

# DIVERSITY AWARDS 2025

## LËTZEBUERG

SILVER EVENT PARTNER

EXCLUSIVE MEDIA PARTNER

Partenaires privilégiés de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

## SOMMAIRE

ÉDITORIAL .....	P.3
DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2025, SIXIÈME ÉDITION.....	P.4
PRÉSENTATION DU JURY ET PRÉ-JURY.....	P.9
CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION.....	P.12
CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES.....	P.16
CATÉGORIE BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	P.20
CATÉGORIE COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION.....	P.24
COUP DE PROJECTEUR SUR D'AUTRES BONNES PRATIQUES.....	P.28
LE MOT DU SPONSOR.....	P.37
LE MOT DU PRÉSIDENT.....	P.38

# ÉDITORIAL



Les Diversity Awards occupent une place essentielle dans la mise en valeur des pratiques et contribuent, de manière concrète et durable, à une société plus équitable, représentative et respectueuse. Ils ne se contentent pas de récompenser des initiatives inspirantes : ils mettent en lumière des engagements réels, portés des organisations qui agissent pour transformer les normes et ouvrir de nouvelles perspectives. Ils nous rappellent que la diversité n'est pas une case à cocher, mais une richesse à cultiver. Elle est un moteur d'innovation, de cohésion et de justice sociale. Les pratiques nominées et récompensées cette année en témoignent.

Les Diversity Awards ne sont pas de simples trophées : ils sont des actes de reconnaissance essentiels. En mettant en lumière les pratiques qui brisent les barrières, ces distinctions participent à redéfinir les normes et à inspirer un changement durable.

En tant que présidente du Jury, je tiens à saluer toutes les personnes et organisations qui ont présenté leur travail. Leur engagement nous inspire et nous rappelle que chaque action compte.

Ensemble, continuons à célébrer, à inspirer et à transformer.



Yuriko Backes



*Yuriko Backes  
Ministre de l'Égalité des Genres et de la Diversité  
Sponsor de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg  
Présidente du jury des Diversity Awards 2025*



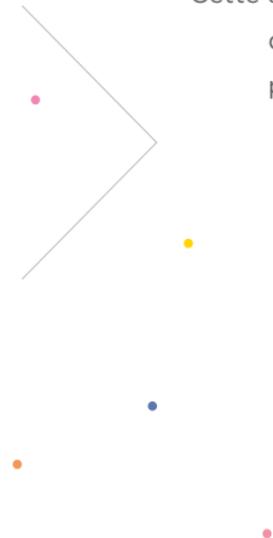
Ce 6 octobre 2025, les Diversity Awards Lëtzebuerg décernent les prix des **meilleures pratiques en termes de gestion de la diversité** dans les organisations privées, publiques et associatives au Luxembourg.

Cette 6<sup>e</sup> édition est organisée par IMS Luxembourg dans le cadre de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg qui coordonne l'ensemble du processus et s'en porte garant. Le concours valorise des actions concrètes d'inclusion que toute organisation peut adopter pour renforcer la liberté d'être soi dans la société.

La participation est gratuite et ouverte à toute organisation installée au Luxembourg, quelle soit ou non membre d'IMS, ou signataire de la Charte de la Diversité, et quels que soient sa taille, son statut et son secteur d'activité.

# CRITÈRES D'ÉVALUATION

Cette année nous avons reçu 29 candidatures. Ces dossiers ont été examinés et sélectionnés par un pré-jury de 18 expert-es indépendant-es, puis un jury de 7 membres a à son tour nommé les lauréats parmi les présélectionnés. Les critères d'évaluation pour l'ensemble des catégories sont les suivants :



<b>Description de la pratique et de ses objectifs</b>	<b>15 %</b>
Présentation et objectifs de la pratique	5 %
Pérennité de la démarche	10 %
<b>Déploiement de l'action</b>	<b>45 %</b>
Ressources et pilotage de la démarche	15 %
Ampleur et périmètre	10 %
Caractère exemplaire et répliquable	10 %
Approche innovante	10 %
<b>Résultats obtenus</b>	<b>40 %</b>
Impact sur les publics cibles	15 %
Impact sur l'organisation	15 %
Perspectives	10 %

# LES CATÉGORIES

---



Les meilleures pratiques sont distinguées dans les quatre catégories suivantes :

**Recrutement, accueil et intégration** : prise en compte de la diversité dans les processus de recrutement, d'accueil et d'intégration des nouveaux talents de l'organisation ou démarche d'accueil et intégration au sein de la société au sens large.

