



INCLUSION-CHECK

Evaluation

Inclusive Future AG

Période de l'enquête

08.05.2025 à 12.05.2025

Organisation responsable

Inclusion-Check

Date d'évaluation

16.02.2026



Contenu



Préface

Modèle d'efficacité et explications

Termes

Informations sur les graphiques



Résultats

Résultats supérieurs

Inclusion | Résultats globaux

Inclusion | Résultats par diversité

Inclusion | Résultats supplémentaires



Annexe

Diversité | Résultats détaillés

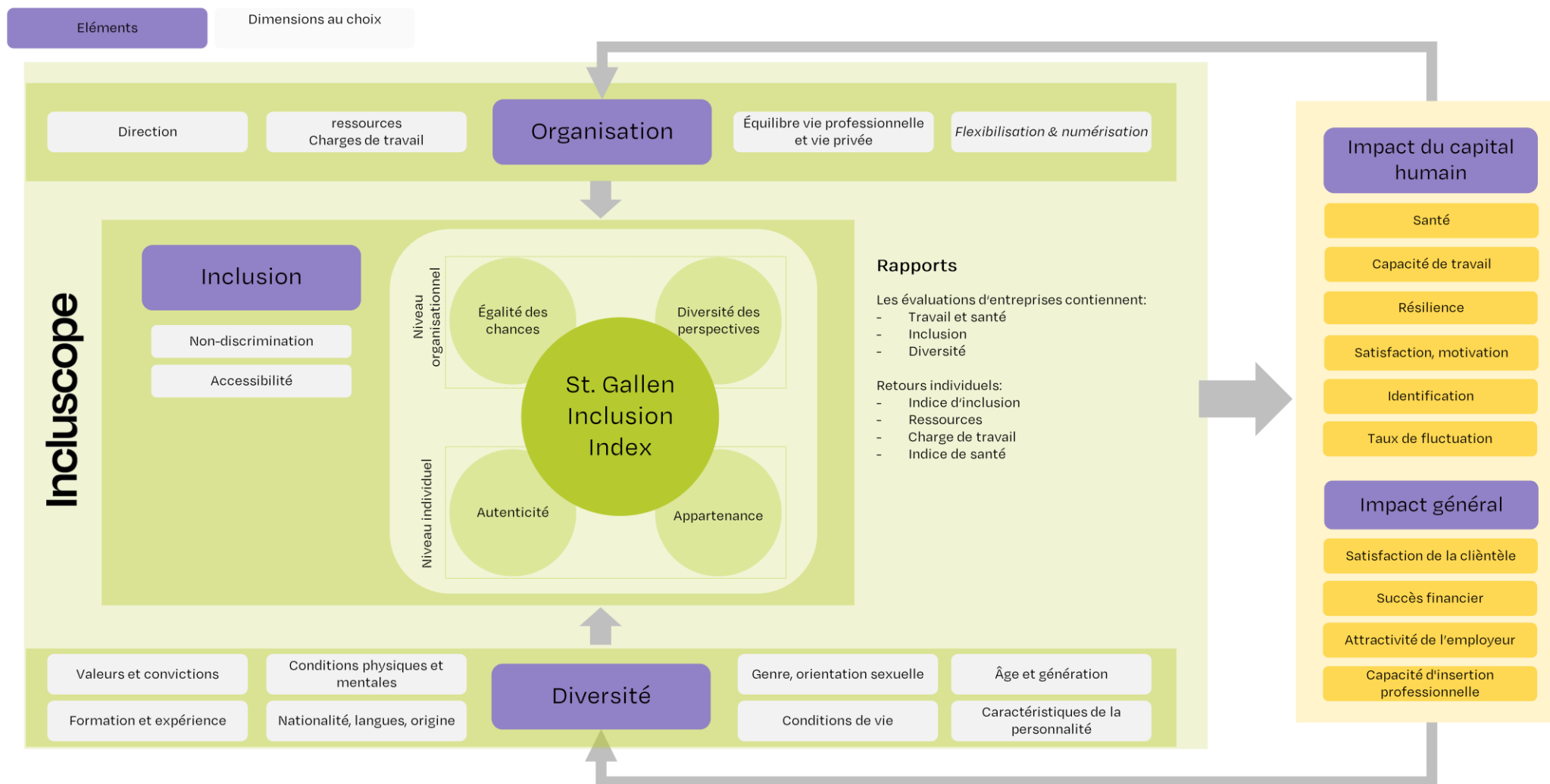
Diversité | Explication des termes



Préface

Inclusive Future AG

Modèle d'impact





Déscription du modèle d'impact

Le modèle présente un cycle itératif avec ses éléments clés (organisation, St. Gallen Inclusion Index et Diversité) qui ont un impact sur le «capital humain» dans une organisation.



Le «St. Gallen Inclusion Index» mesure le climat d'inclusion au sein de l'organisation et identifie les domaines où il est possible d'agir. Il est généré au niveau individuel par les dimensions «appartenance» et «authenticité» et au niveau de l'équipe/du groupe par les dimensions «égalité des chances» et «pluralité des perspectives». Une valeur élevée de l'indice d'inclusion de Saint-Gall se traduit par un impact sur le capital humain positif. Plus cette valeur est élevée, plus la performance de l'équipe et de l'organisation est forte.

Organisation

Des conditions-cadres adaptées de manière optimale ont un effet positif sur le climat d'inclusion dans l'organisation. Par exemple, les modules «direction» et gestion de la «flexibilisation et de la numérisation» ont une forte influence sur le «St. Gallen Inclusion Index».

Diversité

«Diversité» englobe la diversité et le caractère unique des collaborateur-rice-s au sein d'une organisation. Cela comprend par exemple des domaines thématiques tels que «nationalité, langues» ou «sexe, orientation sexuelle». La diversité est une chance, mais elle entraîne également des défis qui peuvent être gérés de manière positive dans une organisation grâce à un climat d'inclusion approprié.

Human Capital Impact

Notre recherche scientifique montre comment le climat d'inclusion devient un moteur de l'«impact du capital humain». Si le climat d'inclusion est positif, il en résulte par exemple un faible taux de fluctuation et un succès financier élevé au niveau de l'organisation, ainsi qu'une satisfaction au travail, une employabilité et une santé marquées au niveau des collaborateur-rice-s.

Nos résultats d'analyse créent de la transparence et donnent des informations sur les champs d'action possibles. Ils servent en outre de base au benchmarking interne et externe ainsi qu'au contrôle régulier des mesures mises en œuvre.



Définition «Diversité & Inclusion»

Diversité

Diversité signifie

- variété et décrit la singularité des employé-es qui est mise à profit dans un groupe et
- montre les similitudes et les différences entre les employé-es, sans porter de jugement.

Inclusion

Inclusion signifie

- que les employé-es peuvent être authentiques dans leur environnement de travail, qu'ils ont un sentiment d'appartenance et de traitement équitable, afin de mettre à profit leurs compétences et satisfaire leurs besoins,
- que l'organisation utilise la diversité des perspectives des employé-es, qu'elle respecte et favorise l'égalité des chances afin que des synergies puissent naître de la coopération.



Définitions des dimensions Inclusion

Appartenance

Décrit dans quelle mesure une personne se sent acceptée et être membre à part entière de son équipe/groupe de travail.

Authenticité

Décrit dans quelle mesure une personne peut «être elle-même» sur le lieu de travail et dans quelle mesure sa personnalité, ses expériences et ses valeurs individuelles sont respectées et valorisées par l'équipe/le groupe de travail.

Egalité des chances

Fait référence à l'engagement de l'organisation en matière d'égalité, à la gestion de la diversité et de l'équité dans le domaine des ressources humaines et des pratiques managériales. Egalité des chances signifie, par exemple, que tous·toutes les employé·es ont un salaire identique pour le même travail, le même accès à la formation continue et les mêmes possibilités de promotion.

Pluralité des perspectives

Décrit dans quelle mesure une organisation tire parti de la diversité de ses employé·es pour promouvoir la formation collective et pour améliorer les performances de l'ensemble de l'organisation.
Il s'agit ici, en particulier, de savoir dans quelle mesure les différentes perspectives sont activement encouragées, valorisées et intégrées au sein de l'organisation ou du groupe de travail.



