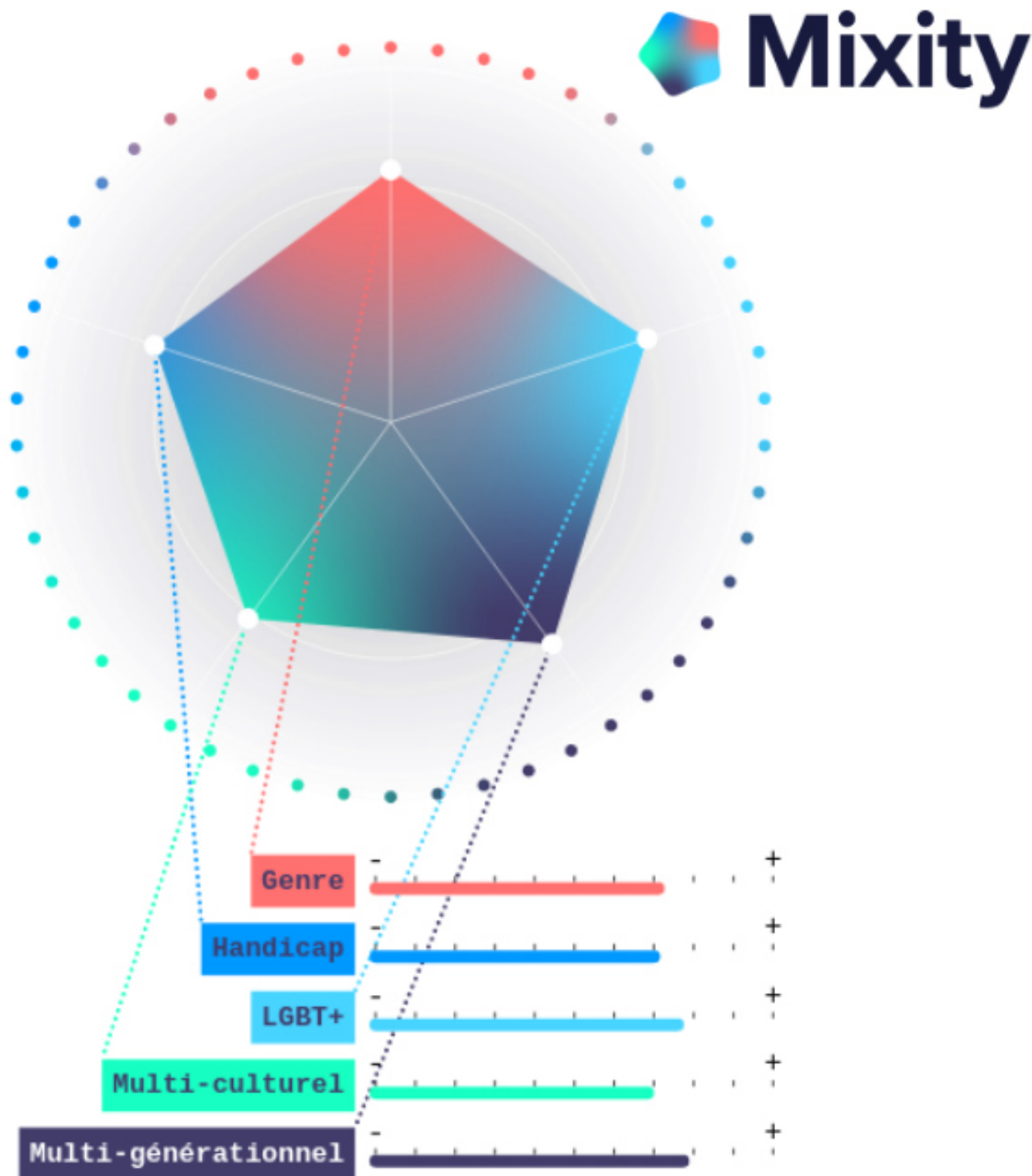


International

Mixity.co
Autres

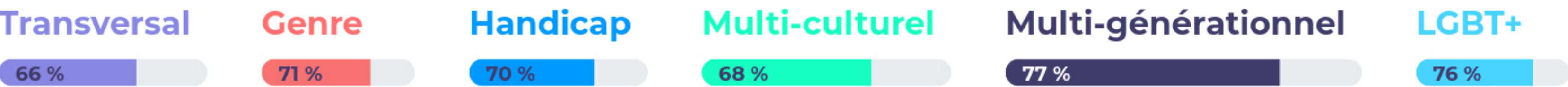
Année de création : 1983
Effectif : 2 000
CA : 25 000 000 \$



