

LE CONTENU D'UN ACCORD/PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE	DIAGNOSTIC	DOMAINES	OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTION	INDICATEUR CHIFFRÉ	COUT	CALENDRIER
<p>-courte introduction mentionnant les actions déjà menées par l'entreprise ;</p> <p>-bilan obligatoire pour les plans d'action évaluant les objectifs et actions du plan précédent (Article L2242-3 du code du travail). Bilan fortement conseillé pour les accords ;</p> <p>- rappel réglementaire possible mais très bref.</p>	<p>-analyse effectuée en amont permettant d'identifier les domaines sur lesquels l'entreprise peut progresser ;</p> <p>- cette analyse doit être accompagnée d'indicateur chiffrés de départ (faire mention d'un nombre, par ex. « <i>seulement 3 % de femmes</i> » ou « <i>5 femmes ont obtenu des promotions</i> ») ;</p> <p>- fondé notamment sur l'Index égalité femmes/hommes et la BDESE ;</p> <p>-peut également se fonder sur des constats sociétaux (ex : augmentation des violences faites aux femmes).</p>	<p>- 3 ou 4 au minimum selon l'effectif de l'entreprise (4 si au moins 300 salariés) parmi les 9 prévus par l'article R2242-2 du code du travail;</p> <p>Point de vigilance : en cas d'accord incluant plusieurs thématiques (notamment la QVT) les 3 ou 4 domaines doivent bien relever de l'égalité femmes/hommes.</p>	<p>-obligatoirement relié au diagnostic ;</p> <p>- progresser sur une thématique du domaine choisi ;</p> <p>- il ne peut s'agir de maintenir l'existant, ce qui est déjà mis en place ;</p> <p>- un objectif de progression peut, toutefois, être reconduit s'il a donné de bons résultats, sous réserve de la définition d'un nouveau palier de progression chiffré.;</p> <p>- dans le domaine de la rémunération il doit tenir compte du résultat à l'Index (Article R. 2242-2 du code du travail).</p>	<p>- c'est le moyen qui permet d'atteindre l'objectif de progression;</p> <p>-prévoir au moins 1 action par objectif de progression ;</p> <p>- fixer un nombre à atteindre (chiffre, pourcentage, cadences...), pour pouvoir mesurer son degré de réalisation ;</p> <p>-une action ne peut consister dans un simple rappel législatif (ex : ne pas mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché est déjà prévu par l'article L. 1142-1 du Code du travail), ni dans la création et la mise en œuvre d'outils de diagnostic (lesquels devraient, sauf exception, être préalables à la fixation d'objectif).</p>	<p>- permet de mesurer le degré de réalisation de l'action retenue et l'évolution entre le diagnostic initial et la situation en temps réel ;</p> <p>-aide à appréhender le maintien ou la modification de l'action lors d'une prochaine négociation.</p>	<p>- doit être obligatoirement évalué pour les plans d'action (conseillé pour les accords afin d'identifier si l'objectif est tenable) ;</p> <p>- un montant prévisionnel en euros doit être mentionné dès lors que l'action peut engendrer un cout financier ;</p> <p>- le cout peut exceptionnellement consister dans une estimation chiffrée du temps passé par la personne en charge de la mise en œuvre de l'action.</p>	<p>- il est préconisé de définir des échéances servant de repères pour évaluer l'avancement de l'action tout au long de la durée de l'accord ou du plan d'action ;</p> <p>- le suivi régulier est indispensable pour une mise en œuvre efficiente de l'accord/ du plan d'action ;</p> <p>Point de vigilance : un plan d'action a une durée maximale de 1 an (année calendaire). A défaut d'accord de méthode, la négociation des accords doit être engagée chaque année.</p>

DOMAINE : REMUNERATION EFFECTIVE

DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COUT
