

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entreprise : THS Transports

Période : 2025 – 2026

1. Diagnostic de la situation actuelle

Objectif : Réduire les inégalités salariales pour mieux cibler les actions.

Avant de mettre en place des mesures concrètes, il est essentiel de comprendre la situation actuelle au sein de THS Transports. Cela passe par un état des lieux précis sur plusieurs points :

- La répartition femmes-hommes dans les différents métiers.
- Les écarts de rémunération à poste équivalent.
- La répartition des promotions et des accès à la formation.
- La représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement ou techniques.

Ce diagnostic permettra d'identifier les domaines où des inégalités persistent, de mieux cibler les actions et de suivre l'évolution dans le temps. Il sera mis à jour régulièrement pour s'assurer que les efforts fournis portent leurs fruits.

2. Objectifs généraux

À travers ce plan d'actions, THS Transports souhaite affirmer son engagement fort en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Voici les principaux objectifs poursuivis :

- Favoriser la mixité dans tous les métiers de conducteurs et de la logistique.
- Réduire les écarts de rémunération, en garantissant une rémunération équitable entre les femmes et les hommes occupant des postes similaires, avec des compétences et responsabilités équivalentes.
- Assurer une égalité des chances dans les parcours professionnels, afin que chacun et chacune puisse évoluer sans être freinée par son genre.
- Combattre les stéréotypes de genre, en interne comme en externe, pour créer un environnement de travail plus juste, respectueux et inclusif.
- Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en développant des dispositifs adaptés pour tous les salariés, quel que soit leur genre ou leur situation familiale

3. Axes d'actions

Axe 1 : Recrutement et intégration

Objectif : Favoriser la diversité des candidatures et garantir une intégration équitable.

- Réécrire les annonces d'emploi avec un langage inclusif et neutre, afin de ne pas décourager certaines candidatures.
- Participer à des salons et forums dédiés à l'emploi des femmes, notamment dans le secteur du transport et de la logistique, pour attirer davantage de profils féminins.
- Former les équipes RH et les recruteurs aux biais inconscients, pour garantir des processus de recrutement équitables et objectifs.
- Mettre en place un programme de parrainage pour les nouvelles recrues, notamment les femmes dans des postes techniques ou peu féminisés, afin de faciliter leur intégration et leur donner des repères.
- Valoriser les candidatures féminines lors des campagnes de recrutement pour les métiers techniques et les fonctions de conduite, en veillant à une représentation équilibrée.

Axe 2 : Égalité salariale

Objectif : Supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

- Réaliser chaque année une analyse détaillée des écarts de salaires entre les femmes et les hommes à poste équivalent.
- Corriger sans délai les écarts injustifiés, notamment lors des campagnes d'augmentations salariales.
- Mettre en place une grille salariale claire, avec des critères objectifs et transparents pour les augmentations et évolutions de carrière.
- Sensibiliser les managers à l'importance de l'équité dans la reconnaissance et la rémunération de leurs collaborateurs.

Axe 3 : Formation et évolution professionnelle

Objectif : Offrir à toutes et tous les mêmes chances de développement professionnel.

- Garantir un accès égalitaire à la formation professionnelle, en veillant à ce que les femmes bénéficient des mêmes opportunités que les hommes, y compris sur des formations techniques ou stratégiques.
- Identifier les talents féminins dans l'entreprise et les accompagner dans leur évolution, notamment vers des postes à responsabilités.
- Proposer des formations sur les droits à l'égalité et à la non-discrimination, pour sensibiliser les salariés aux enjeux de mixité, d'inclusion et d'égalité des chances.
- Intégrer des critères d'équité dans les processus d'évaluation et de mobilité interne.

Axe 4 : Qualité de vie au travail et parentalité

Objectif : Permettre à tous les salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

- Adapter les horaires, les plannings ou les roulements de travail pour mieux tenir compte des contraintes personnelles et familiales.
- Développer et promouvoir le télétravail pour les postes compatibles, dans une logique d'équilibre et de confiance.

- Informer clairement les salariés sur leurs droits liés à la parentalité (congés maternité, paternité, congé parental, etc.).
- Encourager les hommes à utiliser les dispositifs liés à la parentalité, pour mieux répartir les responsabilités familiales.

Axe 5 : Culture d'entreprise et sensibilisation

Objectif : Faire de l'égalité un pilier de la culture d'entreprise.

- Organiser régulièrement des ateliers ou des conférences de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes de genre, et les enjeux d'inclusion.
- Diffuser des campagnes de communication internes (newsletters, affiches, témoignages) valorisant les bonnes pratiques et les engagements pris.
- Créer un comité mixité composé de salariés de différents services et niveaux hiérarchiques, chargé de suivre les actions mises en place, de faire des propositions et d'assurer une dynamique continue.
- Mettre en avant des modèles inspirants, hommes et femmes, qui incarnent la diversité des parcours et des réussites au sein de l'entreprise.

4. Suivi et évaluation

Le plan sera suivi avec sérieux et régularité. Des indicateurs précis permettront d'évaluer les avancées :

- Pourcentage de femmes et d'hommes par métier et niveau de responsabilité.
- Évolution des écarts de salaires à poste équivalent.
- Taux de formation et de promotion selon le genre.
- Répartition des congés parentaux et dispositifs de QVT.

Un bilan annuel sera réalisé pour mesurer les résultats. Si certains objectifs ne sont pas atteints, les actions seront réajustées ou renforcées. La transparence sera garantie à chaque étape.

5. Engagement de la direction

La direction de THS Transports s'engage pleinement à :

- Faire respecter les principes d'égalité professionnelle, conformément à la législation et aux valeurs de l'entreprise.
- Allouer les ressources nécessaires (budget, personnel, temps de travail) pour mettre en œuvre l'ensemble du plan.
- Impliquer tous les niveaux hiérarchiques, en particulier les managers, qui ont un rôle central dans la transformation de la culture d'entreprise.
- Suivre et évaluer régulièrement les progrès réalisés, en collaboration avec les partenaires sociaux et les représentants du personnel.
- Promouvoir une entreprise plus juste, plus inclusive et plus performante, pour le bien-être de tous ses collaborateurs.