Labels et certifications

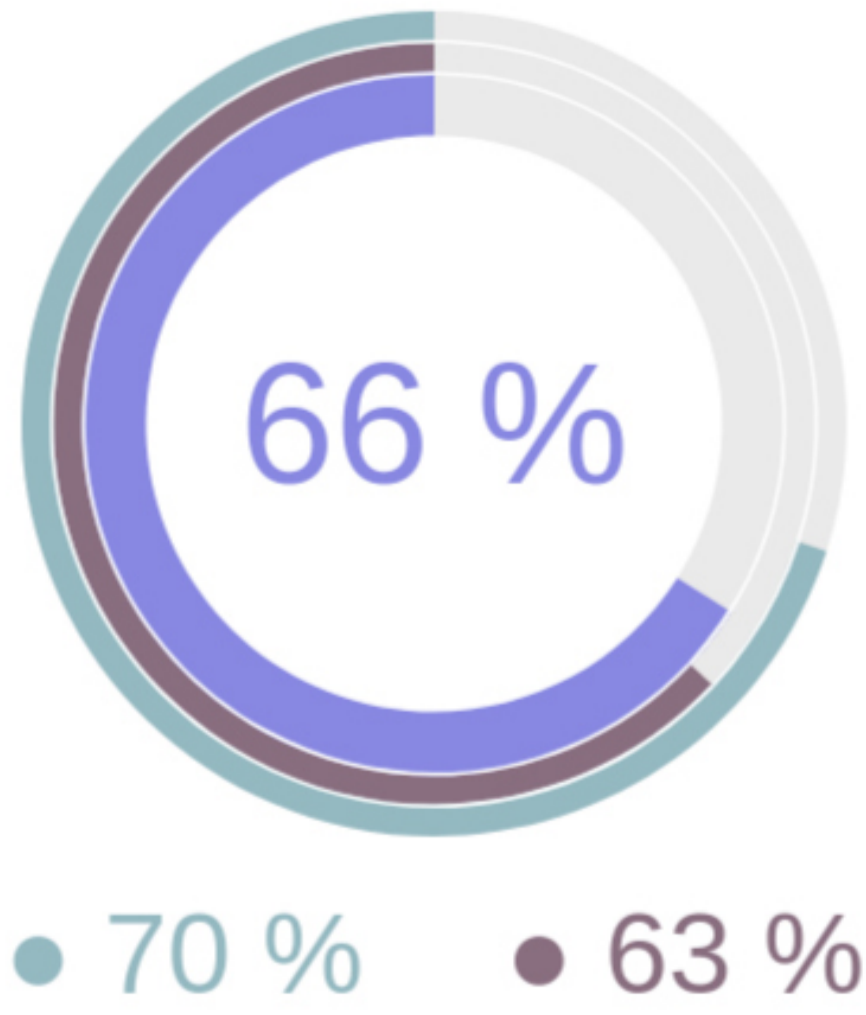


Principaux indicateurs diversité et inclusion

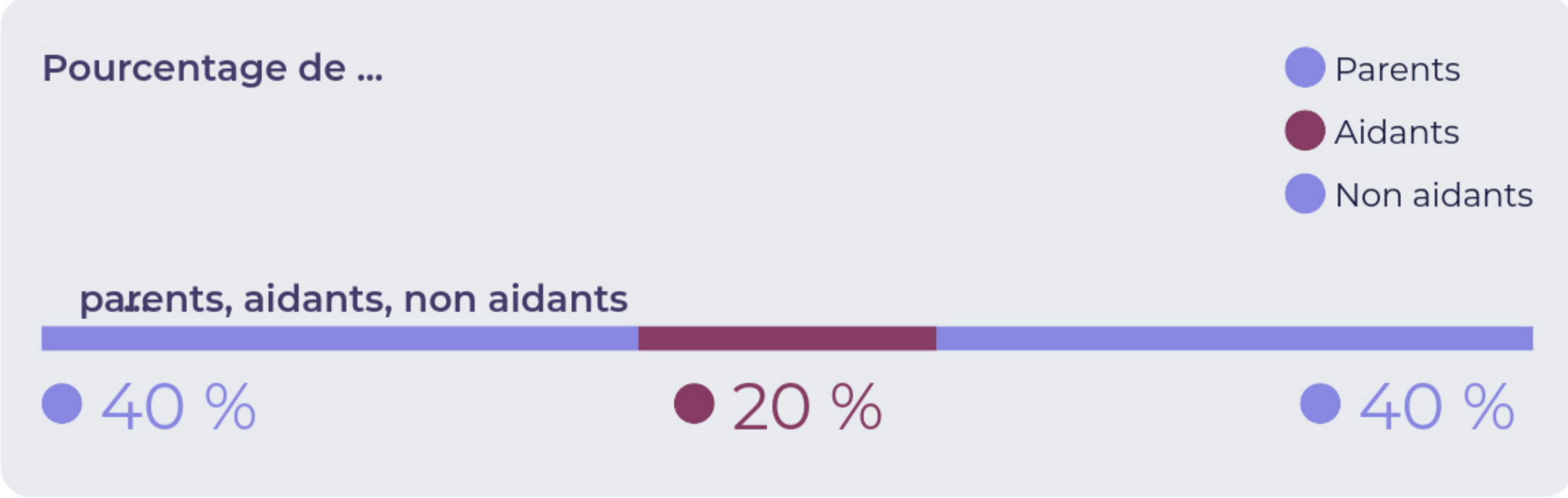
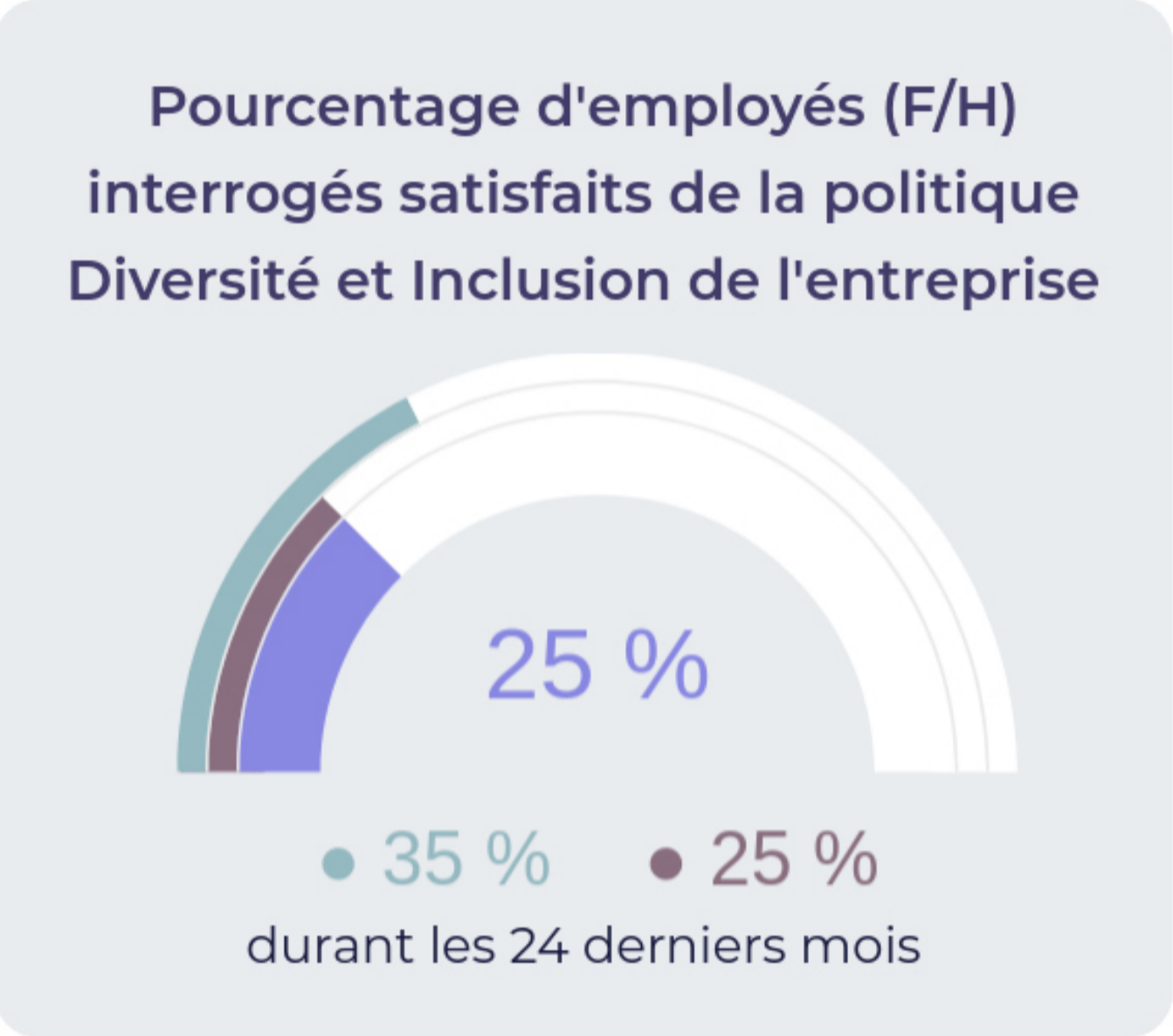
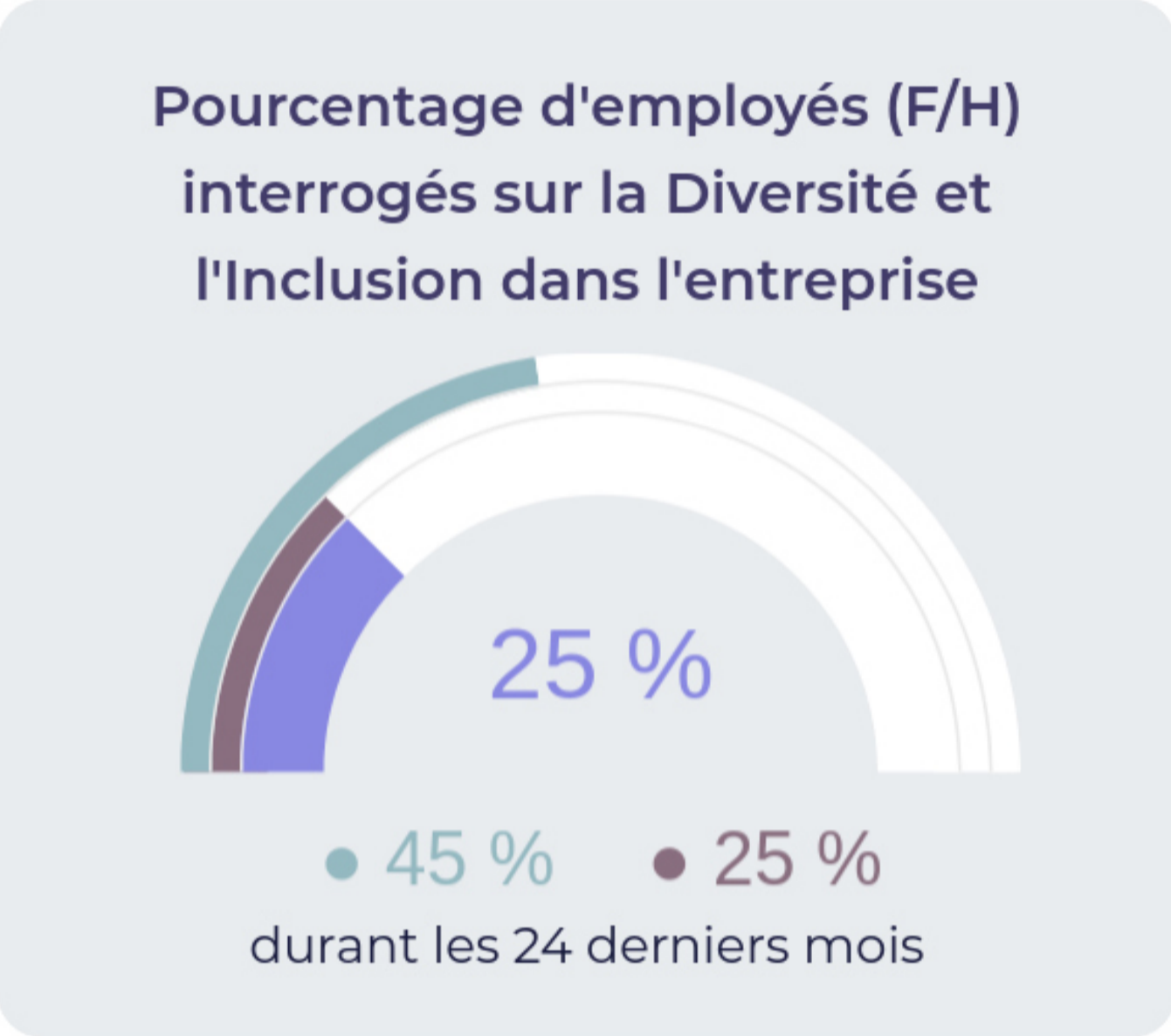
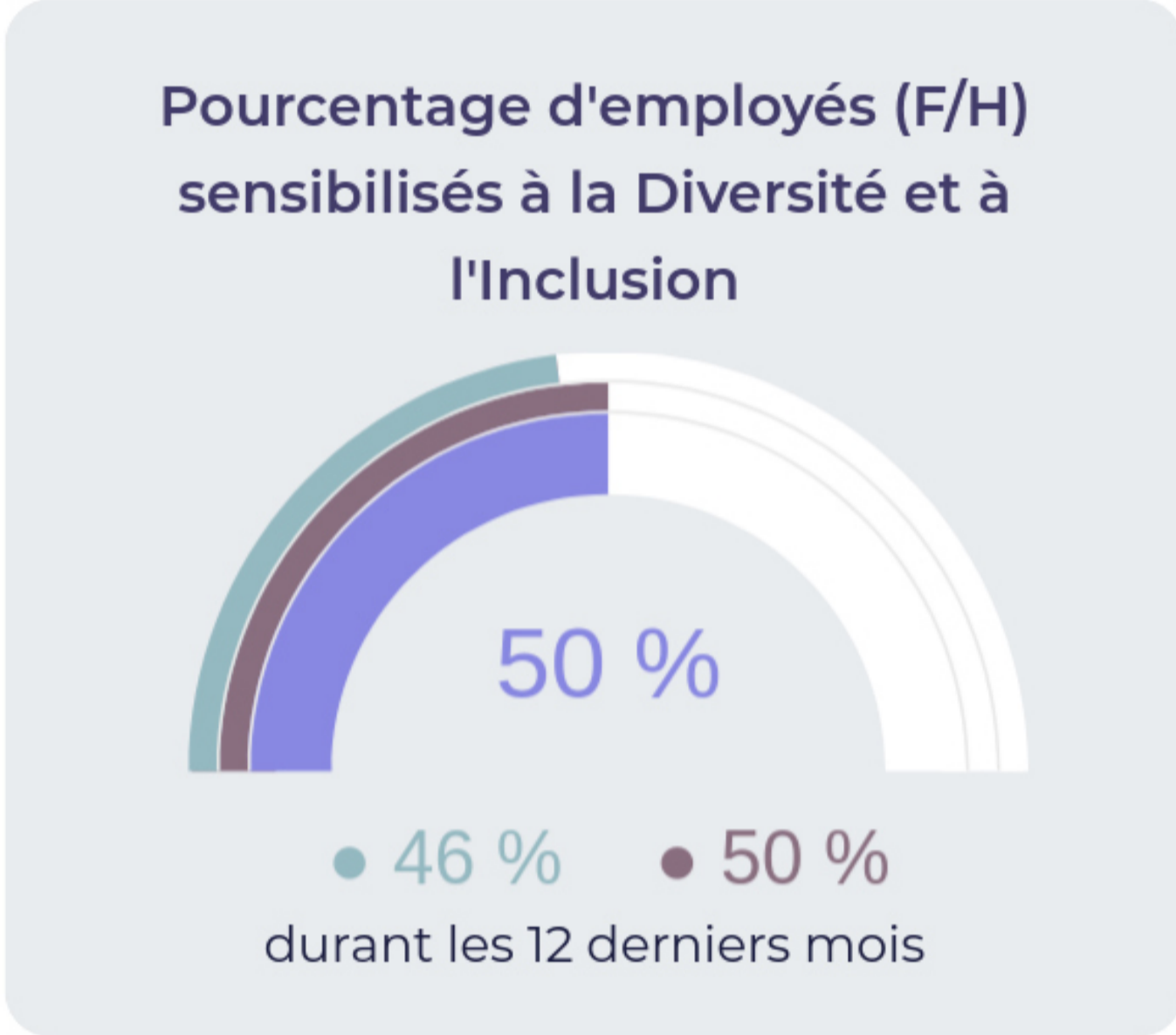
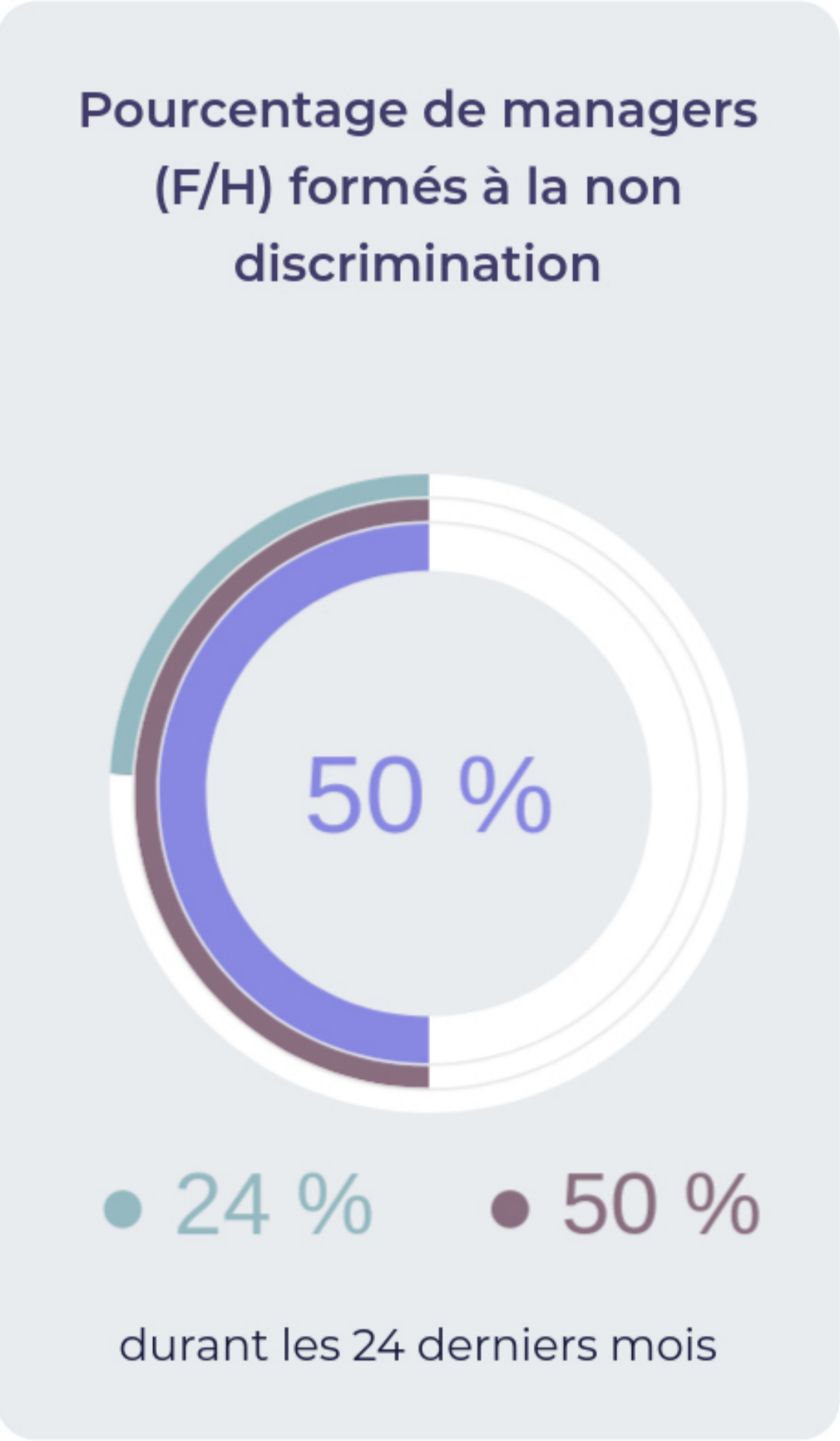
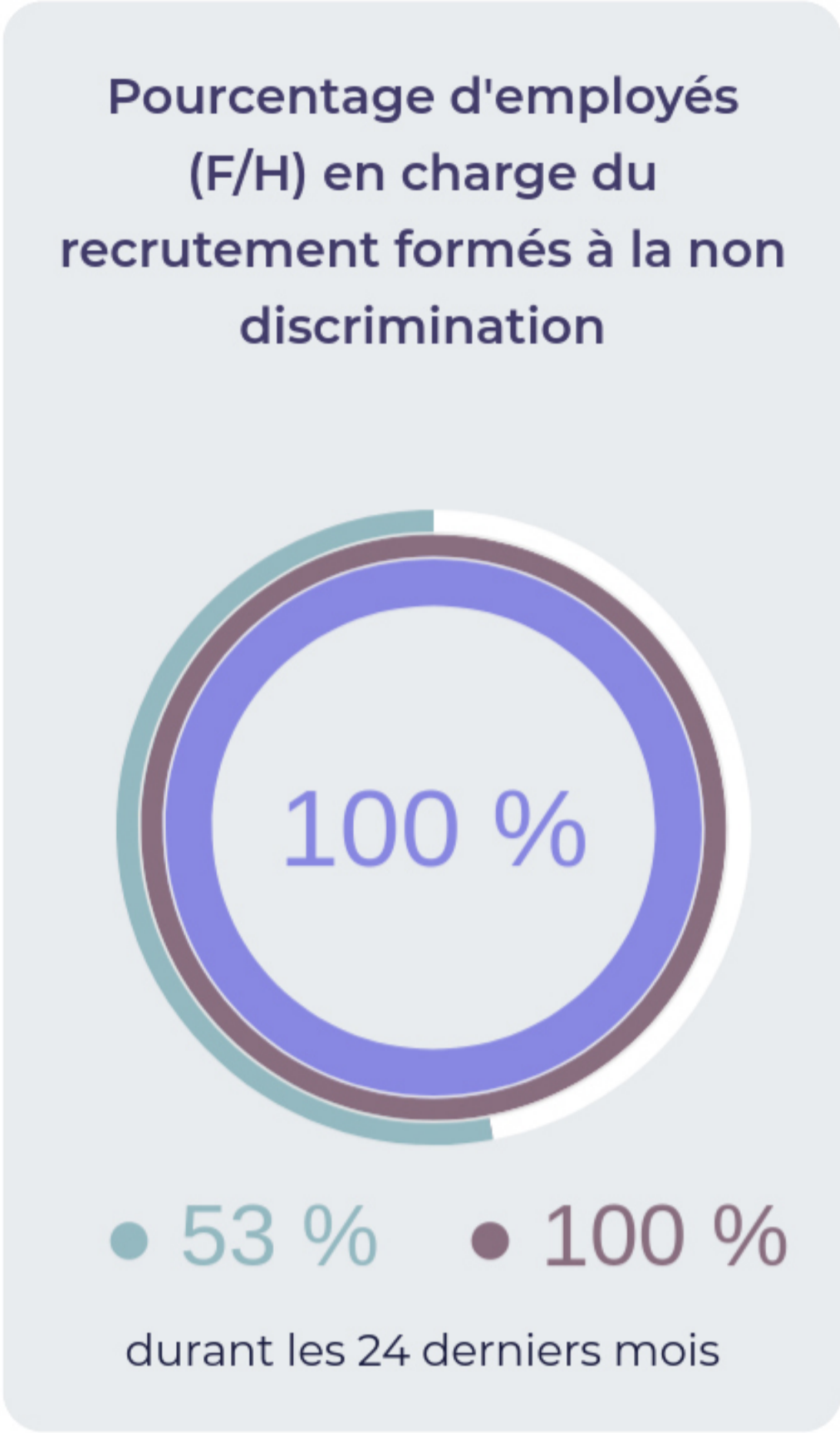


