

CHARTE D'ENGAGEMENT POUR LA MIXITE

#JAMAISANSELLES

SEPTEMBRE 2025

Aptar 

jamais
sans
elles



APTAR RENFORCE SON ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À TRAVERS UN PARTENARIAT STRATÉGIQUE AVEC L'ASSOCIATION **#JAMAISANSELLES**

Chez Aptar, la diversité et l'égalité femmes-hommes sont à la fois des priorités stratégiques et des impératifs éthiques. Elles guident notre volonté de bâtir un environnement de travail plus inclusif et équitable.

En adhérant à la Charte #JamaisSansElles, nous affirmons clairement notre engagement en faveur de l'inclusion et de la représentation des femmes et des hommes, en cohérence avec nos valeurs.

Cette démarche incarne une ambition partagée : transformer notre culture à travers des actions concrètes et durables.

En signant cette Charte, chaque dirigeante et dirigeant d'Aptar prend un engagement personnel, visant à faire progresser l'inclusion par des actes visibles, résolus et responsables.



Nos engagements dans le cadre de la Charte Jamais Sans Elles

Notre engagement se traduit par une série d'actions fortes et concrètes que nous nous engageons à mettre en œuvre individuellement (ci-après désignés comme les « Signataires Individuels »), ainsi qu'à travers un plan d'action spécifique déployé dans nos sites de production en France (ci-après désignés comme « AptarGroup France »).

Les engagements individuels incluent :

- Refuser de participer à tout événement public, interne ou externe, qui ne respecte pas la mixité, conformément au principe 3-3-5.
- Promouvoir activement la représentation et la visibilité des femmes dans les panels, événements, programmes de formation et supports de communication.

Les engagements propres à AptarGroup France, en complément des engagements individuels, incluent :

- Mettre en œuvre un plan d'action axé sur le recrutement, le développement professionnel, le soutien à la parentalité et la formation, afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Identifier les métiers ou services où la mixité est faible et encourager l'émergence de talents féminins pour corriger ces déséquilibres.
- Intégrer des objectifs liés à la mixité dans les réflexions relatives aux parcours de succession et aux postes de leadership.
- Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de tout propos ou comportement sexiste, quelle qu'en soit la forme ou la cible.
- Adopter un rôle actif d'ambassadrices et d'ambassadeurs de l'équité, au sein de l'entreprise comme dans l'écosystème local et professionnel.

En tant que premier groupe industriel en France dont les leaders s'engagent à signer cette Charte, Aptar assume fièrement un rôle de pionnier dans la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes, en entreprise comme dans la société.

Nous, leaders d'Aptar, affirmons clairement et sans équivoque que chaque collaboratrice et chaque collaborateur doit pouvoir s'épanouir dans un environnement fondé sur le respect, l'équité et l'écoute.

Cette Charte n'est pas un geste symbolique : elle constitue un levier de transformation durable de nos pratiques, de notre culture et de nos valeurs.



À PROPOS DE #JAMAISANSELLES

jamaïs
sans
elles

#JamaisSansElles est une association française à but non lucratif reconnue d'intérêt général, fondée en 2016 par un groupe d'entrepreneurs et de personnalités du numérique, femmes et hommes. Pour ses fondateurs, le féminisme est avant tout une forme d'humanisme.

L’association agit de manière concrète pour promouvoir la mixité, l’équilibre et la collaboration entre les femmes et les hommes dans la vie publique comme dans la vie professionnelle, en particulier lors des débats publics et dans les événements médiatiques. Aujourd’hui, elle s’impose comme le principal mouvement en France dédié à l’avancement de la mixité et de l’égalité professionnelle.

L’initiative fondatrice du mouvement repose sur un engagement personnel : ne plus participer, ni organiser, aucun événement dépourvu de mixité — d'où son nom « Jamais Sans Elles ».

