

AXE N° 1 : PILOTAGE ET GOUVERNANCE		
Objectifs	Actions et mesures retenues	Indicateurs de suivi
Assurer un pilotage et un suivi de la politique égalité H/F à l' échelle du Groupe	Mise en place et calcul d'un index/reporting H/F Groupe , permettant de regrouper des populations plus larges et d'avoir des analyses plus complètes et plus pertinentes	1 reporting par an, présenté en DIRCHY au cours du 1er trimestre de chaque année. Présentation du plan d'actions 2024-25 au DIRCHY ainsi que de la stratégie d'inclusion-diversité du Groupe pour mise en œuvre.
	Mise en place d'un Groupe de Travail , en charge du suivi/analyse des indicateurs, ainsi que de l'identification/validation des plans d'actions	Mise en place d'un groupe de travail visant à définir le cadre d'actions de la politique d'inclusion du Groupe. Mise en place du Groupe de travail sur T1 2024 Indicateur : 1 réunion/trimestre avec mise à jour du tableau des plans d'actions
AXE N° 2 : RECRUTEMENT		
Objectifs	Actions et mesures retenues	Indicateurs de suivi
Favoriser la féminisation des métiers occupés majoritairement par des hommes	Mise en place d'une procédure interne détaillant les règles en matière d'intitulés et de contenus des offres d'emploi (vigilance sur la terminologie et les stéréotypes, formulation des offres d'emploi et postes internes de manière non genrée, etc.)	Réalisation de trames d'offres d'emploi génériques Groupe mentionnant les consignes à respecter : - Intitulés de poste incluant la mention H/F et non genrés - Formulation non genrée des annonces de poste internes et externes Vérifications périodiques et actualisation des trames des offres d'emploi pour veiller à leur conformité aux règles légales et réglementaires applicables par le service en charge du développement RH.
	Mise en place d'un plan de communication interne et externe mettant en valeur des salariées femmes occupant des métiers traditionnellement "masculins"	Actions de communication autour de la Journée des droits des Femmes (ex publication de vidéos) sur le compte LinkedIn du Groupe + réseau social interne "CONNECT" + autre média, pour mettre en avant les femmes occupant des métiers traditionnellement "masculins" (directrice du financement, mécanicienne, carrossière...) Diffusion régulière des "Interviews Métiers" en interne pour valoriser les métiers traditionnellement masculins. Identification d'ambassadeurs et d'ambassadrices pour valoriser l'inclusivité et la diversité dans les métiers des services de l'automobile. Indicateur : nombre d'actions de communication déployées et couverture média.
	Formation des managers à la conduite d'entretien d'embauche avec une sensibilisation à la non discrimination et aux approches inclusives, impartiales et non genrées .	Déploiement des modules de formation internes sur la conduite des entretiens d'embauche. Indicateur 2023 : +de 50 managers recruteurs formés.
	Développer la conclusion de contrats en alternance et de stage avec des femmes afin de multiplier, à l'issue des contrats, les opportunités d'embauches féminines	Suivi des taux d'embauche femmes sous contrat en alternance sur les métiers de la Vente et Après-Vente. Indicateur 2023 : - taux d'embauche de femmes en alternance sur les métiers de la Vente : 19% - taux d'embauche de femmes en alternance sur les métiers de l'Après-Vente : 10%
	Renforcement des programmes de reconversion "Academy" en externe auprès des demandeurs d'emploi	Renforcement du nombre de recrutement de femmes sur nos programmes de reconversion "Jean Lain Academy" Poursuite des efforts de recrutements de profils féminins + déploiement de sessions de recrutement pour communiquer sur ce type de programme de reconversion et ainsi les rendre plus visibles et accessibles Ouverture des Academy aux profils externe en CDI (et donc pas en situation de demandeur d'emploi) Suivi du nombre de femmes inscrites aux différentes Academy (Tech Academy, Mag Academy, Business Academy, Finance Academy) Indicateur 2023 : - Mag Academy : 1 femme - Business Academy : 1 femme
	Adhésion au réseau WAVE , favorisant la mixité dans les métiers de l'automobile et de la mobilité. https://waveautos.fr/	Adhésion au réseau WAVE en octobre 2023. Interview de Nadège MOREL, DRH, en nov 2023, publiée sur page LinkedIn et internet de l'association WAVE + Journal de l'Automobile, portant sur la stratégie initiée par le Groupe en faveur de la mixité H/F Participation à des événements et actions organisés par l'association tout au long de l'année. Indicateur : nombre d'actions et d'événements

AXE N° 3 : REMUNERATION		
Objectifs	Actions et mesures retenues	Indicateurs de suivi
Renforcer le pilotage des rémunérations	Mise en place de grilles de rémunération par échelon/niveau, permettant l'analyse des écarts de rémunération et la mise en place d'action correctives	Mise en place des grilles de salaires et des échelons par les équipes RH en binôme avec la Direction de chaque service, en conformité avec le Référentiel des métiers et des compétences prévue par la Convention collective des services de l'automobile. Déploiement des grilles de rémunération selon la roadmap RH (plan sur 2 ans 2023/2024) pour chaque famille de métiers de l'entreprise
