

La politique de promotion de l'égalité professionnelle

Tableau de révision de la politique interne

Version	Date de modification	Rédacteur	Eléments modifiés
V1	18/11/2024	Elodie F.	Création du document
V2	24/09/2025	Melanie G.	MAJ effectif

PREAMBULE

L'égalité professionnelle n'est pas une option, mais une condition essentielle de la performance.

Elle garantit que chaque collaborateur et collaboratrice puisse évoluer selon ses compétences et ses aspirations, sans biais ni freins liés au genre.

En favorisant la diversité, nous renforçons notre créativité, notre capacité d'innovation et notre attractivité.

Cette politique affirme donc notre volonté d'agir concrètement pour une organisation plus juste et inclusive.

Elle trace la voie vers une entreprise où les talents s'expriment librement et où l'égalité devient une réalité tangible, au quotidien.

Les objectifs de la Politique

1- Garantir l'égalité professionnelle en assurant transparence et équité dans les parcours et les rémunérations.

2- Favoriser un environnement inclusif où chacun peut concilier vie professionnelle et personnelle, notamment grâce à une politique parentale responsable.

3- Promouvoir la mixité dans la gouvernance en maintenant une représentation équilibrée et ambitieuse des femmes dans les instances de décision.

1

Prévention des discriminations

- Tolérance zéro face à toute forme de discrimination liée au genre, à la maternité/paternité, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique personnelle.
- Formation et sensibilisation régulières des managers et des équipes pour identifier et prévenir les biais conscients et inconscients.
- Mise en place d'une référente égalité (et VHSST) au sein de l'entreprise, identifiée par l'ensemble des collaborateurs, garant de l'écoute et du traitement des situations sensibles.

2

Égalité salariale et transparence

- Mise en place de grilles salariales transparentes : chaque collaborateur connaît les niveaux de rémunération associés à chaque poste et niveau de responsabilité.
- Engagement ferme : à travail égal, salaire égal. Les rémunérations sont revues annuellement pour s'assurer de l'absence d'écart injustifiés.

3

Représentation et gouvernance

- Mise en place de grilles salariales transparentes : chaque collaborateur connaît les niveaux de rémunération associés à chaque poste et niveau de responsabilité.
- Engagement ferme : à travail égal, salaire égal. Les rémunérations sont revues annuellement pour s'assurer de l'absence d'écart injustifiés.
- Notre entreprise bénéficie d'une mixité parfaite, avec 32 collaboratrices et 32 collaborateurs.

4

Equilibre vie pro / vie perso

- Mise en œuvre d'une politique parentale inclusive :
 - accompagnement à la maternité et à la paternité,
 - souplesse sur les horaires et télétravail facilité pour les parents,
 - maintien du lien et accompagnement au retour de congé parental.
 - Réservation de 5 berceaux en crèche
- Valorisation du droit à la déconnexion pour tous, parents ou non.

5

Sensibilisation et culture inclusive

- Organisation annuelle d'ateliers de sensibilisation (stéréotypes, égalité professionnelle, leadership inclusif).
- Communication interne régulière pour valoriser les bonnes pratiques et rappeler les engagements.

6

Suivi et amélioration continue

- Nous suivons nos progrès grâce à un tableau de bord RSE intégrant des KPI dédiés à l'égalité professionnelle : pourcentage de femmes dans le management, part de femmes dans l'entreprise, ainsi que des indicateurs liés à la parentalité.
- Ces indicateurs sont partagés avec l'ensemble de nos collaborateurs et de nos parties prenantes, via notre rapport RSE annuel, publié et disponible en libre accès sur notre site internet.

Conclusion et Contacts

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un pilier de notre démarche RSE et de notre vision de l'entreprise.

Au-delà des engagements formalisés dans cette politique, nous faisons le choix d'une amélioration continue et d'une culture inclusive qui valorise chaque talent.

Nous sommes convaincus qu'en agissant collectivement, nous construisons une organisation plus juste, plus performante et plus durable, au service de nos collaborateurs, de nos clients et de la société.

Contacter directement la Responsable RH :

Mélanie GUERRA
melanie.guerra@ideuzo.com
06 95 04 21 46



Contacter directement Egalité & VHSST :

Elodie FRIOT- Responsable RSE
elodie.friot@ideuzo.com
06 12 23 56 41



Contacter directement vos délégués du personnel Responsable RSE



Chrystopher DENEU
07 71 88 42 06
chrystopher.deneu@ideuzo.com



Maïté MECHINAUD
07 26 92 47 48
maite.mechinaud@ideuzo.com