

Almavia



RAPPORT SUR LA DIVERSITE 2023

10/01/2024

Niveau de confidentialité :
Public

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
1. Introduction	2
2. Présentation Almavia CX	2
3. Objectifs du rapport	2
4. Contexte et cadre légal	3
5. Une politique diversité et ses principaux indicateurs	4
5.1 Une politique diversité	4
5.2 Le recrutement	6
5.3 L'intégration	7
5.4 L'accès à la formation	8
5.5 L'évolution professionnelle	9
5.6 Rémunération & départs	10
5.7 L'égalité professionnelle femme/homme	13
5.8 La gestion des seniors	14
5.9 L'intégration des personnes handicapées	15
5.10 L'Intégration de la diversité éthique, sociale et culturelle	16
6. Objectifs pour l'année à venir	17
7. Conclusion	18
8. Chartes et règlements en vigueur	18



1. Introduction

Promouvoir l'égalité, favoriser la diversité, ne vont pas de soi. Elles sont la résultante d'une volonté, d'un engagement, d'actions au travers de ce rapport de la diversité ALMAVIA CX s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusivité sous toutes ses formes et à lutter contre la discrimination.

2. Présentation Almavia CX

Almavia CX accompagne la transformation digitale des entreprises sur toute la chaîne de valeur de l'Expérience Client, en plaçant l'humain au centre des stratégies pour créer des connexions qui ont du sens et de la valeur.

Nos 250 consultants (collaborateurs et sous-traitants) interviennent chez nos plus de 130 clients aussi bien en régie que sur des projets au forfait.

Almavia CX est organisée en pôles de compétences gérés par des directeurs de pôles ; chacun expert en son domaine. Le suivi de la QVT (Qualité de Vie au Travail) est un pré-requis afin que chacun puisse grandir, se former, s'épanouir, innover...

3. Objectifs du rapport

L'engagement des entreprises pour favoriser l'égalité hommes-femmes ou répondre aux obligations légales notamment l'intégration de 6% de personnes handicapées - ne date pas d'hier. Les entreprises travaillent sur ces questions depuis les années 90.

Avec l'émergence des questions liées à la discrimination raciale, à la gestion des âges, à l'internationalisation des profils etc., ALMAVIA CX s'est rendue compte qu'aborder la diversité revient à traiter de nombreuses réalités différentes. Celles-ci peuvent un jour ou l'autre concerner chacun des salariés, faisant d'eux des profils atypiques. Pour ALMAVIA CX, la gestion de la diversité devient alors un sujet stratégique de gestion des ressources humaines et de management.

Nous nous sommes interrogés : comment faire en sorte que tous les salariés aient les mêmes opportunités d'évolution? De quelle manière garantir qu'aucun profil ne soit écarté du recrutement sous prétexte d'un critère d'identité ne relevant pas directement des compétences ? Comment promouvoir une mixité de profils et de parcours dans les instances dirigeantes de l'entreprise pour favoriser des modes de pensée plus diversifiés ? Nous tentons au travers de différentes actions de répondre à ces problématiques.

En mettant en place des actions de sensibilisations, des formations, la mise en place d'un référent handicap, des indicateurs de suivi nous voulons nous assurer de participer activement à la meilleure intégration possible des minorités dans le monde du travail.

4. Contexte et cadre légal

Le cadre légal sur la diversité en France et les indicateurs correspondants sont les suivants :

1. Loi sur l'Égalité Professionnelle (Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

- Cette loi impose aux entreprises de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.
- Les entreprises doivent établir un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, qui doit être remis tous les ans lors de la négociation sur l'égalité professionnelle.

2. Obligation de Négociation Annuelle

- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent engager des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et la diversité.
- Ces négociations doivent porter sur des thèmes tels que l'embauche, la formation, la promotion, et les conditions de travail.

3. Index de l'Égalité Professionnelle

Depuis 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet index est basé sur plusieurs indicateurs (écart de rémunération, écart de taux de promotions, etc.) et doit être publié chaque année.

4. Loi sur la Diversité (Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

Cette loi vise à promouvoir la diversité dans le monde du travail, notamment en interdisant les discriminations à l'embauche et en favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes issues de groupes sous-représentés.



5. Une politique diversité et ses principaux indicateurs

5.1 Une politique diversité

Chez Almavia CX Chez nous croyons fermement que la diversité est un atout majeur pour notre performance et notre innovation. Notre politique de diversité vise à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable, où chaque collaborateur peut s'épanouir, quel que soit son genre, son âge, son origine ou ses compétences.

Actuellement, notre répartition hommes/femmes est de 69% d'hommes et 31% de femmes. La moyenne d'âge de nos collaborateurs est de 35 ans. Bien que nous ayons des équipes talentueuses, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer la représentation des femmes et de favoriser la diversité des âges et des origines au sein de notre entreprise.

Nos objectifs sur 3 ans (2024 à 2027) :

1. Équilibre Hommes/Femmes :

- Augmenter la représentation des femmes dans nos équipes, notamment dans les postes techniques et de direction.
- Mettre en place des programmes de mentorat et de développement professionnel pour les femmes.

2. Inclusion des Jeunes et des Seniors :

- Favoriser l'intégration des jeunes talents tout en valorisant l'expérience des collaborateurs plus âgés.
- Proposer des formations intergénérationnelles pour encourager le partage de connaissances.