Informations sur les graphiques 1/2

Tous les résultats sont indiqués sur une échelle de 0 (= valeur la plus basse) à 100 (= meilleure valeur). Certaines valeurs ont été inversées, de sorte qu'un score de 100 signifie toujours un résultat positif. Certains résultats sont indiqués par un système de feux tricolores pour donner un aperçu.

Continuer comme ça / s'accrocher

regarder de plus près / être attentif-ve

il est urgent d'agir / devenir actif-ve

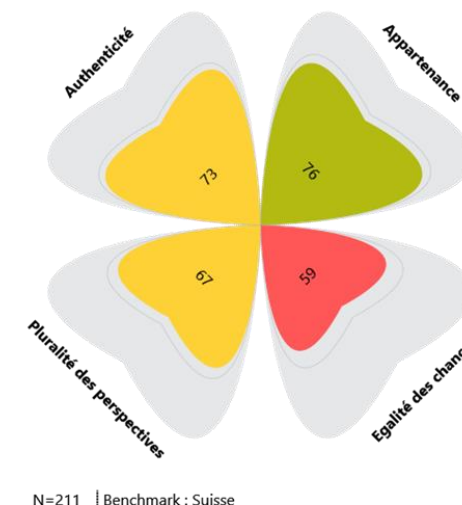
«Fleur»

Une «fleur» présente une vue d'ensemble des résultats des dimensions sous forme de pétales. Le pétale indique si la dimension concernée se situe dans la zone verte, jaune ou rouge. S'il est entièrement rempli, la valeur est de 100 (benchmark = ligne pointillée). Deux ou plusieurs pétales côte à côte facilitent la comparaison des résultats - les écarts peuvent ainsi être identifiés rapidement et facilement.

Exemple de lecture

La dimension «égalité des chances» obtient une valeur moyenne de 62 sur une échelle de 0 à 100, avec un feu jaune.

Si le graphique ne contient aucune valeur (trèfle gris), les résultats n'ont pas été présentés pour des raisons de protection des données, c'est-à-dire pour garantir l'anonymat des participant-es (aucune évaluation possible).



Exemple de fleur

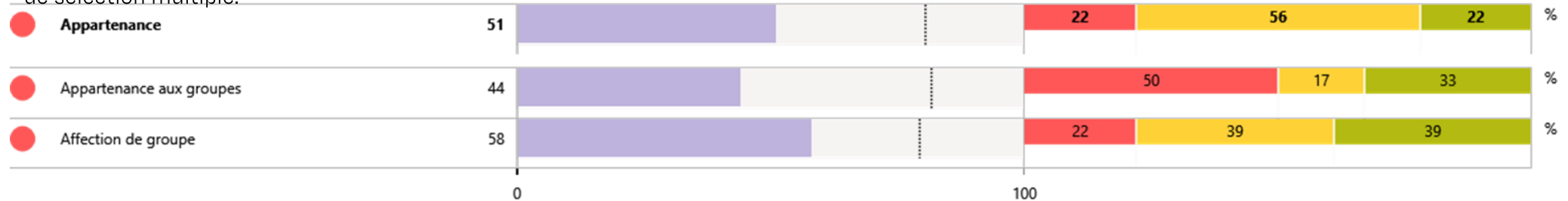


Informations sur les graphiques 2/2

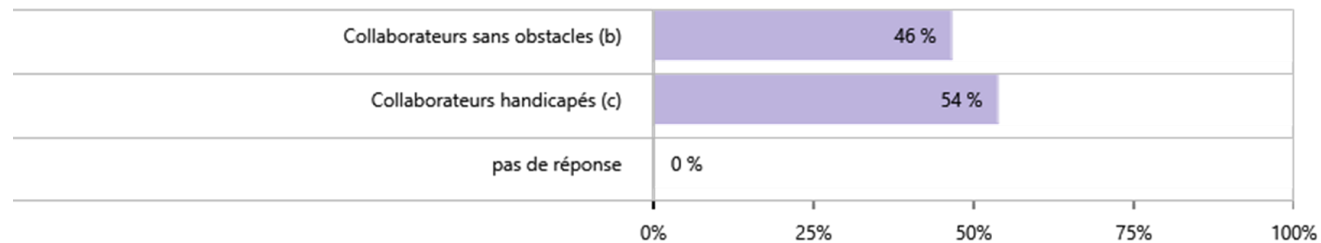
Diagramme à barres

Un diagramme à barres montre les résultats de chaque dimension au niveau thématique. Le feu tricolore (le cas échéant) indique à gauche si une action est nécessaire pour un thème donné. Les résultats de tous les commentaires soumis sont représentés sous forme de valeur numérique et de barre (sur une échelle de 0 à 100). La valeur de la dimension (en haut) est calculée à partir des thèmes sous-jacents, et la ligne pointillée au niveau des barres indique les valeurs de référence à titre de comparaison. La répartition de tous les commentaires individuels (avec le nombre total N) se trouve à droite. Les « informations manquantes » sont affichées en blanc.

D'autres diagrammes à barres (graphique ci-dessous) permettent d'approfondir l'analyse des réponses d'un groupe d'évaluation (avec nombre N), par exemple en cas de sélection multiple.



N=180 Benchmark : Suisse



N=361

Exemples de diagrammes à barres



Résultats

Inclusive Future AG



Résultats supérieurs

Inclusive Future AG



Taux de réponse et langues choisies

Au total, 92.7 % des collaborateur-rice-s de la Inclusive Future AG ont participé au sondage actuel. Les langues utilisées pour la réalisation de l'enquête actuelle, avec leur pourcentage, sont les suivantes : Allemand 100%. En cas de faible taux de réponse (<10 déclarations), les résultats des différents groupes de sondage sont regroupés au niveau organisationnel supérieur suivant afin de garantir l'anonymat des collaborateur-rice-s. Sur le côté droit du graphique, toutes les dimensions sélectionnées sont marquées d'un point.

Taux de réponses

864/932

93 %

Inclusive Future AG

A B C D E F G H I J K L M N O

A Ressources de travail B Charge de travail C conduite D Indice d'inclusion E Situation personnelle F Indice de performance G Appartenance H Authenticité I Egalité des chances J Pluralité des perspectives
K Accessibilité L Absence de discrimination M Résilience N Conciliation de vie professionnelle et vie privée O Question(s) supplémentaire(s)



Inclusion **Résultats globaux**

Inclusive Future AG



Aperçu des résultats principaux

Le tableau de synthèse suivant montre les résultats globaux les plus importants pour les quatre dimensions relatives à l'inclusion. Chaque trèfle est mis en évidence par la couleur de feu de signalisation correspondante et indique la valeur moyenne de la dimension et - si disponible - la valeur de l'enquête précédente (entre parenthèses), ainsi que le point de référence (ligne pointillée). En outre, les questions ayant la valeur la plus faible et la plus élevée sont indiquées pour chaque dimension. Si la valeur d'une question n'est ni particulièrement élevée ni particulièrement basse, elle est marquée en jaune.



N=864

Appartenance

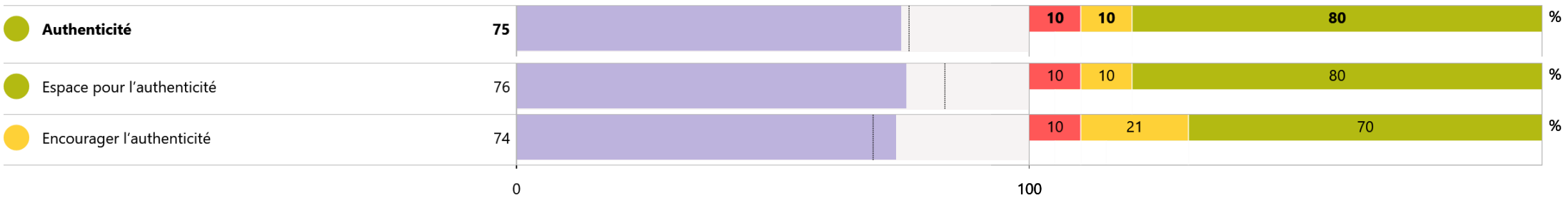
Le tableau suivant montre à quel point vos employé-es se sentent intégré-es dans leur équipe/groupe de travail. La valeur «appartenance» (voir la valeur à droite du titre «Appartenance») augmente en fonction du sentiment d'appartenance des employé-es et de l'affection qu'ils-elles ressentent de la part de l'équipe/du groupe de travail.



