

# IDEUZO

[www.ideuzo.com](http://www.ideuzo.com)  
Communication - Marketing

## Descriptif de l'activité :

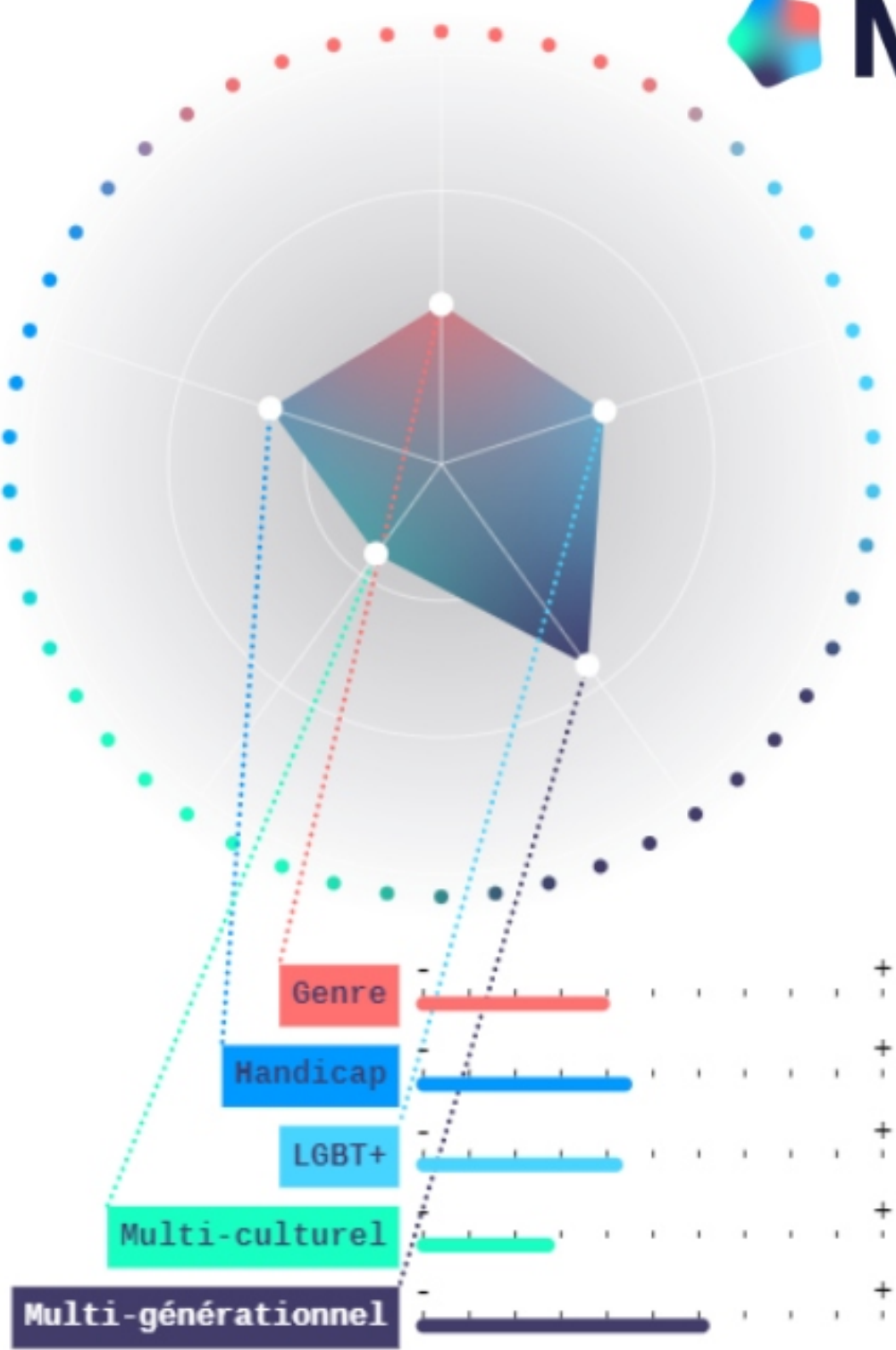
Ideuzo est une agence précurseur dans tous les domaines digitaux des Ressources Humaines, en veille permanente pour sonder un métier qui aura connu plus qu'une mutation, une véritable révolution.

Les 300 sites emploi présents en France, les réseaux sociaux, les salons de recrutements physiques et virtuels, les relations écoles, la presse, la télévision, la radio, le cinéma, les Speed Meetings, la cooptation, la programmation... lequel de ces canaux est le bon ?

Tous, et aucun. Il n'y a pas de mauvais choix, recruter aujourd'hui signifie adopter une stratégie claire et lisible pour l'entreprise comme pour ses futurs collaborateurs.

Transparence et confiance, intuition et expertise du marché, culot et tempérament, innovation et curiosité, tels sont les ingrédients

**Année de création :** 2007  
**CA :** 30 000 000 €



## Labels et certifications

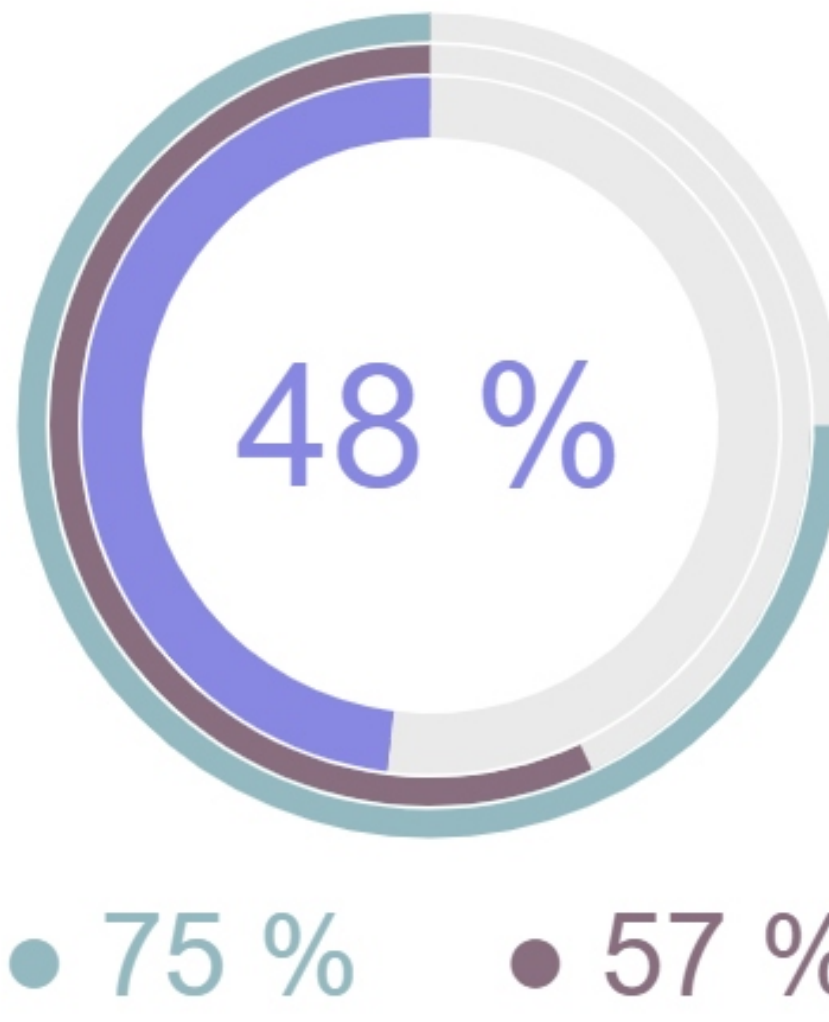
## Principaux indicateurs diversité et inclusion



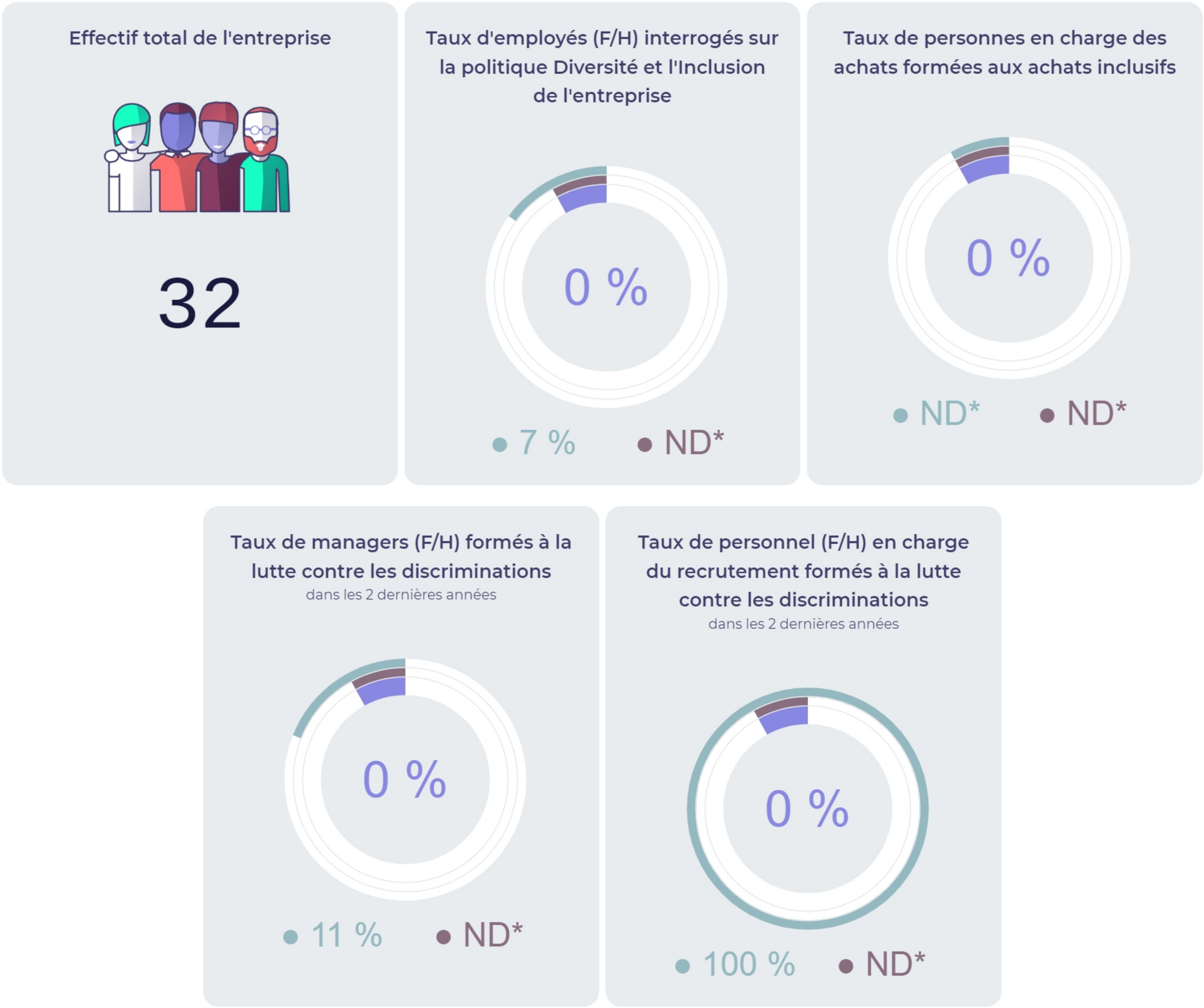


Score Mixity

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



Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts

- GOVERNANCE** : L'entreprise dispose d'un accord interne, d'une charte spécifique, d'un label assurant la promotion de la non-discrimination et l'égalité des chances.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : L'entreprise a pris en compte la diversité des situations familiales dans les politiques RH : couples du même sexe, familles recomposées...
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : L'entreprise favorise l'équilibre vie pro/vie perso et prend en compte les situations des collaborateurs ayant des enfants, en adaptant l'organisation de leur travail.