3. Sensibilisation et Formation :

- Organiser des sessions de sensibilisation sur les enjeux de la diversité et de l'inclusion pour tous les collaborateurs (planifiée sur 2024)
- Former les managers à la gestion de la diversité et à la lutte contre les biais inconscients (formation dispensée en 2024).

4. Recrutement Inclusif :

- Mettre en place des pratiques de recrutement qui favorisent la diversité, en élargissant nos canaux de sourcing et en diversifiant nos critères de sélection.
- Évaluer régulièrement nos processus de recrutement pour garantir leur équité.

5. Suivi et Évaluation :

- Mettre en place des indicateurs de suivi pour mesurer l'évolution de la diversité au sein de l'entreprise.
- Réaliser des enquêtes de satisfaction pour recueillir les avis des collaborateurs sur les initiatives de diversité.

Engagement de la Direction

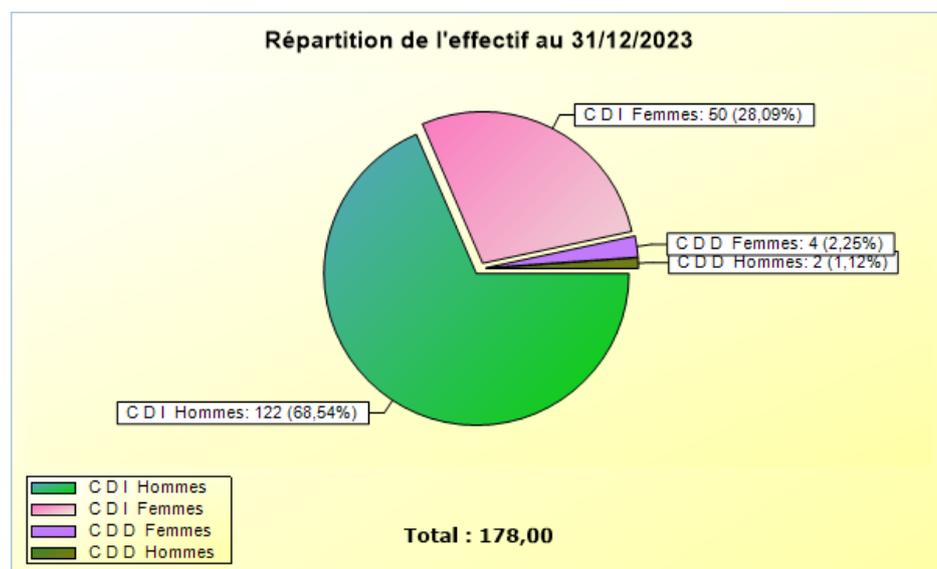
La direction d'Almavia CX s'engage à soutenir activement cette politique de diversité. Nous croyons que chaque collaborateur a un rôle à jouer dans la création d'un environnement inclusif. Nous encourageons tous nos collaborateurs à participer aux initiatives de diversité et à faire entendre leur voix.

La diversité est une richesse qui contribue à notre succès collectif. En favorisant un environnement de travail inclusif, nous renforçons notre capacité à innover et à répondre aux besoins de nos clients. Ensemble, nous pouvons construire une culture d'entreprise qui valorise chaque individu et qui reflète la diversité de la société.

Indicateurs

Données issues du bilan social

Répartition de l'effectif au 31/12/2023 et évolution depuis N-1						
Catégorie	Sexe	Total	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.	CDD T.P.
	H	124	121	1	2	
	F	54	50		4	
Total période N		178	171	1	6	
	H	108	104	1	3	
	F	49	45		4	
Total période N-1		157	149	1	7	
	H	16	17		- 1	
	F	5	5			
Écart N-1 / N		21	22		- 1	



	Age moyen	Ancienneté
ETAM	32,66	3,51
Cadres	36,63	3,32
Hommes	36,93	3,46
Femmes	35,32	3,04
Personnes d'origine étrangère	34,02	2,63
Nationalités	18	18
Personnes handicapées	38,66	1,72
Total	69,29	6,83

5.2 Le recrutement

Les règles de recrutement anti-discrimination en France visent à garantir l'égalité des chances et à prévenir toute forme de discrimination lors du processus de recrutement. Voici les principales règles et principes à respecter :

1. Interdiction de Discrimination

- La loi interdit toute discrimination fondée sur des critères tels que :
- Le sexe
- L'origine ethnique ou nationale
- L'âge
- La situation de famille
- Le handicap
- Les opinions politiques
- Les croyances religieuses
- L'orientation sexuelle
- L'apparence physique
- Ces critères ne doivent pas influencer les décisions de recrutement.

2. Critères de Sélection Objectifs

- Les critères de sélection doivent être clairs, objectifs et pertinents par rapport au poste à pourvoir.
- Les compétences, l'expérience, les qualifications et les aptitudes doivent être les principaux critères d'évaluation des candidats.

3. Annonces de Recrutement

Nos offres d'emploi sont publiées de manière à ne pas inclure de termes ou de formulations discriminatoires.

4. Formation des Recruteurs

Notre équipe de recrutement et les collaborateurs impliqués dans le processus de sont formés par la DRH aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.

Ces formations de sensibilisation ont pour vocation de réduire les à priori inconscients.

5. Transparence du Processus

Notre processus de recrutement est transparent avec des étapes clairement définies.

Nos candidats sont informés des critères de sélection et des étapes du processus.

