

# UTOPIES

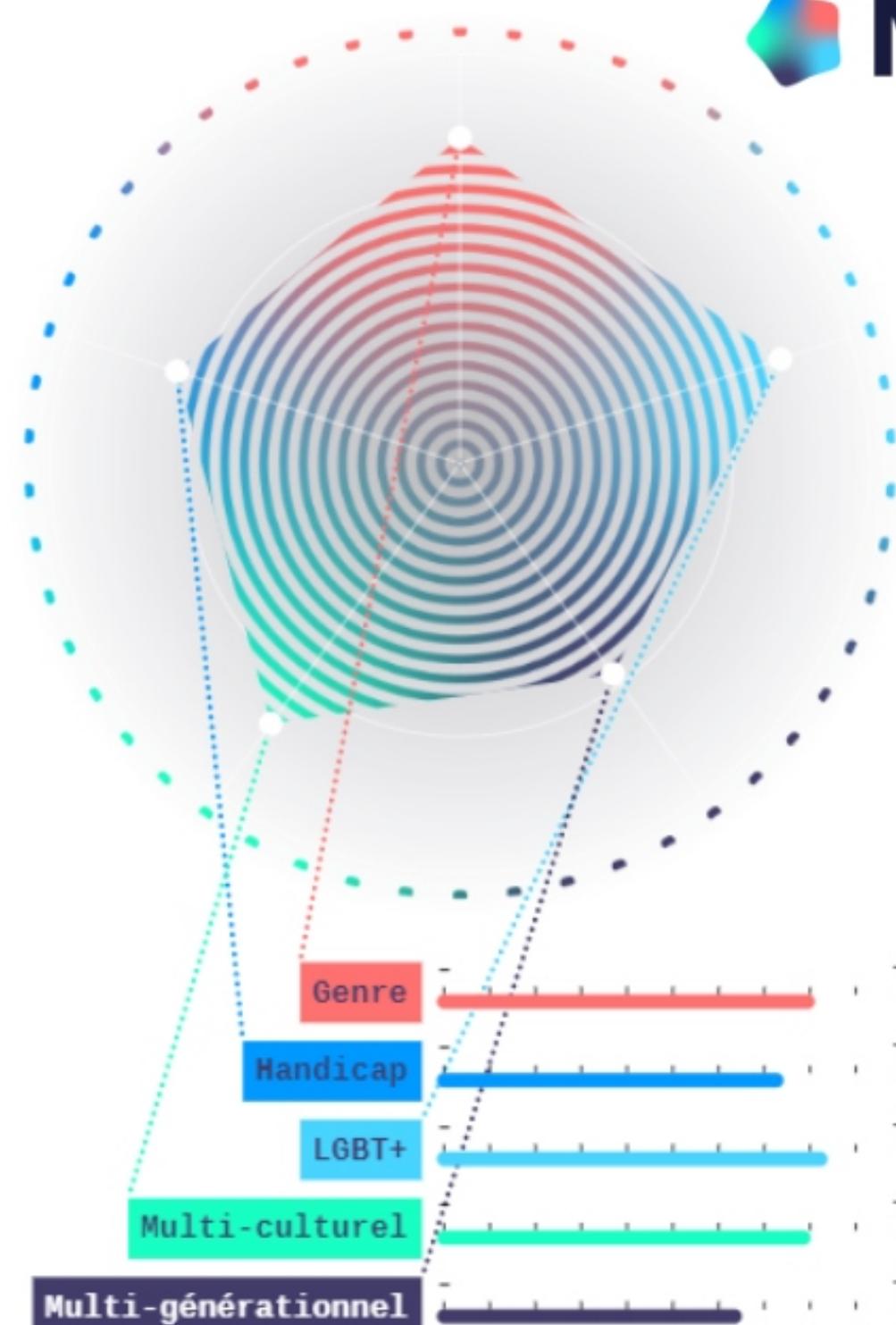
[utopies.com/](https://utopies.com/)

Services aux entreprises, études, conseil

**Année de création :** 1993

**Effectif :** 70

**CA :** 6 €



## Principaux indicateurs diversité et inclusion

**Transversal**

86 %

**Genre**

79 %

**Handicap**

73 %

**Multi-culturel**

79 %

**Multi-générationnel**

64 %

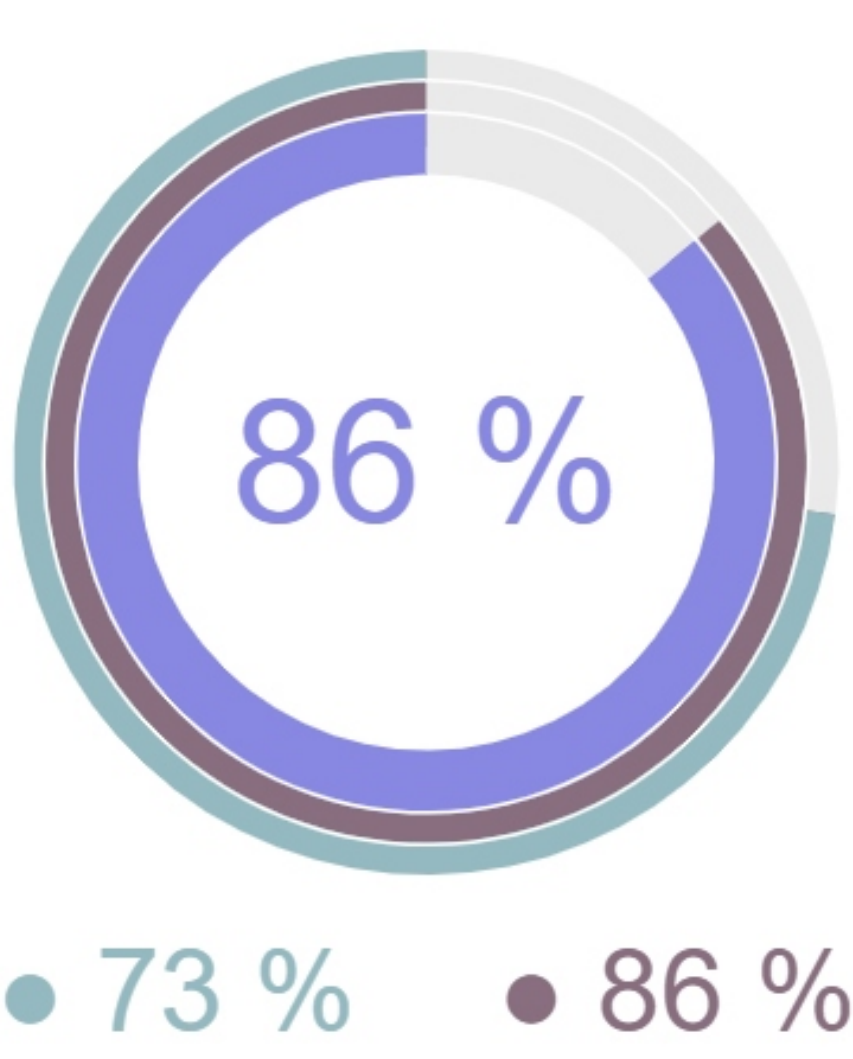
**LGBT+**

82 %



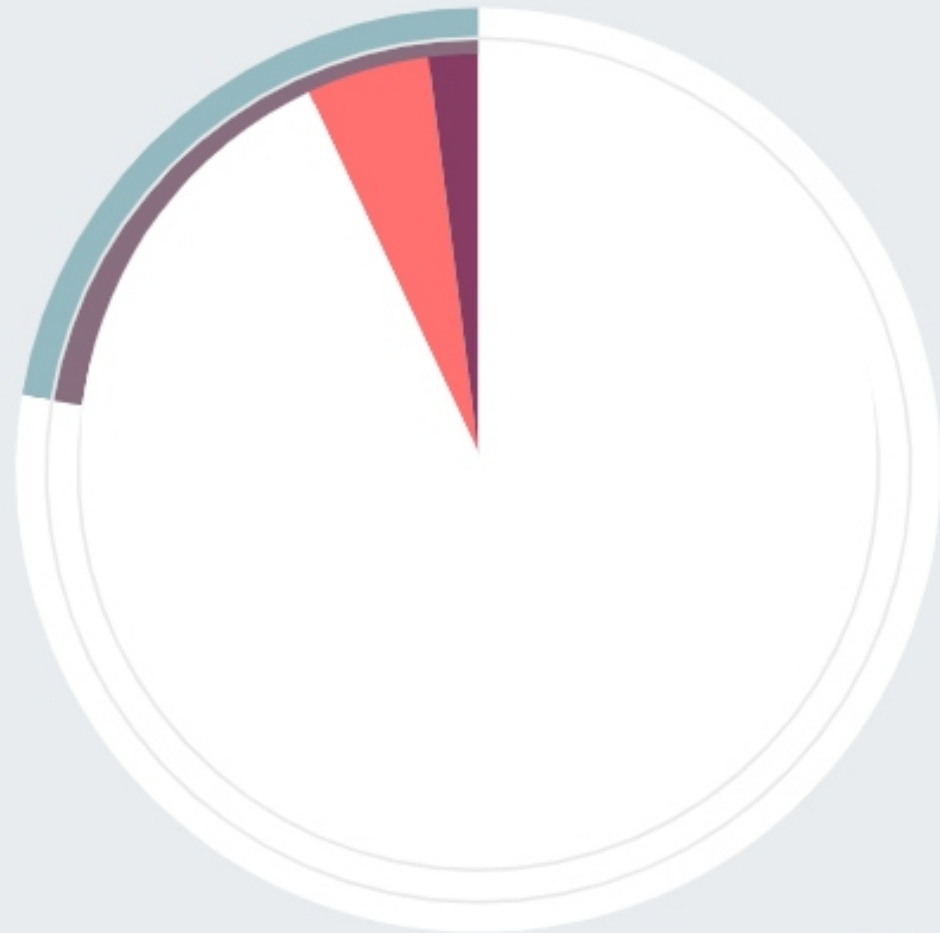
Score Mixity

- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres

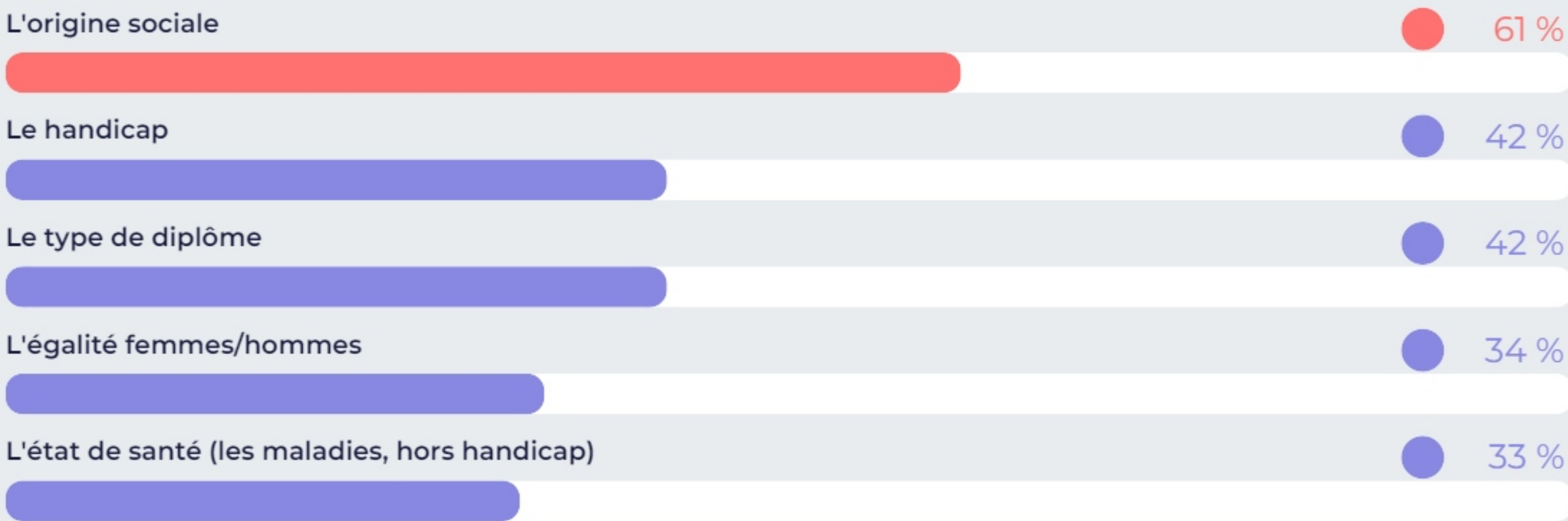
Taux de répondants (f/h/nb) estimant appartenir à une minorité dans l'entreprise



