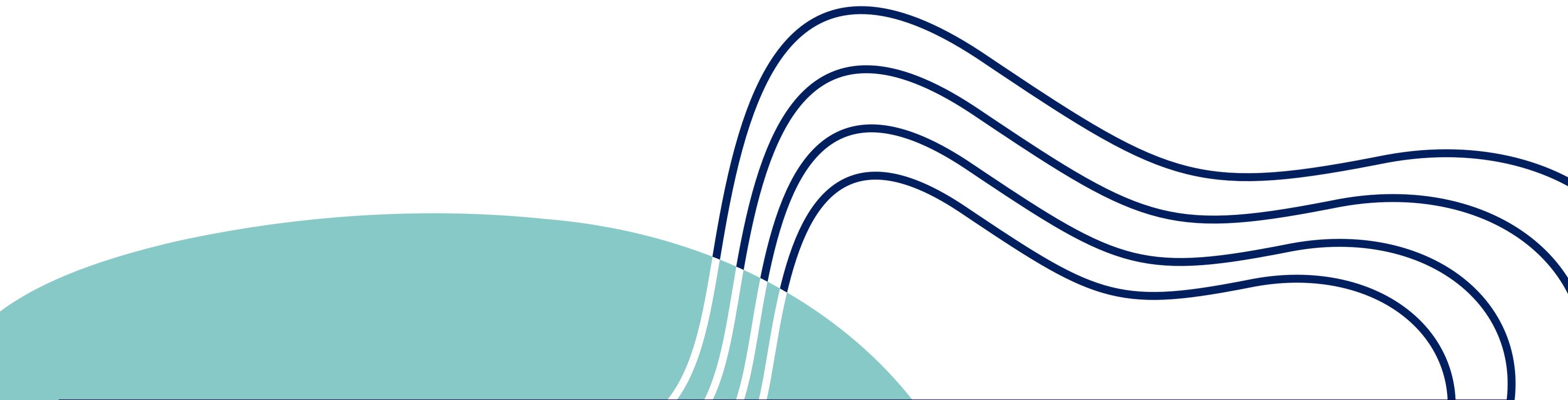
Youth for Seva est un mouvement basé en Inde, qui incite les jeunes au bénévolat et leur offre des opportunités concrètes de soutenir la communauté. Par le biais de son programme Abhyasika, cet organisme met à disposition des personnels enseignants des équipements, des branchements électriques et d'autres installations de base afin d'aider les étudiants des campagnes et zones défavorisées dans leur parcours académique.



Pega est fier de soutenir les associations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés.

« Chez Pega, nous jugeons indispensable de réunir des talents diversifiés, mais aussi d'éliminer les obstacles pour que chacun puisse s'exprimer. Nous créons volontairement un environnement où chacun peut éprouver un sentiment de cohésion et se sentir apprécié à sa juste valeur pour ses compétences individuelles. »

- Guy Pacitti
Leader mondial pour l'inclusion
et la diversité



À propos de Pegasystems

Pega est l'éditeur de logiciels innovants qui simplifie tous vos processus métier. Qu'il s'agisse de maximiser la valeur vie client, de simplifier le service ou de doper l'efficacité, nous aidons les grandes marques internationales à surmonter rapidement leurs difficultés et à assurer leur transformation pour préparer l'avenir. Grâce à l'IA en temps réel et à l'automatisation intelligente, Pega améliore vos prises de décision et votre productivité. Depuis 1983, notre architecture évolutive et notre plateforme low-code vous permettent d'anticiper le changement. Nos solutions offrent un gain de temps à vos clients et vos employés, qui peuvent désormais se consacrer à l'essentiel.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur pega.com/fr

© 2021 Pegasystems, Inc. Tous droits réservés. Toutes les marques déposées appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