N=864

Authenticité

Le tableau suivant montre à quel point vos employé-es se sentent en confiance et osent se montrer authentiques dans l'équipe/le groupe de travail. Plus vos employé-es osent développer leur authenticité dans l'équipe/le groupe de travail et se montrer tel·les qu'ils·elles sont, plus la valeur «authenticité» est élevée (cf. valeur à droite du titre «Authenticité»).

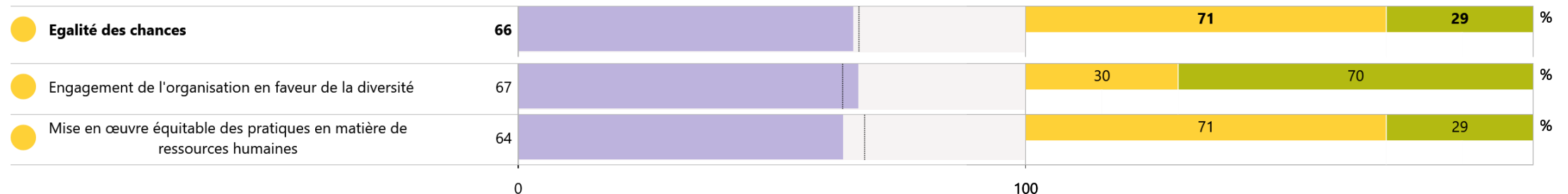


N=864



Egalité des chances

Le tableau suivant montre comment l'égalité des chances dans l'entreprise est subjectivement perçue par vos employé·es. La valeur «égalité des chances» (cf. valeur à droite du titre «Egalité des chances») dépend de l'évaluation par les employé·es des pratiques managériales d'égalité des chances, de l'engagement de l'organisation pour la «diversité» et d'une politique du personnel ressentie comme équitable.

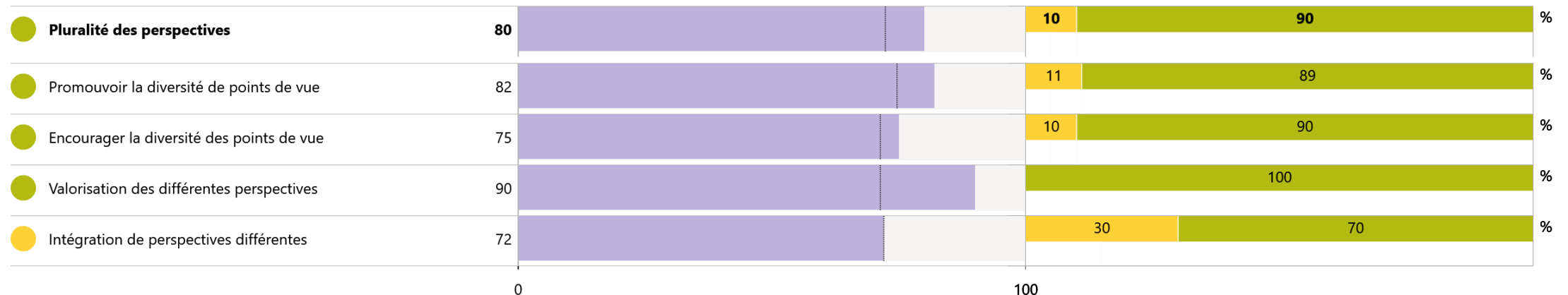


N=864



Pluralité des perspectives

Le tableau suivant montre comment la diversité des perspectives dans l'entreprise est subjectivement perçue par vos employé·es. La valeur «pluralité des perspectives» (cf. valeur à droite du titre «Pluralité des perspectives») augmente plus vos employé·es perçoivent que l'organisation encourage la diversité des perspectives, se sentent invité·es à exprimer leur propre opinion et ressentent que les différentes perspectives sont appréciées.



N=864



Inclusion **Résultats par diversité**

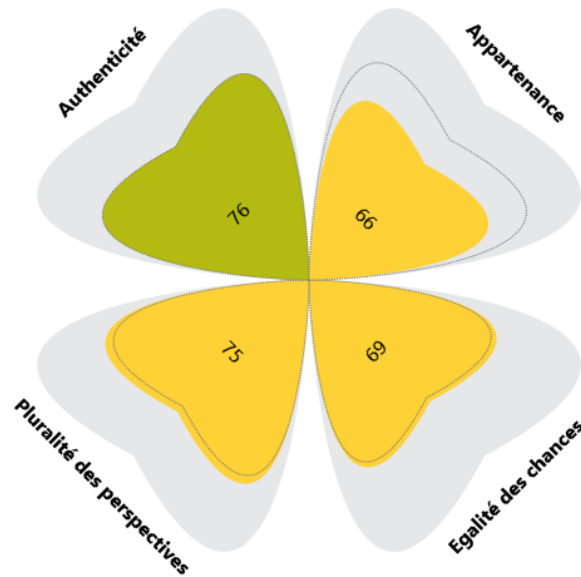
Inclusive Future AG



Inclusion par groupe d'âge

Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en fonction de l'âge de vos employé-es dans les quatre dimensions de l'inclusion.

Jusqu'à 30 ans



N=272

31-50 ans



N=362

Plus de 51 ans



N=230



Inclusion selon le sexe / l'identité de genre

Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en fonction du sexe/de l'identité de genre de vos employé·es dans les quatre dimensions de l'inclusion. Le terme «autre» désigne les distinctions de sexe autres que femme et homme, ainsi que les individus qui ne s'identifient à aucun sexe.