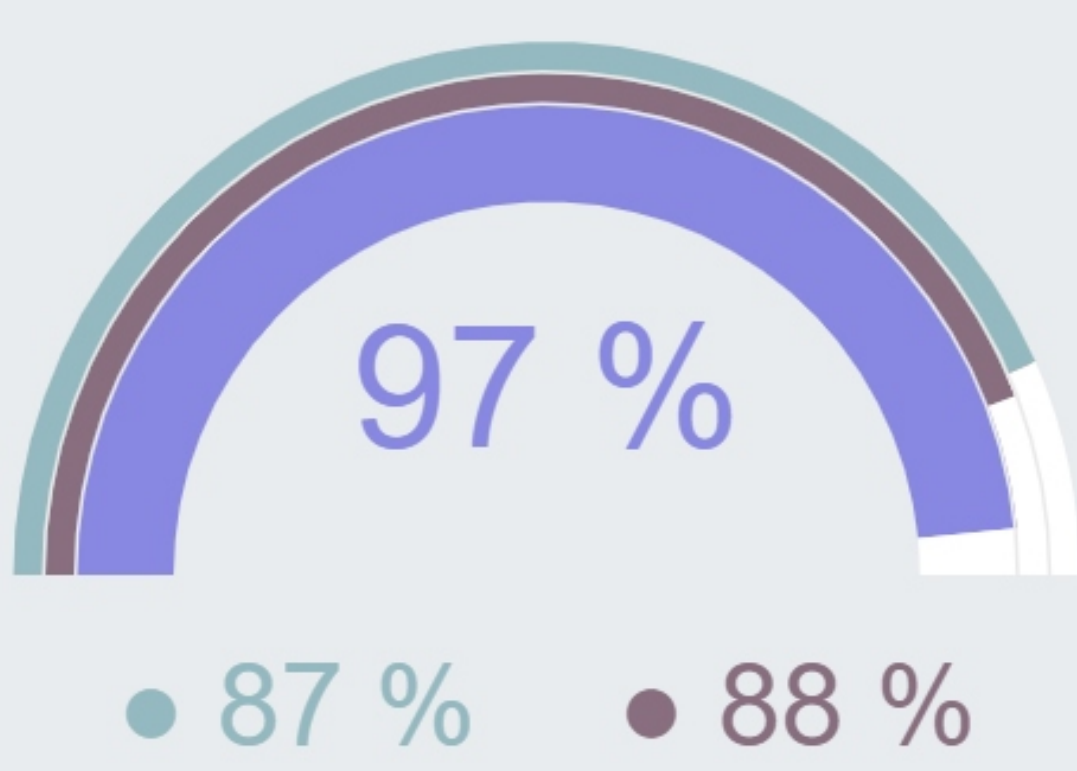
Caractéristiques citées (f/h/nb)



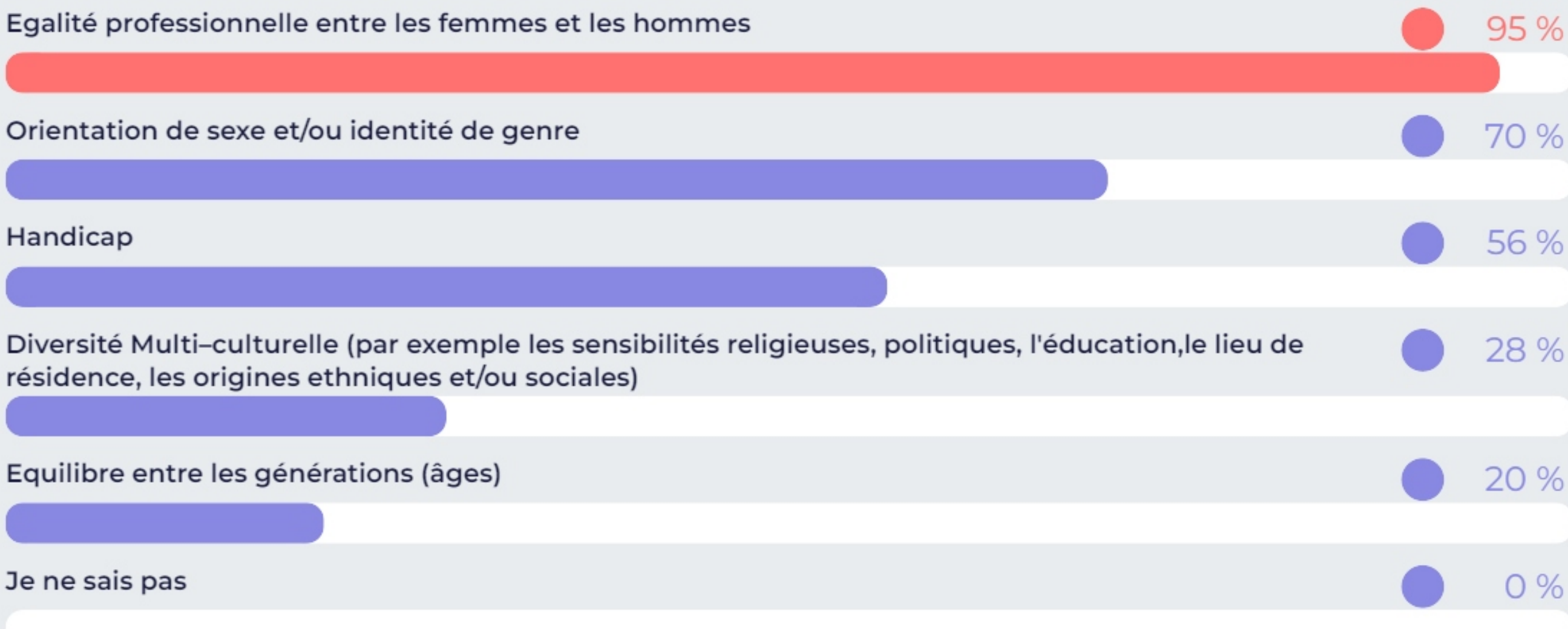
Sujets sur lesquels l'entreprise devrait agir en priorité pour permettre plus d'égalité des chances et d'inclusion



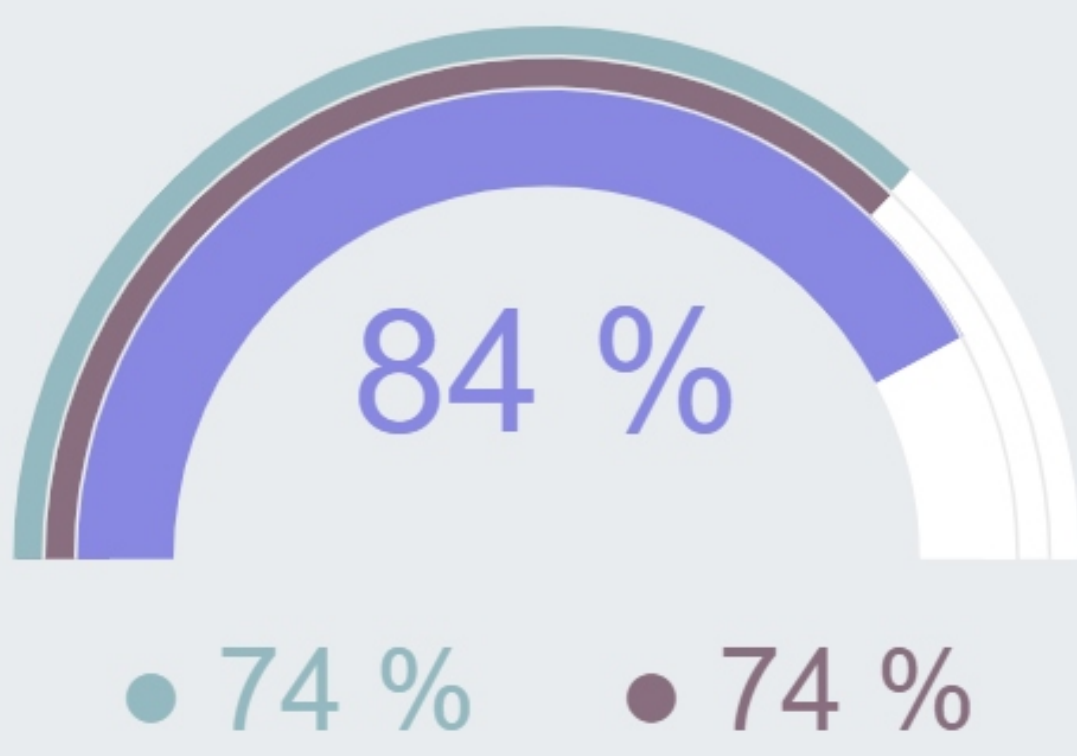
Taux de répondants (f/h/nb) estimant que l'entreprise est engagée sur le sujet de la diversité et l'inclusion



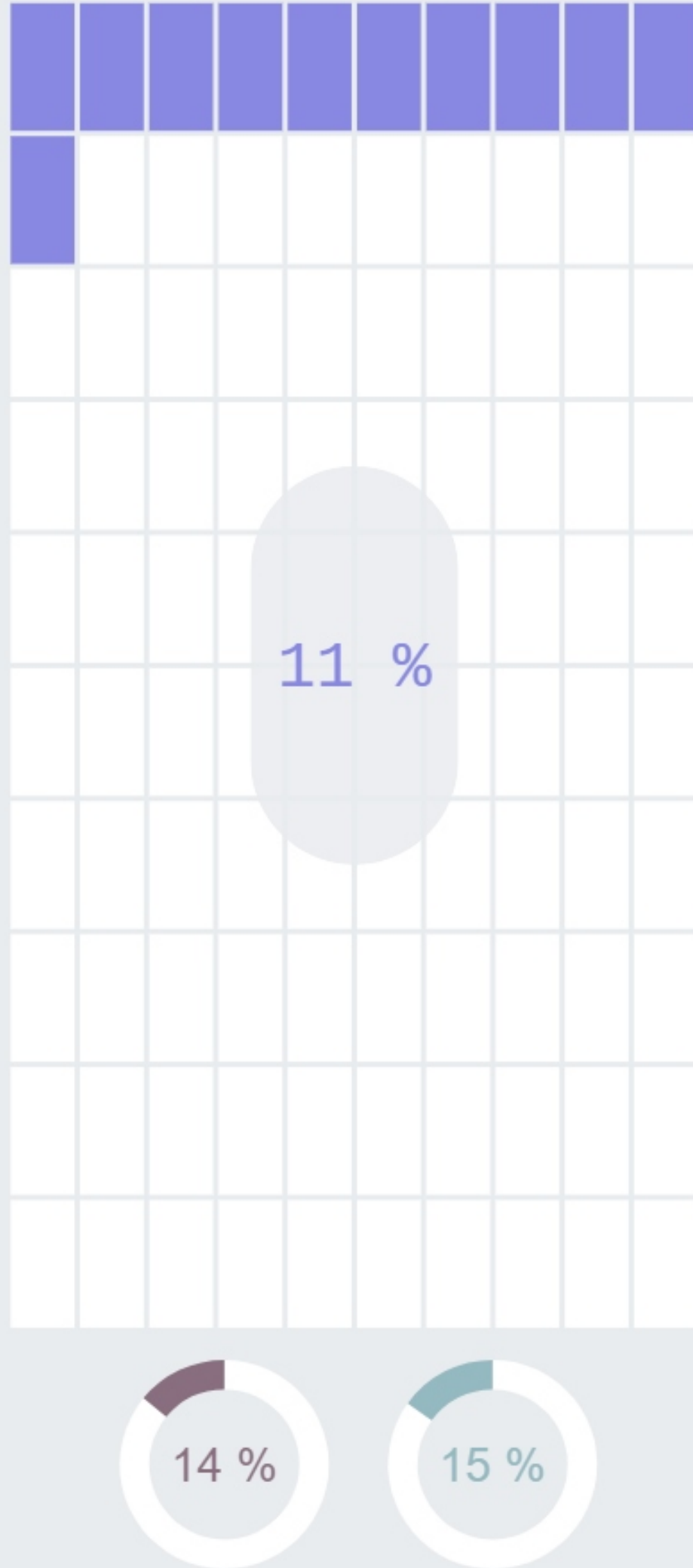
Perception de l'engagement de l'entreprise selon les axes



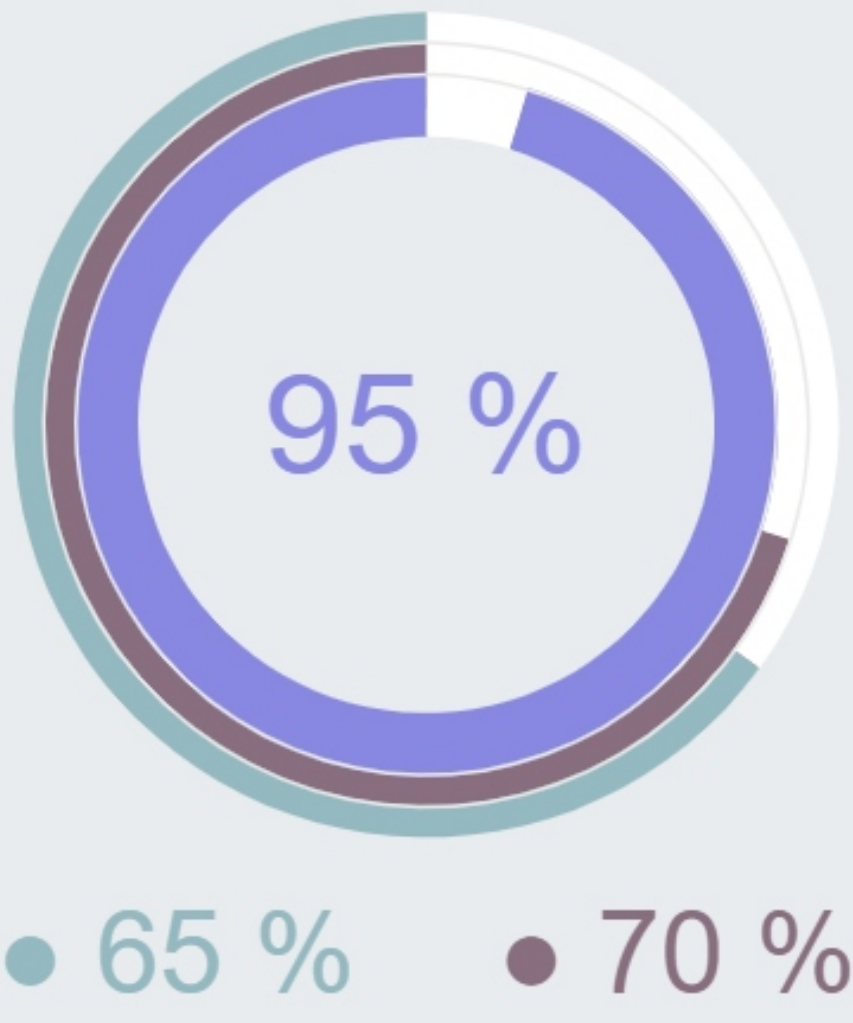
Taux de satisfaction sur les actions de sensibilisation menées en faveur de la diversité et l'inclusion