6. Suivi et Évaluation

- Il est important de suivre et d'évaluer les pratiques de recrutement pour identifier d'éventuelles discriminations.
- Des indicateurs sont mis en place pour mesurer la diversité des candidatures et des recrutements.

7. Recours en Cas de Discrimination

- Les candidats qui estiment avoir été victimes de discrimination peuvent saisir le Défenseur des droits ou porter plainte auprès des tribunaux compétents.

ALMAVIA CX veille à ce que le processus de recrutement soit non discriminant. Les recrutements se font sur la base des compétences professionnelles, de l'expérience et des qualifications. Toutes les candidatures seront analysées selon les mêmes critères. Une attention particulière sera portée tout au long du recrutement sur la transparence et la justification des choix des candidats retenus quelques que soient le sexe, l'âge, la race, la religion.

Afin de garantir la non-discrimination lors de la pré-sélection des CV, notre équipe sourcing se concentre uniquement sur les expériences professionnelles du candidat et sa connaissance des technologies liées à notre cœur d'activité. Lors du 1^{er} entretien RH, les candidat(e) passent également un QCM technique selon leurs technologies et leurs expériences (junior ou confirmé).

A la suite de cela un compte rendu sans aucune indication subjective est transmis aux équipes techniques accompagné du QCM. Ce sont ces éléments qui seront jugés lors de l’entretien technique.

Respecter ces règles de recrutement anti-discrimination est essentiel non seulement pour se conformer à la législation, mais aussi pour favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux. Cela contribue à attirer une main-d'œuvre diversifiée, ce qui peut enrichir la culture d'entreprise et améliorer la performance globale.

- **Indicateurs** : Nombre de personnes recrutées hommes / femmes / seniors +50 / juniors -26 / personnes d’origine étrangère* / nationalités // personnes handicapées

	<u>2023</u>
Nombre de personnes recrutées total	61
Nombre de personnes recrutées homme	41
Nombre de personnes recrutées femme	20
Nombre de personnes recrutées + de 50 ans	5
Nombre de personnes recrutées – 26 ans	8
Nombre de personnes recrutées total d’origine étrangère	15
Nombre de personnes recrutées handicapées	1

5.3 L’intégration

Le processus d’intégration est l’étape qui, après le recrutement, permet au nouveau collaborateur de découvrir et de s’approprier les modes de fonctionnement, les particularités culturelles et organisationnelles de l’entreprise. Si l’entreprise y a un rôle déterminant en tant qu’initiatrice d’un processus formalisé, elle doit également être soucieuse de garantir un climat favorable à cette intégration. Un accueil bienveillant contribue à attribuer une place au collaborateur nouvellement embauché, mais également à la rendre légitime aux yeux des autres collaborateurs.

Cette phase d’accueil ne constitue par ailleurs qu’une courte partie du parcours d’intégration. L’entreprise doit communiquer son engagement dans une politique de promotion de la diversité, et faire connaître sa démarche proactive en la matière au nouvel embauché et à l’ensemble des salariés. Cela permet de réaffirmer à la fois la place de chacun et la volonté de l’entreprise de voir tous les collaborateurs participer à la vie et à la performance de l’entreprise, avec leurs différences. Cette démarche d’information sur l’engagement de l’entreprise permettra de rappeler ou d’indiquer les droits et devoirs de chacun, afin que l’entreprise puisse pleinement profiter des apports de la diversité et prévenir les risques liés à la mauvaise gestion de la diversité au quotidien. Cette prise de position claire de l’entreprise est favorable à l’établissement d’un climat respectueux et propice à l’intégration de personnes de tous horizons.

La bonne intégration d’un nouveau collaborateur est essentielle pour créer un sentiment d’appartenance et une projection dans la société.

Le processus d’on boarding démarre dès l’embauche et se termine après la prise de poste définitive, généralement après la période d’essai.

Il s’agit d’un processus immersif permettant au collaborateur de découvrir les usages, le fonctionnement, les outils et les valeurs de la société.

Nous avons donc mis en place plusieurs étapes accompagnées de documents pour une meilleure immersion.

- Accueil par la DRH qui présente la société, les usages et les différents documents utiles (légaux et valeurs de la société)
- Une visite des locaux avec présentation dans les divers services
- Un point individuel avec le directeur du pôle concerné suivi d'un déjeuner convivial
- Une session d'intégration dans les deux mois suivant l'arrivée regroupant tous les collaborateurs dernièrement arrivés. Cette session est suivie d'un afterwork pour plus de convivialité.

5.4 L'accès à la formation

La formation est un moyen mis à disposition de l'entreprise, qui lui permet de répondre aux enjeux stratégiques à venir par le développement des compétences et du potentiel de ses salariés. A ce titre, la formation reçue par les collaborateurs conditionne souvent leur évolution de carrière et, pour ceux qui en ont le potentiel, l'accès aux postes à responsabilité. Si l'on veut s'assurer que l'entreprise offre bien à chacun les mêmes opportunités, il est important de vérifier que chacun ait bien un accès équitable à la formation. A l'heure actuelle, la formation bénéficie différemment aux publics cibles : elle profite notamment davantage aux cadres qu'aux non-cadres, aux moins de 45 ans qu'aux seniors, particulièrement en ce qui concerne les formations qualifiantes permettant une évolution professionnelle.

Les non-cadres bénéficient plus souvent de formations liées au maintien dans le poste ou à l'amélioration de la performance.

