

REBAZE

Startup – Société par Actions Simplifiée (SAS) de droit français

PLAN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES & STRATÉGIE DIVERSITÉ – INCLUSION

Gender Equality Plan (GEP) – Année 1 : lancement

Aligné en priorité sur Creative Europe (MEDIA) et Horizon Europe

Période couverte : janvier 2026 – décembre 2028

Adopté par la Présidence le 30 janvier 2026

Document public – version 1.9 (plan de lancement, calendrier consolidé en Annexe 4, trajectoire budgétaire graduée 2026-2028)

Référence interne : RBZ-GEP-2026-001

Mot de la Présidence

Rebaze est une agence de conseil, design et développement spécialisée dans la création d'applications web et mobile. Réunissant une équipe de profils seniors, Rebaze accompagne ses clients, startups et grands groupes pour créer de nouvelles solutions innovantes et les aider à (re)trouver un IT sous contrôle, stable, fiable et évolutif.

Notre activité s'inscrit dans le marché du développement informatique et des plateformes numériques — historiquement peu mixte. Notre startup prévoit de se développer progressivement en s'appuyant d'abord sur une équipe resserrée et un réseau de partenaires externes (freelances, prestataires techniques, studios éditeurs).

Nous adoptons ce plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour inscrire notre croissance dans une dynamique volontariste, une organisation équitable et inclusive, en se dotant d'une gouvernance EDI opérationnelle, d'indicateurs de suivi et d'un plan de formation.

Ce document est donc un plan de lancement. Il est structuré en priorité sur le cadre européen : il respecte les quatre exigences de processus d'Horizon Europe (document public, ressources dédiées, collecte de données, formation), traite les cinq domaines thématiques recommandés par la Commission, et intègre les attendus d'inclusion et de diversité. La législation française est mobilisée en second rang, comme cadre opérationnel de mise en œuvre nationale : les dispositions du Code du travail, les chartes sectorielles et les conventions collectives viennent implémenter, dans le droit national, les engagements pris au niveau européen. Le plan se distingue cependant d'un plan de troisième ou quatrième année sur un point essentiel : il ne peut pas encore s'appuyer sur un diagnostic interne consolidé, puisque les données de baseline doivent justement être produites au cours de cette première année. Il définit précisément le calendrier, la méthodologie et les responsables de cette production de baseline, pour que le premier bilan chiffré puisse être publié le 8 mars 2027.

En tant que Président de Rebaze, je m'engage à mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires, à rendre compte publiquement chaque année, et à considérer l'égalité et la diversité non comme des contraintes réglementaires mais comme un levier de performance, d'attractivité et de crédibilité, particulièrement dans notre secteur.

Fait à Paris, le 30 janvier 2026

Xavier TESSIER

Président, Rebaze SAS

Sommaire

Mot de la Présidence	2
Sommaire	3
1. Introduction et cadre de référence.....	5
1.1 Présentation de Rebaze	5
1.2 Un secteur qui impose un engagement renforcé	5
1.3 Cadre européen prioritaire	5
1.3.1 Europe Créative / volet MEDIA	6
1.3.2 Horizon Europe — les quatre exigences de processus	6
1.3.3 Autres textes européens structurants	6
1.4 Cadre français : mise en œuvre nationale	6
1.5 Périmètre et durée.....	7
1.6 Articulation entre exigences européennes et seuils français	7
2. De l'absence de diagnostic à la construction d'une baseline	9
2.1 2026, une période préparatoire à la collecte de données.....	9
2.2 Production de la baseline 2026 : méthode et jalons structurants.....	9
2.3 Méthodologie de la première collecte.....	9
Baromètre EDI / QCT (octobre-novembre 2026).....	9
Photographie des effectifs (31 décembre 2026)	10
Audit rémunération (janvier-février 2027)	10
2.4 Indicateurs structurants à mesurer	10
2.5 Benchmark sectoriel (données externes)	11
2.6 Zones de vigilance identifiées a priori	11
3. Gouvernance et ressources dédiées.....	12
3.1 Comité de pilotage Égalité-Diversité-Inclusion — configuration provisoire et cible	12
3.2 Rôles et responsabilités	13
3.3 Ressources budgétaires	13
3.4 Transparence et dialogue	14
4. Axes stratégiques et plan d'action 2026-2028.....	14
Axe 1 — Équilibre des temps de vie et culture organisationnelle.....	14
Cadre légal	14
Actions année 1 (2026)	15
Actions années 2-3.....	15
Axe 2 — Mixité dans la gouvernance et la prise de décision.....	15
Cadre légal	15
Actions année 1.....	16
Actions années 2-3.....	16