Cet engagement est renforcé par l’élaboration de “Chartes #JamaisSansElles” personnalisées, coconstruites avec des entreprises et des institutions telles que BNP Paribas, McDonald’s France, SAP France, PwC France, le Ministère de l’Éducation nationale, et désormais AptarGroup France, afin de promouvoir une gouvernance réellement partagée. Les engagements inscrits dans ces chartes sont mis en œuvre par les organisations signataires et, en leur sein, par chaque signataire individuel en son nom propre.

L’association mène également des actions de sensibilisation auprès des élèves et des établissements scolaires, notamment via sa Division Junior, et en partenariat avec le ministère de l’Éducation nationale à l’occasion de la “Journée #JamaisSansElles”. Avec plus de 3 000 signataires dans 70 pays et 15 entreprises et institutions engagées, le mouvement œuvre activement à rééquilibrer la société.

Depuis 2016, le hashtag “#JamaisSansElles” connaît une forte visibilité sur les réseaux sociaux, avec plus de 700 000 interactions, dont plus de 350 000 mentions sur X (anciennement Twitter), selon Talkwalker.

Ce document présente les modalités pratiques de mise en œuvre de la Charte #JamaisSansElles, signée individuellement par les leaders d'Aptar, principalement celles et ceux exerçant des responsabilités en France. Il reflète également l'engagement collectif des sites industriels d'Aptar en France à intégrer ces principes dans leurs pratiques quotidiennes.

Il a pour objectif de guider l'ensemble des parties prenantes dans la mise en œuvre de leurs engagements et s'articule autour de deux grands piliers :

- *Les engagements individuels des leaders d'Aptar et des membres des équipes de leadership (« Engagements Individuels »).*
- *Les actions déployées au niveau des sites de production d'Aptar en France (« AptarGroup France »).*

L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL

PORTEE DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL

Sont considérés comme « Signataires Individuels » : les membres de l'Executive Committee (EXCOM), du Global Leadership Team (GLT), les dirigeants seniors, les équipes régionales et les équipes de direction des segments. Chacun s'engage personnellement en signant la Charte #JamaisSansElles.

S'engager personnellement signifie agir avec intention, intégrité et responsabilité. Pour les signataires, cela implique d'incarner les valeurs de l'égalité femmes-hommes non seulement dans les principes, mais aussi dans les choix et les gestes du quotidien.

Compte tenu de la dimension internationale des équipes dirigeantes d'Aptar, cet engagement s'applique partout où chaque signataire exerce son influence. Il doit être mis en œuvre avec discernement — porté par la conviction personnelle, la pertinence locale et une ambition commune : favoriser des environnements inclusifs, partout où cela est possible et utile.

En signant cet engagement, chaque Signataire Individuel reconnaît sa responsabilité personnelle de contribuer à un espace de parole public plus juste, plus inclusif et véritablement représentatif. Chaque signataire s'engage ainsi à faire évoluer les pratiques et les normes afin de renforcer la diversité et la visibilité des femmes dans les prises de parole publiques.

La Charte sera systématiquement présentée à tout nouveau leader d'Aptar, tel que défini précédemment. Elle prendra effet dès la signature individuelle de la personne concernée.

CADRE D'APPLICATION : LE PRINCIPE « 3-3-5 »

Chaque Signataire Individuel s'engage, en son nom propre, à respecter les principes de la Charte #JamaisSansElles en favorisant activement une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les espaces de prise de parole internes comme externes. Cet engagement s'appuie sur le principe du « 3-3-5 », conçu pour garantir une participation féminine visible, légitime et significative.

Ce que signifie le principe 3-3-5

Les Signataires Individuels s'engagent à ne participer à aucun événement public, professionnel ou médiatique — en présentiel ou à distance — portant sur des sujets de société, d'économie, de politique, de science ou de stratégie si au moins une femme n'est pas présente parmi les intervenants, dès lors que celui-ci réunit trois participants ou plus (hors modérateur).

Cela s'applique aux tables rondes, panels, débats, jurys, interviews publiques ou diffusées (TV, radio, plateformes en ligne)

Lorsque nécessaire, un Signataire peut recommander qu'un intervenant soit remplacé par une collègue — ou inversement — si cela permet de renforcer la diversité, tout en veillant à la pertinence et à la valeur des contributions.

