



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Plan d'action 2026

Préambule

L'égalité professionnelle femmes / hommes en entreprise désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et en matière de rémunération.

Dans ce cadre, Evoléa souhaite poursuivre la construction d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle, dont le présent plan d'action fixe les bases.

Pour ce faire, un diagnostic permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise a été réalisé sur les années 2020 et 2021, puis actualisé avec les données des années 2023, 2024 et 2025, sur la base de 4 grands axes d'analyse, qui reprennent 9 champs d'égalité à évaluer, à savoir :

- **Axe 1 : Mixité des métiers**
 - Embauche
 - Qualification
- **Axe 2 : Gestion des parcours**
 - Formation
 - Promotion
 - Classification
 - Rémunération effective
- **Axe 3 : Qualité de vie au travail**
 - Condition de travail
 - Santé et sécurité au travail
- **Axe 4 : Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle**
 - Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle

Au vu des conclusions de l'analyse des 9 champs du diagnostic, 3 domaines prioritaires de progression sont identifiés et sélectionnés. Pour chaque domaine choisi, des objectifs de progression sont fixés, des indicateurs de suivi chiffrés sont mis en place et des moyens à mettre en œuvre sont définis sous forme d'une stratégie d'action sur chacun de ces 3 champs.

1. Premier domaine d'action choisi : la rémunération effective

Objectifs de progression n° 1

Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Sensibiliser et mobiliser les responsables hiérarchiques aux obligations légales en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles	Proportion de responsables hiérarchiques sensibilisés
Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel	Etablir un bilan annuel sexué des augmentations individuelles par durée du travail, par CSP
Contrôler la répartition des enveloppes salariales (augmentations et primes) pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions	Répartition des augmentations et primes individuelles annuelles par sexe et par CSP (1 bilan par an)

Objectifs de progression n° 2

S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Déterminer le niveau de rémunération de base avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Garantir une égalité salariale à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalente	Proportion des propositions d'embauche analysées
Réaliser une analyse systématique des rémunérations lors de chaque mobilité professionnelle	Nombre d'analyses menées Ecart de rémunération entre le poste initialement occupé et le poste obtenu

2. Deuxième domaine d'action choisi : Embauche

Objectifs de progression n° 1

Faire progresser la part de femmes dans les métiers sous-représentés (gardiennage, entretien et technique) et la part d'hommes dans les métiers sous-représentés (services supports, gestion locative et vente)

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Mentionner systématiquement la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise dans les offres d'emploi	Proportion de femmes / hommes parmi les candidats reçus Nombre de femmes / hommes embauchés
Sensibiliser les responsables hiérarchiques à la stratégie d'égalité professionnelle de l'entreprise	Proportion de responsables hiérarchiques sensibilisés
Développer des actions de communication ciblées mettant en avant des collaborateurs occupant des métiers traditionnellement associés à l'autre sexe	Nombre de portraits / témoignages réalisés et diffusés sur les réseaux sociaux

Objectifs de progression n° 2

Susciter des candidatures internes du genre sous-représentés

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Mettre en place des parcours professionnels et/ou accompagnements à l'évolution adaptés	Nombre d'évolutions professionnelles Nombre de parcours et/ou accompagnements adaptés mis en place
Identifier les recrutements présentant un enjeu particulier de mixité afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté à compétences équivalentes	Nombre de postes identifiés Proportion de femmes / hommes parmi les candidats internes reçus Nombre de mobilités réalisées dans les métiers ciblés

3. Troisième domaine d'action choisi : Conditions de travail

Objectifs de progression n° 1

Agir sur les modalités d'organisation du travail et les conditions de travail pour une meilleure articulation vie personnelle / vie professionnelle

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Développer et améliorer l'utilisation des nouvelles technologies pour éviter les déplacements	Proportion de formations réalisées à distance Proportion de formations réalisées en intra
Sensibiliser les responsables hiérarchiques à la mise en place de bonnes pratiques : organisation des réunions en tenant compte des horaires individualisés et habituels de travail, accompagnement à la priorisation des tâches et à l'adaptation de la charge...	Proportion de responsables hiérarchiques sensibilisés
Permettre le don de jours volontaire de repos aux collaborateurs parents d'enfants gravement malades ou proches aidants	Nombre de jours donnés
Revoir et actualiser les modalités d'accès au télétravail par la révision de la charte	Bilan des modifications apportées à la charte sur le télétravail

Objectifs de progression n° 2

Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salariés concernés
Etude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager	Nombre d'études réalisées Nombre de postes aménagés

Objectifs de progression n° 3

Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Etudier 100 % des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, et notamment le travail à temps partiel choisi	% de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées % de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites
Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiel afin qu'ils soient adaptés au temps de travail	Nombre d'aménagements réalisés

Objectifs de progression n° 4

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Actions et mesures	Indicateurs de suivi
Prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse dans la planification des horaires (examens médicaux) et dans l'organisation du travail (sécurité, postures, port de charge...)	Nombre d'aménagements dans la planification des horaires Nombre d'aménagements dans l'organisation du travail