
Egalité Homme-Femme

Quels enjeux pour l'entreprise ?

Ressources Humaines

- \\ Selon une [étude Eurostat](#) publiée en 2015, les femmes gagnaient en moyenne 16% de moins que les hommes dans l'Union Européenne en 2013 (15% en France).
 - \\ Comment interpréter ces chiffres basés sur des moyennes ?

- \\ Cet écart est défini comme « non ajusté en fonction des caractéristiques individuelles qui peuvent expliquer une partie de l'écart de rémunération ».
 - \\ Comment déterminer les caractéristiques individuelles explicatives d'une partie de l'écart de rémunération ?

- \\ En France, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
 - \\ Comment l'employeur peut-il rationaliser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ?

Malgré la volonté du législateur, des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent, même s'il n'existe pas un indicateur unique pour les estimer.

- \\ En France, les entreprises de plus de 50 salariés doivent notamment réaliser trois actions pour être en conformité avec la loi :
 - \\ Réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes
 - \\ Établir un plan d'action à partir de ce diagnostic
 - \\ Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

- \\ Une fois ces trois conditions remplies, elles doivent :
 - \\ Réactualiser chaque année le diagnostic et le plan d'action dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire
 - \\ Renouveler la négociation tous les trois ans

La réalisation d'un **diagnostic** de la situation existante **est l'étape préliminaire** à toute démarche **visant à atteindre l'objectif d'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'efficacité du plan d'action sera fortement dépendante de la pertinence et d'un bon suivi des indicateurs retenus.

Le cabinet Galea & Associés propose aux entreprises une offre « Egalité Homme - Femme » reposant sur une **double expertise** :

- \\ **RH** : connaissance approfondie des problématiques liées à la fonction RH
- \\ **Modélisation Statistique** : développement de modèles statistiques prédictifs performants (GLM, CART,...) et adaptés aux besoins de nos clients

= > **La force de la modélisation prédictive au service des enjeux RH de l'entreprise.**

Diagnostic sur-mesure des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes : une approche **en 3 étapes** :