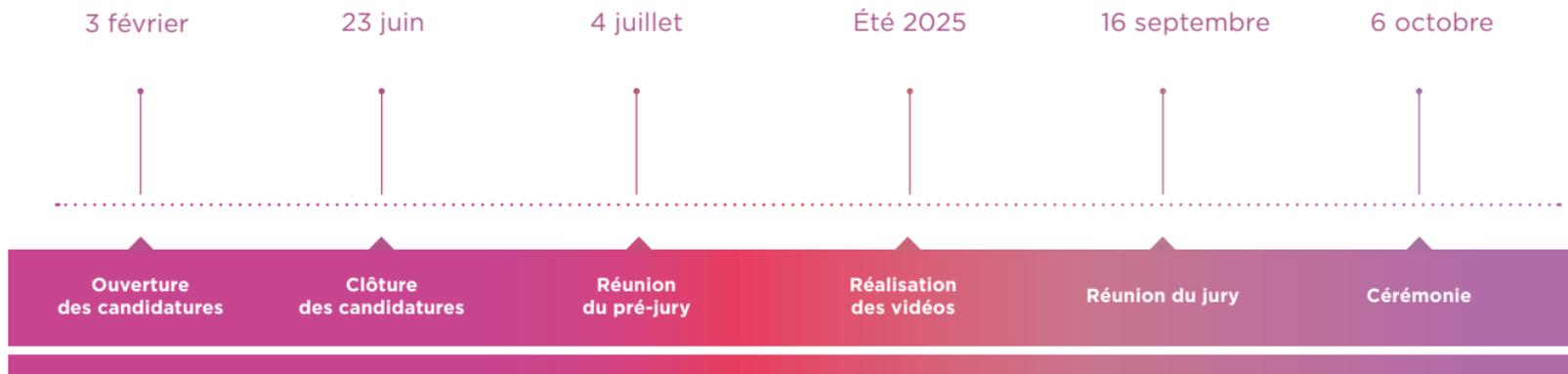
**Gestion des carrières** : révision des processus RH au regard des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité.

**Bien-être et conditions de travail** : adaptation des lieux et modes d'organisation permettant de prendre en compte de la diversité des publics cibles ; pratiques permettant un équilibre vie privée/vie professionnelle.

**Communication et valeurs de l'organisation** : actions pour l'intégration des valeurs de la diversité à la culture de l'organisation, communication à l'attention des parties prenantes interne et/ou externe des engagements et actions mises en œuvre.

# TIMELINE

---



# LES TROPHÉES, PAR MASSIMO BENI

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

Les 4 pratiques lauréates se verront décerner une œuvre originale de l'artiste luxembourgeois **Massimo Beni**



« Je peins donc je suis ! »

Massimo Beni est un peintre luxembourgeois réputé pour son art vibrant et stimulant. Porté par sa passion et son désir d'exprimer les complexités de la vie moderne, Massimo se consacre chaque jour à la peinture, utilisant son œuvre comme un exutoire pour exprimer les frustrations et les défis qu'il rencontre ou observe dans la société.

Son style unique allie cubisme et éléments figuratifs, enrichi d'un symbolisme moderniste. Les couleurs audacieuses et pures ainsi que les lignes dynamiques insufflent une ambiance de joie et de vitalité à ses œuvres, encourageant l'optimisme et la foi en la capacité de l'humanité à construire un monde plus tolérant.

L'art de Massimo se caractérise par des éléments ludiques, des formes généreuses, des atmosphères rétro et des objets symboliques, le tout imprégné d'une touche d'humour. Ces motifs tissent des récits captivants qui invitent les spectateur-rices à explorer tant l'aspect visuel que la signification plus profonde de chaque œuvre.

*Catherine Lebrun, fondatrice de Subtile, un espace unique alliant galerie et décoration d'intérieur, nous a mis en relation avec l'artiste Massimo Beni. Membre du groupe de travail à l'origine de la Charte de la Diversité au Luxembourg, elle continue d'en faire vivre les valeurs en mettant en lumière des artistes engagé-es partageant sa conviction profonde en faveur de l'inclusion. Nous la remercions chaleureusement pour sa contribution et son soutien.*

**Subtile.**

# LE PRÉ-JURY

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

## LE PRÉ-JURY

### RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION



Gabriela GUERRERO - IMS Luxembourg  
Annemie MAQUIL - Ville de Luxembourg  
Yves TURI - Caceis  
Chaffa ZAROU - Fidès Executive Partner

## LE PRÉ-JURY

### GESTION DES CARRIÈRES



Souad ALAMY - Société Générale  
Alexia MEREL - IMS Luxembourg  
Alex POTHAAR - LSF  
Fabio SCOLASTICI - ADEM  
Madeleine YOUNG - One People

Le pré-jury, composé de 18 représentant-es de multiples parties prenantes, a sélectionné le 4 juillet 2025 les 12 nommés des quatre catégories.

