

Plan d'action Égalité Professionnelle – Année 2026

Axe d'action	Objectif visé	Indicateur de suivi	Échéance	Responsable
1. Favoriser la mixité et fidéliser dans les filières sous-représentées	Poursuivre le recrutement de profils sous-représentés (conduite, exploitation) et sécuriser l'intégration des nouvelles	Embaucher au moins un profil sous-représentés sur l'année	Annuel	Service RH / Exploitation
2. Valoriser les profils sous-représentés dans nos communications	Promouvoir la diversité, briser les stéréotypes et capitaliser sur nos récents recrutements à la conduite pour inspirer d'autres candidates.	Nombre de portraits diffusés en interne/ externe (au moins 3 par an), dont obligatoirement une mise en avant de nos conductrice	Annuel	Service RH / Communication
3. Participer à des événements favorisant l'emploi féminin	Contribuer à la féminisation du secteur en nous appuyant sur des "rôles modèles" internes.	Participation à au moins 1 forum "emploi des femmes" par an, avec, si possible, la présence d'une de nos conductrices comme ambassadrice.	Annuel	Service RH
4. Encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilités et formations	Augmenter la part de femmes dans les fonctions d'encadrement et garantir leur employabilité (ex: formations techniques ou éco-conduite).	Au moins 10 % de l'effectif féminin inscrit dans l'année à des formations de management, techniques ou de développement de compétences.	Annuel	Service RH / Formation
5. Suivre et améliorer les indicateurs de l'Index égalité professionnelle	Optimiser nos indicateurs partiels (à défaut d'Index global calculable) et viser l'obtention d'un score > 75/100 dès que les effectifs le permettront.	Calcul et publication annuelle des indicateurs calculables	Annuel	Service RH