

**Renforcer l'égalité de traitement par le recrutement**

- Diffusion systématique à chaque manager en amont de tout recrutement d'un guide des bonnes pratiques.
- Des actions de communication seront déployées afin de promouvoir la féminisation de certains secteurs.

**Encourager un accès égalitaire au développement des compétences**

- Proposition d'un rendez-vous RH pour toute absence > à 6 mois (congé parental, maladie longue durée, congé sabbatique) afin d'évaluer la nécessité de mettre en place une formation spécifique au poste de travail dans le cadre de la reprise.

**Promouvoir la conciliation des activités personnelles et professionnelles**

- Sensibilisation des managers aux règles liées à la durée du travail.
- Maintien de la participation financière active pour la crèche du « Soleil levant » à Lagor et aux financements de places en crèche à Paris.

**Favoriser une évolution égalitaire de la rémunération**

- S'assurer que toutes les personnes en congé maternité, parental et adoption au moment des campagnes d'augmentation annuelles ont bien bénéficié de mesures salariales au moins égales à la moyenne des mesures réalisées pour le personnel de la même catégorie.