Axes d'amélioration

- SENSIBILISATION** : Le taux d'employés (F/H) interrogés sur la diversité et l'inclusion;étude ou entretien individuel;sur les 24 derniers mois est inférieur à 20%
- GOVERNANCE** : L'entreprise n'a pas encore mis en place un dispositif de lanceur d'alerte au sein de l'entreprise
- SENSIBILISATION** : Le taux de managers ayant suivi un parcours de sensibilisation et/ou de formation à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années est inférieur à 10%.
- SENSIBILISATION** : L'entreprise n'a pas encore mis en place un dispositif et/ou un parcours de formation sur la thématique D&I s'adressant à l'ensemble de son personnel en charge du recrutement.

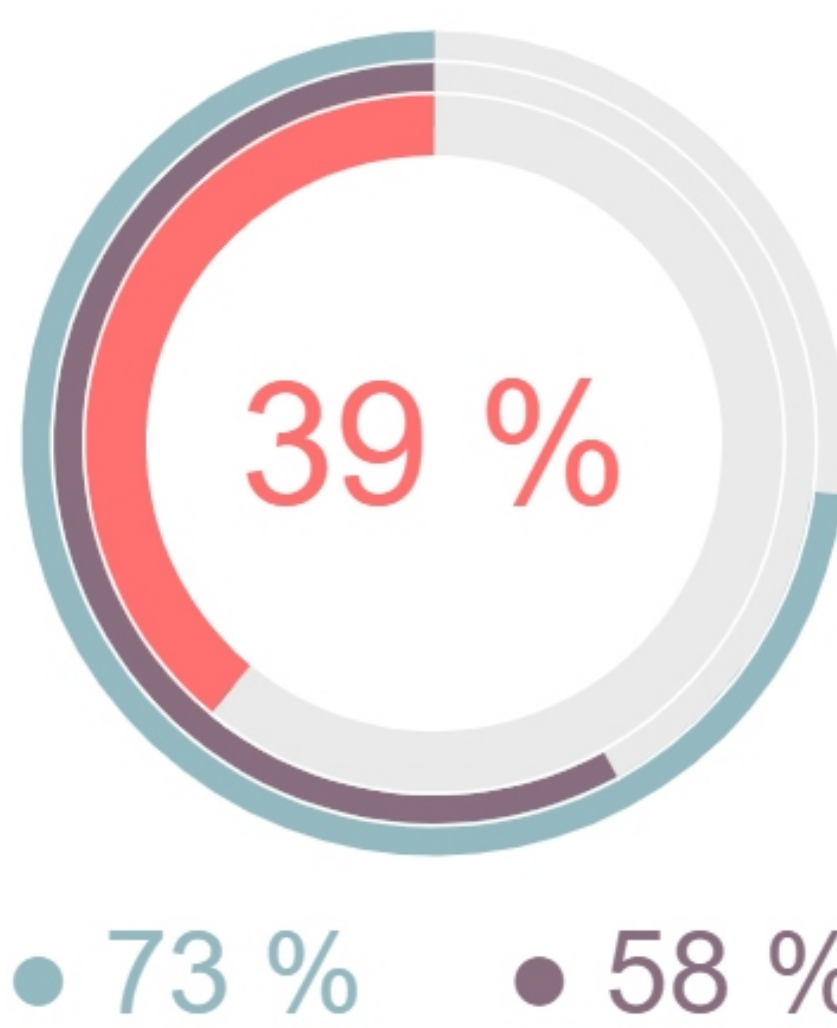
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- RECRUTEMENT** : Intégrer les dimensions "Diversité et Inclusion" au sein du référentiel soft skills (compétences comportementales : capacité à identifier, comprendre et corriger ses propres biais, être capable de promouvoir la diversité et l'inclusion...) utilisé pour le recrutement et la promotion des managers.
- SENSIBILISATION** : Mettre en place un dispositif de formation du personnel encadrant et en charge du recrutement aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.
- RECRUTEMENT** : Intégrer des critères de diversité et d'inclusion dans les appels d'offres destinés aux relations extérieures avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants.
- RECRUTEMENT** : Formaliser un dispositif de recrutement qui assure la communication des valeurs de diversité et d'inclusion. Mentionner explicitement les règles de promotion et d'augmentation de l'entreprise.

