

PLAN D'ACTION 2025 RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ JCDA – BODYMINUTE

INTRODUCTION

Voici notre bilan sur les mesures et actions que JCDA a mises en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour mémoire, le concept BODYMINUTE est essentiellement féminin, la société JCDA est atypique puisqu'elle est composée majoritairement de Femmes.

Nos trois pôles distincts n'ont pas changé :

1. **Le siège** : bureaux administratifs : Comptabilité, Communication-Marketing, Informatique, Direction Administrative & Financière, Service Commercial & Développement, service Succursales & Location-gérance, Direction Générale, ...
2. **Le Centre de Formation** : pour les apprenties, les esthéticiennes, les futures responsables et les futures franchisées qui ensuite rejoindront les instituts, les élèves et les professeures sont uniquement des femmes. Notre école de formation dispense, grâce à nos formatrices, un enseignement professionnel de toutes les pratiques exigées dans le concept Bodyminute.
3. **L'encadrement Terrain** : Les Coach qui suivent les instituts Bodyminute et leurs équipes d'esthéticiennes et d'apprenties pour vérifier la mise en application de nos protocoles d'esthétiques et épauler les franchisées à la gestion.
4. **Le « Terrain »** : Ce sont toutes nos esthéticiennes et nos apprenties qui vont vivre nos propres instituts Bodyminute donc nos succursales en réalisant toutes les prestations de nos clientes.

BILAN ANNÉE 2024

La société JCDA continue à approfondir, en 2024, ses engagements commencés dans les années précédentes :

Recrutement

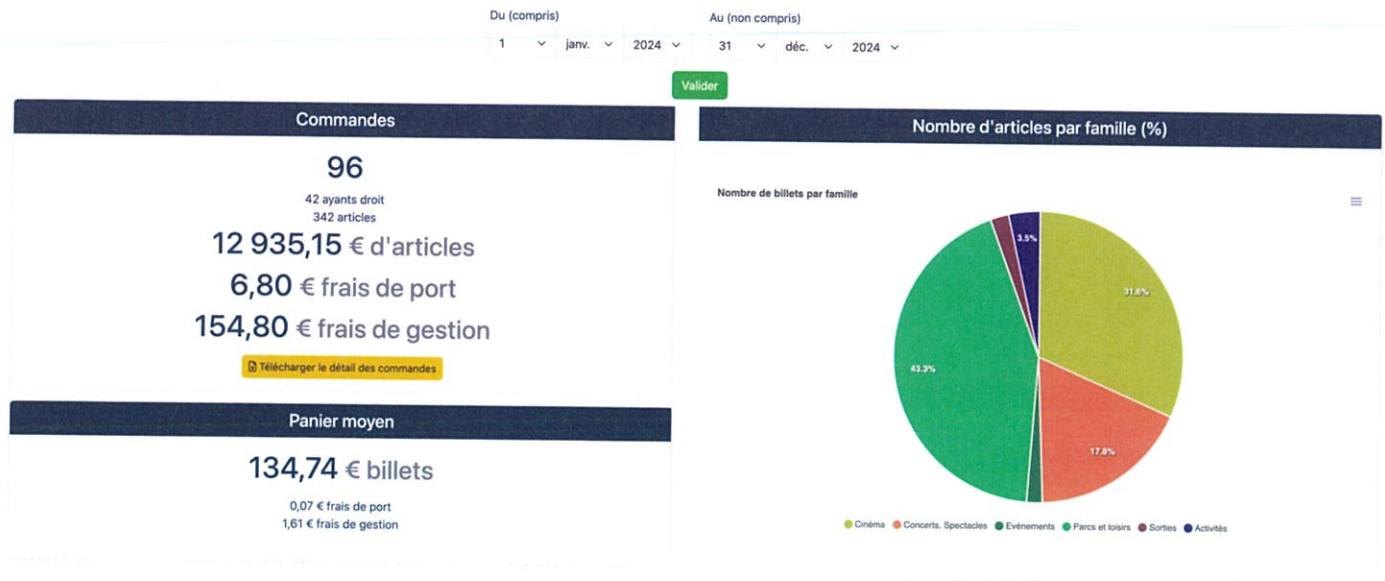
Nombre d'hommes présents en 2024 : 9 hommes présents (7 hommes précédemment)

1. Le Président ;
2. Le Responsable Administratif & Financier ;
3. Le Responsable Logistique ;
4. Le Contrôleur de Gestion ;
5. Un développeur Web Shopify & Wordpress en CDD ;
6. Le Responsable informatique ;
7. Un alternant en administration réseau
8. Le Développeur logiciel,
9. Un étudiant-stagiaire en haute école informatique,

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Activités diverses :

Voici le tableau 2024 de notre prestataire pour les achats des billets faits par notre personnel.
Comme chaque année une très belle progression !!!



