



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Entre les femmes et les hommes

L'entreprise Othua réaffirme que l'Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes ainsi que la mixité professionnelle sont une source de performance sociale et économique.

Afin de résorber les inégalités entre les Hommes et les Femmes, un plan d'action annuel est mis en place au sein d'Othua.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif est de favoriser l'égalité des chances et des conditions de travail entre les Hommes et les Femmes, dans un secteur historiquement masculin.

Les particularités du domaine industriel persistent :

- Le secteur se caractérise par une importante domination masculine, particulièrement dans les domaines de la production, de la maintenance et de l'ingénierie où la présence féminine demeure faible dans les professions techniques et managériales.
 - Les stéréotypes subsistent, y compris les notions préconçues concernant la dureté physique ou les compétences « genrées ».
 - L'orientation scolaire et professionnelle montre une faible mixité, avec une présence moindre de filles dans les filières techniques ou industrielles.
-



Article 1 – Objet

Ce plan d'action a pour objet de définir les moyens mis en œuvre en vue d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'Othua.

Article 2 – Champ d'application

Ce plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 3 – Domaines d'action

Conformément à l'article R.2242-2 du code du Travail, trois domaines d'action ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein d'Othua :

- Rémunération effective
- Embauche - recrutement
- Formation

3.1 Rémunération effective :

- Bilan de l'année N-1

En 2024, la rémunération des femmes dans tous les postes de notre société a connu une baisse comparativement à celle des hommes, s'élevant à 12 %. Cette différence doit être nuancée et se justifie par la hausse notable des effectifs, avec une majorité de recrutements dans les domaines de la production et de l'ingénierie, secteurs où les femmes sont sous-représentées.

- Objectifs de progression

En matière de rémunération effective, Othua se fixe l'objectif de progression suivant :

- Réduire l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes jusqu'à atteindre un écart **inférieur à 5%** d'ici 2027.



✚ **Veiller à une distribution juste des augmentations de salaire et des promotions**, afin que le pourcentage de femmes bénéficiant d'une progression salariale soit au moins égal à leur représentativité au sein du personnel total d'Othua, et ce d'ici 2025.

✚ **Mettre en œuvre un budget annuel de rattrapage salarial**, destiné à corriger les écarts identifiés, avec une priorité donnée aux catégories de postes présentant les plus fortes inégalités.

- Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, Othua retient les indicateurs chiffrés suivant :

✚ **Différence salariale moyenne** : écart moyen (%) de rémunération brute annuelle entre femmes et hommes, en tenant compte du poste, de l'âge et de l'ancienneté

Indicateur :

$$\text{Ecart} = (\text{salaire moyen hommes} - \text{salaire moyen femmes}) / \text{salaire moyen hommes} \times 100$$

Cible : $\leq 5\%$

✚ **Ecart des augmentations individuelles :**

Indicateur :

Part des femmes augmentées / part des hommes augmentés, sur une période donnée

Cible : **ration = 1**

✚ **Ecart des promotions**

Indicateur :

Part des femmes promues / part des hommes promus, sur une période donnée



Cible : ratio > 1 si les femmes sont sous-représentées dans les niveaux supérieurs.

✚ Rattrapages salariaux

Indicateur :

Montant annuel dédié au rattrapage salarial des femmes versus le nombre de bénéficiaires

Cible : progression régulière jusqu'à correction des écarts identifiés.

3.2 Embauche - Recrutement :

- Bilan de l'année N-1

Nous avons dépassé notre objectif de l'année passée par l'embauche de quatre alternantes féminines sur les métiers traditionnellement considérés comme « masculin ».

La proportion de femmes recrutées par le biais de l'alternance est de **19 %**, comparativement à **5 % en 2023**, ce qui représente une augmentation de **14 %**.

Nous avons réalisé une campagne de sensibilisation à destination des responsables dans le processus d'embauche, et pour combattre les stéréotypes, nous avons mis à disposition un guide des meilleurs pratiques.

- Objectifs de progression

En matière d'embauche-recrutement, Othua se fixe l'objectif de progression suivant :

- ✚ **Augmenter** les candidatures féminines de 15 %.

- ✚ **Créer un Quiz Managers** – Egalité professionnelle Hommes Femmes afin d'identifier les points d'amélioration, si nécessaire.

- ✚ **Promouvoir une culture inclusive.**



- Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, Othua retient les indicateurs chiffrés suivant :

- ✚ **Nombre de recrutements féminins** en rapport avec le nombre d'embauche masculin

- ✚ **Nombre de réponse au Quiz Managers – Egalité professionnelle Homme Femme**

Indicateur :

Nombre de bonnes réponses

Cible : 70 % de bonnes réponses

- ✚ **Suivre la parité des shortlists**

Indicateur :

Nombre de candidat(es) présélectionné(es) après un premier tri

Cible : au moins 1 femme à figurer dans la shortlist.

3.3 Formation :

- Bilan de l'année N-1

En 2024, nous avons constaté une pénurie de candidatures féminines pour les stages et déplorons ce constat.

Nous sommes toujours confrontés aux stéréotypes « métiers d'hommes ».

- Objectifs de progression

En matière de formation, Othua se fixe l'objectif de progression suivant :

- ✚ **Augmenter** les candidatures féminines de 8 %.

- ✚ **Nouer des partenariats** avec des lycées, IUT, écoles techniques qui accueillent plus de jeunes femmes



✚ Former les managers aux biais inconscients.

- Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, Othua retient les indicateurs chiffrés suivant :

✚ Nombre de candidatures féminines

Indicateur :

Nombre de candidat(es) présélectionné(es)

Cible : + 8 % de candidatures féminines

✚ Nouer des partenariats

Indicateur :

Nombre de partenariats avec des écoles de formation accueillant plus de jeunes femmes

Cible : 1 partenariat avec une école

✚ Former les managers aux biais inconscients

Indicateur :

Nombre d'actions par an sur les stéréotypes de genre

Cible : 2 actions par an auprès des managers en charge de recrutement

1 action par an auprès de l'ensemble des collaborateurs(trices) sur les stéréotypes de genre.

Article 4- Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Ce plan d'action d'une durée d'un an entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DDETS.



Article 5 - Publicité

Conformément à l'article R. 2242-2-1 du code du Travail, ce Plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés.

Le présent plan d'action fera, également, l'objet d'un affichage sur l'espace intranet de l'entreprise.

Fait à Chanteloup-les-Vignes
Le 10 septembre 2025

Vincent GONDRET
Président