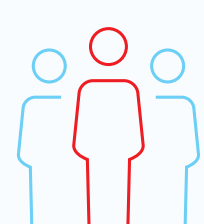


Les critères d'une entreprise inclusive

WE ARE MAKERS

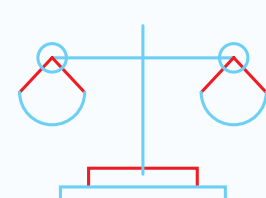
Entreprise inclusive



Numéro 1

► RECRUTEMENT NON DISCRIMINATOIRE

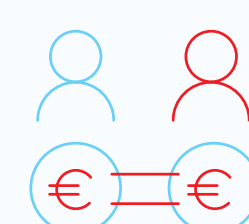
Égalité d'accès à l'emploi, prévention des biais, diversité des profils, processus de recrutement inclusifs.



Numéro 2

► ÉGALITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS

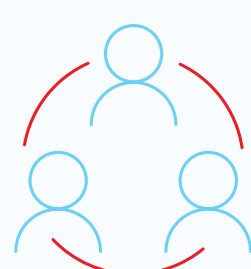
Accès aux promotions, formations, mobilités, responsabilités et opportunités de carrière.



Numéro 3

► ÉGALITÉ SALARIALE

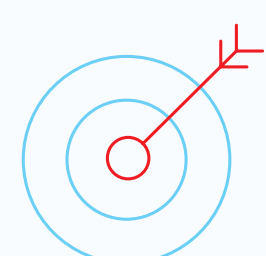
Écarts de rémunération, transparence, dispositifs de correction des écarts.



Numéro 4

► CULTURE & PRATIQUES INCLUSIVES

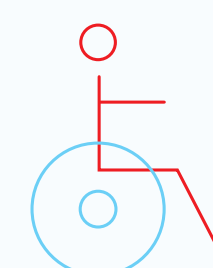
Management inclusif, sensibilisation et formation des équipes, prévention des discriminations, dispositifs de signalement, réseaux internes.



Numéro 5

► GOUVERNANCE & ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Politique D&I claire, implication du Comex, intégration de la D&I dans la stratégie globale, objectifs mesurables.



Numéro 6

► ACCESSIBILITÉ & HANDICAP

Accessibilité physique et numérique, recrutement, maintien dans l'emploi, aménagements, accompagnement des personnes en situation de handicap.

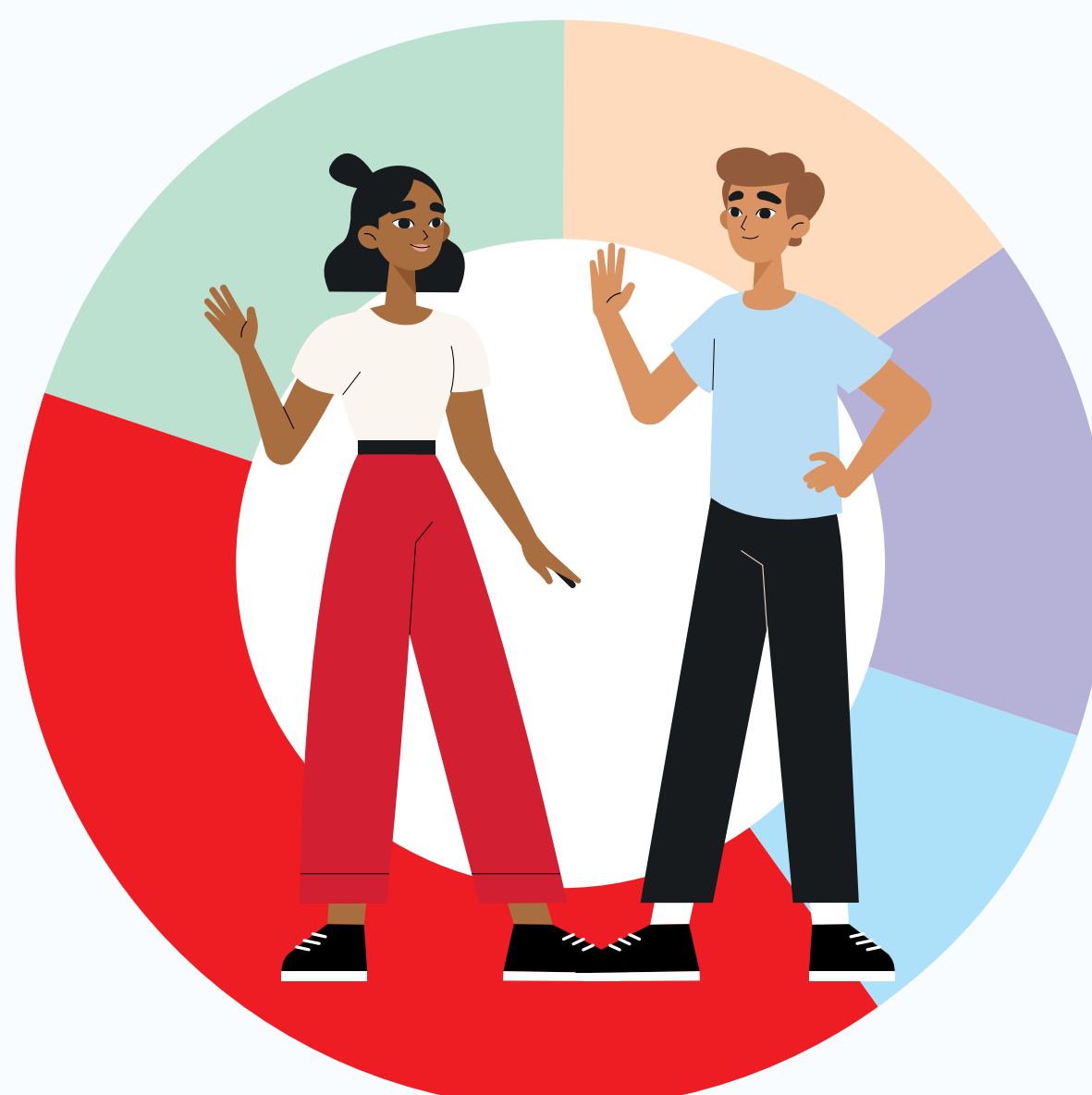
Index égalité professionnelle

► 20/20 POINTS

Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

► 40/40 POINTS

Écart des rémunérations entre les femmes et les hommes.



► 15/15 POINTS

Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes.

► 15/15 POINTS

Indicateur d'augmentations au retour de congé maternité.

► 10/10 POINTS

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les questions à poser en entretien pour savoir si une entreprise est inclusive :



- Quels indicateurs suivez-vous pour mesurer vos progrès sur l'inclusion ?

Quel est actuellement le taux d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de votre structure, au regard de l'obligation légale de 6 % ?

- Comment les managers sont-ils formés à prévenir les biais et les discriminations ?

- Si une personne a besoin d'un aménagement, comment est-elle accompagnée concrètement ?

- Comment garantisiez-vous l'équité des évolutions et des rémunérations ?

- Quelles actions mettez-vous en place pour prévenir et lutter contre les violences et les discriminations ? Existe-t-il des réseaux internes de salariés dédiés aux différentes diversités ?