Application interne

Au sein d'Aptar, ce même principe s'applique aux événements internes tels que les formations, séminaires conventions et journées thématiques. Dès lors que trois intervenants ou plus sont impliqués, l'événement doit inclure au moins une femme dont la participation soit pertinente et véritablement substantielle.

Cela reflète l'engagement d'Aptar à favoriser un dialogue inclusif et à garantir une représentation réellement significative de la diversité des points de vue.

Cet engagement s'applique notamment — sans s'y limiter — aux types d'événements internes suivants :

- Les programmes de formation internes (y compris, sans s'y limiter : CASA, Casita, Greenhouse, Le Phare).
- Les événements internes tels que les journées Inclusion, Equity & Belonging (IE&B), les journées Recherche & Développement ou Innovation, les réunions de leadership entre fonctions et régions, ainsi que les assemblées générales (« Town Halls »).
- Les événements organisés dans les sites industriels.

Application externe

Pour les prises de parole extérieures — telles que les conférences, panels d'experts, jurys ou interviews publiques — les Signataires Individuels doivent s'assurer qu'au moins une femme figure parmi les intervenants lorsque l'événement réunit trois participants ou plus (hors modérateur).

Lors des réunions clients impliquant cinq représentants ou partenaires Aptar ou davantage, les Signataires doivent, dans la mesure du possible, garantir la présence d'au moins une femme qualifiée provenant d'Aptar. Cet engagement reflète notre volonté de promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes et la valeur de la diversité des points de vue.

Montrer l'exemple

Cet engagement implique également un devoir d'exemplarité. Les Signataires Individuels sont encouragés à utiliser leur influence pour sensibiliser leurs pairs, promouvoir la représentation des femmes dans les prises de parole publiques et partager leur engagement personnel en faveur de cette cause.

Aptar 

REGLE 3-3-5

Qu'est-ce que c'est?

Refuser toute prise de parole publique si la règle de mixité 3-3-5 n'est pas respectée

3



Événement interne
Au moins 1 femme à partir de 3 intervenants

3



Événement externe
Au moins 1 femme à partir de 3 intervenants (hors animatrice)

5



Rendez-vous clients
Au moins 1 femme dans l'équipe Aptar à partir de 5 collaborateurs ou intervenants

Lorsque la mixité n'est pas possible

Dans les situations où un événement — interne ou externe — réunit trois intervenants ou plus mais ne présente aucune mixité (c'est-à-dire un panel entièrement composé d'hommes ou entièrement composé de femmes), le Signataire Individuel doit agir. Cela implique :

- de reconnaître ce déséquilibre pendant l'événement,
- de réaffirmer l'engagement d'Aptar en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- de rappeler les actions mises en œuvre pour répondre à cette situation, y compris celles décrites dans la présente Charte.

Cette démarche s'applique en particulier aux événements externes stratégiques ou aux réunions internes où le choix des intervenants est limité à des experts d'un domaine précis et où la diversité n'est pas immédiatement possible.

Si l'absence de mixité est connue à l'avance

Les Signataires Individuels informeront l'organisateur de leur engagement envers l'initiative #JamaisSansElles et plaideront pour une représentation équilibrée.

Lorsque cela est pertinent, ils peuvent encourager l'inclusion de femmes qualifiées dont l'expertise enrichit la discussion. Si les intervenants n'ont pas encore été désignés, les Signataires sont tenus de promouvoir la mixité dès le départ en recommandant des expertes issues de profils variés.

Les Signataires Individuels peuvent également, en collaboration avec #JamaisSansElles ou d'autres partenaires concernés, mobiliser leurs réseaux pour identifier et recommander une ou plusieurs intervenantes qualifiées dans le domaine pertinent. Cela s'applique aux conférences, tables rondes, interviews ou sessions virtuelles, et traduit une démarche proactive visant à favoriser un dialogue inclusif et représentatif.