Score Mixity

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



Quelques chiffres



Il n'existe pas encore de politique en faveur de l'équilibre vie pro / vie perso, prenant en compte la situation des parents et aidants

*ND = Non disponible

Points forts

- SENSIBILISATION** : Le taux de personnel en charge du recrutement ayant suivi un parcours de formation à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années est supérieur à 50 %
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Le taux d'employés (F/H) interrogés sur la diversité et l'inclusion - étude ou entretien individuel - sur les 24 derniers mois est supérieur à 80 %
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : La société n'a fait l'objet d'aucun jugement juridique ni d'aucune décision officielle concernant la discrimination à l'encontre des employés au cours des 24 derniers mois.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : La société n'a pas fait l'objet d'un jugement juridique ou d'une décision officielle concernant des pratiques contraires à l'éthique dans son marketing et sa publicité sur les 24 derniers mois.

Axes d'amélioration

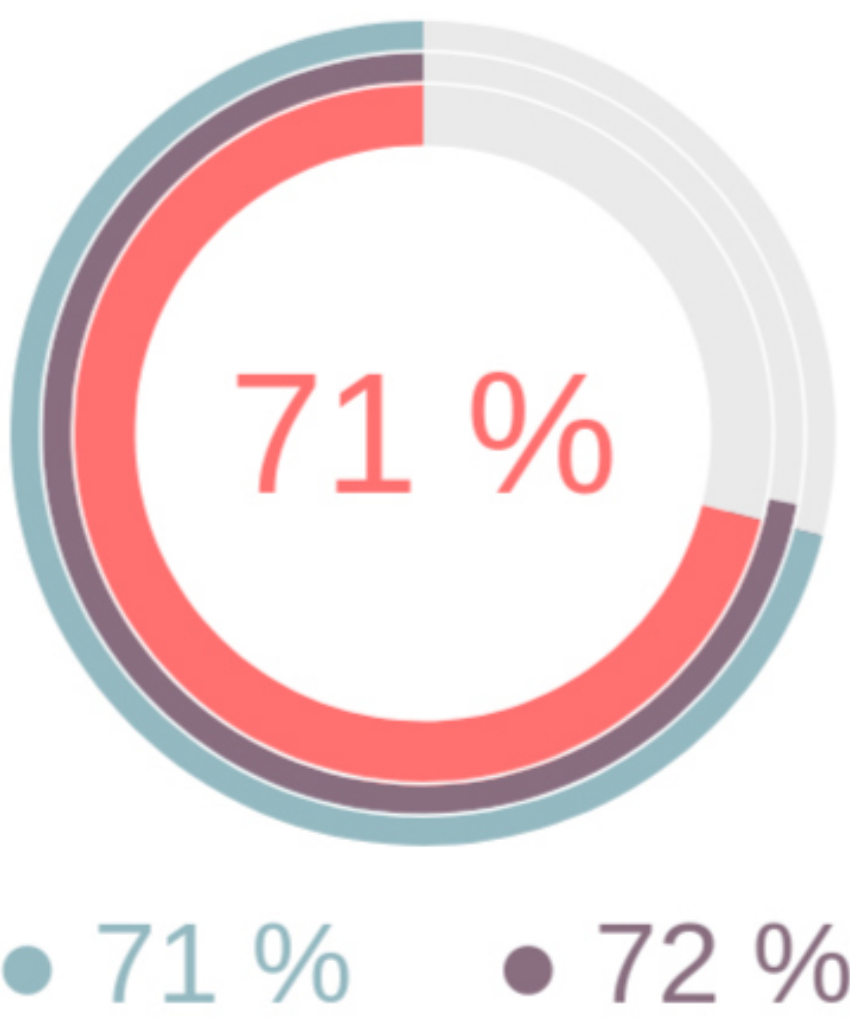
- GOVERNANCE** : Les membres de la direction générale ne s'engagent pas encore visiblement pour la promotion de la diversité et de l'inclusion dans l'entreprise.
- CARRIÈRE** : L'entreprise n'a pas encore mis en place de dispositif pour sensibiliser et/ou accompagner les employés (F/H) en situation de maladie chronique.
- CARRIÈRE** : L'entreprise ne favorise pas encore l'équilibre vie pro/vie perso et prend en compte les situations des employés (F/H) ayant des enfants, en adaptant l'organisation de leur travail.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

