

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



février 2026

botify

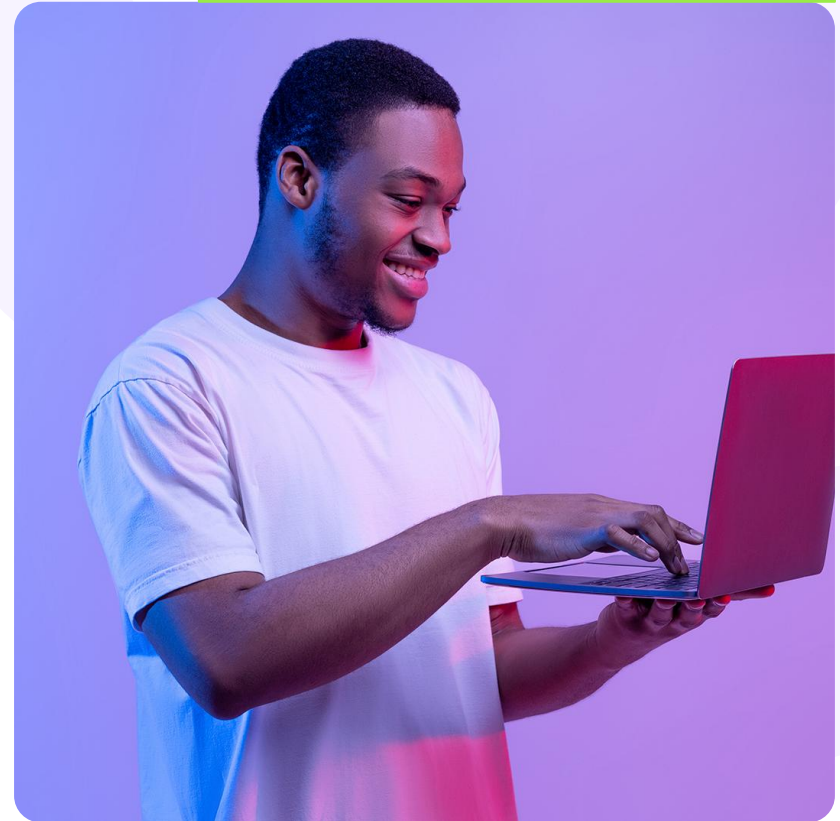
## → Définition

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) 2025 +  
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.
- Résultat identique par rapport à l'année précédente.

**botify**

INDEX EGO PRO





## Indicateur 2 : écart d'augmentation F/H

Résultat Botify : 35/35

*Nombre de points maximum : 35 points*

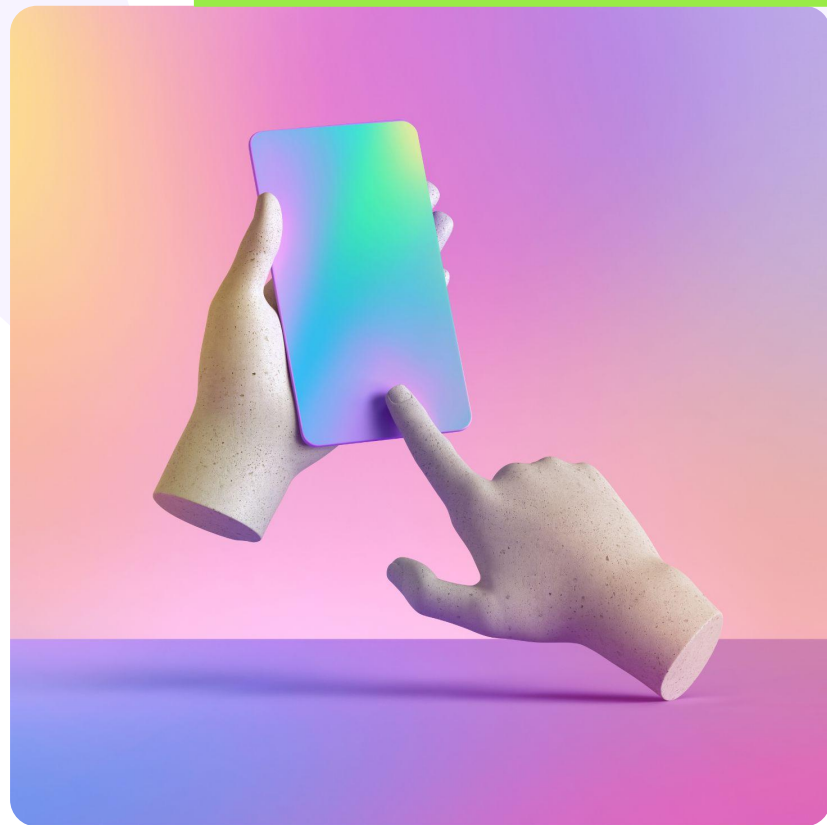
*Méthode de calcul : augmentations 2025 + tranche d'âge + niveau-coefficient Syntec*