Si l'absence de mixité est constatée au dernier moment

Le Signataire Individuel, intervenant dans l'événement, doit faire part de ses préoccupations aux organisateurs, en soulignant que l'absence de mixité femmes-hommes est contraire à son engagement personnel en tant que signataire de la Charte #JamaisSansElles. Si l'événement se déroule sans modification, l'intervenant fera une référence claire et respectueuse à la Charte au début de sa prise de parole — en s'adressant aux organisateurs, au public et aux autres participants — afin de réaffirmer ses valeurs et de sensibiliser l'audience.

Le Signataire Individuel conserve l'entièvre liberté de décider de la suite à donner : participer malgré tout, limiter l'utilisation de son image ou prendre toute autre mesure appropriée.

Il est encouragé à agir conformément à ses convictions personnelles et aux engagements d'Aptar, notamment en communiquant de manière proactive sur les réseaux sociaux pour réaffirmer son engagement et expliquer le contexte. Cette démarche garantit la transparence, renforce l'intégrité de l'engagement et contribue à éviter les incompréhensions ou les risques pour la réputation.



Actions mises en œuvre au niveau des sites de production d'Aptar en France (**« AptarGroup France »**)

Engagement d'AptarGroup France

Aptar, à travers ses sites de production situés en France — désignés collectivement sous le nom « **AptarGroup France** » et listés en annexe de la présente Charte — formalise son engagement envers la Charte

#JamaisSansElles. Cet engagement se matérialise par les signatures individuelles des Directeurs de Site, qui signent en leur nom propre au titre de leur site respectif.

En signant, chaque Directeur de Site s'engage à mettre en œuvre, au sein de son site, un ensemble défini d'actions destinées à respecter les principes de la Charte.

Ces actions visent à instaurer une culture d'équité et d'inclusion, à garantir une représentation significative des femmes dans les espaces de prise de parole internes comme externes, et à contribuer activement à l'engagement plus large d'Aptar en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Déploiement coordonné des initiatives dans l'ensemble des sites français

Les initiatives suivantes doivent être mises en œuvre, lorsqu'elles ne le sont pas déjà, dans tous les sites Aptar en France. Ces actions seront réalisées en étroite collaboration avec les équipes locales des Ressources Humaines et reflètent l'engagement d'AptarGroup France à faire progresser l'égalité femmes-hommes grâce à des pratiques cohérentes et véritablement significatives.

Engagements clés

- Garantir une représentation féminine visible lors des événements internes (par exemple : visites clients, revues de site, journées sécurité, forums de l'emploi), en appliquant le principe du 3-3-5 à toutes les activités menées au niveau des sites, y compris les, tables rondes et sessions de formation.
- Identifier et former des ambassadrices et ambassadeurs locaux dans chaque site de production, afin qu'ils puissent représenter leur site Aptar lors d'événements et de prises de parole.
- Assurer la diversité femmes-hommes dans les supports de communication internes (par exemple : affiches, vidéos, témoignages) afin de refléter la diversité de nos équipes.
- Établir des partenariats avec des écoles, lycées techniques et centres de formation pour faire découvrir aux jeunes femmes les opportunités de carrière dans le secteur industriel, en collaboration, lorsque cela est approprié, avec la Division Junior de l'association #JamaisSansElles. Ce partenariat renforcera les actions de sensibilisation et contribuera à encourager davantage de jeunes femmes à envisager des carrières dans les métiers techniques et industriels.

Équilibre femmes-hommes dans les formations

AptarGroup France s'engage à déployer le programme de formation « Le Phare », conçu pour accompagner les collaborateurs dans leur transition vers des postes de management et pour promouvoir l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions de leadership.

Ce programme sera dispensé en veillant à maintenir une représentation équilibrée entre femmes et hommes. Ce principe doit s'appliquer à tout autre programme de formation local ou corporate.

Recrutement

AptarGroup France s'engage à :

- Veiller à ce que la diversité entre femmes et hommes soit systématiquement respectée dans les processus de recrutement, de mobilité interne et de promotion ;
- Mettre en place et promouvoir une politique de ressources humaines favorisant l'équilibre femmes-hommes et sensibilisant l'ensemble des collaborateurs à l'égalité femmes-hommes ;
- Prévenir toute forme de discrimination dans l'application de sa politique de ressources humaines ;
- Promouvoir une culture commune de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers des actions de sensibilisation destinées à tous les collaborateurs, conformément aux principes énoncés dans la présente Charte.

