

# Charte Diversité et Inclusion

AGIR - S'ENGAGER - INNOVER - FÉDÉRER



Delta  
assurances

baloo



kwote

QuickMS



manine

# Le groupe candide s'engage !

## Edito

« Ensemble, nous prenons soin les uns des autres ».

Cette valeur fait partie de la philosophie de notre groupe candide et, à mon sens, elle résume parfaitement ce qui est à la fois une volonté et un défi au quotidien, non négociable.

Le défi de s'entraider, de créer les meilleures conditions de travail et bien-être pour nos équipes comme pour chaque collaborateur individuellement. D'autant plus dans nos métiers de l'assurance et des services technologiques dédiés aux entreprises, pour lesquels la première richesse est humaine.

Miser sur la gentillesse, voir en chacun le talent qu'il pourra nous apporter, offrir à tous la même chance de réussir et de s'épanouir... Oui, ces principes sont possibles dans le monde du travail et ils nous animent depuis toujours.

Aujourd'hui, nous avons fait le choix de les formaliser dans cette charte afin qu'ils nous servent de guide, tous les jours, à tous les niveaux de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que c'est ainsi que nous pourrons apporter le meilleur service à nos clients, faire grandir nos équipes, jouer sur le long terme et donner sens à notre raison d'être :

« Nous contribuons au développement des entreprises par amour des hommes, des femmes et de leurs projets ».



Benoît Lecat, Président

# Une parole et des actes

Aujourd'hui, ce n'est pas une, ni deux, ni trois.... mais 5 thématiques qui nous animent autour de la diversité et de l'inclusion :

1

**Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap**

2

**Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

5

**Favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et personnelle**



3

**Contribuer à la mixité sociale et professionnelle**

4

**Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes**

# 1

## Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap

Parce que chacun peut être confronté un jour à une fragilité de santé ou à une situation de handicap, nous nous engageons dans une politique active d'identification et de prise en charge de ces situations.

### Pour nos équipes

Depuis le 1er octobre 2021, le groupe candide, à travers sa charte handi'cap, met en place les mesures suivantes pour tous les salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) :

Des démarches autorisées sur le temps de travail :

- Constitution du dossier RQTH (entretien avec la Référente Handicap)
- RDV chez le médecin et/ou dépôt du dossier à la MDPH
- RDV à la MDPH en cas de convocation (1 demi-journée)
- Réalisation d'examens médicaux liés à la pathologie de la RQTH avec délai de prévenance et justificatifs (2 demi-journées /an)

Une prise en charge financière de 500€ pour toute personne au statut RQTH et/ou assimilé pour un équipement personnel individuel (sur prescription médicale) utile notamment sur le poste de travail (après sollicitation des aides de droit commun).

Un accompagnement personnalisé et totalement confidentiel avec Nelly DUCASSE, notre référente handicap externe.

Des correspondants handicap en interne sur chaque site.

A travers cette charte handi'cap, le groupe candide accompagne ainsi tout collaborateur atteint d'une fragilité de santé pouvant impacter de façon temporaire ou durable son quotidien au travail.

Chaque année, nous sensibilisons également l'ensemble de nos collaborateurs au handicap avec l'intervention annuelle dans nos locaux de notre référente handicap externe.

A compétences égales, les candidatures des personnes en situation de handicap sont étudiées au même niveau que toute autre candidature.

Nous rappelons d'ailleurs sur chacune de nos annonces que l'ensemble de nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

candidate fait partie du Réseau des Référents Handicap (RRH) animé par l'Agefiph.

Dans cet espace ouvert, sont conviés les référents handicap des entreprises mais aussi des partenaires œuvrant avec l'Agefiph sur le champ du handicap, pour échanger et construire ensemble autour de thématiques liées au handicap

candidate est #activateurdeprogrès et fait donc partie de la communauté des entreprises qui pensent que les personnes handicapées les font progresser, et font progresser la société entière. Nous agissons ainsi de façon concrète pour associer emploi et handicap, et faire progresser cette idée tous les jours avec des actes.

#**activateur**  
**de progrès**

EMPLOI & HANDICAP

## 2

## Promouvoir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parce que nous veillons à ce que la parité Femmes / Hommes soit respectée et ce sur tous les types de postes.

