

Synthèse du plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
au sein de la société Hercules Thrustmaster

## I. Objectifs généraux

La société Hercules Thrustmaster a élaboré un plan d'action afin de se conformer aux exigences légales et réglementaires, et de poursuivre sa démarche volontaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce plan vise à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers trois domaines :

- La rémunération effective
- La formation
- La promotion professionnelle

## II. Domaines d'action et mesures associées

### A. Rémunération effective

#### Objectif :

Assurer une reconnaissance équitable des compétences, des responsabilités et des performances, indépendamment du genre, à chaque étape de la carrière.

Depuis 2022, on observe une tendance à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes cadres, avec un écart qui persiste en revanche pour les non-cadres en faveur des femmes.

Les efforts doivent donc être poursuivis afin de continuer à progresser vers une égalité salariale plus juste, lisible et alignée avec les principes d'équité et de reconnaissance.

**Actions engagées :**

- Égalité salariale à l'embauche à poste et diplômes égaux, ainsi qu'à expériences équivalentes.
- Sensibilisation des managers à l'égalité salariale tout au long de la carrière.

**Indicateurs de suivi associés :**

- Suivi des salaires à l'embauche via un fichier Excel.
- Analyse annuelle des écarts de rémunération dans la BDESE via un indicateur de suivi.
- Taux de sensibilisation des managers.

**B. Formation****Objectif :**

Garantir un accès équitable à la formation pour tous les collaborateurs.

L'analyse des données de formation pour l'année 2024 révèle un accès globalement équilibré entre les femmes et les hommes en termes de volume d'heures dispensées. Cependant, lorsqu'on rapporte ces données aux effectifs respectifs, il apparaît que les femmes ont proportionnellement bénéficié de plus de formations que les hommes.

Ces constats soulignent l'importance de poursuivre une analyse qualitative des parcours de formation, afin de garantir non seulement un accès équitable en volume, mais aussi une égalité d'accès aux formations à fort potentiel de développement professionnel.

**Actions engagées :**

- Diversification des formations et égalité d'accès.
- Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation des formations.

**Indicateurs de suivi associés :**

- Taux de participation par genre aux formations.
- Suivi du nombre de formations répondant aux attentes exprimées quant aux modalités de formation.

**C. Promotion professionnelle****Objectif :**

Offrir des perspectives d'évolution analogues entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière.

Depuis 2023, nous avons observé une légère augmentation des écarts (en nombre) d'augmentations individuelles perçues entre les femmes et les hommes.

Ce résultat vient confirmer la pertinence de poursuivre nos efforts en faveur de l'égalité professionnelle.

**Actions engagées :**

- Réduction de l'écart d'augmentations individuelles entre les sexes.
- Entretiens RH d'accompagnement lors des promotions.

**Indicateurs de suivi associés :**

- Analyse annuelle du nombre d'augmentations individuelles par genre.
- Suivi de la réalisation des entretiens individuels d'accompagnement en perspective ou à la suite d'une promotion interne.

### III. Modalités de mise en œuvre

**Durée du plan :**

1 an.

**Entrée en vigueur :**

Le 30 juin 2025.

**Calendrier :**

Les premières actions seront lancées dès juillet 2025, avec un point d'étape prévu à la mi-février 2026.

**Publicité :**

Affichage dans l'entreprise, mise à disposition sur demande, publication sur le site internet.

**Suivi :**

Évaluation annuelle des actions et ajustement du plan pour l'année suivante.