

Présentation de l'Index Égalité F/H et du plan d'action



février 2025

botify

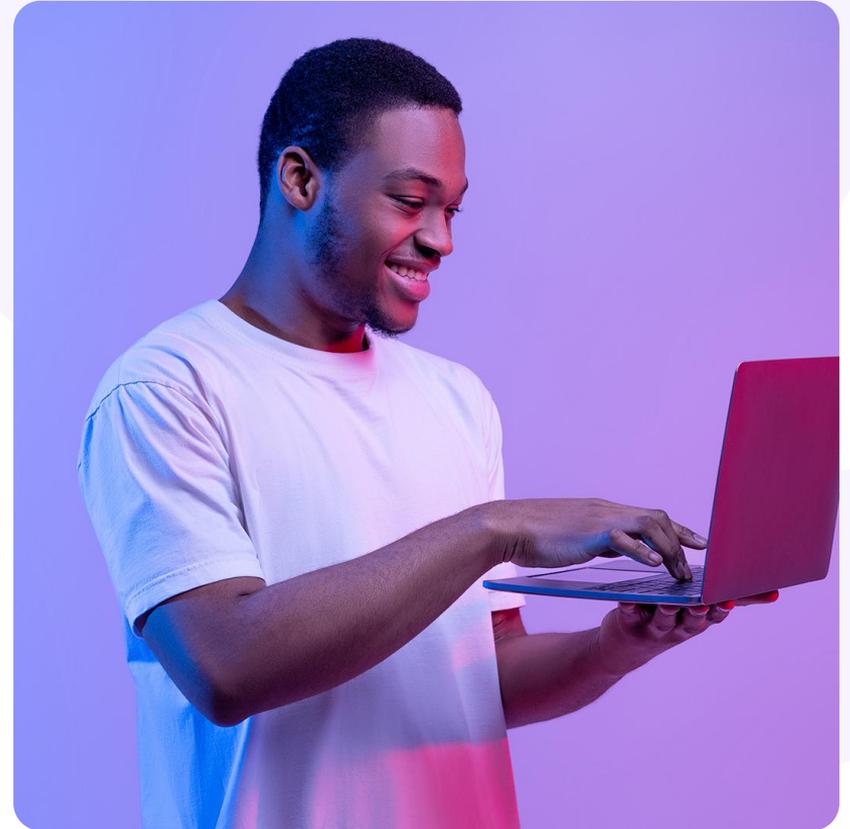
→ Définition

L'Index Égalité F/H a été instauré par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il vise à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et à mettre en lumière les leviers d'action permettant d'améliorer l'égalité professionnelle.

Calculé sur 100 points, cet index repose sur plusieurs critères, tels que :

- Les écarts de salaire F/H à poste et âge comparables.
- Les écarts de taux d'augmentation F/H.
- Les augmentations après un congé maternité.
- La parité parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.



