

# Politique diversité et inclusion

# Engagement 4 : Offrir un environnement de travail inclusif et stimulant

# Engagement 6 : Favoriser l'engagement individuel et collectif des collaborateurs d'I dex

I dex, signataire de la [Charte de la diversité](#) depuis 2021 et d'une [déclaration relative aux droits humains](#) en 2024 a la conviction que la diversité est une force et s'engage à :

- lutter contre toute forme de discrimination (notamment liée au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap, ou à l'origine)
- promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de ses équipes à tous les niveaux, et une égalité de traitement tout au long de la carrière.

## Un enjeu partagé

La politique diversité et inclusion est élaborée et pilotée conjointement par la direction des ressources humaines (DRH) et la direction de l'engagement du groupe.

Les grandes orientations de cette politique ainsi que le suivi de sa mise en œuvre sont abordées à l'occasion des comités RSE qui se réunissent mensuellement sous la présidence du président-directeur général du groupe.

Sa mise en oeuvre opérationnelle mobilise l'ensemble des collaborateurs du groupe et notamment :

- le réseau des responsables ressources humaines (RRH) des régions et filiales
- les managers
- les réseaux constitués spécifiquement autour de certaines thématiques (*cf. infra*).

## Un plan d'action pluriannuel pour favoriser la prise en compte du handicap

En 2022, I dex a signé un accord d'entreprise sur le handicap pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap chez I dex.

### Formation, information et sensibilisation

Pour contribuer à lever les préjugés et idées fausses sur la handicap et permettre aux personnes concernées d'en parler librement si elles le souhaitent et d'accéder à leurs droits, I dex déploie des actions de formation, d'information et de sensibilisation.

Tous les canaux de communication - affichage, intranet, réseaux sociaux - sont mobilisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'I dex, notamment dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Des collaborateurs en situation de **handicap, notamment invisible**, contribuent à ces actions en partageant leur expérience.

**Quels sont mes droits**  
en tant que  
**collaborateur(trice)**  
**en situation de handicap ?**

Si je déclare mon **handicap**,  
**qui sera au courant ?**

Avec mes problèmes de dos  
j'ai besoin d'avoir une  
**adaptation de mon poste**,  
**vers qui me tourner ?**

**Contactez notre  
Hotline handicap !**

Pour solliciter en toute confidentialité et anonymat  
un conseiller externe, pour poser vos questions sur le  
handicap, ou encore connaître les aides et dispositifs  
pour être accompagné.

Afin que tous les collaborateurs d'Idex soient informés de leurs droits et des initiatives prises par le groupe, l'accord d'entreprise a fait l'objet d'une note de synthèse largement diffusée, en s'appuyant notamment sur le réseau des 13 **"Relais handicap"** au siège et en région.

En complément, au printemps 2024, un **numéro d'appel "Handicap"** garantissant l'anonymat a été ouvert pour donner la possibilité de se renseigner sur le handicap, lever les premiers freins vers la reconnaissance du handicap et proposer une réponse rapide aux questions soulevées par les collaborateurs.

Les "Relais handicap" et les responsables des ressources humaines ont bénéficié d'une formation de deux demi-journées. Des formations digitales sont proposées aux managers (3 modules) et à l'ensemble des collaborateurs d'Idex (format bref de 10 mn).

## Maintien dans l'emploi

Pour permettre à nos collaborateurs de travailler dans de bonnes conditions, IDEX :

- les accompagne dans leurs démarches de demandes ou le renouvellement de leur "Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé" (RQTH)
- répond à leurs demandes ou leur propose des aménagements adaptés à leur situation.

Les "Relais handicap" ont été dotés d'un "Guide du maintien dans l'emploi" leur fournissant les clefs pour apporter les réponses appropriées.

## Recrutement et intégration des travailleurs en situation de handicap

En partenariat avec des acteurs du monde associatif et avec l'appui d'un prestataire spécialisé, IDEX fait évoluer ses pratiques de recrutement pour rendre ses offres plus visibles et "handi-accueillantes".

