

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Chez ABC arbitrage, nous croyons en une culture d'entreprise fondée sur le respect, la diversité et l'inclusion. Nous sommes convaincus que chaque membre de notre équipe a le droit de s'épanouir, de contribuer pleinement et de se sentir valorisé, quel que soit son genre et que cela est bénéfique pour notre activité car les équipes plus diversifiées prennent de meilleures décisions. Cette politique traite spécifiquement de l'égalité entre les femmes et les hommes mais ABC arbitrage reconnaît que les questions qui y sont abordées peuvent être liées à des personnalités plutôt qu'à un genre en particulier. En définitive, il s'agit bien d'inclure et de valoriser toutes les personnalités et compétences.

ABC arbitrage a d'ailleurs mis en place en 2022 un groupe de travail dédié aux questions RSE qui se réunit *a minima* une fois par trimestre. Pour rejoindre le groupe RSE, il suffit de rejoindre le channel public "#RSE" sur slack ou bien de contacter directement la Lead Analyste ESG / RSE, qui est à l'initiative du projet. Ouvert à tous, il est composé des salariés qui souhaitent apporter leur contribution sur ces questions. Il est également possible d'assister aux réunions du groupe de manière ponctuelle, en fonction des sujets abordés. La thématique de la diversité et de l'inclusion et notamment de l'égalité professionnelle est approfondie via une "Task Force", qui est consultée sur ces sujets.

Dans le cadre de son business plan "*Springboard 2025*", ABC arbitrage a souhaité aller plus loin dans sa démarche liée à l'égalité professionnelle en hissant ces enjeux à un niveau stratégique par la mise en place d'une politique dédiée composée d'actions ciblées. Celle-ci est établie en complément et permettra d'orienter les plans d'actions réalisés chaque année suite à la publication des résultats de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La collaboration faisant partie de l'ADN d'ABC arbitrage, et afin d'établir un plan d'action au plus proche de la réalité, la Responsable Ressources Humaines a travaillé avec la "Task Force" Diversité et Inclusion qui a pu apporter ses recommandations concernant la sélection et la priorisation des thèmes choisis. Elle s'est également appuyée sur les diagnostics pour les plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle réalisés chaque année depuis 3 ans, sur une enquête interne réalisée par la "Task Force" Diversité et Inclusion et par les résultats de l'enquête Great Place To Work réalisée en octobre 2023.

La direction s'engage à ce que les actions soient déployées avant la fin du *business plan* "*Springboard 2025*". Cet engagement constitue une priorité pour l'entreprise et témoigne de notre engagement envers un environnement de travail inclusif pour tous.

Sommaire

1. Articulation vie privée / vie professionnelle	1
a) Le télétravail	2
b) La parentalité	2
2. La gestion des carrières	3
a) L'évaluation annuelle	3
b) Le système de classification interne : "Niveaux de compétences"	3
c) L'évaluation 360°	4
3. Conscientisation des biais de genre	5
a) Le temps de parole en réunions	5
b) Les actions de sensibilisation	6
c) Coaching ciblés	6
4. Le processus de recrutement	6
5. La marque employeur	7
a) Signature d'une charte	7
b) Evénements	7
Bilan et suivi	8
Communication	8
Conclusion	8

Les grands domaines d'action par ordre de priorité

1. Articulation vie privée / vie professionnelle

Des études démontrent que les femmes cadres ont tendance à porter une charge domestique plus élevée que celle de leurs homologues masculins, et ont logiquement plus de difficultés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle¹.

Travailler pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, en permettant à tous les collaborateurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales de manière équitable. Plus concrètement, cela permet de :

- Promouvoir l'équilibre vie privée / vie professionnelle : les politiques qui favorisent une meilleure conciliation entre vie privée / vie professionnelle permettent à tous de mieux gérer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cela contribue à réduire les disparités entre les sexes et à promouvoir l'équité en offrant des opportunités professionnelles égales. Plus largement, en reconnaissant et respectant les responsabilités familiales et en créant des environnements de travail flexibles, on contribue à atténuer les stéréotypes de genre.

