



**Bonnes pratiques**  
en faveur  
de l'égalité  
professionnelle





En 2012, le secteur du numérique comptait seulement 27% de femmes, contre 48% pour le reste de l'économie. Or, travailler dans le secteur du numérique permet de s'épanouir par la créativité liée aux nouveaux usages, l'innovation, le travail en équipe, la richesse des carrières possibles...

C'est pourquoi, au-delà de nos actions de sensibilisation des femmes et des jeunes filles, nous avons souhaité sensibiliser les entreprises et leurs managers, hommes et femmes. C'est en prenant toute la dimension de l'égalité professionnelle et de ses bénéfices pour chaque entreprise, que notre secteur parviendra à l'équilibre.

En 2011, nous avons lancé aux entreprises le défi d'atteindre 30% de femmes en 2015 et 40% en 2020. Nous sommes sur la bonne voie, et nos actions ont déjà porté leurs fruits. Avec ce guide, nous voulons aider les entreprises, et notamment les PME, à mettre en pratique leurs obligations légales, réglementaires et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle. **Son objectif** n'est pas de rappeler la législation en vigueur, mais de **donner des conseils pratiques, méthodologiques et de bon sens**. Ainsi, il appartient à chaque entreprise de s'approprier le sujet et de mettre en place les solutions qui lui conviennent.

*Ensemble, nous sommes plus forts, plus créatifs, plus performants.*

### **Véronique di Benedetto**

Présidente de la Commission Femmes du Numérique

## Sommaire

---

Edito	1
Obligations légales, réglementaires et conventionnelles	3
Mettre en place un accord ou un plan d'actions en faveur de l'égalité : quel intérêt pour mon entreprise ?	4
Méthodologie	5
Bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle	7
Communiquer sur l'égalité professionnelle	12
Assurer le suivi de l'égalité professionnelle dans l'entreprise	13
Remerciements	14
Contact	14

## Obligations légales, réglementaires et conventionnelles

---

### Obligations légales

- Loi du 9 mai 2001 n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Loi du 23 mars 2006 n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Loi du 4 août 2014 n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

### Obligations réglementaires

- Décret du 7 juillet 2011 n° 2011-822 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Obligations conventionnelles

- Accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Accord de branche du 27 octobre 2014 non encore étendu.

## **Mettre en place un accord ou un plan d'actions en faveur de l'égalité : quel intérêt pour mon entreprise ?**

---

Au-delà de l'obligation légale, la mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions en faveur de l'entreprise peut être source d'enrichissement pour l'entreprise et ses salariés, à plusieurs niveaux :

- 1.** L'égalité professionnelle est un facteur d'amélioration de la cohésion, de l'ambiance de l'entreprise et de la qualité de vie de travail.
- 2.** Une répartition plus équilibrée des genres dans les fonctions de cadres et de cadres supérieurs améliore la performance de l'entreprise.
- 3.** La mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle permet d'identifier la situation spécifique de l'entreprise et de fixer des objectifs en tenant compte.
- 4.** La mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle facilite le dialogue social.
- 5.** La mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle améliore l'image de l'entreprise auprès de ses salariés, de ses partenaires commerciaux et de son écosystème.
- 6.** L'égalité professionnelle répond à des obligations légales, réglementaires et conventionnelles dont le non-respect entraîne des sanctions pécuniaires, civiles, voire même pénales.

## Méthodologie

---

### Mettre en place la gouvernance du projet

- Mobiliser les acteurs : Direction générale, Direction des ressources humaines, institutions représentatives du personnel.
- Nommer un chef de projet.
- Mettre en œuvre une commission de suivi des indicateurs.

### Etat des lieux

- Recueillir les données permettant d'établir les indicateurs de mesures de l'égalité professionnelle.
- Etablir un diagnostic de la situation (rapport de situation comparée) : moyens, actions...
- Partager le diagnostic avec les institutions représentatives du personnel.

### Définir un accord ou un plan d'actions avec les institutions représentatives du personnel

- Etablir une proposition patronale : objectifs, actions, budget, moyens humains, calendrier, outils, système d'évaluation et de suivi.
- Discuter / Négocier avec les institutions représentatives du personnel.
- Signer un accord égalité femmes-hommes ou, à défaut, mettre en place un plan d'actions.

### Déployer et suivre l'accord ou le plan d'actions

- Mobiliser le personnel, et plus spécialement de l'encadrement : actions de formation, de sensibilisation et d'information.
- Mettre en œuvre (les actions de l'accord ou du plan d'actions) selon le calendrier défini.
- Suivre et évaluer les résultats (de l'accord ou du plan d'actions).

## Conseils pratiques

- La Direction de l'entreprise doit communiquer en interne sur son engagement afin de mobiliser au maximum les équipes : « la mixité est une richesse pour l'entreprise et ses salariés ». L'exemplarité de la Direction facilite la mise en place de l'égalité à tous les niveaux hiérarchiques, ce qui en fait la clé d'un accord ou d'un plan d'actions réussi.
- La démarche doit s'inscrire au cœur des valeurs de l'entreprise (valeurs humaines et de performance).
- L'accord ou le plan d'actions doit fixer des objectifs clairs, réalistes et adaptés à l'entreprise (moyens humains, marge de manœuvre budgétaire, données sociodémographiques du secteur d'activité...) permettant une progression pour les accords ou plans d'actions.
- Le chef de projet doit travailler en partenariat avec les institutions représentatives du personnel pour en garantir le succès.



## Bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle

---

L'accord ou le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle définit les actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Les éléments ci-après sont des exemples d'actions qui peuvent être déployées dans ce cadre.

### Recrutement externe

#### Fixer des objectifs réalistes

- Il n'est pas possible d'imposer la parité dans le recrutement en raison de la réalité du marché de l'emploi dans le numérique. En revanche, il est possible de favoriser le recrutement des femmes, à CV équivalent et de fixer des objectifs sur certains profils.

#### Définir les besoins de l'entreprise : la fiche de poste

- Etablir une fiche de poste claire pour recentrer sur les compétences : profil de poste, prérequis obligatoires, formations spécifiques obligatoires, missions à réaliser, expériences, compétences...
- La fiche de poste doit s'appliquer à tout candidat, sans distinction de genre.
- Une fiche de poste claire et complète permet à l'entreprise de classer les postes, d'établir une grille de salaires applicable dans l'entreprise et de suivre l'évolution des salariés, ce qui en fait un vecteur d'égalité professionnelle.

#### Mettre en œuvre le recrutement

- Former les personnes en charge du recrutement (ressources humaines, direction et opérationnels) à l'égalité professionnelle.
- S'efforcer de trouver des candidatures féminines pour chaque poste vacant, en signant le cas échéant une convention avec un cabinet de recrutement. Il est préférable de diversifier au maximum les sources de recrutement (diffusion large de l'offre).
- Favoriser le double regard, si possible mixte, sur les candidatures.

## Evolution professionnelle

### Fixer des objectifs réalistes

- Il n'est pas possible d'imposer la parité dans l'évolution professionnelle en raison de la composition des équipes et de l'adéquation nécessaire entre besoins de l'entreprise et montée en compétence. En revanche, il est possible de favoriser l'évolution des femmes, à CV équivalent et de fixer des objectifs sur certains profils.
- A minima, la répartition des promotions doit être équivalente à la proportion femmes-hommes dans l'entreprise.

### Sensibiliser les décideurs

- Former les managers en charge de l'évaluation à la conduite d'entretiens non discriminatoires.
- Responsabiliser les managers par rapport à l'égalité de traitement en incluant cette dimension dans leurs objectifs.
- Rappeler aux managers que l'évolution professionnelle n'est pas réservée :
  - aux seuls salariés ayant émis un souhait d'évolution,
  - aux seuls salariés bénéficiant d'un travail à temps plein en contrat à durée indéterminée,
  - aux seuls salariés n'ayant pas de contraintes familiales.
- Etayer chaque promotion par la mise en avant de critères professionnels objectifs, le cas échéant par comparaison des profils de compétences égales.

### Mettre en œuvre l'évolution professionnelle

- S'efforcer de diffuser les offres en interne.
- Se doter d'un tableau de suivi de l'évolution professionnelle.
- Assurer le suivi des entretiens annuels d'évaluation, des entretiens professionnels et la mise à jour régulière des fiches de poste.

- Etre attentif à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement ou dans les activités dites masculines ou féminines.
- Mettre en place un système de mentorat mixte pour accompagner les salariés dans leur progression professionnelle.

## Egalité salariale

### Fixer des objectifs réalistes

- S'assurer, de l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes lors :
  - de l'embauche,
  - des révisions périodiques de salaires,
  - des retours de congés maternité ou adoption,
  - et pour les salariés à temps partiel.

### Mettre en œuvre l'égalité salariale

- Mettre en place une grille de salaires, basée sur des éléments objectifs : fiches de postes, grille de classification, objectifs et réalisations.
- Mettre en place un tableau de suivi de l'évolution des salaires fondé sur des critères objectifs : position, coefficient, ancienneté, compétences.
- Mettre en place une procédure d'augmentation individuelle de salaire, à partir de critères objectifs, de manière comparative avec des salariés de fonction équivalente.
- Prévoir une enveloppe budgétaire dédiée à la réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes.
- Donner des orientations aux managers pour piloter les écarts salariaux.
- Veiller à ce que les primes soient attribuées de manière égalitaire, et basées sur des critères objectifs.

## Formation

### Fixer des objectifs réalistes

- Il n'est pas possible d'imposer la parité dans la mise en place de la politique de formation professionnelle en raison de la composition des équipes et de l'adéquation nécessaire entre besoins de l'entreprise et montée en compétence.
- A minima, la répartition des formations doit être équivalente à la proportion femmes-hommes dans l'entreprise.

### Mettre en œuvre la politique de formation

- Mettre en place un parcours de développement professionnel prenant en compte la nécessité de rétablir l'égalité professionnelle.
- Prévoir dans le plan de formation une sensibilisation des salariés à l'égalité professionnelle.
- Favoriser le développement des actions de formation qualifiantes ou diplômantes à destination des salariés les moins qualifiés et les moins rémunérés.
- Veiller à ce que les formations en dehors du temps de travail ne pénalisent pas les femmes, et plus particulièrement les parents.

## Equilibre vie professionnelle / vie personnelle et parentalité

### Fixer des objectifs réalistes

- Proposer des conditions de travail souples permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle, afin d'attirer et de fidéliser les compétences dans l'entreprise.

## Mettre en œuvre l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

- Favoriser l'accès au télétravail quand la fonction le permet.
- Favoriser l'accès au temps partiel choisi, pour tous les types de postes, y compris ceux à responsabilités. Quand cela est possible, proposer un aménagement du temps de travail (exemple : temps plein sur quatre jours) plutôt qu'une réduction du temps de travail. En cas de temps partiel, veiller à fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail.
- Etudier avec bienveillance les demandes d'aménagement des horaires individuels de travail, sous réserve de leur compatibilité avec les impératifs de service : flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie, flexibilité de la pause déjeuner...
- Instaurer des bonnes pratiques en matière d'horaires collectifs de travail, prenant en compte les contraintes de la vie personnelle : horaires des réunions, déplacements professionnels...
- Instaurer une obligation de déconnexion le soir, le week-end et pendant les congés ou RTT.
- S'assurer que les salariés en congé parental, maternité, paternité ou adoption restent destinataires des communications adressées à la communauté des salariés (élections professionnelles, rappel des règles internes...).
- Aménager des dispositifs en cas d'enfant malade.
- Etudier les possibilités de mettre en place des solutions de prise en charge des enfants en bas âge, des enfants malades et des ascendants dépendants.
- S'efforcer de garantir la rémunération à taux plein des congés paternité.
- Suivre le nombre de demandes de temps partiel, de télétravail et d'aménagement d'horaires sur le nombre de demandes acceptées par genre et suivre les motifs des refus donnés par les managers.

## Communiquer sur l'égalité professionnelle

---

L'entreprise doit communiquer sur ses actions en faveur de l'égalité professionnelle, tant en interne (engagement de l'entreprise envers ses salariés) que vers les clients, fournisseurs, médias, écoles et institutionnels (entreprise vertueuse, responsabilité sociétale de l'entreprise).

### Communiquer vers les salariés

- Diffuser des informations sur la diversité dans l'intranet de la société, les journaux internes ou les réunions d'équipes.
- Afficher l'accord ou le plan d'actions en faveur de l'égalité dans les locaux de l'entreprise.
- Lutter contre les stéréotypes de genre en sensibilisant l'ensemble du personnel, et tout particulièrement les managers. Lutter en particulier contre les stéréotypes liés aux métiers considérés comme masculins ou féminins.
- Informer chaque salarié par le biais d'une lettre accompagnant le bulletin de salaire.
- Communiquer sur l'avancement de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'actions auprès des Institutions représentatives du personnel.

### Communiquer vers les clients, fournisseurs, partenaires et l'écosystème

- Informer les clients, fournisseurs et partenaires sur les actions mises en œuvre au sein de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.
- Participer à des études nationales.
- Organiser des interviews ou la diffusion d'articles dans la presse.
- S'impliquer dans les actions de sensibilisation ou d'orientation menées auprès des lycées, écoles et universités et dans les programmes d'égalité des chances en faveur de l'égalité professionnelle.

## Assurer le suivi de l'égalité professionnelle dans l'entreprise

---

Le suivi doit être à la fois qualitatif et quantitatif.

### Choix des indicateurs :

- Ils doivent être à la fois fiables, pertinents et faciles à suivre.
- Ils doivent tenir compte de la taille de l'entreprise.

### Périodicité :

- Le suivi doit être au minimum annuel.
- L'entreprise peut fixer une périodicité plus rapprochée, si les partenaires sociaux le demandent et si la taille de l'entreprise le justifie.

Il convient de rester raisonnable et réaliste dans le choix des indicateurs et la périodicité du suivi.

### Rappel

Dans le secteur numérique, l'accord de Branche de 2014 a défini des indicateurs supplémentaires, qui viennent compléter ceux définis par le Code du Travail.

## Remerciements

---

Syntec Numérique remercie chaleureusement toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de ce guide.

### Contributrices

- Jenny Augias, *Prairial*
- Poupak Dastmaltchi, *Capgemini*
- Carolina Jory, *Talentia Software*

### Personnes interviewées

- Sophie Arnould et Anne-Sophie Bérault, *Accenture*
- Marie-Anne Clerc, *La Poste Courrier*
- Sandrine Cortes, *Groupe Open*
- Laurent Depond et Isabelle Schaefer, *Orange*
- Béatrice Duboisset, *Consultante indépendante*
- Myriam El Ouni, *Microsoft*
- Huguette Ranc et Jean-Louis Carvès, *IBM*
- Annick Riou, *Atos*
- Pascal Ugarte, *Aareon France*
- Eric Vergely et Clémence Adrien, *NextiraOne*

## Contact

---

### Anne-Dauphine Cambournac

adcambournac@syntec-numerique.fr

Tél. : 01 44 30 49 71



## Syntec Numérique

---

Syntec Numérique est le syndicat professionnel des ESN (Entreprises de Services du Numérique), des éditeurs de logiciels et des sociétés de conseil en technologies. Syntec Numérique représente 1 500 sociétés membres, soit 80% du chiffre d'affaires de la profession.

Présidé depuis juin 2010 par Guy Mamou-Mani, Syntec Numérique contribue au développement des Technologies de l'Information et de la Communication et de leurs usages, assure la promotion des entreprises des Logiciels & Services et la défense des intérêts collectifs professionnels.

[syntec-numerique.fr](http://syntec-numerique.fr)



Syntec Numérique



Talents du numérique

## Femmes du Numérique

---

La Commission Femmes du Numérique, présidée par Véronique di Benedetto, a pour objectif de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans notre écosystème et de valoriser les métiers du numérique auprès des jeunes filles.

Une centaine de sociétés du secteur la soutiennent et participent activement à ses travaux : Aareon, Accenture, Atos, Capgemini, Cisco, Econocom, Groupe Open, IBM, Talentia Software, CGI, Markess International, Microsoft, Nextiraone, Oracle, Prairial, SAP, Steria, Teamtrade...

[femmesdunumerique.com](http://femmesdunumerique.com)



Femmes du Numérique



Femmes  
numerique.com  
Commission Syntec Numérique

femmesdunumerique.com



Syntec  
NUMÉRIQUE

148 bd Haussmann - 75008 Paris

Tél. : 01 44 30 49 70

contact@syntec-numerique.fr

**syntec-numerique.fr**



Syntec Numérique



Talents du numérique



Femmes du Numérique

**Syndicat professionnel des métiers du numérique**