2. Chèques cadeaux : un montant de 193 € (maximum autorisé) a été distribué en décembre 2024 à chaque salarié.e de l'entreprise. Très apprécié par le personnel.
3. Participation pour salle de sport est passée de 100 € à 200 € / salarié.e : nombre de bénéficiaires : 16 personnes en 2024
4. 100 € Cadeau de naissance, cadeau PACS, cadeau mariage : nombre de bénéficiaires en 2024 : 7 personnes
5. Nous avons mis en place une petite attention en cas d'hospitalisation, nombre de bénéficiaires en 2024 : 3 personnes

CALCUL DE L'INDEX

L'index de la société JCDA se calcule par la création de « Catégories socio professionnelles propres à JCDA à compétences et responsabilités égales ».

L'index de 2025 est calculé suivant les catégories propres à JCDA.

Tout en notant que l'index ne se calcule que s'il y a 3 hommes & 3 femmes dans une même catégorie.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	nombre de salariés	
		femmes	hommes
Terrain	moins de 30 ans	15	1
	30 à 39 ans	9	0
	40 à 49 ans	3	0
	50 ans et plus	0	1
Encadrement terrain	moins de 30 ans	1	0
	30 à 39 ans	5	0
	40 à 49 ans	2	0
	50 ans et plus	0	0
Assistants	moins de 30 ans	2	0
	30 à 39 ans	1	0
	40 à 49 ans	0	1
	50 ans et plus	0	0
Attachés chefs de services	moins de 30 ans	2	1
	30 à 39 ans	4	0
	40 à 49 ans	1	0
	50 ans et plus	1	0
Chefs de services	moins de 30 ans	0	0
	30 à 39 ans	2	2
	40 à 49 ans	0	0
	50 ans et plus	2	0
ensemble des salariés		56	

BILAN DES RÉALISATIONS 2024 :

1^{er} DOMAINE :

RÉMUNÉRATION

1^{er} Objectif d'évolution

La Direction Générale a porté toute son attention, pendant cette année 2024, pour qu'il n'y ait aucune discrimination salariale ni aucune en matière d'embauche. Il n'y a pas au sein de notre entreprise de différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Les décisions prises par la Direction Générale et la Présidence (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) sont prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (origine, sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, ...).

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :

5 Catégories effectives

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

2%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes)	écart pondéré
				femmes	hommes			
Terrain	moins de 30 ans	36,5%	34,5%	15	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			9	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			3	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0	1	0	0	0,00%
Encadrement terrain	moins de 30 ans			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			5	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			2	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0	0	0	0	0,00%
Assistants	moins de 30 ans			2	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			0	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0	0	0	0	0,00%
Attachés chefs de services	moins de 30 ans	35,8%	33,8%	2	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			4	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			1	0	0	0	0,00%
Chefs de services	moins de 30 ans			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	10,2%	8,2%	2	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			2	0	0	0	0,00%
ensemble des salariés		36,9%		56			0	0,0%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur d'écart de rémunération (%) :

note obtenue sur 40 :

INCALCULABLE
#N/A

0 Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux.

Action :

Contrôle des salaires : nos salarié.es bénéficient d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

Les dossiers des salarié.es sont analysés sans aucune distinction qui pourrait être fondée sur une discrimination.

Indicateur chiffré :

100%.

2^{ème} Objectif d'évolution

JCDA s'engage à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salarié.es à leur retour de congé familial (Maternité, paternité, parental, congé pour enfants malades ou handicapés, ...)

Les femmes de retour de congé de maternité doivent bénéficier de l'augmentation salariale éventuelle appliquée aux autres salarié.es pendant son congé maternité.

Le tableau de suivi des congés maternité a été réalisé, voici les résultats :

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	3	1	33,3%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
33,3	
0	Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé.

Le tableau ci-dessus prend en compte les salariées en fonction des critères des catégories CSP.

Petite précision, au total, en 2024, nous avons eu :

- 4 congés maternités

Les augmentations n'ont pas été réalisées puisque les salarié.es en poste équivalent n'ont pas obligatoirement été augmenté.es.

Action :

Nous devons nous améliorer donc poursuivre et accentuer nos analyses lors des retours de congés maternité ou événements familiaux.

Indicateur chiffré

Répertorier tous les congés familiaux avec leur grille de salaires.

ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE-PERSONNELLE

Nous sommes plus que majoritairement des femmes au sein de la société JCDA, c'est pour cela qu'il nous paraît toujours aussi important de conserver notre 2^{ème} domaine : « *ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE-PERSONNELLE* »

Notre Direction a toujours tout mis en œuvre pour une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié.es.

Nous avons continué à respecter un équilibre des temps de vie. :

Action 1 :

Toutes les permissions d'absence qui ont été demandées pour le jour de la rentrée scolaire ont bien évidemment été validées. Notre Direction valide régulièrement des demandes d'absences pour des raisons scolaires dans les écoles, collèges et lycées des enfants des salarié.es.

Les absences pour accompagner un parent sont également acceptés sans aucune restriction.

Notre Direction, au siège, rémunère ces absences sans aucune compensation de récupération, il n'y a donc aucune retenue sur salaire pour ces absences.

Indicateur chiffré :

Une vingtaine de personnes ont été absentes partiellement pour un motif scolaire de leurs enfants et régulièrement 2-3 personnes ne sont pas présentes quelques heures pendant la journée de travail pour accompagner un parent malade à des examens médicaux ou des hospitalisations.

Action 2 :

Nous avons continué à prioriser l'organisation des réunions en Teams non seulement pour le personnel de terrain afin d'éviter les longs trajets inutiles mais également pour plus de cordialité et d'efficacité cela évite un branle-bas de combat pour les déplacements internes, externes,C'est un nouveau type de rencontre que nous avons acquis pendant le COVID qui perdure et qui est bien ancrée dans les habitudes professionnelles actuelles de notre société.

Indicateur chiffré :

Tou.tes les salarié.es sont concernées maintenant.

Les réunions hebdomadaires du « service suivi réseau » se font systématiquement en Teams avec toutes les participantes. Néanmoins 2 fois par an, il nous faut garder le contact physique et la responsable suivi réseau réunit physiquement les animatrices - coachs de tous les secteurs géographiques.

Les réunions développement informatique se font également en Teams très régulièrement.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2^{ème} Objectif d'évolution.

Dans le cadre de cet objectif il nous faut toujours différencier le siège et les instituts.

Au siège : La manutention : livraisons de cartons assez lourds maxi 25kg :

Action 1 :

Dès qu'une livraison s'avère trop importante ou trop lourde, nous faisons systématiquement appel à l'ensemble des présents Hommes et/ou femmes

Indicateur chiffré :

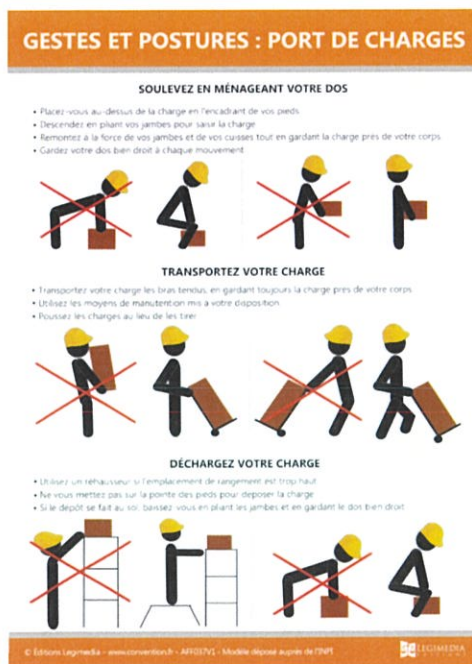
Nous avons reçu 65 livraisons sur l'année 2024 de notre fournisseur WELCOME OFFICE, chaque colis n'a jamais dépassé 10kg. Les colis les plus lourds, comme les 5 ramettes de papier, sont défaits dès livraison pour être rangés 1/1.

Dans les instituts :

Il n'y a pas d'homme dans nos Bodyminute, les livreurs déposent les colis à l'entrée de l'institut et le personnel l'ouvre et range son contenu sans déplacer les gros cartons.

Action 1 :

Nous avons bien insisté, dans chaque équipe, de respecter les préconisations de la Médecine du Travail Dans les back office de nos instituts le document reprenant les bonnes et mauvaises positions pour porter un carton est affiché:



Indicateur chiffré :

Impossible à quantifier

3^{ème} Objectif d'évolution

Les conditions de travail lors de fortes chaleurs : aération & l'eau

Action 1 :

Les ventilateurs, les fontaines à eau sont devenus indispensables dans tout le siège, l'école et les instituts, la société JCDA a fait le nécessaire.