La politique de formation est élaborée en fonction d'une situation bien identifiée au sein de l'entreprise et de son environnement externe. Elle fixe les objectifs et les actions à mener. L'organisation du groupe par pôle (technologique) permet à la personne en charge du pôle de gérer son budget annuel de formation.

En conséquence, il revient au responsable technique de répartir son budget annuel en fonction de ses équipes et des besoins exprimés par les consultants. Cela se fait conjointement avec la DRH qui en relation avec l'OPCO (ATLAS) décide des dispositifs de formation les plus adéquats selon chaque besoin.

Compte-tenu de notre secteur d'activité et des technologies en perpétuelle évolution, le CPF est très largement pris en considération dans notre démarche de formation au sein du groupe.

La démarche se décline en 4 étapes clés :

- Repérer les évolutions externes et internes
- Définir le périmètre du projet de formation
- Identifier les compétences disponibles en interne (centre de formation)
- Mettre en évidence les besoins de formation par métier et technologie.

Indicateurs :

	<u>2023</u>
Nombre de personnes formées total	67
Nombre de personnes formées homme	49
Nombre de personnes formées femme	18
Nombre de personnes formées + de 50 ans	1
Nombre de personnes formées – 26 ans	8
Nombre de personnes formées total d'origine étrangère	13
Nombre de personnes formées handicapées	2
Nombre d'entretiens professionnels réalisés	79

5.5 L'évolution professionnelle

Chez ALMAVIA CX nous suivons la carrière de l'ensemble de nos collaborateurs et leur satisfaction au travers de différents entretiens :

- Un rapport d'étonnement après 6 semaines passées dans la société pour recueillir ses impressions sur son intégration
- Un point après la 1^{ère} période d'essai pour valider la bonne intégration avec les RH et le N+2 et la définition d'objectifs.
- Un point après la 2^{ème} période d'essai si celle-ci a été renouvelée
- Un bilan annuel qui permet de discuter de l'année écoulée et celle à venir avec le directeur de pôle.
- Des suivis lorsque les collaborateurs sont en clientèle pour des missions régie temps plein (plus de 3 mois)
- Les bilans forfaits jours semestriels pour les collaborateurs en contrat forfait jours
- Un entretien professionnel tous les deux ans : cet entretien qui se distingue de l'entretien annuel permet de se centrer sur la formation, l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications, de changements de poste éventuel, de mobilité et des évolutions possibles de l'entreprise
- Des enquêtes de satisfaction annuelles
- Un bilan entretien professionnel à 6 ans

Chaque collaborateur sans exception suit ce parcours.

Les entretiens annuels sont assurés par les managers et les entretiens professionnels par le service des Ressources Humaines.

Cela permet de suivre les collaborateurs, de leur proposer un parcours de montée en compétences et de formation adaptés, incluant des formations techniques, managériales et sur les softs skills.

Nous avons un comité semestriel afin d'identifier les talents et de nous assurer que les critères d'évaluation sont objectifs et inclusifs.

Nous encourageons chaque collaborateur à élaborer un plan de développement personnel en collaboration avec son manager, afin de définir des objectifs de carrière clairs et des étapes pour les atteindre.

ALMAVIA CX s'efforce de créer des projets transversaux qui permettent aux collaborateurs de travailler sur des missions variées, favorisant ainsi le développement de nouvelles compétences

Au travers des différents temps d'échange avec les collaborateurs nous recueillons leur feedback et savoir si nous répondons à leurs attentes en terme d'accompagnement de carrière, selon les retours des enquêtes de satisfaction annuelles et des entretiens nous mettons en place des plans d'action avec le management.

Ce plan de promotion des carrières vise à garantir que chaque collaborateur ait accès à des opportunités de développement et d'avancement, dans un environnement inclusif et respectueux. En investissant dans le développement des talents, nous renforçons non seulement notre culture d'entreprise, mais aussi notre capacité à innover et à répondre aux défis du marché.

Indicateurs :

Données 2023

CODIR	11	%
Hommes	7	63
Femmes	4	27
MANAGEMENT	28	
Hommes	15	54%
Femmes	13	46%

	ETAM	Cadre	Total
Hommes	3	73	76
Femmes	3	29	32
Seniors +50 ans	0	8	8
Juniors -26 ans	0	3	3
Personnes d'origine étrangère	1	19	20
Nationalités	1	11	11
Personnes handicapées	0	2	2
Total	6	102	108

5.6 Rémunération & départs

Rémunérations :

Nous accordons en effet une attention particulière à l'évolution des carrières et à l'égalité des salaires. En 2022, 40 % de nos recrutements étaient féminins, dans un secteur pourtant à forte dominance masculine.

Les campagnes d'augmentations de nos salariés sont faites semestriellement avec l'ensemble des managers de la société.

Les salaires sont votés en comité semestriels avec l'ensemble des managers suite aux campagnes des bilans RH.