# LE PRÉ-JURY

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

## LE PRÉ-JURY

### BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



Sarah BAUBION - Linklaters  
Claire DAUVERGNE - Nhood  
Andrea DI RONCO - Info-Handicap  
Laura FABIANO - IMS Luxembourg  
Susanna VAN TONDER - Centre pour l'Égalité de Traitement

## LE PRÉ-JURY

### COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ENTREPRISE



Elisa MENDES - Chambre des Métiers  
Claire TALBOT - Sodexo  
Priscilia TALBOT - IMS Luxembourg  
Pierre WEISS - Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil

Le pré-jury, composé de 18 représentant-es de multiples parties prenantes, a sélectionné le 4 juillet 2025 les 12 pratiques nommées des quatre catégories.

# LE JURY

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



Yuriko BACKES - Ministre de l'Égalité des Genres et de la Diversité  
Nathalie BAUSCH - Deutsche Bank  
Catia FERNANDES - Centre pour l'Égalité de Traitement  
Caroline KLASS - HSBC Luxembourg

Corinne LAMESCH - ALFI  
Émile LUTGEN - Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte  
Christian SCHARFF - IMS Luxembourg

Le jury, composé de 7 représentant-es de multiples parties prenantes et présidé par Madame la ministre Yuriko Backes, a sélectionné les pratiques lauréates des quatre catégories le 16 septembre 2025.

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

RECRUTEMENT, ACCUEIL  
& INTÉGRATION



DIVERSITY AWARDS 2025  
IMS X CHARTE DE LA DIVERSITÉ

CATÉGORIE  
RECRUTEMENT,  
ACCUEIL ET  
INTÉGRATION

PRATIQUE NOMMÉE : **EMPOW(HER)ING JOURNEY**

ORGANISATION : **CFL**



Avec Empow(her)ing Journey, les CFL ont lancé une campagne emblématique de leur plan Women@CFL, visant à promouvoir l'**égalité professionnelle** et à transformer durablement la culture de l'entreprise. Pensée comme une stratégie long terme, elle cible les candidates potentielles, le grand public et les collaborateurs-rices internes. Déployée à grande échelle, elle a combiné actions internes participatives et campagne digitale sur les réseaux sociaux. Résultats : plus d'un million d'impressions dès la première semaine, une évolution positive des perceptions et un positionnement renforcé des CFL comme employeur **inclusif**. Ce projet, fil conducteur du plan Women@CFL, se poursuivra avec de nouvelles campagnes et évènements jusqu'en 2026.

CATÉGORIE  
RECRUTEMENT,  
ACCUEIL ET  
INTÉGRATION

PRATIQUE NOMMÉE : **UN PARCOURS D'INTÉGRATION INCLUSIF**

ORGANISATION : **INOWAI**

INOWAI est un acteur majeur local du secteur immobilier au Luxembourg. Chez INOWAI, la diversité et l'inclusion sont au cœur du **parcours d'intégration**. Chaque nouveau-elle collaborateur-riche bénéficie d'un accueil personnalisé, d'un accompagnement structuré et d'une découverte transversale des équipes. Le processus inclut un accueil chaleureux (kit, visites, déjeuner d'équipe), la désignation d'un « buddy », un suivi régulier et une intégration progressive aux missions et à la **culture d'entreprise**. Cette approche favorise la collaboration, l'autonomie et le sentiment d'appartenance. Les résultats observés démontrent une meilleure rétention des talents, une montée en compétence plus rapide, une forte satisfaction des nouveaux-elles arrivant-es et une image employeur renforcée.

# INOWAI

PROPERTY PARTNERS

CATÉGORIE  
RECRUTEMENT,  
ACCUEIL ET  
INTÉGRATION

PRATIQUE NOMMÉE : **FUTURE GENERATION : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, UN ENGAGEMENT CONCRET EN COLLABORATION AVEC YOUTH & WORK**

ORGANISATION : **LSC360**

LSC360 est un bureau d'ingénierie qui accompagne ses client-es dans le développement de projets durables et innovants. Convaincu que chaque talent mérite une chance, LSC360 a initié Future Generation pour faciliter l'**insertion des jeunes**. En collaboration avec l'association Youth & Work, neuf participant-es ont été immergé-es dans l'entreprise et formé-es aux bases du marketing digital et de la communication. Leur mission a contribué à renforcer la visibilité de LSC360 et à soutenir un projet de rebranding. Ce dispositif, alliant pratique, accompagnement et feedback, leur a permis d'acquérir une expérience valorisante et une meilleure confiance en elles et en eux. Pour LSC360, ce projet illustre son engagement durable en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et d'une **ingénierie plus inclusive**.



DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

GESTION  
DES  
CARRIÈRES



DIVERSITY AWARDS 2025  
IMS X CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PRATIQUE NOMMÉE : **SOUTENIR LES JEUNES PARENTS ET VALORISER L'INCLUSION  
PAR UNE COMPENSATION AMÉLIORÉE DU CONGÉ PARENTAL**

ORGANISATION : **A&O SHEARMAN**

**A&O SHEARMAN**

En 2021, le cabinet a instauré une compensation financière complémentaire pour **encourager la prise de congé parental** par les mères et les pères, notamment les avocat-es. Cette aide vient s'ajouter au revenu de remplacement versé par la CAE, souvent jugé insuffisant, afin de soutenir les parents d'enfants de moins de 6 ans souhaitant faire une pause ou réduire leur temps de travail. L'indemnité couvre 75 % de la rémunération brute mensuelle (jusqu'à un plafond), ou 85 % pour les salaires inférieurs à 6 000 €, et peut être perçue pendant 4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel.

CATÉGORIE  
GESTION DES  
CARRIÈRES

PRATIQUE NOMMÉE : **FEUILLE DE ROUTE VERS UN LIEU DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF  
POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

ORGANISATION : **EUROPEAN COURT OF AUDITORS**

La feuille de route de l'ECA pour un lieu de travail inclusif est une initiative stratégique visant à **promouvoir une culture d'accessibilité, d'équité et de respect** pour tou-tes les employé-es. Élaborée via un processus participatif, elle reflète l'engagement de l'institution à créer un environnement où chacun-e peut s'épanouir, quelles que soient ses capacités ou besoins spécifiques. Ce cadre évolutif encourage la **sensibilisation, la responsabilité et l'amélioration continue**. Il incarne l'inclusion comme valeur institutionnelle centrale et peut également inspirer d'autres organisations souhaitant intégrer durablement l'inclusion dans leur culture et leurs pratiques professionnelles.



EUROPEAN  
COURT  
OF AUDITORS

CATÉGORIE  
GESTION DES  
CARRIÈRES

PRATIQUE NOMMÉE : **FAIRE PROGRESSER LES FEMMES CHERCHEUSES  
DANS LEUR CARRIÈRE**

ORGANISATION : **UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG**

Pour promouvoir l'égalité de genre et favoriser la progression de carrière des femmes dans la recherche, l'Université du Luxembourg a lancé deux initiatives liées : le programme de mentorat ADVANCE et les bourses d'excellence Marie Speyer (MSE). ADVANCE, premier programme national de mentorat pour chercheuses, implique déjà 94 mentorées et 50 mentors, renforçant leur **confiance** et clarifiant leurs **perspectives de carrière**. Les bourses MSE soutiennent des projets ambitieux via 4 subventions annuelles de 130 000 €. Ces actions, intégrées au Plan pour l'égalité de genre de l'université, améliorent la **culture interne, la rétention des talents et la visibilité internationale** de l'institution.



DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

BIEN-ÊTRE  
& CONDITIONS DE TRAVAIL



DIVERSITY AWARDS 2025  
IMS X CHARTE DE LA DIVERSITÉ

CATÉGORIE  
BIEN-ÊTRE ET  
CONDITIONS  
DE TRAVAIL

PRATIQUE NOMMÉE : #WECARE - PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ORGANISATION : BGL BNP PARIBAS



Dans le cadre de son plan de transformation jsur la période 2022-2025, BGL BNP Paribas a lancé #WeCare, un programme pluriannuel de **prévention de la santé mentale** au travail. Son objectif : réduire les facteurs de risques psychosociaux (RPS) et **renforcer le bien-être des collaborateurs-rices**. L'approche repose sur trois piliers complémentaires : mesurer le niveau de stress et identifier les risques pour anticiper les difficultés ; sensibiliser les équipes afin de développer leurs capacités de protection face au stress ; et accompagner les collaborateurs-rices concerné-es, pour limiter les impacts des RPS et apporter un soutien adapté lorsque la souffrance survient.

