

SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION 2026

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entreprise : BIRDIES

Période d'application : 1er janvier 2026 – 31 décembre 2026

BIRDIES poursuit sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan d'action 2026 est articulé autour de trois domaines prioritaires :

1. **Embauche et mixité des recrutements ;**
2. **Rémunération effective ;**
3. **Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.**

1. Embauche et mixité

Situation constatée en 2025

Indicateur	Situation 2025
Femmes parmi les embauches – catégorie Employés	90 %
Femmes parmi les CDI – catégorie Employés	100 %
Hommes recrutés en CDI	1
Femmes parmi les contrats d'intervention à durée déterminée	87 %
Candidatures masculines – Employés	12 %
Candidatures masculines – Agents de maîtrise	0 %
Candidatures masculines – Cadres	0 %

Objectifs 2026

- Porter de **12 % à au moins 17 %** la part des candidatures masculines sur les postes Employés ;
- développer les candidatures du sexe sous-représenté pour les fonctions d'agents de maîtrise et de cadres ;
- tendre vers au moins **10 % de candidatures du sexe sous-représenté** sur les métiers présentant un déséquilibre significatif, lorsque le volume de candidatures le permet ;
- poursuivre la réduction des stéréotypes de genre liés aux métiers de l'accueil et de l'événementiel.

Principales actions

- Charte de recrutement favorisant la diversité et la mixité
- rédaction non genrée de **100 % des offres** ;
- diversification des canaux de recrutement ;
- sensibilisation des collaborateurs participant au recrutement ;
- **4 actions de sensibilisation en 2026** ;
- suivi de la répartition femmes/hommes des candidatures.

2. Rémunération effective

Situation constatée en 2025

- Aucun écart de rémunération lié au sexe identifié à poste, expérience et classification comparables ;
- aucun écart significatif d'évolution salariale identifié à situation comparable ;
- **9 femmes et 1 homme parmi les dix plus hautes rémunérations** de l'entreprise.

Objectifs 2026

- **0 écart de rémunération injustifié** à situation comparable ;
- absence d'incidence défavorable d'un congé maternité, paternité ou parental sur l'évolution salariale ;
- contrôle annuel des augmentations et promotions selon le sexe.

Indicateurs suivis

- salaire moyen ou médian par catégorie et par sexe, lorsque calculable ;
- écarts de rémunération femmes/hommes ;
- augmentations individuelles par sexe ;
- durée moyenne entre deux promotions, lorsque calculable ;
- répartition femmes/hommes parmi les dix plus hautes rémunérations ;
- contrôle de la situation salariale de **100 % des salariés revenant d'un congé familial**.

3. Articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale

Situation 2025

- **1 congé maternité** ;
- **2 congés parentaux** ;
- **1 congé paternité** ;
- **52 téléconférences** cadres/direction ;
- **9 réunions physiques de direction** ;

- **23 réunions physiques transverses.**

Objectifs 2026

- Informer **100 % des salariés concernés** sur les droits liés à la parentalité ;
- favoriser l'utilisation effective du congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- privilégier l'organisation des réunions entre **9 h 30 et 17 h 30** ;
- poursuivre l'utilisation de la visioconférence lorsqu'elle permet de limiter les déplacements ;
- maintenir les actions relatives au droit à la déconnexion.

Indicateurs

- nombre de salariés informés sur leurs droits ;
- nombre de congés paternité pris ;
- nombre de réunions organisées hors de la plage 9 h 30 – 17 h 30 ;
- objectif : **0 réunion hors plage, sauf nécessité opérationnelle justifiée.**

Suivi

Le suivi du plan est assuré sous la responsabilité de la **Présidente de BIRDIES**.

Un bilan des actions et des indicateurs sera établi à l'issue de l'année 2026 afin d'évaluer les progrès réalisés et de déterminer les mesures à poursuivre ou à renforcer.

