

## **Plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société ALLIANCE PR**

### **Préambule :**

En application des dispositions légales résultant de la loi du 9 novembre 2010 et qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises doivent établir un « *plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Le décret du 18 décembre 2012 est venu renforcer les obligations en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes prévoyant que le plan d'actions doit contenir trois domaines d'actions prioritaires, dont obligatoirement la rémunération effective.

Également, la loi du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019 ont mis en place un index de l'égalité professionnelle, dans les conditions de l'article D.1142-2 et suivants du Code du Travail, et qui est affiché sur le site internet de l'entreprise et communiqué au CSE.

La société ALLIANCE PR a donc élaboré le présent plan d'actions afin de se conformer aux exigences légales et réglementaires et poursuivre sa démarche volontaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'actions n'entrera en vigueur qu'après information auprès du Comité Social et Economique de l'entreprise.

La note globale de l'index d'égalité professionnelle est de 88/100 au titre de l'année 2024.

Pour l'année 2025, le plan d'actions déterminera, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

- les objectifs de progression prévus,
- les mesures mises en place pour l'atteinte de ces objectifs
- l'évaluation du coût de ses actions,
- l'échéancier des mesures prévues.

Une synthèse de ce plan d'actions sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Cette synthèse sera tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise au même titre que l'index d'égalité.

Le présent plan d'actions sera tenu à disposition de l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent la réunion à l'issue de laquelle le CSE a été informé, et les résultats de l'index d'égalité professionnelle seront transmis à la DREETS par télédéclaration ainsi que renseignées sur le site internet du ministère du travail.

<b>Titre 1 – Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés .....</b>	<b>3</b>
<b>A : Premier domaine d'action : l'embauche .....</b>	<b>3</b>
Article 1    Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche ».....	3
Article 2    Mesures relevant du domaine d'action « embauche ».....	4
Article 3    Indicateur associé au domaine d'action « embauche ».....	4
<b>B – Deuxième domaine d'action : la rémunération effective .....</b>	<b>5</b>
Article 4    Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective ».....	5
Article 5    Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »	5
Article 6    Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »	6
<b>C – Troisième domaine d'action : la promotion professionnelle .....</b>	<b>6</b>
Article 7    Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle ».....	6
Article 8    Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle ».....	6
Article 9    Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle ».....	7
<b>Titre 2 – Index de l'égalité professionnelle.....</b>	<b>8</b>
<b>Titre 3 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action.....</b>	<b>9</b>
Article 10    Portée du plan d'action.....	9
Article 11    Entrée en vigueur .....	9
Article 12    Durée du plan d'actions.....	9
Article 13    Révision et suivi du plan d'actions .....	9
Article 14    Publicité du plan d'action.....	9
<b>Titre 4 : Annexes.....</b>	<b>10</b>
Annexe 1 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière d'embauche...	10
Annexe 2 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de rémunération effective .....	11
Annexe 3 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de promotion professionnelle .....	12

## **Titre 1 – Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action « fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action » parmi les suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- sécurité
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par le plan d'actions.

Au regard des indicateurs analysés tout au long de l'année 2024, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes, la société ALLIANCE PR continuera à mener des actions spécifiques dans les trois domaines suivants :

- l'embauche et la promotion professionnelle,
- la rémunération effective,
- la promotion professionnelle.

### **A : Premier domaine d'action : l'embauche**

#### **Article 1 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche »**

Au regard de la constitution des effectifs, il a été constaté un déséquilibre entre les populations masculines et féminines dans la société, puisqu'à l'échelle globale, les femmes représentent 29% de l'effectif contre 71% pour les hommes au 31/12/2024.

On constate cependant une amélioration suite aux actions mises en place au cours de l'année 2024 puisque les femmes représentaient 26% de l'effectif en fin 2023. Cela correspond à une augmentation d'environ 12% de femmes au titre de l'année 2024.

En effet, au 31/12/2024 les femmes représentent 31% de la catégorie employé (contre 38% à fin 2023), 28% dans la catégorie technicien / agents de maîtrise (contre 11% à fin 2023) et 18% dans la catégorie cadre (contre 11% à fin 2023).