CATÉGORIE  
BIEN-ÊTRE ET  
CONDITIONS  
DE TRAVAIL

PRATIQUE NOMMÉE : BIEN-ÊTRE & SANTÉ MENTALE DU PERSONNEL : UN PROGRAMME  
POUR PRÉVENIR LES SITUATIONS À RISQUE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

ORGANISATION : CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG

En réponse à une hausse des incidents liés à la violence post-crise sanitaire, confirmée par une enquête interne en 2022, le CHL a mis en place un programme structuré **de prévention et de soutien**. Ce dispositif global couvre les violences institutionnelles, physiques, verbales et morales, impliquant patient-es, collègues, hiérarchie et partenaires. Le dispositif propose des actions variées (information, sensibilisation, formation, écoute et accompagnement) pour soutenir les collaborateur-rices, qu'ils-elles soient témoins ou victimes. Inscrit dans la politique RH et diversité du CHL, ce programme vise à améliorer durablement les **conditions de travail**.



CATÉGORIE  
BIEN-ÊTRE ET  
CONDITIONS  
DE TRAVAIL

PRATIQUE NOMMÉE : **MISE EN PLACE D'UN CONCEPT GLOBAL STRUCTURÉ D'INITIATIVES, DE POLITIQUES ET D'ACTIVITÉS VISANT À AMÉLIORER LA SANTÉ PHYSIQUE, MENTALE ET SOCIALE DES EMPLOYÉ·ES**

ORGANISATION : **SPUERKEESS**



Spuerkeess a mis en place une stratégie globale et durable pour promouvoir la **santé physique, mentale et sociale de ses collaborateur·rices**. Structuré autour de six objectifs, ce programme inclut la prévention (check-up santé, vaccination antigrippale), la promotion du bien-être (semaine santé avec ateliers variés), la prévention des risques psychosociaux (enquête interne et plan d'action), l'accompagnement des retours après absence prolongée, la formation des managers au rôle clé en santé au travail et l'intégration de la santé dans la culture d'entreprise. Porté par la direction et impliquant les managers, ce dispositif vise un **bien-être durable et inclusif**.

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBURG

# COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION



CATÉGORIE  
COMMUNICATION  
ET VALEURS DE  
L'ORGANISATION

PRATIQUE NOMMÉE : "I'M AT THE RIGHT PLACE TO BE MY TRUE SELF, ARENDT YOU ? ", UN  
PROGRAMME INCLUSIF PERCUTANT

ORGANISATION : ARENDT



Le programme "I'm at the right place to be my true self, arendt you?" vise à **faire évoluer la culture d'entreprise** en matière de Diversité, Équité et Inclusion. Ouvert à l'ensemble des collaborateurs, il encourage chacun-e à exprimer son identité authentique au travail. Grâce à des témoignages personnels de leaders et de collègues lors de panels thématiques, il aborde des sujets liés à la discrimination, suscite des réflexions, favorise le partage et initie des changements individuels. Cette démarche renforce la tolérance collective, **améliore la collaboration et contribue à une productivité accrue** au sein de l'organisation.

CATÉGORIE  
COMMUNICATION  
ET VALEURS DE  
L'ORGANISATION

PRATIQUE NOMMÉE : **SEMAINE DE LA DIVERSITÉ ET DIVERSITY WALL**

ORGANISATION : **MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Fonction publique

Le ministère de la Fonction publique (MFP), avec ses entités partenaires MFP&Friends et le soutien du MEGA, a organisé du 12 au 19 mai 2025 sa première Semaine de la Diversité. Cet événement participatif et symbolique visait à sensibiliser collaborateur·rices, usager·ères et apprenant·es aux valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion. L'élément central était le "Diversity Wall", **une œuvre participative et interactive**. Les agent·es, et candidat·es aux concours pouvaient y apposer librement un tampon coloré parmi huit proposés sur un carré de 12x12 cm, symbolisant l'unicité de chacun·e et renforçant l'engagement collectif en faveur de la DEI (Diversité, Équité et Inclusion).

CATÉGORIE  
COMMUNICATION  
ET VALEURS DE  
L'ORGANISATION

PRATIQUE NOMMÉE : **WOMEN LEADERS**  
ORGANISATION : **UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG**

L'initiative Women Leaders de l'Université du Luxembourg réunit des femmes de renom issues de l'académie, de la science et des politiques publiques pour partager leur expérience avec étudiant-es, chercheur-es et personnel via des. Le programme **soutient les femmes dans des domaines sous-représentés**, encourage un leadership inclusif et favorise le dialogue intersectionnel. Avec plus de 1 000 participant-es et des retours très positifs, il est devenu un élément clé de la stratégie diversité de l'Université, financé institutionnellement, et montre comment visibilité, storytelling et engagement communautaire peuvent impulser un **changement culturel durable et significatif**.



DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG

COUP DE PROJECTEUR  
SUR D'AUTRES  
**BONNES PRATIQUES**

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



ArcelorMittal Europe – Long Products, présent sur plus de 20 sites dans neuf pays, fournit des solutions pour les secteurs de la construction, des infrastructures, du transport, de l'énergie, de l'automobile et plus encore. Leader dans la fabrication de barres, poutrelles, rails, fils, profilés et palplanches, l'entreprise est reconnue pour la qualité de ses produits, utilisés notamment dans plus de 2 500 gratte-ciels. Basée au Luxembourg, elle mise sur l'innovation et la durabilité, avec des initiatives pour réduire son empreinte carbone. Ses priorités incluent la sécurité, l'excellence opérationnelle, la digitalisation, le développement des talents et la construction d'un avenir bas carbone.



Aztec a intégré la diversité et l'inclusion au cœur de son organisation grâce à notamment la signature de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg. Ces actions systémiques et concrètes, ciblent plusieurs formes de diversité : genre, neurodiversité, LGBTQIA+ et origine socio-économique. Des Diversity Champions et des indicateurs de performance de la direction garantissent la responsabilité, tandis que des objectifs à long terme, comme l'augmentation du nombre de femmes dirigeantes, témoignent de l'engagement durable de l'entreprise. Ces efforts ont renforcé l'engagement, la visibilité et le sentiment d'appartenance, devenant partie intégrante de la culture organisationnelle.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



Depuis 2021, la Banque de Luxembourg déploie un plan structurant en matière de Diversité, Équité et Inclusion (DE&I), soutenu par son Comité Exécutif. En mars 2025, elle a lancé un guide interne pour outiller l'ensemble des collaborateur·rices, managers et dirigeant·es afin d'incarner l'inclusion au quotidien. Basé sur un diagnostic approfondi (enquêtes, ateliers, verbatims), le guide propose des actions concrètes : déconstruire les croyances limitantes, promouvoir le leadership inclusif, favoriser l'égalité professionnelle et enrichir les pratiques managériales. Une campagne de communication interne et un plan d'appropriation continue assurent son impact durable, renforçant engagement, représentativité et culture inclusive.



En 2024, Broad Street a lancé une feuille de route RSE complète, alignée sur les principes ESG, intégrant la diversité, l'équité, l'inclusion et la durabilité à tous les niveaux de l'entreprise. Un groupe de pilotage RSE, incluant le groupe "Diversité et Inclusion", définit chaque année des objectifs clairs et mesure les impacts. Parmi les actions clés : des formations sur la diversité et l'inclusion et des initiatives de bien-être renforçant l'engagement des salarié·es, la réduction des déchets grâce au recyclage et à la digitalisation, ainsi qu'une responsabilisation accrue des fournisseurs via des standards éthiques et environnementaux. Cette approche intégrée inscrit la RSE au cœur de la culture et des opérations de Broad Street.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBURG



Digitalize Advisory Firm place la diversité, l'inclusion et la responsabilité sociétale au cœur de sa culture, à travers une série d'initiatives concrètes et continues. Depuis 2023, les Diversity Lunchs favorisent le dialogue et la découverte des cultures et parcours des collaborateurs. Des fresques pédagogiques sur le climat (2024) et le numérique responsable (2025) sensibilisent aux grands enjeux globaux. Des suivis personnalisés soutiennent le bien-être et le développement des consultant-es. Enfin, les actions solidaires internationales et la participation à des événements caritatifs renforcent le sentiment d'appartenance. Une démarche innovante, répliquable et portée par la direction, qui inscrit l'inclusion dans l'ADN de l'entreprise.



**EBOS**

Ebos Luxembourg place la diversité, l'équité et l'inclusion au cœur de son recrutement, avec une politique de non-discrimination et d'égalité des chances conforme aux normes légales et à ses engagements RSE. Signataire de la Charte « Entreprise et droits de l'Homme » depuis 2022, l'entreprise garantit un processus transparent, inclusif et fondé sur les compétences. Des outils comme Skeeled et l'Ebos Community Portal réduisent les biais et assurent une sélection objective. Les offres sont rédigées de manière inclusive, la mobilité interne encouragée et les personnes en charge du recrutement formées aux bonnes pratiques. Ebos promeut un environnement respectueux, équitable et sans discrimination.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



“We Are EFG” place le bien-être, la diversité et la durabilité au cœur de ses pratiques. L’entreprise propose des séances hebdomadaires de course, des petits-déjeuners Meet&Greet, des afterworks, des événements sportifs et des fêtes d’entreprise pour renforcer la cohésion. Les bureaux incluent un lounge collaboratif et des zones de détente. EFG encourage le télétravail et la mobilité douce avec parking à vélos, ainsi que des initiatives vertes comme les EFG Ec’Olympics et le recyclage. L’entreprise soutient aussi de nombreuses actions caritatives et promeut l’égalité via son EFG Women Network, avec workshops et webinars pour favoriser l’inclusion.



