



POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION

Une approche humaine et durable pour bâtir le monde de demain

2025





SOMMAIRE

1

Egalité Femmes / Hommes

- Un engagement mesuré et suivi
- Des actions concrètes pour garantir l'équipes
- Nos objectifs

2

Handicap

- Communiquer, informer et sensibiliser en interne
- Accompagner les collaborateurs dans leurs démarches
- Maintenir dans l'emploi
- Ouvrir davantage nos recrutements

3

Insertion professionnelle

- Nos objectifs
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
- D'autres leviers pour renforcer notre impact

4

QVCT

- Une démarche d'amélioration continue
- Des engagements concrets pour accompagner chaque situation

EDITO



À propos d'Oméa

Nous sommes convaincus que la richesse d'une entreprise repose avant tout sur la diversité des parcours et des expériences qui la composent. Cette diversité, nous la considérons comme une véritable opportunité collective.

Elle nourrit notre culture d'entreprise et renforce notre capacité à innover, pour nous permettre de mieux répondre aux enjeux de notre temps.

Pourquoi cette politique

C'est dans cette perspective que nous avons souhaité structurer une politique Diversité & Inclusion, en cohérence avec nos valeurs et les actions que nous menons depuis plusieurs années.

Ce document a pour vocation de poser un cadre clair et partagé autour des engagements que nous prenons en faveur d'un environnement de travail inclusif et respectueux de chacun.

Nos engagements

Notre politique s'articule autour de quatre axes prioritaires :



Egalité Femmes / Hommes

Garantir l'équité et l'égalité des opportunités.



Handicap

Favoriser l'inclusion et l'accessibilité pour tous.



Insertion professionnelle

Ouvrir l'emploi à la diversité des parcours.



QVCT

Allier bien-être, engagement et performance.

Ces engagements sont portés à tous les niveaux de l'entreprise, avec une volonté forte : faire d'Oméa un lieu où chacun(e) peut s'épanouir, évoluer et contribuer pleinement à cette aventure collective !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

Oméa s'engage, depuis sa création, à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux de l'entreprise.

Cet engagement se traduit par une politique active en faveur de la parité dans ses métiers, ses instances de décision, mais également dans ses parcours de carrière.



Nos objectifs

1

Maintenir un index égalité professionnelle au-dessus de 85/100 chaque année

2

Consolider la parité à tous les niveaux hiérarchiques, pas uniquement dans les instances dirigeantes

3

Déployer un plan d'action égalité professionnelle formalisé et partagé avec l'ensemble des équipes

Un engagement mesuré et suivi

Nous avons obtenu un **score de 86/100 à l'index égalité Hommes / Femmes** en 2024.

Cet index a été calculé à l'aide de 4 indicateurs, avec la notation suivante :

- Écart de rémunération femmes / hommes : **31/40**
- Écart de taux d'augmentations individuelles : **35/35**
- Augmentation au retour de congé maternité : **15/15**
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

Si ce score reflète une performance globalement satisfaisante, il met également en lumière des marges de progression, notamment en matière de **représentativité des femmes dans les fonctions les plus rémunératrices**.

Aujourd'hui, notre **comité de direction** est composé de 4 femmes et 6 hommes. Si l'équilibre n'est pas encore parfait, cette diversité reflète notre volonté d'avancer concrètement sur les sujets d'égalité.

Nous sommes convaincus que la mixité dans les instances de gouvernance est un levier essentiel pour garantir une prise en compte stratégique et durable de ces enjeux.

Des actions concrètes pour garantir l'équité

Nous avons mis en place des mesures structurantes pour prévenir toute forme d'inégalité et garantir des parcours équitables :

• Égalité salariale à l'embauche

Calcul des rémunérations selon le poste, l'expérience et le diplôme, sans distinction de genre.

• Formation du CODIR et des managers

Sessions de sensibilisation à l'égalité professionnelle, au biais de genre et aux pratiques managériales inclusives.

• Revue des augmentations individuelles

Points réguliers en comité de direction pour analyser l'équité des revalorisations salariales.

• Retour de congé maternité

Si un entretien annuel devait avoir lieu pendant le congé maternité, il est systématiquement réalisé au retour, et donc l'augmentation due est appliquée selon la politique salariale en vigueur, afin de garantir l'équité.

