

Embauche

(ces exemples visent à accompagner les partenaires sociaux dans leur négociation, ils ne sont pas exhaustifs des bonnes pratiques en entreprise)

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
<p style="text-align: center;">Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes</p>	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée)	Nombre d'offres d'emploi analysées et validées
	Structurer les procédures de recrutement notamment en formant les chargés de recrutement à la mixité	Nombre de formations au recrutement mixte
	Mise en place de « tests diagnostic » pour apprécier la sensibilité des recruteurs aux stéréotypes visés.	Proportion de responsables carrière et recrutement ayant effectivement participé aux tests
	Elaborer un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes	Nombre de communications du code de bonne conduite.
	Mise en place de groupes de travail afin de traiter les résultats et de développer, le cas échéant, des mesures correctives	Proportion de responsables carrière et recrutement ayant effectivement participé aux groupes de travail

	<p>Recours à la méthode de recrutement par simulation (tests menés en partenariat avec Pôle Emploi)</p> <p>(???)</p> <p>Mise en place de jurys mixtes et en nombre impair</p>	<p>Pourcentage de salariés embauchés par le biais du recrutement par simulation</p> <p>Nombre de jurys mixtes réunis effectivement</p> <p>Proportion de femmes dans les jurys mixtes</p>
	<p>Distribution d'un guide de bonnes pratiques « dans la relation professionnelle » à tout le personnel et à tout nouveau collaborateur embauché.</p>	<p>Nombre de salariés ayant reçu le guide à l'embauche</p> <p>Nombre de salariés ayant reçu le guide dans l'entreprise</p>
<p>Former « X% » des acteurs du recrutement de l'entreprise afin d'identifier et de lutter contre les stéréotypes femmes hommes mis en œuvre lors des procédures de recrutement</p>	<p>Mettre en place un plan de communication interne portant sur la politique menée par l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - auprès de l'ensemble des acteurs (développement d'outils tels que plaquettes et site internet), - auprès des représentants du personnel et des services RH (tableau de bord de suivi des recrutements par sexe), - auprès des équipes opérationnelles. 	<p>% d'acteurs du recrutement formés et informés</p> <p>Nombre et types d'acteurs informés</p> <p>Nombre d'outils mis en place</p> <p>Nombre d'actions menées</p> <p>Nombre de présentations du plan de communication</p>

	<p>Former et sensibiliser les managers, les services RH, les services de recrutement, les partenaires sociaux, les représentants du personnel, sur l'emploi des femmes, le recrutement, le maintien dans l'emploi, les dispositifs permettant de concilier les temps de vie</p> <p><i>Exemples : diffusion bonnes pratiques, actions sur les enjeux de l'égalité professionnelle, formation du top management</i></p>	<p>Nombre d'actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre</p> <p>Nombre de diffusion de bonnes pratiques</p> <p>Nombre de managers formés</p>
	<p>Rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non discrimination lors des recrutements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Critères de sélection identiques pour les femmes et pour les hommes 	<p>Nombre d'acteurs formés</p> <p>Nombre d'actions de formation</p>
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement	Proportion de femmes et d'hommes dans les campagnes de recrutement
	Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (CV anonyme, référentiels de compétences, tests de mises en situation...)	Pourcentage de CV anonyme, de référentiels de compétences, de tests de mise en situation par rapport au total des embauches.

Mis en forme : Retrait :
Gauche : 0,63 cm

Mise en forme : Puces et
numéros

	Veiller à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles les entreprises ont recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable	Egalité femmes hommes comme critère de sélection des cabinets de recrutement externes et des entreprises de travail temporaire
	Mise en place d'un outil visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi, par grande filière de formation initiale	Nombre de candidatures spontanées analysées Ecart entre le taux de féminisation des recrutements et le taux de féminisation des candidatures reçues
	Veiller à assurer une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures ou des filières éducatives	Evolution du pourcentage de candidatures féminines sur les postes visés
	Développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines	Proportion de femmes parmi les contrats en alternance Proportion de femmes parmi les stagiaires Proportion de femmes stagiaires ou en alternance embauchées à l'issue de leur contrat
	Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution	Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes Nombre de candidatures de femmes/d'hommes par métier identifié Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés

	Présenter au manager au moins une candidature féminine (ou masculine) sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature féminine (ou masculine) correspondant aux critères de l'offre a été reçue	Nombre de candidat(e)s reçu(e)s par le manager Nombre de candidat(e)s recruté(e)s
	Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats réalisés sur une année
	Missionner des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents évènements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...).
	Promotion de la mixité lors des journées portes ouvertes des écoles, des lycées, des établissements d'enseignement supérieurs, des établissements de formation ou lors des forums de l'emploi.	Nombre de journées portes ouvertes. Nombre de forums de l'emploi.
	Accueil des stagiaires en cours de cursus scolaire et universitaire en privilégiant les publics éloignés de l'emploi	Nombre de conventions de stages conclues dans l'année
	Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes	Evolution du pourcentage de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté

	Faire bénéficier à tout nouvel embauché du cursus d'intégration lors de son arrivée dans l'entreprise : découverte et exercice des principaux métiers de l'entreprise	Nombre d'embauchés bénéficiant du cursus d'intégration Proportion d'embauchés ayant bénéficié du cursus d'intégration (objectif : 100%)
	<p>Informer et sensibiliser les partenaires externes (écoles, cabinets de recrutement, pôle emploi, APEC...) sur les orientations politiques prises par l'entreprise en matière de mixité et d'égalité</p> <p>Exemples : charte de bonnes pratiques, engagement à recevoir les candidat(e)s proposé(e)s par les acteurs du marché</p>	Nombre de communications Nombre de partenariats Nombre d'informations Nombre d'outils mis en place Nombre de candidat(e)s reçu(e)s