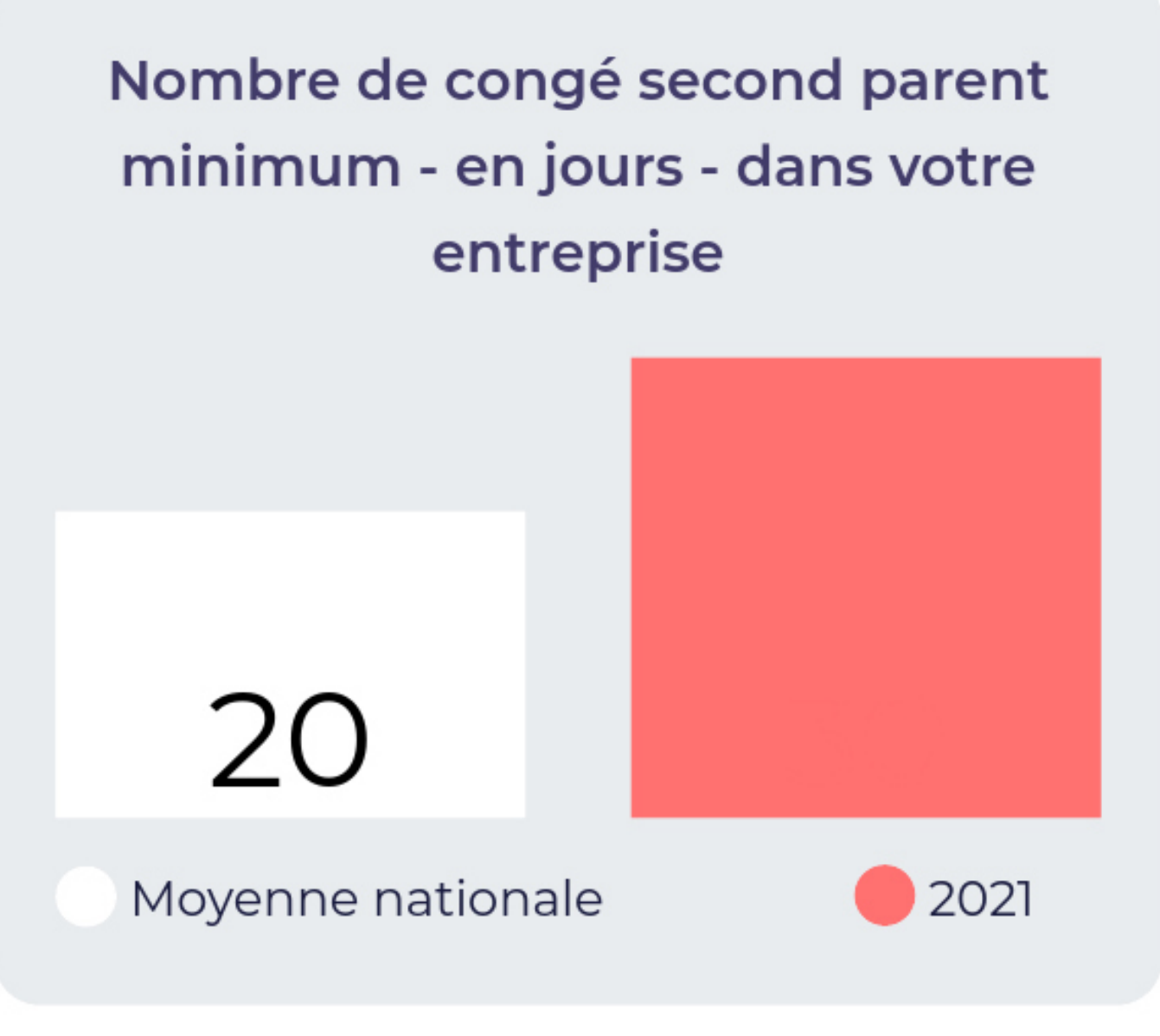
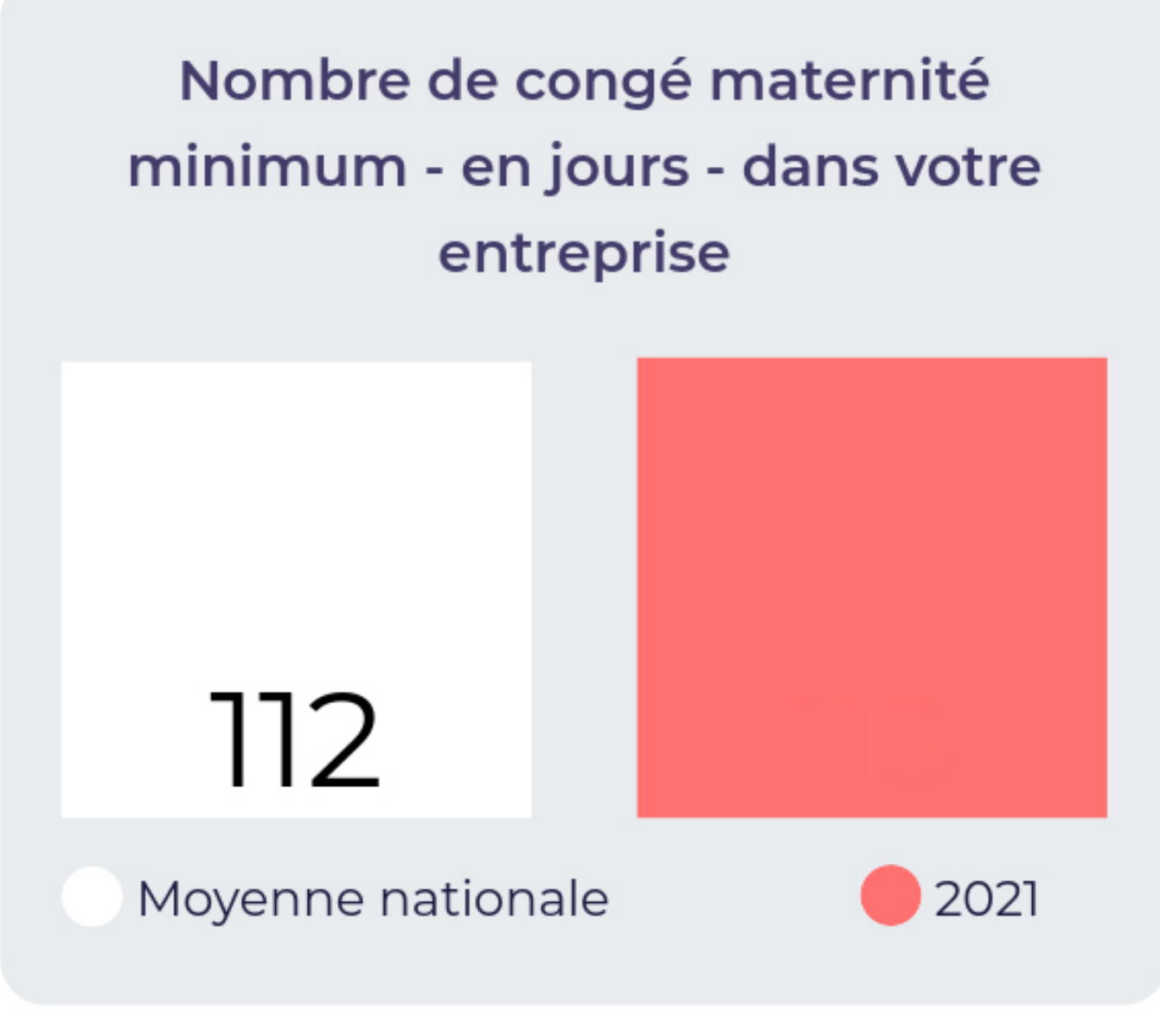
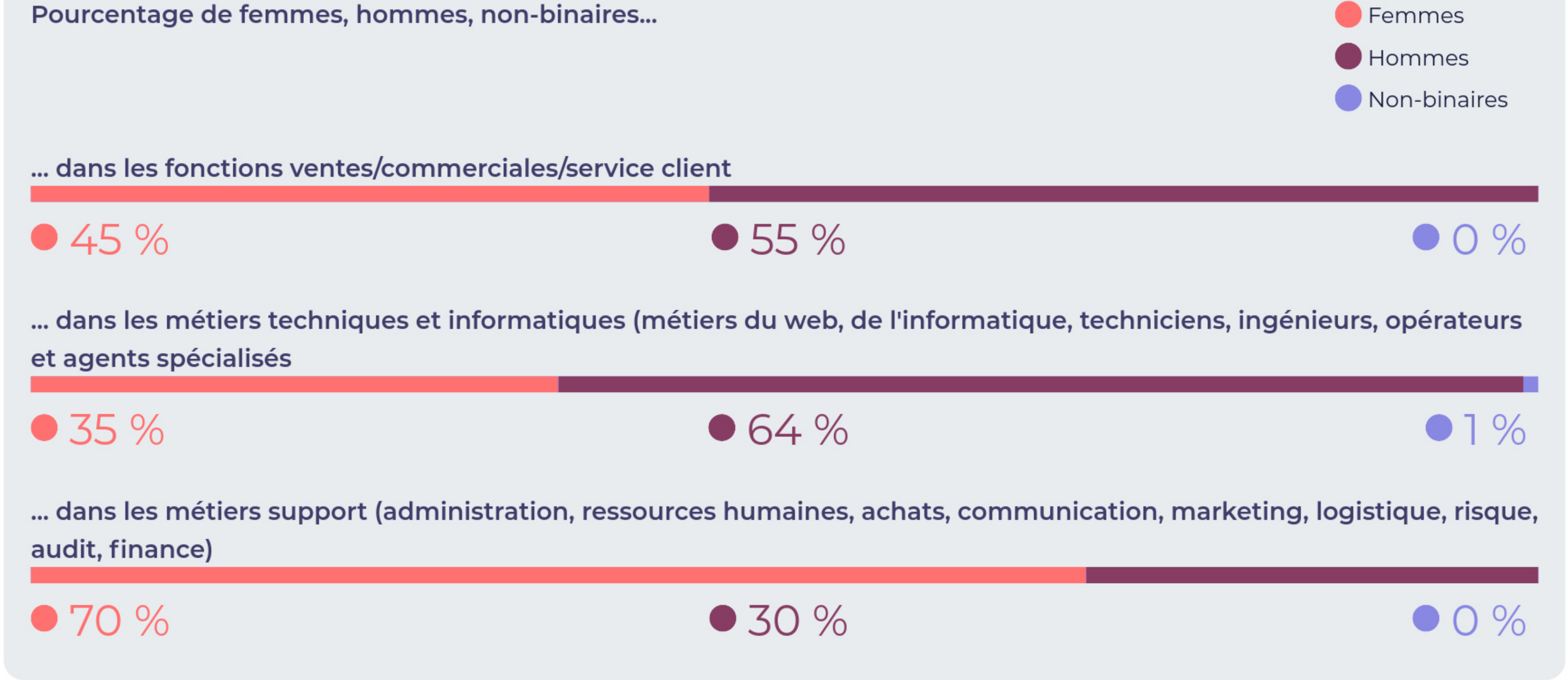
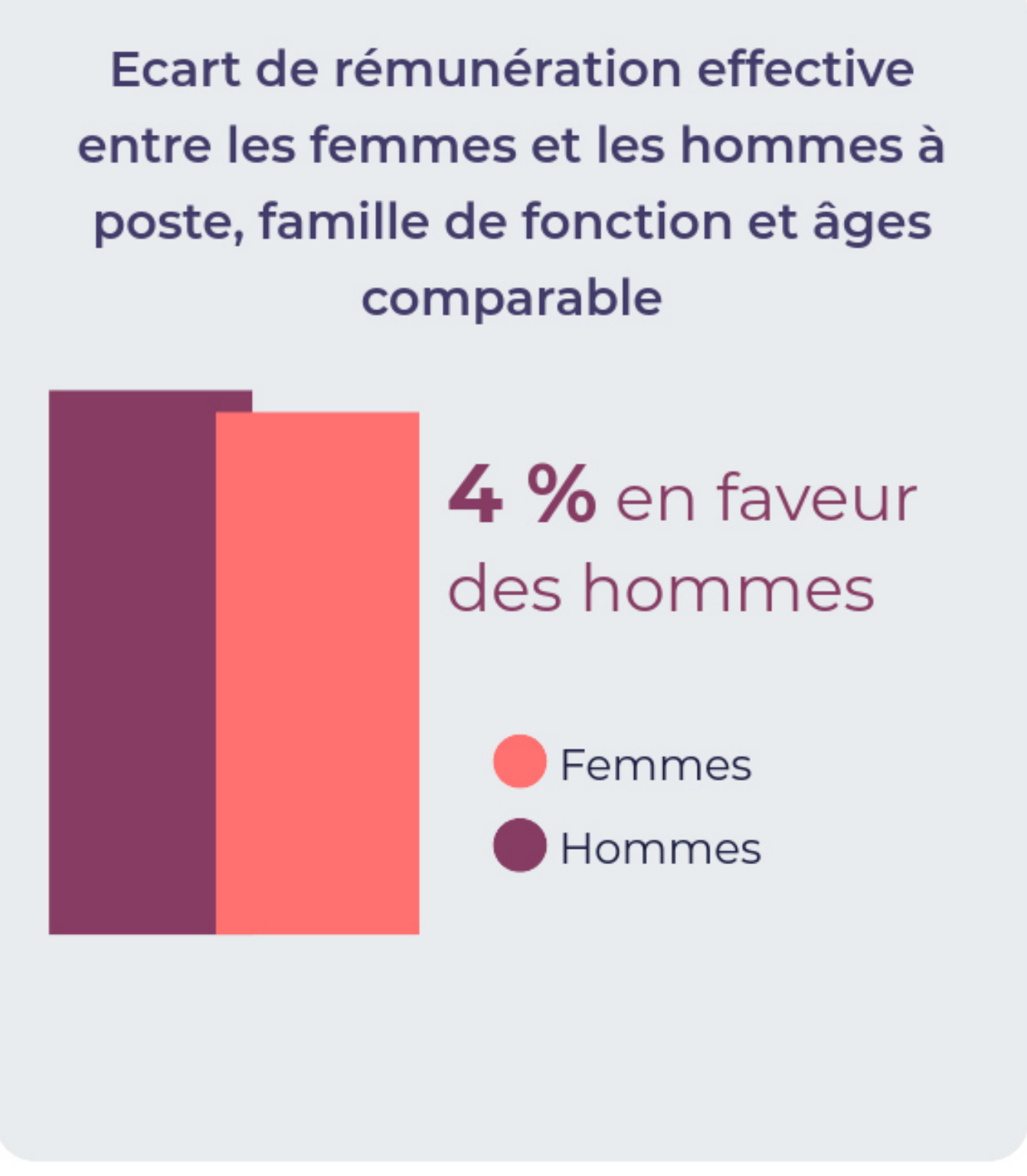
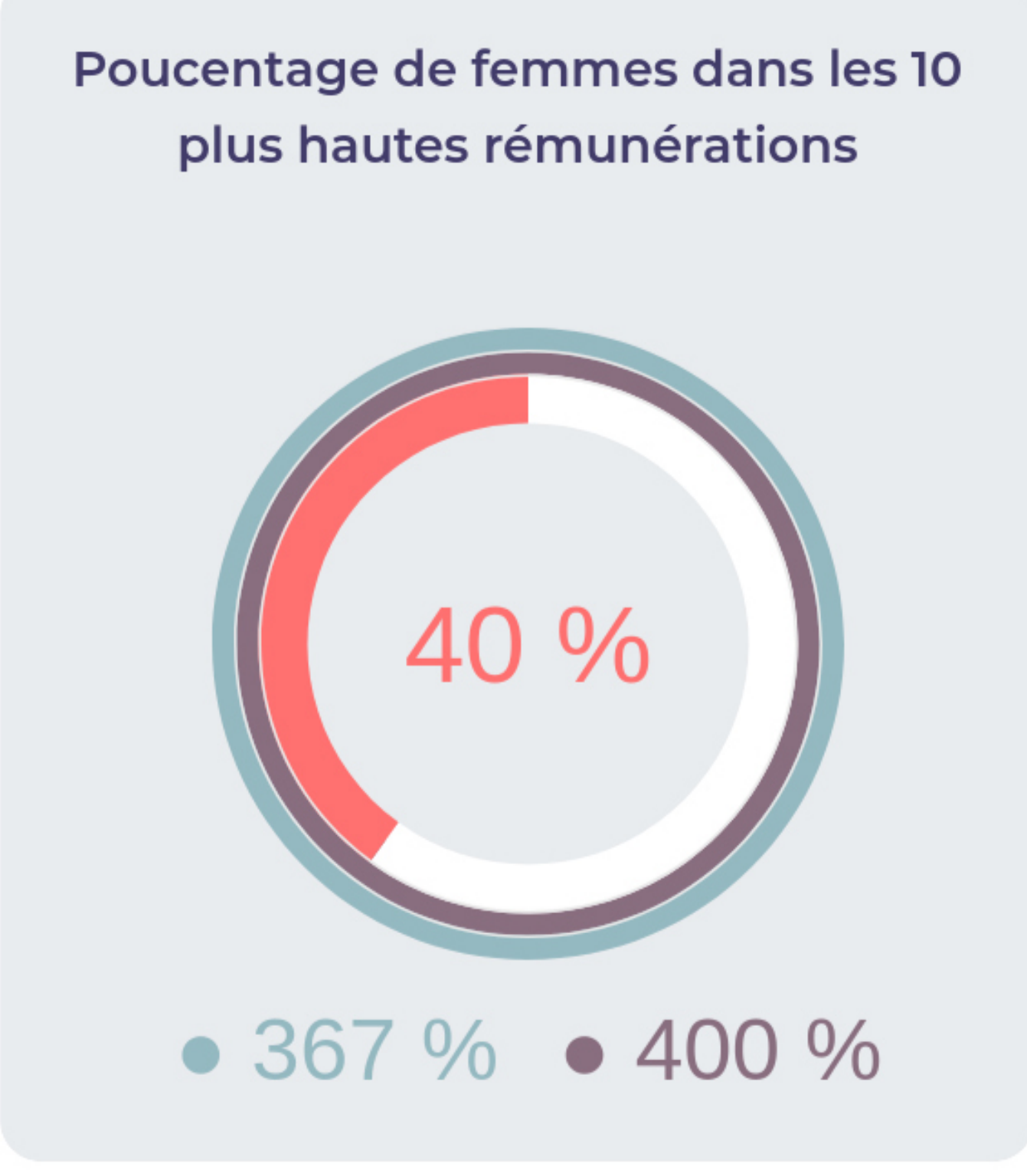
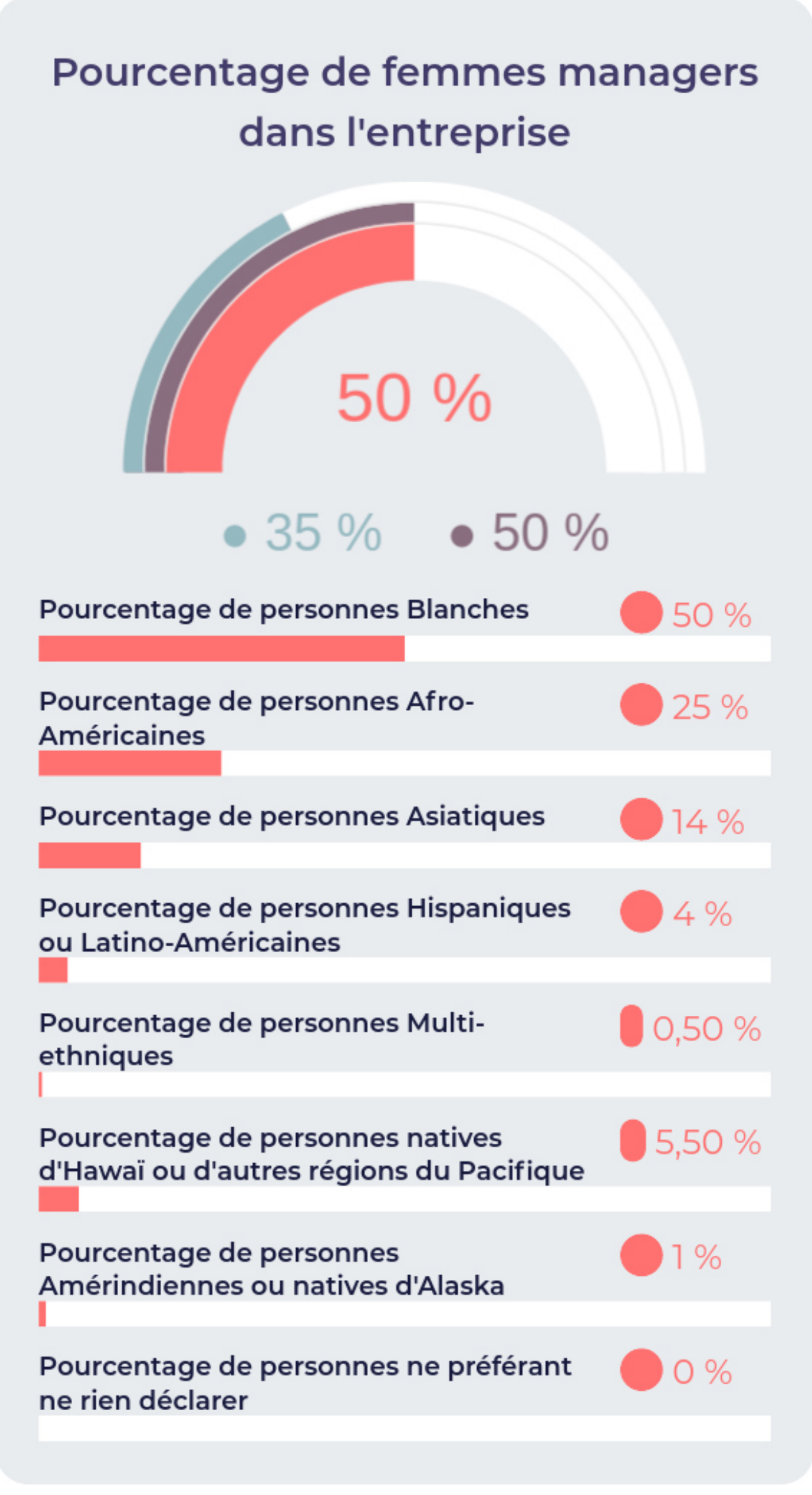
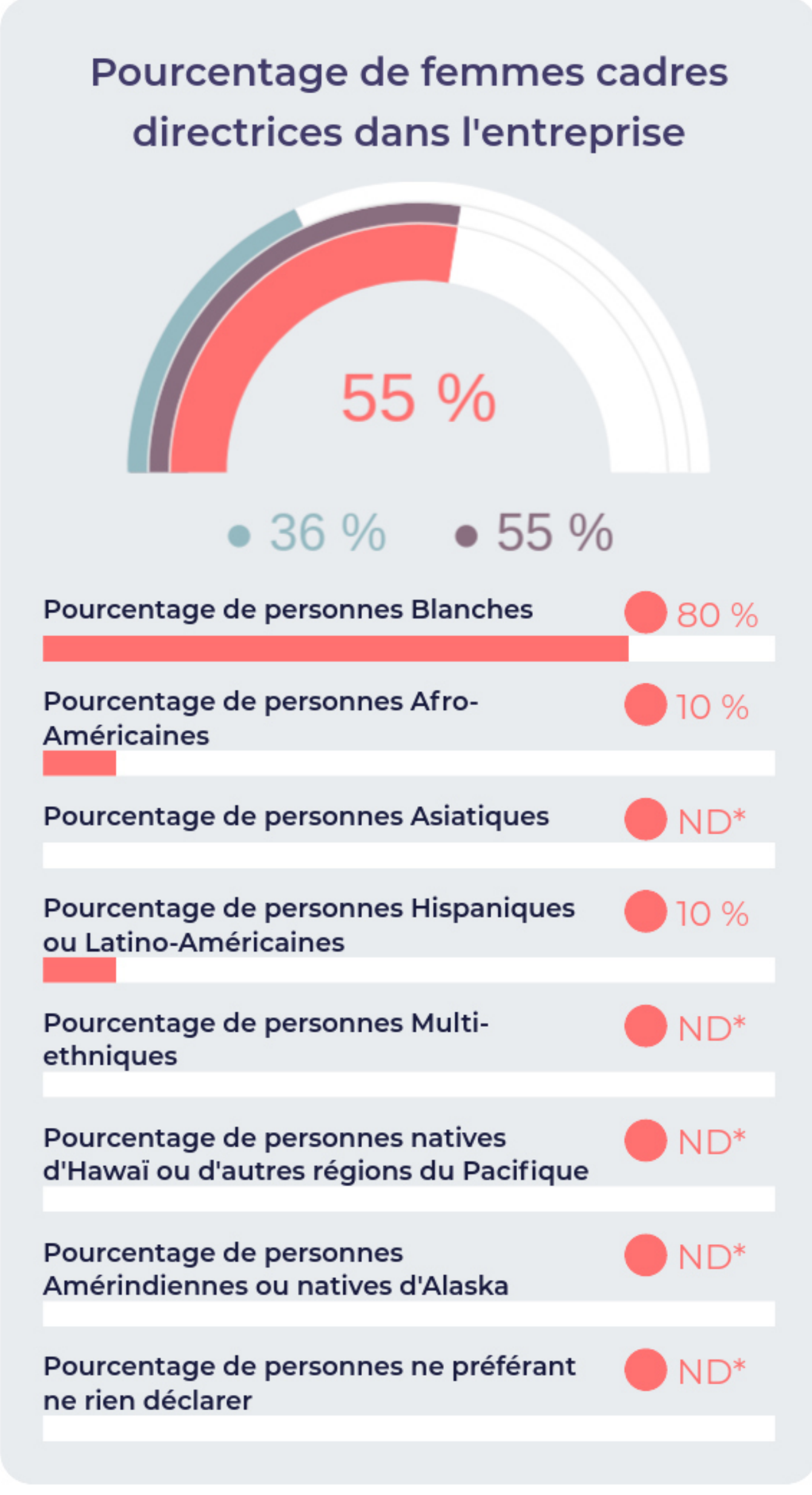
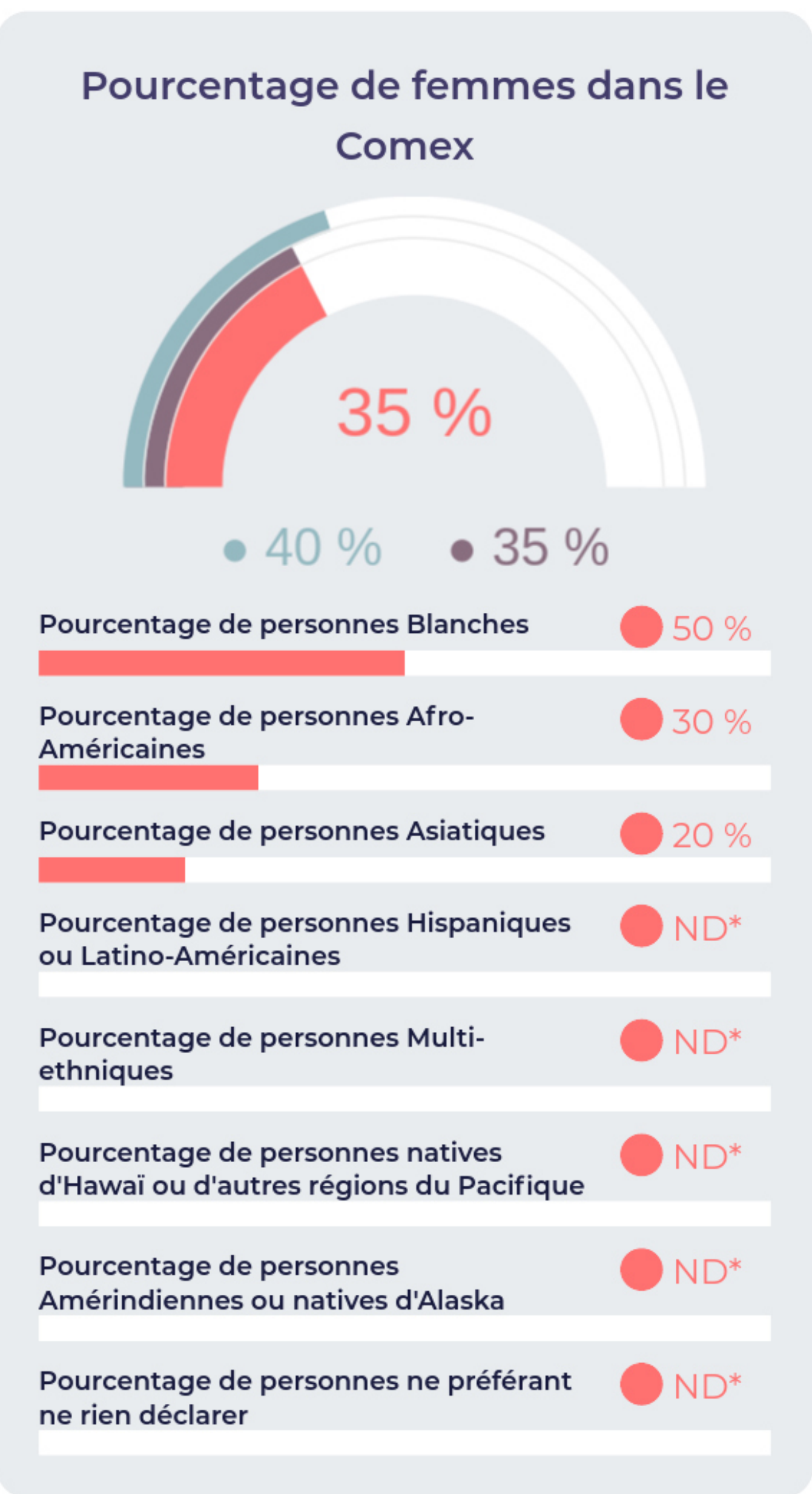