Nos actions ont donc permis de diminuer l'écart entre les femmes et les hommes des catégories techniciens/agents de maîtrise et cadres.

En revanche, l'écart s'est creusé de 7 points pour la catégorie employé.

L'objectif est, pour tout recrutement en externe, d'étudier, après appel à candidature, autant de candidatures féminines si elles se présentent que masculines et de recevoir en entretien alors au moins deux candidates féminines sur tout type de poste.

### **Article 2 Mesures relevant du domaine d'action « embauche »**

<b>Mesures</b>	<b>Parties prenantes</b>	<b>coût</b>	<b>Echéancier</b>
<i>Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.</i>	<i>Service RH Direction</i>	<i>Pas de coût particulier</i>	<i>Tout au long de l'année 2025</i>
<i>Favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe</i>	<i>Direction Managers</i>	<i>Entretiens</i>	<i>Tout au long de l'année 2025</i>

### **Article 3 Indicateur associé au domaine d'action « embauche »**

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 1**.

Ces indicateurs feront apparaître la répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat ainsi que le nombre de salariés par sexe ayant été reçu à un entretien pour une mobilité interne.

## B – Deuxième domaine d'action : la rémunération effective

### **Article 4** Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective »

En matière de rémunération, l'entreprise veille à la cohérence des rémunérations sur les métiers les plus représentatifs, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

Néanmoins, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pourront être amenés à se créer ou à subsister compte-tenu de leurs carrières et du déroulement de leurs parcours professionnels (fonctions exercées, performances individuelles).

L'objectif est d'affiner notre analyse afin de mettre en lumière une photographie au plus juste de l'entreprise, et ainsi de baser nos actions sur des axes pertinents.

Par ailleurs, afin de donner une égalité de traitement aux salariés de retour de congé parental d'éducation, la société ALLIANCE PR garantira à ces salariés, au même titre que pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

### **Article 5** Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »

<b>Mesures</b>	<b>Parties prenantes</b>	<b>Coût</b>	<b>Echéancier</b>
<i>Suivre l'indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire, permettant de garantir la comparaison des rémunérations à bases égales</i>	<i>Service RH</i>		<i>Tout au long de l'année 2025</i>
<i>Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, à son retour, à une revalorisation de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations générales accordées pendant son absence aux salariés de même classification au sein du service auquel il appartient.</i>	<i>Service RH Direction Managers Salariés</i>	<i>Augmentation de salaire pour les salariés concernés</i>	<i>Mise en application pour toutes les situations se présentant à compter de la date d'application du plan</i>

## **Article 6 Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »**

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 2**.

Ces indicateurs feront apparaître :

- le nombre de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation,
- le nombre de salariés ayant alors bénéficié d'une revalorisation de leur salaire au titre de la mesure telle que définie dans les conditions prévues à l'article 5 du présent plan,
- pour chacun des salariés concernés, le taux d'augmentation appliqué en comparaison avec le taux moyen de la classification à laquelle il appartient au sein du service considéré.

## **C – Troisième domaine d'action : la promotion professionnelle**

### **Article 7 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle »**

L'entreprise souhaite, avec ce plan d'actions sur l'égalité professionnelle, continuer à travailler sur les parcours professionnels et les possibilités d'évolution en interne pour les salariés sous-représentés dans les différentes fonctions de l'entreprise.

L'objectif de cette action est de compléter notre démarche en matière d'égalité professionnelle en développant notre communication interne pour mettre en lumière des parcours ou des évolutions professionnelles, et mettre en place des actions pour concrétiser ces parcours vis-à-vis des salariés intéressés.