Femmes



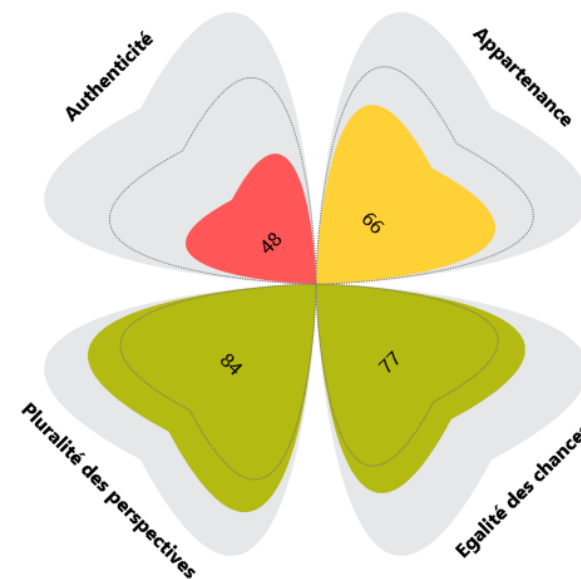
N=322

Hommes



N=412

Autre



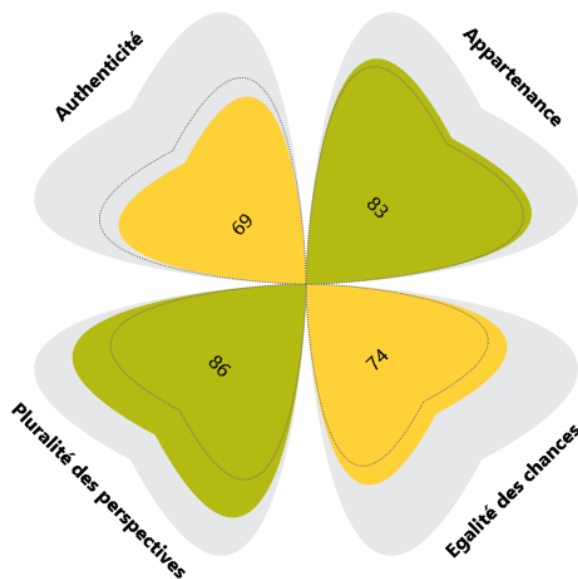
N=130



Inclusion selon la fonction professionnelle

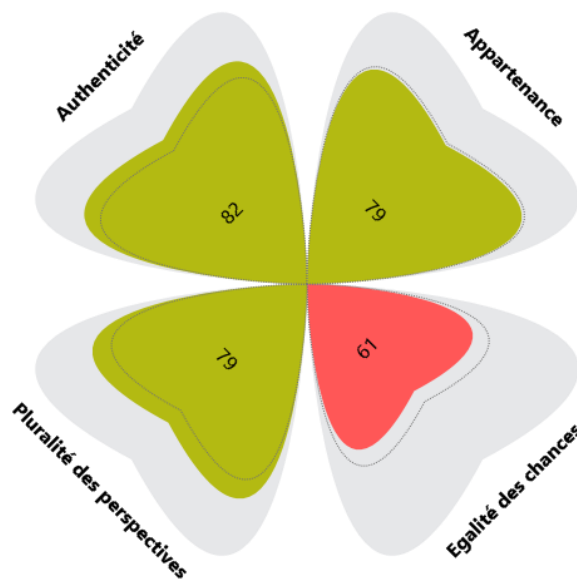
Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en fonction de la situation professionnelle de vos employé·es dans les quatre dimensions de l'inclusion

Avec fonction dirigeante



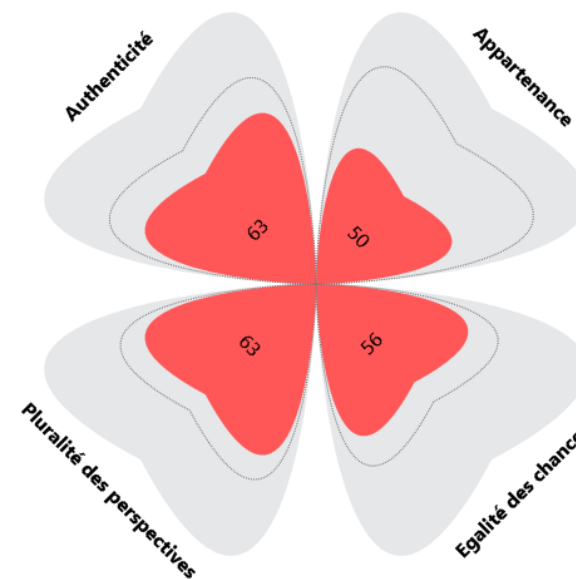
N=312

Sans fonction dirigeante



N=460

En formation



N=92



Inclusion selon le niveau d'emploi

Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en fonction du niveau d'emploi de vos employé-es dans les quatre dimensions de l'inclusion. Une charge de travail de 90 % ou plus est considérée comme un temps plein.

90–100 % (plein temps)



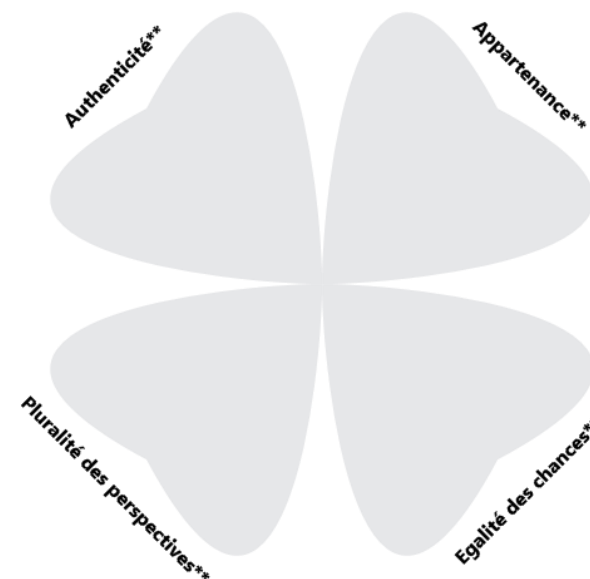
N=650

50–89 %



N=214

moins 50 %



N=0 ** Données insuffisantes



Inclusion en fonction des handicaps physiques/mentales

Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en ce qui concerne les conditions physiques et mentales de vos collaborateur-rice-s dans les quatre dimensions de l'inclusion. Déficiences physiques : difficultés à voir, à entendre, à se déplacer, avec certains mouvements, avec des maladies chroniques ou avec le sens du toucher et/ou de l'odorat. Déficiences mentales : difficultés à se souvenir ou à se concentrer, à comprendre ou à communiquer, et état psychique. Plusieurs réponses étaient possibles.

Déficiences physiques



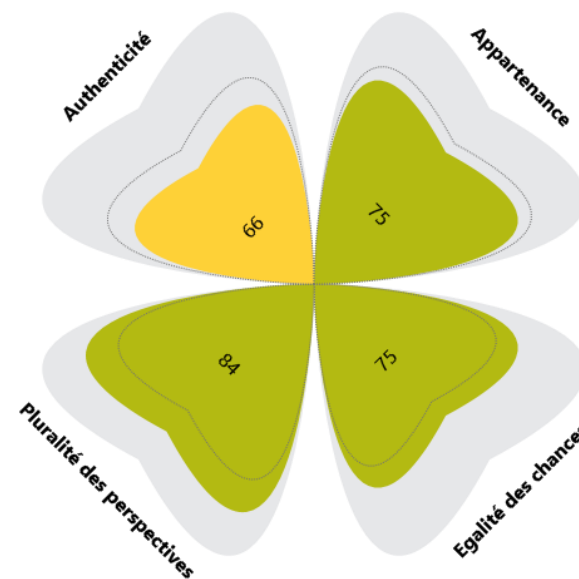
N=318

Déficiences mentales



N=184

pas de déficiences



N=412



Inclusion en fonction des limitations au travail

Les graphiques suivants montrent si les résultats diffèrent en fonction des déficiences physiques et mentales de vos employé-es au travail dans les quatre dimensions de l'inclusion. Déficiences physiques : Troubles de la vision, de l'audition, de la locomotion, difficultés à effectuer certains gestes, maladies chroniques, altération du toucher et/ou de l'odorat. Déficiences mentales : Difficultés de mémorisation ou de concentration, de compréhension ou de communication, altération de l'état psychique. Plusieurs réponses étaient possibles.

Déficiences physique au travail



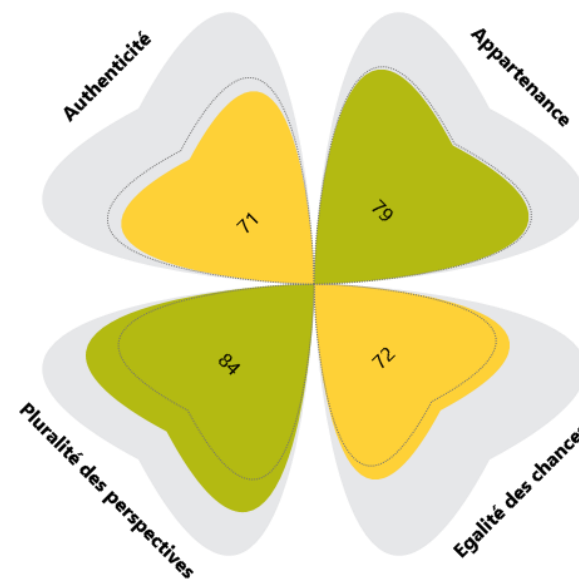
N=278

Déficiences mentales au travail



N=184

Pas de déficiences au travail



N=452



Inclusion | Résultats supplémentaires

Inclusive Future AG



Accessibilité



Accès libre, sans obstacle et sans discrimination à un service, à une installation, à un équipement de travail ou à d'autres ressources nécessaires, quelles que soient les conditions ou déficiences (c) physiques (a) et mentales (b) d'une personne. Cela signifie : Assurer la bonne exécution des tâches grâce à des conditions et des exigences de travail optimales. En font partie :

- des équipements et des processus de travail adaptés, (par exemple des logiciels de travail accessibles et techniquement opérationnels, des outils et des véhicules fournis et entretenus)
- un environnement de travail sans obstacles (par exemple des bureaux accessibles, une charge de travail appropriée, un environnement de travail favorisant l'intégration)
- un soutien personnalisé disponible (par ex. coaching, développement d'équipe, formation continue).