Taux de répondants (f/h/nb) s'étant déjà senti mis à l'écart à cause d'un élément d'apparence et/ou de personnalité



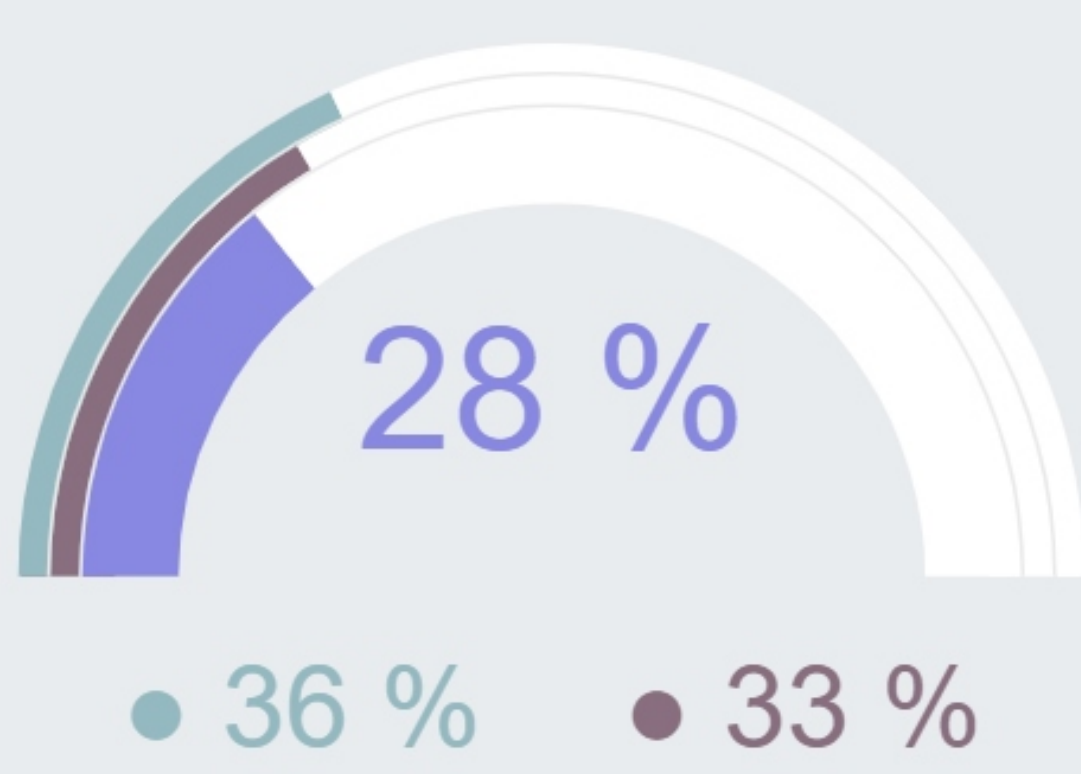
Connaissance d'un interlocuteur (f/h/nb) dédié à qui s'adresser pour toute question sur le sujet des discriminations, du harcèlement et/ou des violences sexistes et sexuelles au travail



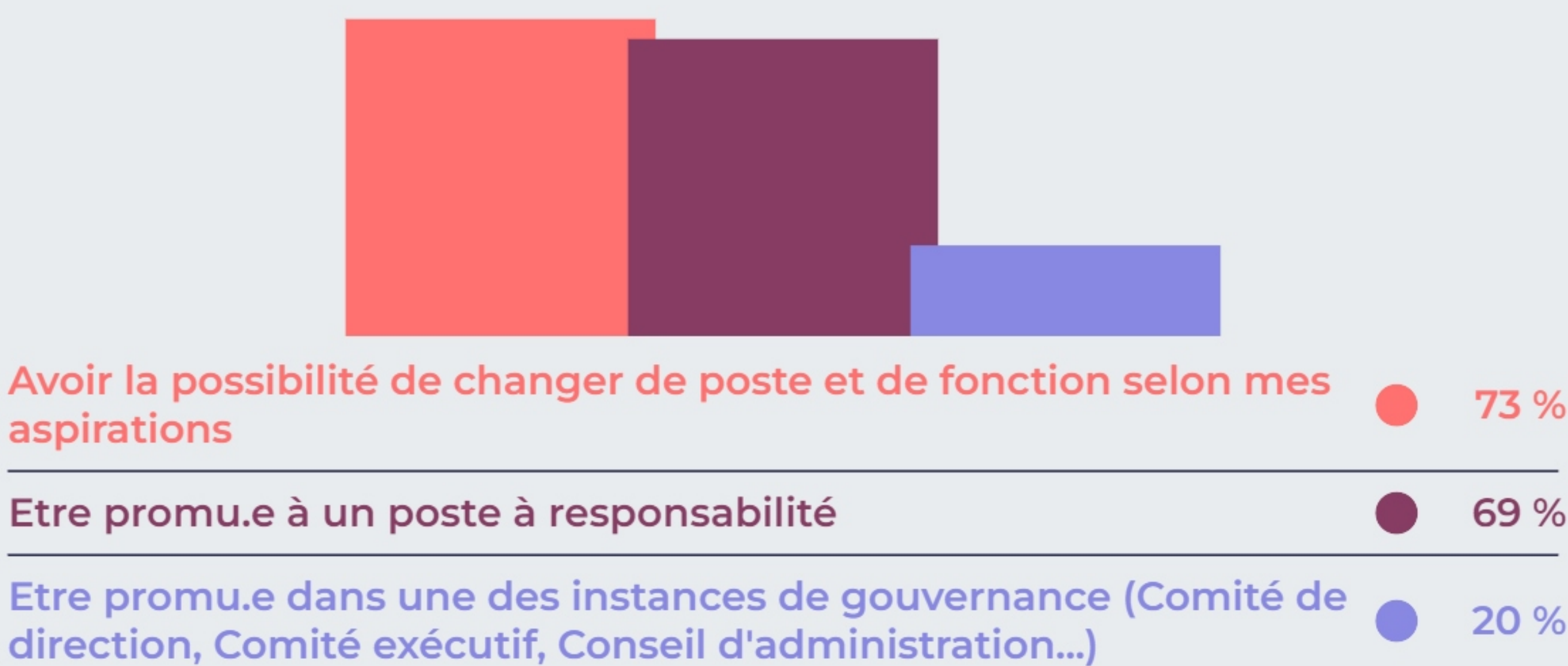
Fréquence des sujets faisant souvent ou très souvent l'objet de blagues ou propos discriminants (même sans mauvaise intention)



Dans un contexte de télétravail, les managers encouragent la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance



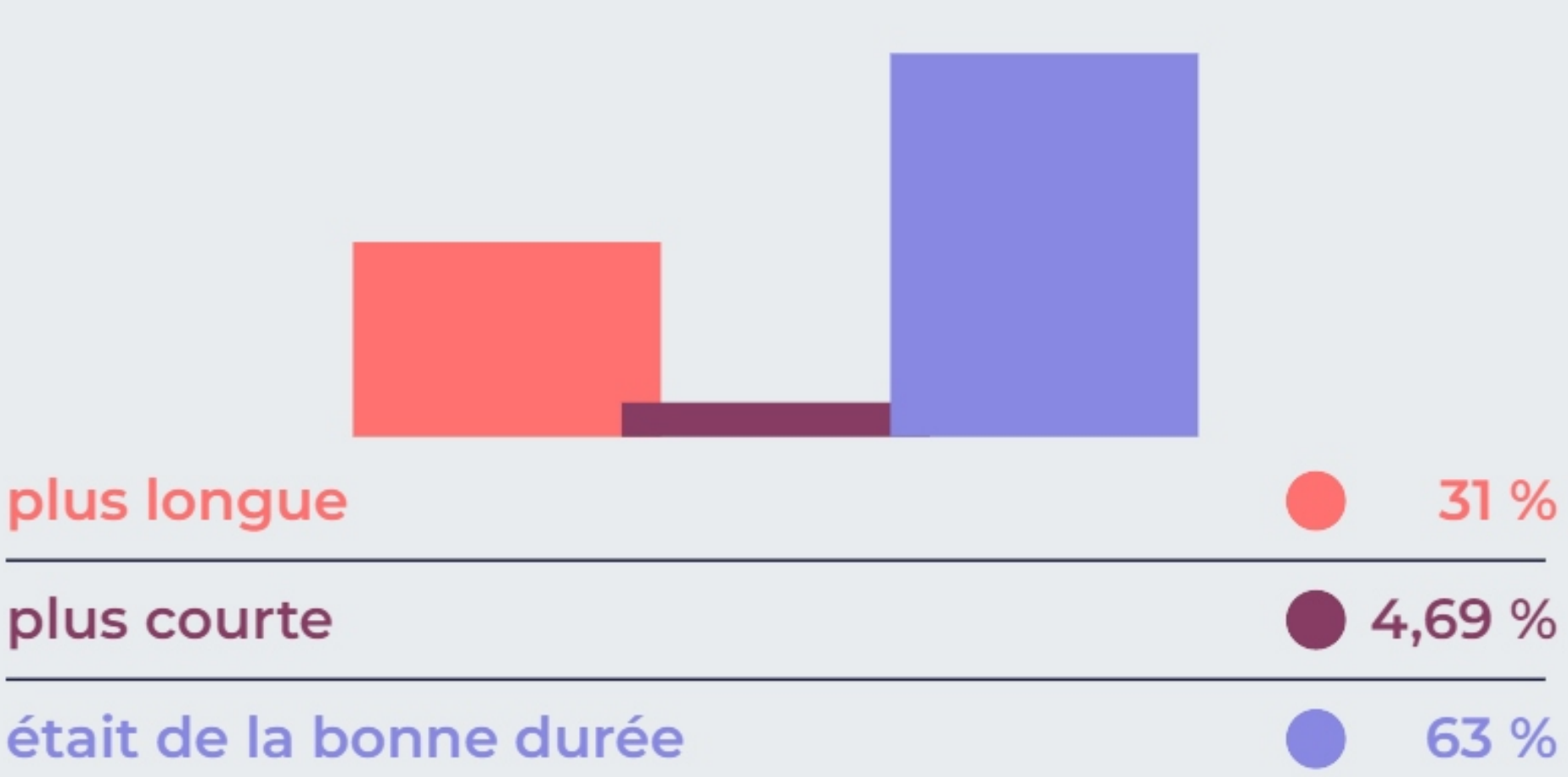
Situations qui semblent être possibles au sein de l'entreprise



Niveau perçu de la préparation pour leur rôle dans l'entreprise



La phase d'accueil au sein de l'entreprise aurait dû être...



\*ND = Non disponible

Points forts

- GOVERNANCE** : La majorité des répondants (f/h/nb) estime que l'entreprise est engagée sur le sujet de la diversité et de l'inclusion.
- SENSIBILISATION** : Les répondants (f/h/nb) sont satisfaits des actions de sensibilisation menées par votre entreprise sur les questions de diversité et d'inclusion.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Un interlocuteur dédié aux questions des discriminations, du harcèlement et/ou des violences sexistes et sexuelles au travail est clairement identifié au sein de l'organisation.

Axes d'amélioration

- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Une part d'employés (f/h/nb), surtout parmi les plus anciens, auraient aimé une phase d'accueil plus longue.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Dans un contexte de télétravail, les managers n'encouragent pas encore suffisamment la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance.

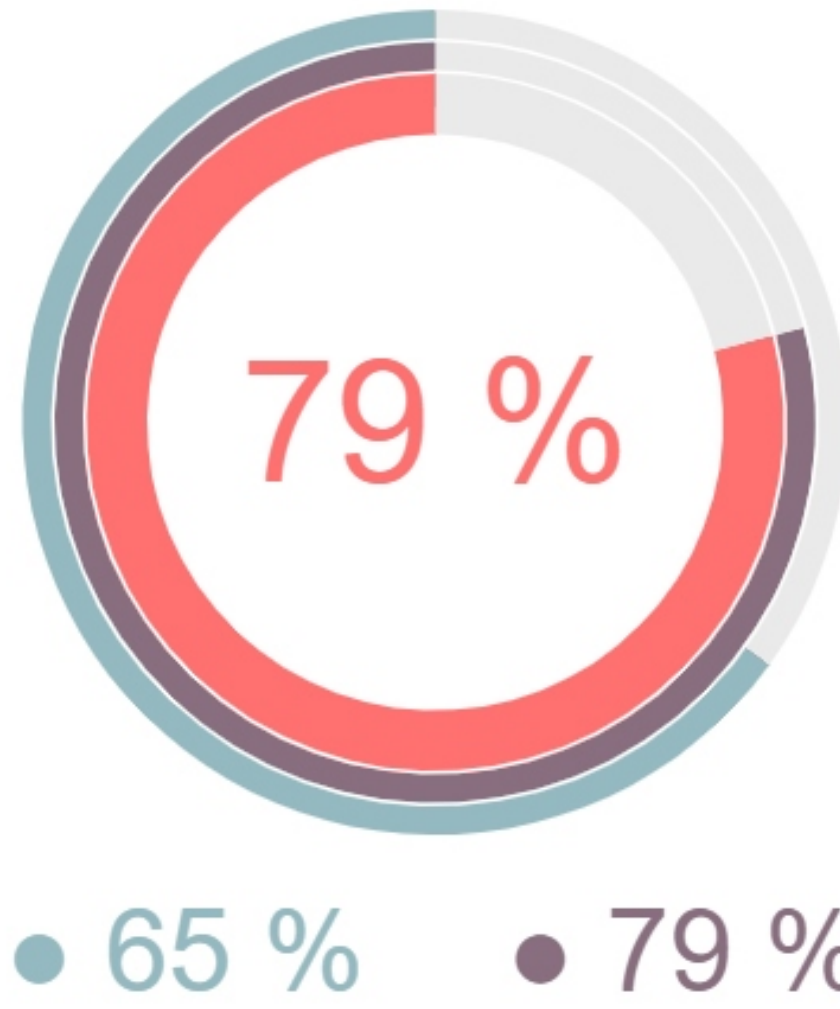
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE** : Davantage développer l'ensemble des thèmes Diversité et Inclusion en entreprise en dehors de la question de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes.  
  