¹ Exemple : étude de L'Apec (2023) sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

- Assurer un accès équitable aux opportunités : des mesures comme les horaires flexibles, du télétravail et des congés familiaux équitables aident à créer un terrain plus égalitaire aussi bien entre les genres mais également entre les célibataires et les chargés de famille.

ABC arbitrage accorde une importante flexibilité dans l'organisation du temps de travail, au travers des horaires, du télétravail, des horaires des réunions et du droit à la déconnexion. Pour ce business plan "Springboard 2025", ABC arbitrage a choisi d'agir en priorité sur deux leviers :

a) Le télétravail

Objectif : Ce nouveau mode de travail permettant une alternance entre le travail au bureau et à son domicile rend plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité et améliore l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Rappel du contexte : Un accord collectif établi avec le CSE, les salariés volontaires, la Responsable Ressources Humaines et les managers est entré en vigueur en octobre 2021 afin de pérenniser la possibilité de télétravailler de façon régulière dans un contexte "hors COVID". Conformément à la "clause de rendez-vous", il a été révisé en avril 2022, soit 6 mois après son entrée en vigueur. Les retours des salariés ont permis de confirmer la pertinence de cet accord et ont amené à l'élargir.

Les actions envisagées afin de s'assurer de son efficacité :

- Interroger chaque nouveau collaborateur lors du point RH d'intégration (3 mois après l'arrivée) : avis, utilisation actuelle ou futur projet d'utilisation, rappel de la procédure ;
- Demander aux collaborateurs leur retour lors de l'entretien professionnel et de l'entretien annuel : utilisation, satisfaction, suggestions d'amélioration ;
- Veille du service RH pour s'assurer que l'accord reste compétitif sur le marché du travail.

En fonction des retours, le service RH discutera avec la direction et le CSE pour ajuster les règles de l'accord collectif.

Timeline : Discussion du service RH avec la direction et le CSE tous les trois ans pour ajuster les règles de l'accord collectif (une fois par business plan) à partir du business plan "Springboard 2025".

b) La parentalité

Un travail collaboratif avec la "Task Force" a permis d'améliorer la politique de parentalité au sein d'ABC arbitrage. En effet, les activités parentales peuvent considérablement modifier les trajectoires de carrière et les conditions de travail².

Objectif : La mise en place d'une politique parentale non genrée permet aux hommes comme aux femmes d'en tirer profit. En particulier, le maintien de la rémunération pendant le congé paternité, incitant les salariés à prendre leur congés paternité à 100 %, et le fait que le versement de primes ne soit pas impacté par la prise d'un congé paternité et maternité, est un facteur crucial de l'égalité des genres³.

Les actions prévues :

- Maintenir l'intégralité du salaire fixe pendant les congés maternité et paternité ;

² Exemple : [Etude de l'Insee](#) 2022

³ Exemple : Enquête de la Chaire Diversité et Inclusion de l'EDHEC

- Pas d'impact sur le versement des primes discrétionnaires annuelles lié aux congés maternité et paternité ;
- Créer un dossier "[Parentalité](#)" sur l'intranet ("[Gdrive](#)" > "[Intranet](#)" > "[My Life](#)" > "[Parentalité](#)") afin de rendre les informations liées à la parentalité directement accessibles par les collaborateurs pour plus de clarté et de transparence : les procédures / formalités à faire auprès de l'employeur, les actions mises en place par ABC arbitrage et les modalités associées (ex : crèche, télétravail pendant la grossesse, etc.), l'impact sur la rémunération et sur les avantages divers.

Timeline : Révision de la politique parentalité et mise en application avant fin d'année 2023.

2. La gestion des carrières

A compétences et expériences égales, les femmes et les hommes doivent avoir sensiblement le même parcours professionnel et donc accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle. ABC arbitrage s'engage à mettre en place plusieurs actions en matière d'évaluation, de formation, de qualification et de promotion afin de garantir une égalité des chances et lutter contre le phénomène du « plafond de verre » qui traduit la difficulté pour les femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement et aux plus hauts salaires⁴.