Carrière et parentalité

Pour accompagner la parentalité et favoriser l'inclusion et l'équité au travail, Aptar s'engage à :

- Engager un dialogue visant à identifier des moyens de faciliter le suivi prénatal pour les futurs pères ou seconds parents.
- Explorer des options, y compris un soutien financier éventuel, afin d'encourager les partenaires à bénéficier pleinement du congé de paternité ou du congé parental.
- Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes de retour de congé maternité, notamment des entretiens de reprise, des aménagements favorables à l'allaitement, ainsi que l'accès à des solutions de garde telles que des places en crèche.

Nouvelles initiatives à mettre en œuvre

Développement des talents et rééquilibrage de la représentation

AptarGroup France s'engage à identifier, au sein de leurs sites de production respectifs, les domaines où la représentation des femmes et des hommes présente un déséquilibre significatif. Ils s'engagent également à concevoir et à mettre en œuvre des plans d'action ciblés afin de développer les talents et d'améliorer la représentation des femmes comme des hommes dans ces domaines.

En outre, AptarGroup France s'appuiera sur des initiatives existantes, telles que des actions de sensibilisation et des interventions dans des établissements scolaires, pour renforcer et élargir ces efforts (par exemple : le parrainage de la Fondation C'Génial ; le partenariat avec Polyvia, etc.).

Par ailleurs, les signataires d'AptarGroup France s'engagent à promouvoir l'équilibre femmes-hommes dans la planification de la succession pour les postes de Directeur de Site et de Management intermédiaire. Ils feront tout leur possible et prendront toutes les mesures nécessaires pour garantir que chaque plan de succession prenne en compte la mixité.

Les plans de succession présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes feront l'objet d'examens, d'évaluations et, le cas échéant, d'actions supplémentaires appropriées, en collaboration avec les équipes de direction et des Ressources Humaines, afin de soutenir cet engagement dans un délai de cinq ans.

Gouvernance partagée et équilibre femmes-hommes sur le lieu de travail

Dans le cadre de son plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes au travail, AptarGroup France s'engage à :

- Garantir un accès égal pour les femmes et les hommes à toutes les opportunités professionnelles ;
- Soutenir activement la progression des femmes vers des postes de direction et de leadership ;
- Réduire de manière proactive les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes conformément à la loi française, et viser des améliorations annuelles continues afin de promouvoir l'équité et la justice sur l'ensemble de nos sites industriels ;
- Lancer des programmes de mentorat croisé, incluant des initiatives impliquant des femmes dirigeantes expérimentées comme mentors.

Nouvelles initiatives à mettre en œuvre (suite)

Formation et sensibilisation

AptarGroup France s'engage à promouvoir les principes de la présente Charte à travers des actions internes de formation et de sensibilisation portant sur :

- la prévention des discriminations ;
- la promotion de la diversité femmes-hommes ;
- l'avancement de l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail.

Plus largement, AptarGroup France s'engage à :

- déployer des programmes de formation sur les comportements exemplaires (« Role Models ») et la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des sites en France ;
- intégrer les engagements de la Charte dans les programmes internes de formation liés à la lutte contre les discriminations, à la promotion de la diversité et à l'égalité femmes-hommes ;
- appliquer une politique de tolérance zéro envers tout propos ou comportement sexiste, quelle qu'en soit la forme ou la cible ;
- explorer des approches qualitatives, telles que des entretiens ou des analyses thématiques, afin de contribuer à garantir un environnement de travail respectueux et inclusif.



CONDITIONS GENERALES

Durée et évaluation des mesures

Les engagements énoncés dans la présente Charte sont pris individuellement par chaque signataire et resteront en vigueur pendant toute la durée du partenariat avec Jamais Sans Elles.