	Accompagnement RH des managers sur le process de revue de salaire (campagne de distribution des augmentations individuelles) et mise en place d'un process interne RH de vérification du respect de l'équité interne Mesure correctives pour les entités légales ayant un scoring index H/F < 75%	Formalisation d'un process revue de salaire basé sur des critères objectifs, visant à garantir ainsi distribution équitable des augmentations individuelles. Application d'un budget d'augmentations salariales identique entre la population H et la population F: vérification RH intégrée dans le process revue de salaire Accompagnement des managers dans le déploiement opérationnel de la revue de salaire par RRH, afin de garantir l'équité interne et l'application des règles. Entités légales avec un index H/F < 75 points : mise en place de mesures correctives durant la campagne de revue de salaire : rattrapages salariaux pour chaque écart salarié constaté, et corection des échelons le cas échéant
	Mise en place d'un process RH /paie relatif à l'application des augmentations salariales réglementaires au retour des congés maternité/adoption	Mise à disposition et déploiement sous l'outil Elevo d'une trame d'entretien de reprise suite aux congés maternité / adoption afin d'identifier les éventuelles augmentations salariales réglementaires à appliquer au collaborateur concerné. Process RH / paie en cours de finalisation et de formalisation au premier trimestre 2024, pour diffusion des consignes en interne. Indicateur : nombre d'augmentations suite retour congé maternité/adoption
AXE N° 4 : PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES		
Objectifs	Actions et mesures retenues	Indicateurs
Mise en place d'une politique de prévention des agissements sexistes et déclinaison sur l'ensemble des sites du Groupe	Mise en place d'un module de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes auprès des managers	Création de modules de sensibilisation et de formation visant à prévenir et à lutter contre tout agissement contraire à la politique d'inclusion et de diversité du Groupe, dont tout spécifiquement les agissements sexistes au travers de la formation intitulée "Stop aux agissements déviants". Déploiement à toute la ligne managériale (Directeurs + managers) sur 2024. Indicateur : nombre de managers et directeurs formés et sensibilisés à la prévention des agissements déviants.
	Mise en place d'une procédure interne de traitement des signalements d'agissements sexistes/situations de harcèlement sexuel	Rédaction et formalisation de la procédure interne de traitement des signalements d'agissements sexistes et de toute situation d'harcèlement moral et / ou sexuel. Déploiement de la procédure sur 2024 et communication de la procédure en interne sur le réseau social "CONNECT". Indicateur : nombre de traitements de signalements.
AXE N° 5 : GESTION DES CARRIERES		
Objectifs	Actions et mesures retenues	Indicateurs
Favoriser l'accès des femmes à la mobilité interne et aux postes d'encadrement	Déploiement d'un référentiel métiers & compétences en ligne avec la Convention Collective des Services de l'Automobile, permettant un meilleur pilotage des carrières et des passerelles métiers	Déploiement roadmap RH "RNQSA" (plan sur 2 ans : 2023/2024), par les équipes RH en coopération avec la Direction de chaque service.
	Mise en place des People Review (étape du cycle de management annuel) permettant l'identification des Talents (création d'un vivier de femmes à potentiel) et la préparation des plans de succession	Déploiement des People Review permettant l'identification des Talents et la préparation des plans de succession Indicateur 2023 : 18 People Review menées réparties sur le Groupe passant en revue l'intégralité des postes à encadrement et/ou stratégiques.Indicateur Management Cycle.
	Accompagnement des retours suite aux congés liés à la parentalité : entretien de reprise et étude des besoins de formation	Mise à disposition et déploiement sous l'outil Elevo d'une trame d'entretien de reprise suite aux congés liés à la parentalité Indicateur : nombre d'entretiens de reprise réalisés dans l'outil Elevo.
	Déploiement des programmes de reconversion "Academy" en interne (accompagnement à la mobilité interne)	Déploiement des programmes de reconversion afin d'accompagner la mobilité interne. Nombre d'inscrits sur les formations "Jean Lain Academy" : - Tech Academy : 11 formés - Mag Academy : 3 formés - Business Academy : 13 formés Indicateur : nombre de salariées inscrites aux différentes Academy (Tech Academy, Mag Academy, Business Academy, Finance Academy).
	Mise en place d'un programme de développement des compétences managériales "Manager Impulse" pour les futurs managers et primo-managers	Inscription de nos femmes manager au programme de développement des compétences managériales. Indicateur 2023 : 11 femmes formées