

2024

# Indice d'égalité femmes-hommes en France



# Introduction

**La diversité, l'inclusion et l'équité ne sont pas de simples agréments ; elles sont essentielles au succès de l'activité de Cloudflare.**

**Cela s'explique simplement. Lorsqu'elles sont diversifiées, les équipes sont plus efficaces, plus innovantes et mieux placées pour dynamiser la croissance, mais pour que nos équipes diversifiées réussissent, il leur faut un environnement de travail équitable et inclusif.**

**Cloudflare s'est donné pour mission de contribuer à bâtir un Internet meilleur et pour y parvenir, nous avons besoin d'envisager les choses sous des angles variés. Depuis la création de l'entreprise, nous nous sommes efforcés de cultiver et d'entretenir un lieu de travail inclusif, qui permette à tous les employés de se présenter sous leur meilleur jour, en s'assurant pleinement, afin de donner le meilleur d'eux-mêmes.**

# Indice d'égalité femmes-hommes en France

La loi française établit cinq indicateurs d'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail par rapport auxquels les entreprises ont obligation de se faire évaluer. L'indice d'égalité femmes-hommes est publié le 1er mars 2024 et se base sur les données de Cloudflare pour l'année 2023.

Selon les critères et les calculs utilisés, nous parvenons à un score de 93 sur 100 points. À titre de comparaison, le score moyen toutes entreprises confondues était de 86 points en 2022.

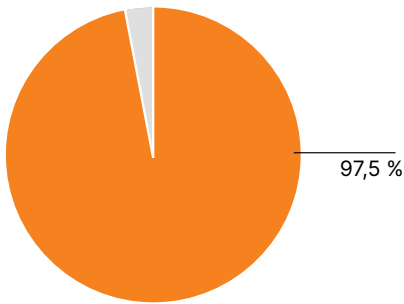
Voici le détail des résultats pour les cinq mesures imposées par la loi française pour les entreprises de plus de 50 employés en France.



### Indicateur 1 : écart de rémunération

**Ce qui est mesuré :** égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et âges comparables

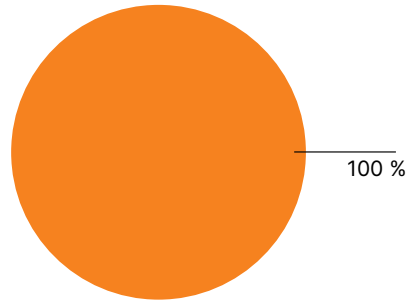
**Notre score :** 39 sur 40



### Indicateur 2 : hausses individuelles

**Ce qui est mesuré :** le caractère équitable dans les hausses de rémunération entre les hommes et les femmes

**Notre score :** 35 sur 35



### Indicateur 3 : promotions

**Ce qui est mesuré :** taux de promotion entre les hommes et les femmes à des postes comparables. Pour les entreprises de moins de 250 employés, le calcul peut se faire sur 3 ans

**Notre score :** non pertinent pour notre équipe dans la mesure où nous venons juste de dépasser le nombre de 50 employés



### Indicateur 4 : Maternités

**Ce qui est mesuré :** les employés bénéficiant d'une hausse de rémunération après un congé de maternité

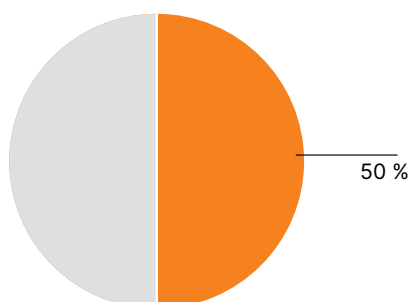
**Note score :** non pertinent pour notre équipe pour la période donnée dans la mesure où nous n'avons connu aucun congé de maternité en 2023



### Indicateur 5 : répartition femmes-hommes parmi les 10 collaborateurs avec les plus hautes rémunérations

**Ce qui est mesuré :** parmi les 10 personnes les mieux rémunérées, combien sont des hommes et combien sont des femmes

**Notre score :** 5 sur 10



Aujourd'hui, tandis que nous comptons plus de 3600 employés dans le monde, nous continuons d'investir dans des initiatives variées afin de réduire toujours plus les inégalités entre femmes et hommes.

**Procédures de recrutement inclusives :** notre procédure de recrutement implique des plans d'entretiens structurés qui donnent lieu à des entretiens équitables pour tous les candidats. Nous sensibilisons nos responsables à l'existence de préjugés afin qu'ils n'y cèdent pas pendant les procédures de recrutement.

**Analyse de parité salariale :** nous procédons régulièrement à des analyses de la parité salariale qui évaluent les salaires par pays, poste, niveau hiérarchique dans le but d'identifier les moindres différences de rémunération concernant des groupes sous-représentés et d'apporter les ajustements nécessaires pour garantir la parité salariale.

**Accompagnement des femmes au sein des effectifs :** nous prévoyons des groupes de salariés volontaires (ERG pour employee resource groups) au sein desquels les femmes de chez Cloudflare peuvent parler librement de leurs difficultés, faire part de leurs idées et de leurs réussites, et profiter d'occasions d'en apprendre plus. Nous voulons être certains qu'elles ont tous les outils nécessaires pour progresser et se faire entendre sur le lieu de travail. Nous organisons également des programmes de mentorat spécifiques pour les femmes dans le domaine de l'ingénierie et des ventes.

**Programmes Diversité et inclusion pour tous chez Cloudflare:** nous mettons en place des ateliers à l'attention de tous les employés au sujet des préjugés, afin de sensibiliser sur la manière dont notre comportement et notre langage peuvent favoriser ou nuire à l'inclusivité. Tous les employés ont accès à une plateforme indépendante et confidentielle sur laquelle ils peuvent alerter au sujet d'un cas d'impartialité, de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail.

**Nous sommes toujours à la recherche de formidables de talents, issus de tous horizons, à intégrer à l'équipe de Cloudflare. Consultez nos postes actuellement à pouvoir :**

<https://www.cloudflare.com/fr-fr/careers/jobs/>



© 2024 Cloudflare, Inc. Tous droits réservés.  
Le logo Cloudflare est une marque commerciale  
de Cloudflare. Tous les autres noms de produits et  
d'entreprises peuvent être des marques des sociétés

+33 7 57 90 52 73 | [enterprise@cloudflare.com](mailto:enterprise@cloudflare.com) | [www.cloudflare.com/fr-fr/](http://www.cloudflare.com/fr-fr/)

REV: BDES-5645.2024FEB29