Indicateur chiffré :

Au siège :

Nombre de ventilateurs à ce jour au siège : 22

Climatisations portatives : 3

Inventaire des fontaines à eau : (avec eau froide & eau chaude) : 1

A l'école :

Climatisation complète dans les locaux

Inventaire des fontaines à eau : (avec eau froide & eau chaude) : 2

PLAN D'ACTION 2025

Comme indiqué dans le plan d'action 2023, la situation économique est toujours très inquiétante causée par le conflit entre La Russie et l'Ukraine et l'incertitude politique.

Les augmentations des loyers commerciaux à fait un bond en avant considérable et met en péril l'exploitation de nos cheffes d'entreprises à la tête des instituts BODYMINUTE, nous restons dans les métiers de l'artisanat.

Rien n'a changé : « *Nos franchisées sont touchées de plein fouet par cette inflation, par la hausse des coûts et la diminution du pouvoir d'achat de nos clientes.* »

Nous restons concentrés sur notre activité de franchiseur pour garantir son niveau d'excellence indispensable.

Pour 2025, nous concentrerons tous les efforts de notre personnel sur notre activité.

1^{er} DOMAINE :

ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

La Direction Générale de JCDA a changé en février 2023. Nous pouvons dire qu'après 2 ans, les engagements sont en cours d'évolution.

1^{er} Objectif d'évolution

Engagement ENVERS l'entreprise

La nouvelle Direction doit reconnaître le bon travail, les réalisations de chacun.

Il faut Investir dans des initiatives qui améliorent la culture d'entreprise, notamment des réunions hors site et des célébrations communes.

Les salariés veulent savoir où en sont les choses. La mission et les valeurs de l'entreprise peuvent aider les employés à donner un sens à leur travail, pour s'intéresser à l'entreprise, les salariés doivent voir que l'entreprise s'intéresse à eux.

Action :

Mettre en place des réunions avec les responsables des services pour aborder les points importants, les projets et les résultats de leurs équipes. Nous allons créer un sentiment de transparence.

Encourager les responsables de service à célébrer les réussites de leur équipe. Présentez la situation de l'entreprise et ses objectifs, et donnez aux responsables la possibilité de poser des questions. La Direction Générale ne doit pas donner l'impression d'être déconnectée du quotidien de l'entreprise.

Indicateur chiffré

Quantifier et analyser les réunions organisées et les résultats par service. Le personnel mis à l'honneur et félicité par la Direction.

Culture d'équipe

La Direction doit donner aux employés le temps d'apprendre directement de leurs collègues. La Direction doit instaurer la confiance et reconnaître les mérites de chacun, c'est très important. Il faut identifier et nommer les spécialistes d'un domaine au sein de l'entreprise, vers lesquels les autres employés peuvent se tourner pour obtenir de l'aide, des réponses à des défis communs.

Célébrer les réussites au sein de l'entreprise, ce sont des moments de reconnaissance qui mettent en lumière les réalisations des membres de l'équipe qui pourraient autrement passer inaperçues.

Action :

Permettre davantage le partage de connaissances au sein de l'entreprise entre personnes et/ou entre services

Indicateur chiffré

Répertorier tous les dossiers communs qui ont donné des résultats en partage de connaissance.

2^{ÈME} DOMAINE :

FORMATION

Un nouveau décret, tant attendu, est paru concernant **la pratique de la lumière pulsée** par les esthéticiennes. Ce décret nous oblige à former dorénavant nos collaboratrices à 3 formations obligatoires

1^{er} Objectif d'évolution

JCDA est très vigilant sur la formation de ses équipes plus particulièrement les esthéticiennes.