• Suivi de la représentativité dans les hautes rémunérations

Actions de promotion interne et d'identification de talents féminins à potentiel pour favoriser leur accès aux postes à responsabilité.

HANDICAP

Notre ambition

Nous considérons l'inclusion des personnes en situation de handicap non seulement comme une responsabilité sociale, mais aussi comme un levier de richesse humaine.

Garantir l'égalité des chances et le maintien dans l'emploi de tous, quels que soient les parcours de vie, est une démarche essentielle de l'inclusion. Cela implique de reconnaître la singularité de chacun, y compris lorsqu'il est question de handicap, visible ou invisible.

Notre ambition est d'offrir un cadre de travail où chacun, quelle que soit sa situation, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la vie de l'entreprise.

Nos objectifs

1

Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs pour déconstruire les stéréotypes et encourager une culture d'entreprise inclusive

2

Favoriser l'intégration durable de personnes en situation de handicap, en leur assurant un accompagnement adapté à chaque étape de leur parcours chez Oméa

Il est de notre responsabilité de garantir un environnement bienveillant, informé et réactif. C'est pourquoi nous avons défini **quatre engagements concrets**, à la fois réalistes et porteurs de sens.

Engagement 1 : Communiquer, informer et sensibiliser en interne



Le saviez-vous ?

Dans le monde, selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), 16 % de la population mondiale, soit 1,3 milliard de personnes, vit avec une forme de handicap significative. 1 personne sur 6, peut donc être confrontée à des situations de discrimination, d'exclusion sociale ou professionnelle. (OMS, 2022).

En France, on estime que 12 millions de Français sont en situation de handicap, dont environ 80 % présentent un handicap invisible, souvent acquis à l'âge adulte ou jeune adulte. (agefiph, 2022 : Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, 2023)

Cela signifie que **la majorité des situations de handicap ne sont pas perceptibles visuellement**, ce qui peut compliquer leur reconnaissance et prise en compte dans le milieu professionnel.

Parce que **l'inclusion commence par la connaissance**, nous souhaitons ouvrir le dialogue sur le handicap de manière simple, humaine et accessible.

Cela passe d'abord par **une meilleure information de nos équipes**.

Actions prévues

- **Organiser des causeries dédiées au handicap** pour créer un espace de parole et lever les tabous.

- **Créer une rubrique dédiée sur l'intranet** regroupant des ressources accessibles : une FAQ, des vidéos pédagogiques, un rappel des dispositifs existants et des droits associés.

- **Mettre à disposition un guide pratique** qui explique les démarches de reconnaissance du handicap, les possibilités d'aménagement de poste et les ressources à contacter.

Engagement 2 : Accompagner les collaborateurs dans leurs démarches



Le saviez-vous ?

Aujourd'hui, près de **7% des cadres (et 13% de l'ensemble des salariés du secteur privé)** se déclarent limités par un handicap ou un problème de santé. Pourtant, seuls **2% des cadres (et 5% de l'ensemble des salariés)** ont entamé une démarche de reconnaissance administrative de leur handicap ([Apec, Agefiph, 2024](#)).

Le parcours administratif de reconnaissance (RQTH) ou de demande d'aménagements peut parfois décourager. Oméa souhaite apporter un accompagnement clair et individualisé à celles et ceux qui en ont besoin.

Actions prévues

- **Désigner un-e référent-e handicap interne**
identifié-e par tous, pour informer, écouter et orienter les collaborateurs en toute confidentialité.
- **Collaborer avec un partenaire externe spécialisé**
tel que l'Agefiph, Cap Emploi ou un cabinet de conseil dédié, afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans leurs démarches administratives liées au handicap (reconnaissance RQTH, demandes d'aides, conseils personnalisés, etc.).
- **Former les recruteurs et les managers**
à l'accueil et à l'accompagnement des situations de handicap, pour garantir une posture bienveillante et une écoute adaptée.

Engagement 3 : Maintenir dans l'emploi



Le saviez-vous ?

1 personne sur 2 sera confrontée, au cours de sa vie, à une situation de handicap, qu'elle soit temporaire ou permanente ([Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, 2024](#)).

