

## Nos engagements

Nous nous engageons chaque jour dans une démarche sociétale auprès de nos clients et de nos collaborateurs. Cette démarche est un enjeu fort pour Adoma, c'est l'un des piliers de notre politique des Ressources Humaines.

### L'égalité femmes / hommes

Avec l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Adoma s'engage à mettre en œuvre une politique sociale identique pour tous en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail.

L'égalité entre les hommes et les femmes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République.

Adoma veille à garantir l'équité entre les hommes et les femmes via la mixité des emplois, la non-discrimination dans les parcours professionnels et l'accès aux postes à responsabilités, et l'équité de traitement salarial.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier chaque année leurs indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un décret du 8 janvier 2019 a défini les modalités de calcul des cinq indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Selon le résultat obtenu pour chaque indicateur, un nombre de points est attribué pour un total pouvant aller jusqu'à 100.

**Adoma a obtenu la note de 99 sur 100.**

Cette note témoigne de la politique mise en œuvre par Adoma depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle et notamment dans le cadre d'accords collectifs successifs.

### Le baromètre social

Depuis 2012, l'entreprise lance annuellement une enquête d'opinion auprès des collaborateurs.

Satisfaction du travail, organisation, management, communication, projets d'entreprise, perception d'Adoma, tous les thèmes sont abordés :

- 72% des collaborateurs sont fiers de travailler chez Adoma,
- 76% c'est le degré d'optimisme pour l'avenir d'Adoma,
- 69% des collaborateurs se sentent soutenus en cas de difficultés

### Des mesures intergénérationnelles pour les jeunes et les seniors

Le contrat de génération d'Adoma prévoit une double action :

**Pour les jeunes :** il fixe des objectifs en termes de recrutement, de formation, et d'accompagnement. Pour favoriser son intégration et son parcours au sein d'Adoma, un tuteur est désigné pour l'accompagner et le suivre durant cette étape.

**Pour les seniors :** les actions entreprises favorisent le maintien dans l'emploi (diagnostics de pénibilité, formation gestes et postures), améliorent les conditions de travail, et développent les compétences et l'aménagement de fin de carrière des salariés âgés d'au moins 55 ans.

Le contrat de génération insiste également sur la transmission des savoirs et des compétences entre le salarié expérimenté et le jeune embauché.

### Les mesures en faveur des personnes handicapées

L'accord sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se situe au cœur des engagements d'Adoma en matière sociale. Il vise à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

publié le mercredi 1 Avril 2015, mis à jour le jeudi 9 Avril 2020