

Améliorer les conditions d'accueil pour les femmes est un défi accessible à toutes les entreprises. Des dizaines d'idées permettent de faire évoluer à son rythme la mixité, sans que les mesures prises soient forcément coûteuses. Nous vous en présentons quelques-unes dans ces fiches pratiques, outils de référence pour une entreprise qui veut progresser.



## LA MIXITÉ UN ENJEU À LA PORTÉE DE TOUTES LES ENTREPRISES

**RECRUTEMENT** : comment essayer de recruter plus de femmes et les fidéliser dans l'entreprise

**DROITS DES SALARIÉES** : vos obligations légales, avec des conseils pour aller plus loin

**VIE AU TRAVAIL** : repenser l'entreprise, souvent conçue pour des hommes, pour la rendre plus accessible aux femmes

**LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES** : comment prévenir les abus, et accompagner des victimes

**Index égalité professionnelle** : pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'index décrypté avec des conseils pour répondre à la demande

**FINANCER L'ADAPTATION DE VOTRE ENTREPRISE** : trouver les bons interlocuteurs pour vous accompagner dans un projet d'adaptation de votre entreprise



# RECRUTEMENT

COMMUNIQUER DE MANIÈRE ÉGALITAIRE

# 1

**Faire apparaître des femmes** dans les photos partagées, en veillant à ce qu'elles soient **sur un pied d'égalité avec les hommes** (pas de femme statique à côté d'un homme en position dynamique, par exemple).

# 2

Diffuser sur le site ou les réseaux sociaux de l'entreprise des **vidéos présentant des métiers traditionnellement masculins, occupés par des femmes.**

**Adopter une communication inclusive**, par exemple en parlant des « candidats et candidates ».



4 guides ont été créés dans le cadre de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité et la mixité dans le système éducatif en Normandie.



A DÉCOUVRIR





## DIFFÉRENCES ENTRE 2 OFFRES D'EMPLOI INCLUSIVE ET NON INCLUSIVE



**Intitulé :** Opérateur / Opératrice de production de panneaux à base bois

**Description :** L'entreprise [Nom de l'entreprise] recherche un·e Opérateur·trice de Production.

**Vos missions :** Production de panneaux en bois, Utilisation d'outils et de machines, Contrôle de la qualité, Maintenance de l'équipement

**Profil souhaité :** Première expérience dans la production de bois, Bonnes compétences techniques, Capacité à travailler en équipe, Sens du détail et rigueur, Motivation et dynamisme, Port de charge (50 kg max)

### Informations supplémentaires :

Contrat : Mission intérimaire - 1 mois

Horaires : 35 heures par semaine.

Salaire : De 10,15 à 11,00 euros par heure.

Une semaine de formation au sein de l'entreprise.

[Nom de l'entreprise] valorise tous les profils et s'engage depuis plusieurs années en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [lien renvoyant vers des actions liées à l'égalité sur votre site internet]



**Intitulé :** Opérateur de production de panneaux à base bois

**Description :** L'entreprise [Nom de l'entreprise] recherche un Opérateur de Production.

**Vos missions :** Production de panneaux en bois, Utilisation d'outils et de machines, Contrôle de la qualité, Maintenance de l'équipement

### Profil souhaité :

Première expérience dans la production de bois, profil masculin de préférence car utilisation d'outils (marteau etc...), Bonnes compétences techniques, Capacité à travailler dans une équipe jeune, Sens du détail et rigueur, Force physique nécessaire

### Informations supplémentaires :

Contrat : Mission intérimaire - 1 mois

Horaires : 35 heures par semaine.

Salaire : De 10,15 à 11,00 euros par heure.

Une semaine de formation au sein de l'entreprise.

Il est essentiel de **travailler sur la communication visuelle** : les stéréotypes se cachent aussi dans les images. Pourquoi est-ce important ?

