

AUDIT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

UNE PRESTATION GERESO CONSEIL

L'AUDIT EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Toutes les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier leur **Index de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**, au plus tard le **1^{er} mars** de chaque année.

Les entreprises qui emploient **au moins 1 000 salariés** pour le troisième exercice consécutif doivent également calculer et publier leurs **écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes** parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, au plus tard le **1^{er} mars** de chaque année.

- Comment **calculer votre Index** ?
- Comment être certain **d'intégrer les bonnes données** dans le calcul de votre Index ?
- Une fois votre index calculé, **comment l'améliorer** ?
- Quels sont les **causes de votre non-performance** ?
- Sur **quels leviers** agir ?
- **Par quoi commencer** en priorité ?

Nos consultants experts en gestion RH et droit social se proposent de **vous accompagner dans la réalisation et l'optimisation de votre Index égalité femmes-hommes**.



Tous les **dirigeants et/ou responsables RH des entreprises de plus de 50 salariés** sont soumis à la production annuelle de l'Index égalité femmes-hommes.

Ces informations doivent rester en ligne au moins **jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante**. Ces informations doivent également être communiquées, avec le détail des différents indicateurs, au **Comité Social et Économique**, ainsi qu'à **l'Inspection du travail (Dreets)**. En cas de **non-publication** de ses résultats de manière visible et lisible, de non-mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière** pouvant aller jusqu'à **1% de sa masse salariale annuelle**.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en **l'absence de fixation d'objectifs de progression** pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

Vous êtes professionnel(le) d'un service RH ou dirigeant(e) d'entreprise et vous avez **des doutes sur la validité du calcul de votre Index** ? Vous avez calculé votre Index et vous souhaitez **améliorer votre score** en agissant directement **sur les causes** ? Vous travaillez dans une **entreprise de plus de 1000 salariés** et vous souhaitez **agir sur vos écarts de représentation entre femmes et hommes** parmi vos cadres dirigeants et membres de vos instances dirigeantes ?

VOTRE AUDIT GERESO

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'audit "Égalité femmes-hommes" réalisé par nos consultants experts se découpe, de façon indicative, en **3 phases successives**.

Ces 3 phases peuvent être ajustées en fonction de votre situation, de même que le périmètre d'intervention de nos consultants.

1

La **sécurisation des indicateurs à mesurer**, afin d'être certain de prendre en compte les bonnes données, notamment en matière de rémunération. **Les indicateurs audités** : écart de rémunération, écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions), écart de taux de promotions, pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

2

Le **calcul de votre Index égalité femmes-hommes** : après validation de vos données et sécurisation des indicateurs, notre consultant(e) complète la feuille de calcul permettant de calculer votre Index. Le score obtenu est décrypté et analysé, afin **d'identifier les indicateurs à améliorer**.

3

L'accompagnement à la **mise en place de solutions concrètes pour améliorer votre score**, lorsque ce dernier est inférieur ou proche de 75/100, grâce notamment à un **diagnostic des causes**.

À titre d'illustration, lors de notre dernier accompagnement, une entreprise qui avait obtenu un score de 63/100 a vu son score progresser à 84/100 après analyse et mise en place de quelques outils d'optimisation et de pilotage.

À PROPOS DES INDICATEURS D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES :

L'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes se base sur **plusieurs indicateurs, tels que** :

- **L'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes : cet indicateur mesure la différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes. La particularité de cet indicateur est **de ne pas prendre en compte l'intégralité des rémunérations**. De plus, **certaines bases de calcul des rémunérations** doivent être retravaillées.
- **L'écart de répartition des augmentations individuelles** : Il évalue les différences de traitement entre les femmes et les hommes lors des augmentations de salaire. Dans ce cas une particularité est à prendre en compte également : **on ne tient pas compte du montant des augmentations, mais de l'existence d'augmentations de salaire !**

- **L'écart de répartition des promotions** : cet indicateur examine les **différences d'accès aux promotions** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. La particularité à prendre en compte dans le calcul de cet indicateur tient au fait qu'on ne tient pas compte de la **qualité des promotions obtenues, mais de l'existence de promotions dans l'entreprise**.
- Le **pourcentage de salariées augmentées** à leur retour de congé maternité : cet indicateur a pour objectif de mesurer **l'impact des congés maternité dans les évolutions de carrière des femmes**.
- **La présence de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : cet indicateur évalue la représentation des femmes parmi les salariés percevant les plus hauts salaires.

LES PLUS D'UN AUDIT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉ PAR LES EXPERTS GERESO

Avec plus de **15 000 professionnels RH** formés tous les ans au cours de sessions inter ou intra-entreprises, GERESO s'impose comme l'organisme de formation et de conseil expert sur les thématiques de la gestion des ressources humaines.

Son réseau compte près de 400 consultants RH, **dont des experts « terrain » spécialisés dans l'optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines.**

En confiant votre audit de paie aux experts GERESO, vous bénéficiez de **garanties exclusives :**

- Une étude menée par des **consultants experts** bénéficiant d'une véritable expérience « terrain » de l'audit RH en entreprise.
- La restitution d'un **rapport d'audit complet et détaillé**, véritable outil pratique permettant d'apporter les correctifs en cas d'anomalie.
- Un état des lieux de **vos pratiques RH, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**
- **Une sécurisation de vos pratiques RH** sur le long terme.
- Une **harmonisation de vos pratiques** entre les différents établissements de votre groupe.



CONTACTEZ NOTRE ÉQUIPE



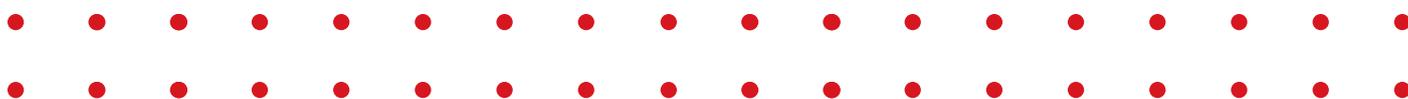
Vous souhaitez être contacté pour avoir plus d'information sur cette prestation d'audit sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Vous souhaitez rencontrer l'un de nos experts dans votre entreprise ou dans votre établissement ?

CONTACTEZ-NOUS

Au **02 43 23 51 44** ou par mail : **conseil@gereso.fr**

Référence : XEGAL



GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

SIÈGE SOCIAL

38 rue de la Teillaie - CS 81826

72018 Le Mans Cedex 2

Tél : 02 43 23 09 09 - E-mail : formation@gereso.fr

ESPACE FORMATION

22 Place de Catalogne - 75014 Paris

Tél : 01 42 18 13 08 - E-mail : espaceformation@gereso.fr

www.gereso.com