<p>Moins de 40 points à l'indicateur 1 de l'Index</p>	<p>Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</p>	<p>- Réaliser [<i>fixer un nombre</i>] chaque [<i>préciser une temporalité : semestre, année..</i>] des audits salariaux pour identifier les écarts de rémunération ;</p> <p>- Prévoir un budget spécifique pour mettre en œuvre des plans de rattrapage pour corriger tout écart non justifié qui serait identifié à l'occasion d'un audit.</p>	<p>- Nombre d'audits réalisés chaque [<i>préciser une temporalité : semestre, année..</i>] ;</p> <p>- [<i>Pourcentage</i>] % de salarié.e.s bénéficiant d'un plan de rattrapage.</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>0 à l'indicateur 5 de l'Index (10 plus hautes rémunération) : aucune femme / 1 seule femme parmi les 10 plus hautes rémunérations</p>	<p>Accroître le nombre de femmes parmi les postes stratégiques ou à haute responsabilité les mieux rémunérés.</p>	<p>- Augmenter au moins [<i>fixer un nombre</i>] femmes afin qu'elles entrent dans le « TOP 10 » des plus hautes rémunérations de l'entreprise. Les bénéficiaires de ces augmentations seront sélectionnés selon des critères objectifs (tels que l'expérience, les responsabilités...). Une note d'information sera remise à tous les salarié.e.s afin d'expliquer la démarche.</p> <p>- En cas départ d'un des 10 hommes les mieux rémunérés, le remplacer par une femme.</p>	<p>Nombre de femmes figurant parmi les 10 plus hautes rémunérations d'ici la fin de l'accord ou du plan d'action.</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : REMUNERATION EFFECTIVE

DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Dans l'entreprise, la répartition des produits de l'intéressement est proportionnelle à la durée de présence. Les salarié.e.s de retour de congé parental d'éducation ont en moyenne perçu [montant] % de leur prime d'intéressement l'année de leur retour.</p>	<p>Neutraliser l'impact du congé parental d'éducation sur la rémunération.</p>	<p>Proposer la modification de l'accord d'intéressement dans sa partie relative aux périodes assimilées à des périodes de présence, pour y inclure le congé parental d'éducation, en plus des congés prévus par l'article L3314-5 du code du travail.</p>	<p>-Modification de l'accord d'intéressement à réaliser avant le [fixer une date] ;</p> <p>-Nombre de salarié.e.s de retour de congé parental percevant 100 % de la prime (sous réserve des autres absences durant la période de calcul)</p>	<p>Pas de coût puisque la mesure ne modifie pas le volume de l'enveloppe attribuée.</p>
<p>La convention collective applicable à l'entreprise [n° IDCC] n'impose pas le maintien intégral de la rémunération pendant les absences pour congé maternité , paternité et d'adoption. Les salarié.e.s en congé maternité ou paternité ou d'adoption voient leur rémunération nette diminuer en moyenne de [montant] %</p>	<p>Neutraliser l'impact de la maternité/de la paternité sur la rémunération des salarié.e.s.</p>	<p>Supprimer la proratisation de la part variable en fonction des absences, et compléter les indemnités journalières de Sécurité sociale de tous les salarié.e.s afin de maintenir 100% de leur salaire net pendant les congés de maternité de paternité et d'adoption.</p>	<p>Nombre de salarié.e.s en absence pour congé maternité , paternité ou d'adoption bénéficiant du maintien à 100% de leur salaire net pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption à compter du [fixer une date].</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Les réunions sont planifiées par les managers sans restriction de durée ou d'horaires.</p>	<p>Rechercher une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Établir une charte précisant que les réunions doivent être planifiées dans des plages horaires compatibles avec la vie personnelle : prioritairement le matin, ou dans l'après-midi sans jamais excéder [<i>horaire</i>] h sauf en cas d'urgence. Informer l'ensemble des salarié.e.s sur le contenu de cette charte. - Proscrire la programmation de réunion le mercredi pour faciliter la participation des parents à temps partiel. - Recueillir régulièrement le feedback des salarié.e.s sur la convenance des horaires des réunions dans leurs services. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction et information des salarié.e.s sur le contenu de la charte avant le [<i>fixer une date</i>] - Nombre de réunions programmées dans les plages horaires définies dans la charte et en dehors du mercredi sur toute la durée de l'accord/du plan d'action. - Taux de satisfaction des salarié.e.s concernant les horaires de réunions (feedback). 	<p>Pas de coût</p>