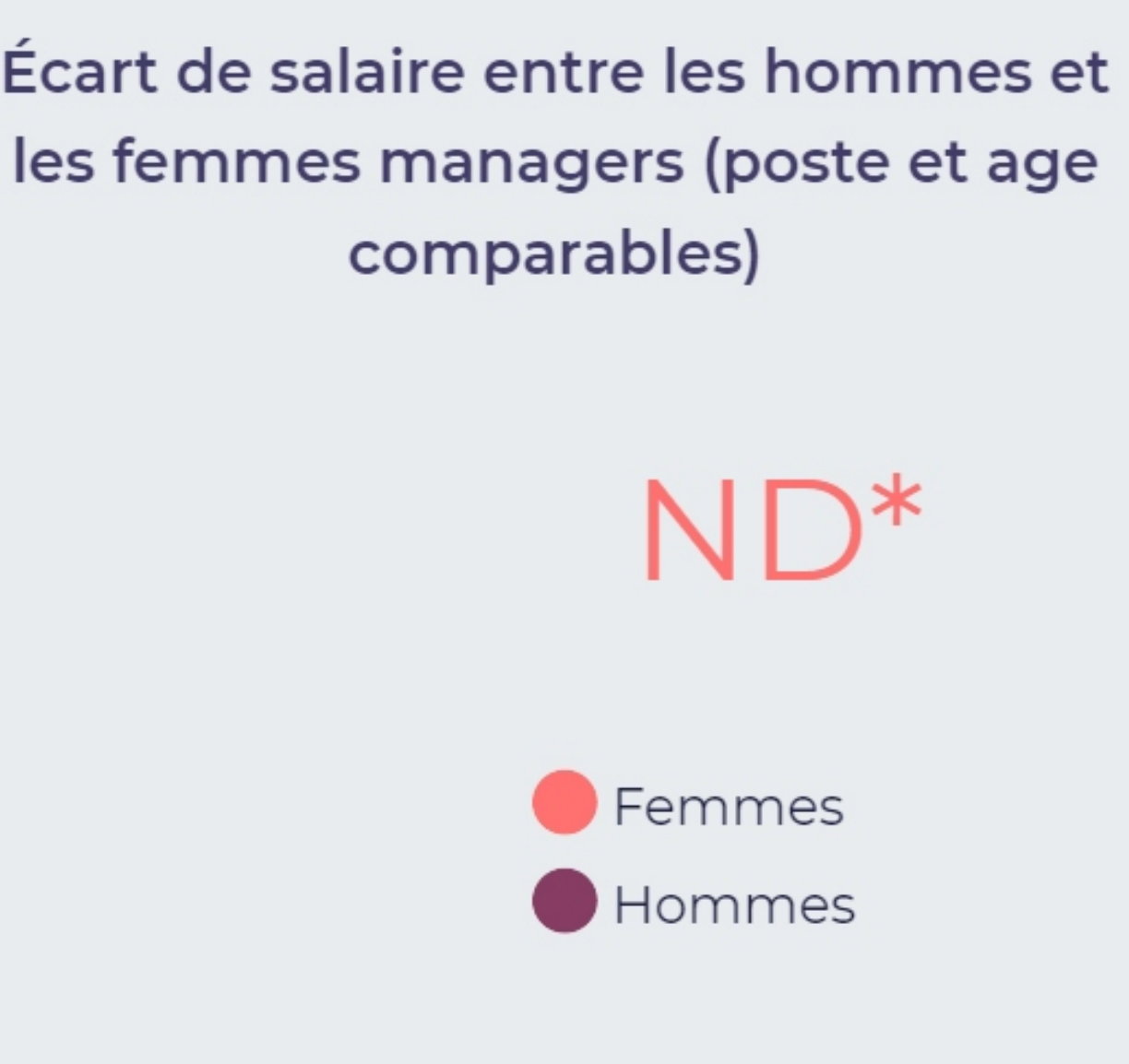
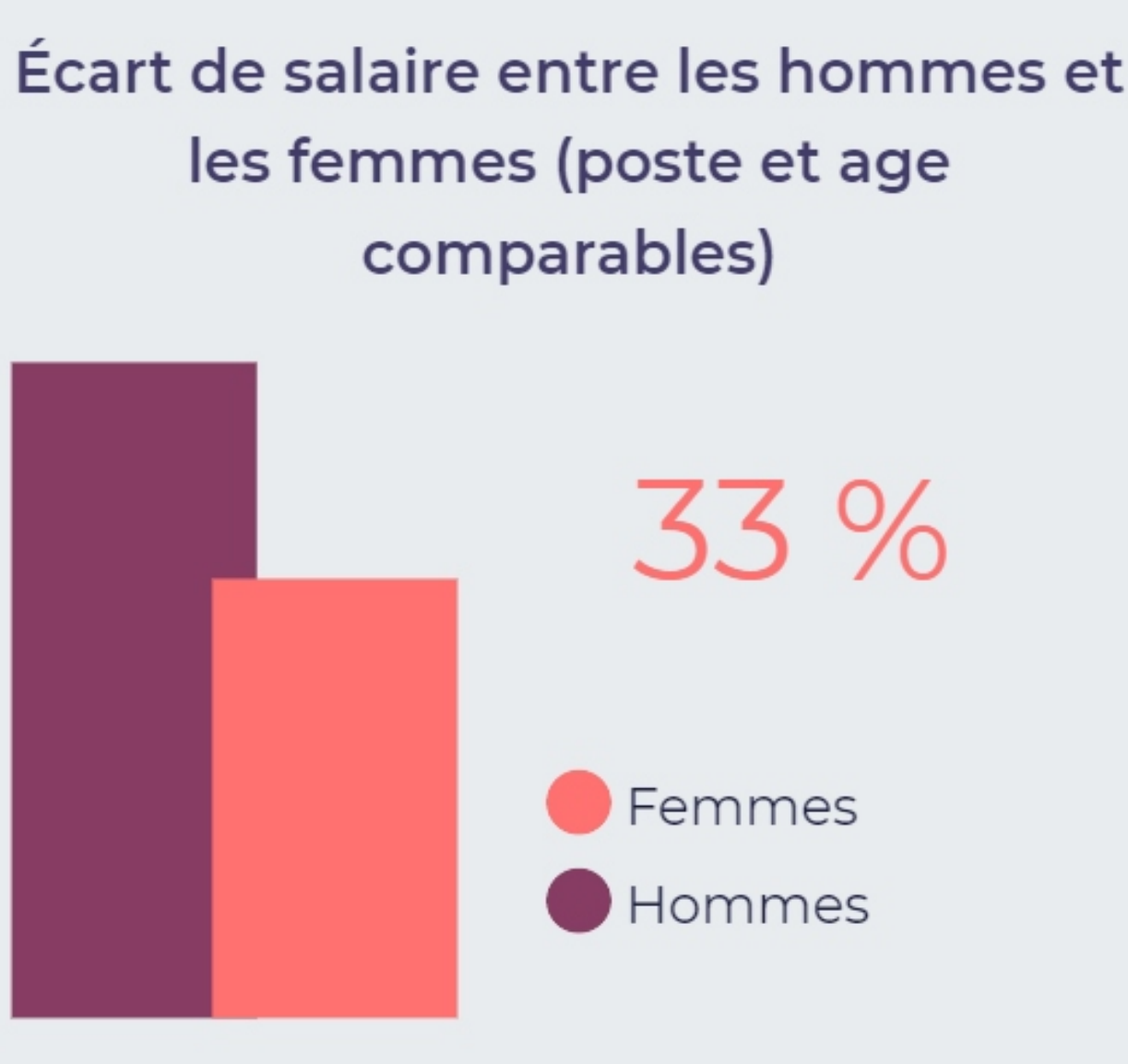
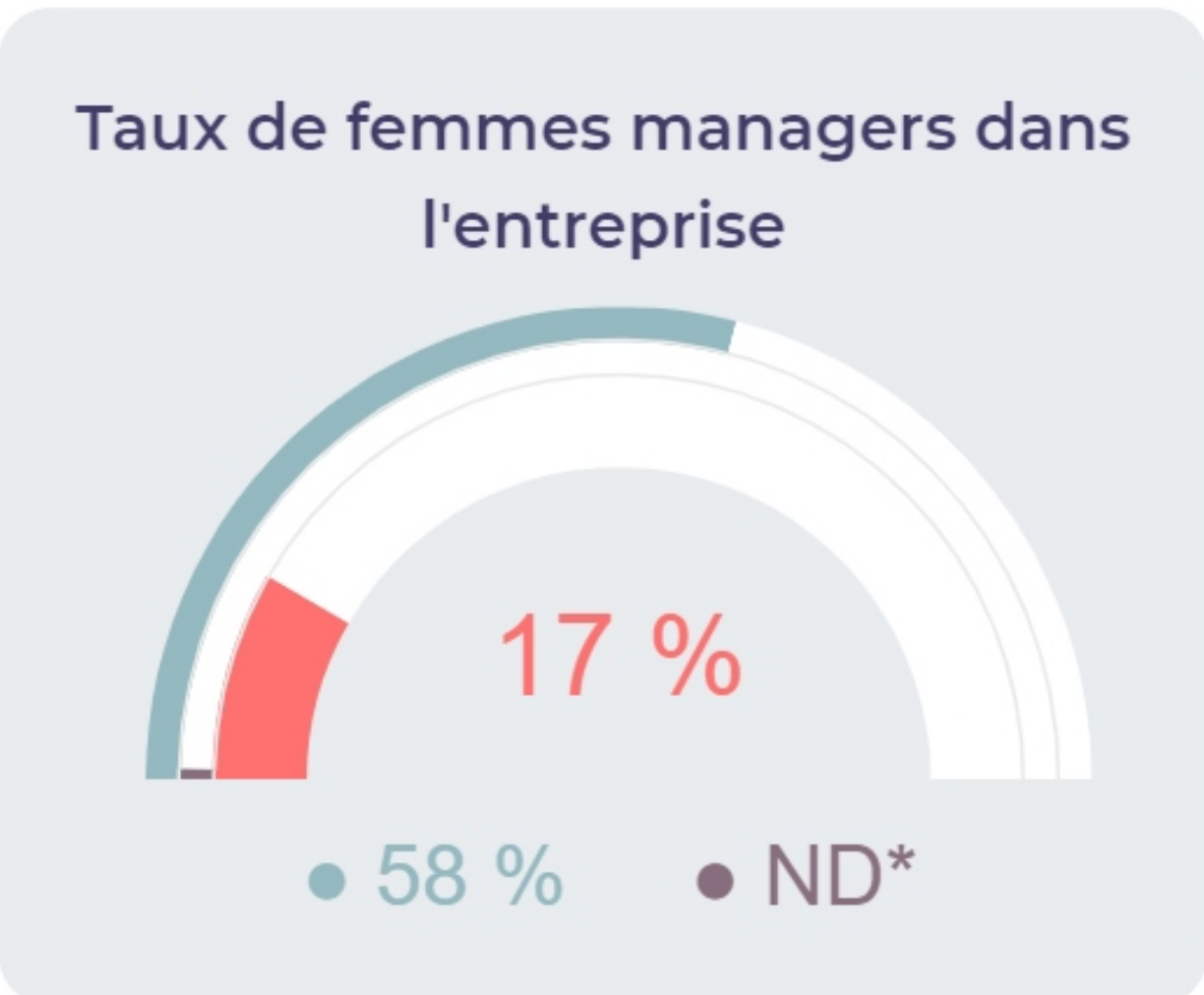
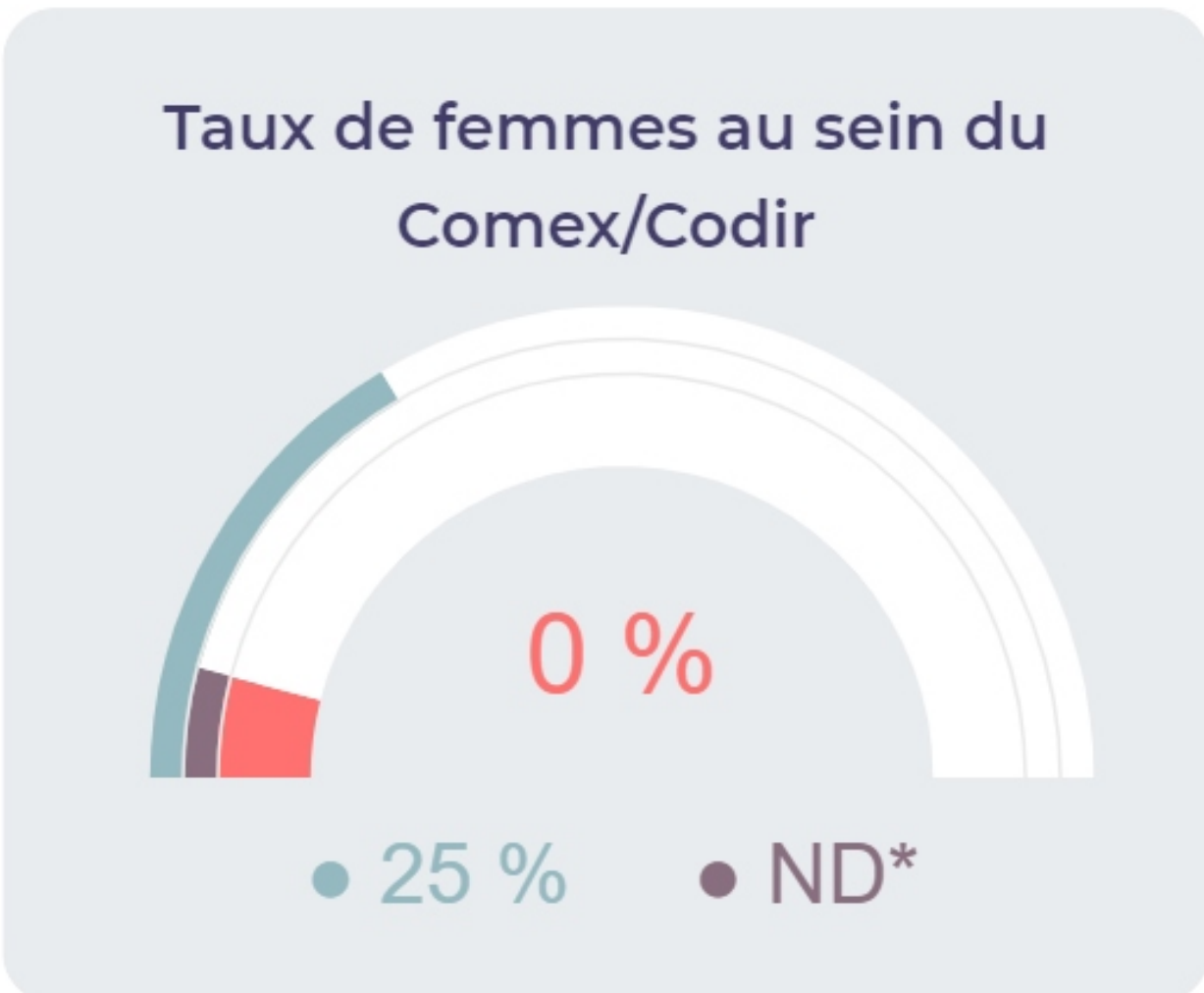
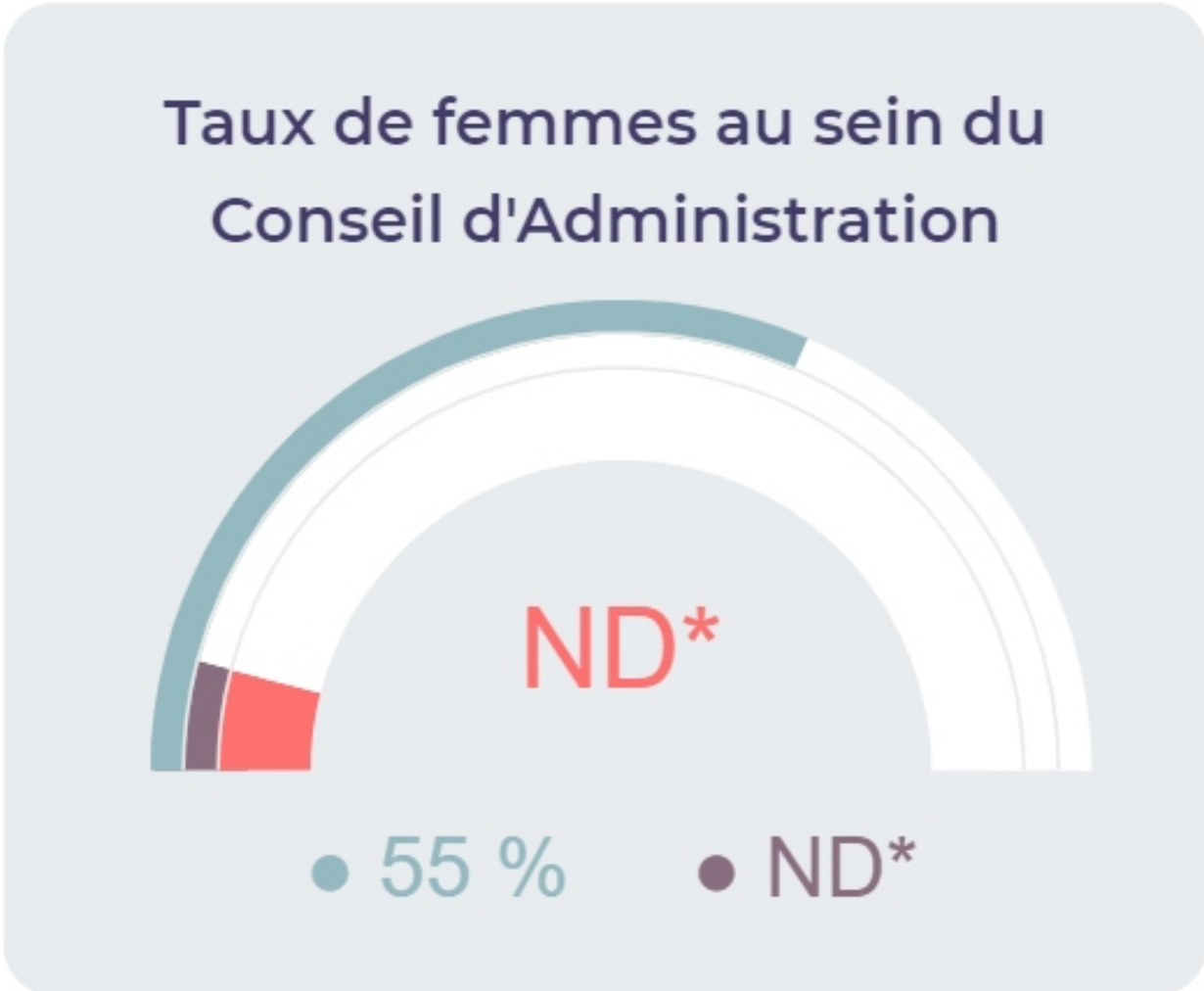
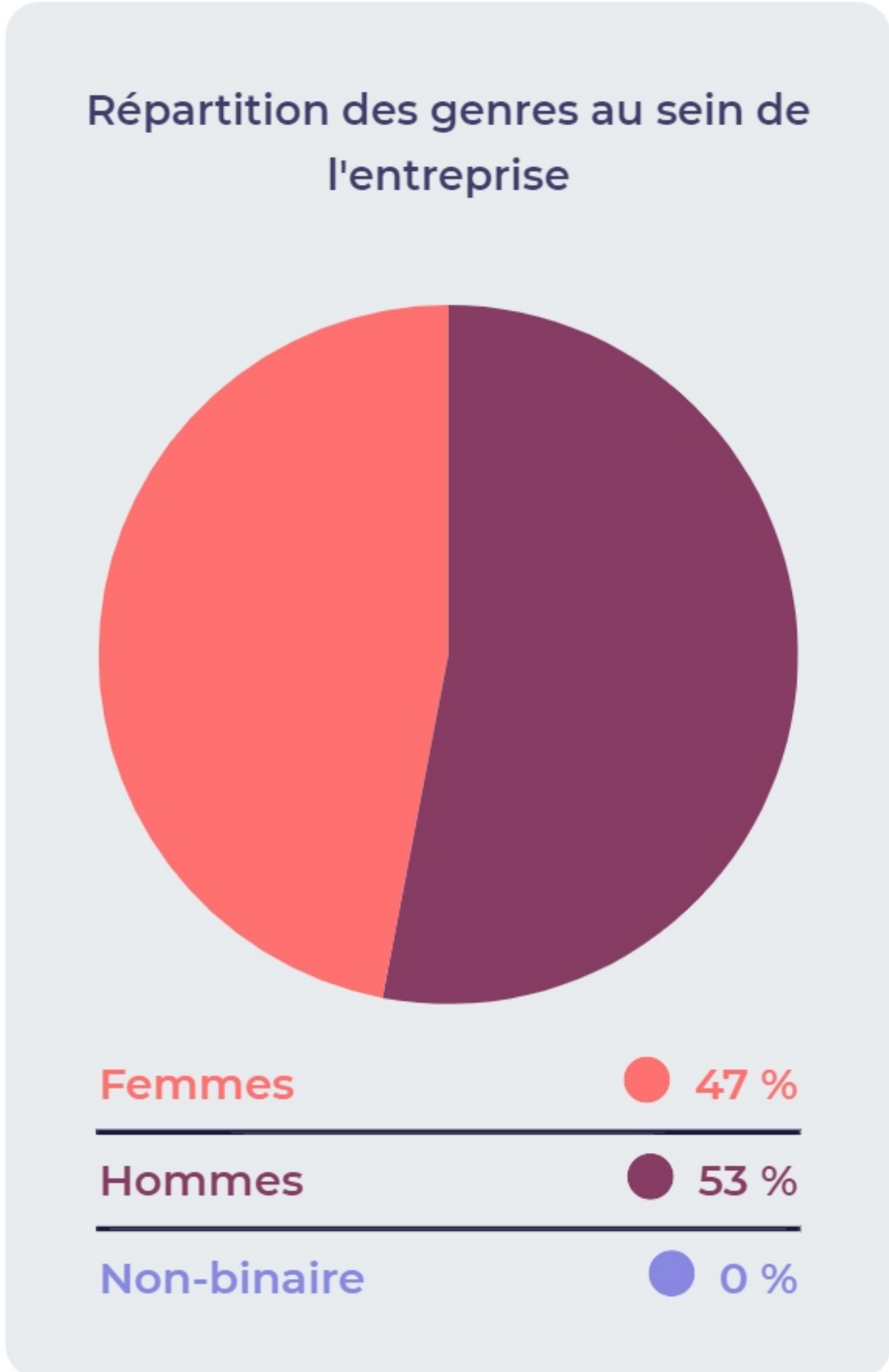


