



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

Introduction

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental du droit du travail et un enjeu majeur de performance sociale, de cohésion interne et d'attractivité pour les entreprises. Consciente de ses enjeux, Othua réaffirme son engagement à garantir l'égalité de traitement à chaque étape de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, développement des compétences et évolution de carrière.

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.

En raison de la répartition de ses effectifs et des modalités de calcul prévues par la réglementation, l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes n'est pas calculable au titre de l'année 2025.

L'entreprise publie néanmoins le présent plan d'action qui s'articule autour de trois domaines prioritaires :

- La rémunération effective ;
 - L'embauche et le recrutement ;
 - La formation professionnelle.
-



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**

L'analyse des rémunérations réalisée en 2025 fait apparaître que la rémunération moyenne des femmes est supérieure de 5,5 % à celle des hommes.

Cette situation s'explique notamment par une faible représentation féminine dans les effectifs et par la présence de plusieurs salariées occupant des fonctions à forte expertise ou à responsabilité.

L'entreprise demeure vigilante afin de garantir l'absence de discrimination salariale envers l'un ou l'autre sexe.

- **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 2028. Tout en maintenant l'absence d'écart injustifié de rémunération.

✚ **Garantir une rémunération fondée exclusivement sur les compétences, l'expérience, les qualifications et les responsabilités exercées**, afin que le pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'une progression salariale soit au moins égal à leur représentativité au sein du personnel total d'Othua, et ce d'ici 2027.

✚ **Assurer une politique de rémunération transparente et objective.**

- **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 : $\text{ratio} = 1$

✚ **Ecart des promotions**

Indicateur :

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

Cible : $\text{ratio} > 1$ 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 approché notre objectif de l'année passée qui était de 15% par l'embauche de trois femmes en 2025, ce qui représente **14.3%** des recrutements de l'année.

Parmi ces 3 recrutements, nous avons un emploi d'apprenti ingénieur et deux en administratif et entretien.

La proportion de femmes recrutées par le biais de l'alternance est de **10 %**.

Nous avons renouvelé notre 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 :

- ✚ **Maintenir l'augmentation** des candidatures féminines à 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
- ✚ **Neutralisation des offres d'emplois** : vocabulaire neutre et suppression de toute mention susceptible d'orienter les candidatures selon le sexe.

Indicateur :

Taux d'offres vérifiées

Cible : 100% des offres diffusées.



✚ 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 2025, 12.5% des femmes de Othua ont suivi une formation contre 35.10% des hommes. Etant précisé, que celles suivies par les femmes étaient exclusivement des formations techniques (habilitation électrique).

Ceci s'explique principalement par le fait que les emplois nécessitant des formations périodiques obligatoires sont principalement occupés par des hommes. Les salariées féminines de Othua occupent pour 57% d'entre elles des emplois de type administratif et n'ont pas exprimé de besoin en formation en 2025.

• **Objectifs de progression**

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

- ✚ **Augmenter** la part des femmes formées en 2026.
- ✚ **Proposition d'actions** de formation adaptées aux perspectives d'évolution
- ✚ **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 :

✚ **Part des femmes formées sur l'année**

Indicateur :

Nombre de femmes formées / nombre total de salariées féminines

Cible : 20% des femmes



Proposition d'actions de formation

Indicateur :

Nombre de formations dispensées par les femmes / nombre total de formations exécutées en 2025

Cible : 8% de femmes formées

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 11 septembre 2026

Vincent GONDRET
Président