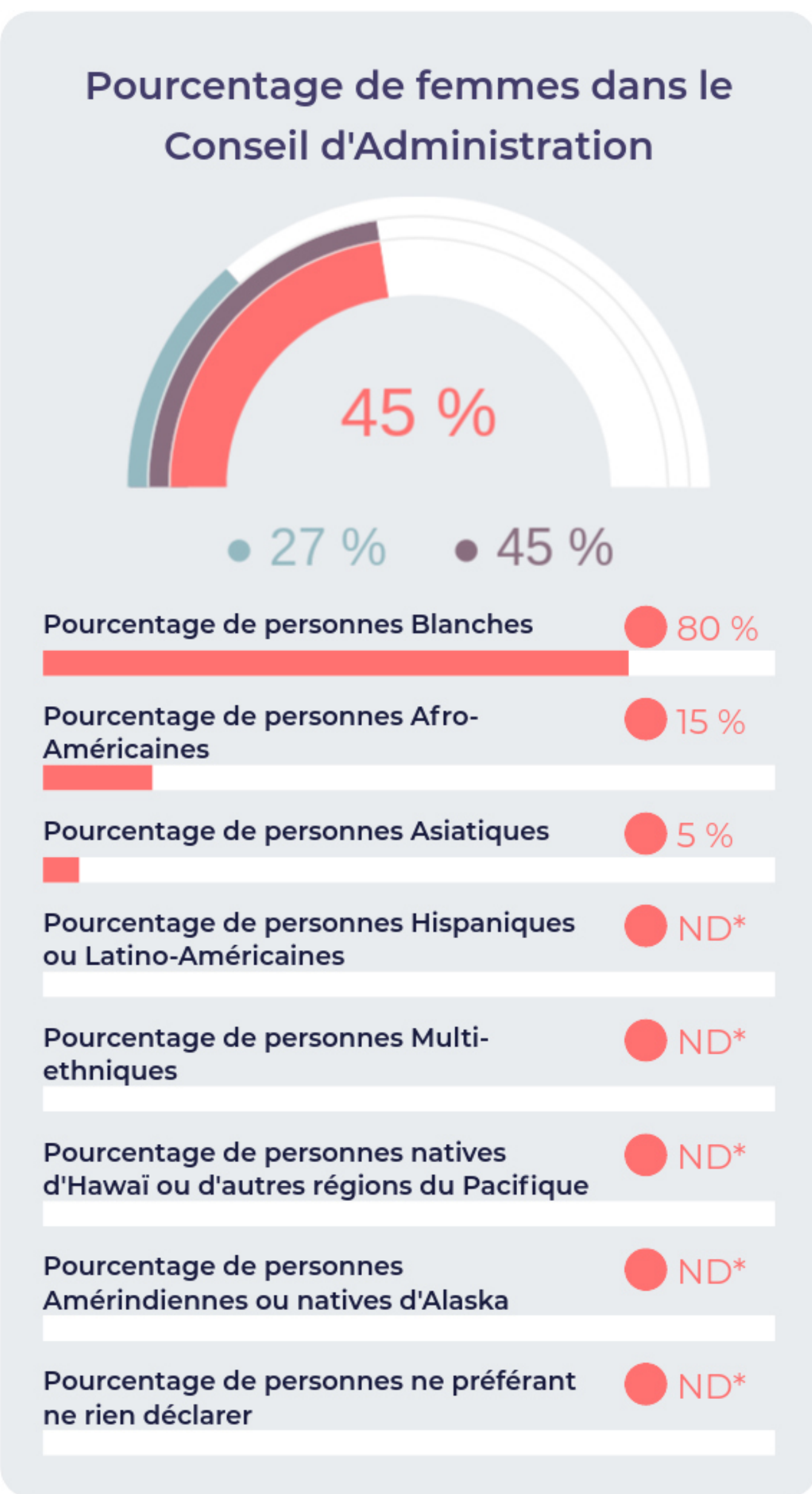
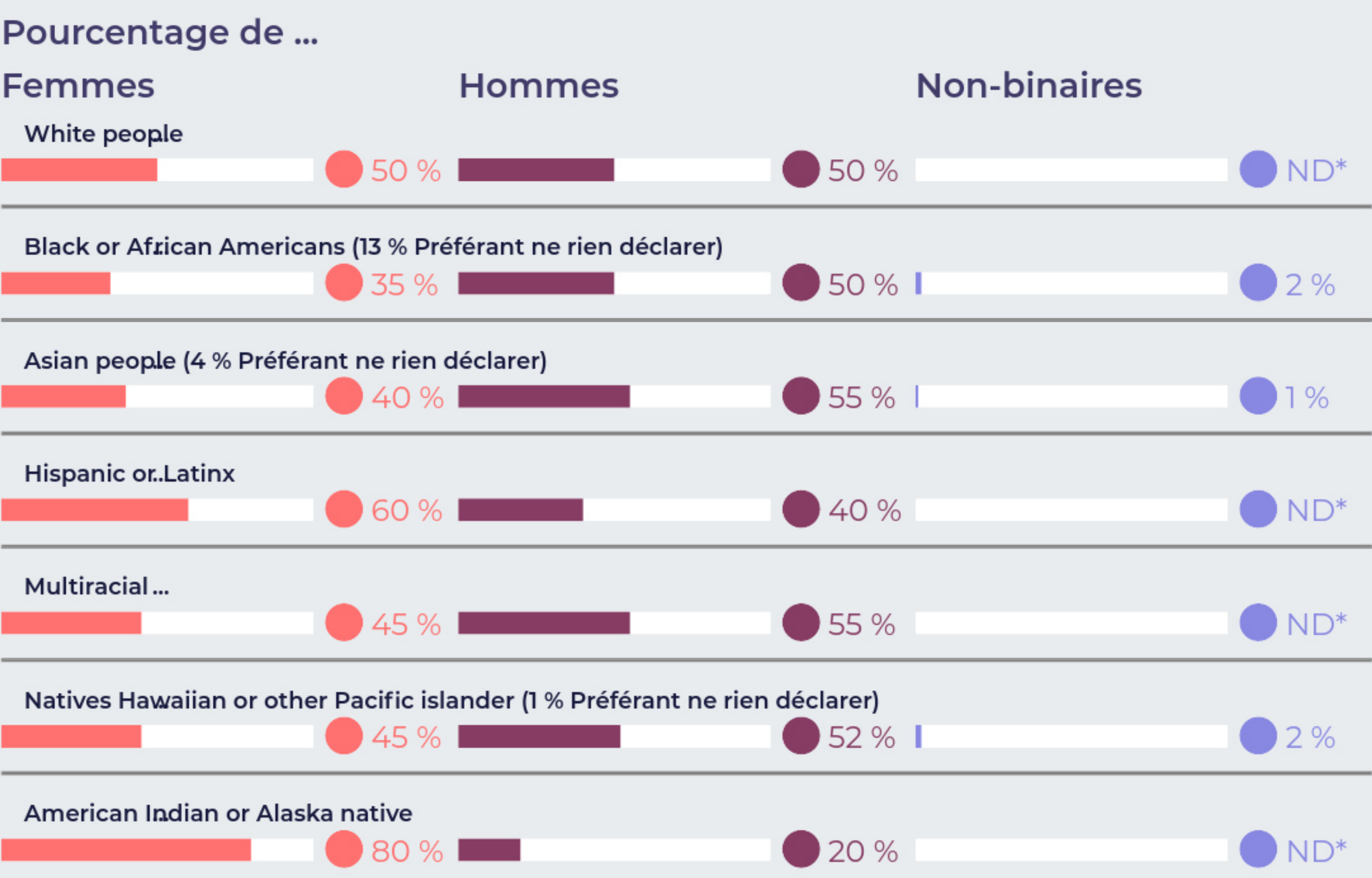
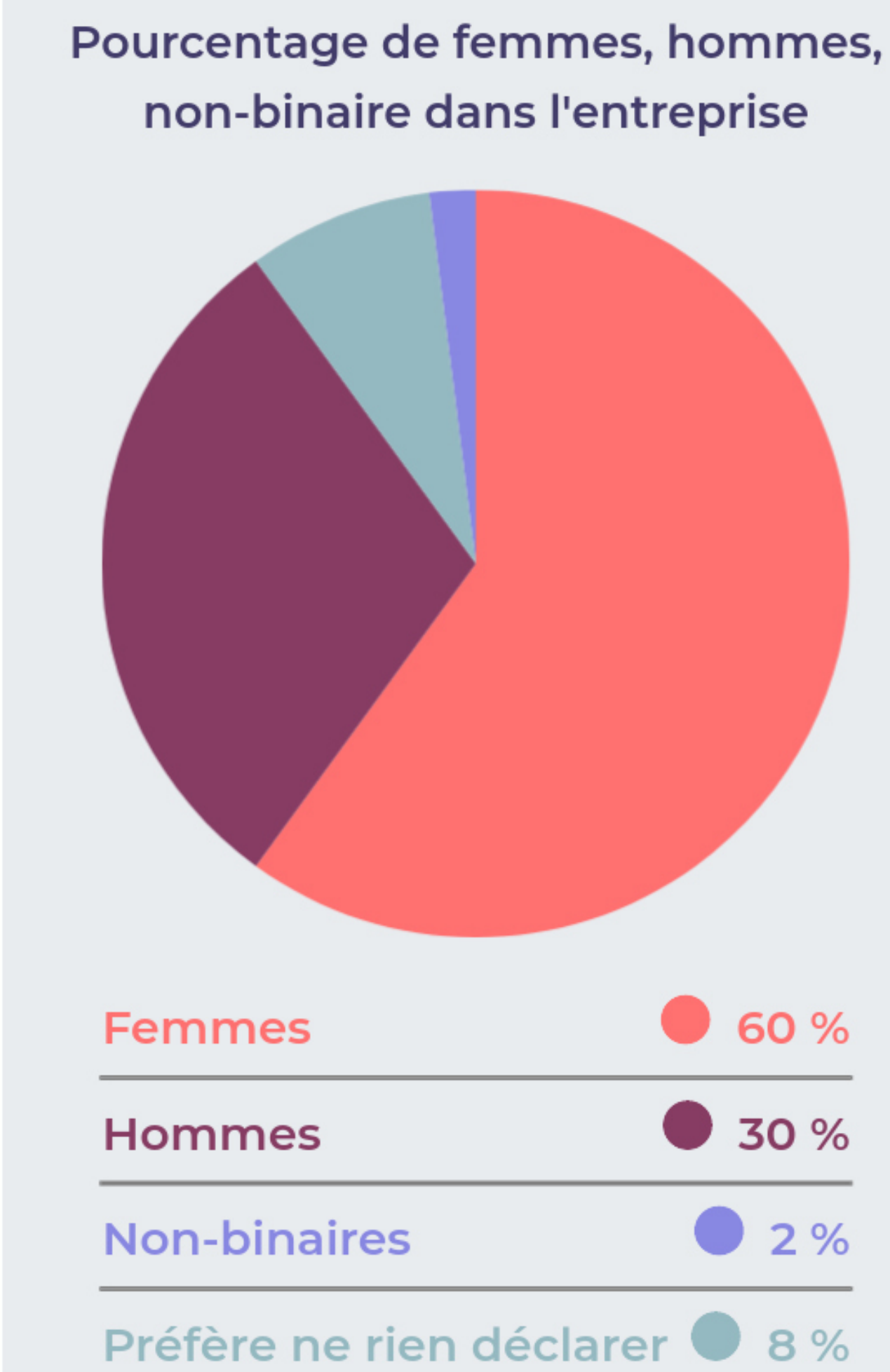
- SENSIBILISATION** : Former les managers à la non-discrimination et à l'inclusion.
- GOVERNANCE** : Interroger les collaborateurs (F/h) sur la diversité et l'inclusion