Score Mixity

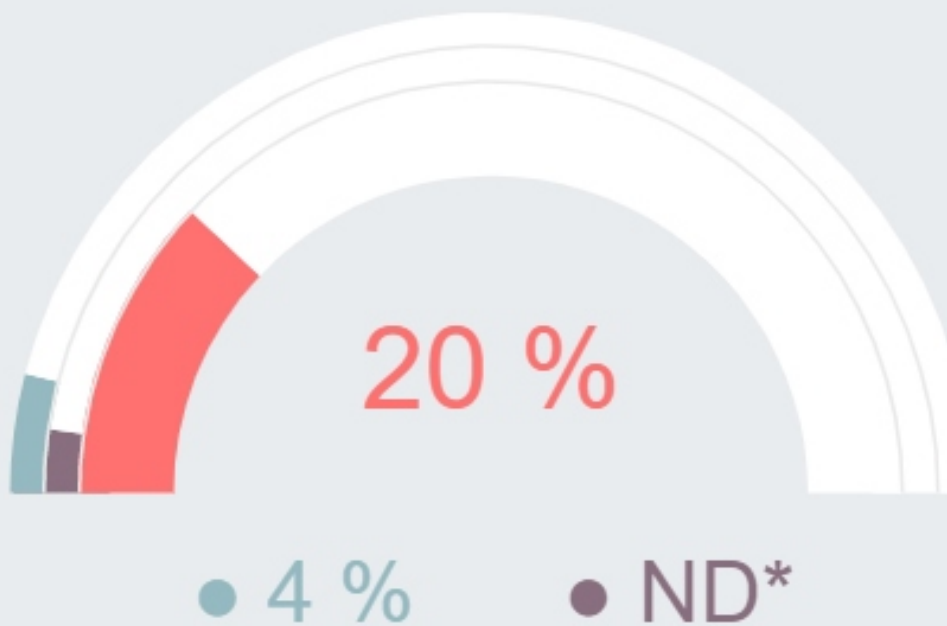
- IDEUZO
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres



Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

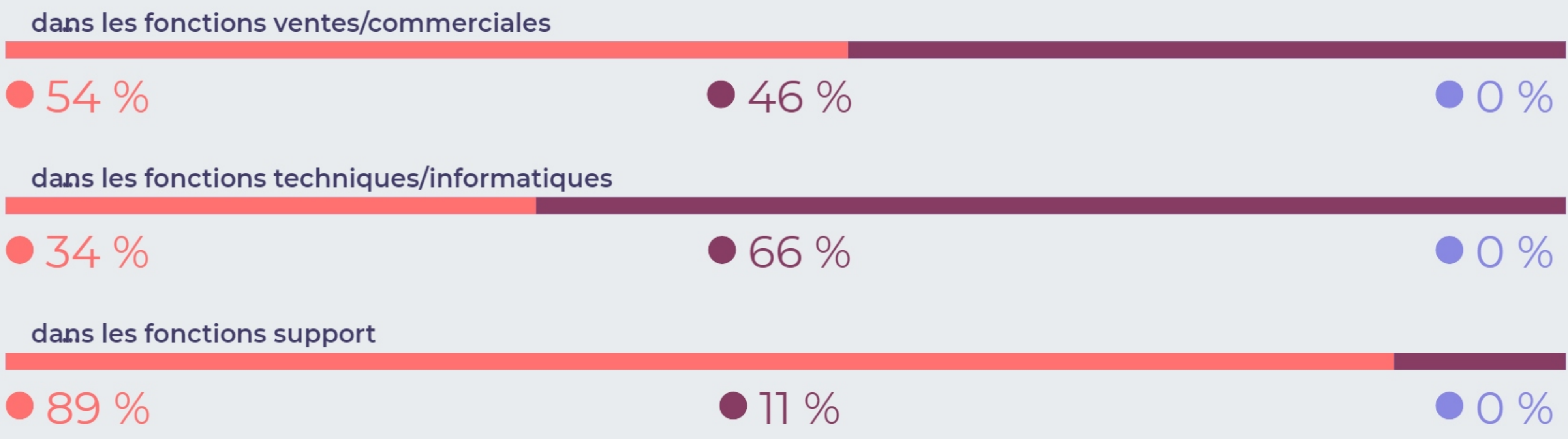


Écart entre la part des femmes et des hommes augmentés

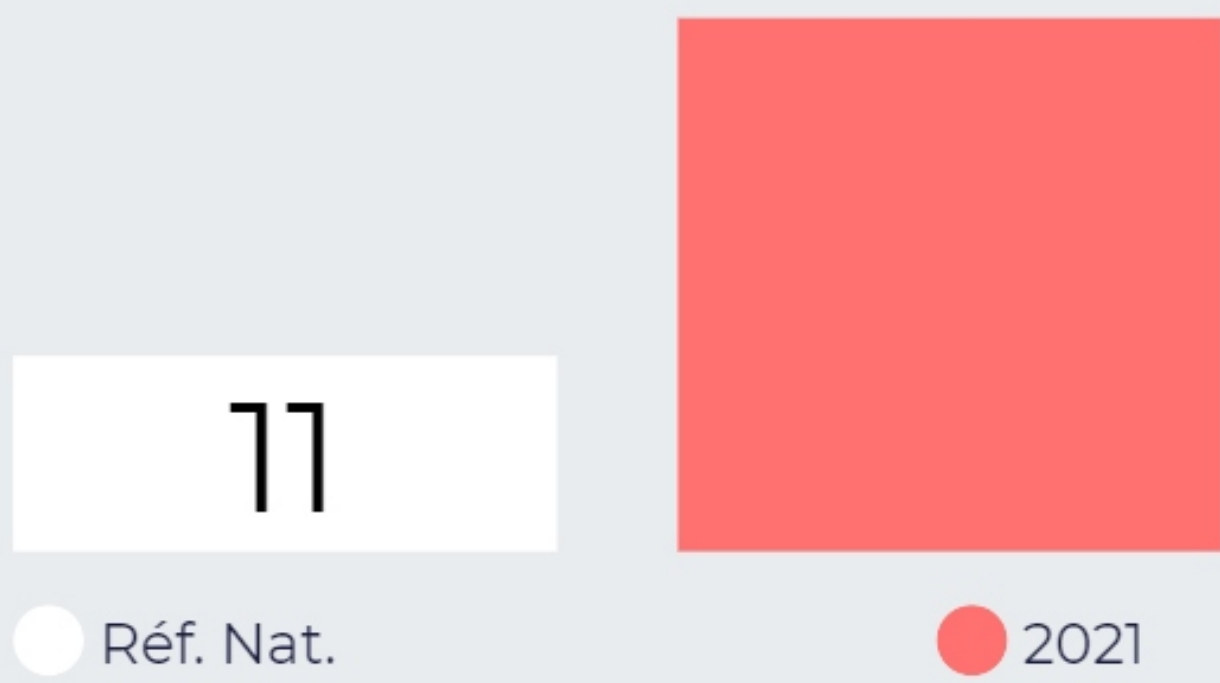


Répartition des genres...

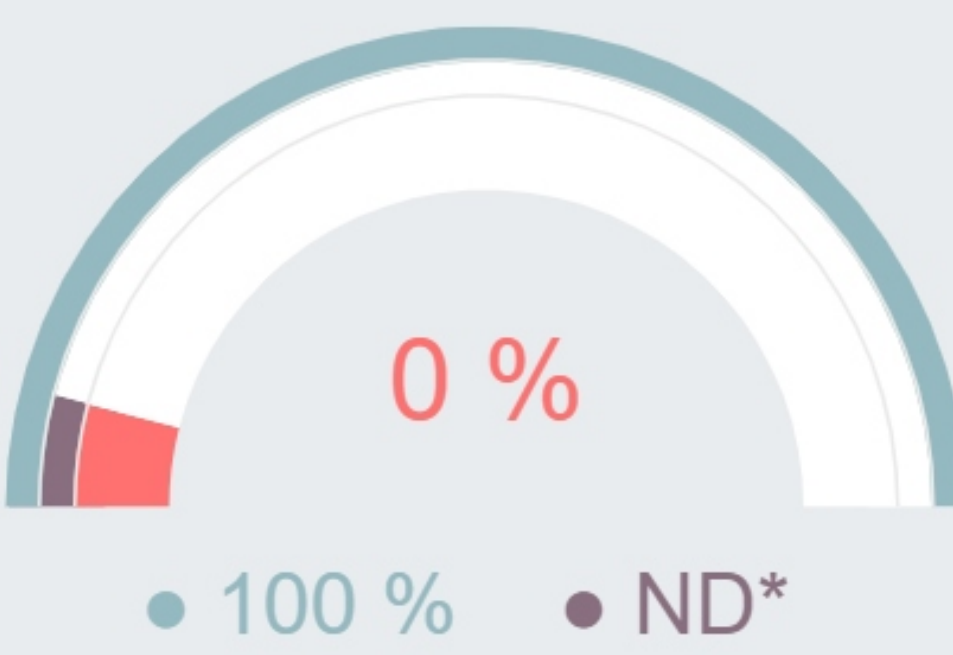
- Femmes
- Hommes
- Non-binaire



Nombre de jours de congés du second parent pour l'arrivée d'un enfant



Taux d'employés (F/H) sensibilisés aux violences sexistes et sexuelles.