*Pour que les femmes aussi se sentent concernées  
par votre communication.*



# RECRUTEMENT

RECRUTER SANS DISCRIMINER

1

**Former** les encadrants et encadrantes, ainsi que les responsables RH **aux biais inconscients** et aux techniques de recrutement et de gestion RH non discriminatoires.



2

Tester L'ANONYMISATION DES CV.

Développer des **indicateurs de performance** pour mesurer l'efficacité des pratiques de recrutement en matière de diversité (par exemple : pourcentages de candidature et d'embauche issues de groupes sous-représentés).



Le recrutement non discriminatoire repose sur plusieurs principes fondamentaux :

**Égalité des Chances** : Tous·tes les candidat·es doivent avoir les mêmes chances d'accéder à un emploi, indépendamment de leur sexe, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, handicap, etc.

**Objectivité** : Les décisions de recrutement doivent se baser sur les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) et les qualifications pertinentes pour le poste.

**Transparence** : Les processus de recrutement doivent être clairs et compréhensibles pour tous les candidat·es.

**Conformité Légale** : Respect des lois et réglementations en matière de non-discrimination et d'égalité des chances au travail.



Les gérants, directeurs et responsables des ressources humaines jouent un **rôle clé dans l'attraction, la sélection et l'intégration des talents.**

*Il est prouvé que les opérations RH qui s'appuient sur des outils ou des processus normés permettent d'éliminer les biais inconscients qui peuvent influencer les décisions.*



# RECRUTEMENT

RENFORCER VOS LIENS AVEC LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

1

## **Participer à des forums de présentation des métiers**

organisés par les établissements scolaires ou centres de formation locaux, en valorisant aussi les métiers auprès des jeunes filles.



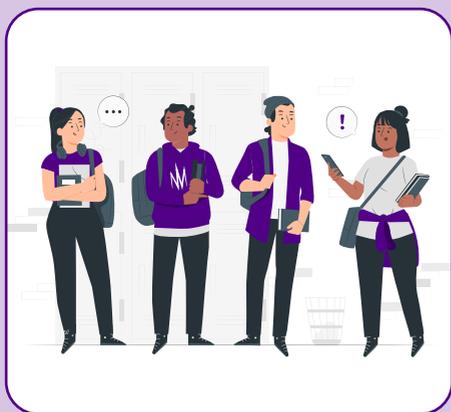
2

Organiser **un événement spécifique** avec les centres de formation pour montrer aux jeunes filles qu'il est possible d'intégrer la filière.

**Accueillir des jeunes femmes en stage** en leur garantissant un bon accueil.



Fibois Normandie prépare **une liste des entreprises garantissant un bon accueil aux stagiaires**, pour renforcer l'attractivité de la filière, ainsi qu'**une campagne de communication à destination des filles** sur les événements emploi/formation.



La faible présence des femmes dans les entreprises est avant tout liée au **petit nombre de filles qui se forment aux métiers de la filière bois et forêt.**

*Aider les établissements de formation à recruter plus de filles permettra à la filière d'évoluer.*



# DROITS DES SALARIÉES

GARANTIR UN ACCÈS ÉQUITABLE À LA FORMATION

1

S'assurer **que les femmes sont autant encouragées que les hommes à se former**, et pour le même type de formation (formations techniques, formations longues, formations de développement personnel).

2

Ne pas oublier de **prévoir une enveloppe budgétaire annuelle dédiée à la formation**, avec l'aide des OPCO, de France Travail ou autre.

3

Mettre en place des **critères de sélection transparents** et basés sur les compétences et besoins professionnels.

4

**Veiller à garantir des conditions de formations optimales**, dans un endroit accessible facilement et dans le respect des horaires de travail habituels. Par exemple à travers le financement de solutions de garde pour les enfants durant la durée de la formation.



5

Eventuellement, **mettre en place des programmes de formation spécifiques** pour les femmes afin de combler de possibles écarts existants.

