

CHARTE DIVERSITE IAC Partners

La diversité dans les situations est le premier attrait et le défi principal de l'activité de conseil de IAC Partners ; on y retrouve une grande variété de sujets de travail, de contextes clients, et de secteurs industriels ; cette diversité est un enrichissement personnel et professionnel qui nous fait grandir.

De même nous voulons promouvoir la diversité des profils humains et professionnels de nos collaborateurs(trices) pour élargir la richesse et partage de visions, cultures, approches et expériences.

Pour IAC Partners la diversité des profils humains s'entend en termes de :

- Genre et orientation ;
- aspect physique, race et ethnie ;
- milieu social ;
- nationalité et religion ;
- âge ;
- parcours scolaire et professionnel (compatiblement avec les exigences de nos activités).

Nous étudions aussi la possibilité d'intégrer des collègues porteurs d'handicap, tout en pouvant leur assurer les nécessaires conditions de bien-être et réussite.

Nos attitudes et processus internes, décrits dans notre charte DROIT, qui prônent l'égalité des chances et de traitement, favorisent la diversité ; conscients de l'engagement que la diversité en entreprise comporte, nous avons structurée et renforcées notre action et lancées plusieurs initiatives spécifiques.

1. Signature de la Charte de la Diversité

IAC Partners est signataire de la Charte de la Diversité, <https://www.charte-diversite.com/>, et adhéré à ses **6 engagements** porteurs de la Diversité :

1. Sensibiliser et former notre personnel aux enjeux de la diversité ;
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination ;
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française ;
4. Communiquer sur notre engagement ;
5. Conduire un dialogue social avec les représentants du personnel au sujet de la Diversité ;
6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés.

2. Revue et adaptation de notre processus de recrutement

A fin d'attirer des talents différents dans notre équipe nous avons revu et adapté notre processus de recrutement en affichant carrément nos ambitions pour la diversité dans les éléments suivants :

- profil des candidats(tes) et texte des annonces
- modalités de sélection des CV's
- réalisation des entretiens et sélection finale

3. Etat des lieux et fixation d'objectifs de diversité et inclusion

Nous avons conduit un état des lieux de la diversité de notre Equipe et fixés en premier les objectifs suivants :

- I. Générer les conditions pour intégrer 2 collègues issus de milieux sociaux défavorisés pour fin 2021 (actuellement 0) ;
- II. Officialiser notre respect pour les personnes homosexuelles ;
- III. Générer les conditions pour intégrer un(e) collègue porteur(use) d'handicap.

Nous nous sommes engagés à partager régulièrement sur notre site web nos initiatives et progrès sur la promotion de la diversité au sein d'IAC Partners.

Fait à Paris, le 27 octobre 2020
Benoît PETIT, Président

IAC PARTNERS
21 rue Fortuny - 75017 PARIS
SAS au capital de 599 184.00 €
RCS Paris 582 023 545
TVA FR 31 582 023 545