ABC arbitrage a prévu d'agir en priorité sur plusieurs leviers :

a) **L'évaluation annuelle**

Objectif : Plusieurs études⁵ démontrent que les femmes n'adoptent pas les mêmes codes que les hommes dans les temps forts de leur vie professionnelle (telles que la négociation de salaire ou la demande de promotion) et ont moins tendance à se valoriser et/ou faire des demandes. Aussi, les managers peuvent être influencés par des biais inconscients qui peuvent conduire à une valorisation plus élevée des hommes lors des évaluations (par exemple le biais de similarité qui fait que les managers ont tendance à évaluer plus favorablement les individus qui leur ressemblent en termes de genre, d'âge, nationalité etc..). L'objectif est donc d'adapter le processus d'évaluation annuelle pour atténuer ces biais inconscients.

Les actions prévues :

- Revoir les trames d'auto-évaluation et d'évaluation annuelles afin qu'elles permettent plus facilement d'aborder le sujet de l'évolution professionnelle et de la rémunération (création d'une section dédiée à la satisfaction au travail et aux souhaits d'évolution) ;
- Sensibiliser les managers par la Responsable Ressources Humaines, au moment du lancement de la nouvelle trame ;
- Réfléchir à un critère pour évaluer le management inclusif des managers, qui pourra être vérifié ensuite en évaluation 360° (voir point ci-dessous).

Timeline : Application de ces nouvelles trames dès la campagne d'évaluation portant sur l'année 2023 et ajustement ensuite en fonction du retour d'expérience.

Discussion concernant le critère d'évaluation "management inclusif" courant de l'année 2024 pour un déploiement avant fin 2025.

⁴ Exemple : "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes". Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, 2022.

⁵ Exemple : Baromètre Audencia KPMG réalisé par OpinionWay

b) Le système de classification interne : “Niveaux de compétences”

Objectif : Un des objectifs principaux lié à la révision du système de classification interne est de clarifier les attentes par niveaux de compétence afin que le passage d'un niveau à l'autre se fasse sur la base de critères objectifs préalablement définis, qui se concentrent vraiment sur les accomplissements et sur des critères de productivité, plutôt que sur une intuition ou sur la perception des autres.

Un autre objectif est de valoriser tous les parcours d'évolution, aussi bien ceux qui sont plus adaptés aux profils souhaitant développer leur expertise, que ceux qui veulent développer leur *leadership* afin que tous les types de personnalités et compétences, soient valorisés.

Les actions prévues :

- Revoir l'ensemble du système de classification interne et notamment clarifier les attentes par niveaux.
- Utiliser des critères lors de l'évaluation pour le passage à un autre niveau prédéfini et qui dépendront des compétences nécessaires mais également des réalisations de l'année mesurées par l'atteinte ou non des objectifs au moment des évaluations annuelles. Dans le cadre de cette révision, il est important de valoriser plusieurs parcours d'évolution et pas seulement la progression “verticale” vers le management.

Timeline : Application de ce nouveau système dès le début d'année 2024, et ajustement ensuite en fonction du retour d'expérience.

c) L'évaluation 360°

L'évaluation professionnelle peut être un moment d'inégalité entre hommes et femmes. Par exemple, “la théorie du parapluie”⁶ explique que la plupart des femmes pensent que si elles font du bon travail et obtiennent de bons résultats, cela sera automatiquement reconnu. A l'inverse, les hommes ont plus souvent compris que leur promotion personnelle et la gestion de leur image étaient tout aussi indispensables que le travail effectif pour réussir et vont donc plus naturellement faire en sorte que leurs supérieurs voient la partie du travail qui se trouve sous “leurs parapluies”.

Plus largement, la communication des résultats d'un travail et de l'effort produit pour obtenir ces résultats varie naturellement d'une personne à une autre. Certaines sont très présentes et communiquent beaucoup, même sur leurs difficultés, et peuvent donner une impression d'engagement plus important à leurs supérieurs et à leurs collègues que des collaborateurs moins communicants et affichant pourtant factuellement des résultats excellents. Cela peut être également le cas entre les collaborateurs qui viennent régulièrement au bureau, plus visibles, et ceux qui sont en télétravail.

