FAMILLE RAVOIRE
Depuis 1538

Plan d'action Justice Equité Diversité et Inclusion

ÉDITION 2026

Ce plan d'action est défini à la suite d'un questionnaire envoyé aux salariés de l'entreprise, puis une revue au niveau du comité de direction.
Il s'intègre dans notre politique de Justice Équité Diversité Inclusion (JEDI) et sera revu tous les ans avec présentation des résultats.

Echéance	Action	Objectif	Résultats
Décembre 2026	Mettre en place les EAD sur 100% des salariés avec une procédure commune entre managers.	Les salariés connaissent les moyens par lesquels ils sont évalués.	
Décembre 2026	Organiser au moins une fois par mois une réunion d'information à destination des salariés.	Réduire le sentiment de ne pas être informés des objectifs stratégiques de l'entreprise.	
Décembre 2028	Lors du séminaire, faire intervenir quelqu'un pour parler de la thématique.	Aborder la santé mental.	
Décembre 2029	Faire en sorte que le bien être mental soit inclus dans la mutuelle d'entreprise.	Aborder la santé mental.	
Décembre 2029	Installer des chaises réhaussables, reposes pieds pour les travailleurs debout.	Adapter les outils et espaces de travail aux besoins	

Echéance	Action	Objectif	Résultats
Décembre 2029	Ecrire et communiquer un processus écrit sur comment fonctionne les augmentations.	Les salariés connaissent les moyens par lesquels ils sont évalués.	
Décembre 2029	Informer tous les collaborateurs de l'ouverture d'un nouveau poste ou d'un remplacement pour permettre aux collaborateurs interne de postuler s'ils le souhaitent.	Réduire le sentiment de manque de transparence sur les opportunités d'emploi.	
Décembre 2031	Avoir une salle de pause confortable (fauteuil, encas etc..) pour tous les salariés.	Adapter les outils et espaces de travail aux besoins	
Décembre 2031	Au moins une personne est formée sur les premiers secours en santé mentale.	Aborder la santé mentale	
Décembre 2031	Les décisions du CODIR intègrent systématiquement une "vérification des biais" pour se demander "Est-ce que notre décision avantage ou désavantage un groupe particulier ? "	Réduire le sentiment de non inclusivité	
Décembre 2031	Mettre à disposition des salariés des ressources pour faciliter la compréhension de ces thématiques.	Aborder la santé mentale	