### Constat :

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

**botify**

INDEX EGO PRO



## ➔ 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 : 5/10

*Nombre de points maximum : 10 points*

### Constat :

- Amélioration dans le nombre de femmes dans les postes à haute responsabilité en France et parmi les plus hautes rémunérations.
- 5 points de plus par rapport à l'année précédente.



## Score Final

Résultat 2025 :

78/100

*\*Amélioration de 5 points par rapport à  
l'année dernière (73/100)*

## 2 axes d'actions pour améliorer l'égalité professionnelle

Le recrutement doit réduire les biais à l'entrée.

L'égalité professionnelle s'apprécie tout au long de la vie en entreprise.



### Avant et pendant le process de recrutement

Le recrutement agit principalement à l'entrée dans l'entreprise, sur :

- le sourcing des candidatures
- l'évaluation des compétences
- la structuration d'un processus de sélection équitable et objective

Les actions mises en place visent à augmenter le nombre de candidatures variées et à réduire les biais dès les 1ères étapes du parcours candidat.



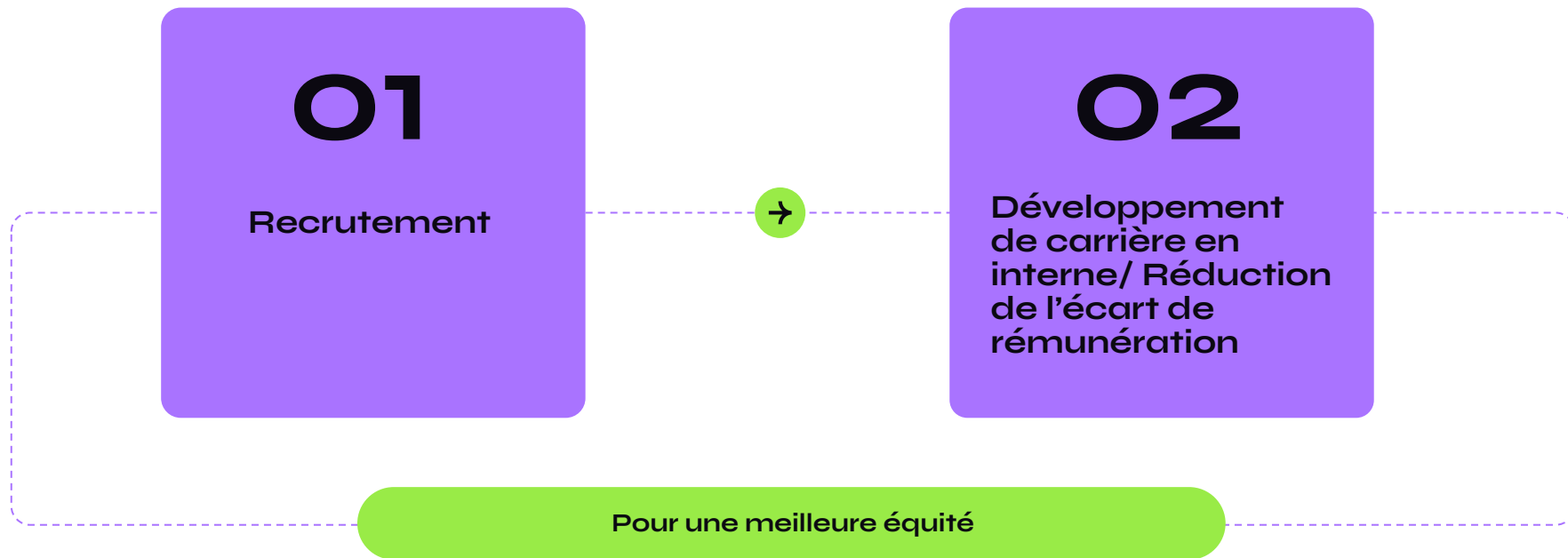
### Pendant la vie en entreprise

L'égalité professionnelle se construit également après l'embauche, notamment au travers :

- des décisions salariales
- des promotions et mobilités internes
- du développement professionnel
- de la qualité de vie au travail
- de la rétention

Ces leviers relèvent des pratiques managériales et de la politique RH de l'entreprise.

# Initiatives 2025



# INITIATIVES 2025 :

## Focus sur le recrutement



Mise en place de principes d'utilisation de l'AI pour être transparents vis-à-vis des candidats

# BOTIFY Hiring process principles - Candidate Brochure



## Fairness and Equity

Botify engages in treating all candidates impartially and consistently, without discrimination or bias, ensuring equal opportunities for everyone, including those from underrepresented backgrounds.



