

**DECISION UNILATERALE**  
**RELATIVE A LA FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION DANS LE**  
**CADRE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2026**  
*PORTANT SUR L'ANNEE CIVILE 2025*

**Préambule**

En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises françaises de plus de 50 collaborateurs ont pour obligation de publier leur index égalité femmes & hommes afin de résorber les écarts dans l'entreprise, notamment en matière de rémunération.

Le total sur 100 correspond à un indicateur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Cet index est mesuré à partir de 4 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Conformément aux articles L1142-9-1 et D1142-6-1 du Code du travail, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

Pour mémoire, au titre de l'année 2024, l'index de l'Institut Lyfe Application s'élevait à 71 / 85 soit un index global de 84 / 100 décomposé comme suit :

Indicateur 1 : Indicateur écart de rémunérations : 36/40

Indicateur 2 : Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35

Indicateur 3 : Indicateur retour de congés maternité : non calculable

Indicateur 4 : Indicateur de parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

En 2025 des objectifs de progression ont été définis sur les critères 1 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

Pour l'année de référence 2026, portant sur les données 2025, il est précisé que les effectifs des nouveaux établissements de l'Institut Lyfe Application ouverts en 2025 — à savoir La Table (à compter du 14 février 2025) et L'Atelier (à compter du 17 février 2025) — ne sont intégrés dans les calculs qu'à partir de leurs dates respectives d'ouverture.

## **1. Résultats de l'index égalité Femmes-Hommes 2026 (portant sur l'année civile 2025)**

Au titre de l'année 2025, l'index s'élève à 71 / 85 soit un index global de 84 / 100 décliné par indicateurs comme suit :

- Indicateur 1 : Indicateur écart de rémunérations : 31/40
- Indicateur 2 : Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Indicateur 3 : Indicateur retour de congés maternité : non calculable
- Indicateur 4 : Indicateur de parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

L'Institut Lyfe Application définit en conséquence les objectifs de progression suivants sur les critères 1 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

### **1.1 Critère 1 : Indicateur écart de rémunérations**

Objectif de progression : se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des hommes.

Afin d'atteindre cet objectif, l'Institut Lyfe Application s'engage à poursuivre ces objectifs fixés en 2025 à savoir :

- S'assurer de la mixité dans les recrutements internes et externes ainsi que de la parité femmes/hommes des candidats lors des recrutements ;
- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise ;
- Réduire au maximum toute différence de salaire entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifiée par des éléments objectifs (par exemple : diplôme, ancienneté, fonction, compétences).

### **1.2 Critère 4 : Indicateur de parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

L'objectif de progression fixé en 2025 a été atteint dès la première année, à savoir : Recruter ou faire évoluer la rémunération de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les 3 ans (soit à horizon 2028) et ainsi obtenir 5 points grâce à la présence de 2 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

A compter de l'année 2026, l'Institut Lyfe Application prend l'objectif de progression suivant pour cet indicateur :

Objectif de progression : Maintenir la présence d'au moins deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, afin de conserver le niveau de résultat atteint pour cet indicateur et de garantir la représentation des femmes au sein des plus hauts niveaux de rémunération.

### 1.3 Plan d'action

Les actions permettant de soutenir ces objectifs sont précisées dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté par décision unilatérale en décembre 2025 pour une durée d'un an.

Les domaines d'action retenus sont :

- La rémunération
- L'embauche
- La santé et la sécurité au travail
- Les conditions de travail

Ce plan a été porté à la connaissance des salariés sur le SIRH, Eurécia, il est accessible à tous les collaborateurs et fait l'objet d'un dépôt auprès de la DREETS.

### 2. Publicité

Conformément au décret du 25 février 2022, les objectifs ont été définis par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE en date du 26 mars 2026.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Enfin, ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Fait à Ecully, le 26 mars 2026

**Vincent THIENARD**  
Directeur des ressources  
humaines