\*ND = Non disponible

Points forts

- CARRIÈRE** : l'entreprise a instauré une politique de transparence des grilles de salaires
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes + non binaires dans les métiers techniques et informatiques est de 34%.
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes + non binaires dans les métiers supports est de 89%.

Axes d'amélioration

- CARRIÈRE** : L'écart de rémunération effective entre les femmes et les hommes est supérieur à 10% (moyenne nationale).
- SENSIBILISATION** : Les employés (F/H) ne sont pas encore sensibilisés aux violences sexistes et sexuelles.
- SENSIBILISATION** : Pas encore de communication interne et/ou externe sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- RECRUTEMENT** : Pas encore de dispositif pour encourager les équipes de recrutement à présenter une part de femmes et d'hommes parmi les candidats retenus, qui reflète (à compétences, expériences et profils équivalents) au moins celle relevée dans les candidatures reçues.

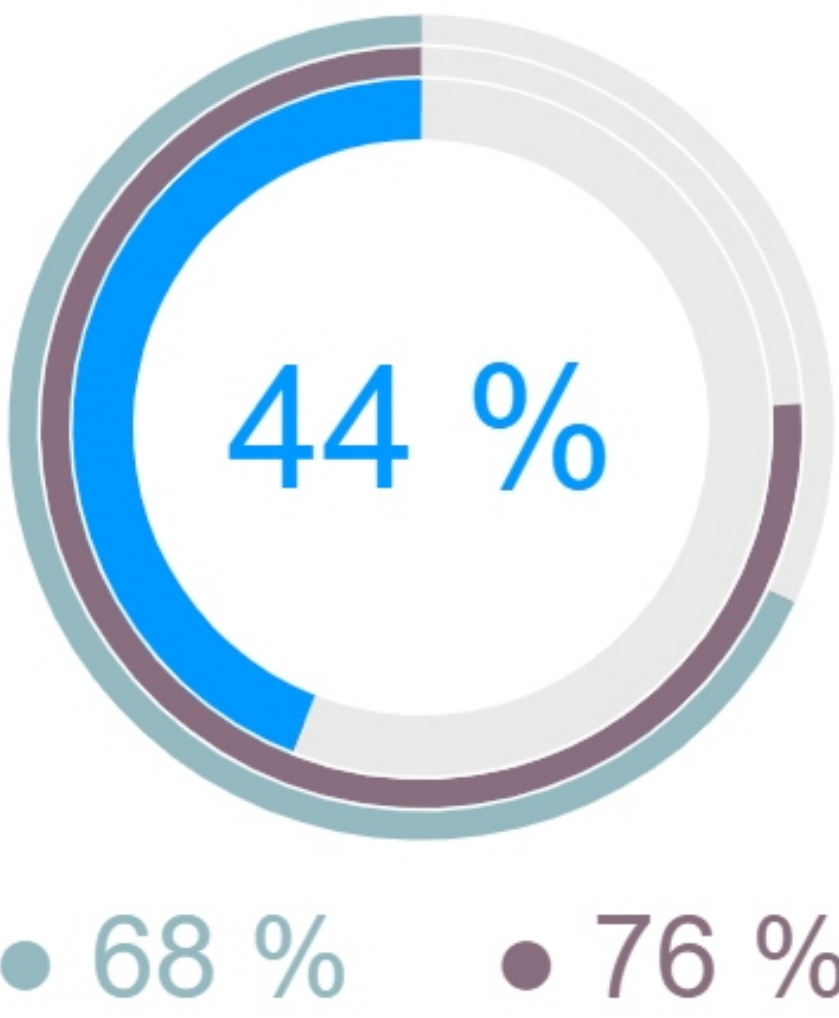
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- SENSIBILISATION** : Instaurer un dispositif de prévention et de sanctions des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise.
- RECRUTEMENT** : Communiquer explicitement sur les engagements en faveur de l'égalité femmes - hommes au sein des entretiens de recrutement et intégrer cette dimension au sein du référentiel soft skills dans le processus de recrutement ou de promotion des managers.
- SENSIBILISATION** : Mettre en place une politique de non-discrimination afin de former les équipes encadrantes, celles de recrutement et l'ensemble des collaborateurs aux biais et stéréotypes de genre ainsi qu'aux propos et violences sexistes et sexuelles.
- CARRIÈRE** : Mettre en place un dispositif pour accompagner les femmes dans leur évolution de carrière. Veiller à augmenter le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- GOVERNANCE** : Calculer et publier le score à l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

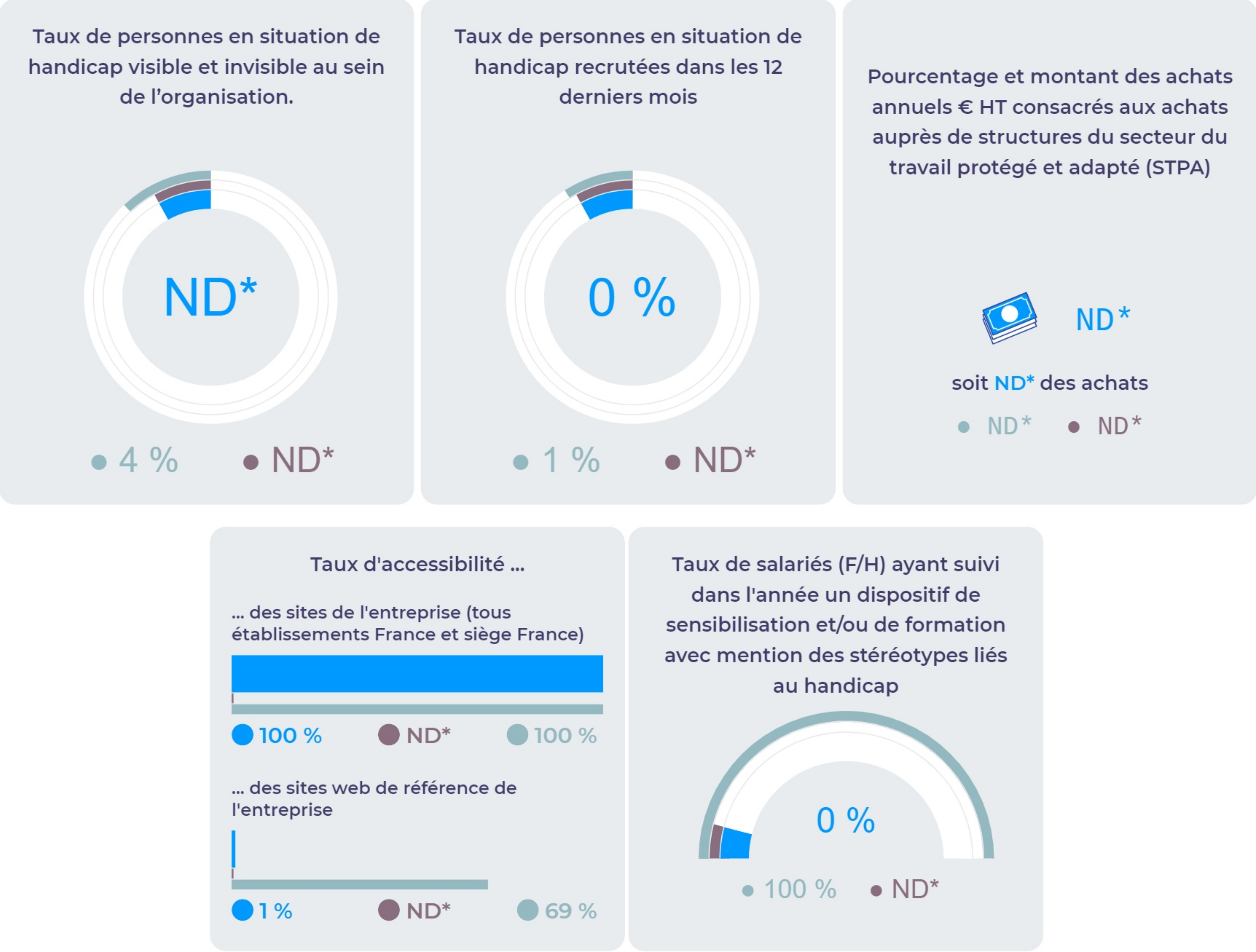


Score Mixity

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



Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts

- GOVERNANCE :** Taux d'emploi direct (personnes réellement employées en situation de handicap/ effectif salariés total ) supérieur à 6%.
- GOVERNANCE :** Il existe une personne référente sur le handicap dans l'entreprise.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Le taux d'accessibilité des sites de l'entreprise (tous établissements France et siège France) est supérieur à 90%.

Axes d'amélioration

- GOVERNANCE :** Le taux de recrutement de personnes en situation de handicap est inférieur à 1%.
- SENSIBILISATION :** Le taux d'accessibilité des sites web de référence de l'entreprise est inférieur à 20%.
- RECRUTEMENT :** Pas encore de démarche spécifique en phase de recrutement pour trouver des candidats en situation de handicap.
- RECRUTEMENT :** Les offres ne sont pas diffusées sur des sites spécialisés et/ou auprès de partenaires spécialisés sur le recrutement de personnes en situation de handicap.
- SENSIBILISATION :** Le taux de salariés (F/H) sensibilisés au sujet du handicap dans l'entreprise est inférieur à 20%.

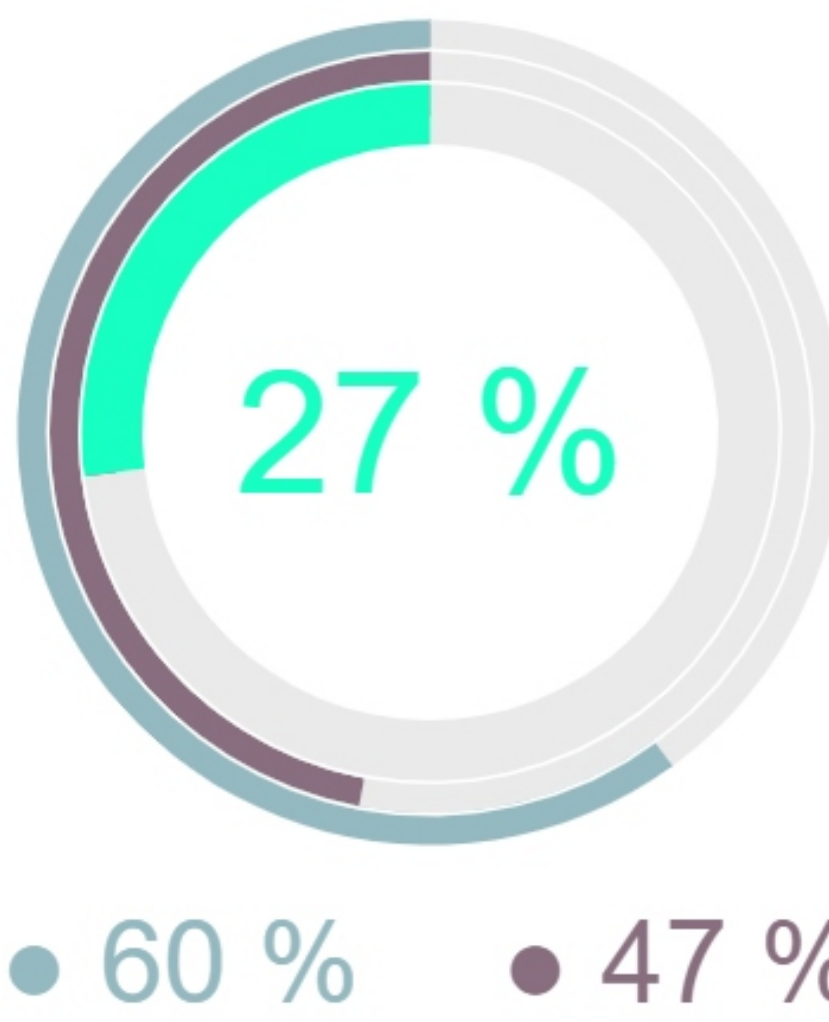
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE :** Réaliser un diagnostic complet (recrutements récurrents / situation de pénibilité / analyse santé au travail) sur le handicap grâce à des acteurs comme l'Agefiph.
- SENSIBILISATION :** Mettre en place un dispositif de sensibilisation à destination des responsables de services mais également de l'ensemble des collaborateurs.trices sur le sujet du handicap.
- RECRUTEMENT :** Diffuser les offres d'emploi sur des sites spécialisés et/ou auprès de partenaires spécialisés sur le recrutement de personnes en situation de handicap notamment en lien avec les personnes neurodiverses (autisme, dyslexie...)
- SENSIBILISATION :** Mettre en place un dispositif de sensibilisation des personnes en charge des achats dans l'entreprise afin de favoriser les fournisseurs et prestataires du secteur adapté / protégé.