Objectif : La mise en place d'actions pour que chacun des collaborateurs soit évalué de manière plus objective, en ne s'arrêtant pas à la partie “visible”.

Les actions prévues :

- Réfléchir à la mise en place d'une évaluation à 360° dont l'objectif est que chaque manager / supérieur reçoive des évaluations tierces au sujet de son/sa collaborateur/rice ce qui lui permettra de prendre conscience de la partie du travail “moins visible”. En effet, mettre à contribution l'ensemble de l'entourage professionnel (supérieurs hiérarchiques, subordonnés, collègues...) permet une évaluation plus objective des compétences, aptitudes et comportements d'un collaborateur (managers inclus), grâce à plusieurs points de vue

⁶ “Les femmes travaillent, les hommes triomphent”, Gill Whitty-Collins, 2022

permettant de réduire la part de perception unique du manager pour faire plus de place aux réalisations concrètes de chacun.

Timeline : Réflexion sur le sujet abordée par le service Ressources Humaines avant fin 2024.

d) Les fonctions d'encadrement

Objectif : La notion de “plafond de verre”⁷ illustre que les femmes sont de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau⁸. Il s'explique par de nombreux facteurs : stéréotypes de genre, sexisme, préférences pour la similarité – les dirigeants déjà en place, majoritairement des hommes, peuvent préférer travailler avec des hommes –, interruptions de carrières (par exemple, la maternité), etc. Apporter plus de visibilité sur les moyens pour accéder à des postes à haut niveau hiérarchique au sein d'une entreprise permet de réduire en partie ce phénomène.

Les actions prévues :

- Clarifier les critères attendus pour accéder aux fonctions de managers mais aussi les fonctions de directeurs qui aujourd'hui n'ont pas encore été clairement définies. Cela permettrait aux femmes de se positionner plus facilement sur les postes à haut niveau hiérarchique.

Timeline :

Définition des critères Managers pour la campagne d'évaluation de l'année 2023.

Réflexion sur les critères Directeurs sera abordée avant la fin du business plan “*Springboard 2025*”.

3. Conscientisation des biais de genre

Objectif : Même si chacun est convaincu de l'importance de l'égalité des chances, des études démontrent que les choix et comportements sont influencés par des stéréotypes et des biais, conscients ou non, liés au genre⁹. Ces biais peuvent porter préjudice à l'évaluation, à la promotion et au recrutement des femmes en entreprise. La première étape pour lutter contre ces biais est d'en avoir conscience.

ABC arbitrage a choisi d'agir en priorité sur deux leviers :

a) Le temps de parole en réunions

Des études¹⁰ constatent que la répartition des temps de parole en réunion n'est pas équitable entre les femmes et les hommes, pourtant la prise de parole est un enjeu important en matière de visibilité et donc indirectement d'évolution de carrière. Il est important de mettre en place les processus nécessaires pour lutter contre la dynamique de genre en réunion.

Dans un souci d'amélioration globale de la gestion du temps au sein de l'entreprise, ABC arbitrage a prévu de lancer un certain nombre d'actions pour améliorer la gestion des réunions. Parmi elles, la mise en place de rôles spécifiques avec des responsabilités clairement définies avant, pendant et

⁷ “L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”, Jacqueline Laufer.

⁸ “Femmes et carrières : La question du plafond de verre”, Revue française de gestion, 2004

⁹ Exemples : “Le jugement évaluatif. Subjectivité, biais cognitifs et posture du professeur” Chaumont, M. et Leroux, J. L. (2018) ; “Ces biais cognitifs qui nous jouent des tours... jusque dans l'évaluation des apprentissages” Morin, S. (2021) :

¹⁰ Exemples : étude réalisée par la Brigham Young University; [article sur le “fossé d'autorité”](#)

après la réunion devrait permettre d'améliorer la répartition des temps de parole de chacun. Ces différents rôles seront clairement affichés au sein des salles des réunions.