Donner une priorité nouvelle aux autres thématiques de la Diversité et Inclusion, notamment à l'origine sociale (diplôme, domicile...) et au handicap (invisible et visible).  
  
Aborder également le sujet de la santé mentale et veiller à établir un suivi des besoins.
- GOVERNANCE** : Renforcer les communications internes et externes sur les engagements et dispositifs de l'entreprise en Diversité et Inclusion. Aborder le sujet lors de réunion dédiés en citant particulièrement les objectifs (chiffres et actions).  
  
Offrir davantage de ressources et supports visuels aux employés (f/h/nb).
- SENSIBILISATION** : Offrir davantage de ressources aux managers quant au développement de la cohésion d'équipe en contexte de télétravail. Proposer davantage de temps de convivialité et de points d'équipe.  
  
Poursuivre les sensibilisations en termes de non-discrimination et d'inclusion pour s'assurer que tout le monde se sente pleinement intégré.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Recueillir le ressenti des employés (f/h/nb) quant à leur sentiment d'appartenance et d'accompagnement.



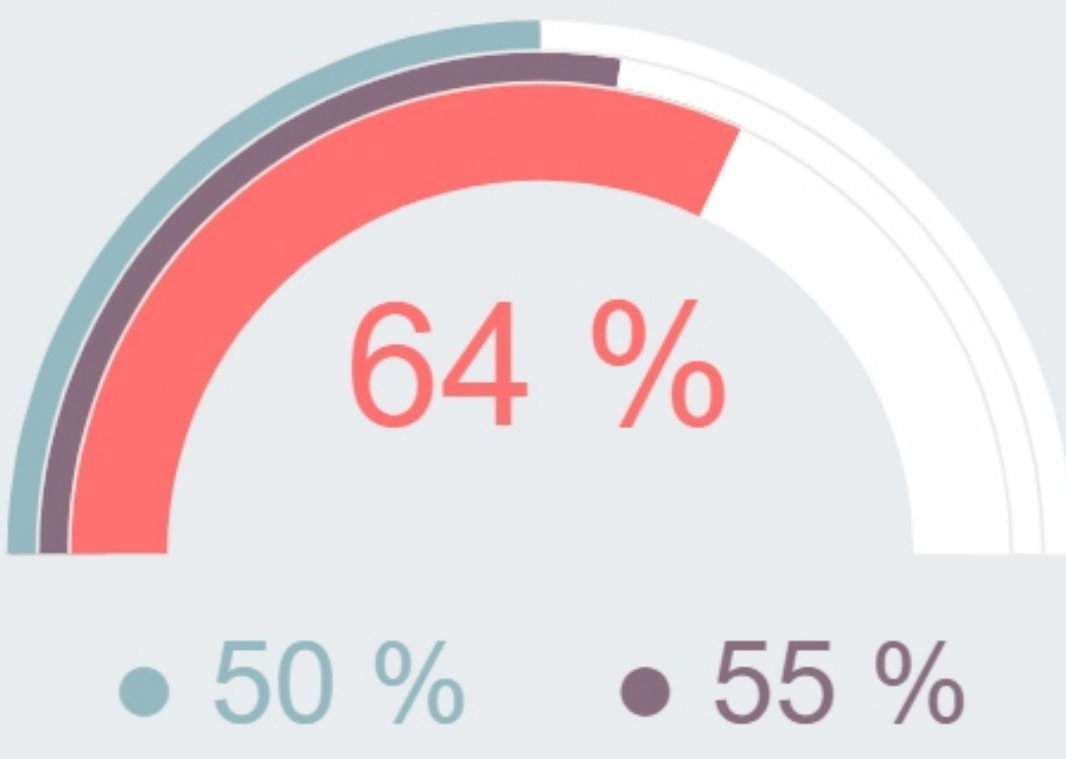
Score Mixity

- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres

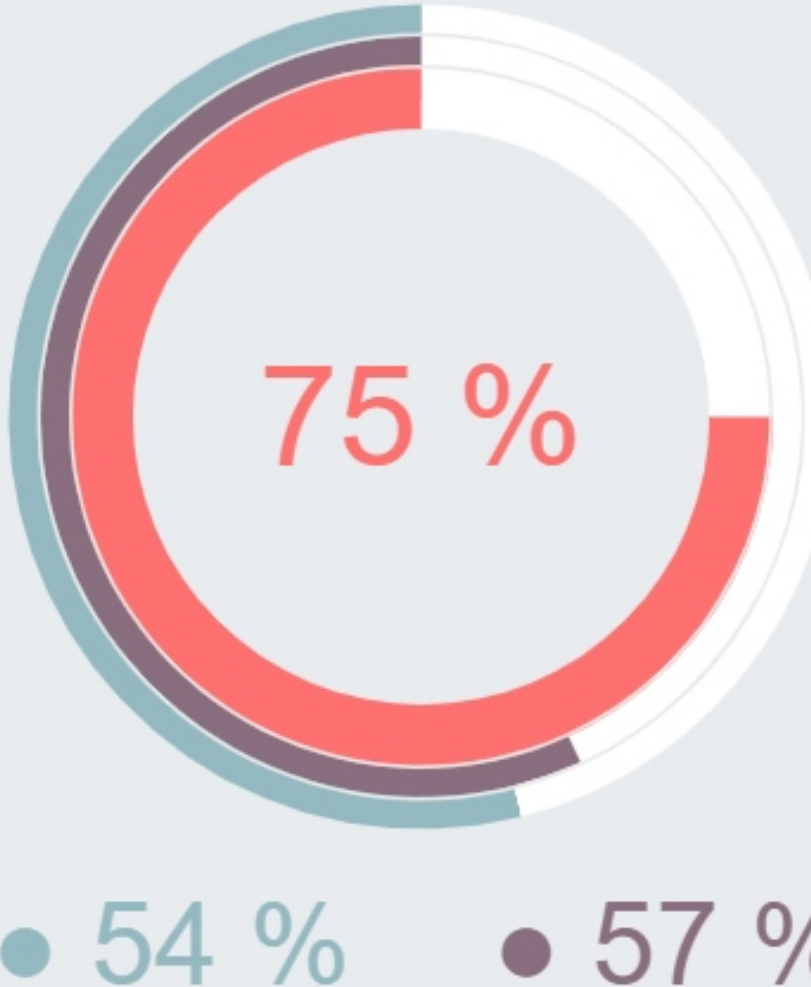
Taux de répondants (f/h/nb) sensibilisés et/ou formés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise sur les 24 derniers mois



64 %

50 % 55 %


Niveau de connaissance de supports de communication internes ou externes (print/web) ou actions internes/externes menées par l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



75 %

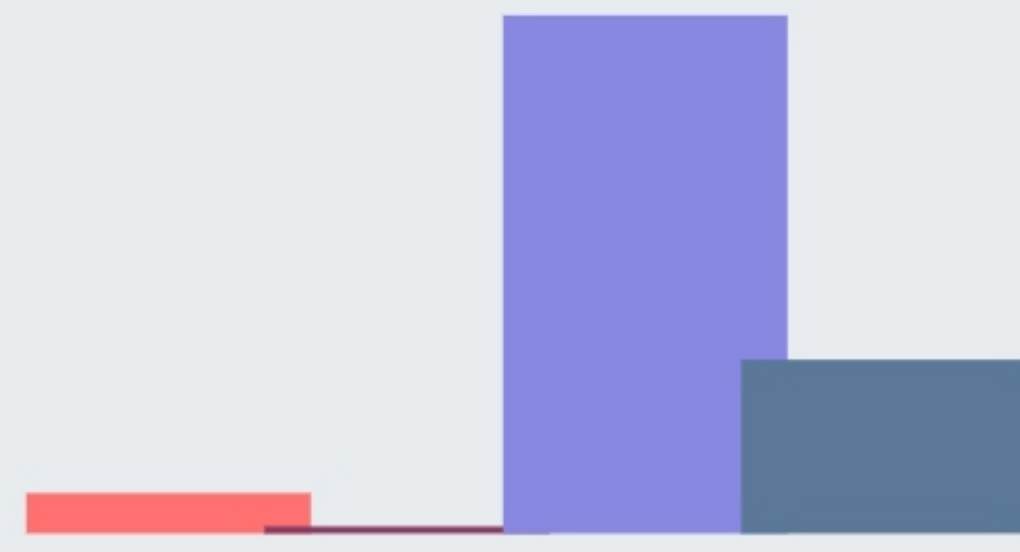
54 % 57 %

Influence perçue du genre sur les recrutements



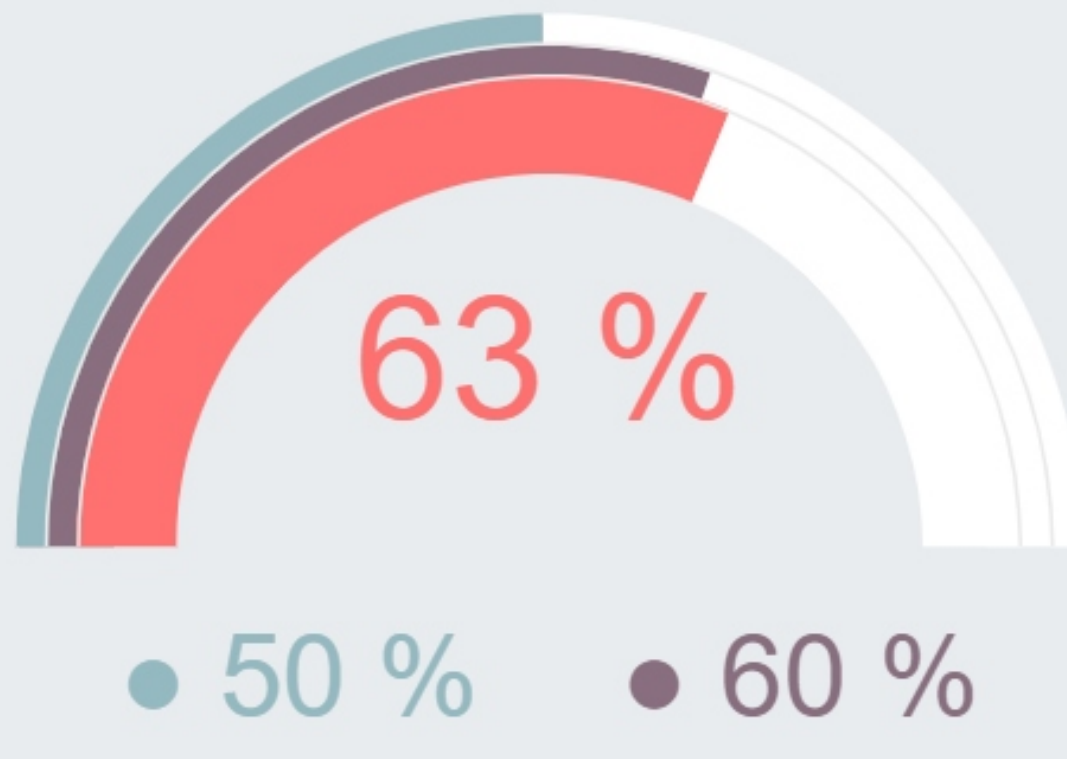
Oui en faveur des femmes	11 %
Oui en faveur des hommes	6,25 %
Non	66 %
Je ne sais pas	17 %

Influence perçue du genre sur les promotions



Oui en faveur des femmes	4,69 %
Oui en faveur des hommes	0 %
Non	72 %
Je ne sais pas	23 %

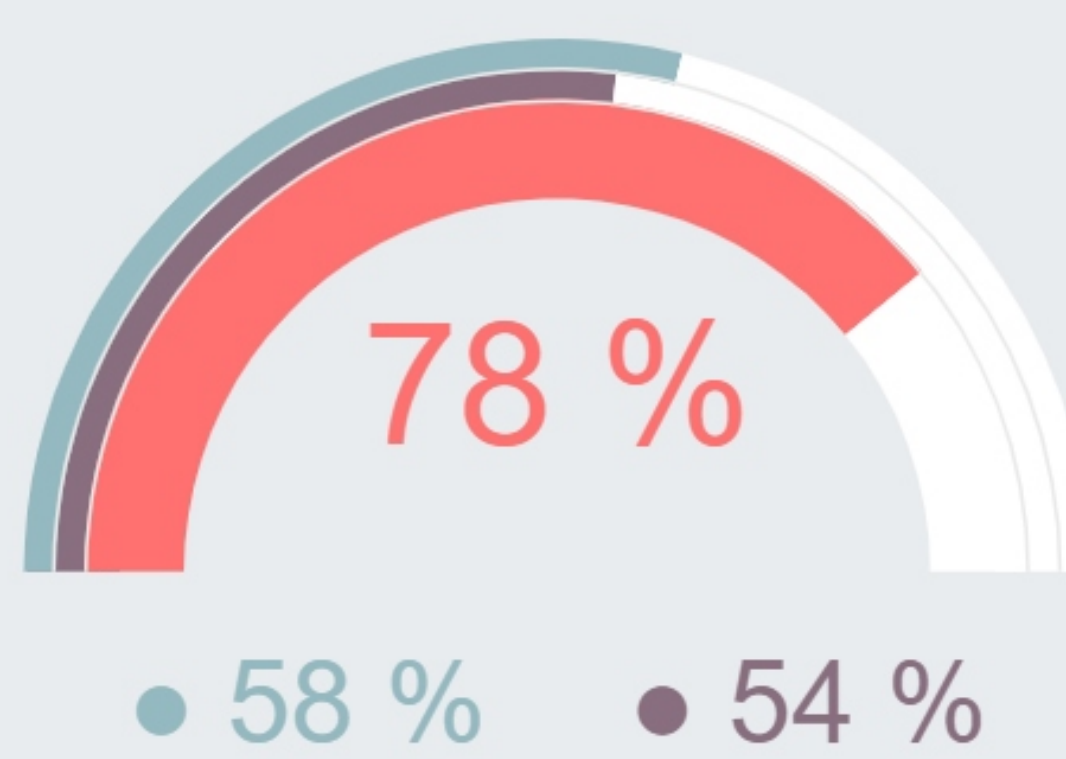
L'entreprise accompagne l'évolution de carrière des femmes au travers de dispositifs spécifiques, mentorat, formations, réseau mixité...