Score Mixity

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




Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts



**RECRUTEMENT :** Le pourcentage de personnes avec une nationalité autre que Française est de 8%

Axes d'amélioration

- 

**RECRUTEMENT :** L'entreprise n'a pas encore mis en place d'actions de recrutement ciblant des candidats issus des quartiers prioritaires de la ville.
- 


**RECRUTEMENT :** Pas encore de démarche spécifique pour trouver des candidats issus de la diversité (public éloigné de l'emploi, public issu des quartiers prioritaires de la ville).
- 


**RECRUTEMENT :** Les offres d'emploi ne sont pas encore diffusées sur des sites spécialisés et/ou auprès de partenaires spécialisés sur le recrutement de personnes issues de la diversité.
- 


**SENSIBILISATION :** Pas encore de partenariats avec des associations externes spécialisées sur la diversité d'origine culturelle et/ou sociale (adhésion, financement, mécénat de compétence, dons en nature, soutien en communication).
- 

**SENSIBILISATION :** Pas de documents internes pour sensibiliser à la lutte contre les propos discriminatoires,notamment sur les origines culturelles et/ou sociales..

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- 

**RECRUTEMENT :** Mettre en place un dispositif de recrutement inclusif, de la conception à la diffusion des offres sur des sites spécialisés afin de favoriser la diversité sociale et ethnique des profils des candidats.
- 

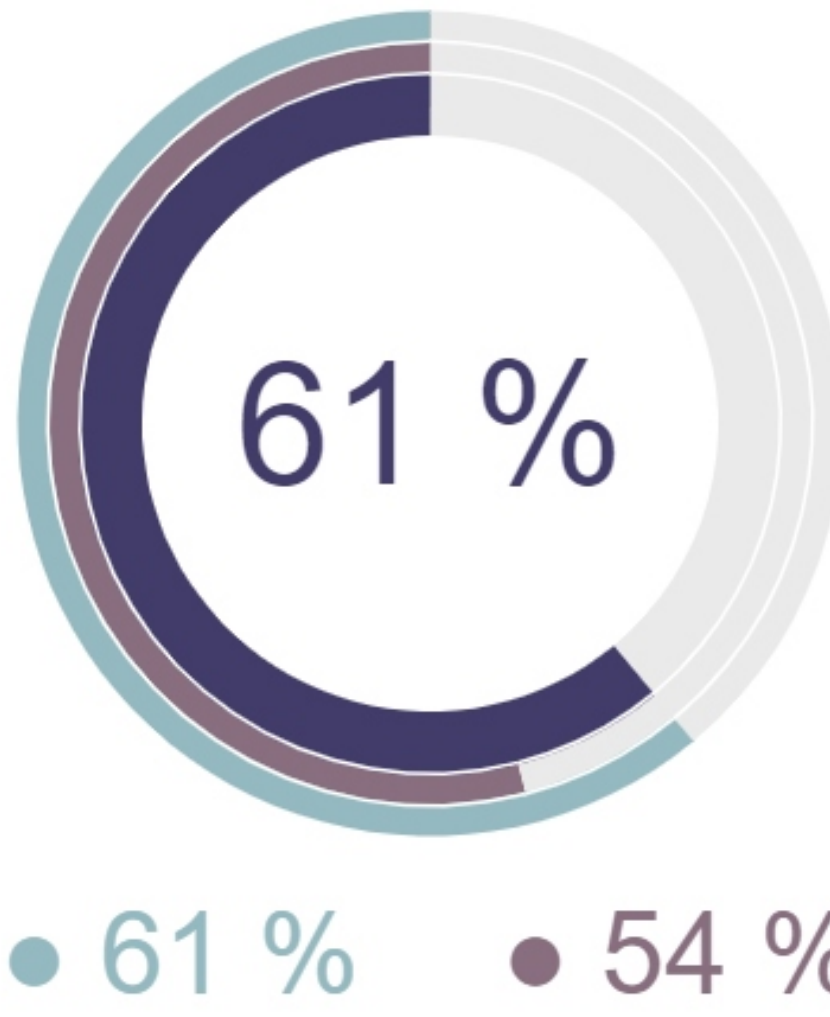
**RECRUTEMENT :** Diffuser les offres d'emplois sur des sites ou auprès de partenaires spécialisés dans le recrutement inclusif.
- 