→ Indicateur 1 : écart de rémunération F/H

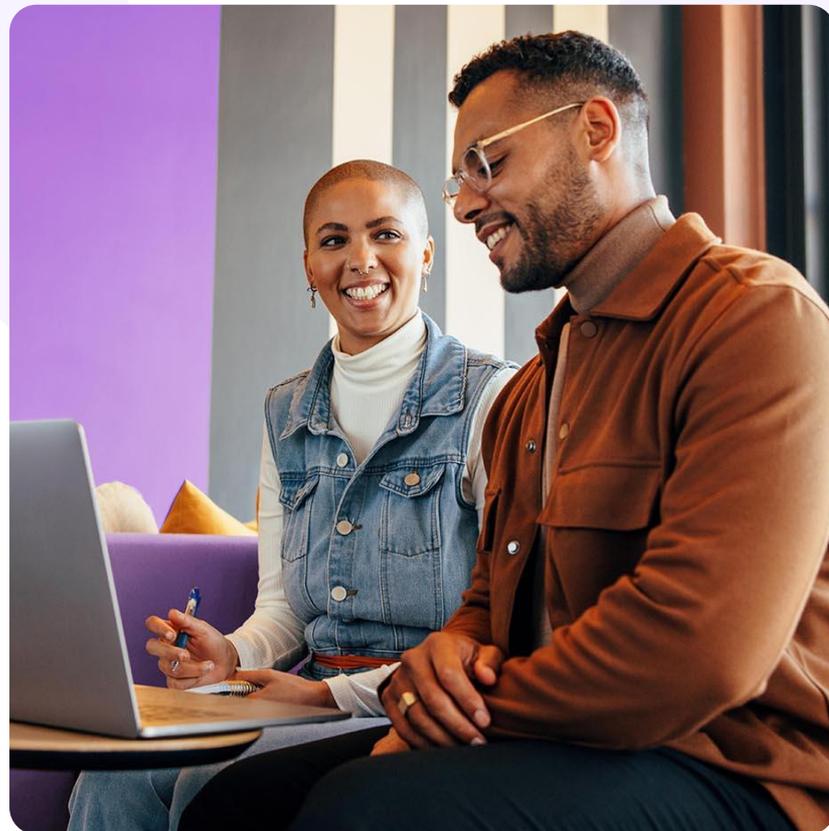
Résultat Botify : 23/40

Nombre de points maximum : 40 points

Méthode de calcul : rémunération (fixe+variable) 2024 + tranche d'âge + niveau-coefficient Syntec

Constat :

- Une même tranche d'âge et un même niveau-coefficient regroupent divers métiers avec des rémunérations propres à chaque famille de métier.
- Amélioration de 2 points par rapport à l'année dernière (21/40)



→ Indicateur 2 : écart d'augmentation F/H

Résultat Botify : 35/35

Nombre de points maximum : 35 points

Méthode de calcul : augmentations 2024 + tranche d'âge + niveau-coefficient Syntec

Constat :

- Traitement équitable des salariés hommes et femmes dans l'avancement de leur carrière.
- Résultat identique par rapport à l'année précédente.



→ Indicateur 3 : Nombre d'augmentations après un congé maternité

Résultat Botify : 15/15

Nombre de points maximum : 15 points

Constat :

- Traitement équitable des salariés dans l'avancement de leur carrière.
- Résultat identique par rapport à l'année précédente.



➔ Indicateur 4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Résultat Botify : 0/10

Nombre de points maximum : 10 points

Constat :

- Manque de femmes dans les postes à haute responsabilité en France et parmi les plus hautes rémunérations.
- Résultat identique par rapport à l'année précédente.