Score Mixity

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



Quelques chiffres



*ND = Non disponible

Points forts

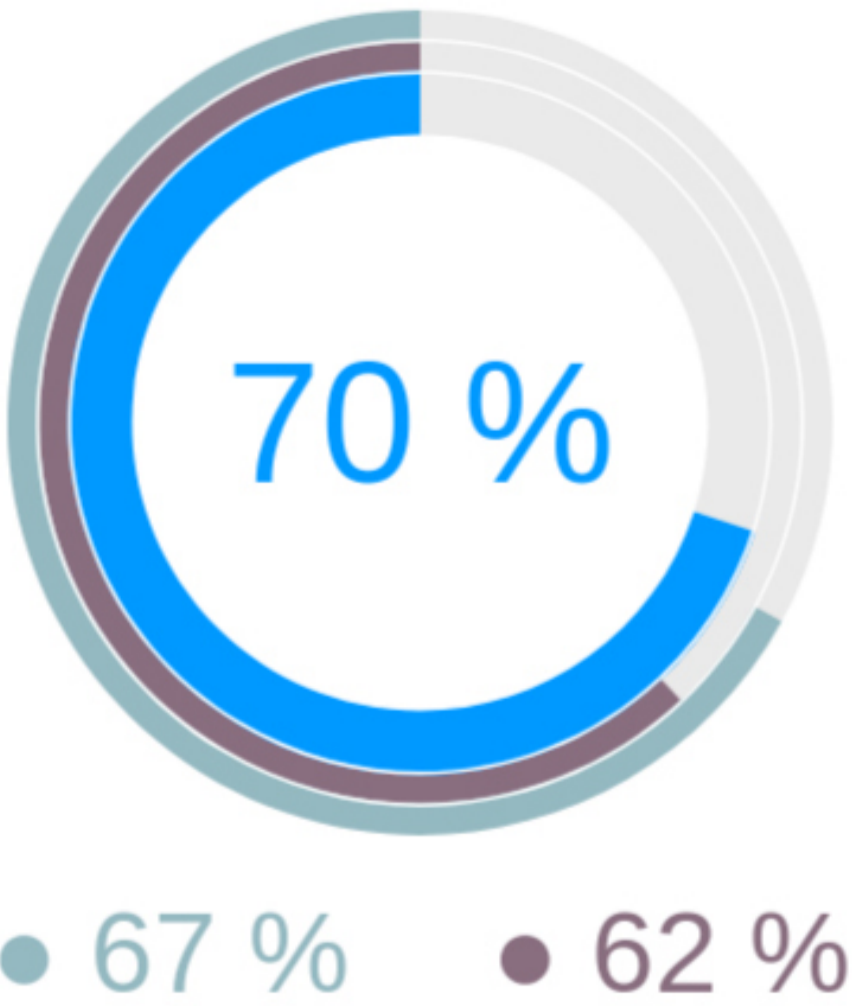
- GOVERNANCE** : Le taux de femmes dans le Conseil d'Administration est de 45 %
- GOVERNANCE** : Le taux de femmes dirigeantes est de 55 %
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 40 %
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes au sein des fonctions commerciales est de 45%.
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes dans les métiers techniques et informatiques est de 35%.
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes dans les métiers supports est de 70%.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Le nombre minimum de congés payés pour les mères - en jours - dans l'entreprise est de 113.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Le taux de pères ou co-parents ayant pris leur congé du second parent pendant la période est de 85%.
- GOVERNANCE** : Le taux de femmes managers est de 50 %

Axes d'amélioration

- CARRIÈRE** : L'écart de rémunération effective entre les femmes et les hommes est de 4.0 %
- CARRIÈRE** : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein du personnel non-cadre est de 6.0%
- CARRIÈRE** : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des managers est de 1.0%
- CARRIÈRE** : Le taux de femmes augmentées après un congé de maternité (1 an maximum) est en dessous de 30%.

Score Mixity

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



Quelques chiffres

Pourcentage d'employés (F/H) avec ...

4 %

handicaps visibles2 %

handicaps invisibles2 %

... handicaps (visible + invisible)4 %

Indirect employment rate, that is to say including contracts concluded with an adapted structure for disabled persons or with a disabled self employed person

1 %

1 % 1 %

Taux d'accessibilité des sites web de référence de l'entreprise

80 %

81 % 80 %

Taux de croissance du nombre de collaborateurs (F/H) en situation de handicap depuis 3 ans

▲ 5 %

Montant annuel € HT consacré aux achats auprès de structures du secteur du travail protégé et/ou adapté et montant total des achats

100 000 €

soit ND* des achats

ND* 0,25 %

Nombre d'ateliers, conférences, prise de parole, témoignage sur le handicap dans les 12 derniers mois

5

*ND = Non disponible

Points forts

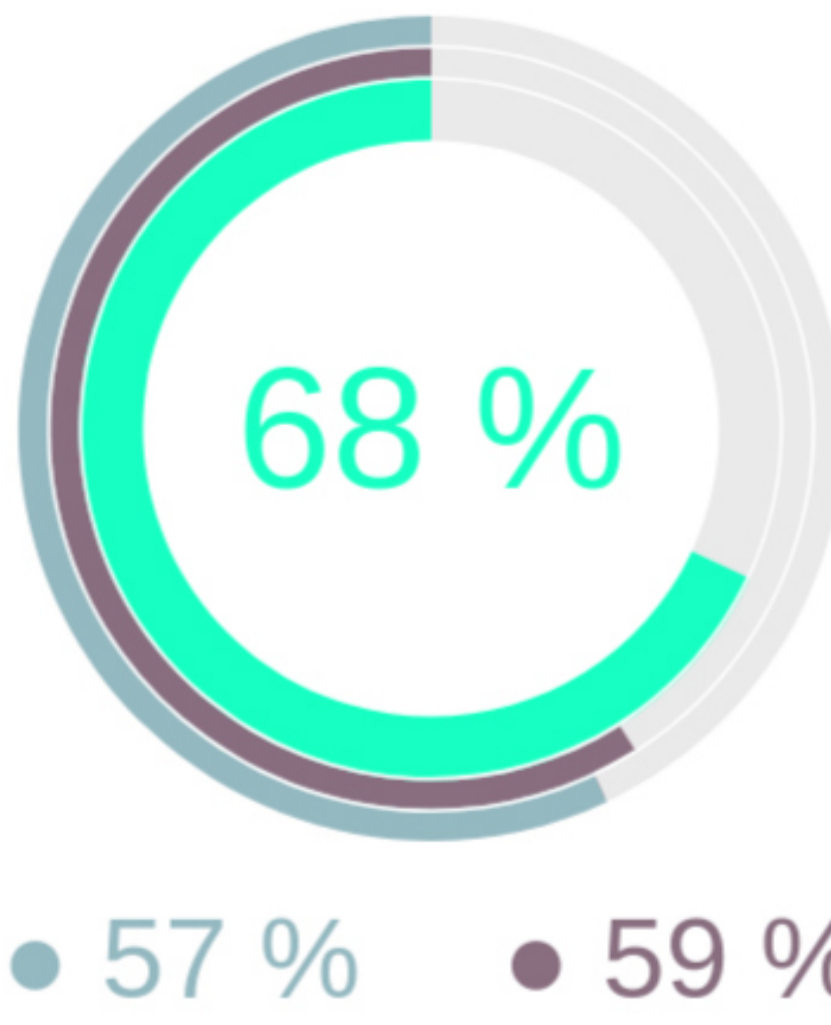
- GOVERNANCE :** Le taux de croissance du nombre d'employés handicapés - pour les 3 dernières années est de 5.0%.
- SENSIBILISATION :** Le nombre d'ateliers, de conférences, de prises de parole, de témoignages sur le handicap au cours des 12 derniers mois est de 5.0.
- SENSIBILISATION :** L'entreprise a au moins une fois dans l'année été impliquée dans une manifestation externe sur la thématique handicap.
- GOVERNANCE :** Le taux d'employés en situation de handicap invisible est de 2.0%.