## Transparency

Botify seeks to provide clear and honest information to candidates about job requirements, selection criteria, and the evaluation process. It involves openly communicating expectations throughout the hiring process to build trust and accountability.



## Efficiency and Excellence

Botify engages to optimize the hiring processes to save resources and respects everyone's time while achieving desired outcomes of hiring top performers candidates who fit organizational goals.

# Our Responsible Use of AI in Hiring - Candidate Brochure



## Responsible Use of AI in Our Hiring Process

At Botify, we believe AI can improve hiring decisions, when used responsibly, transparently and with human accountability. Our recruitment process is designed to ensure fairness, inclusion and decision quality, while complying with European AI regulations.



## How we use AI

When used, AI is applied selectively and on a non-systematic basis as a decision-support tool, never as a decision-maker, to :

- Craft inclusive and accessible job descriptions, avoiding biased or exclusionary language
- Support skills-based evaluation,
- Transcribe and summarize interviews to ensure consistent, structured and bias-reduced feedback



## How we do NOT use AI

To protect fairness and candidates' rights:

- We do not use AI to screen or rank CVs
- No candidate is rejected based on an automated decision

This choice aligns with the EU AI Act, which classifies AI systems used for access to employment as high-risk.

Candidates are informed when AI is used and may opt out of interview recording or AI-assisted transcription at any time, without impact on their application

## → Résultats 2025

**33%** des 24 postes ouverts en FR relevaient de la tech, incluant :

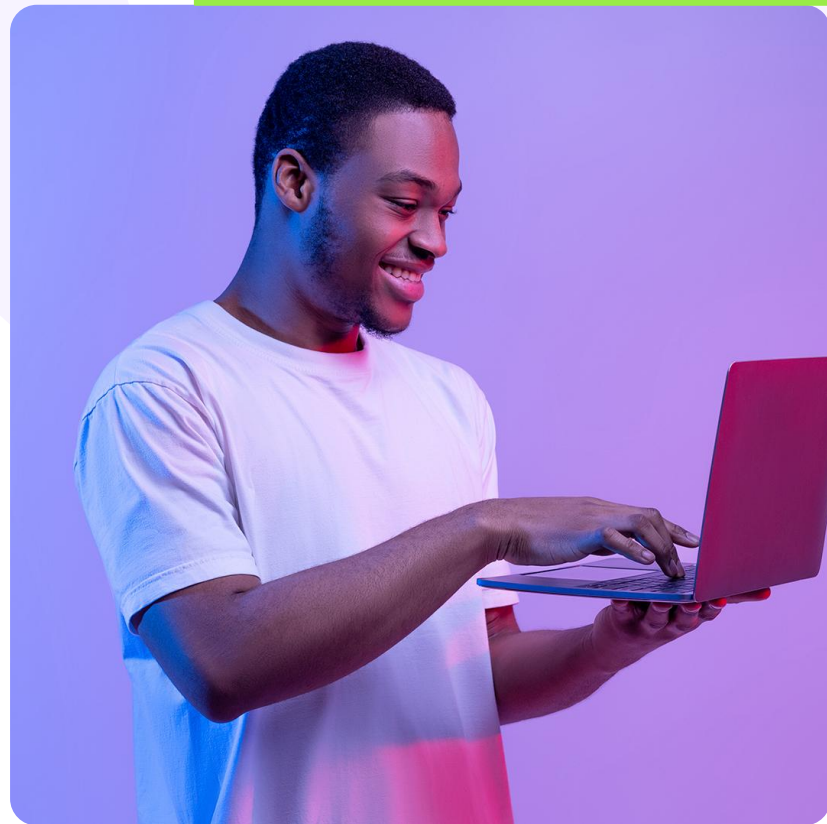
- Des profils seniors voire staff
- Sur des métiers où la proportion de femmes disponibles sur le marché est structurellement faible