Le programme de groupes sociaux du ECA permet aux employé-es de se connecter autour de loisirs communs, tels que le cyclisme, la photographie, la peinture, la cuisine saine, l’artisanat ou les voitures électriques. Ces communautés informelles offrent un espace pour rencontrer des collègues, échanger des idées et partager des activités de loisir. Chaque groupe utilise un espace dédié sur Microsoft Teams pour organiser des rencontres et partager des conseils. Complétant les activités existantes et l’offre de bien-être (sport, pleine conscience, santé mentale), cette initiative renforce les liens sociaux, encourage la participation active et apporte une dimension créative et ludique à la vie quotidienne au sein du ECA.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LÛTZEBURG

Fin 2024, les institutions européennes basées au Luxembourg ont publié le guide « AccessAble Luxembourg – Guide pour les personnes en situation de handicap », destiné à leurs employé-es et stagiaires. Il présente les mesures disponibles en milieu professionnel, comme les aménagements raisonnables et l'aide financière, et donne des conseils pour optimiser la vie au Luxembourg. Disponible en anglais et en français, le guide est entièrement accessible et évolutif, avec des mises à jour régulières basées sur les retours des lecteur-rices. Il a été largement diffusé afin de renforcer l'inclusion et l'intégration du personnel en situation de handicap, offrant aux salarié-es luxembourgeois-es un accès équivalent à celui du guide de Bruxelles de 2018.



**gero**  
KOMPETENZENTER  
FÜR DEN ALTER

GERO a lancé une exposition photographique itinérante issue d'un projet participatif pour mettre en lumière la diversité des parcours de vie et des expériences de vieillissement au Luxembourg. Présentée pour la première fois le 3 octobre 2023 au Tramsschapp, cette initiative artistique valorise la pluralité des vécus et invite à changer notre regard sur la vieillesse. Le projet mêle différentes générations, favorisant le dialogue intergénérationnel et le partage de perspectives. Par la photographie et la co-création, il efface les barrières, ouvre des espaces d'expression et encourage une réflexion collective sur les enjeux sociaux du vieillissement.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



En 2025, Home Services Lux a lancé une initiative innovante pour le bien-être et l'inclusion de ses salariées : des ateliers individuels d'expression créative basés sur la méthode Art & Reconstruction ArThuy. Inspirée du Kintsugi, cette pratique invite à choisir, briser, reconstruire et sublimer une céramique, comme métaphore de sa propre histoire. Accessible à toutes, sans prérequis artistique ni verbal, elle favorise l'expression des émotions, restaure la confiance et renforce la cohésion. Les résultats montrent plus de sérénité, de motivation et un climat de travail apaisé. Répliquable et durable, cette démarche allie art, inclusion et accompagnement humain.



Chez Nyki, la diversité et l'égalité des chances se traduisent concrètement dans l'accès au soutien scolaire de qualité pour toutes et tous, indépendamment du niveau socio-économique. Consciente que le soutien privé peut accroître les inégalités, l'entreprise propose une tarification adaptée, permettant aux familles moins favorisées d'accéder aux mêmes cours que les autres. En 2024, un tiers des élèves bénéficiaient de cours à tarif réduit ou gratuits, recevant 45 % des heures de cours dispensées, soit en moyenne plus d'heures que les élèves payant le plein tarif. Cette approche illustre un engagement concret pour une éducation inclusive et équitable.

# BONNES PRATIQUES

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



Lors d'un évènement mémorable pour les employé-es d'une banque américaine, Ô2Continents a assuré la coordination culinaire et l'animation gastronomique, mettant en avant une cuisine fusion inspirée de chef-fes noir-es. Le thème « Better Together; Building an Inclusive Work Environment » célébrait la diversité et l'inclusion. L'équipe a conçu un menu innovant mêlant héritages culturels, influences internationales et créativité contemporaine, favorisant échanges et discussions entre collègues. Les saveurs et expériences partagées ont renforcé le sentiment d'appartenance, brisé les barrières et mis en lumière la richesse des différences. Cette initiative a illustré concrètement comment un prestataire peut contribuer à un environnement de travail inclusif et fédérateur.