**baloo** Index Femme / Homme 2022 → 84/100  
GESTIONNAIRE 100% HUMAIN

Cette note sur 100 se décompose comme suit :

- Écart de rémunération : 39/40
- Écart de répartition des augmentations individuelles : 25/35
- Écart de promotion : non applicable (car ce critère concerne les entreprises de plus de 250 salariés)
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

**Delta** Index Femme / Homme 2022 → 87/100  
assurances

Cette note sur 100 se décompose comme suit :

- Écart de rémunération : 29/40
- Écart de répartition des augmentations individuelles : 35/35
- Écart de promotion : non applicable (car ce critère concerne les entreprises de plus de 250 salariés)
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : non calculable/15 (car nous avons eu 0 retour de maternité en 2022)
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

**QuickMS** Index Femme / Homme 2022 → 94/100  
Malgré le fait que l'entité QMS ne soit pas soumise à l'obligation légale de calculer son index, ils ont fait le choix de le communiquer.

Cette note sur 100 se décompose comme suit :

- Écart de rémunération : 34/40. QMS a fait le choix de publier le salaire de ses équipes, ce qui oblige à une cohérence et une égalité.
- Écart de répartition des augmentations individuelles : 35/35
- Écart de promotion : non applicable (car ce critère concerne les entreprises de plus de 250 salariés)
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

L'entité kwote n'est pas soumise à l'obligation légale de calculer et communiquer son index.

### 3

## Contribuer à la mixité sociale et professionnelle

Parce que nous veillons à entretenir un environnement de travail favorisant l'inclusion, qui encourage nos collaborateurs, riches de leurs différences et de leurs compétences, à participer à notre croissance.

Dans ce cadre, le groupe candide a mis en place les actions suivantes :

Respect des principes de non-discrimination au cours des entretiens de recrutement. Nous nous comportons de manière juste les uns envers les autres et nous faisons de l'égalité des chances une réalité pour nos collaborateurs, indépendamment de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, des aptitudes physiques, de l'appartenance à une ethnie, de la couleur de peau, de la nationalité, ou de toute autre dimension de leur identité.

Formation « recrutement » pour tous les managers par un intervenant externe Rémi ARAUD (ce qu'il ne faut pas faire / comment intégrer les nouveaux)

Ateliers internes pour permettre à chacun de mettre à profit ses compétences sur différentes thématiques en les partageant (Outlook, Excel, Teams, compétence spécifique métier, etc.).

Collaboration avec « La Plateforme », école du numérique à Marseille pour des métiers spécifiques (type développeurs), qui favorise l'insertion.

## 4

## Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Parce que nous souhaitons que les jeunes puissent facilement décrocher une première expérience professionnelle et nous accompagner dans le temps.

Dans ce cadre, le groupe candidate a mis en place les actions suivantes :

Collaboration avec l'école  
« La Plateforme »

Favoriser le recours au contrat de  
professionnalisation et d'apprentissage  
pour attirer les talents de demain

Communauté d'alternants : partage  
d'expérience, d'informations, échange  
de réseaux



## 5

### Favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et personnelle

Parce que nous avons toutes et tous besoin d'un équilibre entre notre vie professionnelle et personnelle et parce que cet équilibre est le garant d'un meilleur bien-être de nos équipes et d'une meilleure performance de notre groupe.

Dans ce cadre, le groupe candide a mis en place les actions suivantes (QVT) :

La candiderie, une conciergerie d'entreprises qui apporte au quotidien du confort et des services aux collaborateurs

Charte bosser zen

Charte télétravail candide (hors QuickMS)

Communications sur l'efficacité collective

Charte télétravail QuickMS\*

\*Les équipes de QuickMS sont en full remote et l'organisation du travail est libre afin de préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Elles ne sont donc pas sur des heures mais des jours travaillés.

**Ces engagements reposent sur le développement d'une culture inclusive permettant à chacun(e), quelles que soient ses singularités, de révéler pleinement son potentiel.**

**Ils se fondent sur le respect et l'acceptation des différences qui permettent à chacun(e) de pouvoir être lui/elle-même sans subir de préjudices.**

**Nous sommes toutes et tous responsables !**

**Pour toute question relative à notre charte Diversité & Inclusion, nous vous invitons à contacter la team RH.**