

PLAN D'ACTION 2026 RELATIF À 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 2025

La société JCDA continue à approfondir, en 2025, ses engagements commencés dans les années précédentes :

Recrutement

Nombre d'hommes présents en 2025 : 11 hommes présents (9 hommes précédemment)

1. Le Président ;
2. Le Responsable Administratif & Financier ;
3. Le Responsable Logistique ;
4. Le Contrôleur de Gestion ;
5. Le Responsable informatique ;
6. Deux alternants en administration réseau
7. Le Développeur logiciel,
8. Deux hotlineurs
9. Un assistant au service développement

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Activités diverses :

Voici le tableau 2025 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 180 € a été distribué en décembre 2025 à chaque salarié.e de l'entreprise. Toujours très apprécié par le personnel.
3. Participation pour salle de sport à 200 € / salarié.e : nombre de bénéficiaires : 26 personnes en 2025

4. 100 € Cadeau de naissance, cadeau PACS, cadeau mariage : nombre de bénéficiaires en 2025 : 3 personnes
5. L'organisation pour la 1^{ère} année pour les enfants des salarié.es « un dimanche après-midi au bureau de maman ou papa ». Les enfants ont été conviés avec leurs parents pour découvrir l'univers du travail de son parent. Des attractions et un goûter ont été organisés.

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 ne se calcule que s'il y a 3 hommes & 3 femmes dans une même catégorie. Au vu du tableau des effectifs ci-dessous, l'index n'est pas calculable.

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | nombre de salariés | |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------|--------|
| | | femmes | hommes |
| Terrain | moins de 30 ans | 20 | |
| | 30 à 39 ans | 12 | |
| | 40 à 49 ans | 2 | |
| | 50 ans et plus | | 1 |
| Encadrement terrain | moins de 30 ans | 2 | |
| | 30 à 39 ans | 4 | |
| | 40 à 49 ans | 3 | |
| | 50 ans et plus | | |
| Assistants | moins de 30 ans | 5 | |
| | 30 à 39 ans | 1 | |
| | 40 à 49 ans | | 1 |
| | 50 ans et plus | | |
| Attachés chefs de services | moins de 30 ans | 1 | 1 |
| | 30 à 39 ans | 2 | 1 |
| | 40 à 49 ans | 2 | |
| | 50 ans et plus | 1 | |
| Chefs de services | moins de 30 ans | | |
| | 30 à 39 ans | 2 | 2 |
| | 40 à 49 ans | 1 | |
| | 50 ans et plus | 1 | |
| ensemble des salariés | | 65 | |

BILAN DES RÉALISATIONS 2025 :

1^{er} DOMAINE :

RÉMUNÉRATION

1^{er} Objectif d'évolution

La Direction Générale a porté toute son attention, pendant cette année 2025, 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

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | écart de rémunération moyenne | écart après application du seuil de pertinence | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs validés (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|--------|-------------------------------|--|--------------------|--------|-----------------------------------|--|---------------|
| | | femmes | hommes | | | femmes | hommes | | | |
| Terrain | moins de 30 ans | 23 147 | | | | 20 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 25 160 | | | | 12 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 24 727 | | | | 2 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | 49 879 | | | | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Encadrement terrain | moins de 30 ans | 31 095 | | | | 2 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 42 117 | | | | 4 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 30 846 | | | | 3 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| Assistants | moins de 30 ans | 30 175 | | | | 5 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 25 036 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | | 38 017 | | | | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| Attachés chefs de services | moins de 30 ans | 52 097 | 42 675 | -22,1% | -20,1% | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 39 280 | 47 576 | 17,4% | 15,4% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 41 977 | | | | 2 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 86 400 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| Chefs de services | moins de 30 ans | | | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 79 172 | 92 472 | 14,4% | 12,4% | 2 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 116 400 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 153 649 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | | 34 624 | 60 515 | 42,8% | | 65 | | | 0 | 0,0% |

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 :

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité en 2025.

Action :

Nous devons donc nous améliorer, 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.

2^{ÈME} DOMAINE :

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 Générale 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 Générale 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 Générale, 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.

Indicateur chiffré :

Tout.es les salarié.es sont concernées maintenant.

