

## DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 1 : RECRUTEMENT

## VOS COMMENTAIRES

VOS COMMENTAIRES					
<b>Arguments et facteurs clés de succès</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 29% de femmes sur l'effectif global en 2012 dont 25% de femmes dans la catégorie Cadre et 41% dans la catégorie Employé.</li> <li>- 6 femmes et 10 hommes ont été recrutés, en 2012, dont plus de femmes au niveau de la catégorie Employé et une disparité en faveur des hommes, au niveau de la catégorie Cadres.</li> <li>- <u>Action entreprise et réalisée en 2012 :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>. le service marketing n'est plus exclusivement féminin même s'il l'est encore majoritairement,</li> <li>. un poste de direction a été pourvu par une femme.</li> </ul> </li> </ul>				
<b>Plan d'actions</b>	<b>Objectifs de progression</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Coût des actions</b>	<b>Moyens</b>	<b>Echéancier</b>
	à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
	Veiller à avoir une mixité dans les candidatures pour chacun des postes afin d'améliorer la proportion de femmes dans l'entreprise.	20% de candidatures féminines à dominante technique ou commerciale.  30% de candidatures masculines sur des postes qui sont occupés majoritairement par des femmes.	Consultation des cvthèques Apec et Pôle Emploi : coût interne.  Coût de la consultation sur le site de LinkedIn : coût interne.	Diversifier son sourcing  Consulter les différentes cvthèques : l'Apec et Pôle Emploi ... et à terme les réseaux sociaux.  Les cabinets de recrutement seront sensibilisés par les ressources humaines afin de fournir au minimum une candidature féminine (correspondant aux caractéristiques du poste) pour chaque poste ouvert au recrutement externe.	Juin 2015, révisable chaque année.
	Communiquer sur le plan d'action égalité F/H en interne en vue de promouvoir la mixité des équipes  Refondre le site Internet au vue de la mixité F/H	100% des collaborateurs seront sensibilisés à l'égalité F/H au niveau du recrutement.  Au niveau de la partie « Carrière et Recrutement », 50% des représentations visuelles seront féminines et 50% masculines.	Coût de l'action : coût interne  Coût interne + coût de l'achat d'une photo externe	Rédaction d'une note, envoyée par mail, destinée en premier aux managers puis à l'ensemble des collaborateurs.  Le Webdesigner insère une photo sur le site Internet Keyyo et la met en forme.	Chaque année  Fait 2012  Fait 2012

## DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 2 : FORMATION

## VOS COMMENTAIRES

<b>Arguments et facteurs clés de succès</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les femmes ont été plus formées que les hommes en durée de formation notamment au niveau des non cadres alors qu'il y a une relative parité au niveau des cadres.</li> <li>✓ On constate également en 2012 que les cadres sont en moyenne plus formés que les employés. Ce qui s'explique par le fait que les effectifs cadres représentent les 2/3 des effectifs de la société et par les axes de formation choisis dans des domaines dans lesquels les hommes sont surreprésentés notamment domaine technique et également par le choix de Keyyo de former son comité de direction en management. Cette formation sera étendue au middle managers au cours de l'année 2013.</li> </ul>				
<b>Plan d'actions</b>	<b>Objectifs de progression</b> à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	<b>Indicateurs chiffrés</b> le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas.	<b>Coût des actions</b> S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût	<b>Moyens</b>	<b>Echéancier</b>
	Assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle  Prioriser les salariés qui n'ont pas bénéficié d'actions de formation depuis 2 ans.  Former <u>les non cadres F/H</u> en vue de sécuriser leurs parcours professionnels.	Maximum 20% d'écart entre le nombre moyen d'heures de formation/ an/ salarié non cadre Femme et Homme.  Pourcentage des femmes qui se seront vues proposer une formation.  Pourcentage des non cadres qui se seront vus proposer une formation.	Un tiers du budget formation (sur la base du budget formation 2011) chaque année consacré aux salariés non cadre.	Budget du plan de formation	De janvier 2013 jusqu'à décembre 2015, avec révision de la mesure chaque année.

## DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 3 : REMUNERATIONS EFFECTIVES

VOS COMMENTAIRES					
<b>Arguments et facteurs clés de succès</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'écart des rémunérations moyennes des hommes et des femmes ne dépasse pas 10%.</li> <li>✓ En 2011 : la moyenne des rémunérations des femmes cadres et des femmes non cadres était inférieure à celle des hommes.</li> <li>✓ En 2012 : la moyenne des rémunérations des femmes cadres est supérieure tandis que celle des rémunérations des femmes non cadres est inférieure à celle des hommes.</li> </ul>				
<b>Plan d'actions</b>	<b>Objectifs de progression</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Coût des actions</b>	<b>Moyens</b>	<b>Echéancier</b>
	à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
	Tendre vers la parité en matière de rémunération par catégories professionnelles.  Les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes doivent être justifiés par des critères objectifs de compétence, d'expérience, de niveau d'étude, d'ancienneté, de responsabilités, de classification.	Si un écart de plus de 10% est relevé entre la rémunération des femmes et la rémunération des hommes, une revue sera effectuée par les ressources humaines avec le management.  En l'absence de justification objective, des mesures correctives seront définies avec le management.  Nombre de cas identifiés chaque année selon la méthodologie définie.  Nombre de cas traités	NA  Masse salariale	Les Ressources Humaines réaliseront chaque année au moment de la revue salariale une comparaison par fonction de la rémunération des femmes et des hommes se trouvant dans une situation comparable au regard des critères suivants: Niveau de Formation, Expérience, Performance professionnelle, Niveau de responsabilité, Classification Ancienneté	Annuelle

## 4. Synthèse de plan d'action 2012

	femmes	hommes
Salaire Médian		
Cadres	4300	4000
Non cadres	2333	2585
Durée moyenne entre deux promotions	3	5
Nombre de Cadres	11	33
Dont Nombre d'Encadrants	6	18