Axes d'amélioration

- GOVERNANCE :** Le taux d'emploi indirect - c'est-à-dire incluant les contrats conclus avec une structure adaptée (contrats de sous-traitance, fourniture ou prestations de services) ou avec un travailleur indépendant handicapé est de 1.0%.
- GOVERNANCE :** L'entreprise n'a pas encore développé de partenariats avec ses sous-traitants pour réaliser de la co-traitance avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA).
- CARRIÈRE :** L'entreprise n'a pas encore de dispositifs spécifique pour adapter l'environnement de travail et faciliter le reclassement d'un salarié ayant un problème de santé au travail.

Score Mixity

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



Quelques chiffres

Nombre de nationalités dans l'entreprise

45

Pourcentage de personnes Blanches

40 %

Pourcentage de personnes Afro-Américaines

10 %

Pourcentage de personnes Asiatiques

10 %

Pourcentage de personnes Hispaniques ou Latino-Américaines

10 %

Pourcentage de personnes Multi-ethniques

10 %

Pourcentage de personnes natives d'Hawaï ou d'autres régions du Pacifique

10 %

Pourcentage de personnes Amérindiennes ou natives d'Alaska

5 %

Pourcentage de personnes ne préférant ne rien déclarer

5 %

Nombre de nationalités dans le Conseil d'Administration

3

Pourcentage de personnes Blanches

80 %

Pourcentage de personnes Afro-Américaines

20 %

Pourcentage de personnes Asiatiques

ND*

Pourcentage de personnes Hispaniques ou Latino-Américaines

ND*

Pourcentage de personnes Multi-ethniques

ND*

Pourcentage de personnes natives d'Hawaï ou d'autres régions du Pacifique

ND*

Pourcentage de personnes Amérindiennes ou natives d'Alaska

ND*

Pourcentage de personnes ne préférant ne rien déclarer

ND*

Nombre de nationalités dans le Comex ou Codir

2

Pourcentage de personnes Blanches

30 %

Pourcentage de personnes Afro-Américaines

20 %

Pourcentage de personnes Asiatiques

10 %

Pourcentage de personnes Hispaniques ou Latino-Américaines

10 %

Pourcentage de personnes Multi-ethniques

5 %

Pourcentage de personnes natives d'Hawaï ou d'autres régions du Pacifique

10 %

Pourcentage de personnes Amérindiennes ou natives d'Alaska

10 %

Pourcentage de personnes ne préférant ne rien déclarer

5 %

Taux de recrutement des stagiaires et alternants (F/H) issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville



4 %

14 % 4 %

Taux de cadres (F/H) diplômés d'un cursus universitaire public ou semi-public



35 %

42 % 35 %

Nombre d'employés (F/H) impliqués dans le mentorat ou de bénévoles dans des associations à but non lucratif abordant des questions ethniques ou sociaux

50

*ND = Non disponible

Points forts

**GOVERNANCE** : Le nombre total de nationalités dans l'entreprise est de 45.

**GOVERNANCE** : Le nombre de nationalités au sein du COMEX et/ou CODIR est de 2.0.

**RECRUTEMENT** : Le taux de recrutement des stagiaires et /ou apprentis (F/H) avec une diversité éthique ou sociale est de 4.0%.

Axes d'amélioration

**GOVERNANCE** : Le nombre de nationalités au sein du Conseil d'Administration est de 3.0.

**RECRUTEMENT** : L'entreprise n'a pas encore établi de partenariats avec des associations et/ou des organisations œuvrant pour l'accès des réfugiés à l'emploi.

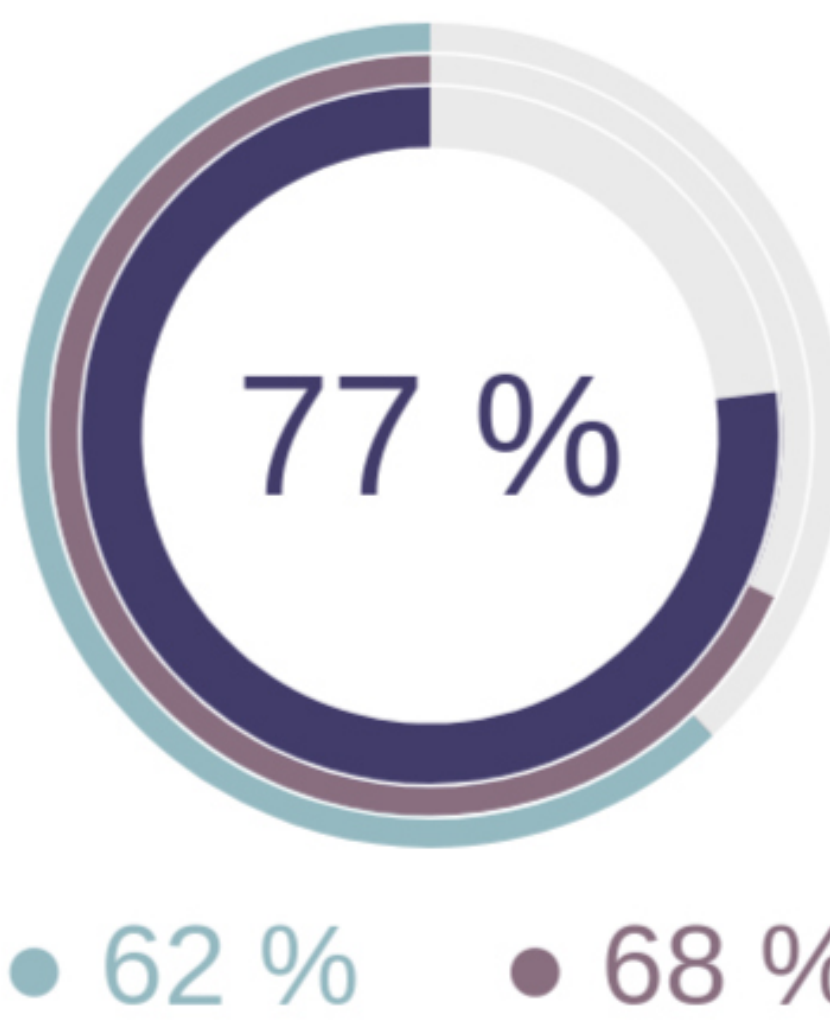
**RECRUTEMENT** : Les offres d'emploi ne sont pas encore diffusées sur des sites spécialisés et/ou auprès de partenaires spécialisés sur le recrutement de personnes issues de la diversité.

