

Plan d'actions égalité professionnelle Etablissement La Hague

16 novembre 2023



01

THEMES ET OBJECTIFS



Recrutement – Mobilité – Emploi

Formation / sensibilisation des équipes de recrutement (ex: Présentation des éventuels biais inconscients des équipes de recrutement via des applications comme MeAndYouToo)

Représentation équilibrée des deux sexes lors des actions de recrutement

A compétence équivalente, le sexe sous-représenté retenu dans la short list

A compétence équivalente, attention particulière apportée aux parcours de carrière des salariés à statut temporaire en cas de grossesse pendant le contrat temporaire,

Renforcer l'attractivité des métiers peu féminisés :

- 50% ambassadrices écoles en 2027
- 1 action annuelle spécifique pour les femmes dans les métiers techniques en lien avec les partenaires locaux (Pôle emploi, MEF,...)
- Lors de la semaine de l'industrie : animation spécifique pour les jeunes filles

Développer le réseau ambassadeurs/trices dès le collège afin de renforcer l'attractivité des métiers techniques, particulièrement chez les jeunes filles

Promouvoir la prime de cooptation majorée de 50% s'il s'agit d'une femme sur un métier technique



Indicateurs

Recrutements :

- ❖ Nombre de recrutements CDI cadres/non cadres H/F

Formation/sensibilisation :

- ❖ Nombre de sessions
- ❖ Nombre de participants H/F

Attractivité des métiers peu féminisés :

- ❖ % ambassadrices écoles
- ❖ Nombre interventions collègues
- ❖ Nombre animations spécifiques
- ❖ Nombre prime cooptation majorée



Promotion et évolution professionnelle

Processus de vérification du C&B BUR pour s'assurer avant la fin de chaque campagne salariale que le % de femmes augmentées et de femmes promues est au moins équivalent à celui des hommes ainsi que le % du niveau d'AI

Budget spécifique égalité professionnelle

Incitation à la mobilité interne grâce à une information continue des salarié(e)s sur les postes à pourvoir

Réflexion annuelle pour identifier des candidatures potentielles pour les trophées des femmes de l'industrie et les prix Fem'Energia



Indicateurs

Promotion :

- ❖ Nombre femmes promues - cadres/non cadres – Proportion H/F
- ❖ Présentation du budget égalité professionnelle

Mobilité :

- ❖ Nombre mobilités F – Proportion H/F



FORMATION

Prioriser l'accès aux formations pour les personnes en retour de congé lié à la parentalité

Porter une attention sur le % H/F dans le suivi du plan de développement des compétences

Rendre compatibles les formations avec les contraintes personnelles pour faciliter l'accès aux formations

- Proposer des formations hybrides (présentiel/distanciel)
- Privilégier les formations sur site ou à proximité
- Respecter un délai de prévenance de convocation à une formation de 1 mois



Indicateurs

Formation :

- ❖ Nombre femmes ayant suivi une formation post congé parental - cadres/non cadres
- ❖ Nombre de formations hybrides proposées – Nombre de participants H/F



Conditions de travail et ergonomie

Aménagement des postes afin de les rendre accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes

Veiller à proposer une égalité de traitement dans la qualité des vestiaires



Communication & sensibilisation

Communication sur le contenu de l'accord – Zoom sur les nouveautés

Mise à jour du guide parentalité disponible sur intranet

Communication ciblée sur des thématiques spécifiques de l'accord (Ex :« C'est mon job » zoomée sur les métiers peu féminisés, violences conjugales,...)

Mise en avant des femmes ayant vécu des mobilités, des parcours ou des reconversions professionnelles vers des métiers perçus comme « masculins », ayant des postes à responsabilité.



Indicateurs

Communication :

- ❖ Nombre de communications réalisées



Egalité professionnelle dans les IRP

Présentation de l'index de mixité syndicale Groupe à la commission



Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

S'assurer de la réalisation des entretiens pré ou post congé lié à la parentalité

Communication sur le congé paternité

Fractionnement des JRTT en heures pour les salariés en horaire normal

Temps partiel à 80% pour les salariés en 5*8 dans le cadre d'un congé parental

Mise en place d'une salle « Maman » supplémentaire au BC UP3 identique à la salle ATLAS



Indicateurs

Conciliation vie professionnelle/personnelle:

- ❖ Nombre entretiens pré ou post congé H/F
- ❖ JRTT fractionnés : Nombre de salariés H/F
- ❖ Temps partiel 80% 5*8 : Nombre de salariés H/F

Prévention des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Affichage du nom et des coordonnées des référents aux entrées usines et sur l'intranet

Participation des référents de l'établissement aux formations sur ce thème

Sensibilisation du management et du personnel à la prévention du harcèlement sexuel, agissements sexistes et du sexisme ordinaire dans le cadre de sessions spécifiques

Communiquer sur <https://www.oranoethic.signalement.net>

Prévention des situations harcèlement sexuel, agissements sexistes

- ❖ Nombre sensibilisations réalisées H/F