63 %

50 % 60 %

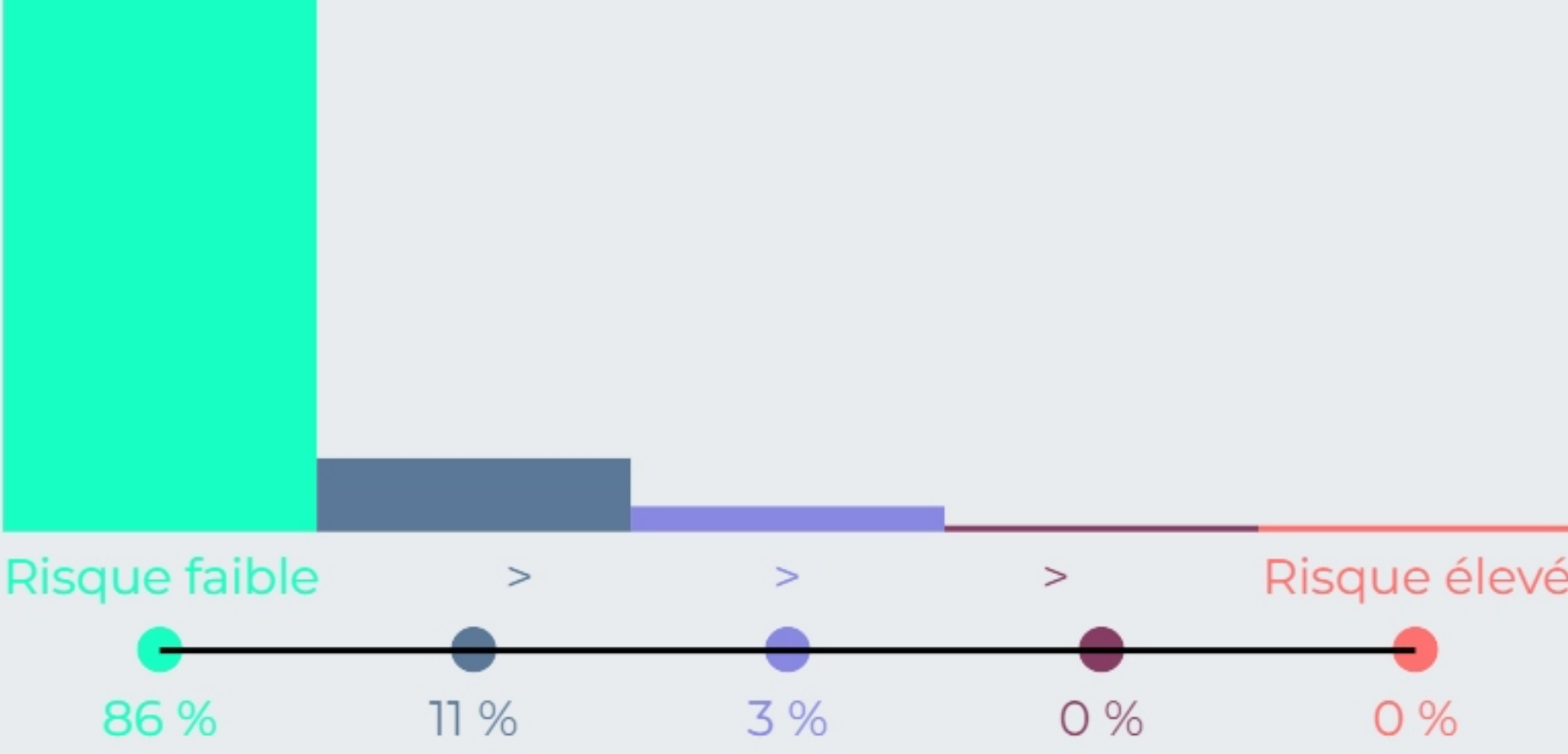
L'entreprise offre un équilibre des temps vie (vie professionnelle/vie personnelle) favorable à l'évolution de carrière pour les femmes aussi bien que pour les hommes



78 %

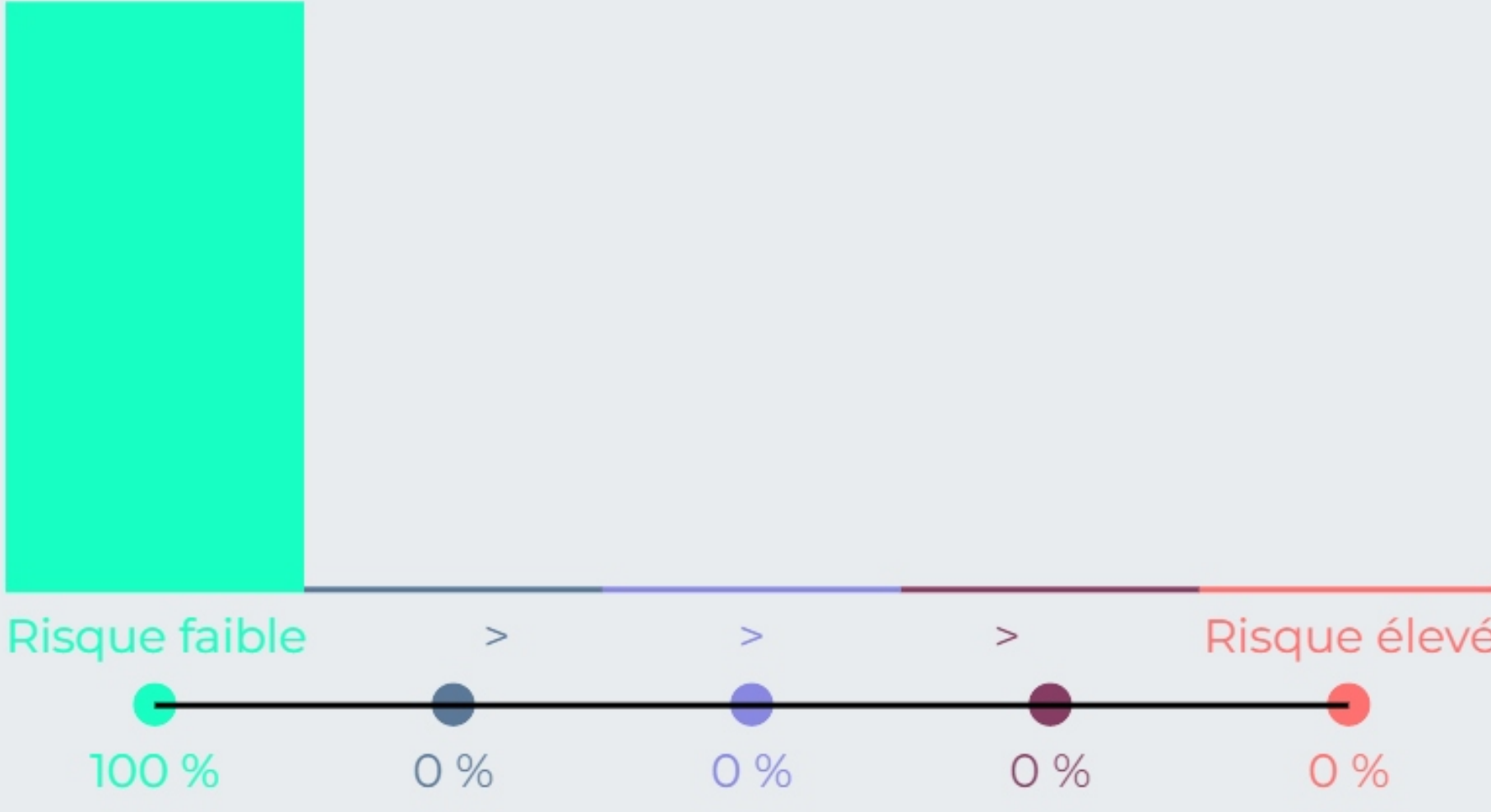
58 % 54 %

Niveau perçu du risque d'être victime d'agissements sexistes dans l'entreprise



Risque	Score
Risque faible	86 %
Risque élevé	0 %

Niveau perçu du risque d'être victime de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise



Risque	Score
Risque faible	100 %
Risque élevé	0 %

\*ND = Non disponible


**Points forts**

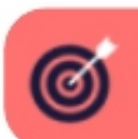

**SENSIBILISATION :** La majorité des répondants (f/h/nb) ont parfaitement connaissance des supports de communication internes ou externes (print/web) ou d'actions internes/externes menées par l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.


**CARRIÈRE :** Les répondants (f/h/nb) estiment que le genre n'influe pas comme critère de promotion.

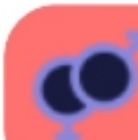

**CARRIÈRE :** L'organisation accompagne l'évolution de carrière des femmes au travers de dispositifs spécifiques : mentorat, formations, réseau mixité...

**Axes d'amélioration**

**SENSIBILISATION :** Les hommes se sentent moins bien accompagnés sur le sujets des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.

- **Objectifs recommandés à +/- 3 ans**
- **COUVERNANCE :** Continuer à valoriser la communication sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Renforcer et expliciter vos actions et soutiens (mentoring, formations, réseaux).
- **SENSIBILISATION :** Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs et managers (f/h/nb) à la lutte contre les agissements sexistes dans l'entreprise.

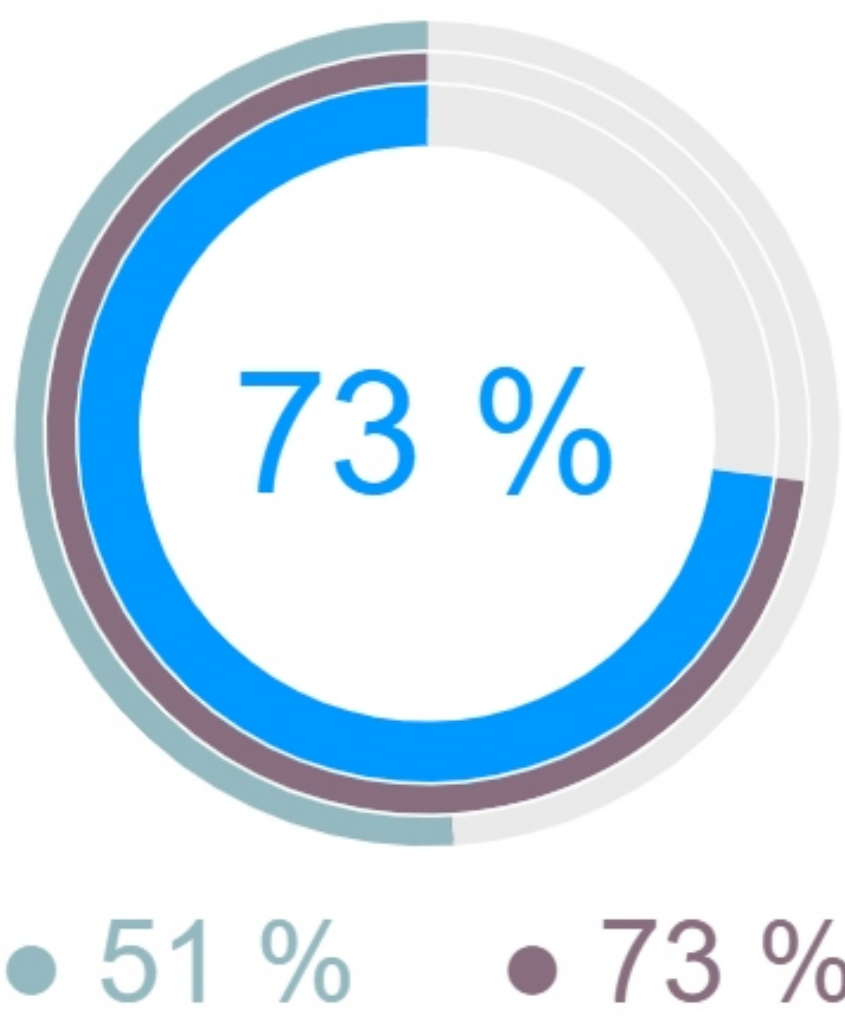
Veiller à ce que les hommes et les femmes soient équitablement formés à la question.
- **MIXITÉ DES MÉTIERS :** Progresser vers un niveau de parité plus grand et s'assurer de la mixité des métiers. Conserver un grand niveau de transparence sur les recrutements.
- **ARTICULATION DES TEMPS DE VIE :** Être vigilant sur l'équilibre des temps de vie : plus on avance dans la pyramide des âges, moins les collaborateurs (f/h/nb) ont l'impression que cet équilibre est bien offert par l'entreprise.

