



DISPAM

La Fiabilité, notre exigence partagée

**Index de l'égalité Femmes - Hommes
2025**

Index de l'égalité Femmes – Hommes : La méthodologie



L'index de l'égalité femmes - hommes mesure l'efficacité des actions menées par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Fondé sur quatre critères, il attribue aux entreprises une note globale sur 100 points.

LES QUATRE CRITERES

1. L'écart de rémunération entre femmes et hommes (40 points)

Cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celles des femmes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle. Le score maximal représente une égalité parfaite.

3. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points)

L'entreprise obtient le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des salariées revenant d'un congé maternité.

2. L'écart du taux d'augmentation individuelles entre femmes et hommes (35 points)

Cet indicateur permet de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation dans l'année.

4. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)

Pour obtenir un maximum de points, l'entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité Femmes – Hommes a été calculé pour nos sociétés ayant plus de 50 salariés (en personnes physiques) au moment du calcul de l'indice :



	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Score
2M	NC	25/35	0/15	10/10	NC
API2M	40/40	35/35	NC	5/10	94/100
AURADIS	40/40	25/35	NC	10/10	88/100
AXIO	NC	35/35	NC	5/10	NC
DISPAM	39/40	15/35	15/15	5/10	74/100
KALEDIS	NC	35/35	NC	5/10	NC
SELEDIS	NC	25/35	NC	5/10	NC

NC = non calculable

Convaincu que la diversité des parcours et des compétences est un véritable levier de richesse, d'innovation et de performance, le groupe DISPAM s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à encourager la mixité, tant dans le recrutement que tout au long des parcours professionnels.



Nos engagements

- **Renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction et à responsabilités**
- **Sensibiliser les salariés et les managers aux enjeux de l'égalité professionnelle :**
Pour promouvoir une culture inclusive et prévenir toute forme de discrimination, plusieurs actions sont mises en œuvre:
 - Formation des managers à la lutte contre les stéréotypes existants (objectif : prévenir les biais conscients et inconscients susceptibles d'influencer les décisions managériales).
 - Formation à l'égalité salariale et à l'inclusion (objectif : garantir des critères de recrutement, d'évolution professionnelle et de rémunération objectifs, transparents et exempts de discrimination).
- **Améliorer les conditions de travail et le cadre de vie professionnelle**
L'entreprise veille à créer un environnement de travail équilibré, respectueux du bien-être et des contraintes personnelles de chacun. Les actions engagées incluent : Promotion du droit à la déconnexion, prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels, organisation régulière d'évènements dédiés au bien-être des salariés, mise en œuvre d'un dispositif de temps choisi, possibilités de cumul emploi-retraite, accès à un temps partiel choisi et non subi...

Convaincu que la diversité des parcours et des compétences est un véritable levier de richesse, d'innovation et de performance, le groupe DISPAM s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à encourager la mixité, tant dans le recrutement que tout au long des parcours professionnels.



Nos engagements

- **Féminiser notre secteur en le rendant plus attractif et plus accessible et augmenter la proportion de recrutements féminins**
- **Associer les salariés à la performance de l'entreprise en garantissant une rémunération équitable et en accompagnant chaque collaborateur dans son développement professionnel, notamment en favorisant la mobilité interne**
 - Au sein de DISPAM, nous assurons une classification et une rémunération identiques entre les femmes et les hommes, à poste, diplôme et expériences équivalents. Nous veillons également à ce que chaque collaborateur puisse progresser au sein du Groupe, sans distinction de sexe ni aucun critère discriminant – la diversité constitue l'une de nos forces fondamentales et nous en sommes convaincus.
- **Faciliter le retour des femmes après un congé maternité ou parental grâce à :**
 - La mise en place d'un accompagnement spécifique pour les collaboratrices de retour de congé maternité ou parental,
 - La garantie d'une réévaluation de leur rémunération afin de neutraliser les effets potentiels de leur absence sur leur évolution salariale.