(a) Capacité physique, c'est-à-dire les critères définissant la santé ou la forme physique.

(b) Capacité cognitive et mentale, c'est-à-dire les critères définissant la santé ou l'état mental d'une personne.

(c) Déficience fonctionnelle des capacités physiques et/ou cognitives et psychiques

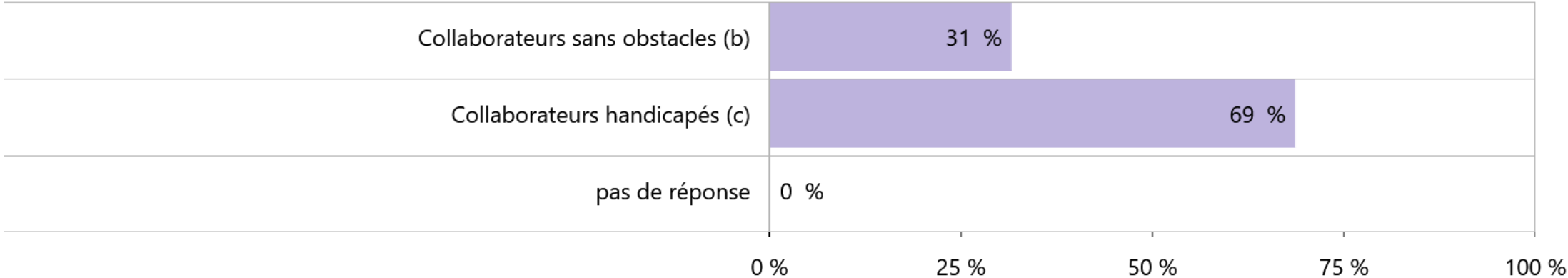


Accessibilité

Obstacles pour les employé·es

Le tableau montre si vos employé·es peuvent accomplir leurs missions sans être gêné·es par des obstacles (a).

Je peux m'acquitter de mes tâches professionnelles sans obstacles (par exemple en bénéficiant d'un soutien suffisant ou d'un libre accès aux lieux).



N=864

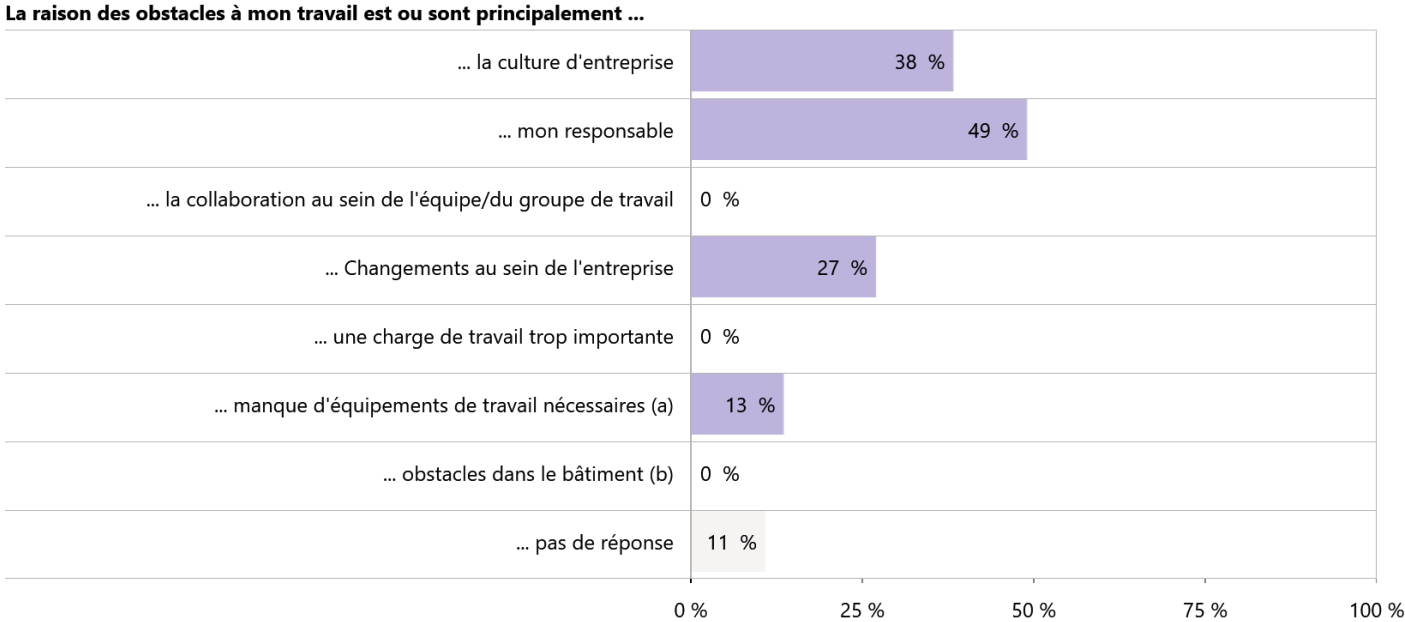
- (a) Accès sans obstacles à tous les lieux et activités
- (b) Réponse possible «tout à fait»
- (c) Réponses possible «pas du tout»; «plutôt non»; «en partie»; «plutôt oui»



Accessibilité

Obstacles pour les les employé-es sans handicap

Le tableau suivant montre les obstacles que vos employé-es n'ayant pas de difficultés physiques ou psychologiques trouvent gênants pour accomplir leur travail (a). En raison des sélections multiples, la valeur totale de 100% peut être dépassée.



N=372

(a) Toutes les réponses de «plutôt pas» à «plutôt» à la question «Je peux accomplir ma mission au travail sans obstacles» sont regroupées.

(b) par exemple: outils, machines, ordinateurs, véhicules

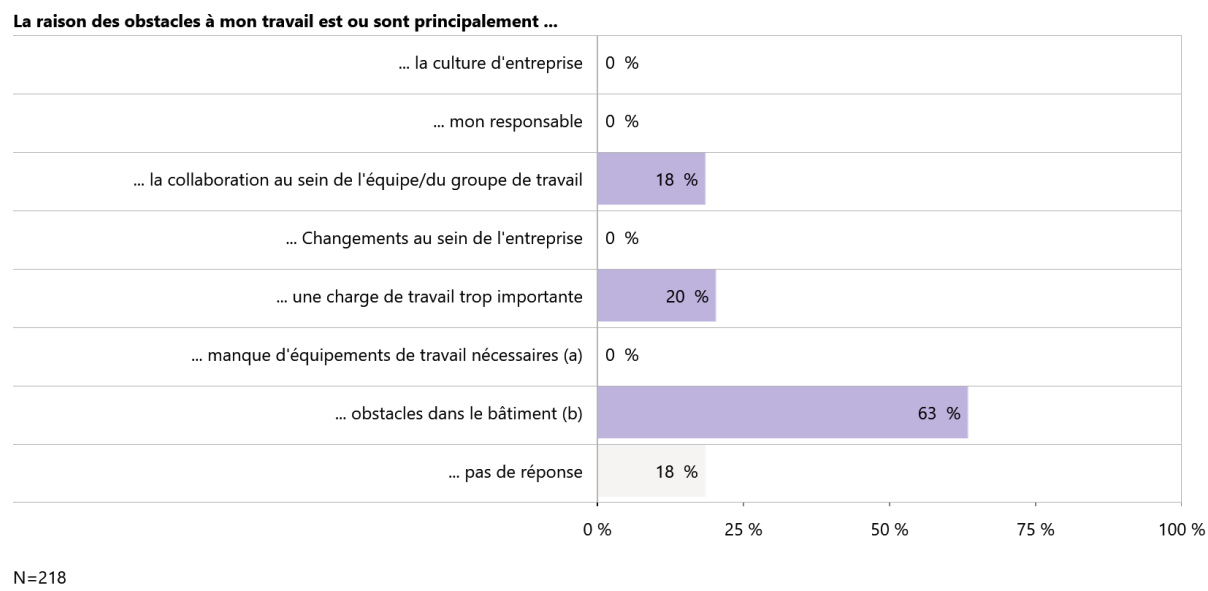
(c) par exemple: toilettes, escaliers



Accessibilité

Obstacles pour les employé-es souffrant de difficultés physiques

Le tableau suivant montre les obstacles que vos employé-es souffrant de problèmes physiques trouvent gênants pour accomplir leur travail. En raison des sélections multiples, la valeur totale de 100% peut être dépassée.



