

Index de l'égalité professionnelle

Nos objectifs de progressions – Talan Solutions

OBJECTIFS INDICATEUR ECART DE REMUNERATION

Application du principe « à poste/expérience/profil égal, salaire égal »

Chez Talan, nous croyons fermement au principe de l'équité salariale. Cela signifie que les rémunérations évoluent uniquement en fonction des compétences et du niveau de performance de chaque collaborateur, indépendamment de toute considération liée au sexe. Nous nous engageons à maintenir cette équité et à garantir que chaque employé est justement rétribué pour son travail.

Accompagnement via la mise en œuvre d'un plan d'actions/développement des compétences

Nous sommes conscients que le développement des compétences est essentiel pour favoriser l'égalité des chances. C'est pourquoi nous mettons en place un plan d'actions visant à accompagner chaque collaborateur dans son développement professionnel. Ce plan inclut des formations, des opportunités d'apprentissage et des échanges avec des mentors expérimentés.

OBJECTIFS INDICATEUR ECART DE TAUX DE PROMOTION

Talan se fixe comme objectifs de réduire l'écart entre les taux de promotion des femmes et des hommes. Nous nous engageons, avec l'appui des HRBP et le déploiement du cycle de performance, à équilibrer le nombre de promotions entre les hommes et les femmes, de façon à réduire l'écart.

OBJECTIFS INDICATEUR 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction. D'ici 2025, nous visons à atteindre les chiffres suivants :

- **30 % de femmes au Comité exécutif**
- **40 % de femmes dans les Comités de direction**

Pour y parvenir, nous avons lancé le programme **Women@Talan**, qui vise à soutenir le développement professionnel des femmes au sein de notre entreprise. Ce programme comprend des initiatives telles que des modèles de rôle, des programmes de mentorat et des mesures spécifiques pour faciliter le retour de congé maternité.