# 94%

C'est la probabilité que les **employés bénéficiant de formations de manière régulière, restent dans leur entreprise** plus longtemps que ceux qui n'en bénéficient pas. (LinkedIn Learning. (2020). Workplace Learning Report)



**Schneider Electric a lancé un programme de formation dédié aux femmes** qui a conduit à une augmentation de 15 % du nombre de femmes occupant des postes de direction au sein de l'entreprise en seulement trois ans.



Aujourd'hui, **les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants** parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers, ainsi que pour les jeunes mères.

*La formation continue permet aux employés de développer des compétences, de rester compétitifs sur le marché de l'emploi et d'avancer dans leur carrière.*



# DROITS DES SALARIÉES

IDENTIFIER ET CORRIGER LES ÉCARTS DE SALAIRE

1

**Veiller à avoir une grille de rémunération** (en fonction des métiers, des compétences et de l'ancienneté) **qui permette de garantir de l'objectivité dans les salaires.** Certaines entreprises de la filière forêt-bois prennent pour référentiel la grille de rémunération du secteur du BTP, en la majorant dans la mesure du possible.

2

**Etudier et comparer les bulletins de salaire des femmes et des hommes**

de votre entreprise en les analysant par sexe, poste, ancienneté et département. Attention à bien prendre en compte les différentes composantes de la rémunération : salaire de base, primes, heures supplémentaires.

3

**Utiliser un système d'information des ressources humaines** (SIRH)

pour suivre et analyser les salaires.

Cela permet de repérer rapidement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures correctives.

4

**Empêcher un éventuel impact négatif du congé maternité, parental ou du temps partiel** en attribuant la moyenne des primes, des participations, intéressements ou augmentations accordées aux autres salariées et salariés sur l'année complète. (Pour les augmentations, il s'agit d'une obligation légale).



Les écarts de salaire entre les sexes sont encore courants dans de nombreux secteurs. Selon une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes à l'échelle mondiale.

**L'entreprise Duchesne a choisi de réaliser les entretiens annuels en groupe, par équipe, pour plus de partage et de transparence**, notamment sur les compétences et rémunérations associées. Ce format d'entretiens annuels a été très apprécié par les équipes.



L'identification des écarts de salaire entre les femmes et les hommes est une étape essentielle pour assurer l'équité salariale au sein des entreprises.

*Les écarts de salaire non justifiés peuvent non seulement démotiver les employés, mais aussi nuire à l'image de l'entreprise et entraîner des conséquences juridiques.*



# DROITS DES SALARIÉES

ACCOMPAGNER LE RETOUR APRÈS LE CONGÉ MATERNITÉ / PATERNITÉ

1

**Organiser des entretiens de retour** afin de discuter des besoins spécifiques des employées et employés, de leurs préoccupations et de leurs attentes. Ces entretiens peuvent aider à identifier les ajustements nécessaires pour faciliter leur retour.

2

**Proposer des aménagements temporaires**, tels que des horaires flexibles ou la possibilité de télétravailler, peut aider les nouvelles mères à réintégrer progressivement leur environnement de travail.

3

**Faciliter l'accès à des services de garde d'enfants**, soit par des partenariats avec des crèches locales, soit en offrant des services de garde sur place.

4

**Adapter autant que possible les plannings** pour les jeunes parents. Par exemple : éviter qu'elles-ils dépendent d'un covoiturage pour aller sur des chantiers.

5

**Encourager les pères** à prendre leur congé paternité.



# 43%

Selon une étude de la Harvard Business Review, environ 43% des **femmes qualifiées quittent leur emploi après avoir eu un enfant**, en grande partie en raison du manque de soutien à leur retour. Un soutien adéquat peut inverser cette tendance et favoriser la rétention des talents féminins.



**Aviva, une compagnie d'assurance, a mis en place un programme de soutien complet pour les nouveaux parents**, qui inclut des entretiens de retour, des groupes de soutien entre pairs, et des services de garde d'enfants sur place. Ces initiatives ont conduit à une augmentation de 15 % de la rétention des femmes après leur congé maternité.