Les réunions hebdomadaires du « service suivi réseau » se font systématiquement en Teams avec toutes les participantes ainsi que certaines réunions avec nos franchisées. Néanmoins 1 fois par mois, 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.

3^{ÈME} DOMAINE :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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 40 livraisons sur l'année 2025 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 :

GESTES ET POSTURES : PORT DE CHARGES

SOULEVEZ EN MÉNAGEANT VOTRE DOS

- Placez-vous au-dessus de la charge en l'encadrant de vos pieds.
- Descendez en pliant vos jambes pour saisir la charge.
- Remontez à la force de vos jambes et de vos cuisses tout en gardant la charge près de votre corps.
- Gardez votre dos bien droit à chaque mouvement.



TRANSPORTEZ VOTRE CHARGE

- Transportez votre charge les bras tendus, en gardant toujours la charge près de votre corps.
- Utilisez les moyens de manutention mis à votre disposition.
- Poussez les charges au lieu de les tirer.



DÉCHARGEZ VOTRE CHARGE

- Utilisez un réhausseur si l'emplacement de rangement est trop haut.
- Ne vous mettez pas sur la pointe des pieds pour déposer la charge.
- Si le dépôt se fait au sol, baissez-vous en pliant les jambes et en gardant le dos bien droit.



© Editions Legimedia - www.convention.fr - AFFO3PV1 - Modèle déposé auprès de l'INPI



Indicateur chiffré :

Impossible à quantifier

4^{ÈME} DOMAINE :

FORMATION

1^{er} Objectif d'évolution.

La Direction Générale est particulièrement attentive à la formation de ses salarié.es car cela permet aux salarié.es d'évoluer vers des postes d'encadrement. Cela concerne les esthéticiennes sur le terrain mais aussi les personnes du siège. JCDA embauche régulièrement des apprenties qui sont ensuite recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Action 1 :

Recruter des apprentis à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Indicateur chiffré :

Nous avons recruté 35 employé.es en contrats d'apprentissage en 2025, aussi bien au siège que sur le terrain et nous avons recruté à l'issue de leur contrat d'apprentissage 28 employé.es en 2025, principalement sur le terrain.

2^{ème} Objectif d'évolution.

La Direction Générale est particulièrement attentive à la formation de ses salarié.es car cela permet aux salarié.es de se perfectionner dans leur travail.

Action :

Faire bénéficier aux salarié.es des succursales des formations de l'école Bodyminute.

Indicateur chiffré :

Les salarié.es des succursales ont bénéficié de 102 cursus de formation (de 1 à 5 j) au cours de l'année 2025.

PLAN D'ACTION 2026

Comme indiqué dans le plan d'action 2025, la situation économique est toujours très inquiétante causée par l'incertitude politique, l'inflation et le recul de la consommation des ménages.

Les augmentations des loyers commerciaux et surtout des charges imposées par les centres commerciaux 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 2026, 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 3 ans, les engagements sont en cours d'évolution.

1^{er} Objectif d'évolution

Engagement ENVERS l'entreprise

La nouvelle Direction Générale 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 salarié.es veulent savoir où en sont les choses. La mission et les valeurs de l'entreprise peuvent aider les employé.es à donner un sens à leur travail, pour s'intéresser à l'entreprise, les salarié.es 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 tout en restants transparents sur les difficultés économiques rencontrées par notre société suite aux défaillances de plusieurs franchisées. 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 Générale.

2^{ème} Objectif d'évolution

Culture d'équipe

La Direction Générale doit donner aux employé.es le temps d'apprendre directement de leurs collègues. Elle 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 employé.es 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 en 2024 concernant **la pratique de la lumière pulsée** par les esthéticiennes. Ce décret nous oblige à former dorénavant nos collaboratrices à 3 formations obligatoires. JCDA a organisé en 2025 l'accréditation de ses formatrices pour dispenser au sein de l'école de formation les formations lumière pulsée auxquelles toutes les photo-thérapeutes doivent se conformer à partir du mois d'août 2026. Ces formations sont opérationnelles depuis la rentrée 2025. Par ailleurs, nous allons continuer à former nos salariées du terrain au sein de l'école Bodyminute sur l'ensemble de leurs compétences.