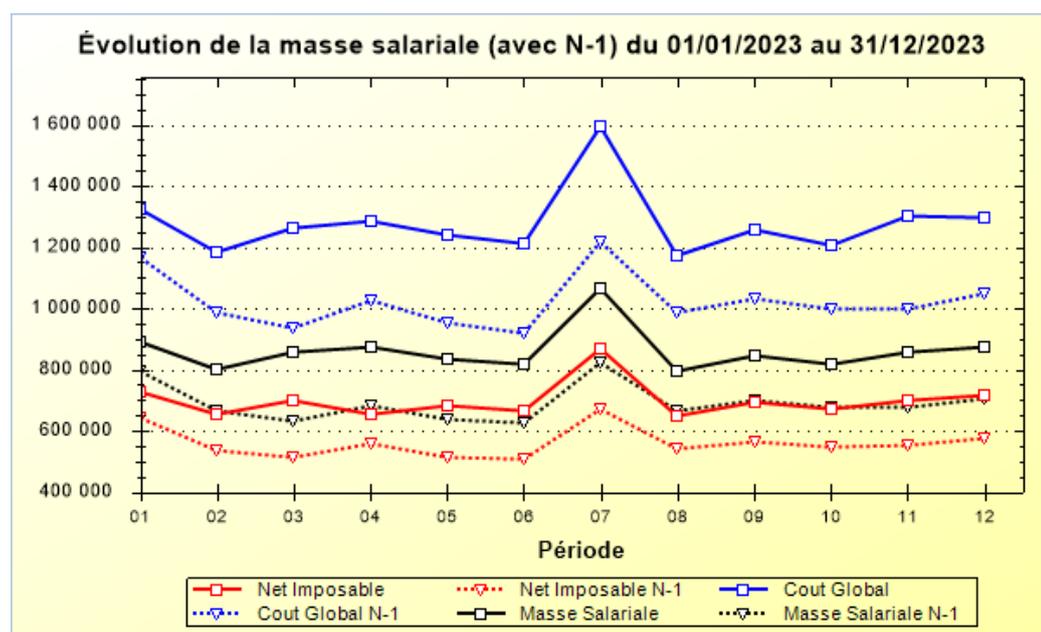
Aucune notion liée au sexe, origine ne rentre en compte dans les décisions d'augmentation. Les collaborateurs sont augmentés au mérite.

Ces décisions se basent lors de leurs évaluations annuelles, les évaluations 360 de leurs pairs et clients et sont décidés collégialement en séance.

Indicateurs :

Données issues du bilan social 2023

Rémunération mensuelle théorique temps plein 35h (forfaits jours inclus)						
Catégorie	Heures théoriques	Total salaires rétablis	Rémunération moyenne	Min	Max	Médian
Hommes	241 211.25	7 575 441.93	4 763.32	898.57	14 794.60	4 583.33
Femmes	102 982.01	2 922 416.67	4 304.08	831.11	10 135.41	3 926.56
Total Général	344 193.26	10 497 858.60	4 625.92	831.11	14 794.60	4 248.14

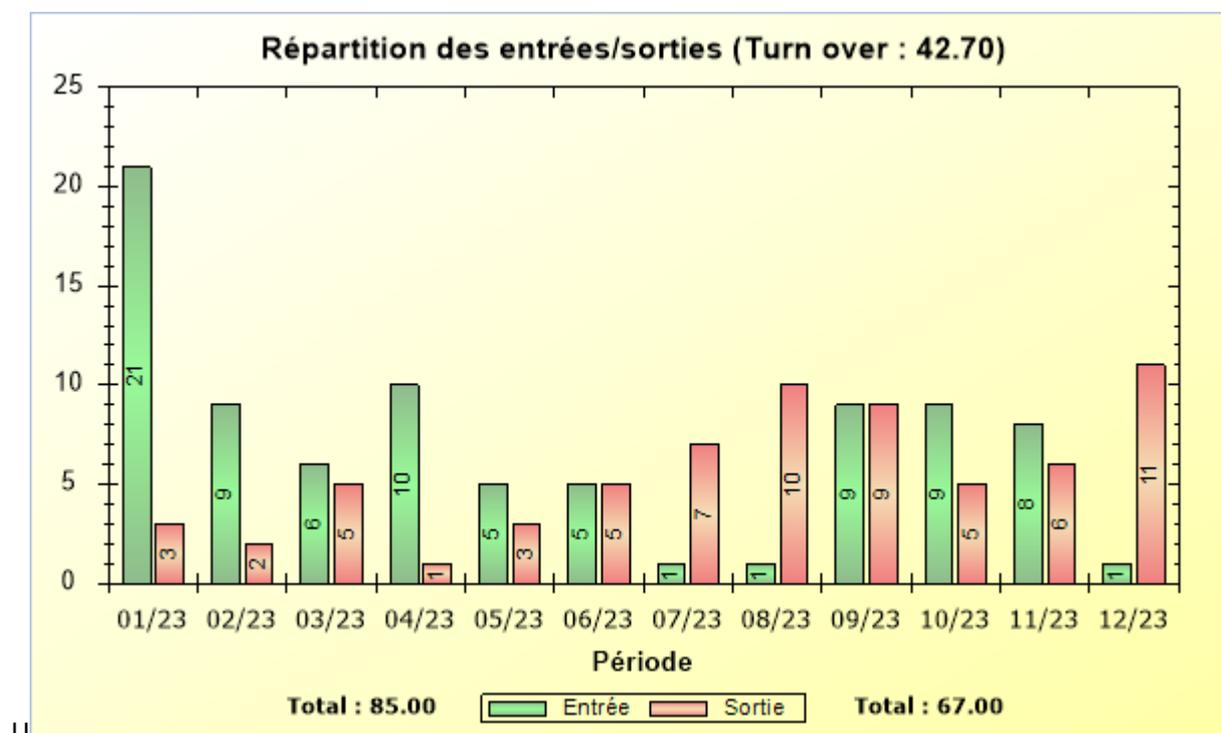


	ETAM	Cadre	Moyenne
Hommes	34 000,02 €	56843,17	45 421,60 €
Femmes	28 251,17 €	54365,11	41 308,14 €
Personnes d'origine étrangère	20 952,80 €	53 754,95 €	37 353,88 €
Personnes handicapées	- €	50 724,96 €	50 724,96 €
Moyenne totale	31 125,60 €	55 604,14 €	43 364,87 €