Le handicap peut survenir ou évoluer au cours de la vie professionnelle. Dans ces situations, notre priorité est de trouver les meilleures solutions pour permettre au collaborateur de continuer à exercer dans des conditions adaptées.

Actions prévues

- **Mettre en place un processus d'étude de poste**
en cas de déclaration de handicap ou de difficulté signalée, afin d'identifier les ajustements à réaliser.
- **Financer les aménagements de poste nécessaires**
(mobilier, outils numériques, temps de repos, télétravail, etc.) en concertation avec la médecine du travail et les partenaires spécialisés.
- **Veiller à ce que l'équilibre**
entre performance attendue et adaptation soit toujours respecté, sans jugement ni mise à l'écart.

Engagement 4 : Ouvrir davantage nos recrutements



Le saviez-vous ?

En 2019, **le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de seulement 44 %** dans les 32 pays de l'OCDE, contre **70 % pour les personnes non handicapées** ([OCDE, 2022](#)).

En diversifiant ses canaux de recrutement et en formant ses recruteurs aux biais inconscients, une entreprise contribue activement à combler cet écart.

Nous avons conscience qu'une entreprise inclusive, c'est aussi une entreprise qui rend ses opportunités visibles et accessibles à tous.

Actions prévues

- **Nouer des partenariats**
avec des structures d'accompagnement ou de placement spécialisées dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Publier systématiquement nos offres d'emploi**
sur des plateformes accessibles (par exemple : Hello Handicap, Agefiph, etc.).
- **Former les recruteurs et les managers**
aux biais inconscients et à l'évaluation des compétences au-delà des stéréotypes liés au handicap.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Plutôt que de chercher le candidat parfait, nous faisons le choix d'accompagner des personnes prêtes à apprendre, à s'impliquer, et à s'épanouir à nos côtés.



Nos objectifs

1

Dédier au moins 5 % des heures travaillées à des missions réalisées par des collaborateurs en parcours d'insertion d'ici 2030

2

Favoriser l'accès à l'emploi durable pour les personnes éloignées du marché du travail :

Jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, travailleur reconnu handicapé, demandeur d'emploi de plus de 50ans

3

Contribuer activement à l'égalité des chances, en valorisant les potentiels plutôt que les CV, et en adaptant nos critères de recrutement aux réalités de chacun

Programme POEI

Afin de concrétiser cet engagement, Oméa a lancé en 2024 son premier **programme de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)**, un dispositif soutenu par France Travail, qui permet à des candidats motivés de se former en amont de leur embauche.

Nous avons **co-construit** ce parcours avec notre partenaire **AJC Formations**, afin d'offrir un programme sur-mesure, progressif et aligné avec les exigences de nos projets.

Il s'adresse à des personnes en reconversion, en recherche d'emploi ou en quête d'un nouveau départ professionnel, et repose sur plusieurs piliers :

- Acquisition des fondamentaux techniques de nos métiers
- Formation aux outils spécifiques
- Immersion dans les réalités de nos secteurs
- Posture professionnelle et adaptation au terrain

La POEI est une réponse concrète aux tensions de recrutement qui touchent certains de nos métiers techniques. Former aujourd'hui les collaborateurs performants de demain, c'est aussi donner du sens à notre croissance en faisant le pari de l'humain.

D'autres leviers pour renforcer notre impact

La POEI est un socle, mais nous souhaitons aller plus loin et ancrer notre engagement dans la durée. C'est pourquoi nous nous mobilisons sur d'autres axes d'action complémentaires :

• Tisser des partenariats

avec des structures d'accompagnement à l'emploi : missions locales, associations d'insertion, organismes de formation inclusifs, etc.

• Rendre nos offres d'emploi accessibles

en les publiant sur des plateformes d'insertion et des canaux inclusifs.

• Faire évoluer nos pratiques de recrutement

en valorisant les parcours atypiques, les soft skills, et les parcours non linéaires.

• Former nos recruteurs et managers

à une approche inclusive, pour détecter le potentiel là où il se trouve.



À l'issue de la formation, une embauche est proposée en **CDI ou CDI de chantier**.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous considérons la QVCT comme un pilier essentiel de notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Parce qu'un environnement de travail sain permet à chacun.e, quelle que soit son identité, son parcours ou sa situation, de s'épanouir et d'évoluer.

