

Objectifs de progression & actions Metsys à mener concernant l'égalité salariale Femmes/Hommes

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS
Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes / hommes	Réaliser un guide du recrutement à destination des managers afin de présenter les dispositions légales et règlementaires relatives à la discrimination dans l'entreprise.
	Dans le cadre de la formation individuelle des managers, identification, par l'entreprise, de modules de formation en faveur de la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements.
Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Mise en place d'un plan de communication vers l'extérieur (écoles, universités etc.) destinés à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.
	Organiser des journées portes ouvertes dans l'entreprise pour présenter les métiers aux collégiens et lycéens.
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise	Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	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.
	Continuer notre partenariat avec ELLES BOUGENT pour la promotion et la sensibilisation interne.
Informier et sensibiliser l'ensemble des salarié(e)s sur les enjeux de la mixité dans l'entreprise	Organisation de réunions, de moments d'échange, de webinars et faire appel à des intervenants extérieurs (associations...) pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la mixité et à l'égalité professionnelle.
Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s en charge de famille	Développer l'utilisation du e-learning (MOOC...) pour les formations sur le temps de travail.
Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salarié(e)s qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord les formations dont le/la salarié(e) sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour en poste au sein de l'entreprise.
	Dans le cadre de la formation individuelle des managers, identification par l'entreprise, de modules de formation en faveur de la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements.
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel.
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue.
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	Droit, au retour de congé, à une augmentation individuelle et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental.