

Champs de Progression	Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés de suivi des objectifs	Actions à mener et mesures quantitatives et qualitatives	Echéancier des actions à mener
<b>Embauche</b>	Faire progresser la part des femmes dans les métiers de la vente	30% de femmes dans les métiers de la vente d'ici 1 an (21% à date)	<p>Informer les partenaires sociaux de la stratégie d'égalité professionnelle dans l'entreprise.</p> <p>Mise en place d'un plan de communication interne et externe (écoles, partenaires, ...) destiné à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.</p>	Avril 2025
	Faire progresser la part des femmes dans les métiers du technique	15% de femmes dans les métiers du technique d'ici 3 ans (10% à date)		Septembre 2025
<b>Promotions</b>	Assurer l'égalité d'accès aux promotions entre les femmes et les hommes (évolutions de classifications)	Ecart de promotions entre les femmes et les hommes à 0% à périmètre comparable (fonction occupée, temps de travail, qualification)	Garantir une égalité de salaire sur un même poste à performances équivalentes.	Avril 2025 puis à chaque recrutement
<b>Rémunération effective</b>	<p>Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à 0% à périmètre comparable (fonction occupée, temps de travail, qualification)	<p>Provisionner un budget spécifique pour réduire les écarts de rémunération identifiés.</p> <p>Garantir une égalité de salaire sur un même poste à performances équivalentes.</p>	<p>Avril 2025</p> <p>A chaque recrutement</p>