Timeline : Mise en place de rôles pendant les réunions avant fin 2023.

b) Les actions de sensibilisation

Les biais inconscients peuvent avoir un impact sur la prise de décision en situation d'évaluation, de sélection ou de recrutement¹¹. ABC arbitrage prévoit donc de travailler sur des actions ciblées de sensibilisation sur les collaborateurs intervenant lors du processus de recrutement et les managers.

Quelques exemples d'actions de sensibilisation possibles (la liste est non-exhaustive):

- Informer et sensibiliser les nouveaux collaborateurs sur notre politique en faveur de l'égalité professionnelle lors du point d'intégration prévu avec la personne responsable de la politique RSE en interne ;
- Communication "d'informations chocs" avec des chiffres clés ;
- Conférence / témoignage ;
- Organisation d'ateliers de mise en situation ou de sensibilisation à destination des managers
- Sensibilisation format digital.

Le choix du format de la sensibilisation sera défini en concertation avec la task force.

Timeline : Mise en place d'actions de sensibilisation avant la fin du business plan "*Springboard 2025*".

c) Coaching ciblés

La mise en place de coaching ciblé pour les femmes peut jouer un rôle crucial en fournissant un soutien spécifique pour surmonter les défis auxquels elles sont confrontées dans le monde professionnel, contribuant ainsi à créer des conditions plus équitables et à réduire les inégalités de genre.

Il est prévu de proposer dans le catalogue de formation et de mentionner dans chaque entretien professionnel la possibilité de travailler, grâce à la formation professionnelle, sur les sujets suivants :

- Confiance en soi : pour comprendre et maîtriser ses propres talents et les faire ressentir aux autres (trouver son "noyau de confiance") ;
- Syndrome de l'imposteur : se concentrer sur les faits pour ne pas surinterpréter le regard des autres, se rappeler qu'on n'est pas parfait mais qu'on est légitime ;
- *Leadership* : accroître la confiance des femmes dans leurs capacités à occuper des fonctions de *leadership* et les aider à se rendre plus visibles sur des axes stratégiques de l'entreprise ;
- Prise de parole en public : pour aider les femmes à prendre la parole plus facilement et atténuer le manque de visibilité des femmes.

Timeline : Mise en place des actions liées à la formation tous les ans à partir du plan de formation 2023.

¹¹ "The Authority Gap: Why women are still taken less seriously than men, and what we can do about it" Mary Ann Sieghart

4. Le processus de recrutement

Objectif : Le processus de recrutement est le point d'entrée dans l'entreprise. Les décisions prises à ce stade initial ont un impact sur la composition future de l'effectif. Si des biais de genre sont présents dès le début, ils risquent de se propager à tous les niveaux de l'entreprise, perpétuant ainsi les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en place des actions afin de s'assurer d'un processus de recrutement juste et équitable.

Les actions prévues :

- Étudier les descriptions de poste pour éviter tout langage ou biais stéréotypé qui pourrait dissuader des candidatures ;
- Évaluer des critères de sélection sur CV pour s'assurer qu'ils soient pertinents et équitables pour tous les candidats ;
- Réfléchir à l'adaptation de nos critères de tri (exemple : rencontrer automatiquement en premier entretien les femmes qui postulent sur certains postes en pénurie de profils féminins) ;
- S'assurer d'un processus de sélection équitable : utiliser des critères de sélection objectifs et pertinents qui se concentrent vraiment sur les accomplissements plutôt que sur une intuition ou sur la perception des autres ;
- Prévoir plus de transparence sur la mobilité interne (ex : communication régulière des postes ouverts sur slack).

Timeline : Réflexion (sur le sujet) abordée avant la fin du business plan "Springboard 2025".

5. La marque employeur

La marque employeur représente l'image et la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur, et elle joue un rôle crucial pour attirer, recruter et retenir les talents. En mettant l'accent sur l'égalité professionnelle dans notre stratégie de marque employeur, on peut créer un environnement inclusif qui attire divers talents.