<p>Diagnostic réalisé sur la base d'un sondage anonyme : -[<i>nombre</i>] % des salarié.e.s répondants considèrent que l'organisation du temps de travail dans l'entreprise est trop contraignante et n'offre pas suffisamment de flexibilité pour les parents.</p>	<p>Assouplir l'organisation du temps de travail pour l'adapter à la parentalité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer à 100% des salarié.e.s ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s) d'aménager leur organisation du travail : => 35h en alternant 4j/5 une semaine sur deux => réduction de la pause méridienne à 1h permettant aux salarié.e.s de pouvoir embaucher et ou débaucher plus tard ou plus tôt. - Fixer dans chaque service une plage d'horaires variables très large et limiter strictement le recours aux horaires fixes en équipe aux activités qui l'exigent. - Octroi annuel de [<i>nombre</i>] jours de congé supplémentaire rémunéré par enfant à charge. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salarié.e.s bénéficiant d'un aménagement d'horaire avant le [<i>date</i>]. - Nombre de services ayant défini une plage d'horaires variables plus large avant le [<i>date</i>]. - Nombre de salarié bénéficiant des jours de congés supplémentaires. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>[Chiffre] % des pères ne prennent pas l'intégralité de leur congé paternité</p>	<p>Faire évoluer les représentations liées à la parentalité et à la conciliation des temps de vie au sein de l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et informer tous les salariés et managers sur l'importance et les droits liés au congé paternité. - Tout salarié renonçant à ses jours de congé paternité sera reçu par son manager afin de vérifier que cette renonciation n'est pas due à la charge de travail ou tout autre motivation liée au travail. - Maintenir 100% du salaire net pendant les congés paternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés bénéficiant d'informations ou de campagnes de sensibilisation avant le [date]. - Nombre de salariés reçus par leur manager ; - Nombre ou % de salariés prenant la totalité du congé paternité par rapport à ceux éligibles. - Nombre de salariés bénéficiant du maintien à 100% de son salaire net pendant son congé paternité. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>- Déficit structurel de places en crèche en France (Le taux de couverture s'établissait à 60,3 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2022).</p> <p>-Diagnostic réalisé sur la base d'un sondage anonyme : [chiffre] parents ont été contraints de prendre un congé parental au regard des difficultés de garde rencontrées.</p>	<p>Faciliter l'exercice de la parentalité durant la petite enfance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec [Fixer un nombre] structures locales (associations, crèches) pour faciliter l'accès à des solutions de gardes. -Réservation de [fixer un nombre] places en crèches. - Création d'une micro-crèche conventionnée pouvant accueillir jusqu'à 10 enfants. - Participation au développement d'une crèche interentreprises. - Diffuser des informations [fixer un nombre et une périodicité] sur les options existantes via l'affichage/l'intranet. 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de partenariats établis avec des structures de garde. -Nombre de berceaux d'entreprise. -Nombre de micro-crèche ou de crèche interentreprises. -Nombre de diffusions d'information au cours de l'année. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
Entreprise à établissements multiples. Des salarié.e.s sont amenés à se déplacer sur plusieurs établissements, ce qui a un impact sur les horaires de travail et durées de trajet domicile/travail.	Améliorer les équilibres entre les différents temps de vie.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les réunions pouvant se tenir en distanciel pour éviter les déplacements et organiser <i>[fixer un nombre ou un pourcentage]</i> réunions en distanciel ; - Mettre à disposition des salarié.e.s une salle dédiée aux visio-conférences. 	- Nombre de réunions en distanciel organisées durant la durée de l'accord/du plan d'action.	Montant prévisionnel en € Le coût de la mise en œuvre pourra être partiellement compensé par les économies réalisées en matière de frais de déplacement.
