



Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

Chez Workday, notre approche en matière de diversité est simple : accepter tout le monde. Workday est ouvert à différents profils, points de vue, expériences et compétences pour favoriser l'innovation et créer une plus grande ouverture au monde. Pour nous, tous les collaborateurs méritent une rémunération juste et équitable ainsi que les mêmes chances de réussite.

Ainsi, lors de chaque cycle de rémunération annuelle, nous procédons à des analyses d'égalité salariale et ajustons rapidement tout éventuel écart de rémunération non justifié. Lors de cette vérification, nous nous intéressons au salaire de base, mais aussi aux primes d'objectif et aux réévaluations d'actions annuelles. Grâce à ce processus, nous garantissons une rémunération à la valeur de marché pour chaque poste que nous proposons, en diminuant les biais inconscients et les barrières structurelles.

Pour l'exercice 2023, Workday a également calculé l'index de l'égalité professionnelle pour Workday France. L'index est calculé selon les critères et calculs définis par le législateur et combine quatre indicateurs, à savoir : (1) l'écart de rémunération moyenne femmes-hommes, (2) l'écart de répartition des augmentations du salaire de base femmes-hommes, (3) le taux de promotion, (4) les augmentations au retour de congé de maternité, et (5) le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Selon cette approche réglementaire précise de l'écart de rémunération femmes-hommes, l'Index de Workday France a atteint le score de **89 points sur 100** pour l'exercice 2023.

- L'écart de rémunération femmes-hommes : 39 / 40
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20 / 20
- Le taux de promotion : 15/15
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 / 15
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 / 10

Forts de ces résultats, Workday France souhaite poursuivre sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise continuera à renforcer les

actions menées en la matière. Nous avons la volonté d'être acteur de la mixité, de l'intégration et l'attraction des femmes dans l'entreprise, encore trop sous-représentées dans notre secteur.

Améliorer nos résultats pour les années 2023-2025

Les objectifs de progression et les moyens que l'entreprise se fixe pour les années à venir sont les suivants :

1. Mesures visant à assurer l'égalité salariale

Workday s'engage à offrir une rémunération juste et équitable. Pour en savoir plus sur l'égalité salariale chez Workday, consultez [cette page](#). Ces actions seront sans cesse réévaluées en collaboration avec notre comité de direction, nos Employee Belonging Groups et Workmates en France. Pour plus d'informations sur notre engagement envers la diversité et l'inclusion, consultez notre [Rapport Global Impact](#) ou [notre blog](#).

o Processus annuel d'égalité salariale

Workday France est fermement convaincue que son processus annuel d'égalité salariale est la méthode la plus performante et précise pour vérifier l'égalité salariale femmes-hommes. Nous continuerons à l'utiliser et à nous appuyer dessus pour identifier et appliquer rapidement les ajustements nécessaires sur les résultats. Ce processus coïncide avec notre planning annuel de promotions au mérite. Workday estime qu'elle continuera à contribuer à l'amélioration de nos scores en matière de rémunération moyenne femmes-hommes et de répartition des augmentations du salaire de base femmes-hommes.

2. Mesures visant à favoriser une répartition F/H plus équilibrée au sein de l'effectif

Le score de Workday France est de 0 sur 10 en ce qui concerne l'indicateur portant sur le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations sera amélioré par une combinaison d'efforts.

Workday doit faire encore plus pour attirer les femmes et les retenir, les aider à acquérir des compétences en vue d'être promues à des postes de direction afin qu'elles soient mieux représentées dans les salaires les plus élevés de notre entreprise. Nous nous engageons à augmenter continuellement ce pourcentage.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des collaborateurs par sexe dans les différents emplois de l'entreprise.

Workday France réaffirme qu'à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplômes obtenus et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

o La sensibilisation des acteurs de recrutement

La Société s'engage à former, en continu, la totalité des responsables du personnel en France à l'approche VIBE : valeurs d'inclusion, d'appartenance et d'équité, visant à favoriser un recrutement et un état d'esprit inclusifs. Ces derniers sont acteurs du recrutement, de la formation et de la gestion des carrières des collaborateurs et doivent donc être sensibilisés quant aux enjeux de diversité afin que soit assurée l'application des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

L'objectif est que 100% des responsables du personnel en France soient formés d'ici le 31 décembre 2025 et que cette formation soit également dispensée à tout nouveau responsable qui viendrait à rejoindre Workday France.

o Neutralité des offres d'emploi

Un effort particulier doit être assuré afin d'encourager le plus grand nombre de candidatures féminines, et par conséquent d'avoir un impact sur le nombre de femmes recrutées.

Workday s'engage à user de techniques de recrutement et d'embauche inclusives. Pour attirer et séduire un ensemble diversifié de candidats, nous continuerons d'utiliser un outil spécifique permettant de nous assurer que nos descriptions de poste témoignent d'un langage inclusif au soutien de l'équité et l'égalité. Cet outil offre un second regard sur les descriptions de poste, en aidant à optimiser le langage et la mise en forme dans le but d'attirer des candidatures diverses et inclusives.

Workday s'engage à continuer de respecter la neutralité dans la terminologie des offres d'emploi postées ou publiées (sur des pages internes ou sur des sites de recrutement externes). De manière plus générale, un travail sera effectué afin de revoir le format des offres d'emploi afin de les rendre plus attractives pour les femmes. En effet, il a été prouvé que les femmes postulent moins aux offres d'emploi pour lesquelles la liste des compétences est importante. Ainsi, Workday se limitera à lister les compétences principales attendues.