Départs :
Indicateurs :

Données issues du bilan social 2023

	Licenciement	Fin PE employeur	Fin PE salarié	Fin de CDD	Démission	RC	Total	Embauches
Hommes	3	10	1	2	5	8	29	42
Femmes	1	2	0	0	4	6	13	18
Seniors +50 ans	1	2	1	0	0	1	5	5
Juniors -26 ans	0	0	0	2	2	1	5	10
Personnes d'origine étrangère	1	2	0	0	2	3	8	13
Nationalités	1	2	0	0	2	3	7	9
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	12	1	2	9	14	42	60





5.7 L'égalité professionnelle femme/homme

Dans un univers professionnel assez masculin, ALMAVIA CX est convaincu que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'efficacité et d'innovation dans l'entreprise.

La Direction a décidé de donner autant de chances aux femmes, qu'aux hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Depuis la publication de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier tous les ans leur index d'égalité professionnelle. Cette loi vise à mesurer l'écart global de rémunération entre femmes et hommes. Somme de différents indicateurs, l'index varie entre 0 et 100 points. Sur 2023, **Almavia a obtenu 98 points (13 points supplémentaires par rapport à 2022).**

L'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte.
- Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour un travail de valeur égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les mesures mises en place ont pour but d'agir sur la parité et la mixité entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

Ces objectifs sont mis en place au travers de 3 grands thèmes :

- Le recrutement (cf. non-discrimination)
- La formation professionnelle (cf. formation)
- La classification professionnelle

Concernant le recrutement, une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes/hommes sur des métiers à forte dominance féminine/masculine.

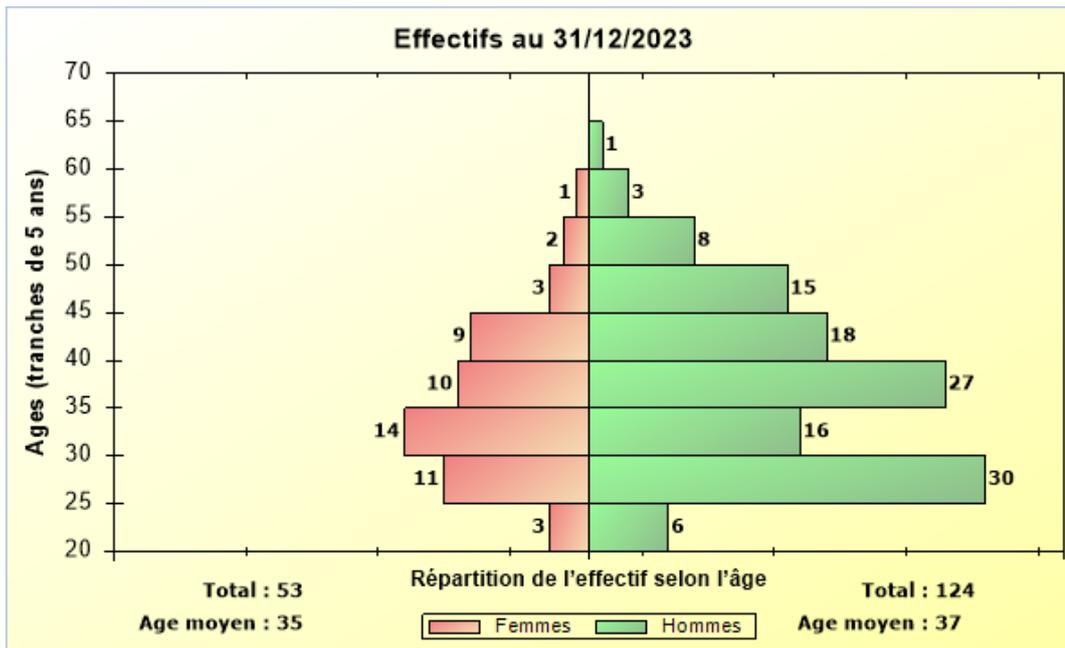
De plus, ALMAVIA CX vérifie que la classification appliquée aux nouveaux salariés soit la même pour les femmes et les hommes. Que ces classifications soient fondées uniquement sur les niveaux de qualification et d'expérience acquis sur le niveau de responsabilité confié aux salariés.

ALMAVIA CX garantit également que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation. L'accès à la formation doit être équivalent pour les hommes et les femmes à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équitable employabilité et compétences techniques et/ou fonctionnelles.

Pour respecter ce principe d'égalité, lors d'un congé maternité ou un congé parental, les managers et les ressources humaines veilleront à ce que ces salariés à leur retour bénéficient de toutes les formations nécessaires à leur développement professionnel sans que cette suspension du contrat de travail ait une quelconque incidence.

Pendant leur carrière, les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Nous avons mis en place un plan d'action pour l'égalité professionnelle.



5.8 La gestion des seniors

Contexte : Chez ACX, nous avons actuellement 34 salariés de plus de 45 ans, représentant environ 18 % de notre effectif total de 187 personnes. La gestion des seniors est essentielle pour tirer parti de leur expérience et de leur expertise, tout en favorisant un environnement de travail intergénérationnel.