Seulement <i>[pourcentage]</i> % des hommes prennent l'intégralité de leur congé paternité et seulement <i>[pourcentage]</i> % un congé parental d'éducation. Actuellement l'entreprise n'informe pas ses salarié.e.s sur les droits liés à la parentalité.	Améliorer l'informations des salarié.e.s sur leurs droits liés à la parentalité.	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et diffuser dans les <i>[fixer un délai]</i> mois suivants l'entrée en vigueur du plan/de l'accord un guide reprenant : <ul style="list-style-type: none"> - les dispositions légales et règlementaires sur les différents congés; - les droits ouverts par la convention collective de branche et le régime de prévoyance ; - les accords d'entreprise ouvrant des droits spécifiques ; - les droits aux allocations versées par les organismes sociaux ; - les exonérations fiscales liées à chaque dispositif. 	- Nombre de salarié.e.s informés de l'existence et du contenu du guide avant le <i>[date]</i> .	Montant prévisionnel : [...] €
Actuellement les salarié.e.s ne sont pas autorisés à télétravailler plus d'un jour par semaine.	Améliorer les équilibres entre les différents temps de vie.	<ul style="list-style-type: none"> - Développer le télétravail régulier à domicile et en tiers-lieux via la négociation d'un accord / d'un avenant à l'accord sur le télétravail avec les partenaires sociaux. - Sensibiliser <i>[fixer un nombre ou un %]</i> salarié.e.s et managers sur les modalités et avantages du télétravail accru. 	<ul style="list-style-type: none"> - Signature d'un accord/d'un avenant avant le <i>[fixer une date]</i> ; - Nombre de jours de télétravail supplémentaires accordés à compter de la mise en place de l'accord. - Nombre de salarié.e.s et managers sensibilisés avant le <i>[fixer une date]</i> 	Montant prévisionnel : [...] €

DOMAINE : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS	COÛT
-Diagnostic réalisé sur la base d'un sondage anonyme : [chiffre] salarié.e.s ont postulé pour un travail à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet ; [chiffre] salarié.e.s travaillant à temps partiel souhaiteraient augmenter leur temps de travail.	Promouvoir des parcours professionnels limitant le recours au temps partiel contraint.	- Augmenter le temps de travail de [Fixer un chiffre] salarié.e.s selon un ordre de priorité basé sur des critères objectifs (ex : Salarié.e isolé.e, nombre de personnes à charge, nombre d'enfants scolarisés,...). -Rappeler régulièrement [fixer une périodicité] aux managers la priorité légale de passage à temps plein.	-Nombre de salarié.e.s bénéficiant d'une augmentation de leur temps de travail à leur demande. -Nombre de rappels sur la règle de priorité.	Montant prévisionnel : [...] €

DOMAINE : LES CLASSIFICATIONS				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Les méthodes d'évaluation et de classification des emplois, en reproduisant des stéréotypes sexués, sous-valorisent les emplois occupés majoritairement par les femmes (Cf. guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Défenseur des droits).</p>	<p>Revaloriser les emplois à prédominance féminine.</p>	<p>Requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés en raison de leur féminisation et des représentations stéréotypées des compétences, via une grille de classification propre à l'entreprise.</p>	<p>Création d'une nouvelle grille de classification d'ici le [date]</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COUT
<p>Les postes, outils, mobiliers, vêtements professionnels et EPI sont souvent conçus à partir de modèles standardisés qui ne reflètent pas la diversité des travailleurs et travailleuses et ne répondent pas toujours aux besoins liés à des évolutions physiologiques ou hormonales des salarié.e.s. Cette situation peut générer de l'inconfort, de la fatigue, des troubles musculosquelettiques, des risques d'accidents, notamment pour les salariées du service production.</p>	<p>Améliorer les conditions de travail des femmes occupant un poste en production.</p>	<p>-Réaliser un diagnostic ciblé des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes en production (étude ergonomique des postes pour amélioration et adaptation aux différentes morphologies) et améliorer l'ergonomie des postes en fonction des résultats du diagnostic (ex : poste réglable en hauteur, siège adapté, outils adaptés...);</p> <p>-Proposer des tenues de travail adaptées à tout-e salarié-e en fonction de sa morphologie et de ses évolutions physiologiques ou hormonales.</p>	<p>-Réalisation d'un diagnostic pour chaque poste occupé par une femme avant le [date] et mise en œuvre de solutions ergonomiques avant le [date].</p> <p>-Nombre de tenues adaptées achetées avant le [date].</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COUT