### **Article 8 Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle »**

<b>Mesures</b>	<b>Parties prenantes</b>	<b>Coût</b>	<b>Echéancier</b>
<i>Mise en place d'entretiens annuels avec chaque salarié qui en fera la demande, dédié à un temps d'échange et de communication sur les parcours de carrière possible au sein d'ALLIANCE PR</i>	<i>Direction Service RH Managers Salariés</i>	<i>Temps passé par les managers ou le service RH</i>	<i>Tout au long de l'année 2025</i>
<i>Faire une étude interne sur les hommes et femmes à potentiels et identifier les salariés qui vont</i>	<i>Direction Service RH</i>	<i>Temps passé par les</i>	<i>Tout au long de l'année 2025</i>

<i>faire progresser l'entreprise, sur la base de la réalisation de leurs objectifs et leur capacité à travailler sur des sujets de plus grande envergure ou sur des domaines nouveaux</i>	<i>Managers</i>	<i>managers ou le service RH</i>	
<i>Construire avec les managers un plan de développement individuel, basé sur les compétences que les salarié(e)s doivent acquérir pour prétendre à la catégorie supérieure</i>  <i>Promouvoir les salarié(e)s ayant réalisé avec succès leur plan de développement individuel.</i>	<i>Direction</i> <i>Service RH</i> <i>Managers</i>	<i>Temps passé par les managers ou le service RH +</i>  <i>Coût de la promotion</i>	<i>Tout au long de l'année 2025</i>

### **Article 9 Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle »**

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 3**.

Ces indicateurs feront apparaître les éventuels obstacles à la promotion professionnelle et permettront d'accompagner les évolutions tout en réduisant les inégalités.

Ces indicateurs détailleront :

- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans sa catégorie et ayant été identifié comme potentiel
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans sa catégorie et identifié comme potentiel ayant bénéficié d'un plan de développement individuel
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion à l'issue de l'exécution de son plan de développement individuel.

## **Titre 2 – Index de l'égalité professionnelle**

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes du 9 janvier 2019 a instauré, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la mise en place et le suivi d'un index comportant 5 indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cet index est calculé sur une base de 100 points selon l'article D. 1142-2 du Code du Travail et doit être mis en place au sein de la société ALLIANCE PR au regard des effectifs de l'entreprise. Au travers du présent plan d'actions, la société informe son CSE des résultats de l'index pour 2024 conformément aux dispositions de l'article D. 1142-5 du Code du Travail.

Pour l'année 2024, les résultats de la société ALLIANCE PR se présentent comme suit :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,8	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	18,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

## **Titre 3 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action**

### **Article 10 Portée du plan d'action**

Le présent plan d'action instaure, à la charge de la société ALLIANCE PR, une obligation de moyens et de résultat.

La société ALLIANCE PR ne saurait donc être tenue comme fautive si l'ensemble des mesures et des objectifs qui figurent dans le présent plan d'action n'étaient pas réalisés à son échéance, mais resterait soumise aux contraintes de l'index d'égalité professionnelle en publiant le résultat sur son site Internet et en le communiquant auprès du CSE.

### **Article 11 Entrée en vigueur**

Le présent plan d'action entrera en vigueur après que le CSE, à la connaissance duquel il aura été porté, aura rendu son avis, et après l'affichage de sa synthèse par l'employeur.

### **Article 12 Durée du plan d'actions**

Le présent plan d'action est établi pour une durée déterminée d'une durée d'un an.

### **Article 13 Révision et suivi du plan d'actions**

Dès lors que l'entreprise serait tenue d'appliquer une convention ou un accord collectif de travail qui entrerait en vigueur postérieurement au 18 février 2025, le présent plan d'action sera susceptible d'être révisé.

Une synthèse du présent plan d'action sera établie en vue de l'information annuelle du comité social et économique.

### **Article 14 Publicité du plan d'action**

Conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, une synthèse du présent plan d'action sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Voivres Les Le Mans, le 18 février 2025.

**Pour la société ALLIANCE PR**  
Monsieur Nicolas BOISSEAU

ALLIANCE PR  
SAS au capital de 9 100 000€  
Le Chartrais (Dinard) - RD 23  
72210 VOIVRES LES-LE MANS  
RCS LE MANS 812 900 363

## **Titre 4 : Annexes**

### **Annexe 1 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière d'embauche**

<b>Mesures</b>	<b>Indicateur</b>
Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	Ratio de recrutement F/H : Par recrutement : Nombre de CV féminins / nombre de CV étudiés Nombre d'entretiens féminins / nombre d'entretiens
Favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe	Nombre d'évolutions par sexe / nombre d'évolutions internes