Renforcer la politique en la matière et la communication sur les différents avantages et droits.

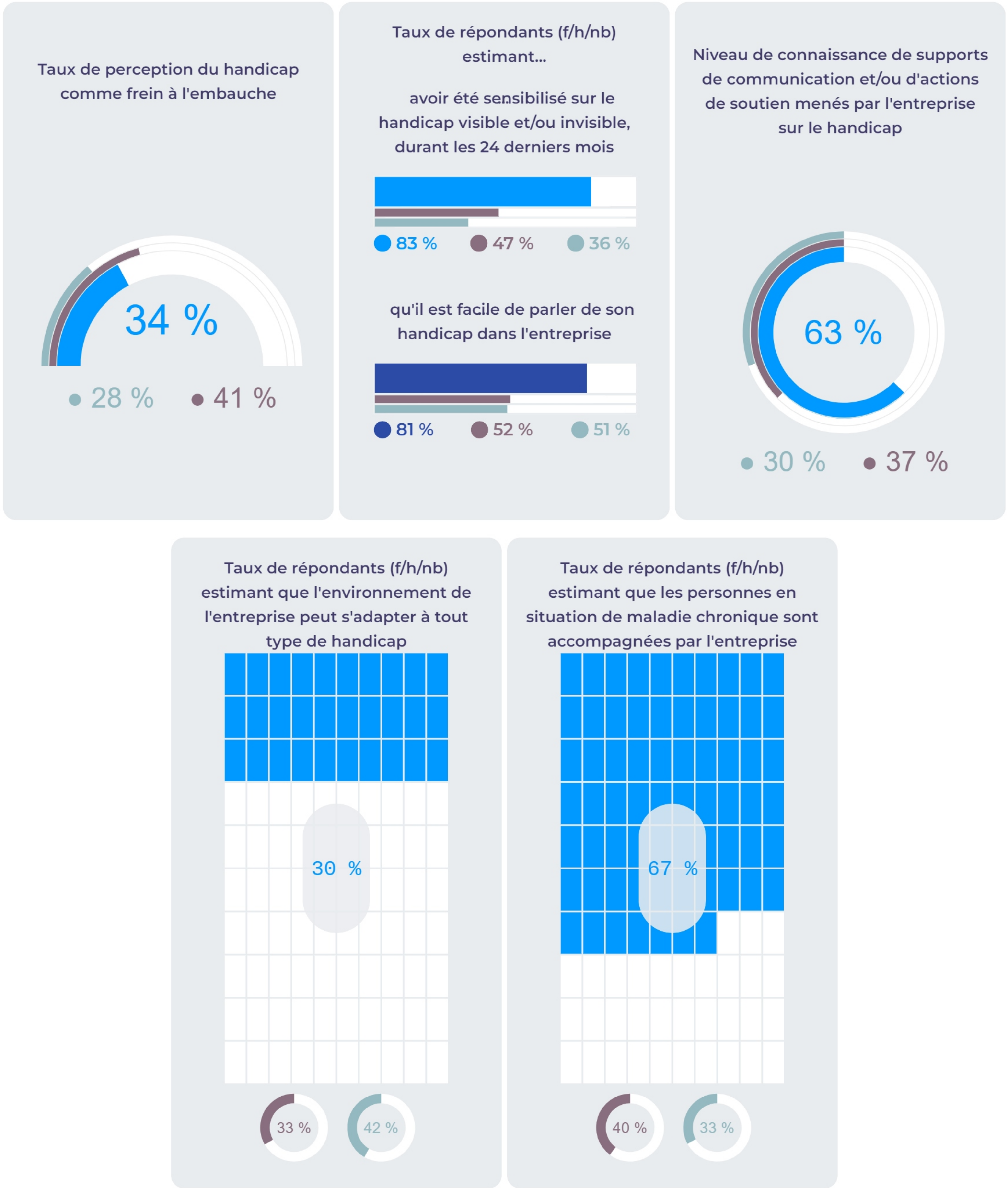


Score Mixity

- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts

- SENSIBILISATION :** Sur les 24 derniers mois, les répondants (f/h/nb) ont été sensibilisés au handicap visible et/ou invisible.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Les répondants (f/h/nb) ont le sentiment qu'il est facile de parler de son handicap dans votre organisation.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Selon les répondants (f/h/nb), votre organisation accompagne les personnes en situation de maladie chronique.

Axes d'amélioration

- RECRUTEMENT :** Un tiers des employés (f/h/nb) considèrent que le handicap peut être un frein à l'embauche dans l'entreprise.
- CONDITIONS DE TRAVAIL :** Une majorité de répondants (f/h/nb) ne pensent pas que l'environnement de l'entreprise peut s'adapter à tout type de handicap.

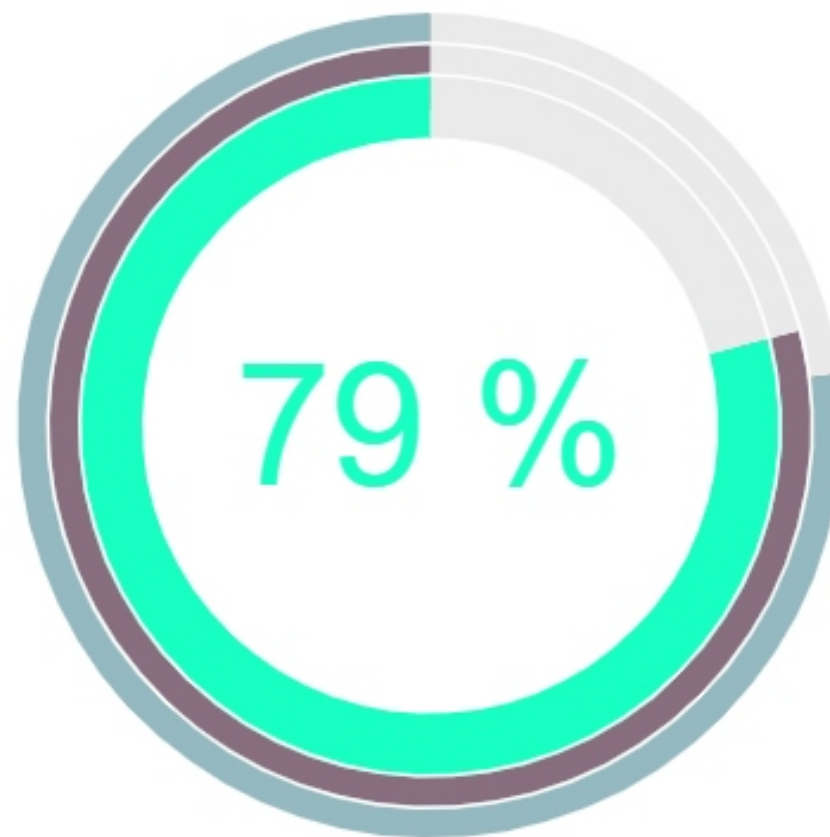
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE :** Renforcer les actions et la communication autour du handicap, volet attendu par les salariés (f/h/nb). Inclure la neurodiversité.  
  
Construire des partenariats avec des associations externes spécialisées afin de promouvoir le handicap en interne et en externe.  
  
Au besoin, réaliser un diagnostic complet (recrutements récurrents / situation de pénibilité / analyse santé au travail) sur le handicap grâce à des acteurs comme l'Agefiph.
- SENSIBILISATION :** Continuer à dispenser des formations plus axées sur les biais dans le recrutement des personnes en situation de handicap.  
  
Proposer davantage de temps d'échanges pour déconstruire les tabous et expliciter les actions possibles dans les locaux d'Utopies pour les personnes en situation de handicap ou concernées par les maladies chroniques. (accessibilité, aménagement...).
- RECRUTEMENT :** Instaurer une démarche pro-active en phase de recrutement pour trouver des candidats en situation de handicap.  
  
Travailler sur la conception, la diffusion des offres et les entretiens de recrutement afin que l'ensemble du processus permettent l'inclusion des personnes en situation de handicap.



Score Mixity

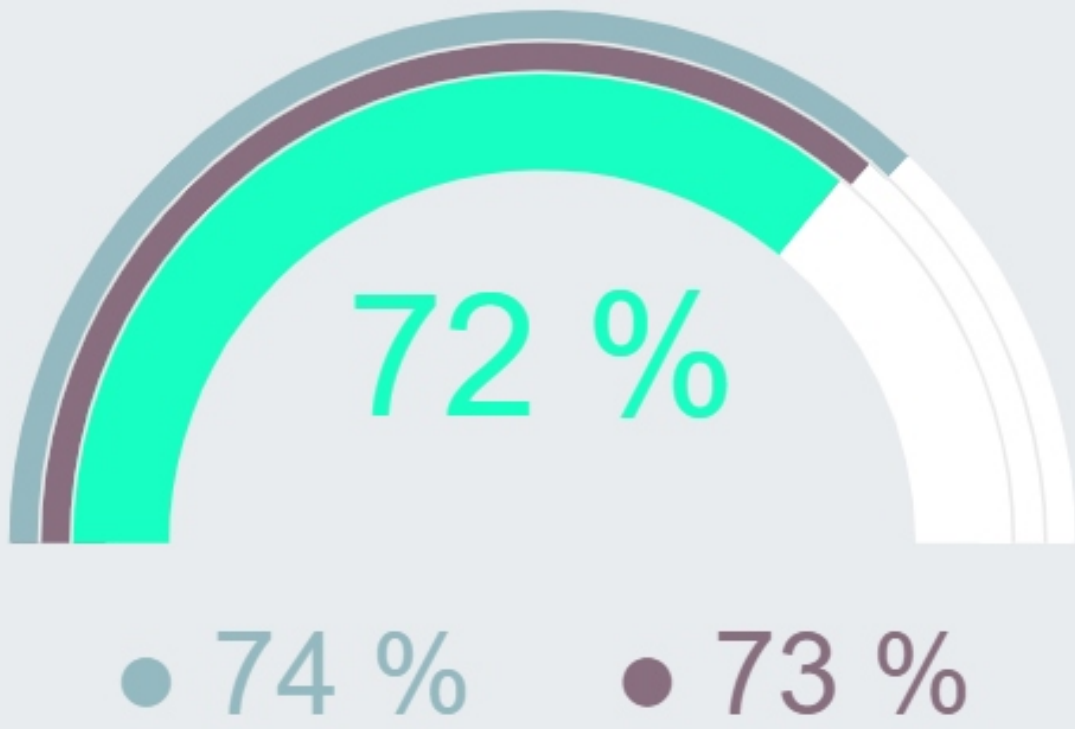
- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