Engagement continu

Le Comité JamaisSansElles (ou « Core Team »), également signataire de cette Charte, est chargé de :

- réexaminer la Charte chaque année, à la fin de l'exercice fiscal, afin d'évaluer les progrès réalisés au regard des engagements pris ;
- évaluer les résultats du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes et proposer, le cas échéant, de nouvelles orientations pour renforcer ou ajuster ce plan ;
- exploiter l'enquête annuelle JamaisSansElles pour mesurer l'impact de la Charte sur les pratiques individuelles, les équipes d'Aptar et l'écosystème plus large ;
- veiller à la diffusion des résultats de cette enquête, en interne au sein d'AptarGroup France, ainsi qu'en externe pour les indicateurs jugés pertinents conformément à la législation française.

Communication

Le Comité JamaisSansElles, également signataire de la Charte, supervisera les actions de communication liées à celle-ci. Cela inclut :

- la promotion de messages d'inclusion, d'équité et de sentiment d'appartenance dans toutes les communications pertinentes ;
- l'encouragement à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les intervenants lors des prises de parole publiques, médiatiques ou stratégiques ;
- le soutien à la visibilité de la Charte et de ses engagements au travers des canaux de communication internes et externes, y compris les réseaux sociaux, ainsi que le partage de recommandations pour contribuer à élargir le réseau de contacts de l'association ;
- la coordination avec les Directeurs de Site et les équipes RH afin de garantir la publication en France des indicateurs clés relatifs à l'égalité femmes-hommes, conformément aux exigences de la législation française.

Les Signataires Individuels s'engagent à soutenir ces actions et, dans la mesure du possible, à veiller à ce que toute utilisation de leur image par des tiers reflète un contexte incluant à la fois des femmes et des hommes.

Représentation équilibrée

Dans le cadre de leur engagement continu à faire progresser l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail, les Signataires Individuels demeureront attentifs à garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lors des prises de parole, y compris dans les contextes où les femmes pourraient être sur-représentées.

Équipes et fonctions comptant peu de femmes

Dans les domaines où les femmes sont fortement sous-représentées, atteindre un équilibre femmes-hommes peut nécessiter une période de transition. Pendant cette période, la sélection des intervenants pour les événements concernés doit viser de manière constante à accroître la visibilité des femmes.

Dans les fonctions des sites français d'Aptar où les femmes représentent moins d'un tiers des effectifs, la sélection des intervenants pour les événements pertinents doit chercher activement à mettre en avant la présence des femmes. À tout le moins, leur participation doit refléter leur niveau réel de représentation au sein de la fonction concernée.



#JamaisSansElles

Signatures

Gael Touya

Président Aptar Pharma

Marc Prieur

Président Aptar Beauty

Hedi Tlili

Président Aptar Closures

Vincent Thibault

VP Operational Excellence

Renaud Sermondade

President Injectables

Audrey Chardonnet

Senior Director Business Development

Nicolas Brillaud

Operations Director Aptar Granville

Eric Coasnes

Operations Director Aptar Brecey

Christophe Pierre

Vice President & General Manager Aptar
Pharma Prescription EMEA

Olivier Salles

Quality and Operations Director

Petra Zalabak

VP, Global HR, Pharma

Isabelle Maillet

VP GSD

Beatrice Leprinse

President Aptar Injectables

Jerome Langeard

Director Elastomer Center

Claire Olive-Raynal

VP Global Market Development

Candice Iannascoli

VP, Global HR, Beauty

Yann Hron

VP Finance Injectables

Bruno Foulogne

Operations Director

Emmanuel Barbato

Vice President Sales

Pierre Yves Fauvennec

VP Global Operations

Florent Dauguet

Site Director Aptar Le Vaudreuil

Benjamin Carriere

Operations Director

Nicolas Voisin

Global Quality Senior Director

Laetitia Renault

HR Director France

Patricia Raffoul

Director, Global Internal
Communications

Natacha Quester-Séméon

Co-fondatrice et directrice générale
#JamaisSansElles

Sacha Quester-Séméon

Développement et partenariats
#JamaisSansElles