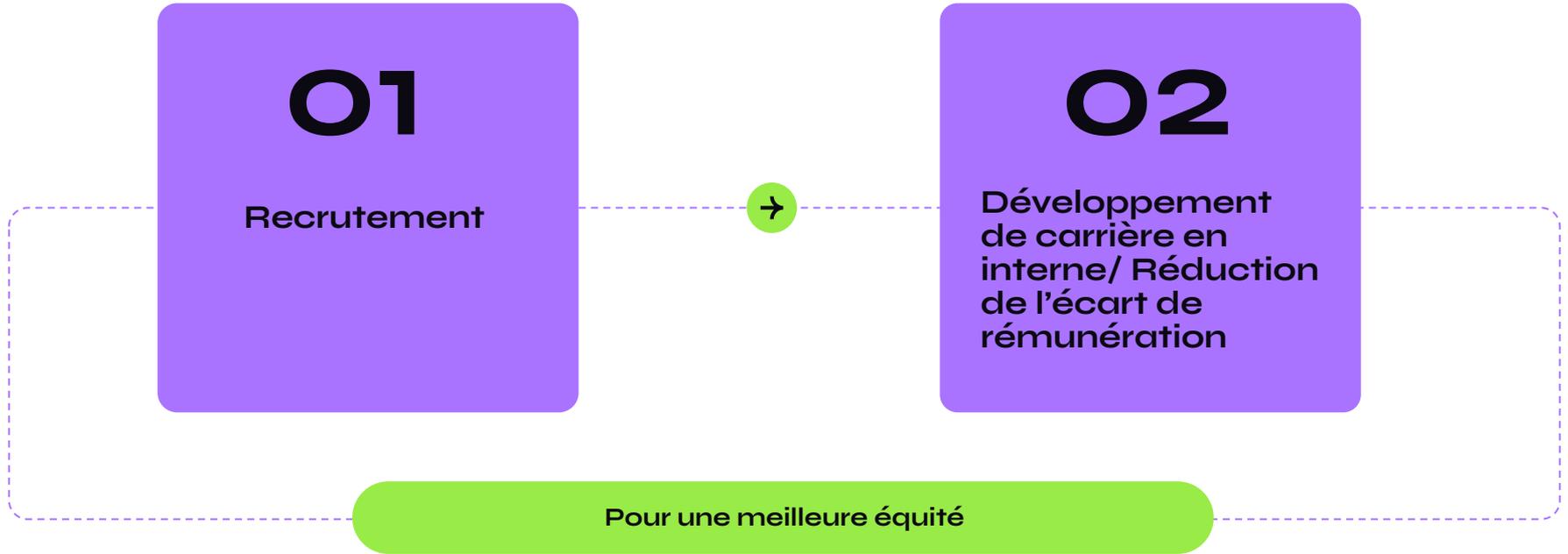
Score Final

Résultat 2024 :

73/100

**Amélioration de 2 points par rapport à
l'année dernière (71/100)*

Plan d'Action 2025





Plan d'action 2025

Pour 2025

On continue sur notre lancée !

01 Sourcing pro-actif

02 Une scorecard généralisée à tous les postes

03 Partenariat avec Tech Your Place et formation des nouveaux managers & interviewers à la conduite des entretiens

Pour 2025

Intégrer l'IA dans le processus de recrutement, un levier pour plus de diversité et d'inclusion

01 Rédaction d'offres d'emploi inclusives
l'IA peut personnaliser les offres d'emploi en fonction des valeurs et de la culture de l'entreprise, en utilisant un langage inclusif et engageant pour attirer un éventail diversifié de candidats

02 Une meilleure évaluation des compétences

03 Transcrit et résume l'entretien
automatiquement en excluant les informations considérées comme discriminante dans les feedbacks ou une prise de note biaisée par le recruteur

On excluera l'analyse des CV par l'IA*

botify

*Selon le considérant 36 de l'AI Act, « les systèmes d'IA utilisés dans le recrutement, la gestion de la main d'oeuvre et l'accès à l'emploi indépendant devraient être classés comme à haut risque. Ils ont un impact significatif sur les perspectives de carrière et les moyens de subsistance des individus. Ces systèmes peuvent perpétuer des schémas de discrimination historique, tels que ceux liés au genre, à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique ou à l'orientation sexuelle. De plus, ils peuvent affecter les droits à la protection des données et à la vie privée. »

→ Développement de carrière en interne/ Réduction de l'écart de rémunération

Plan d'action 2025

1. Poursuite de la création et du déploiement des **career paths** pour assurer des perspectives d'évolution claires et équitables.
2. **Revue des promotions** en cohérence avec les career paths lors des campagnes de rémunération.
3. **Maintien de l'équité salariale** en collaboration avec les managers durant les campagnes de rémunération.
4. **Formation continue des managers** et sensibilisation aux biais dans les décisions d'augmentation.
5. Lancement du **co-développement** pour favoriser l'échange de bonnes pratiques et l'accompagnement des managers.
6. Poursuite de **l'Accompagnement des collaboratrices au retour de congé maternité ou parental**, avec une vigilance particulière sur les augmentations et promotions paritaires.

Thank You!



Février 2025

botify