L'accompagnement post-congé maternité est décisif pour réintégrer les employées dans leur poste et maintenir leur progression de carrière. Cela contribue à diminuer le sentiment de marginalisation et à favoriser la rétention des talents féminins. Une attention particulière peut aussi être portée au retour de congé paternité.

*Un accompagnement efficace est essentiel pour assurer une transition en douceur et pour maintenir leur engagement et leur productivité.*



# VIE AU TRAVAIL

DES CONDITIONS DE TRAVAIL REPENSÉES AU FÉMININ

1

Identifier les normes et équipements de travail conçus pour un public masculin. **Reconsidérer les équipements de protection individuelle (EPI), vestiaires et outils** afin qu'ils répondent aux besoins spécifiques des femmes et des hommes sur le plan de la morphologie, de l'ergonomie et du confort.

2

*« Pour les femmes, vivre dans un monde bâti sur des données masculines peut avoir des conséquences fatales »* : collecter un

maximum de données auprès de vos salariées afin d'avoir une vision précise des situations qui peuvent être améliorées.

3

Impliquer vos salarié.es via des enquêtes ou des boîtes à idées, puis ajuster progressivement vos équipements afin de garantir un environnement de travail pertinent.



A consulter : le guide «Femmes invisibles», les recommandations de l'ANACT et les témoignages d'entreprises ayant amélioré leurs conditions de travail afin de construire un environnement de travail mixte.





**Une entreprise de menuiserie a revu ses équipements** en adoptant des chaussures de sécurité adaptées aux femmes et en aménageant des vestiaires spécifiques.

**Une entreprise de la filière forêt-bois a réaménagé ses chantiers** en installant des roulettes sanitaires, répondant ainsi aux besoins de chacun.

**Les Aubert Labansat, TPE de menuiserie et de charpenterie, ont été aidés par la CARSAT Normandie pour prendre en charge une partie des dépenses financières liées à l'aménagement des ateliers.** Grâce à cette aide, l'entreprise a pu financer en partie des charriots ergonomiques, un toit vitré, un mur antibruit, etc.



Cette démarche améliore la sécurité, le confort et l'efficacité, pour tous, femmes et hommes, tout en renforçant l'image positive et inclusive de votre entreprise.

*Adapter les normes de travail conçues au masculin permet d'éliminer des obstacles structurels pour les femmes.*



# VIE AU TRAVAIL

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE –  
ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

# 1

**Questionner le temps de travail effectif et les horaires de travail pratiqués au sein de son entreprise** : Est-il utile de démarrer très tôt ou de terminer très tard ? Les heures supplémentaires pourraient-elles être différemment réparties ?

# 2

**limiter un maximum les horaires atypiques et horaires**

**découpés** qui peuvent affecter la santé des salarié.es (troubles du sommeil, troubles du métabolisme, troubles de l'humeur...).



# 3

**Organiser les déplacements de manière concertée pour aller sur un chantier** : En planifiant les horaires de départ et de retour de manière concertée, il est possible de s'assurer que chacun et chacune peut remplir ses obligations, y compris celles liées à la garde

des enfants. Cette organisation permet non seulement de réduire les coûts et l'empreinte carbone, mais aussi d'éviter des conflits d'horaires susceptibles de générer du stress.



**L'entreprise Duchesne a choisi de mettre en place la semaine de 4 jours**, une semaine sur 2, pour que les salarié.es puissent améliorer la conciliation des temps de vie.

**L'entreprise Plastic Billat permet à ses salarié.es d'arriver à 9h le jour de la rentrée scolaire** pour pouvoir leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école. Cette mesure s'applique également aux salarié.es qui commencent d'habitude à 5h du matin.



Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle réduit le stress, améliore la satisfaction et augmente la productivité.