<p>Selon l'Observatoire des violences sexuelles et sexistes au travail (2023), 49% des salarié.e.s interrogé.e.s ont été exposé.e.s à au moins un agissement à connotation sexiste ou sexuelle au travail au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Renforcer la prévention des situations de sexisme au travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser [<i>fixer un nombre</i>] actions de sensibilisation chaque année à destination des salarié.e.s sur les violences sexuelles et sexistes au travail (définitions, vocabulaire, cadre juridique...). - Etablir une procédure interne de signalement pour les victimes ; - Faciliter la remontée de signalements en informant de la procédure interne, la diffusion des coordonnées des référents et des autres acteurs à contacter. - Communiquer officiellement sur le principe de tolérance zéro auprès de l'ensemble des salarié.e.s chaque [<i>définir une périodicité</i>] 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'actions de sensibilisation par an. -Création d'une procédure interne de signalement avant le [<i>fixer une date</i>] portée à la connaissance des salarié.e.s avant le [<i>date</i>] -Nombre d'actions de communication organisées pendant toute la durée de l'accord/du plan d'action. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>En 2024, les services de sécurité ont enregistré 272400 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire.</p> <p>Hausse des féminicides conjugaux (164 en 2025 selon les chiffres Nous Toutes)</p>	<p>Soutenir les salarié.e.s victimes de violences conjugales et domestique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une fiche dédiée aux violences conjugales et aux contacts utiles ; - Mise en place d'un dispositif d'accompagnement des victimes : recueil des signalements, orientation ... - Enveloppe de [...]€ dédiée aux situations d'urgence pour la mise en sécurité des victimes (ex : paiement de nuitées d'hôtel) - Bénéficie de [<i>fixer un nombre</i>] demi-journée d'absence rémunérés pour réaliser des démarches administratives et médicales (dépôt de plainte, recherche de logement, soutien psychologique, consultation d'avocat ...) 	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une fiche dédiée et d'un dispositif d'accompagnement avant le [<i>fixer une date</i>] portés à la connaissance des salarié.e.s avant le [<i>date</i>] -Nombre de victimes ayant bénéficié d'un accompagnement. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COUT
<p>Selon une étude Ifop (2022), 65 % des femmes salariées ont déjà été en difficulté au travail à cause de leurs règles.</p> <p>L'endométriose touche près de 10 % des femmes en âge de procréer.</p> <p>En France plus de 2,4 millions de femmes et personnes menstruées manquent de protections périodiques.</p>	<p>Promouvoir un cadre de travail adapté aux besoins liés à la santé menstruelle et gynécologique.</p>	<p>- Création d'un congé supplémentaire de [<i>Fixer un nombre</i>] jours au profit des salariées souffrant de menstruations incapacitantes et/ou toute autre pathologie chronique et épisodique liée aux menstruations.</p> <p><i>[Définir les modalités pratiques de prise des jours : délais de prévenance, présentation d'un certificat médical...]</i></p> <p>- Mise à disposition sur site de [<i>fixer un nombre</i>] protections périodiques, à renouveler tous les [<i>fixer une périodicité</i>]</p>	<p>- Nombre de demandes de congé recensées.</p> <p>- Nombre de protections mises à disposition sur chaque site avant le [<i>date</i>]</p>	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : PROMOTION				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