21 % ont des limitations dans leur travail dues à des handicaps physiques.

(a) par exemple outils, appareils, ordinateurs/IT, véhicules

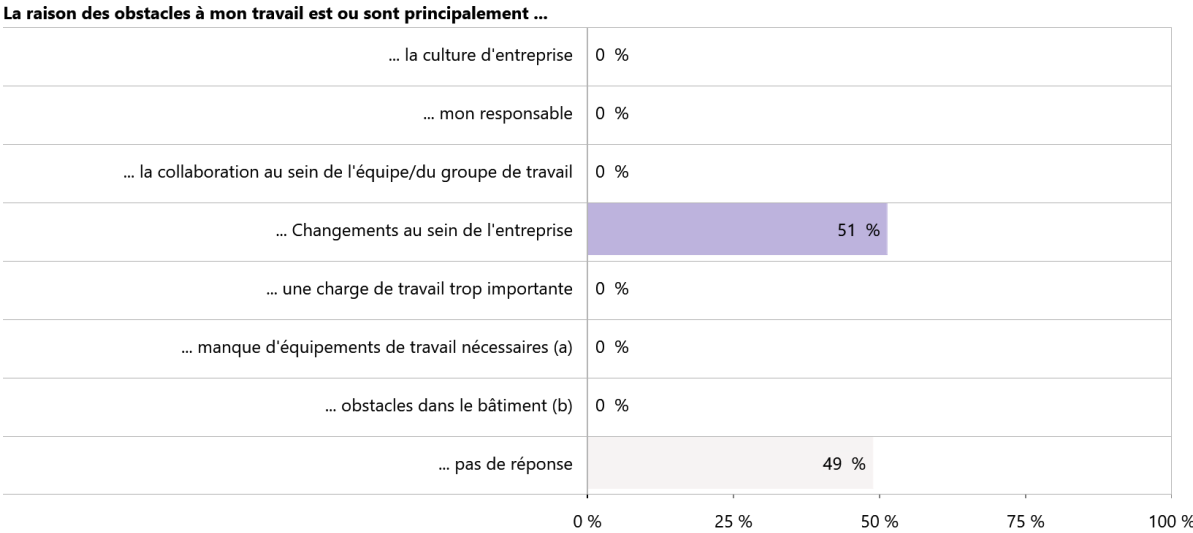
(b) par exemple, installations sanitaires, escaliers



Accessibilité

Obstacles pour les employé·es souffrant de difficultés psychologiques

Le tableau suivant montre les obstacles que vos employé·es souffrant de problèmes psychologiques trouvent gênants pour accomplir leur travail. En raison des sélections multiples, la valeur totale de 100% peut être dépassée.



N=82

5 % ont des limitations dans leur travail dues à des déficiences mentales.

(a) par exemple outils, appareils, ordinateurs/IT, véhicules

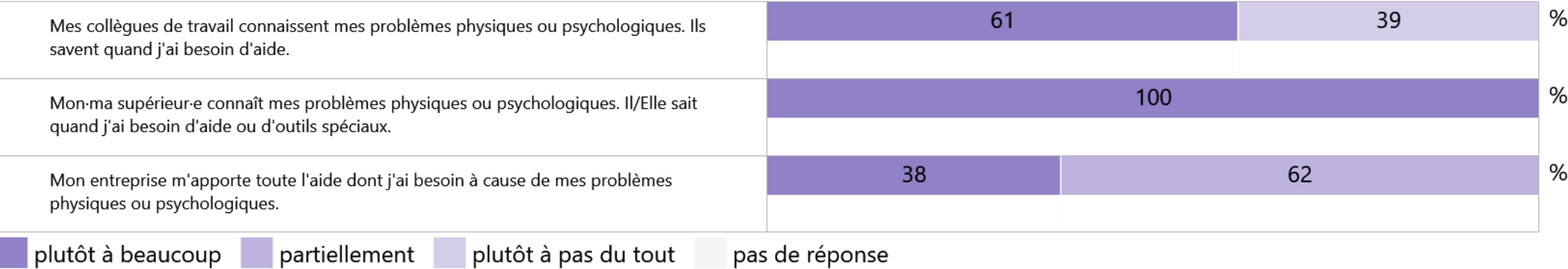
(b) par exemple, installations sanitaires, escaliers



Accessibilité

Aide aux personnes souffrant des problèmes physiques ou psychologiques

Le tableau montre si les problèmes physiques ou psychologiques des employé-es et leur besoin d'être aidés sont identifiés, et si l'entreprise apporte l'aide nécessaire.



N=220

Comme support ou aide poste de travail adapté (par exemple : mobilier spécial, outils spéciaux, aides sur l'ordinateur) est le plus utilisé et convention spéciale (par exemple : journées de travail plus courtes, pauses plus longues, objectifs de performance adaptés, tâches adaptées) est le deuxième plus utilisé.

Comme support ou aide, coaching (conseil et suivi à mon poste de travail) est le plus demandé et convention spéciale (par exemple : journées de travail plus courtes, pauses plus longues, objectifs de performance adaptés, tâches adaptées) est le deuxième plus demandé.



Annexe

Inclusive Future AG



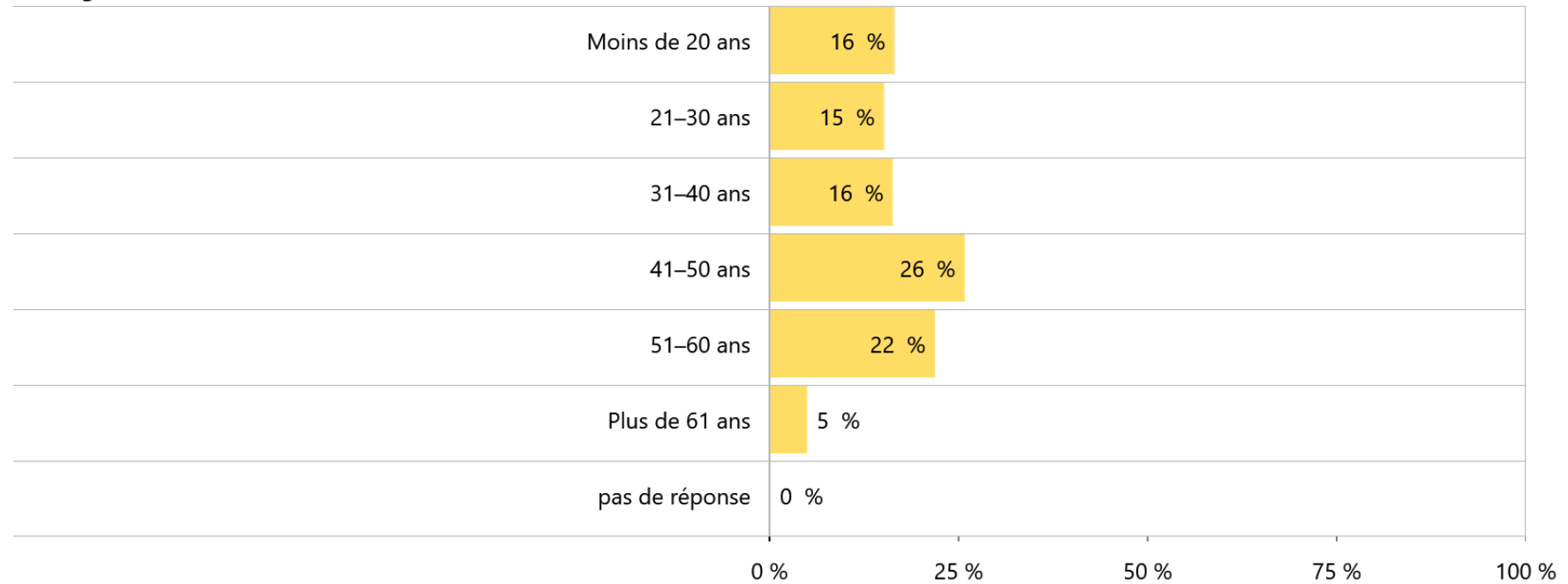
Résultats détaillés sur la diversité

Inclusive Future AG



Le graphique montre la répartition de l'âge biographique de vos collaborateur-rice-s par groupe d'âge.