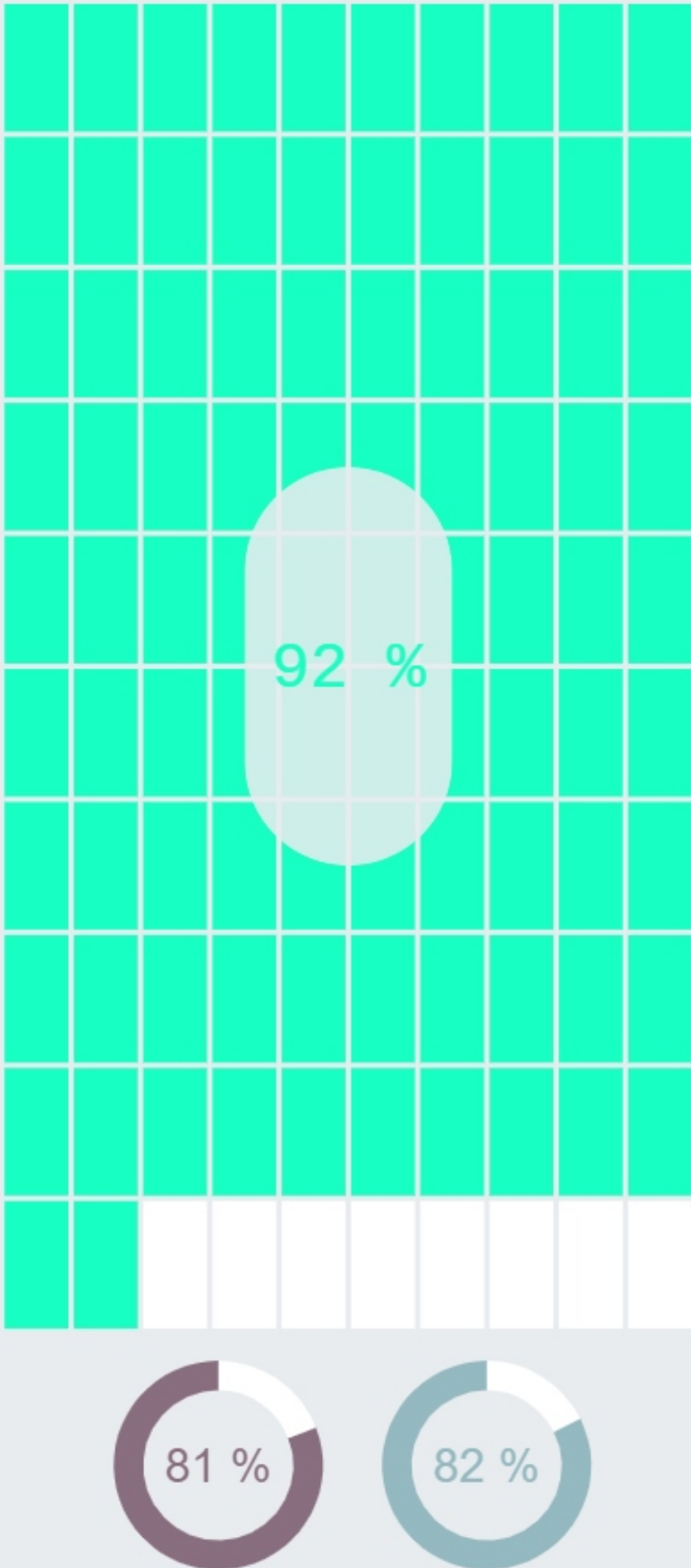
77 % 79 %

Quelques chiffres

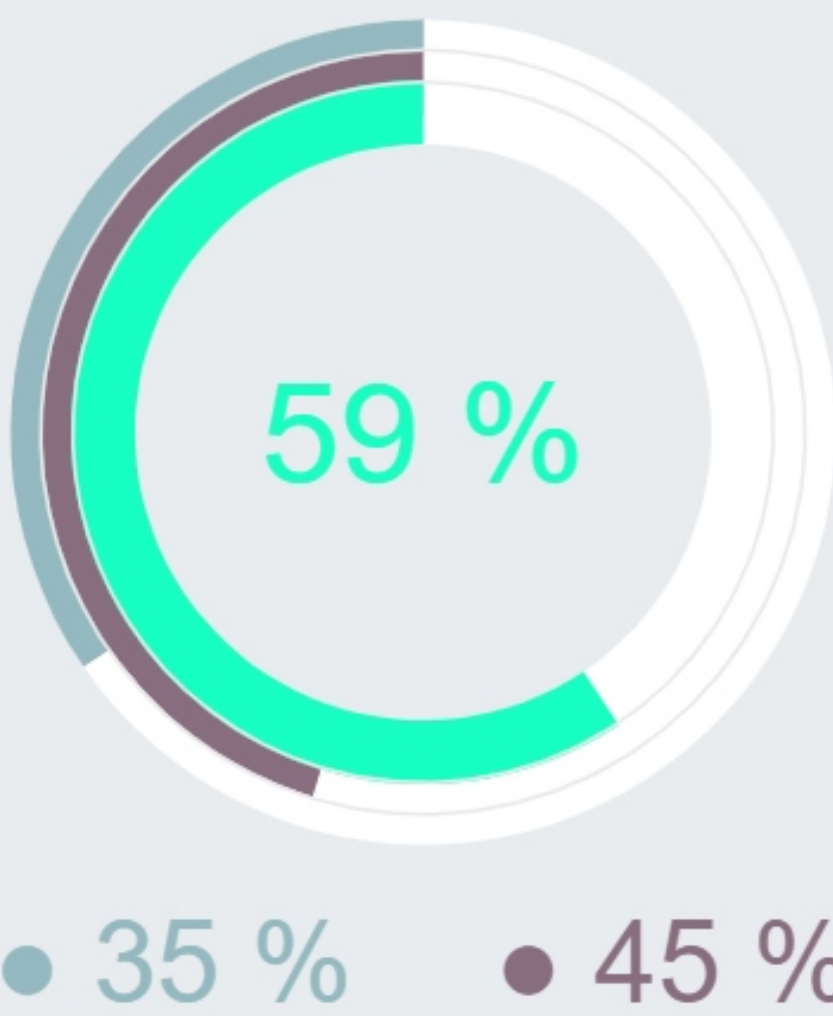
Taux de répondants (f/h/nb) estimant que la direction de l'entreprise est engagée sur le sujet de la diversité sociale et ethnique



Taux de répondants (f/h/nb) ayant le sentiment que l'environnement de travail est inclusif quelle que soit la culture ou l'origine des salariés (f/h/nb)

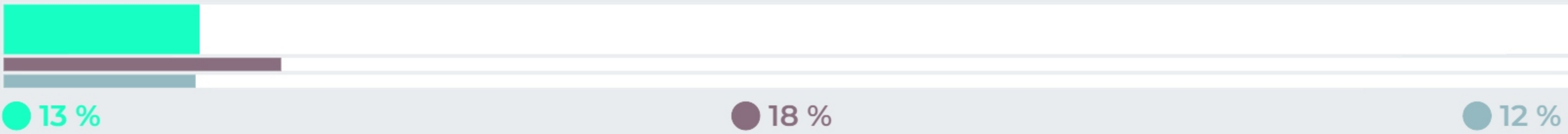


Taux de répondants (f/h/nb) ayant connaissance d'un dispositif de communication et/ou de soutien de l'entreprise à des associations qui favorisent l'égalité des chances

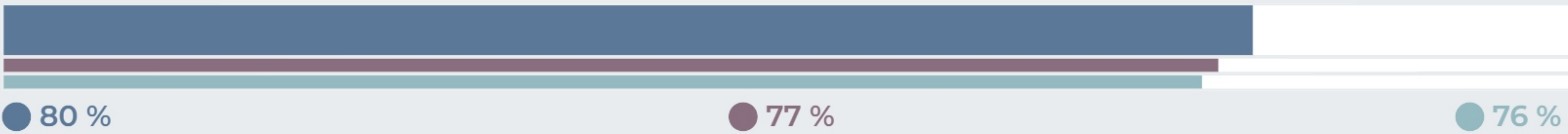


Taux de répondants (f/h/nb) estimant que...

la différence multi-culturelle peut constituer un frein à l'embauche dans l'entreprise



l'entreprise offre les mêmes perspectives de carrière quelle que soit la culture ou l'origine des salariés (f/h/nb)



\*ND = Non disponible

Points forts

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Les répondants (f/h/nb) ont le sentiment que l'environnement de travail est inclusif quelle que soit la culture ou l'origine des salariés (f/h/nb) de votre organisation.

**CARRIÈRE :** La majorité des répondants (f/h/nb) ont le sentiment que votre organisation offre les mêmes perspectives de carrière quelle que soit la culture ou l'origine des salariés (f/h/nb) de votre organisation.

Axes d'amélioration

**SENSIBILISATION :** Une partie significative des répondants (f/h/nb) n'ont pas une connaissance suffisante d'un dispositif de communication et/ou de soutien de l'entreprise à des associations qui favorisent l'égalité des chances.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

**GOVERNANCE :** Communiquer davantage sur les actions mises en place en faveur de l'égalité des chances et multiplier les actions en écoles et organismes.

**RECRUTEMENT :** Porter une attention toute particulière sur le recrutement inclusif : profil socio-culturel, parcours, diplôme, domicile...

Renforcer le dispositif existant, de la conception à la diffusion des offres sur des sites spécialisés afin de favoriser la diversité sociale et ethnique des profils des candidats.

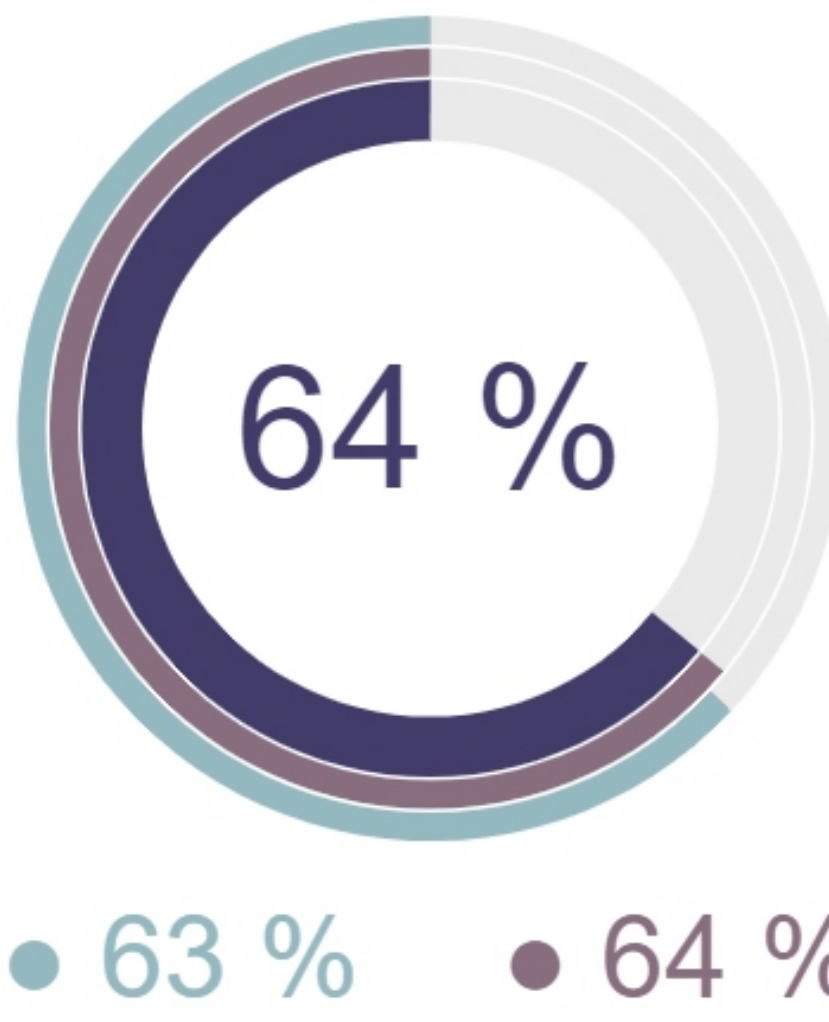
**RECRUTEMENT :** Effectuer le suivi des de taux de réponses aux candidatures (spontanées et/ou réponses aux offres d'emplois de l'entreprise) en suivant la répartition par lieu de résidence et origine (Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville) mais également le niveau de diplôme et d'études pour s'assurer de la diversité du vivier de talents.

**SENSIBILISATION :** Sensibiliser les managers, le personnel RH et les collaborateurs (f/h/nb) quant aux discriminations et remarques liées à l'âge.



Score Mixity

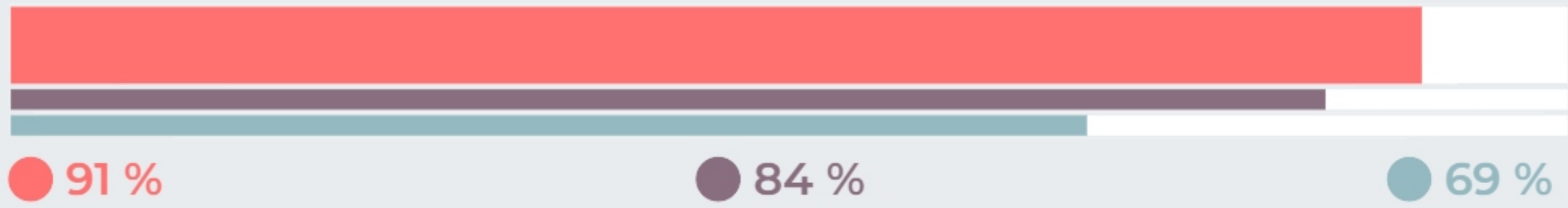
- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



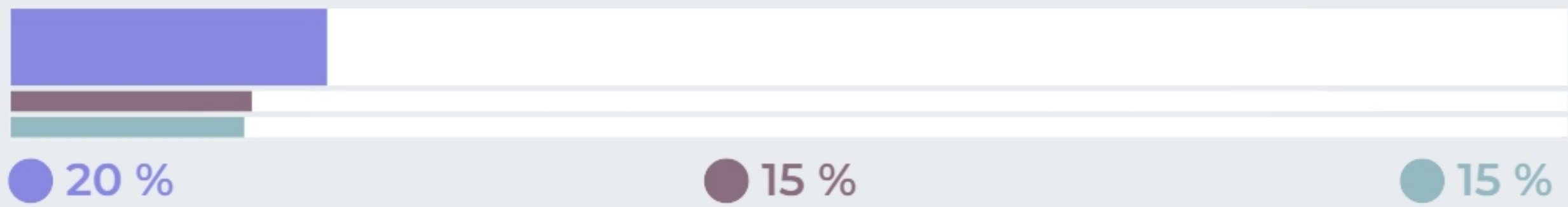
Quelques chiffres

Taux de répondants (f/h/nb) estimant que l'entreprise agit pour favoriser :