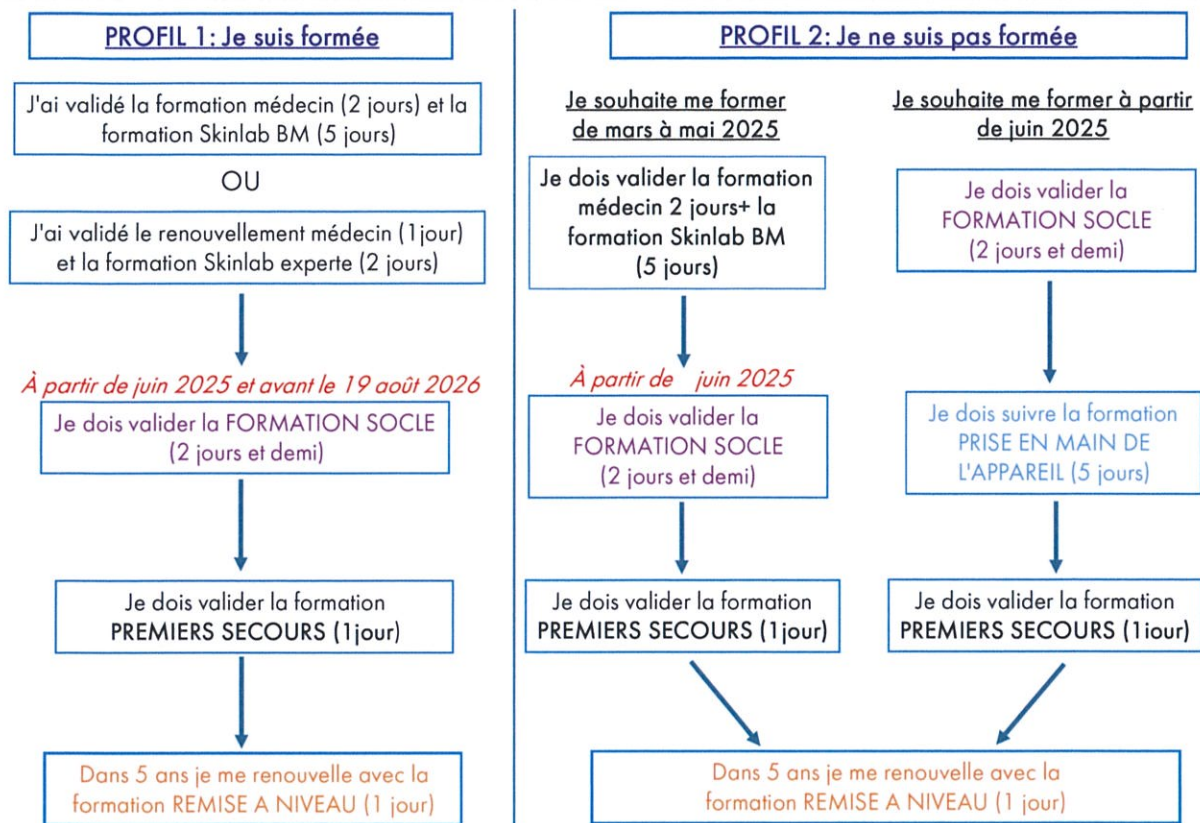
Action 1 :

Recenser toutes les esthéticiennes qui ont suivis nos formations lumière pulsée au sein de notre école de formation ces 2 dernières années.

Analyser le niveau de formation de nos esthéticiennes :

PROFIL 1 : je suis formée MAIS je dois avoir des formations complémentaires pour être en adéquation avec le décret

PROFIL 2 : je ne suis pas formée et je dois donc suivre les 3 formations obligatoires



Indicateur chiffré :

Comptabiliser par niveau de profil les esthéticiennes

2^{ème} Objectif d'évolution

Respecter tous les termes de ce nouveau décret, nous avons jusqu'en août 2026 pour être en conformité

Actions :

Réaliser le contenu de ces nouvelles formations et organiser ces 3 nouvelles formations obligatoires, dont une par des organismes extérieurs

Indicateur chiffré :

Comptabiliser les inscriptions à ces nouvelles formations et suivre la remise des diplômes attestant ces formations

LES PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

1^{er} Objectif d'évolution

JCDA souhaite favoriser les promotions professionnelles au sein de nos équipes.

Action 1 :

Les esthéticiennes de nos instituts ont généralement commencé en tant qu'apprenties au sein de nos succursales ou dans les instituts de nos franchisées.

Certaines de ces esthéticiennes ont acquis de l'expérience et ont été promues « Responsable d'institut ».

En tant que franchiseur, dans nos succursales, nos responsables d'instituts sont évidemment montées en compétence pour devenir locataire-gérante d'une de nos succursales et ensuite devenir franchisée et posséder son propre institut Bodyminute. Ce stade de cheffe d'entreprise est l'aboutissement de tous les paliers d'une apprentie esthéticienne....

Indicateur chiffré :

Mettre en place un tableau suivant les promotions professionnelles des équipes de nos instituts.

En 2024, nous avons eu 1 locataire-gérante qui est devenue franchisée.

En 2025, nous avons l'ambition que plusieurs Responsables d'institut deviennent locataires-gérantes

Action 2 :

Accompagnement de nos esthéticiennes promues.

Il faut absolument qu'en tant que franchiseur, nous accompagnions ces promotions professionnelles afin que cela soit une parfaite réussite et un épanouissement personnel de la personne.

Indicateur chiffré :

Suivre les rencontres régulières des promotions professionnelles.

Fait à Paris, le 3 avril 2025

Fabienne ECKERLEIN
Directrice Générale