A cet égard, un travail avec les équipes de recrutement au niveau EMEA sera réalisé.

- o Vivier de recrutement et intervenants au processus

Nous élargirons nos viviers de recrutement et exigerons la présence de femmes dans chaque panel de recrutement (candidats).

Par ailleurs, au moins une femme devra prendre part au processus de recrutement des candidats.

Ces mesures visent à promouvoir et de renforcer la mixité dans le processus de recrutement.

- o La promotion les métiers du digital auprès des femmes

Il est envisagé de développer des partenariats avec les écoles, collèges, lycées, les centres de formation professionnelle et les universités afin de pouvoir représenter l'entreprise lors de forums d'orientation professionnelle et d'y promouvoir les métiers du digital et les profils dont la société aura besoin dans les années à venir afin de favoriser la mixité des candidatures.

En outre, les collaboratrices qui souhaiteraient dispenser des cours dans les écoles et universités sont encouragées à le faire. Ceci permet notamment de faire découvrir leurs métiers aux étudiantes. La collaboratrice devra préalablement informer son responsable et la DRH de son souhait afin d'obtenir leurs accords.

3. Mesures favorisant l'évolution de carrière

Pour promouvoir davantage les femmes, Workday France étendra les opportunités de mentorat et de développement comme il s'en suit :

- o Formation en faveur de la montée en confiance des femmes

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières, le développement des compétences individuelles et la dynamisation des parcours professionnels.

Workday souhaite offrir aux femmes la possibilité de bénéficier de formations portant sur les « *softs skills* », en vue de leur assurer un meilleur déroulé de carrière. La Direction des Ressources Humaines travaillera sur l'élaboration de parcours proposant des formations telles que (*à titre d'exemple et sans que cela ne soit exhaustif*):

- Marketing de soi
- L'art du Pitching
- Leadership
- Savoir oser
- Dynamiser sa carrière

- o **Mentorat**

Workday reconnaît que le mentorat en entreprise est favorable au développement professionnel et personnel des collaborateurs/trices et souhaite renforcer les initiatives en la matière.

- o **Accroître la visibilité des femmes**

Afin d'accroître la visibilité des femmes, Workday France souhaite que celles-ci soient davantage mises en valeur en leur proposant d'intervenir en qualité de speaker lors d'événements externes et internes dans la mesure du possible.

- **L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle comme levier d'égalité professionnelle**

Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les deux sexes tant dans la vie professionnelle que privée.

Workday considère que la parentalité est un droit pour tous et toutes et s'engage à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle de nos collaborateurs.

En ce sens, Workday France rappelle qu'elle a déjà mis en place un soutien supplémentaire pour les familles, notamment des aides financières aux proches aidants et en cas d'adoption. Elle accorde également un minimum de 12 semaines de congés payés pour l'accueil d'un enfant et a étendu le congé maternité à 18 semaines.

Le nouveau modèle de travail flexible permet également de tenir compte des besoins personnels et familiaux de nos collaborateurs.

Workday souhaite continuer à élargir les services autour de la santé, du bien-être et de la parentalité.

L'entreprise est consciente qu'elle doit établir une stratégie de communication autour de sa « marque employeur » pour espérer recruter davantage de femme.

5. Engagements en faveur de la mixité professionnelle

o Gender Pay Equality Working Group

Ce groupe de travail a vocation à mettre en place une approche globale significative et efficace en vue d'améliorer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sein de Workday. Pour ce faire, il étudiera les processus et les actions qui influencent le plus les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, concevra et mettra en œuvre des actions visant à influencer les décisions de l'entreprise afin de parvenir à une plus grande équité salariale entre les hommes et les femmes.

Le « Gender Pay Equality Working Group » élabore une stratégie de communication avec les parties prenantes internes et externes. Il travaillera également sur l'élaboration d'outils et de directives à l'intention des People leaders et des collaborateurs sur des sujets liés à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

o Collaborer avec nos initiatives locales

Nous avons conscience que les Employee Belonging Councils (EBC) ou Employee Resources Groups (ERG) jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des chances, la sensibilisation et la compréhension des diverses communautés. Notre réseau "Women at Workday" se concentre sur le soutien aux femmes employées à tous les niveaux. Son influence et son travail au niveau local ne cessent de croître. En ce sens, il est important que le département des Ressources Humaines et l'EBC Wwomen@WorkdayFrance prennent soin d'échanger, de collaborer et d'agir en véritables partenaires afin de mener à bien certaines actions identifiées, servant à la promotion des femmes.

Au niveau régional, les conseils VIBE contribuent également à la mise en œuvre d'initiatives fonctionnelles en matière de diversité.

o Adhérer à des réseaux externes

Workday souhaite rejoindre des réseaux et/ou chartes promouvant l'égalité professionnelle afin d'échanger sur les bonnes pratiques, encourager et soutenir les talents féminins, et développer des actions de sensibilisation.



- o Soutenir des acteurs promouvant les métiers du digital auprès des femmes

Workday s'engage à soutenir les écoles et associations soutenant la féminisation du secteur du numérique au travers le versement annuel de la taxe d'apprentissage.