*Des horaires adaptés favorisent l'engagement, réduisent l'absentéisme et renforcent la fidélité des salarié.es pour un bien-être global optimal.*



## VIE AU TRAVAIL

GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE CHACUN ET CHACUNE

1

**Instaurer une politique de tolérance zéro** face aux comportements discriminants et harcelants. Afficher des règles claires et mettre en place un système de signalement accessible à tous les salarié.es.



2

### **Comment intégrer une salariée femme quand on a une équipe exclusivement masculine ?**

La première étape est de créer un environnement accueillant et inclusif et de maintenir un suivi dans le temps.

Voici quelques exemples d'actions :

**Sensibiliser** l'équipe à l'importance de l'inclusion,

**Désigner** un collègue référent,

**Organiser** des points réguliers,

**Favoriser** une culture d'entreprise bienveillante,

**Valoriser** ses compétences professionnelles,

**Eviter** les stéréotypes de genre dans l'attribution des tâches ou des rôles.



### Ce qu'on entend...

Des **propos sexistes** peuvent être dit sur le ton de l'humour. Cependant, même des blagues peuvent véhiculer des stéréotypes sexistes et mettre mal à l'aise des personnes.

### Et ce qu'on voit...

**L'affichage de calendriers** présentant des femmes dénudées ou tout autre contenu **à caractère sexuel est strictement interdit** dans le milieu professionnel. Cette interdiction s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination au travail. **Les employeurs ont la responsabilité légale et morale** de maintenir un lieu de travail exempt de tout matériel offensant ou discriminatoire. Le non-respect de cette règle peut entraîner des sanctions disciplinaires pour les employés et des poursuites judiciaires pour l'entreprise.



Des règles claires et des dispositifs de signalement renforcent la confiance des salarié.es, réduisent les conflits et stimulent la performance collective.

*Un environnement de travail respectueux favorise la collaboration, l'innovation et le bien-être.*



# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

NOMMER DES RÉFÉRENTS POUR LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

# 1

**Désigner un.e référent.e spécialisé.e** en prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, formé(e) **pour détecter, accompagner et agir face aux comportements inappropriés**. S'assurer que ses coordonnées soient communiquées à tous.

# 2

**Organiser des sessions de formation régulières pour le référent et l'ensemble des équipes** afin de sensibiliser aux signaux précurseurs du harcèlement.



# 3

**Mettre en place un dispositif de suivi et de retour d'expérience.**

# 4

**Intégrer dans vos procédures internes** des outils de signalement confidentiels pour que chaque salarié puisse alerter rapidement en cas de comportement déplacé.



### **Orienter**

Vers les dispositifs internes de signalement

Vers les dispositifs de soutien/aide dans et hors de l'entreprise

### **Informier**

Sur les définitions

Sur la protection des victimes

Sur la procédure interne

### **Accompagner**

Dans la démarche de signalement

Obligation de diffuser auprès des salarié.es le nom et les coordonnées des référents et référentes



Avoir un référent crée un climat de confiance et sensibilise l'ensemble des salarié.es aux enjeux du respect et de l'égalité.

*Nommer un référent permet d'instaurer un point de contact clair et de garantir une réaction face aux comportements inappropriés.*



# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

FACILITER L'ACTION FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

1

**Rester attentif aux signes d'alerte directs** (traces de coup, bleus, ...) mais aussi indirects (absentéisme ou présentéisme, difficultés de concentration, peur et anxiété, changement de comportement...). **Signifier son soutien et réagir** lorsqu'une personne est en détresse ou vient se confier.

2

Les violences conjugales affectent la situation socio-économique des victimes. **Les**

**entreprises peuvent aider**

via des aides financières, une assistance sociale, des partenariats avec Action Logement, la mise à disposition immédiate de l'épargne salariale ou l'accès aux allocations chômage même en cas de démission (si plainte déposée).

3

**Une réorganisation du travail peut aider** les victimes de violences conjugales : aménagements d'horaires, congés spécifiques pour les démarches administratives et la santé, échanges avec la médecine du travail, et mise à disposition d'un casier pour les affaires de première nécessité.