Sur certains de ces postes, des actions renforcées ont été mises en place de manière exceptionnelle :

- sourcing proactif exclusivement féminin mené pendant plusieurs mois

Malgré ces démarches volontaristes, la disponibilité du marché demeure un facteur limitant.

**botify**



## Formation & sensibilisation

➔ 16

Participants au Leadership féminin, webinar de Moka.Care, organisé le 25 novembre 2025

➔ 16

Training Leadership for Managers

➔ Mars 2025

Semaine sur le Droit des femmes

➔ 17

Managers & Interviewers formés au process de recrutement et sensibilisés à la discrimination à l'embauche

## → INITIATIVES 2025 : Focus sur le développement de carrière en interne

### 1. Finalisation des career paths

Définir des perspectives d'évolution claires et équitables et un référentiel commun pour les collaborateurs et les managers.

### 2. Formation continue des managers et Co-développement

Renforcement des pratiques managériales responsables sur divers sujets communs (ex: "s'approprier le rôle de manager", sensibilisation aux biais dans les décisions d'augmentation...)

Sessions de coaching en petit groupe de managers diversifiés pour identifier et réfléchir à leurs problématiques communes

### 3. Suivi des entretiens professionnels

2 HR Hours sur les entretiens professionnels à destination de l'ensemble des salariés, 87% de réalisation pour les Professionnels Interviews 2025