Le recrutement des jeunes de moins de 25 ans



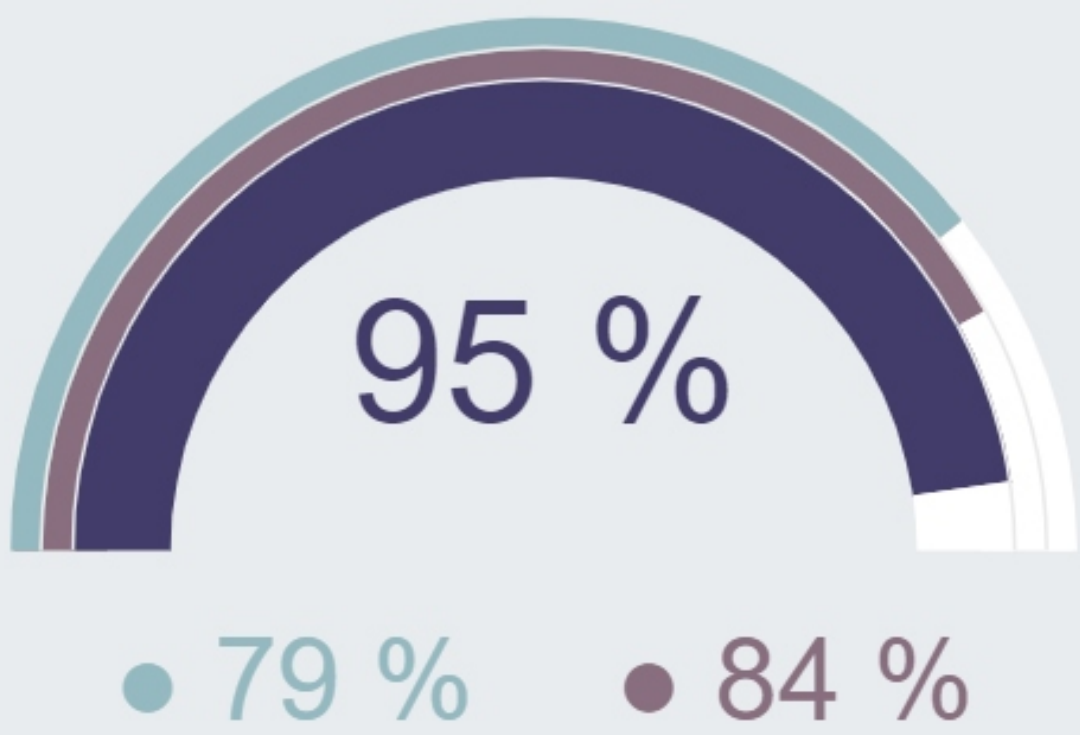
Le recrutement des seniors de plus de 50 ans



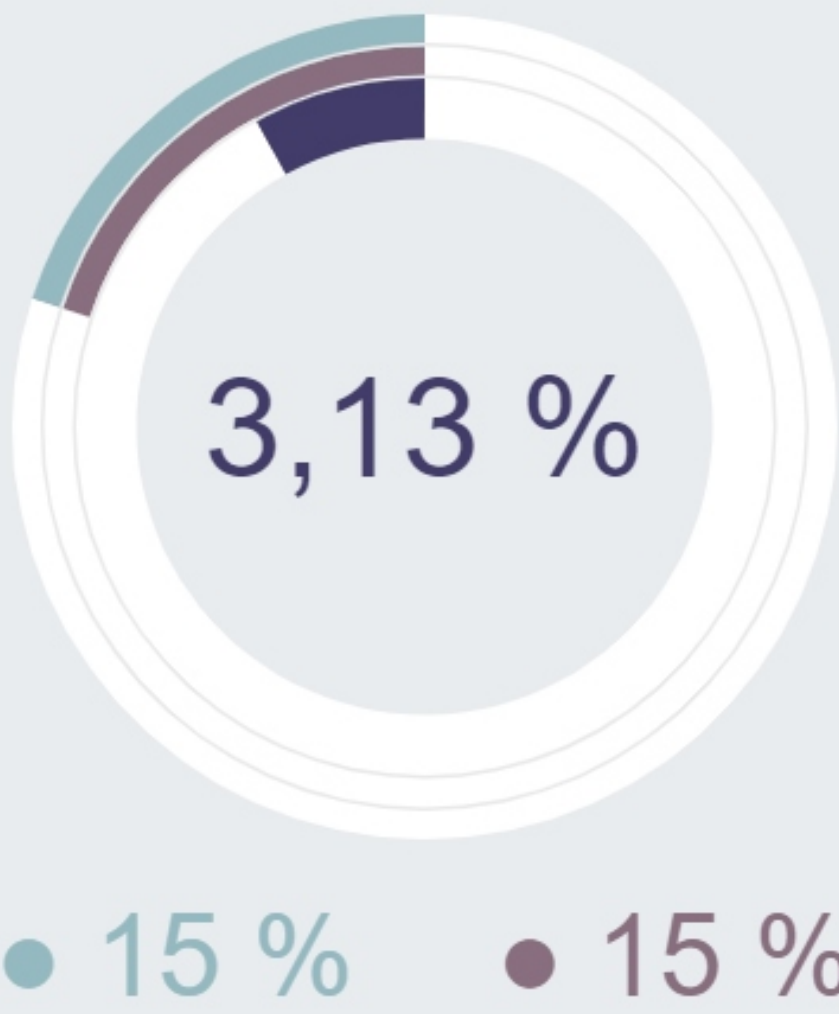
Le maintien dans l'emploi des seniors de plus de 55 ans



Taux de répondants (f/h/nb) estimant que l'entreprise s'inscrit dans une culture de formation des salariés (f/h/nb) tout au long de la carrière



Taux de répondants (f/h/nb) ayant connaissance d'un dispositif de partage de compétences inter-générationnel



\*ND = Non disponible

Points forts

**RECRUTEMENT :** Selon les répondants (f/h/nb), l'organisation agit pour favoriser le recrutement des jeunes de moins de 25 ans.

Axes d'amélioration

**SENSIBILISATION :** Selon les répondants (f/h/nb), l'entreprise pourrait faire davantage pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors).

**CARRIÈRE :** La majorité des répondants (f/h/nb) n'ont pas suffisamment connaissance d'un dispositif de partage de compétences inter-générationnel dans votre entreprise.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

**FORMATION :** Renforcer / Formaliser le dispositif de transmission des compétences au travers des générations afin de permettre à tous les collaborateurs d'acquérir des compétences clés pour l'entreprise.

Sensibiliser l'ensemble de la pyramide des âges quant à son existence.

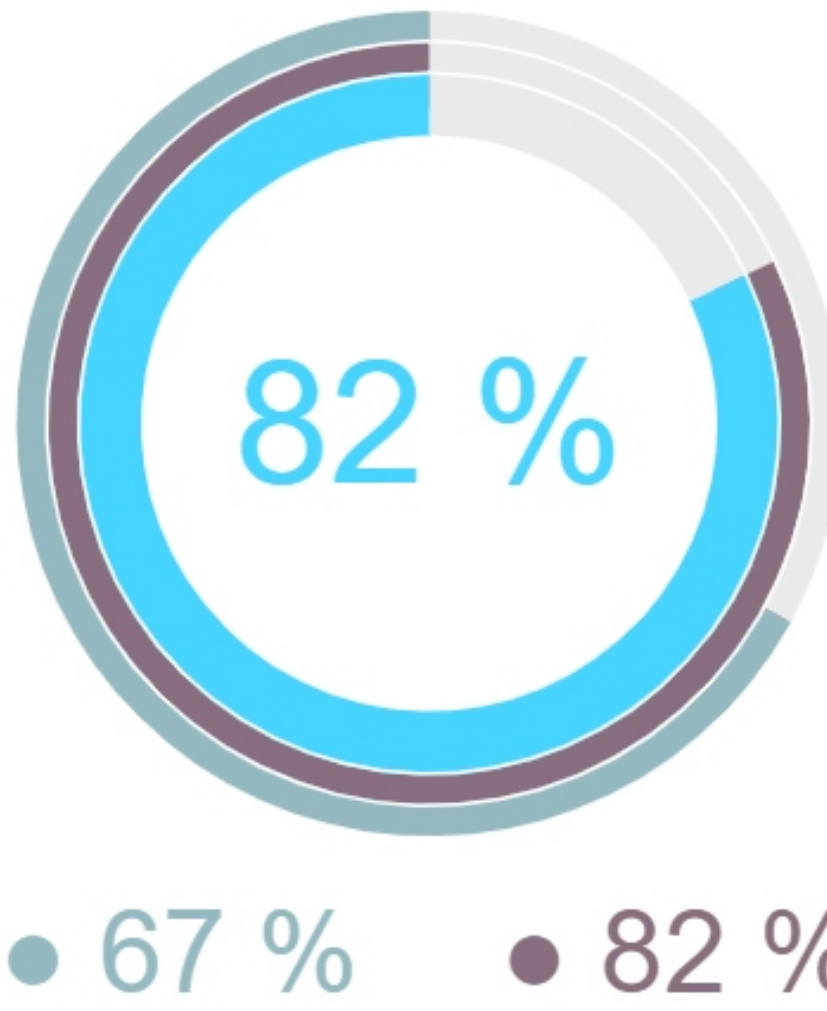
**RECRUTEMENT :** Prévoir des actions et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus et de recrutement des 50 ans et plus.

Sourcer des candidats sur des plateformes spécialisées dans recrutement des seniors.

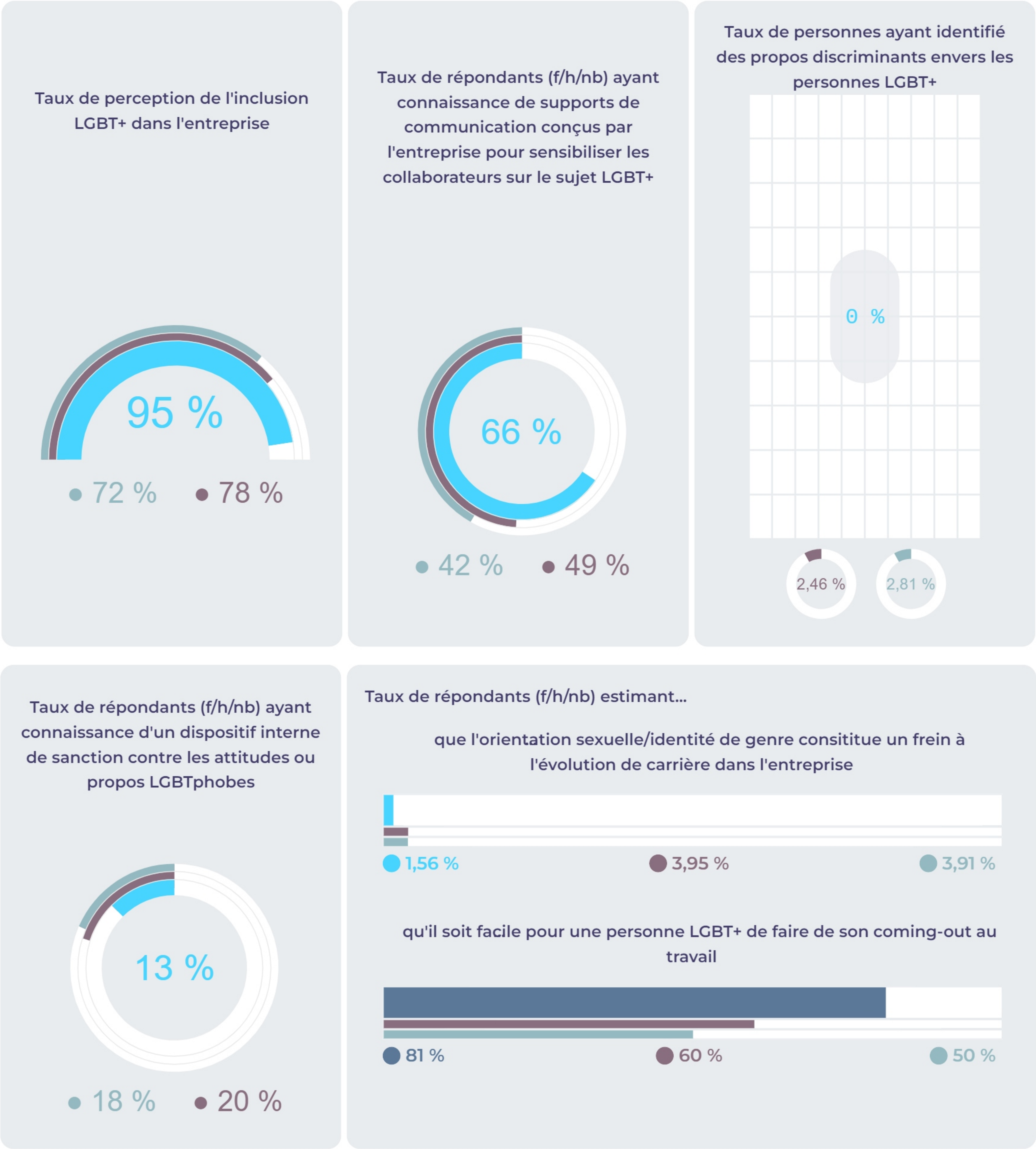


Score Mixity

- UTOPIES
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts

- GOVERNANCE :** Une grande partie des répondants (f/h/nb) sont satisfaits de la façon dont votre organisation s'engage pour l'inclusion des personnes LGBT+.
- RECRUTEMENT :** Les répondants (f/h/nb) estiment que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne constitue pas un frein pour progresser dans l'organisation.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** La majorité des répondants (f/h/nb) ont le sentiment qu'il est facile pour une personne LGBT+ de faire son coming out au travail.

Axes d'amélioration

- SENSIBILISATION :** La majorité collaborateurs (f/h/nb) ne connaissent pas le dispositif de sanction suffisant à l'encontre des propos ou attitudes LGBTphobes.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE :** Ne pas hésiter à challenger les connaissances actuelles des collaborateurs (f/h/nb) sur le sujet LGBTQ+. Bien penser à aborder chaque lettre du sigle, y compris la non-binarité et la transidentité.

Former les managers et le personnel des Ressources Humaines sur l'accompagnement de ces questions.
- SENSIBILISATION :** Formaliser et communiquer en interne sur le dispositif de sanctions et de remonté des discriminations notamment en ce qui concerne les propos et comportements inappropriés envers les personnes LGBT+.
- SENSIBILISATION :** Renforcer la communication sur la thématique LGBTQ+ (engagement, dispositifs, supports