Quel âge avez-vous ?



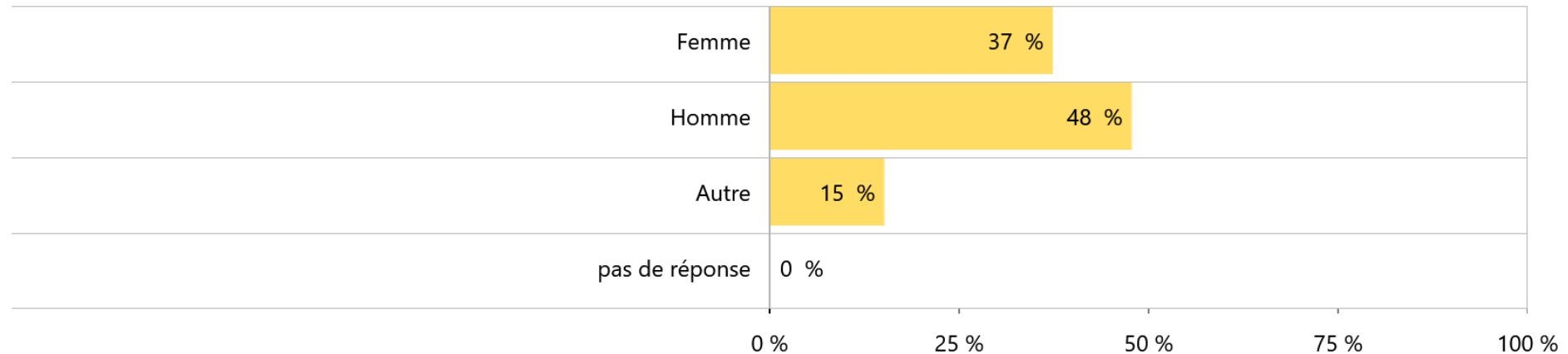
N=864



Sexe / l'identité de genre

Le graphique montre la répartition du sexe indiqué ou l'identité de genre perçue subjectivement par vos collaborateur-rice-s.

Quel est votre sexe ?



N=864

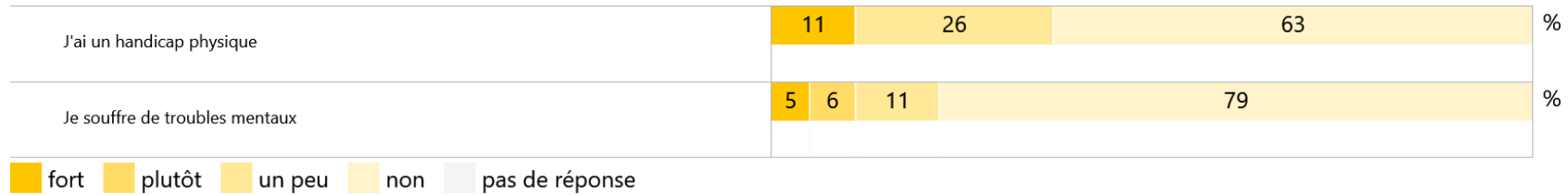
Description

«Autres» se réfère à une troisième variante de sexe ainsi qu'aux personnes qui ne s'attribuent aucun sexe.



Prédispositions physiques ou mentales

Le graphique montre si vos collaborateur-rice-s ont des handicaps physiques ou mentaux.



N=864

11 % des personnes ayant des déficiences ont à la fois des déficiences physiques et mentales.

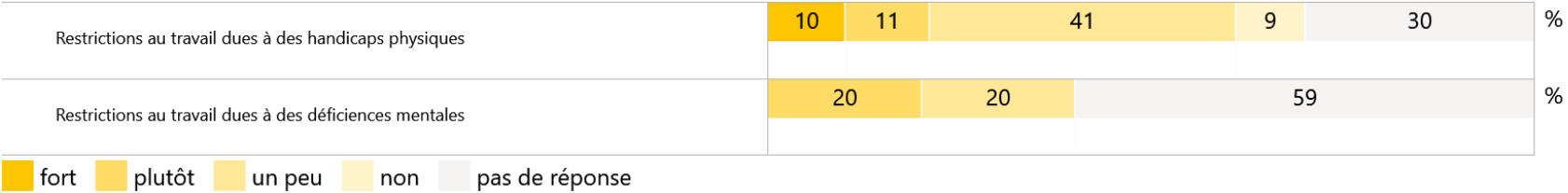
22 % de vos collaborateur-rice-s ont plusieurs handicaps physiques et 5 % ont plusieurs handicaps mentaux.

Explications

Les handicaps physiques les plus fréquents : difficultés à bien voir (même avec des aides visuelles), les deuxièmes plus fréquents : difficultés à faire certains mouvements. Les déficiences mentales les plus fréquentes : difficultés à comprendre ce que je dois faire ou pour expliquer ce que je veux, les deuxièmes : difficultés à cause de ma santé psychique. Ou de faire part d'une préoccupation aux autres.

Restrictions au travail dues à des déficiences

Le graphique montre si les collaborateur-rice-s souffrant de handicaps physiques ou mentaux sont limité-e-s dans leur travail et, si oui, dans quelle mesure. Moins les collaborateur-rice-s souffrant de handicaps au quotidien ont de difficultés au travail, plus votre entreprise est exempte d'obstacles. Vous trouverez un résumé des résultats détaillés sur les deux pages suivantes.



N=452

11 % des collaborateur-rice-s qui ont des handicaps se sentent limité-e-s dans leur travail par des handicaps physiques et mentaux.



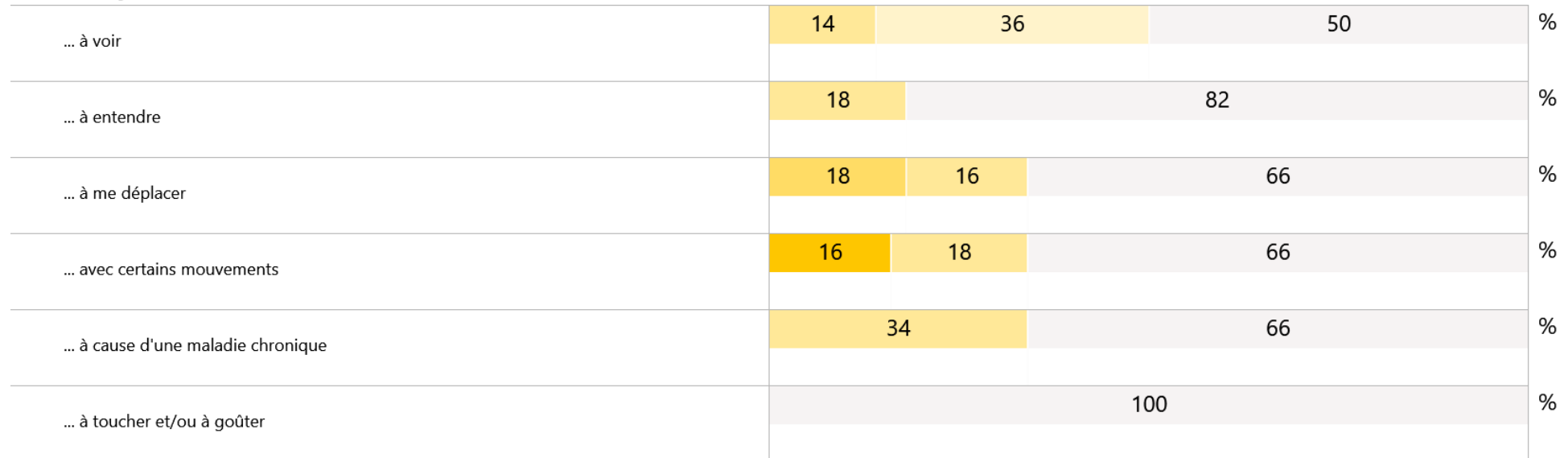
Les déficiences mentales désignent à la fois les déficiences psychiques et les déficiences intellectuelles.