Seuls [pourcentage] % des postes de management sont occupés par des femmes.	Féminiser les postes managériaux.	Développer des programmes de formation et de mentoring pour encourager les femmes à évoluer vers des fonctions managériales, notamment prévoir [fixer un nombre] formations sur le leadership destiné aux salariées.	Nombre de femmes bénéficiant de programmes de mentorat et de formations sur le leadership dédiés aux femmes durant la durée du plan d'action/de l'accord.	Montant prévisionnel : [...] €
[nombre] % des promotions ont été obtenues par des hommes au cours de l'année [date].	Faire converger les taux de promotion entre les femmes et les hommes.	<p>-Promouvoir prioritairement, à compétence égale, les femmes pour les postes disponibles. [Fixer un nombre] % des promotions annuelles doivent bénéficier à des femmes.</p> <p>-Former 100% des managers à l'application d'un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination.</p> <p>-Organiser [fixer un nombre] actions de communication autour des possibilités de promotion ouverte dans l'entreprise en permettant une visibilité des postes ouverts à promotion.</p>	<p>-% des promotions annuelles de femmes.</p> <p>-Nombre de managers formés avant le [date]</p> <p>-Nombre d'actions de communication réalisées avant le [date]</p>	Montant prévisionnel : [...] €

DOMAINE : EMBAUCHE				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Sur un total de [nombre] CV reçus au cours de l'année [date], seules [nombres] candidatures féminines ont été retenues, soit [pourcentage] % de moins que les candidatures masculines.</p>	<p>Rééquilibrer les recrutements en développant la mixité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Organiser [fixer un nombre] ateliers de formation et de sensibilisation sur les biais cognitifs, stéréotypes et discrimination à l'embauche à destination de l'ensemble des recruteurs. -Organiser les entretiens d'embauche à 2 (binôme mixte). - Mettre en place des outils de contrôle et d'auto-vérification des pratiques de recrutement. - A compétence égale, donner systématiquement la priorité aux femmes dans le cadre d'une mobilité interne comme d'un recrutement externe pour tous les métiers dans lesquels la parité n'est pas atteinte. 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de cessions de formation/sensibilisation et nombre de recruteurs sensibilisés avant le [date] -Nombre d'entretiens d'embauche menés à 2. -Nombre d'outils de contrôle et d'auto-vérification mis en place. -Nombre de femmes recrutées au cours de [fixer une échéance] sur les métiers dans lesquels la parité n'est pas atteinte. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>Aucune stagiaire ou alternante n'a été accueillie dans l'entreprise / dans le service [nom] depuis [nombre] ans.</p>	<p>Développer la mixité au sein des salarié.e.s en formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Etablir des partenariats avec des établissements scolaires, universités. Liste des établissements à solliciter d'ici le : [fixer une date et préciser la liste] -Organiser [fixer un nombre] journées portes ouvertes ou des événements dédiés à la découverte des métiers techniques dans lesquels les femmes sont sous représentées. -Recruter au moins [Fixer un nombre] stagiaires ou alternantes avant le [date] 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de partenariats établis avec les établissements scolaires, universités. -Nombre de journées portes ouvertes organisées avant le [fixer une date] -Nombre de stagiaires ou d'alternantes recrutées. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : FORMATION				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Les lieux de formations peuvent être éloignés du lieu de travail habituel et cet éloignement peut constituer un frein pour les salarié.e.s</p>	<p>Faciliter l'accès des formations aux salarié.e.s chargés de famille</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Organiser [<i>Fixer un nombre</i>] % des formations sur le lieu de travail et selon les horaires de travail habituels. - Créer [<i>fixer un nombre</i>] programmes de formation en ligne (e-learning). -Veiller à ce que toutes les convocations aux sessions de formation soient adressées au moins 1 mois avant la date de la formation. - Prise en charge des frais liés à la garde d'enfants pendant la période de formation pour 100% des salarié.e.s ne pouvant quitter ou rejoindre leur domicile aux horaires habituels. 