

# PLAN D'ACTION - MESURES CORRECTIVES

## EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ISO & FACE - Année 2025

#### 1. Contexte et enjeux

ISO & FACE, entreprise specialisee dans l'isolation thermique par l'exterieur (ITE), evolue dans un secteur ou la main-d'oeuvre est historiquement masculine. L'index d'egalite professionnelle femmes-hommes pour 2025 n'a pas pu etre calcule en raison d'effectifs insuffisants. L'enjeu principal reste l'attractivite des metiers aupres des femmes, car il n'y a actuellement aucune candidature feminine.

#### 2. Synthese des resultats

- Ecart de remuneration : Non calculable
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : +0,6% en faveur des hommes (35 points)
- Retour de conge maternite : Non calculable
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes remunerations : 1 sur 10 (0 point)
- Total des points obtenus : 35 sur 45 (resultat final non calculable)

#### 3. Objectifs des mesures correctives

- Assurer l'egalite de traitement en matiere d'augmentations
- Favoriser l'acces des femmes aux postes les mieux remuneres
- Attirer plus de candidatures feminines dans l'ITE

#### 4. Actions a mettre en place

##### 4.1 Egalite des augmentations et promotions

- Suivi des augmentations individuelles pour identifier d'eventuelles disparites
- Definition de criteres transparents pour les promotions
- Sensibilisation des managers a l'equite salariale

##### 4.2 Attractivite des metiers de l'ITE aupres des femmes

- Communication ciblee sur les opportunités de carriere pour les femmes
- Partenariats avec des ecoles et associations pour promouvoir l'ITE

- Mise en place de stages et d'immersion pour attirer des candidates

#### 4.3 Acces des femmes aux postes a haute remuneration

- Encouragement des femmes a evoluer vers des postes a responsabilite
- Programme de mentorat pour accompagner les salariees
- Processus de recrutement favorisant la mixite

#### 4.4 Suivi et evaluation

- Tableau de bord annuel pour suivre les recrutements feminins
- Presentation d'un rapport annuel aux instances representatives
- Ajustement des actions en fonction des resultats obtenus

### **5. Engagement de la direction**

ISO & FACE s'engage a promouvoir l'egalite professionnelle par la mise en place de ces mesures correctives et en poursuivant ses efforts pour rendre les metiers de l'ITE plus accessibles aux femmes. Un suivi sera realise regulierement et les resultats seront communiquees aux salaries.