## INITIATIVES 2025 :

# Focus sur l'équité dans le suivi des performances et des rémunérations

### 1. Calibration des performances - YER 2025

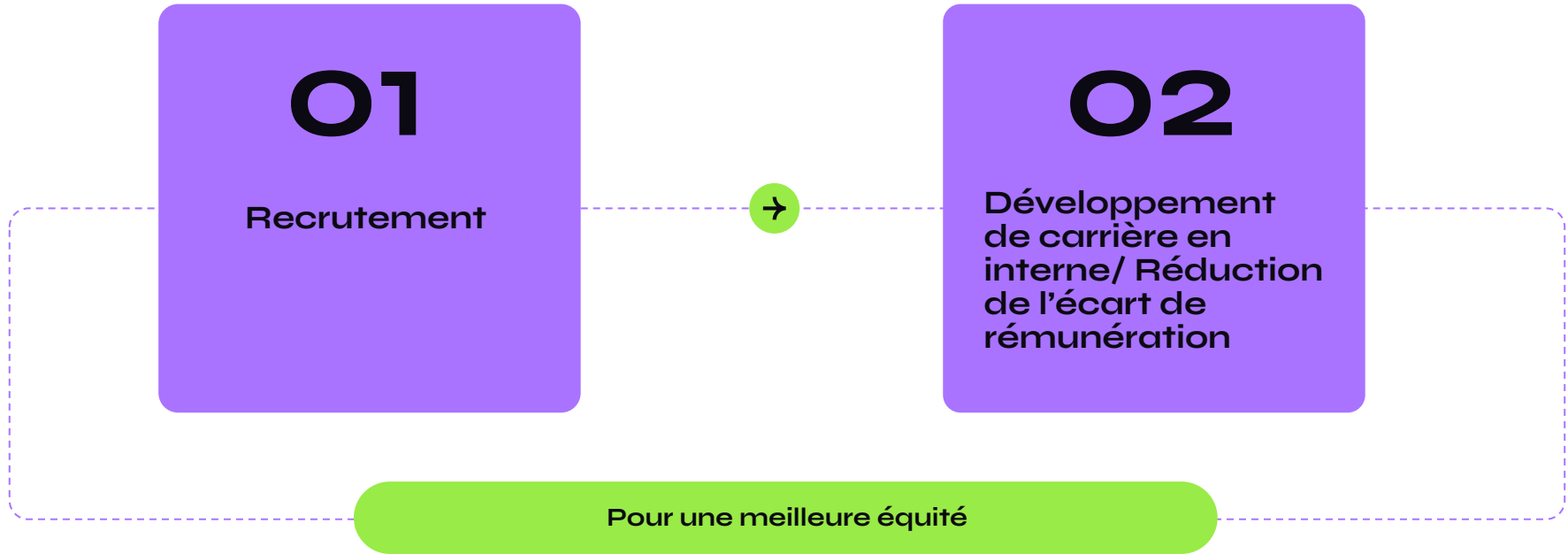
Lancée auprès de tous les départements, afin de garantir une cohérence dans l'évaluation des performances, d'éliminer les biais dans les décisions managériales, et d'obtenir une vision élargie de la performance des salariés.

### 2. Revue des promotions avec les managers et RH, en cohérence avec les career paths lors des campagnes de rémunération.

### 3. Suivi des entretiens annuels

YER 2024 (99 % de réalisation), MYR 2025 ( 99% de réalisation), YER 2025 (94% de réalisation)

# Plan d'Action 2026





# Pour 2026

## Continuité du plan d'action recrutement

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

On exclura 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. »

## RECRUTEMENT

### 01

**Rédaction d'offres d'emploi inclusives sur Teamtailor** l'IA peut personnaliser les offres d'emploi en utilisant un langage inclusif et engageant pour attirer un éventail diversifié de candidats

### 02

**Une meilleure évaluation des compétences**

- > des critères identiques pour tous les candidats
- > une pondération définie à l'avance

### 03

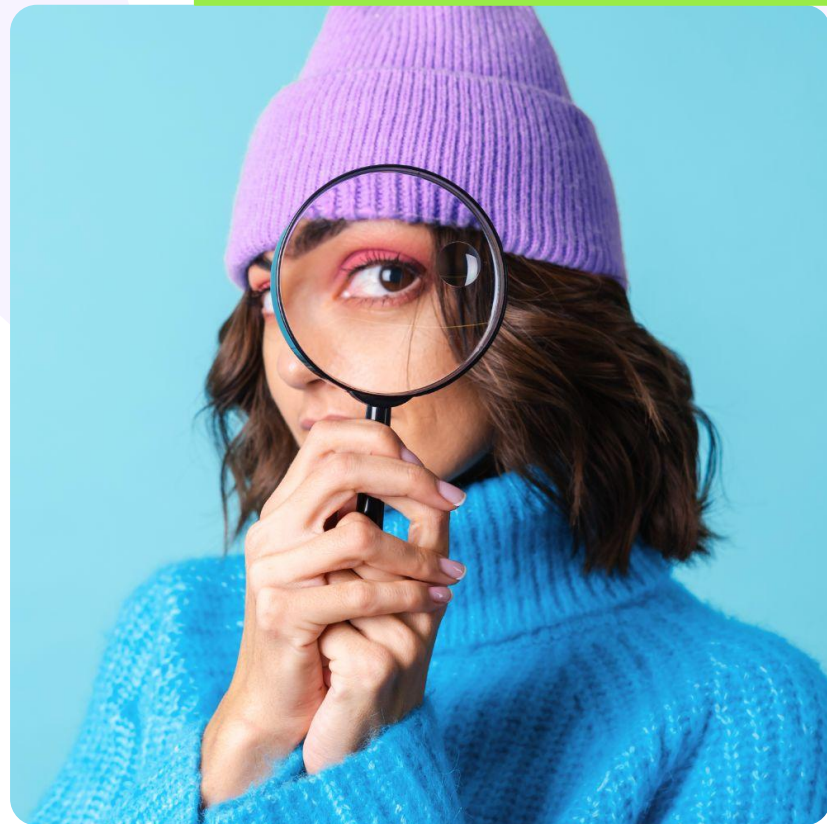
**Transcrit et résume l'entretien** automatiquement en excluant les informations considérées comme discriminante dans les feedbacks ou une prise de note biaisée par le recruteur