Nous avons un plan d'action pour l'emploi des seniors selon les axes suivants :

- Valoriser l'expérience et les compétences de nos collaborateurs seniors.
- Favoriser le transfert de connaissances entre les générations.
- Assurer un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous les âges.

Actions Mises en Place sur un plan de 3 ans

Formation et Développement :

- Mise en place des programmes de mentorat où les collaborateurs seniors partagent leur expertise avec les plus jeunes.

-Flexibilité et Conditions de Travail :

Évaluation des conditions de travail pour s'assurer qu'elles sont adaptées à tous les âges, en tenant compte des besoins ergonomiques.

Évaluation et Suivi

- **Indicateurs de Suivi** :- Analyse de l'évolution de la rétention des salariés seniors et leur progression de carrière.

Conclusion

La gestion des seniors est un enjeu stratégique pour notre ALMAVIA CX. En valorisant l'expérience et les compétences de nos collaborateurs de plus de 45 ans, nous contribuons à créer un environnement de travail dynamique et inclusif, bénéfique pour l'ensemble de l'organisation.

5.9 L'intégration des personnes handicapées

ALMAVIA CX lance un plan d'action sur trois années visant à créer un environnement de travail inclusif et respectueux pour les personnes en situation de handicap. En mettant en œuvre ces initiatives, ALMAVIA CX se conforme aux obligations légales, mais aussi et surtout bénéficie de la richesse et de la diversité que ces talents apportent à l'entreprise.

. Évaluation de la Situation Actuelle

- **Audit Interne** : Réaliser un audit pour évaluer l'accessibilité des locaux, des outils de travail et des processus de recrutement.

2. Sensibilisation et Formation

- **Sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs** : Une session de formation sur la gestion de la diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap a été réalisée en 2023.

3. Recrutement Inclusif

- **Partenariats avec des Organismes Spécialisés** : Collaboration avec des associations et des organismes qui œuvrent pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- **Adaptation des Annonces de Recrutement** : Rédaction des offres d'emploi en utilisant un langage inclusif et en précisant que l'entreprise est ouverte aux candidatures de personnes en situation de handicap.

4. Accessibilité des Locaux et des Outils

- **Aménagement des Espaces de Travail** : Vérification de l'accessibilité des locaux sont accessibles (rampe d'accès, ascenseurs, toilettes adaptées, etc.) : c'est le cas chez Almavia CX

- **Outils de Travail Adaptés** : Fournir des équipements et des logiciels adaptés aux besoins des employés en situation de handicap (ex. : logiciels de lecture d'écran, claviers adaptés).

5. Accompagnement et Suivi

- **Mise en Place d'un Référent Handicap** : Désigner une personne ou une équipe responsable de l'accompagnement des employés en situation de handicap : Magali PERRET – DRH est la référence handicap

6. Évaluation et Suivi des Actions

- **Indicateurs de Suivi** : Définir des indicateurs pour mesurer l'efficacité des actions mises en place (taux de recrutement, taux de satisfaction des employés, etc.).

- **Rapport Annuel** : Inclure un bilan des actions menées en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le rapport annuel sur la diversité.

7. Culture d'Inclusion

- **Promotion de la Diversité** : Intégrer la question du handicap dans la politique de diversité de l'entreprise et promouvoir une culture d'inclusion à tous les niveaux.

- **Événements et Initiatives** : Organiser des événements (journées de sensibilisation, conférences) pour mettre en avant les contributions des employés en situation de handicap et partager des témoignages.

Nos locaux sont équipés et habilités à recevoir des personnes handicapées.

Aux vues de nos effectifs, nous devons pour 2023 avoir 7 personnes avec un statut de handicap.

A date, notre effectif compte trois personnes en situation de handicap, nous avons accueilli un stagiaire en situation de handicap pendant l'été 2023.

Leur poste de travail ont été adaptés en conséquence



Par ailleurs, nous faisons appels à des ESAT pour différents types de prestations de recyclage papier/cartons, cartouches cafés...ainsi que pour la commande de nos objets publicitaires.
Cela revient sur l'année à l'équivalent d'un emploi à mi-temps.

Une campagne de sensibilisation (QCM, support de diffusion) sur la notion du handicap en entreprise a été effectuée en novembre 2023 auprès de tous nos collaborateurs

Toutes nos annonces d'emploi sont diffusées sur le site de l'AGEPHIP.

Par ailleurs, nous avons un partenariat avec une entreprise adaptée : Numérik-EA pour faire appel à des prestations intellectuelles (recette, test...) sur des projets Almavia CX si nécessaire.

5.10 L'Intégration de la diversité éthique, sociale et culturelle

Bien que la législation en vigueur ne nous autorise à fournir aucun pourcentage, nous pouvons garantir qu'aucune discrimination d'aucune sorte n'intervient au sein du groupe. Sont privilégiés avant tout les compétences techniques et/ou fonctionnelles des consultant(e)s, de même que leurs relationnels et leur volonté d'investissements professionnels.

Une sensibilisation à la non-discrimination est assurée par la DRH et le Responsable du Recrutement

Toutes nos annonces sont publiées sans aucune mention de sexe, d'âge, de situation de famille ou de race
Tous nos postes sont également ouverts aux personnes handicapées.