Depuis 2017, RYSE accompagne les réfugié-es dans leur intégration professionnelle tout en aidant les entreprises à devenir véritablement inclusives. Son approche combine un soutien personnalisé, du mentorat, du bénévolat, l'aide à la recherche d'emploi et la sensibilisation des organisations au recrutement inclusif. RYSE a soutenu 444 réfugié-es de 42 pays, formé 182 binômes mentor-e/mentoré-e et mobilisé 332 bénévoles de 60 nationalités. Plus de 70 % des bénéficiaires accèdent à une formation, 104 ont acquis une expérience via le programme NetWORK et 161 ont trouvé un emploi. Avec plus de 100 évènements organisés, RYSE crée des passerelles concrètes, portée par une équipe composée pour moitié de réfugié-es.



# LE MOT DU SPONSOR

## SILVER EVENT PARTNER

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



Nous sommes honoré-es de soutenir pour la première fois les Diversity Awards 2025. Chez HSBC Luxembourg, nous croyons que la diversité et l'inclusion sont essentielles. Nous favorisons l'inclusion et renforçons la résilience afin d'ouvrir un monde de possibilités pour nos client-es, collègues et communautés.



*Emmanuele Vignoli,  
CEO de HSBC Luxembourg*

# LE MOT DU PRÉSIDENT

DIVERSITY  
AWARDS 2025  
LËTZEBUERG



Cette sixième édition des Diversity Awards se déroule dans un environnement international parfois chaoté. Ces derniers mois, les débats autour de la diversité à l'étranger ont été marqués par des tensions et des positions extrêmes. Certains impératifs économiques ont également amené des entreprises à revoir ou à adapter leurs engagements.

Et pourtant, au Luxembourg, nous constatons avec fierté que la grande majorité des signataires de la Charte de la Diversité ont maintenu le cap. Beaucoup ont continué à agir avec conviction, parfois avec plus de discrétion, mais toujours avec détermination.

La vitalité de la Charte ne s'est pas seulement préservée : elle s'est renforcée. La signature d'un partenariat avec le Ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité vient conforter nos objectifs et assurer notre pérennité. Parallèlement, j me réjouis donc tout particulièrement de cette nouvelle édition. Le niveau des projets et initiatives présentés lors des éditions précédentes était déjà très élevé, et cette année encore, les candidatures ont su témoigner de l'ambition et de l'innovation de nos organisations.

Avec l'ensemble du jury, je tiens à remercier chaleureusement les membres du pré-jury, et bien sûr les nombreuses entreprises, associations et institutions qui ont déposé leur dossier.

Enfin, je souhaite adresser un remerciement tout particulier à chacune et chacun d'entre vous qui, tout au long de l'année, contribuez à faire vivre la diversité au Luxembourg.

Merci également aux membres du Comité, à nos 7 partenaires permanents (Caceis, Deutsche Bank, HSBC, Linkaters, PwC, Sodexo et le Ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité) qui n'a jamais été aussi dynamique : ses membres font preuve d'un enthousiasme, d'une créativité et d'un engagement remarquables pour préparer l'avenir.

Et un grand merci aux project managers de la Charte, dont l'implication est essentielle à la réussite de notre action commune.

*Christian Scharff,  
Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg  
Président d'IMS Luxembourg*



# À PROPOS D'IMS LUXEMBOURG & LA CHARTRE DE LA DIVERSITÉ LËTZEBUERG



**IMS - Inspiring More Sustainability** est depuis 18 ans le réseau leader des entreprises luxembourgeoises actives en matière de développement durable. IMS est une asbl indépendante, apolitique et reconnue d'utilité publique. La mission d'IMS est d'inspirer des stratégies et pratiques responsables auprès des acteurs économiques nationaux. Le réseau représente près de 26 % de la masse salariale luxembourgeoise. IMS est le point de contact national de plusieurs organisations : B Corp, Capitals Coalition, CSR Europe, la Commission Européenne – Direction Générale de la justice, Santé Mentale Travail et le WBSCD (World Business Council for Sustainable Development) et est le hub local pour The Inner Development Goals (IDG).

Née en 2012, **la Charte de la Diversité Lëtzebuerg**, portée par IMS, est un texte d'engagement proposé à la signature des entreprises et organisations du Luxembourg afin que celles-ci s'engagent à agir en faveur de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination. En tant que charte nationale, ce texte apporte une vision commune de l'inclusion. Sa vocation est de contribuer, au Grand-Duché, à l'amélioration de la gestion de la diversité et de l'intégration au sens large dans toutes les sphères de la vie. Cette année, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg célèbre ses onze ans d'existence, et compte dorénavant plus de 350 signataires, soit près de 22 % de la masse salariale au Luxembourg.

# DIVERSITY AWARDS 2025

## LÉTZEBOURG

SILVER EVENT PARTNER

EXCLUSIVE MEDIA PARTNER

Partenaires privilégiés de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg