

| Domaine d'action             | Objectifs de progression   | Action   | Indicateur chiffré à suivre  | Délai      | Ratio   |
|------------------------------|--|--|--|------------|---|
| L'embauche                   | Prise de conscience des personnes en charge du recrutement des stéréotypes femmes - hommes                         | Réaliser un guide du recrutement à destination des managers présentant les dispositions légales et réglementaires relative à la discrimination en entreprise   | Diffusion du guide aux managers  | 31/12/2023 | /   |
|                              |  | Identifier des modules de formation en faveur de la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements et les proposer dans le cadre du PDC  | Nbre de modules de formation identifiés  | 31/12/2023 | /   |
|                              | Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté   | Rédiger, dans les contrats commerciaux conclus avec des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, une clause réaffirmant l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et mixité | Nbre de contrats commerciaux conclus ayant intégré cette clause, sur le nbre total de contrats conclus | 31/12/2023 |   |
|                              | Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement   | Rédiger dans chaque annonce une phrase réaffirmant les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et mixité  | Toutes les annonces d'emploi doivent intégrer cette phrase au plus tard à la deadline                  | 31/12/2023 |   |
| La formation                 | Facilité l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s charge de famille                              | Développer l'utilisation du e-learning (MOOC, distanciel...)   | Nbre de salariés ayant bénéficié de formations organisées en tenant compte de cette contrainte         | 31/12/2023 | Proportion utilisation e learning             |
| La promotion professionnelle | Susciter les candidatures du genre sous-représenté sur les postes, offerts en promotion, où il est sous-représenté | Mise en avant de la communication valorisant les succès de promotion dans l'entreprise (Gilson & you...)   | Nbre de communications réalisé   | 31/12/2023 |   |
|                              | Favoriser la mobilité professionnelle des collaborateurs   | Prévoir un échange spécifique lors de l'entretien professionnel sur les contraintes familiales à prendre en considération par rapport aux nouvelles responsabilités du salarié   | Ajouter une question sur cette thématique à la trame des entretiens professionnels                     | 31/12/2023 |   |
| Les conditions de travail    | Favoriser la prise en compte par les managers de l'égalité F/H dans la prise de poste                              | Intégration dans l'entretien annuel des managers de l'analyse de l'adéquation entre l'égalité professionnelle et les conditions de travail   | Mise à jour de la trame des entretiens annuels   | 31/12/2023 |   |
|                              | S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle                | Développer l'utilisation des nouvelles technologies pour éviter au maximum les déplacements professionnels. Mise en place d'une campagne de sensibilisation via le service communication                                     | Budget déplacement   | 31/12/2023 | Ratio frais de déplacement Année N/ Année N-1 |