4

**Orienter les victimes** vers les ressources en externe de l'organisation : faites appel au 3919, la police au 17 et le SAMU au 15, le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), les associations d'aide aux victimes...



**L'Office National des Forêts (ONF)** affiche et met à disposition dans tous ses lieux de travail le 3919, numéro national de référence pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales.

Dans le cadre de son accord Égalité professionnelle, **le groupe La Poste** offre à ses collaborateurs et collaboratrices trois jours "**d'autorisation spéciale d'absence**" pour "réaliser les démarches administratives requises".



Faciliter l'action face aux violences conjugales est crucial pour soutenir les salarié.es en difficulté et prévenir l'isolement.

*Cela démontre l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement de travail sécurisé et bienveillant et renforce la cohésion interne.*



# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ZOOM SUR L'INDEX OBLIGATOIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Calculer votre index de l'égalité professionnelle en évaluant les écarts de rémunération, de promotion et d'accès aux formations entre femmes et hommes.** Cette mesure est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié.es. Les résultats doivent être publiés de manière lisible, et visible jusqu'à au moins la publication de l'index l'année suivante.



- ➔ Publication de la note globale, mais aussi de la note obtenue pour chaque indicateur.
- ➔ Les informations doivent être communiquées au CSE et à la DREETS.

**Pour rendre accessibles les résultats** : les scores obtenus doivent être consultables sur le site internet de votre entreprise (s'il en existe un). Si vous n'avez pas de site internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salarié.es.

**Quelques idées de communication** : affichage, communication en réunions d'équipe, réunion dédiée à l'égalité professionnelle, etc.

Dans certaines organisations, les indicateurs sont incalculables (par exemple, du fait d'effectifs trop faibles).

**ATTENTION**, si l'obligation de calcul, de publication et de résultat n'est pas respectée, **l'employeur peut subir une pénalité à hauteur de 1% de la masse salariale.**



## Entreprises d'au moins 50 à 200 salariés

Ecart de rémunération femmes-hommes

**40 points**

Ecart de répartition des augmentations individuelles

**35 points**  
(20 points si au moins 250 salariés)

Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

**15 points**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

**10 points**

### + un critère pour les entreprises d'au moins 250 salariés

Ecart de répartition des promotions

**15 points**



L'index obligatoire permet de quantifier les inégalités et d'identifier des pistes d'amélioration concrètes. Il favorise la transparence et incite à mettre en place des actions structurées pour réduire les disparités entre femmes et hommes de manière durable.

*Cela démontre l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement de travail sécurisé et bienveillant et renforce la cohésion interne.*



# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

APRÈS L'INDEX : QUELS LEVIERS POUR GARANTIR ET PROGRESSER VERS PLUS D'ÉGALITÉ ?

# 1

## **Analyser les résultats de votre index pour identifier les domaines nécessitant une action corrective.**

Prioriser les leviers d'amélioration, tels que la révision des grilles salariales et l'optimisation des parcours professionnels.

# 2

## **S'appuyer sur un état des lieux chiffré**

Pour objectiver les inégalités potentielles  
Pour aller au-delà de ses premières impressions

# 3

## **Impliquer toutes les parties prenantes**

Réunir, mobiliser et communiquer avec les salarié.es

Intégrer à la démarche le CSE et les représentant.es du personnel

# 4

## **Formaliser un plan d'action**

Celui-ci doit s'inscrire dans la durée  
Et être suivi pour constater des avancements et/ou ajuster si besoin

# 5

## **Porter le sujet de l'égalité femmes-hommes au plus haut niveau**

Le portage politique du sujet est essentiel  
Pour mobiliser, donner confiance et être exemplaire

# 6

## **Communiquer en interne et en externe**

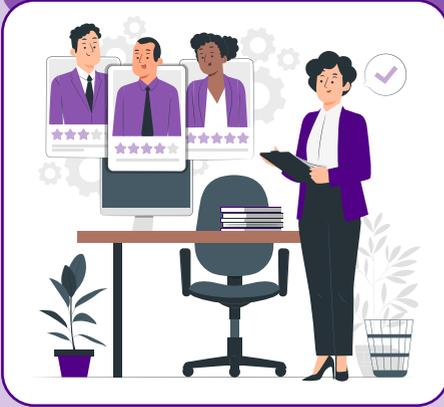
Communiquer sur vos actions, de manière répétée et par tous les biais de communication, vous pourrez mobiliser.