**GOVERNANCE :** Formaliser une politique qui définit le management inclusif des pratiques religieuses.

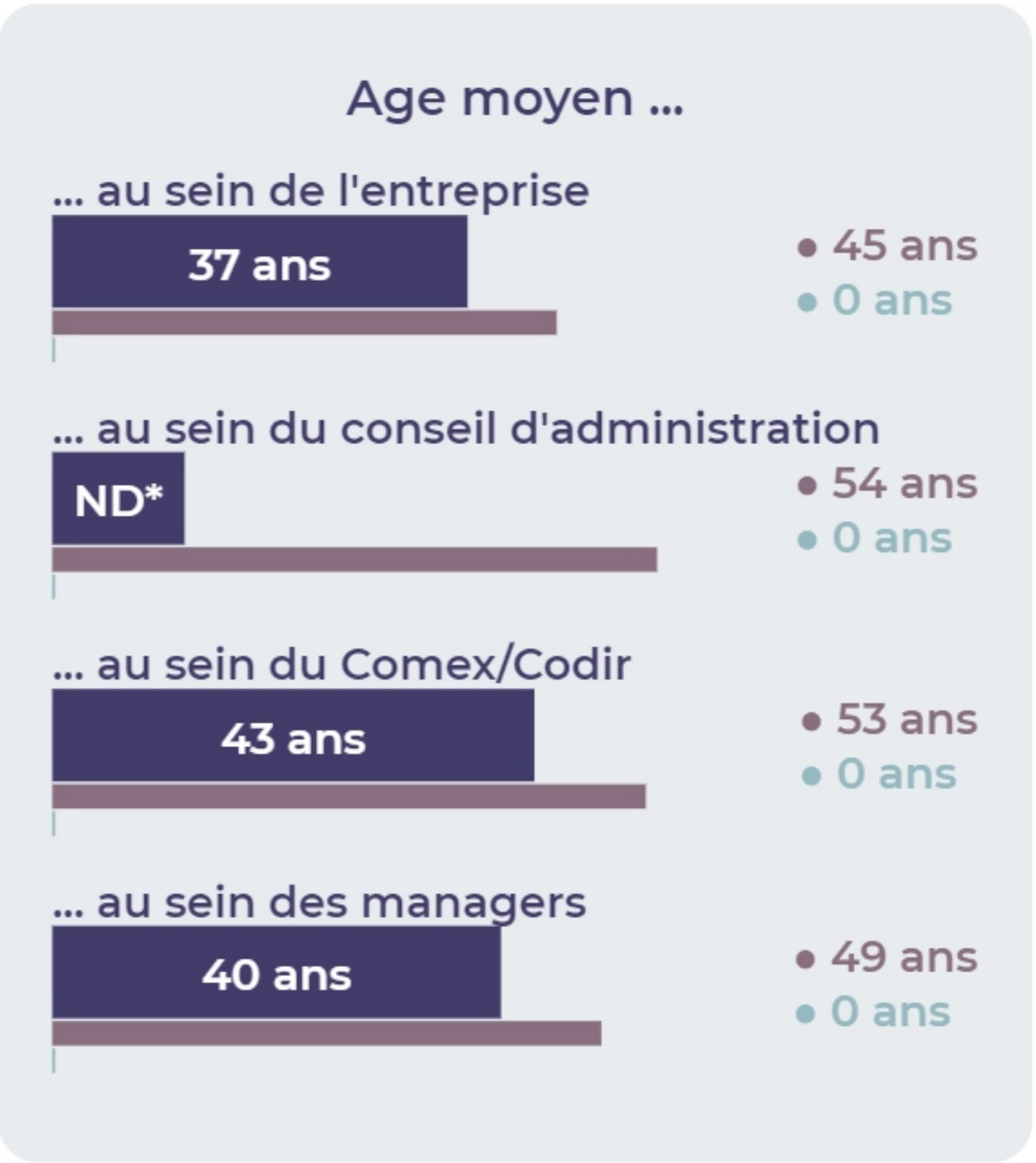
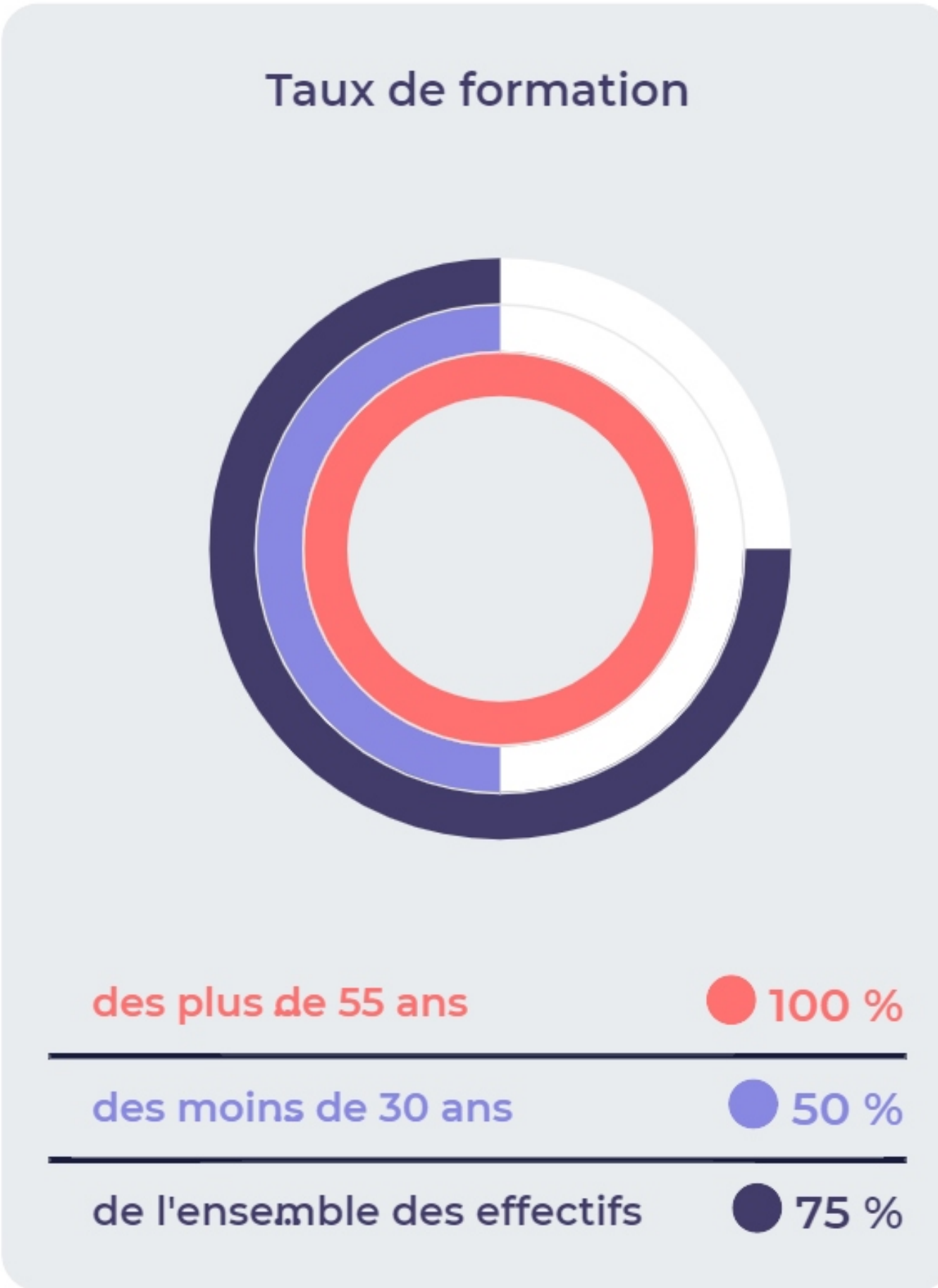
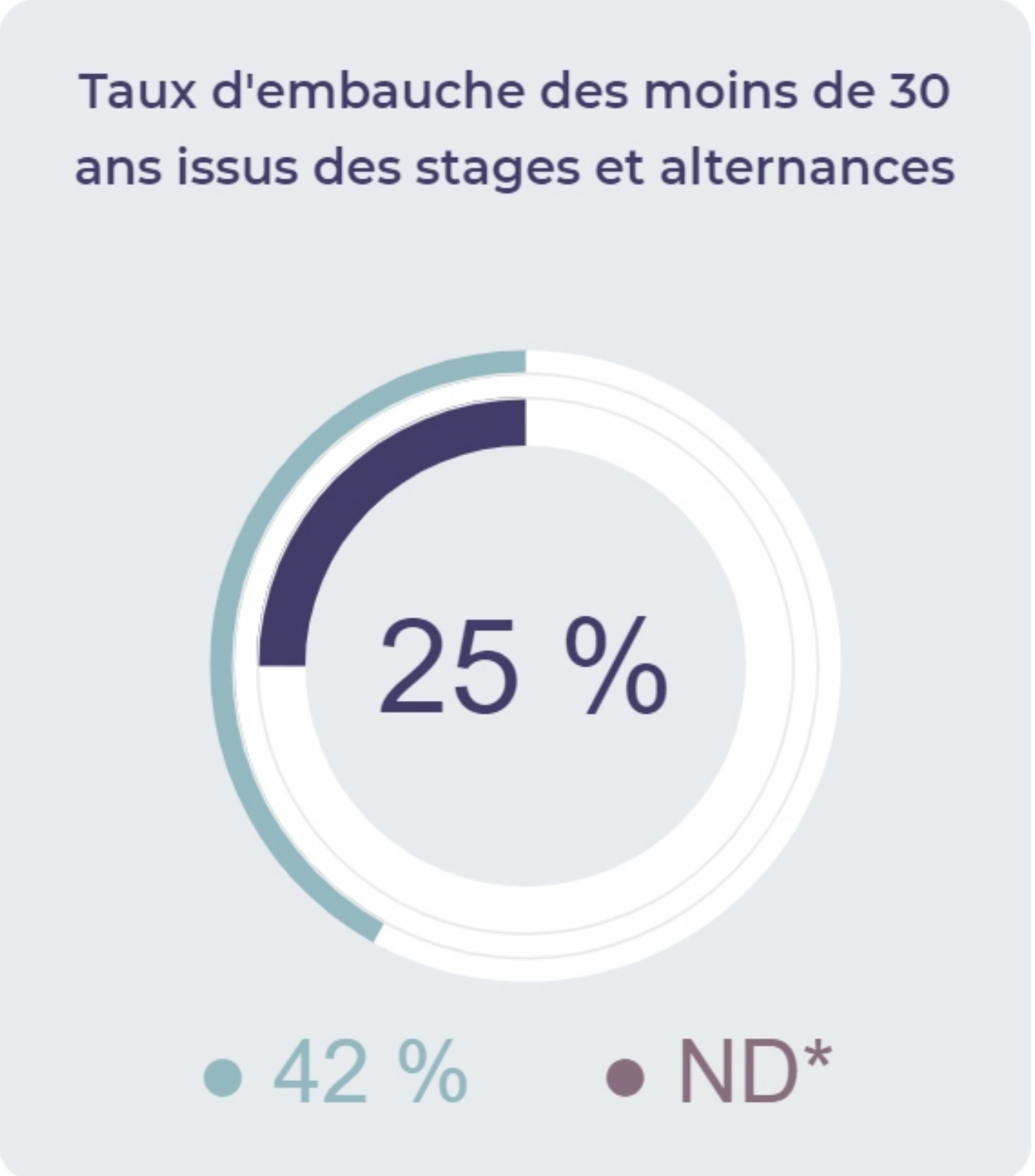
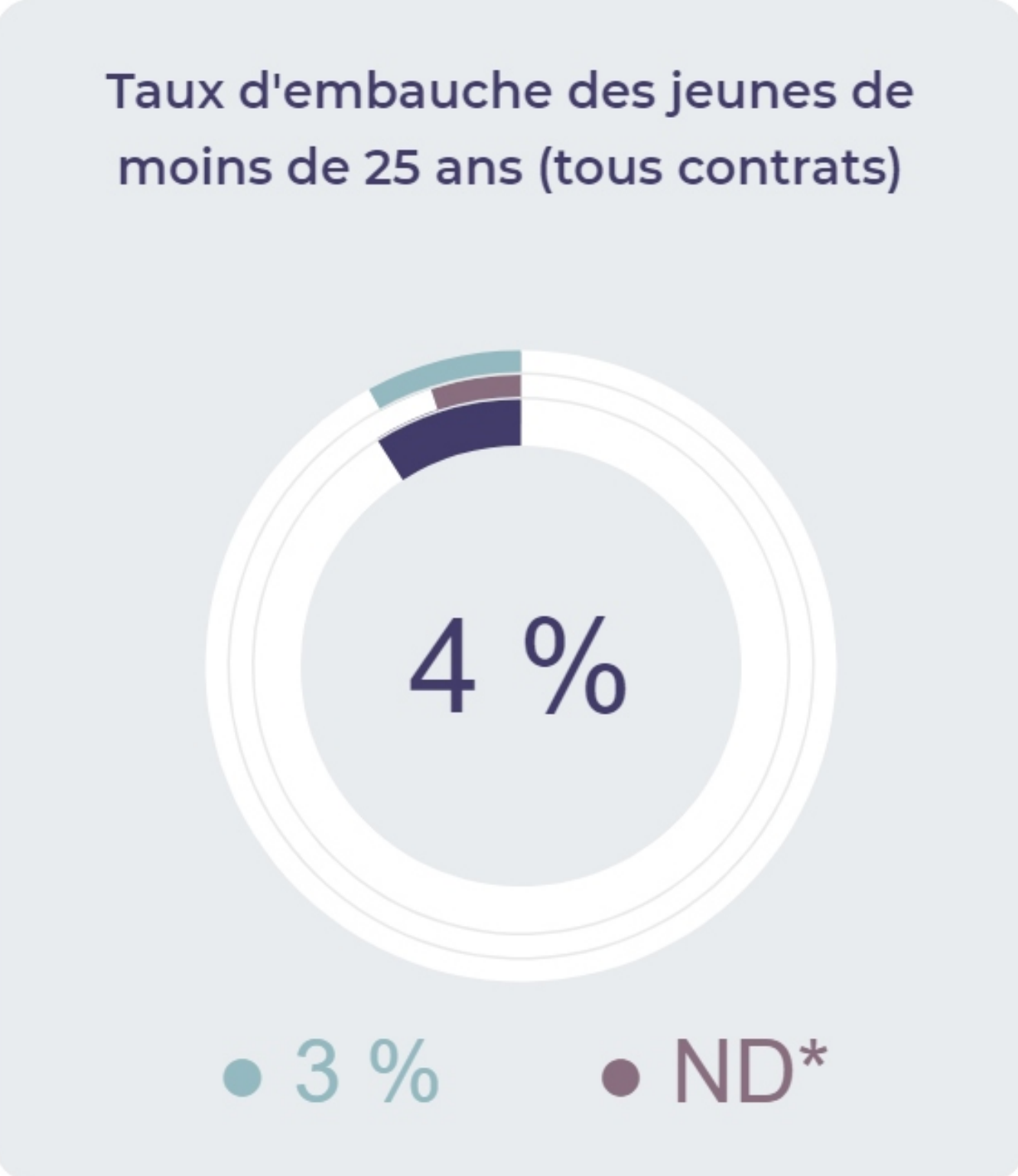
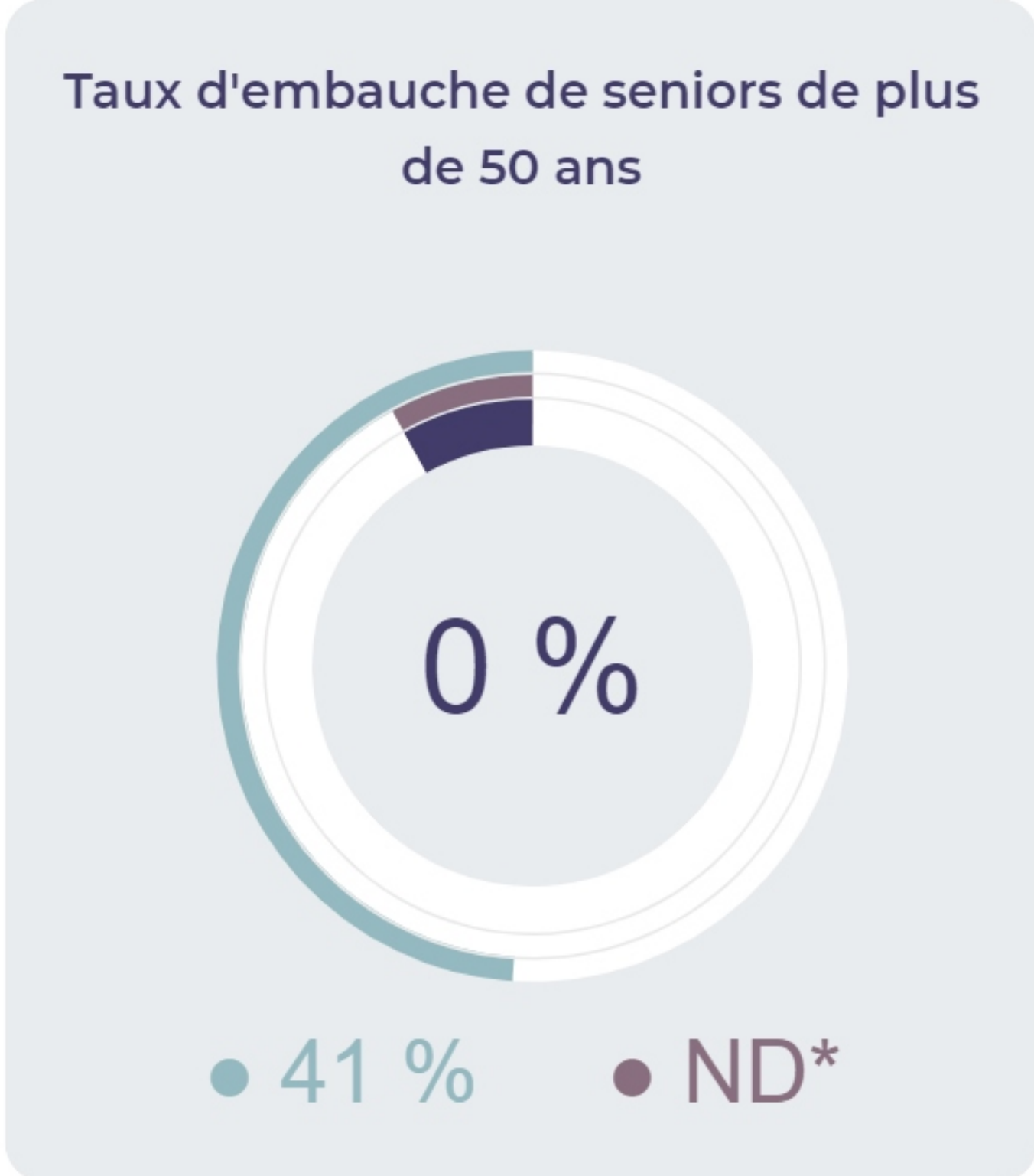
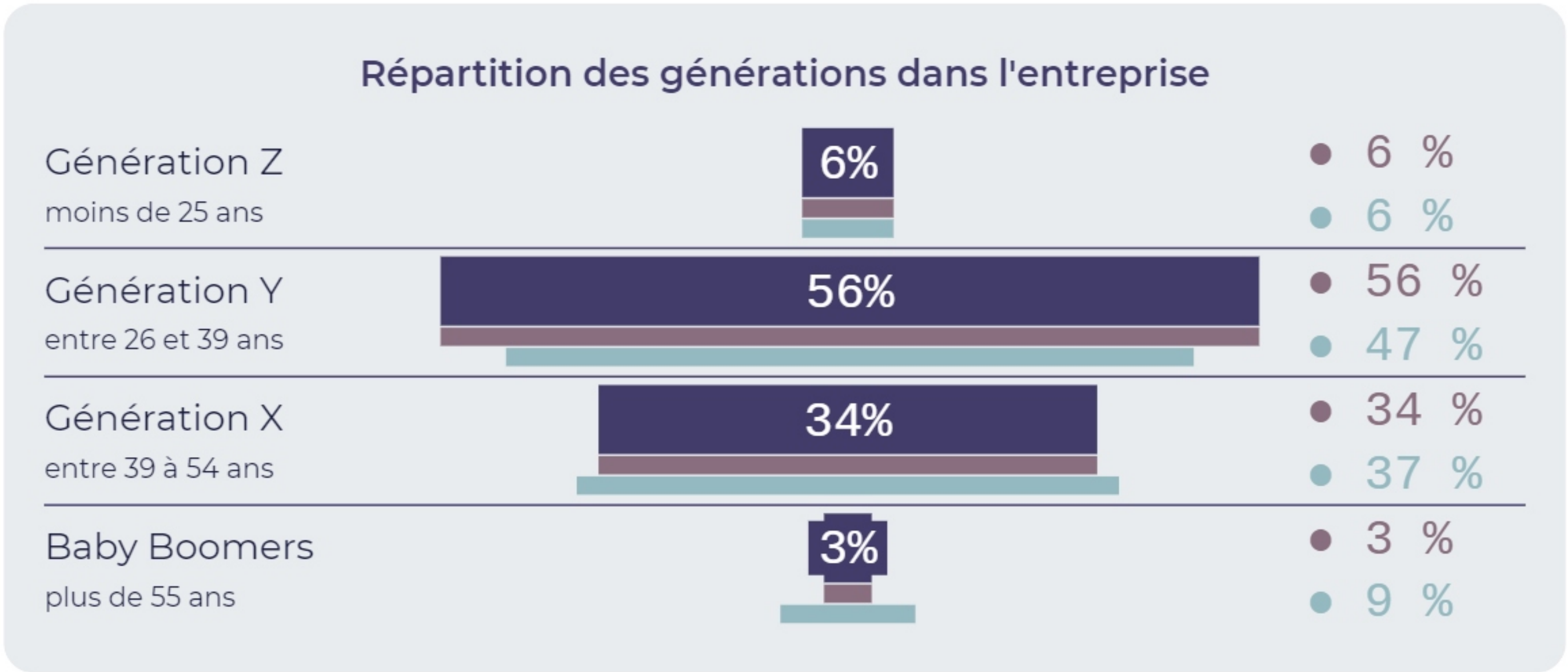