Une démarche d'amélioration continue

En 2024, nous avons mené notre première grande **enquête interne sur la QVCT** avec le soutien d'un **Organisme Tiers Indépendant (OTI)**.

Cette enquête avait pour objectif de **mieux comprendre l'expérience vécue par nos collaborateurs et collaboratrices au quotidien**, de mesurer leur engagement, et d'identifier les leviers d'amélioration. Au-delà de la performance globale, nous avons particulièrement porté notre attention sur les ressentis liés à l'équité, à l'inclusion, et au respect des divers besoins.

Plutôt que de faire de cette enquête un exercice isolé, nous avons choisi d'en faire un véritable outil de dialogue et de pilotage. Elle sera **renouvelée tous les deux ans** pour suivre l'évolution des perceptions et ajuster nos priorités en fonction des réalités de nos équipes.

Les résultats ont mis en lumière plusieurs indicateurs très encourageants :

- **86 %** de performance sur le pilier "**diversité**"
- **90 %** de **recommandation à travailler chez Oméa**
- **71 %** des salariés déclarent se sentir **fiers de travailler pour Oméa**
- **68%** de performance sur les sujets jugés importants par nos équipes



Nos priorités

Ces enseignements nous ont permis de co-construire une feuille de route QVCT alignée avec les attentes de nos collaborateurs, et pensée comme un outil d'inclusion durable.

Trois priorités identifiées comme essentielles à l'engagement inclusif :

- 1 **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**
un impératif pour permettre à chacun de concilier ses responsabilités professionnelles et ses engagements personnels.
- 2 **La formation et les perspectives d'évolution**
car favoriser l'égalité des chances implique aussi un accès équitable à la montée en compétences et à la prise de responsabilités au sein de l'entreprise.
- 3 **La rémunération et les dispositifs de redistribution**
pour assurer une reconnaissance juste de l'engagement de chacun.

ROADMAP QVCT 2028

				Rémunération et redistribution	Formation et évolution professionnelle
				Équilibre vie pro vie perso	Divers
2025	2026	2027	2028		
Création d'une feuille de route sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	Renouvellement de l' enquête QVCT	Création d'un club d'entrepreneuriat	Renouvellement de l' enquête QVCT		
Ouverture de l'Oméa School à l'ensemble des collaborateurs	Formalisation d'un processus de gestion des demandes de formations individuelles par les managers (hors Oméa School)	Rédaction du guide "OméaCode" , créé par les collaborateurs pour formaliser notre vision, nos valeurs et nos pratiques communes	Mise en place d'un concours d'innovation en interne avec une forte dimension in/entrepreneuriale		
Signature d'un accord de participation	Construction d'une grille de rémunération et d'une politique d'augmentation		Mise en place d'une rémunération variable pour l'ensemble des collaborateurs sur objectif de performance		
Lancement des événements en région	Création d'une formation au management bienveillant dans l'Oméa School (posture, mobilité, déconnexion...)				
1 causerie sur une thématique QVCT	2 causeries sur des thématiques QVCT	2 causeries sur des thématiques QVCT	3 causeries sur des thématiques QVCT		

Parentalité

Parce que la parentalité transforme les équilibres de vie, Oméa souhaite proposer un cadre souple et bienveillant pour ses collaborateurs parents.

Nos actions concrètes :

- **Jusqu'à 5 jours de congés par enfant malade et par an**, sans impact sur la rémunération.
- **10 berceaux en crèche réservés**, avec un partenaire privilégié, pour accompagner nos collaborateurs dans la garde de leurs jeunes enfants.
- **Une écoute personnalisée** de chaque situation familiale.

Nous veillons aussi à adapter nos temps de travail, horaires et modalités de télétravail autant que possible, en tenant compte des réalités individuelles.

LGBT+

Nous affirmons que chaque collaborateur, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, doit pouvoir travailler dans un climat de respect, de sécurité et d'égalité.

Cette thématique est intégrée dans nos engagements en matière de diversité, de prévention des discriminations et de sensibilisation interne. L'écoute, la tolérance et l'inclusivité sont des principes fondateurs de notre culture d'entreprise.



Conseil | Management de Projet | Bureau d'Études