ALMAVIA CX veille à ce que le processus de recrutement soit non discriminant. Les recrutements se font sur la base des compétences professionnelles, de l'expérience et des qualifications. Toutes les candidatures seront analysées selon les mêmes critères. Une attention particulière sera portée tout au long du recrutement sur la transparence et la justification des choix des candidats retenus quel que soit le sexe, l'âge, la race, la religion.

Afin de garantir la non-discrimination lors de la pré-sélection des CV, notre équipe sourcing se concentre uniquement sur les expériences professionnelles du candidat et sa connaissance des technologies liées à notre cœur d'activité. Lors du 1^{er} entretien RH, les candidat(e) passent également un QCM technique selon leurs technologies et leurs expériences (junior ou confirmé).

A la suite de cela un compte rendu sans aucune indication subjective est transmis aux équipes techniques accompagné du QCM. Ce sont ces éléments qui seront jugés lors de l'entretien technique.

Nous avons lancé fin 2023 une campagne de sensibilisation sur des sujets tels que le handicap en entreprise, les minorités LGBTQI+, le harcèlement, la corruption....

6. Objectifs pour l'année à venir

Pour l'année à venir, nous réaffirmons notre fort engagement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et pour l'intégration de toutes les minorités au sein de notre entreprise. Nous croyons fermement que la diversité est une richesse qui doit être célébrée et valorisée.

Nos objectifs s'articulent autour des axes suivants :

1. **Renforcement de la Sensibilisation** : Nous nous engageons à organiser des sessions de sensibilisation et de formation pour tous nos collaborateurs, afin de promouvoir une culture d'inclusion et de respect. Ces initiatives viseront à sensibiliser chacun aux enjeux de la diversité et à la lutte contre les stéréotypes.
2. **Promotion de l'Égalité des Chances** : Nous continuerons à mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de gestion des talents qui garantissent l'égalité des chances pour tous, indépendamment de leur genre, origine, orientation sexuelle, âge ou toute autre caractéristique personnelle. Chaque voix compte, et nous souhaitons que chacun se sente valorisé et respecté.
3. **Soutien aux Initiatives de Diversité** : Nous encouragerons et soutiendrons les initiatives internes et externes qui visent à promouvoir la diversité et l'inclusion. Cela inclut la participation à des événements, des partenariats avec des organisations engagées dans la défense des droits des minorités, et la mise en avant de témoignages inspirants au sein de notre entreprise.
4. **Création d'un Environnement Inclusif** : Nous nous engageons à créer un environnement de travail où chaque collaborateur se sent en sécurité et libre d'exprimer son identité. Cela passe par l'écoute active, le dialogue ouvert et la mise en place de politiques qui favorisent le bien-être de tous.
5. **Évaluation et Amélioration Continue** : Nous mettrons en place des mécanismes d'évaluation pour mesurer l'impact de nos actions en matière de diversité et d'inclusion. Nous nous engageons à ajuster nos stratégies en fonction des retours de nos collaborateurs et des évolutions sociétales.

Ensemble, nous avons le pouvoir de bâtir une culture d'entreprise qui valorise la diversité sous toutes ses formes. Nous sommes déterminés à faire d'ALMAVIA CX une société où chacun peut s'épanouir, contribuer et se sentir pleinement intégré. C'est en unissant nos forces que nous pourrons relever les défis de demain et construire un avenir plus inclusif pour tous.

7. Conclusion

En conclusion, notre rapport sur la diversité au sein d'Almavia CX met en lumière des enjeux cruciaux pour notre développement et notre performance. Actuellement, notre population est majoritairement masculine, ce qui souligne la nécessité d'agir pour favoriser une représentation plus équilibrée des genres.

De plus, avec une moyenne d'âge de 36 ans, nous avons l'opportunité d'intégrer des talents plus jeunes tout en valorisant l'expérience de nos collaborateurs plus âgés.

Il est essentiel de reconnaître que la diversité ne se limite pas seulement à la parité hommes/femmes, mais englobe également des dimensions telles que l'âge, l'origine, et les compétences. En adoptant une approche proactive et inclusive, nous pouvons non seulement enrichir notre culture d'entreprise, mais aussi stimuler l'innovation et la créativité au sein de nos équipes.

Pour aller de l'avant, nous devons mettre en œuvre des actions concrètes visant à promouvoir l'égalité des chances, à sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de la diversité, et à établir des pratiques de recrutement inclusives. En investissant dans la diversité, nous renforçons notre attractivité en tant qu'employeur et nous nous positionnons favorablement pour répondre aux défis futurs du marché.

Nous avons tous un rôle à jouer dans cette démarche, et il est impératif que chaque membre de notre équipe s'engage à construire un environnement de travail respectueux et inclusif. Ensemble, nous pouvons faire d'ALMAVIA CX un modèle de diversité et d'inclusion, propice à l'épanouissement de chacun et à la réussite collective.

8. Chartes et règlements en vigueur

Almavia CX a signé avec les membres du CSE et partagés auprès des collaborateurs les documents suivants :

- Règlement intérieur + annexes
- Charte déontologique et éthique
- Memento du collaborateur
- Engagement de la direction
- Manifeste
- Procédure de lancement d'alerte

Ces documents sont consultables dans l'intranet d'Almavia CX afin que tous les collaborateurs (sur site ou en clientèle) puissent les consulter dès que nécessaire.

Ils sont également transmis à l'ensemble des partenaires nous en faisant la demande lors d'appels d'offres ou autres.