 Objectifs recommandés à +/- 3 ans

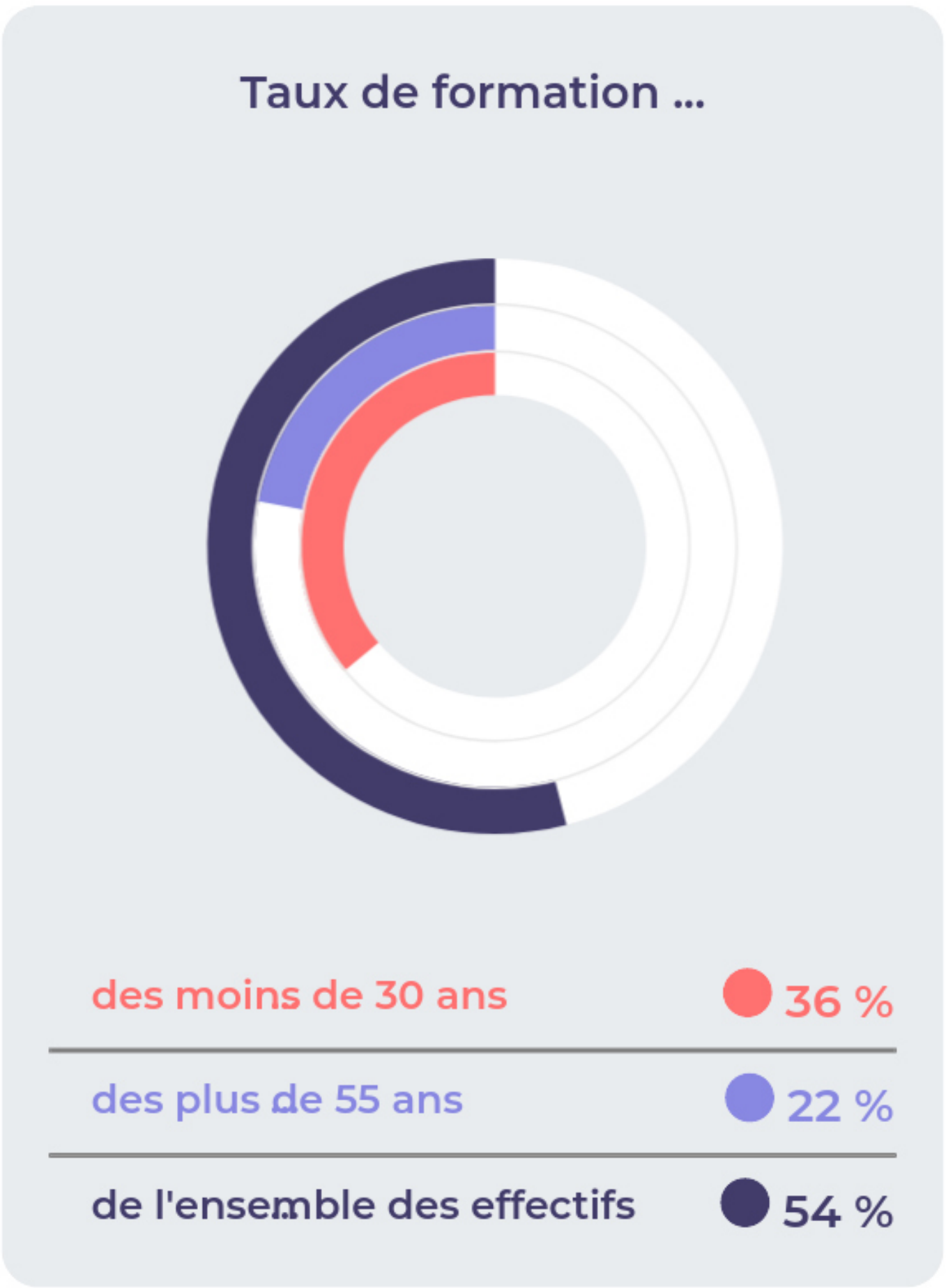
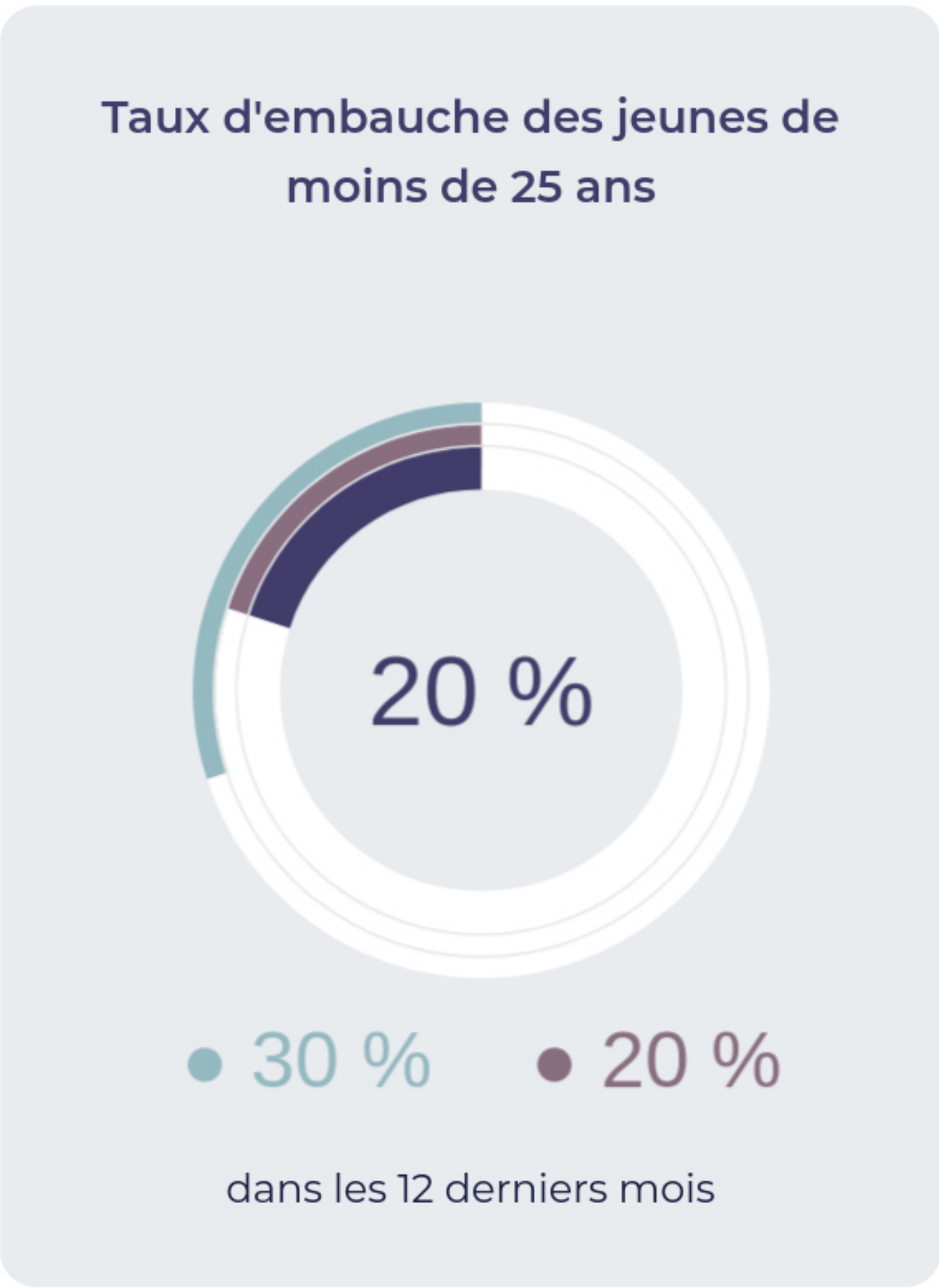
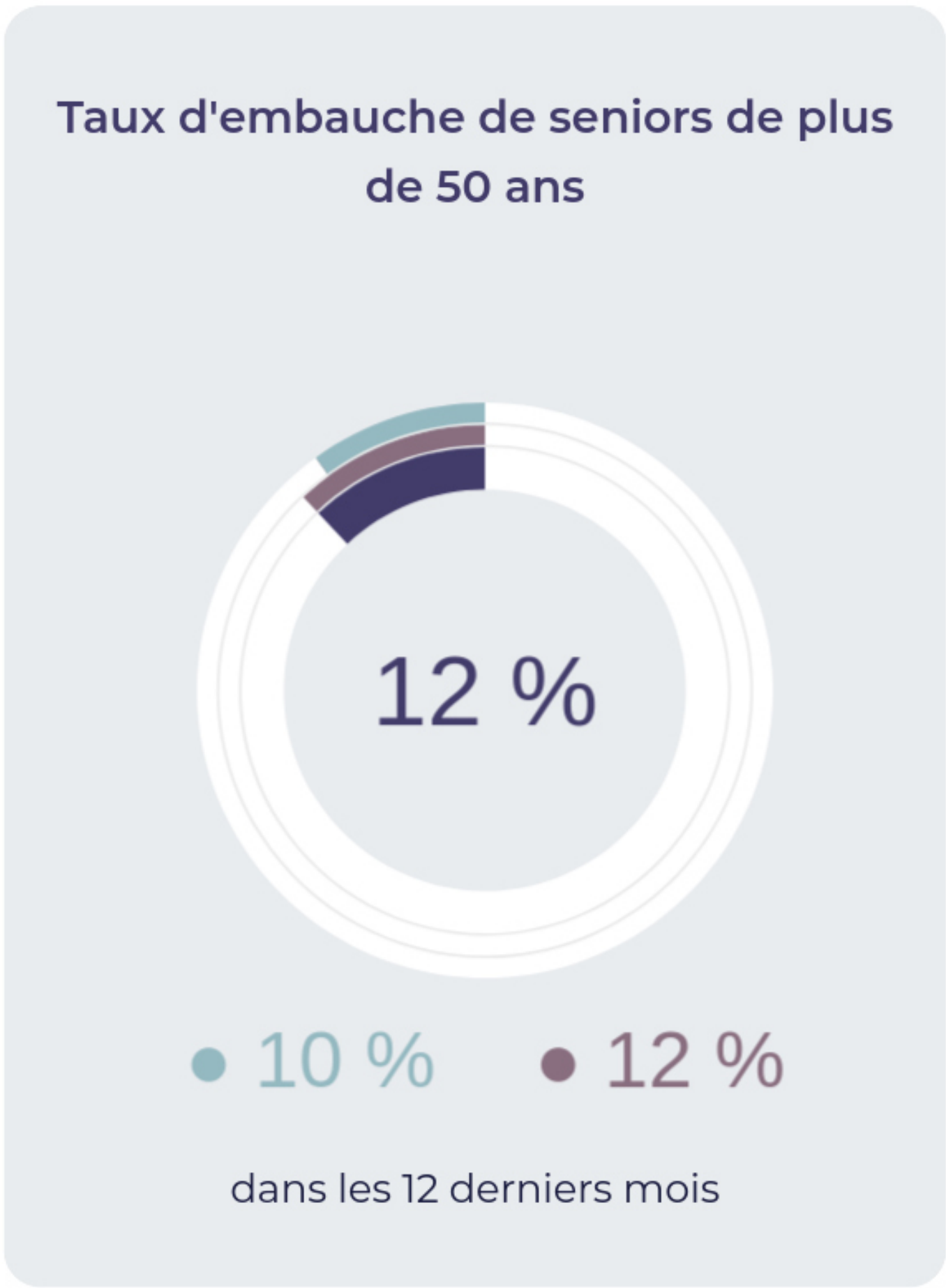
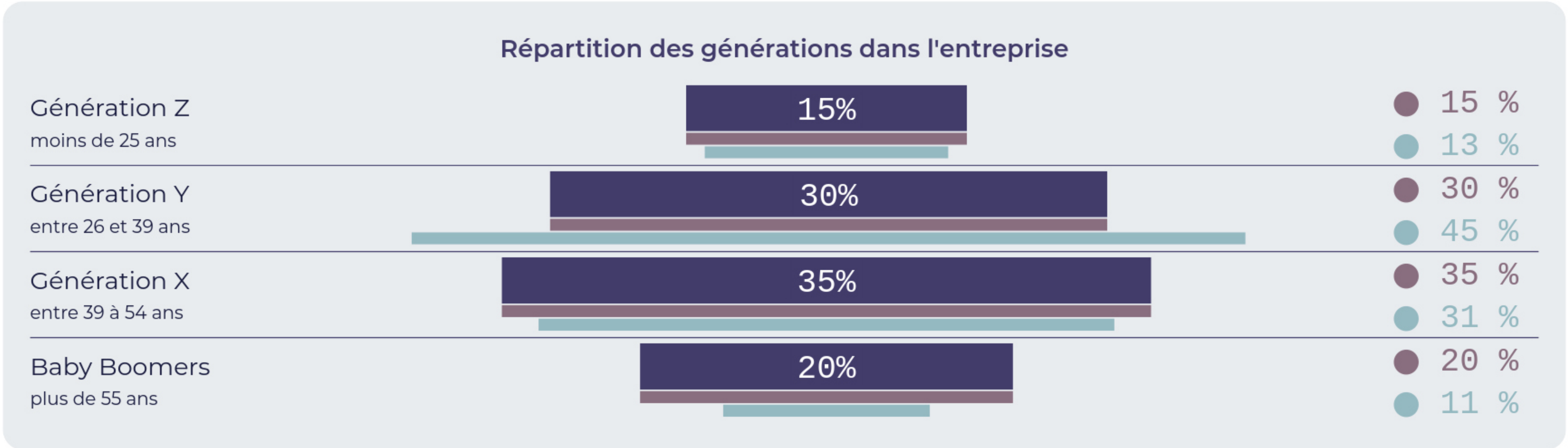
www.mixity.co

Score Mixity

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



Quelques chiffres



*ND = Non disponible

Points forts

- CARRIÈRE :** Le taux de salariés de moins de 45 ans (inférieur ou égal à 45 ans) dans le management est de 42%.
- CARRIÈRE :** Existence d'un dispositif spécifique à la transition retraite au sein de l'entreprise.
- CARRIÈRE :** L'entreprise a développé une culture de formation tout au long de la carrière du collaborateur (F/H) dans l'entreprise, quel que soit son âge/son ancienneté.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Existence d'une politique d'adaptation des postes pour les collaborateurs de plus de 55 ans
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Existence d'un dispositif spécifique d'aménagement de temps de travail pour vos effectifs de plus de 55 ans.

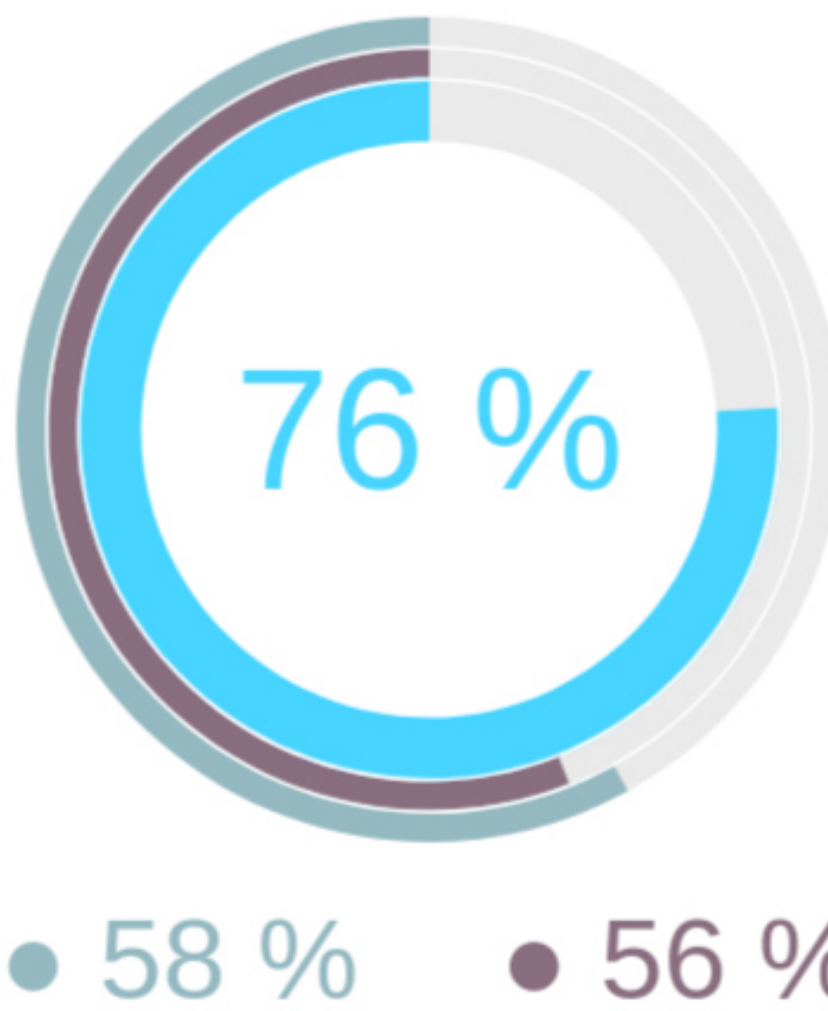
Axes d'amélioration

- GOVERNANCE :** L'entreprise n'a pas encore mis en place de politique "intergénérationnelle" et/ou d'accord d'entreprise.
- RECRUTEMENT :** Le taux d'embauche des seniors de plus de 50 ans (contrats de travail) par rapport à l'ensemble des embauches sur l'année (12 mois) est de 12%.
- RECRUTEMENT :** Le taux d'embauche des jeunes de moins de 25 ans (contrats de travail, stages et stagiaires inclus) par rapport à l'ensemble des embauches sur l'année (12 mois) est de 20%.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

Score Mixity

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



Quelques chiffres

Existence d'un groupe ressource pour les employés (ERG) ou d'un réseau interne qui fédère les communautés LGBT+ et/ou alliés (F/H).

Nombre d'employés qui font partie d'un réseau interne LGBT+ créé à l'initiative des employés et/ou de l'entreprise

50

Nombre de communication diffusées sur les réseaux sociaux sur le sujet LGBT+

3

dans les 12 derniers mois

Nombre d'actions menées avec des associations sur le sujet LGBT+

4

dans les 12 derniers mois

Nombre de prises de parole médiatiques sur le sujet LGBT+

2

dans les 12 derniers mois

Nombre d'ateliers, conférences, prises de paroles, témoignages sur le sujet LGBT+

6

sur les 12 derniers mois

*ND = Non disponible

Points forts

- SENSIBILISATION** : Le nombre de prises de parole médiatiques au cours des 12 derniers mois sur l'inclusion LGBT + est de 2.0.
- SENSIBILISATION** : Le nombre d'actions menées au cours de l'année avec des associations LGBT est de 4.0.
- SENSIBILISATION** : Le nombre d'ateliers, de conférences, de prises de paroles, de témoignages sur les questions LGBT + au cours des 12 derniers mois est de 6.0.

Axes d'amélioration

- GOVERNANCE** : Il n'y a pas encore au sein de l'entreprise de groupe ressource pour les employés (ERG) ou de réseau interne qui fédère les communautés LGBT+ et/ou alliés (F/H).
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Il n'y a pas encore de personne référente à même d'écouter ou d'apporter un soutien spécifique à un.e salarié.e sur les sujets d'orientation sexuelle / identité et expression du genre si nécessaire.
- CARRIÈRE** : Dans le régime de mutuelle et prévoyance, la définition de la famille ne prend pas encore en compte les couples pacsés du même sexe .