ABC arbitrage a prévu d'agir en priorité sur plusieurs leviers :

a) **Signature d'une charte**

Il est prévu d'étudier la signature d'une charte en faveur de l'égalité professionnelle afin de contribuer à créer un environnement de travail plus équitable, inclusif et respectueux, ce qui peut avoir des retombées positives sur la culture d'entreprise et la réputation globale de l'entreprise et ainsi attirer plus de femmes.

Timeline : Signature d'une charte avant fin 2024.

b) **Événements**

Les actions prévues :

- Sensibiliser les équipes (volontairement mixtes dans la mesure du possible) présentes dans les salons de recrutement : la personne chargée des Ressources Humaines présente à chaque salon de recrutement où ABC arbitrage participe s'assurera que le discours soit inclusif sur les salons (brief des participants au début de la journée) ;

- Étudier la participation à des événements et des forums traitant de l'égalité des genres pour renforcer la réputation de l'entreprise ou à des salons de recrutement spécialisés pour les femmes ;
- Réfléchir à la création d'une journée de recrutement dédiée aux femmes au sein de nos locaux ;
- Mettre en avant les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle dans la communication externe de l'entreprise (réseaux sociaux, pages carrières).

Timeline :

Adaptation du discours lors des forums et mise en avant de nos actions sur les réseaux sociaux dès 2023.

Étude de la participation à des événements : avant fin 2024.

Réflexion sur la création d'un événement en interne : avant fin 2025.

Suivi et conclusion

Bilan et suivi

La Responsable Ressources Humaines mettra en œuvre ces différentes actions en lien avec la "Task Force". A cet égard, des points de suivi trimestriels sont prévus. Ils pourront être complétés par d'autres points de coordination pour traiter de sujets spécifiques de cette politique.

La Responsable Ressources Humaines réalisera un bilan annuel des étapes effectuées qui sera communiqué au CSE et à la "Task Force", en complément et du plan d'action réalisé chaque année suite à la publication des résultats de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs de suivi mis en place pour le plan d'action et l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que pour le rapport d'informations extra-financières fournies volontairement (ex rapport RSE) permettront de suivre de manière quantitative l'impact de nos actions.

A la fin du business plan 2025, la Responsable Ressources Humaines en lien avec les membres de la "Task Force" prendra du recul par rapport aux diverses actions réalisées afin d'adapter la politique et, le cas échéant, de réfléchir à de nouvelles actions pour le prochain *business plan*.

Communication

Cette politique a été communiquée au CSE et à tous les salariés d'ABC arbitrage.

Il est prévu d'informer et sensibiliser les nouveaux collaborateurs sur notre politique en faveur de l'égalité professionnelle lors du point d'intégration prévu avec la personne responsable de la politique RSE en interne.

Conclusion

Cette politique en faveur de l'égalité professionnelle sera amenée à évoluer dans le temps en fonction des différentes remontées (CSE, "Task Force", salariés, conseil d'administration via le comité RSE). Le service RH est à l'écoute de vos suggestions. Vous pouvez également solliciter d'autres acteurs pour proposer des choses ou faire des remarques : les membres du CSE, le manager, les membres

de la “*Task Force*” (Marlène Doury, Anna Breitenstein, Julia Riveslange, David Le Bourdais) et la référente Harcèlement (Jihane Iaich).

Pour conclure cette politique en faveur de l'égalité professionnelle, nous réaffirmons notre engagement envers des valeurs de respect et d'inclusion au sein de notre entreprise. Les mesures que nous avons définies ici reflètent notre volonté de créer un environnement où chaque membre de notre équipe a la possibilité de s'épanouir, quel que soit son genre.

Nous invitons tous les membres d'ABC arbitrage à se joindre à nous dans cet effort collectif. En continuant à évaluer nos progrès, à recueillir vos commentaires et à ajuster nos pratiques en conséquence, nous veillons à ce que cette politique se traduise par des actions et des impacts concrets et durables au quotidien.

Annexe : timeline estimative du déploiement des actions

(A titre indicatif, pourra être ajustée en fonction des besoins et priorités du Business Plan)

