



DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR
MESURES CORRECTIVES EN FAVEUR DE
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

2022 - 2024



1- PRESENTATION GENERALE DE L'ACTIVITE

La société Objectware SASU, Entreprise de service du numérique (ESN) exerce une activité de conseil et de services informatiques de proximité destinés à une clientèle grand compte.

Notre cœur de métier consiste à déléguer des Technicien(ne)s / Ingénieur(e)s/ Consultant(e)s auprès de nos clients afin d'intégrer leurs équipes dont l'objectif est d'accomplir et de réaliser des missions dans le conseil et l'ingénierie informatique. A des fins de simplification, dans tout le document, le terme de « Consultant(e)s » englobera indifféremment l'ensemble des Technicien(ne)s/ Ingénieur(e)s/ Consultant(e)s.

Notre groupe est en particulier spécialisé pour un secteur d'activité qui est celui de la Banque / Finance / Assurance.

L'industrie du service et du monde de l'ESN est un métier extrêmement concurrentiel.

Objectware SASU se positionne comme un intermédiaire entre le Client et les différents Consultant(e)s en mission chez nos clients.

Objectware SASU est rémunéré pour le travail suivant :

- Détecter les missions et les projets chez nos clients et prospects (fonction commerciale)
- Recruter les Consultant(e)s en fonction des demandes et besoins de nos clients (Fonction RH)
- Gérer au quotidien la relation commerciale avec nos Clients et nos Consultant(e)s
- Former et faire évoluer nos Consultant(e)s.

Le démarrage d'une nouvelle mission chez un nouveau Client (ou Client existant) est fonction d'un véritable entretien de recrutement (généralement plusieurs entretiens sont nécessaires) entre le Client et le Consultant qui devra réaliser la mission qui lui est proposée.

Le/La Consultant(e) d'Objectware SASU est retenu(e) pour la mission que si ces compétences sont évidemment en adéquation avec le profil recherché par le Client. In fine, la décision de recruter un(e) Consultant(e) dans le cadre d'un contrat de travail est fonction du processus de sélection et du Client final.

Les Consultant(e)s sont généralement recrutés dans le cadre d'un CDI.

Les missions proposées sont généralement de longue durée et d'une durée moyenne de 2 ans sur la base d'un temps complet. Les missions s'exécutent dans les locaux du client et/ou en télétravail partiel.

Pour toutes les missions sur lesquelles les Consultant(e)s d'Objectware SASU interviennent, Objectware SASU n'a qu'une obligation de moyens qui est celle de fournir des Consultant(e)s pendant le temps nécessaire à la réalisation de chacune des missions qui lui sont confiées.

Toute la production de l'entreprise s'effectue uniquement par l'intermédiaire de nos Consultant(e)s qu'ils soient dans nos locaux, chez nos Clients ou en télétravail.

2- RAPPORT DE SITUATION 2022

Sur OBJECTWARE SASU, l'effectif retenu pour l'année 2022 est de 269 salariés parmi lesquels :



- 110 femmes dont 105 femmes ingénieures et cadres, 1 ETAM et 4 employées (40% de cadres + 0.009% ETAM + 0.03% employées)
- 159 hommes tous ingénieurs et cadres (60% de cadres).

De manière générale la proportion des femmes est plus importante dans notre branche, sur les postes à dominante administrative (employée et ETAM) sans que ce ne soit le résultat d'une volonté de politique discriminante. Cela découle de motifs objectifs tel que l'aspect technique des principaux métiers et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique (ces derniers bénéficiant en général d'un statut CADRE).

Les rémunérations des cadres étant plus élevées que celles des ETAM, et la proportion d'hommes plus élevée chez les cadres ceci explique :

- L'écart des rémunérations + 2.4% en faveur des hommes
- Et la proportion majoritaire des hommes (7/10) détenant les plus grosses rémunérations dans notre société.

Par ailleurs, 31.3% des salariées ont été augmentées au retour de leur congé maternité.

Sur les effectifs :

Sur l'ensemble des effectifs, le temps de travail est équivalent pour les hommes et les femmes.

Parmi les ingénieurs et cadres :

La tendance est à l'équilibre voir au changement de tendance pour les cadres ayant moins de 30 ans. En effet 45% des effectifs dans cette tranche d'âge est féminin.

Objectware SASU veillera à maintenir cette direction.

- Parmi la tranche d'âge 30/39 ans le ratio est de 48% de femmes pour 52% d'hommes
- Parmi la tranche d'âge entre 40 et 49 ans, seules 29% de femmes pour 71% d'hommes.
- Parmi les 50 ans et plus, 23% de femmes pour 77% d'hommes.

Ces chiffres confirment le critère objectif évoqué supra, la difficulté vient du fait que la formation initiale d'ingénieurs et cadres dans ces tranches d'âges était beaucoup plus masculine, ce qui tend à s'inverser pour les nouvelles générations mais ne règlera pas le problème actuel pour OBJECTWARE SASU : les plus âgés, plus capés et plus rémunérés sur le marché sont des hommes.

En contrepartie de cette difficulté inhérente au secteur d'activité plus qu'à la politique de l'entreprise, chez OBJECTWARE SASU, en 2022, les écarts de rémunérations entre hommes et femmes représentent pour le même type de poste un écart de 2.4% en faveur des hommes.

OBJECTWARE SASU s'efforcera de maintenir un taux constant d'augmentation des rémunérations des femmes.

Les recrutements et le turnover sont très importants. Grand nombre de salariés choisissent de démissionner. Cela se traduit par des anciennetés moyennes, et un renouvellement rapide des effectifs. Par conséquent nous devons axer nos pistes d'amélioration sur le recrutement, la formation et l'articulation activité professionnelle/ vie privée.

AXES D'AMELIORATIONS

Objectware SASU rappelle son attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe.



La présente décision réaffirme la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit le sexe, et s'accorde à dire que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur de développement de chaque individu dans la structure.

RECRUTEMENT

OBJECTIFS : Augmenter les effectifs féminins d'ici à 3 ans, et tenter d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes dans les effectifs.

ACTIONS :

- Suivi des candidatures et équilibre des recrutements
- Prêter attention aux intitulés/formulations des annonces/offres d'emploi et définir les critères de poste pour qu'ils ne soient pas discriminatoires.
- Mener les entretiens de recrutement dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes ;
- Sélectionner les candidat(e)s selon les critères suivants ; les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la nature des diplômes.
- Etablir de façon régulière un rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements menés (à compétence et profils équivalents).
- Développement de la mixité des candidatures
- Il sera contractuellement demandé aux cabinets de recrutement/prestataires travaillant pour la société de respecter la proportion hommes/ femmes sur le marché à sexe/ âge/ diplômes/ expérience équivalents.

FORMATION

OBJECTIF : Allouer une enveloppe budgétaire formation supplémentaire pour les femmes

ACTIONS :

- Faciliter la reprise d'activité des femmes après une absence de longue durée par la mise en place d'une formation de remise à niveau en interne.
- Fixer un rendez-vous entre la salariée et son responsable avant son retour ; le but de cet entretien est d'assurer le retour de la salariée dans les meilleures conditions, et d'identifier en fonction des besoins, une éventuelle formation de remise à niveau adaptée à la future mission
- En cas de difficulté dans le poste, tenter de trouver une solution pour former et mettre à niveau les candidates.

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

OBJECTIF : Tenter de concilier vie familiale et vie professionnelle

ACTIONS :

- Donner la possibilité à la salariée d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle.
- Diffuser les informations générales relatives à l'entreprise pendant les périodes d'absence longue durée et congé maternité afin de faciliter la réintégration de la salariée.
- Etudier toute demande présentée par la salariée d'une modification de l'organisation du temps de travail, et tenter d'y répondre favorablement.



REMUNERATION HOMMES FEMMES

- Porter un intérêt particulier à l'égalité des rémunérations entre les hommes et femmes. Elle doit reposer sur des critères objectifs et professionnels tels que compétence, performance et/ou expérience.
- Etudier des écarts de salaire entre hommes femmes et veiller à réduire les écarts à situation identique et comparable (diplôme, formation, expérience...)

Outre ces différentes mesures, les équipes, et en particulier les managers doivent être sensibilisés au quotidien sur ce sujet. OBJECTWARE SASU s'engage à communiquer auprès de ses managers via le réseau social interne pour veiller à la bonne application de cette décision en faveur de l'égalité hommes femmes. Objectware SASU s'engage à afficher au sein des locaux, aux emplacements réservés à la communication du personnel, ce document rappelant les principes d'égalité professionnelle hommes femmes.

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée déterminée de trois années et s'appliquera pour la deuxième fois à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024.

En l'absence de Comité Social et Economique au sein de l'entreprise, la présente décision unilatérale a été publiée sur le site internet de l'entreprise et déposée, conformément aux dispositions légales, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Fait à Paris, le 27 février 2023.
En deux exemplaires.

Pour la société OBJECTWARE SASU,

Sandrine PINTO
Head of Legal Department