### 04

**Transparence** : L'encadrement de l'usage de l'IA permet d'assurer l'adéquation entre notre discours sur un recrutement responsable et la réalité opérationnelle du process.

→ Pistes exploratoires 2026 – Attractivité

En 2026, une piste d'amélioration exploratoire pourrait consister à tester l'impact de l'IA sur la formulation des offres (A/B testing), afin d'évaluer son effet sur la diversité du vivier de candidatures.





## Continuité du plan d'action recrutement

Pour 2026, le plan d'action recrutement s'inscrit dans la continuité des pratiques existantes.

L'unique évolution porte sur l'intégration explicite de la transparence salariale dans les offres et échanges candidats, au plus tard lors de la publication du décret d'application afférent en France.

**botify**

## RECRUTEMENT

**01**

Sourcing pro-actif

**02**

Une scorecard généralisée à tous les postes

**03**

La formation des nouveaux managers & interviewers à la conduite des entretiens

**04**

La transparence salariale renforce la cohérence entre les principes affichés dans la candidate brochure et les pratiques mises en œuvre dès la phase de recrutement.

## Transparence salariale : levier d'égalité dès le recrutement

### Pourquoi

La transparence salariale en amont réduit les écarts de négociation à l'embauche, qui constituent une source documentée d'inégalités femmes-hommes. \*

Elle renforce l'équité perçue, l'attractivité employeur et la confiance des candidates.

\*Ce constat est général et non spécifique à Botify



### Cadre réglementaire

La directive européenne (UE) 2023/970 impose :

- la communication d'informations salariales aux candidats avant l'entretien,
- l'interdiction de demander l'historique salarial,
- un renforcement du droit à l'information sur les écarts de rémunération.



### Application au recrutement

- Affichage de fourchettes salariales dans les offres d'emploi ou communiquées en début de process.
- Alignement des recruteurs et hiring managers sur des grilles pré-définies.
- Suppression de toute question liée au salaire antérieur.\*

\*pratique déjà en place pour anticiper sur la directive UE

**Garantir une égalité de traitement dès l'entrée dans l'entreprise, indépendamment du genre.**

## → PLAN D'ACTION 2026

# Focus sur le développement de carrière en interne

### 1. Mise en place d'une Décision Unilatérale Égalité Professionnelle

Engagements multiples de l'entreprise afin de promouvoir et améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes, en pérennisant les initiatives déjà en place.

### 2. Lancement de Managers Club

Instances d'échange pour partager les bonnes pratiques entre managers, notamment sur les sujets d'égalité femmes-hommes.

### 3. Poursuite de la formation continue des managers

Instances d'échange pour partager les bonnes pratiques entre managers, notamment sur les sujets d'égalité femmes-hommes.



## PLAN D'ACTION 2026

# Focus sur l'équité dans le suivi des performances et des rémunérations

### 1. Poursuite du processus de calibration

Amélioration d'un processus de calibration harmonisé à l'échelle de Botify afin de garantir l'équité dans l'évaluation de la performance.

### 2. Formations sur la Compensation philosophy

Accompagnement des managers pour renforcer la compréhension des principes de rémunération et des enjeux d'équité salariale.

### 3. Renforcement du recours aux outils de benchmarking des rémunérations

Appui sur des données de marché objectives, combinées aux données internes de Botify, afin de fiabiliser les décisions salariales et suivre les données de rémunération H/F.

# Thank You!



Février 2026

**botify**