Au titre de l'exercice 2022, l'index égalité hommes-femmes de notre société ressort à 73 points.

Ce résultat étant inférieur aux 75 points cibles, nous avons l'obligation de publier les mesures de correction et les objectifs de progression que nous mettons en œuvre, étant précisé qu'elles le sont, depuis, le 1er janvier 2023.

Une observation liminaire.

L'analyse du détail, poste par poste, de ceux qui étaient à pourvoir, des candidatures hommes, des candidatures femmes et de la personne recrutée, permet de constater que les candidatures féminines se focalisent, principalement, sur les postes administratifs (Ressources Humaines, Commercial et Accueil).

Il n'est, certes, pas question, évidemment, de contester que l'effectif de notre cuisine, du personnel de salle et de la sommellerie est, principalement, masculin, mais, au regard des chiffres qui ont été relevés, pendant une année, force est de constater que le résultat observé n'est que la conséquence d'une absence de candidatures féminines.

Notre société, qui n'a, jamais, abandonné l'idée de féminiser l'effectif de sa cuisine et de son personnel de salle, va, évidemment, continuer, malgré les obstacles liés aux contraintes des postes à pourvoir, dans ces deux services, à privilégier un rééquilibrage, entre le personnel masculin et le personnel féminin, en adaptant, si nécessaire, ce qui est, déjà, le cas, les horaires non plus aux contraintes du poste, mais à celles des salarié(e)s, qui les occupent.

Une précision, ici.

La société, depuis le début de l'année 2023, a décidé d'investir, sur des lits en crèches interentreprises, pour permettre aux collaborateurs parents, qui le souhaitent, de bénéficier d'une organisation optimale, au regard de la répartition vie professionnelle et vie personnelle.