**Annexe 2 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de rémunération effective**

<b>Mesures</b>	<b>Indicateur</b>
Création d'un indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire permettant de comparer les rémunérations à bases égales	Taux horaire moyen par CSP et par sexe (hors ancienneté)
Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, à son retour, à une revalorisation de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations générales accordées pendant son absence aux salariés de même classification au sein du service auquel il appartient.	<p>Nombre de retour de congé parental d'éducation</p> <p>Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification</p> <p>Pourcentage de salariés augmentés à leur retour</p>

**Annexe 3 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de promotion professionnelle**

<b>Mesures</b>	<b>indicateur</b>
<p>Mise en place d'entretiens annuels avec chaque salarié qui en fera la demande, dédié à un temps d'échange et de communication sur les parcours de carrière possible au sein d'ALLIANCE PR</p>	<p>Nombre d'actions mises en place / nombre d'entretiens annuels réalisés</p>
<p>Faire une étude interne sur les hommes et femmes à potentiels et identifier les salariés qui vont faire progresser l'entreprise, sur la base de la réalisation de leurs objectifs et leur capacité à travailler sur des sujets de plus grande envergure ou sur des domaines nouveaux</p>	<p>Nombre de salariés identifiés comme à potentiels par sexe / nombre de salariés identifiés</p>
<p>Construire avec les managers un plan de développement individuel, basé sur les compétences que les salarié(e)s doivent acquérir pour prétendre à la catégorie supérieure</p> <p>Promouvoir les salarié((e))s ayant réalisé avec succès leur plan de développement individuel.</p>	<p>Nombre de salariés promus par sexe / nombre de salariés identifiés</p>

## Bilan des actions 2024 destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société ALLIANCE PR

### Préambule :

Dans le plan d'actions rédigé en 2024, l'entreprise avait choisi d'agir sur les 3 domaines suivants :

- L'embauche et la mobilité professionnelle
- La rémunération effective
- La promotion professionnelle

Le présent document a donc pour objectif de mettre en avant le bilan des actions réalisées au cours de l'année.

### I. L'embauche et la mobilité professionnelle

#### A. L'embauche

Au regard de la constitution des effectifs, il a été constaté un déséquilibre entre les populations masculines et féminines dans la société, puisqu'à l'échelle globale, les femmes représentent 26% uniquement de l'effectif sur l'année 2023.

Il est également constaté que l'écart s'accroît dans les catégories techniciens/agents de maîtrise puis cadres.

En effet, au sein de la catégorie « employés » sur l'année 2023, les femmes représentent 38 % de la population de cette catégorie, or dans la catégorie « techniciens/agents de maîtrise », la population féminine ne représente plus que 18% et seulement 11% de la population cadre malgré tous les efforts de l'entreprise sur le sujet.

L'objectif est, pour tout recrutement en externe, d'étudier, après appel à candidature, autant de candidatures féminines si elles se présentent que masculines et de recevoir en entretien alors au moins deux candidates féminines sur tout type de poste.

Alliance PR a donc étudié la répartition des embauches (en contrat CDI et CDD de plus de 6 mois) sur l'année 2024 par genre et le résultat est le suivant :

Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Employés		Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Agents de maîtrise		Embauches CDI/CDD + 6 MOIS Cadres	
H	F	H	F	H	F

Objectif : Equilibre à 50%

Au 31 décembre 2023	83%	17%	50%	50%	0%	100%
Au 31 mars 2024	56%	44%	100%	0%	100%	0%
Au 31 Juillet 2024 (en cours)	60%	40%	0%	0%	0%	0%
Au 31 Octobre 2024	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Au 31 décembre 2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Annuel 2024	70%	30%	100%	0%	50%	50%

Nous constatons une majorité d'embauche d'hommes pour les catégories employés (70% VS 30%) et agents de maîtrise (100% VS 0%), mais un équilibre parfait sur les postes cadres (50% VS 50%).