Score Mixity

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



Quelques chiffres



\*ND = Non disponible

Points forts

- RECRUTEMENT :** L'entreprise a mis en place une politique d'embauche d'apprentis.
- RECRUTEMENT :** Le taux des contrats de travail des jeunes de moins de 25 ans (y compris les alternants, contrats d'apprentissage et contrats professionnels) est supérieur à 20%.
- CARRIÈRE :** Le taux de formation des seniors de plus de 55 ans (F/H) dans l'entreprise est supérieur à 30%.
- CARRIÈRE :** Le taux de formation des employés (F/H) dans l'entreprise est supérieur à 30%.

Axes d'amélioration

- RECRUTEMENT :** Pas encore de politique active de recrutement des seniors (plus de 45 ans).
- RECRUTEMENT :** Le taux d'embauche des seniors de plus de 55 ans comparé à l'ensemble des embauches est inférieur à 5%.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Pas encore de politique de mécénat de compétences en lien avec des associations, notamment dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un dispositif temps partiel seniors.

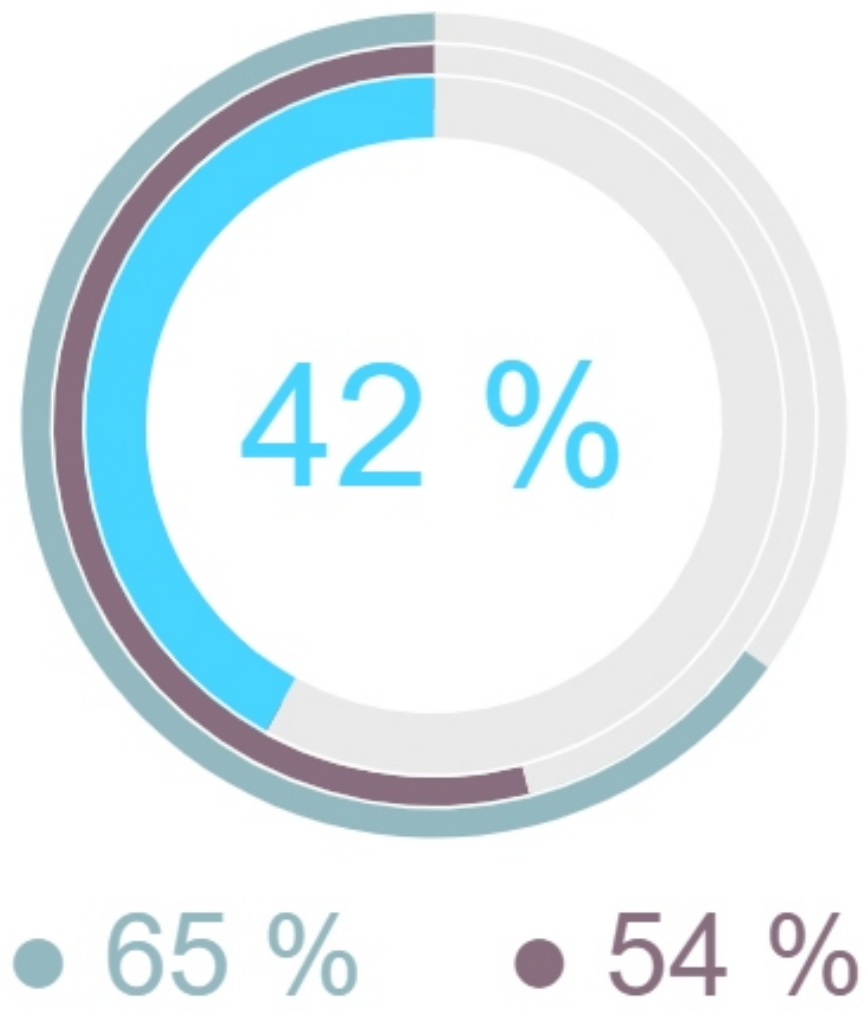
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE :** Définir des scénarios de gestion des départs / arrivées du personnel en fonction des spécificités de votre pyramide des âges pour les 3 à 5 ans à venir afin d'anticiper les besoins de recrutement et transmission des compétences.
- GOVERNANCE :** Mettre en place une politique de mécénat de compétences en lien avec des associations.



Score Mixity

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

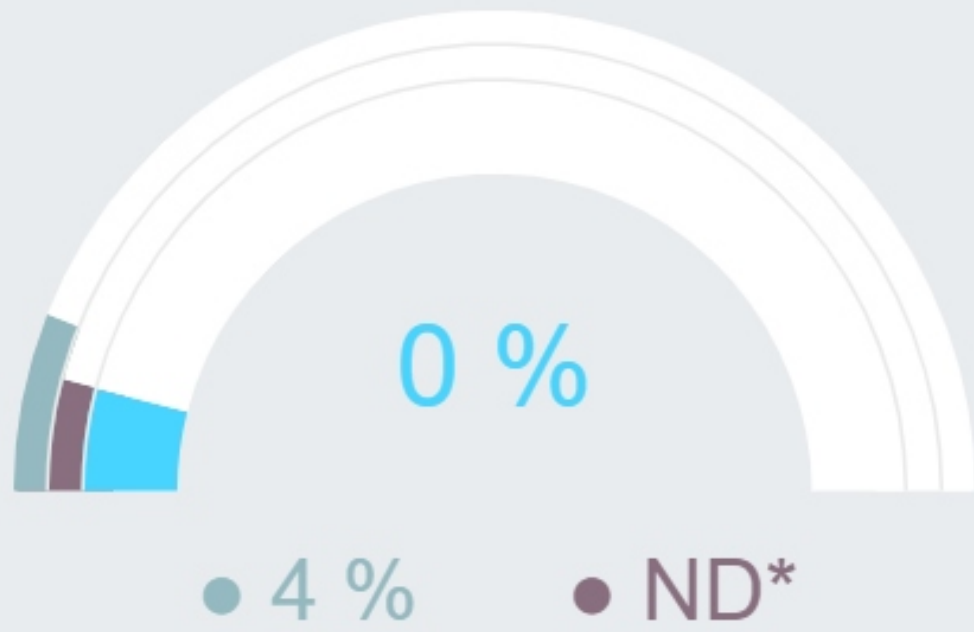


Quelques chiffres

Nombre d'ateliers, conférences, prises de paroles, témoignages sur le sujet LGBT+ qui ont eu lieu sur les 12 derniers mois



Taux de salariés (F/H) sensibilisés au sujet LGBT+



\*ND = Non disponible

Points forts

- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Existence d'un dispositif de sanction si l'organisation venait à être confrontée à des propos ou attitudes homophobes et/ou LGBTophobes.
- GOVERNANCE :** D'une manière générale, la direction générale de l'entreprise et les services RH sont sensibles à l'inclusion des personnels LGBT+ au sein de leur entreprise

Axes d'amélioration

- GOVERNANCE :** L'entreprise n'a pas encore mis en place une démarche de mécénat ou de soutien auprès d'organisations représentatives des personnes LGBT+.
- SENSIBILISATION :** Pas de document interne de sensibilisation ne fait mention à la lutte contre les propos ou les attitudes homophobes.
- SENSIBILISATION :** Dans ses communications sur sa politique de non-discrimination, l'entreprise ne fait pas explicitement référence à l'orientation sexuelle / identité et expression du genre.
- SENSIBILISATION :** Le taux de salariés (F/H) sensibilisés au sujet LGBT+ dans l'entreprise est inférieur à 20%.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- SENSIBILISATION :** Mettre en place une démarche de sensibilisation des managers pour déconstruire les stéréotypes d'identité de genre et d'orientation sexuelle.
- GOVERNANCE :** Communiquer en interne sur l'ouverture de la direction envers les personnes LGBT+ afin de créer une culture d'entreprise bienveillante envers les personnes LGBT+.
- SENSIBILISATION :** Porter le sujet LGBT+ au même niveau de priorité que les autres sujets diversités
- GOVERNANCE :** Mettre en place une démarche de soutien aux organisations représentatives des personnes LGBT+ (mécénat, dons, partenariat...).