

CAP HUMAN

Rapport : Analyse de l'Index Égalité Professionnelle Femme-Homme 2025

Dans un contexte de renforcement des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre entreprise CAP HUMAN réalise cette année son premier état des lieux complet conformément aux exigences prévues par la loi.

Pour rappel : depuis la loi du 5 septembre 2018 et les précisions successives apportées par le Ministère du Travail, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de calculer et publier chaque année leur Index Égalité Professionnelle.

Elles doivent également, lorsqu'elles obtiennent un score inférieur à 75 points, définir et publier des mesures de correction et de rattrapage, ainsi que les objectifs de progression.

Pour CAP HUMAN, cette année, marque une étape importante :

Cet exercice constitue un outil structurant, permettant d'identifier nos points forts, mais aussi les écarts et leviers de progression sur lesquels nous devons agir de manière prioritaire.

Ce premier état des lieux constitue ainsi le socle de notre stratégie d'amélioration continue et ouvre la voie à un travail de fond sur la structuration de nos politiques RH, la transparence de nos processus, et l'évolution de nos pratiques en matière de rémunération, de carrière et de gouvernance.

I- Analyse de L'index

L'analyse réalisée dans le cadre du calcul de l'Index Égalité Professionnelle pour l'année de référence met en évidence un score global de 52 points sur 100. Ce niveau, inférieur au seuil réglementaire de 75 points, permet à CAP HUMAN de mettre en œuvre des mesures de correction et, telles que prévues par les dispositions légales en vigueur et rappelées par le Ministère du Travail.

Ce score doit être interprété comme un point de départ structurant, permettant de disposer désormais d'une vision objectivée de notre situation. Il met en évidence des zones d'amélioration prioritaires sur lesquelles l'entreprise doit agir, conformément à l'obligation légale d'élaborer et de publier des mesures correctrices et des objectifs de progression pour les années à venir.

CAP HUMAN

Au-delà de la conformité réglementaire, ce constat nous invite à engager une démarche ambitieuse visant à :

- Réduire les écarts identifiés,
- Renforcer l'équité dans les pratiques RH,
- Améliorer la transparence et la gouvernance des processus de rémunération et de promotion,
- Et favoriser une meilleure mixité dans les niveaux de responsabilité les plus élevés.

II- Plan d'action

Le plan d'action présenté ci-après constitue ainsi la feuille de route opérationnelle qui guidera nos efforts au cours des prochaines années, avec l'objectif d'atteindre, dans le délai de trois ans, un niveau d'Index d'au moins 75 points, tout en renforçant notre culture d'égalité et de transparence.

Mesures à mettre en place dans l'année 2026 pour impact sur l'index égalité Femme- Homme 2026 :

- ✓ Organiser un entretien de reprise structuré pour sécuriser la continuité professionnelle des salariées après leur congé maternité.
- ✓ Créer une grille de salaire par poste et intégrer des critères objectifs de revalorisation salariale
- ✓ Stabiliser le COMEX et les équipes pour avoir une représentation plus fidèle des 10 plus hautes rémunérations en Equivalent Temps Plein.

Mesures à mettre en place sur du moyen/long terme pour impact sur les index égalité Femme- Homme 2027-2028 :

- ✓ Mettre en place une charte d'égalité et d'inclusion
- ✓ Déployer une formation pour sensibiliser les managers aux biais inconscients lors des décisions de rémunération et d'évolution
- ✓ Structurer un programme pour augmenter la représentation féminine dans les postes de Responsables de Services/Direction.
- ✓ Réviser les canaux de recrutement afin d'élargir les sources de recrutement

CAP HUMAN

- ✓ Intégrer davantage de femmes dans les programmes d'identification du leadership.

L'ensemble des actions présentées dans ce rapport engage CAP HUMAN dans une dynamique structurée et durable d'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avec un score initial de 52 points, nous disposons désormais d'un diagnostic clair et objectif qui constitue le point de départ d'un plan de progrès pluriannuel, en conformité avec les exigences légales applicables aux entreprises dont l'Index est inférieur à 75 points.

Cette approche évolutive nous permettra d'adapter nos efforts aux réalités de l'entreprise, de corriger les écarts constatés au fil du temps, et de progresser de manière continue vers une meilleure équité.

Nous exprimons l'espoir et la conviction que les mesures présentées porteront leurs fruits. Toutefois, fidèles à une logique d'amélioration continue, nous restons pleinement engagés à adapter, renforcer ou compléter ces actions chaque année, en fonction de leur impact et des résultats obtenus.

Ce travail collectif, associant la direction, les managers, les équipes RH et les partenaires sociaux, constitue un levier essentiel pour construire un environnement de travail plus juste, plus inclusif et plus représentatif de la diversité de nos talents.

En engageant résolument CAP HUMAN dans cette démarche, nous affirmons notre volonté d'inscrire l'égalité professionnelle non seulement comme une exigence réglementaire, mais comme un pilier fondamental de notre culture et de notre politique RH.