Nous expliquons ce phénomène par le fait que nous recevons beaucoup plus de candidatures masculines que de candidatures féminines les postes ouverts dans le domaine de l'automobile et de la logistique. Il s'agit en effet d'un secteur davantage masculin (avec profils issus de garages automobiles pour les postes de conseillers de ventes sur lesquels nous avons le plus recruté, et des postes avec port de charge potentiel au sein de l'entrepôt).

Les postes de cadres sont moins concernés par cette problématique puisque nos salariés cadres sont des managers d'équipe. Nous recevons donc davantage de candidatures féminines que sur les autres postes ouverts. Nous avons ainsi effectué 2 recrutements de cadre en 2024 dont un recrutement féminin sur un poste de Responsable RH.

A fin décembre 2024, nous constatons toujours un déséquilibre entre les femmes et les hommes mais l'écart a diminué (29% de femmes et 71% d'hommes VS 26% de femmes et 74% d'hommes en 2023).

Il sera donc intéressant de continuer à travailler sur cette problématique.

## B. La mobilité professionnelle

En second temps, l'objectif a été de favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe. Le but étant d'accroître le nombre de salarié ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle afin de favoriser les recrutements en interne.

Nous avons pu constater les résultats suivants :

	Nombre d'entretiens de mobilité réalisés		% de salarié ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle		
	H	F	H	F	
Au 31 décembre 2023	4	0	100,00%	-	
Au 31 mars 2024	0	0	-	-	
Au 31 Juillet 2024	4	2	100,00%	100,00%	
Au 31 Octobre 2024	0	0	-	-	
Au 31 décembre 2024	2	2	50,00%	50,00%	
Annuel 2024	60%	40%	83%	75%	Objectif = 100%

Au global sur l'année 2024, 10 salariés ont exprimés leur souhait de mobilité : 60% d'entre eux sont des hommes et 40% sont des femmes. Ils ont tous été reçu en entretien.

Au 31/07/2024, 100% des entretiens de mobilités réalisés ont abouti vers une mobilité professionnelle.

Au 31/12/2024, 50% seulement des entretiens ont aboutis vers une mobilité professionnelle. Cela s'explique par le fait que 3 salariés sur 4 ont exprimé leur volonté de postuler sur le même poste. N'ayant qu'un seul poste à pourvoir en interne, un seul profil sur les 3 a pu être retenu.

## II. La rémunération effective

En matière de rémunération, l'entreprise veille à la cohérence des rémunérations sur les métiers les plus représentatifs, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

Néanmoins, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pourront être amené à se créer ou à subsister compte-tenu de leur carrière et du déroulement de leur parcours professionnel (fonctions exercées et performances individuelles par exemple).

L'objectif est d'affiner notre analyse afin de mettre en lumière une photographie au plus juste de l'entreprise, et ainsi de baser nos actions sur des axes pertinents.

Par ailleurs, afin de donner une égalité de traitement aux salariés de retour de congé parental d'éducation, la société ALLIANCE PR garantira à ces salariés, au même titre que pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

En regardant notre tableau de suivi sur l'année 2024, nous pouvons constater qu'il n'y a pas eu de retour de collaborateur suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation.

	2023						2024					
	Nombre de retour de Congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation		Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification		% de salariés augmentés à leur retour pour l'année 2023		Nombre de retour de Congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation		Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification		% de salariés augmentés à leur retour pour le 1er septembre 2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Techniciens et agents de maîtrise	0	1	-	1	100%	100%	0	0	-	-	-	-
Cadres	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
					Objectif = 100 %						Objectif = 100 %	

En matière de comparaison des rémunérations par le taux horaire, les résultats sont les suivants :

	Constat au 31/12/2023		30/03/2024		30/06/2024		30/09/2024		31/12/2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés	13,54	12,98	13,57	12,96	13,57	13,01	13,40	12,97	13,35	12,91
	-4%	<b>-4,14%</b>		<b>-4,72%</b>		<b>-4,28%</b>		<b>-3,35%</b>		<b>-3,38%</b>
Agents de maîtrise	15,93	16,69	16,01	16,69	15,97	16,42	15,83	16,07	15,94	15,94
		<b>4,77%</b>		<b>4,07%</b>		<b>2,69%</b>		<b>1,51%</b>		<b>0,01%</b>
Cadres	30,40	23,60	29,49	21,30	29,49	21,30	28,06	20,53	28,06	20,53
		<b>-22,37%</b>		<b>-38,40%</b>		<b>-38,40%</b>		<b>-36,67%</b>		<b>-36,67%</b>
Total	15,50	14,46	15,60	13,97	15,58	14,01	15,49	14,13	15,50	14,03
		<b>-6,71%</b>		<b>-11,70%</b>		<b>-11,23%</b>		<b>-9,59%</b>		<b>-10,46%</b>