**L'ANACT met à la disposition des entreprises un outil gratuit de diagnostic « Diag EgaPro-Index »** pour aider à la réalisation d'un état des lieux chiffrés à partir de des indicateurs égalité de la BDESE et des indicateurs de l'Index égalité professionnelle. L'outil sous format Excel est téléchargeable sur le site de l'ANACT et est accompagné d'un Guide d'utilisation.



**A DÉCOUVRIR**



Analyser et agir sur les résultats de l'index est essentiel pour identifier des actions concrètes en faveur de l'égalité.

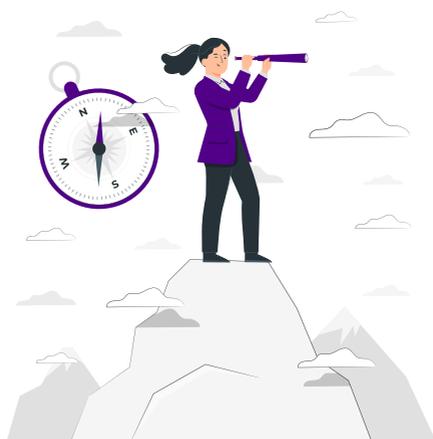
*Cela permet de rendre visible l'évolution, de renforcer la transparence et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise.*



# FINANCER L'ADAPTATION DE VOTRE ENTREPRISE

# 1

**Identifier les interlocuteurs spécialisés** tels que les Directions régionales aux droits des femmes et les référents des Dreetts. Ces experts offrent conseils et accompagnement pour élaborer des stratégies d'égalité adaptées à votre entreprise.



# 2

**Consulter les annuaires officiels et les sites institutionnels** pour obtenir la liste des contacts régionaux en matière d'égalité.

# 3

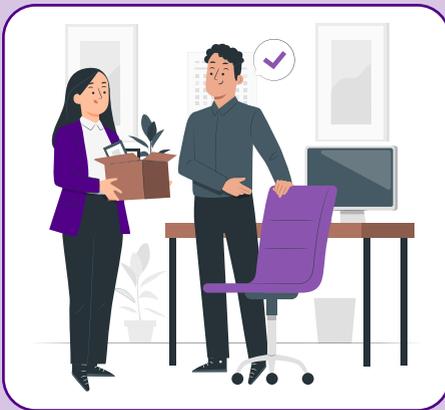
**Organiser des rencontres ou participer à des forums dédiés** pour échanger sur vos problématiques et bénéficier d'un retour d'expérience pratique adapté à votre structure. Cette démarche vous permettra d'accéder à un réseau d'experts et de partager des solutions innovantes pour promouvoir l'égalité dans votre entreprise.



**ARACT Normandie** (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a pour mission d'accompagner les entreprises de Normandie sur les questions de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

**Pour féminiser vos recrutements, pensez au dispositif de POEI.**

Un employeur proposant une formation préalable à l'embauche peut bénéficier du dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Cette aide financière permet ainsi à un candidat d'acquérir toutes les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de France Travail.



Contacté des experts en égalité permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et de s'appuyer sur des retours d'expérience concrets.

*Cela facilite l'élaboration d'un plan d'action efficace et adapté à la taille de votre entreprise.*

Pour aller plus loin : consulter le guide complet en ligne

  
**A DÉCOUVRIR**



Ce guide a été conçu avec le soutien financier de nos partenaires