1^{er} Objectif d'évolution

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

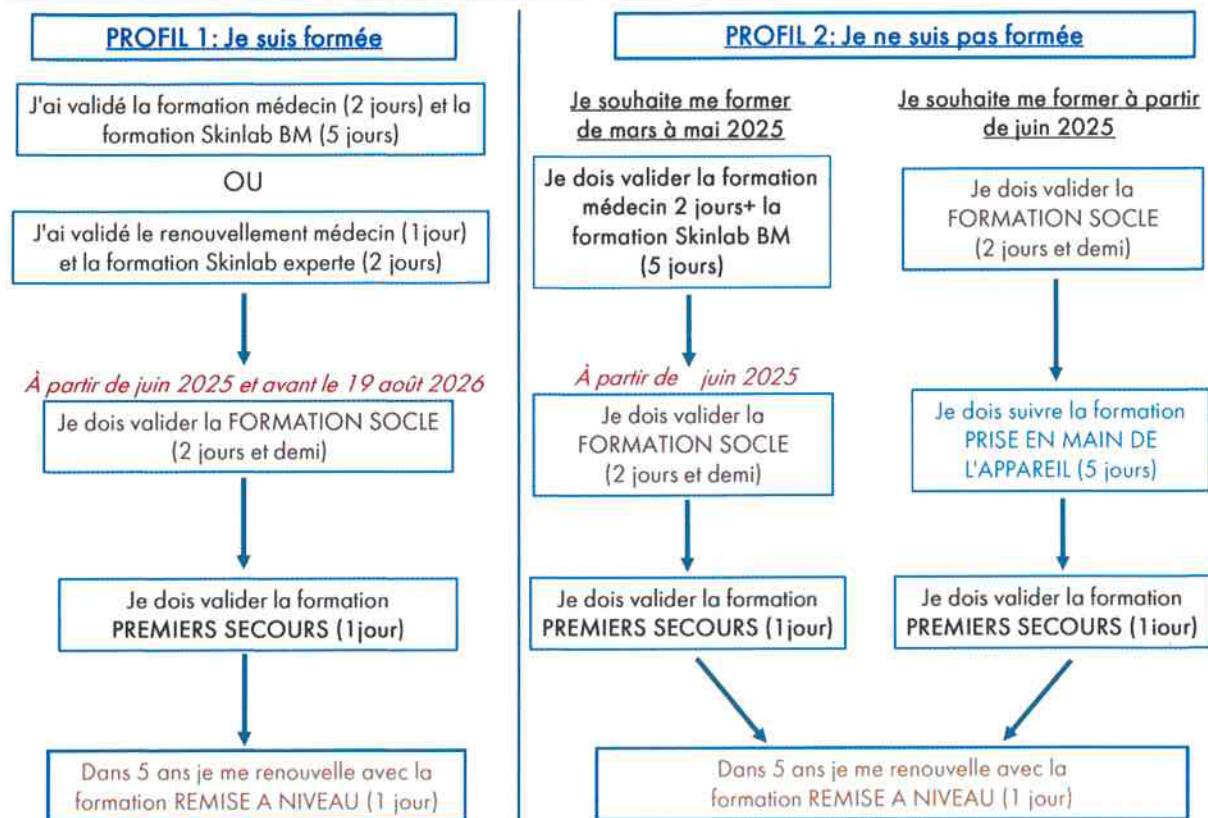
Action 1 :

Recenser toutes les esthéticiennes qui pratiquent déjà ou doivent être formées intégralement en conformité avec la nouvelle réglementation.

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
Comptabiliser le nombre de formations suivies.

2^{ème} Objectif d'évolution

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

Actions :

Délivrer ces nouvelles formations en partenariat avec des organismes extérieurs afin de bénéficier des remboursements OPCO.

Indicateur chiffré :

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

3^{ÈME} DOMAINE :

LES PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

1^{er} Objectif d'évolution

Nous souhaitons 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 2025, nous avons eu trois responsables qui sont devenues locataires-gérantes contre une en 2024.

En 2026, nous avons l'ambition que plusieurs Responsables d'institut deviennent locataires-gérantes. Par ailleurs, nous aurons deux locataires gérantes qui vont devenir franchisées dont une à la tête de deux instituts.

Action 2 :

Accompagnement de nos esthéticiennes promues.

Il faut absolument que, 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 26 février 2026.

Fabienne ECKERLEIN
Directrice Générale