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de formations se déroulant sur le lieu de travail ou en distanciel selon les horaires de travail habituels. -Nombre de programmes de formation en ligne créés. -Nombre de convocations aux sessions de formation adressées au moins 1 mois avant la date de la formation. -Nombre de parents bénéficiant de la prise en charge des frais de garde supplémentaires liés à la formation. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>Au cours de l'année précédente, le nombre d'heures moyen de formation pour les femmes était de [<i>nombre</i>] heures contre [<i>nombre</i>] heures pour les hommes. Le taux de féminisation des personnes non formées depuis 3 ans évolue défavorablement dans l'entreprise.</p>	<p>Renforcer l'accès des femmes aux actions de formation et de développement des compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Informer [<i>fixer une périodicité</i>] 100% des salarié.e-s sur les différentes formations qui leurs sont accessibles ainsi que sur les modalités pratiques : lieux, dates, prises en charge des frais, etc... -Recevoir tous les salarié.e-s non formé.e.s depuis 3 ans afin de comprendre les freins, les informer sur les formations existantes et prioriser leurs demandes de formation., d'ici le [<i>fixer une échéance</i>] 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'informations réalisées avant le [<i>fixer une date</i>]. -Nombre de salarié.e-s reçu.e.s. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>

DOMAINE : FORMATION				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
<p>Certains métiers sont exclusivement occupés par des hommes.</p>	<p>Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques traditionnellement occupés par des hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construire et faciliter le parcours vers les métiers techniques en mettant en place des dispositifs de mentorat où des femmes expérimentées accompagnent celles en début de parcours. - Organiser un cursus de formation et <i>[fixer un nombre]</i> sessions d'immersion dans ces métiers techniques. - Nommer, sur la base du volontariat, <i>[fixer un nombre]</i> ambassadrices occupant un métier dans une filière technique afin qu'elles témoignent sur leurs parcours, formations, conditions d'intégration, activités exercées au quotidien, organisation du travail etc., et encouragent d'autres femmes à postuler sur ces métiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariées ayant bénéficié d'un accompagnement par une mentor durant la durée de l'accord/du plan d'action. - Nombre de formations / sessions d'immersion organisée d'ici le <i>[date]</i> - Nombre d'ambassadrices volontaires recrutées et nombre d'interventions réalisées par ces ambassadrices. 	<p>Montant prévisionnel : [...] €</p>
<p>Après une relecture des candidatures reçues, il est apparu que <i>[nombre]</i> femmes n'ont pas été recrutées en raison de leur absence de formation sur le volet <i>[le nommer]</i></p>	<p>Favoriser le recrutement de femmes via la formation.</p>	<p>Dès leur embauche <i>[fixer un nombre]</i> femmes auxquelles manque un volet de formation suivront les formations notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>[nommer la formation]</i> ; - <i>[nommer la formation]</i> . 	<p>Nombre de femmes bénéficiant d'une formation à l'embauche durant <i>[fixer période]</i></p>	<p>Coût formations (qui pourra être amorti par une clause de « dédit formation »)</p>

DOMAINE : QUALIFICATION				
DIAGNOSTIC	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS ET CALENDRIER	COÛT
Dans l'entreprise, les femmes sont sur-représentées dans les métiers non qualifiés.	Encourager la mixité dans l'accès aux qualifications supérieures de l'entreprise.	<p>-Informers 100% des salarié-e-s sur les dispositifs tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le bilan de compétence, le Compte Personnel de Formation (CPF) pour accéder à un niveau de qualification supérieur ;</p> <p>-Proposer une formation qualifiante et/ou diplômante pour <i>[fixer un nombre]</i> salariées qui occupent les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés.</p>	<p>-Nombre d'informations délivrées avant le <i>[fixer une date]</i>.</p> <p>-Nombre de formations proposées aux salariées occupant les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés avant le <i>[fixer une date]</i>.</p>	Montant prévisionnel : [...] €