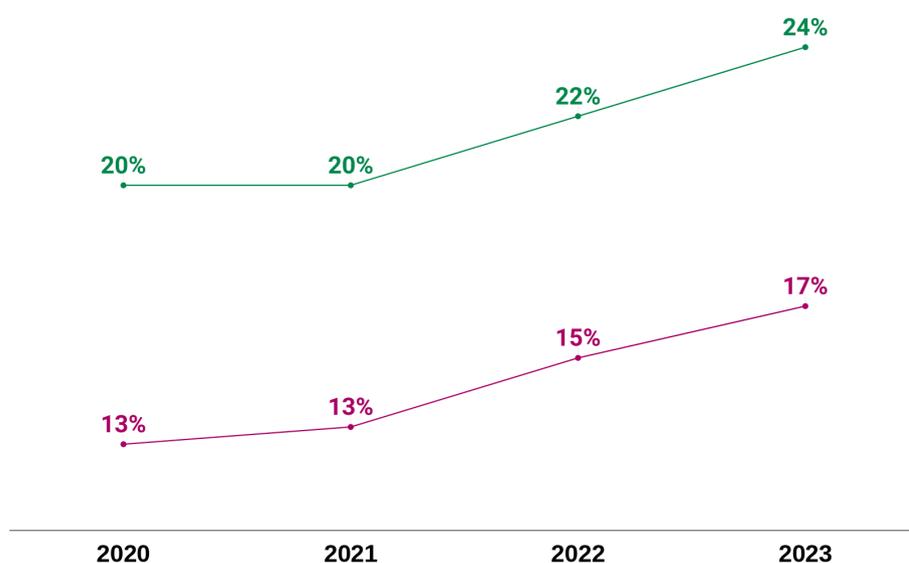
A fin 2023, la part des personnes en situation de handicap dans les effectifs demeure très inférieure à l'objectif de 6% mais en progression (2,79% en 2023, contre 2,35% en 2022).

## Un accord ambitieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

IDEX compte **16,5% de femmes** au sein de ses équipes. Cette proportion a nettement augmenté au cours des dernières années (12% en 2020) mais reste faible, comme dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie en général.

Les femmes sont mieux représentées parmi les cadres (24% des cadres en 2023) et IDEX s'est fixé l'objectif d'atteindre 28% de femmes parmi les cadres à horizon 2030.

• Part des femmes dans l'effectif total • Part des femmes parmi les cadres



Convaincus que les femmes ont toute leur place dans tous les métiers du groupe IDEX et à tous les niveaux de responsabilité, IDEX a conclu un accord d'entreprise avec les organisations syndicales en septembre 2023 en vue de favoriser la mixité et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Formation, information et sensibilisation

Tous les canaux de communication - affichage, intranet, réseaux sociaux - sont mobilisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'Idex.

A titre d'exemple, une conférence et des ateliers ont été organisés à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le sexisme en janvier 2024. Le réseau de femmes Idex0Féminin est notamment mobilisé pour mettre en valeur les parcours de femme chez Idex, en interne mais aussi en externe. Idex compte ainsi 22 marraines et relais qui participent régulièrement aux événements de **promotion de la mixité dans les métiers** organisés par l'association Elles Bougent (accueil de visites sur nos dites, témoignages en milieu scolaire...).



Visite de notre réseau de chaleur de Nice Méridia par 16 collégiennes du Collège René Cassin, dans le cadre de notre partenariat avec l'association "Elles Bougent"

Courant 2024, des modules de sensibilisation à la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre seront proposés sur la plate-forme de formation Idex School Digital et les responsables des ressources humaines seront formés sur les questions relatives à la mixité et à l'égalité professionnelle.

## Créer les conditions d'un égal accès aux emplois et responsabilités professionnelles

Idex veille à ce que les descriptifs de poste dans les offres et fiches de poste soient non genrés.



Pour encourager les candidatures de femmes et lutter contre l'auto-censure et les biais inconscients, l'accord prévoit la pré-sélection d'au moins une candidature de femme dans le cadre des processus de recrutement (lorsque ces candidatures existent et sont pertinentes au regard des caractéristiques du poste).

Le groupe s'engage à évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes, et à maintenir la part variable liée aux primes d'objectifs des salariés en congé de maternité, congé d'adoption ou congé "second parent" / de paternité.

## Mieux accompagner la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un guide de la parentalité mis à disposition de tous les collaborateurs d'IDEX les informe sur leurs droits et sur les mesures complémentaires proposées par IDEX, dont :

- des entretiens de départ et de retour avec le manager et le responsable des ressources humaines pour les congés de maternité et d'adoption
- des autorisations d'absence supplémentaires et des adaptations du temps et de l'organisation du travail pour les femmes enceintes
- une autorisations d'absence de trois jours en cas de fausse couche pour la mère comme pour le second parent
- le maintien du salaire de base pendant toute la durée du congé second parent (dit "de paternité") afin d'encourager sa prise intégrale



Couverture de notre guide de la parentalité

## Un dispositif d'alerte éthique ouvert à tous

Un dispositif d'alerte est à la disposition de tous les collaborateurs du groupe ainsi qu'à ses parties prenantes externes à l'adresse [alertes@idex.fr](mailto:alertes@idex.fr).

Victimes ou témoins d'actes ou comportements contraires aux lois et réglementations en vigueur et/ou aux principes d'intégrité et de respect des droits humains (pratiques contraires à l'éthique des affaires, discrimination, harcèlement, atteintes à l'environnement...) peuvent, via ce canal, saisir de manière confidentielle le comité éthique du groupe, composé de la directrice juridique, de la directrice des ressources humaines, de la directrice de l'engagement, du directeur des finances.

L'existence de ce dispositif d'alerte fait l'objet de communications récurrentes afin d'en assurer la notoriété au sein des équipes.

## Des actions de sensibilisation et des propositions pour favoriser l'engagement des collaborateurs d'IDEX

IDEX propose régulièrement à l'ensemble de ses collaborateurs des **“Master-class Engagement”** retransmises en direct et disponibles en replay. Les thématiques abordées ont notamment concerné : la lutte contre les discriminations racistes, antisémites et anti LGBT, la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre le sexisme, le handi-sport, le handicap invisible...

Le groupe encourage tous les collaborateurs qui le souhaitent à devenir acteurs des changements à l'œuvre pour une société plus durable et plus solidaire, en partenariat avec des acteurs associatifs et dans le cadre de coalitions telles que Les entreprises s'engagent.

Ces propositions concernent plus particulièrement la promotion de la diversité et de l'inclusion :

- engagement pour **la mixité des métiers**, en partenariat avec Elles Bougent
- engagement pour **l'insertion professionnelle des jeunes et l'égalité des chances**, à travers un programme de mentorat et le parrainage d'une classe d'alternance à Bagnolet en partenariat avec JobIRL ou encore à travers la mobilisation de nos collaborateurs sur le "I dex College Tour" qui a permis, en 2023, de sensibiliser plus de 3000 collégiens d'être sensibilisés aux métiers de la transition énergétique
- engagement pour **l'intégration professionnelle des réfugiés**, à travers un programme de mentorat en partenariat avec Kodiko et la participation d'I dex à la coalition Tent Partnership for refugees
- engagement pour **la réinsertion professionnelle des détenus**, à travers les actions déployées par les responsables insertion professionnelle présents sur les sites de l'administration pénitentiaire dans le cadre de marchés délégués et la formation des responsables des ressources humaines à l'accueil des sortants de détention, assurée par l'association WakeUp Café...



*Fatoumata et Adèle, engagées dans notre programme de mentorat avec l'association Kodiko*

## Mesurer les perceptions et les attentes des collaborateurs d'I dex pour progresser encore

En mars 2024, I dex a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs de faire part de leurs perceptions et de leurs attentes en matière de diversité et d'inclusion. Un quart des effectifs a répondu au "**Baromètre diversité**" proposé par Gloria.

Les résultats de ce premier baromètre ont fait ressortir des forces. Les affirmations suivantes ont ainsi recueilli des taux d'approbation élevés : "Je me sens inclus(e) et respecté(e) dans mon entreprise", "Dans mon entreprise, tout le monde est traité de la même manière quels que soient son origine culturelle, sociale, ses convictions religieuses, son orientation sexuelle, etc...", "Je trouve que mon entreprise renvoie l'image d'une entreprise diverse", "J'ai le sentiment que je peux parler librement à mes collègues, si je le souhaite, de mes origines sociales et culturelles, de mes convictions religieuses, de mon orientations sexuelle...", "Dans mon entreprise, je peux réussir tout en étant moi-même".

Ces résultats ont également mis en évidence des pistes d'approfondissement de nos actions :

- **intensifier la communication interne** sur les actions existantes, dont certaines demeurent ignorées des salariés qui pourraient en bénéficier
- **poursuivre les actions de formation des managers** afin qu'ils disposent des connaissances et outils nécessaires pour prendre en charge les situations auxquels ils peuvent être confrontés
- déployer des actions relatives à la lutte contre le racisme : un groupe de travail a été constitué afin de formuler des propositions courant 2024.