On peut ainsi constater que globalement, les hommes ont des rémunérations supérieures à celles des femmes, sauf pour la catégorie des agents de maîtrise où la rémunération des femmes est alors légèrement supérieure sur la globalité de l'année.

L'entreprise doit donc faire attention à maintenir une rémunération égale entre les hommes et les femmes et s'engager à poursuivre cette analyse en 2025.

Les écarts les plus importants concernent la catégorie cadre et cela s'explique par le fait qu'il y a beaucoup plus de salariés cadres masculins que féminins (81% d'hommes) dans l'entreprise. Les profils féminins ont par ailleurs moins d'expérience et/ou d'ancienneté, ou ont un poste avec moins de responsabilité, ce qui explique l'écart en partie.

### III. La promotion professionnelle

L'entreprise souhaite, avec ce plan d'actions sur l'égalité professionnelle, travailler sur les parcours professionnels et possibilités d'évolution en interne pour les salariés sous-représentés dans les différentes fonctions de l'entreprise.

L'objectif de cette action est de compléter notre démarche en matière d'égalité professionnelle en développant notre communication interne pour mettre en lumière des parcours ou des évolutions professionnelles, et mettre en place des actions pour concrétiser ces parcours vis-à-vis des salariés intéressés.

Les résultats en matière de promotion professionnelle sont les suivants :

	2023						2024					
	Nombre de salariés identifié comme potentiel		Nombre de salarié potentiel ayant bénéficié d'un plan individuel		Nombre de salariés potentiel ayant été promus		Nombre de salariés identifié comme potentiel		Nombre de salarié potentiel ayant bénéficié d'un plan individuel		Nombre de salariés potentiel ayant été promus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés	4	1	3	1	67%	100%						
Techniciens et Agents de maîtrise	3	2	3	2	100%	100%	1	2	1	1	100%	50%
Cadres							1		1		100%	

Nous pouvons constater qu'en 2024, 4 salariés au total ont pu être identifiés comme salariés à potentiel, et que 3 salariés sur 4 (75%) ont pu bénéficier d'une promotion. Le profil n'ayant pas été promu (profil féminin) bénéficie d'un accompagnement personnalisé par son responsable dans le but d'envisager la promotion à court ou moyen terme.

Au regard des résultat et n'ayant pas atteint notre objectif d'égalité, il serait également pertinent de continuer à travailler sur ce domaine de la promotion professionnelle.

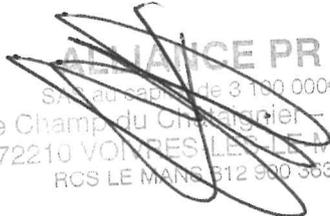
#### IV. Conclusion

Alliance PR a mis en place des actions pour suivre les 3 domaines d'actions sur lesquels elle s'est engagée à travailler, afin de garantir au mieux l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. De manière générale, les résultats sont plutôt satisfaisants mais font l'objet de contraintes liées au secteur d'activité qui se trouve être un secteur majoritairement masculin.

A travers ce bilan, il ressort des axes d'amélioration sur lesquelles l'entreprise peut continuer à travailler pour renforcer l'inclusivité et l'égalité des chances, comme notamment l'embauche et la rémunération effective.

Fait à Voivres-lès-le-Mans, le 18 février 2025

**Pour la société ALLIANCE PR**  
Monsieur Nicolas BOISSEAU

  
ALLIANCE PR  
SAS au capital de 3 100 000€  
Le Champ du Châtaignier - RD 23  
72210 VOIVRES-LÈS-LE-MANS  
RCS LE MANS 512 900 363