Restrictions au travail dues à des atteintes physiques

Le graphique montre si les collaborateur-rice-s souffrant de handicaps physiques sont limité-e-s dans leur travail et, si oui, dans quels domaines.

Au travail j'ai des difficultés



fort plutôt un peu non pas de réponse

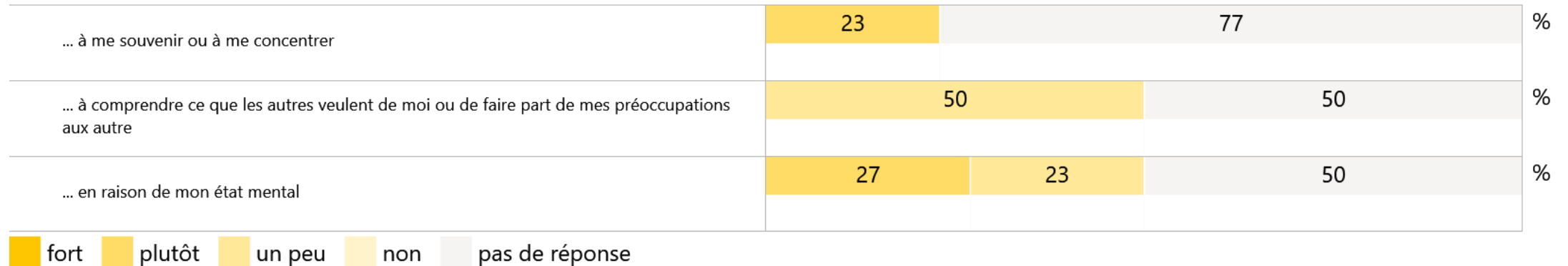
N=278



Limitations au travail dues à des déficiences mentales

Le graphique montre si les collaborateur-rice-s souffrant de troubles mentaux sont limité-e-s dans leur travail et, si oui, dans quels domaines.

Au travail j'ai des difficultés



N=184



Explication des termes de diversité

Inclusive Future AG



Définitions des dimensions de la diversité

Âge

Âge biographique : indication chronologique de l'âge.

Âge biologique : mesure de l'âge par rapport aux conditions innées, à l'état de développement physique et mental individuel et à la santé d'une personne.

Genre et identité de genre

Genre : sexe biologique («sexe») et social et normes sociales et culturelles qui y sont liées («genre»).

Identité de genre : appartenance vécue à un (ou à aucun) genre (femme, homme, non-binaire).

L'identité de genre d'une personne ne doit pas nécessairement correspondre à son sexe biologique et social.



Définitions des dimensions de la diversité

Conditions physiques et mentales

Conditions physiques : capacités physiques, c'est-à-dire les conditions qui décrivent la santé ou la condition physique.

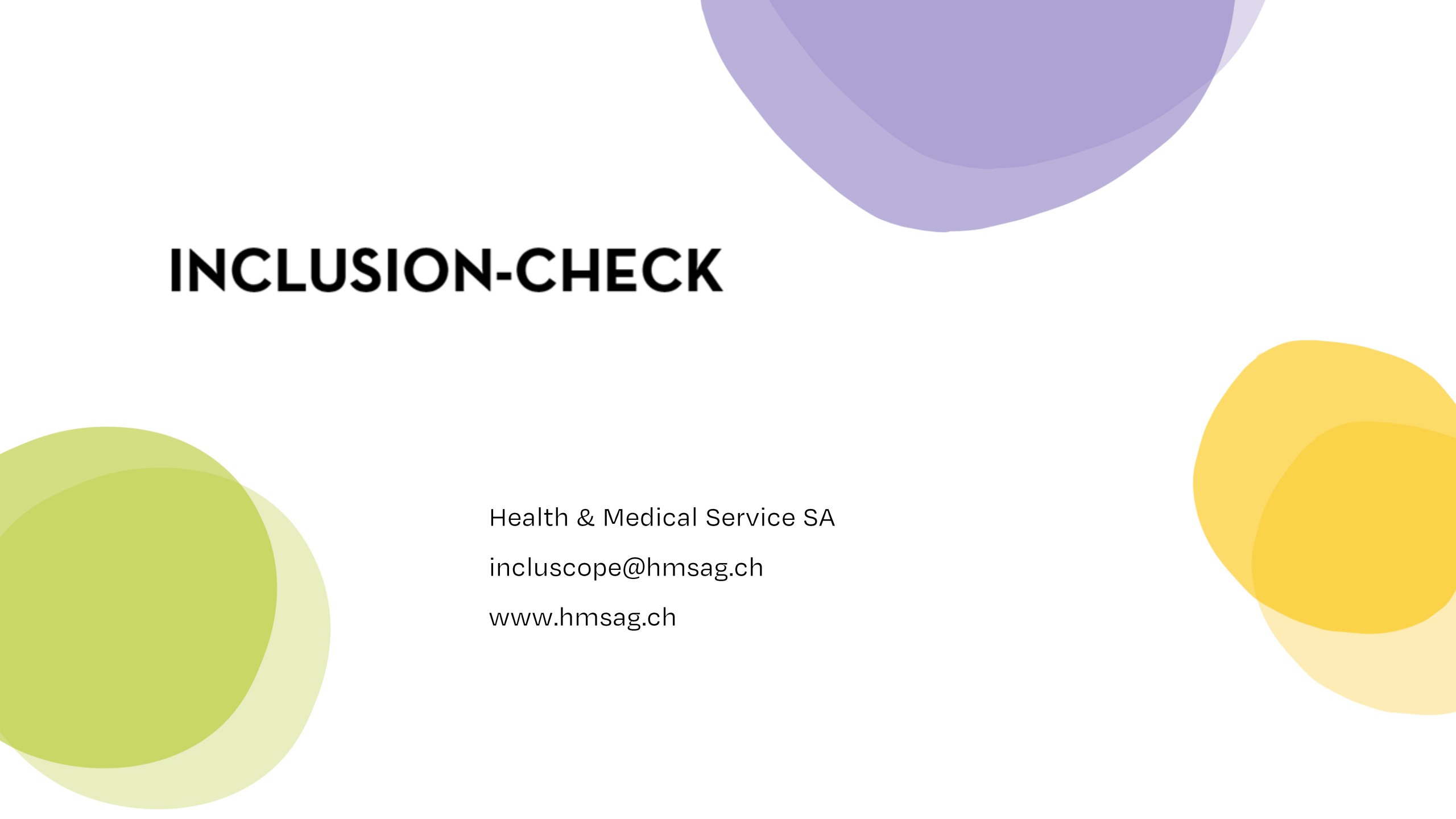
Conditions mentales : capacités cognitives, psychologiques et mentales, c'est-à-dire les conditions qui décrivent la santé mentale ou l'état mental d'une personne.

Déficiences physiques ou mentales : (a)

Altération fonctionnelle des capacités physiques et/ou cognitives, psychiques, mentales. Des barrières existantes - par exemple des obstacles dans l'environnement ou dans l'interaction avec d'autres personnes - peuvent entraîner des conditions difficiles ou des restrictions dans la vie quotidienne ou au travail.

(a) définit les personnes handicapées.

Étant donné que le terme «handicap» a une connotation sociale négative, nous utilisons ci-après le terme global de «personnes ayant des difficultés physiques ou mentales».



INCLUSION-CHECK

Health & Medical Service SA

incluscope@hmsag.ch

www.hmsag.ch