Axe 3 — Recrutement, rémunération, évolution professionnelle	16
Cadre légal	16
Actions année 1.....	16
Actions années 2-3.....	17
Axe 4 — Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles	17
Cadre légal	17
Actions année 1 (priorité absolue).....	18
5. Suivi, évaluation et publication.....	19
5.1 Gouvernance du suivi.....	19
5.2 Données, protection et RGPD	19
6. Formation et renforcement des compétences.....	20
6.1 Plan de formation par public	20
6.2 Prestataires	20
7. Communication interne et externe	21
7.1 Communication externe (exigence « document public »).....	21
7.2 Communication interne	21
7.3 Communication auprès des partenaires.....	21
8. Validation, signature et révision	22
Annexe 1 — Glossaire	23
Annexe 2 — Textes de référence.....	24
Droit de l’Union européenne	24
Droit français.....	24
Annexe 3 — Ressources et partenaires	25
Exemples de documents publics du secteur, utilisés en benchmark	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 4 — Calendrier consolidé de déploiement 2026-2028.....	26
Annexe 5 — Modalités opérationnelles des actions	27
A.5.1 — Action 1.3 : extension du congé du second parent — architecture financière	27
Semaines légales (1 à 4).....	27
Semaines extra-légales (5 à 10) — paliers d’abondement employeur.....	27
Garanties pendant et après le congé (toutes phases)	27
A.5.2 — Action 5.2 : dispositif de signalement triple canal	27
A.5.3 — Suivi budgétaire EDI	28
A.5.4 — Planning du premier COPIL et plan de formation pluriannuel.....	28
Premier COPIL — mise en route	28
Calendrier 2026 des COPIL.....	28
Plan de formation pluriannuel.....	29

1. Introduction et cadre de référence

1.1 Présentation de Rebaze

Rebaze est une société par actions simplifiée (SAS) de droit français, fondée en 2020 et désormais en phase de développement puis de lancement commercial de sa nouvelle plateforme « Impulse HUB », en partenariat avec la société Impulse Media Hub, qui en assurera l'exploitation et la commercialisation. Cette plateforme numérique est une solution de distribution de jeux vidéo à destination des « stores alternatifs », c'est-à-dire des magasins d'applications tiers indépendants des écosystèmes Google Play et Apple App Store. Elle s'inscrit directement dans la dynamique du Digital Markets Act (règlement (UE) 2022/1925) qui a ouvert, depuis fin 2024, la distribution d'applications à des acteurs alternatifs sur iOS comme sur Android.

À la date d'adoption du présent plan, l'organisation de la société repose sur une équipe interne limitée complétée par un réseau de collaborateur-trices externes récurrent-es : freelances techniques, prestataires, ainsi que les studios éditeurs partenaires qui seront présents sur la plateforme. Cette configuration de startup implique que notre politique égalité ne peut pas se limiter aux seuls salarié-es et doit s'étendre à notre écosystème élargi, via des engagements contractuels et un code de conduite commun.

Notre siège social est situé à Paris. Les salarié-es seront régi-es par la convention collective nationale SYNTEC (IDCC 1486). Notre taille prévue en 2026 nous place largement en-deçà des seuils déclenchant l'obligation légale de publier l'Index de l'égalité professionnelle (article L.1142-8 du Code du travail : 50 salarié-es) et d'instituer un CSE (article L.2311-2 : 11 salarié-es pendant 12 mois consécutifs). Rebaze fait néanmoins le choix stratégique d'adopter volontairement un plan pour l'égalité femmes-hommes au niveau d'ambition attendu par Horizon Europe, pour anticiper sa trajectoire de croissance et sa candidature à des financements européens.

1.2 Un secteur qui impose un engagement renforcé

Le secteur du développement informatique reste l'un des moins mixtes de l'économie numérique. Le baromètre 2023 du SYNTEC Numérique estime la part de femmes dans les entreprises du secteur à environ 26 %, un taux qui n'a progressé que de quelques points en dix ans. La situation est plus défavorable dans les fonctions techniques (développement logiciel, architecture système, cybersécurité), et relativement plus favorable dans les métiers transverses tels que la gestion de projet ou le conseil. Les études européennes convergentes (European Tech Alliance, 2022 ; Women in Tech EU, 2024) montrent par ailleurs que le secteur demeure exposé à des phénomènes de harcèlement en ligne et interne, comme la plupart des secteurs économiques.

1.3 Cadre européen prioritaire

Le présent plan est conçu en priorité comme un outil de conformité au cadre européen, pour inscrire Rebaze dans les exigences requises à l'obtention de futurs financements européens, et à la législation française, qui intervient en second rang comme cadre opérationnel de mise en œuvre : elle traduit en

droit national les engagements pris au niveau européen mais n'en définit ni le niveau d'ambition ni le périmètre.

1.3.1 Europe Créative / volet MEDIA

Le programme Creative Europe (règlement (UE) 2021/818 du 20 mai 2021) soutient, dans son volet MEDIA, le développement, la distribution, la formation et la promotion des œuvres audiovisuelles et des jeux vidéo, notamment via le schéma « Video Games and Immersive Content Development ». Les appels publiés par l'EACEA intègrent depuis 2021 trois attendus en matière d'égalité et d'inclusion : une stratégie d'inclusion et de diversité formalisée au niveau du porteur de projet ; des indicateurs sexués sur les équipes projet et la chaîne de valeur ; des actions de prévention des violences et du harcèlement au travail. Le règlement fondateur pose en outre des objectifs transversaux d'égalité femmes-hommes, d'inclusion et de diversité. Le présent GEP couvre ces trois attendus et tient lieu de « diversity and inclusion policy » au sens des appels MEDIA.

1.3.2 Horizon Europe — les quatre exigences de processus

Depuis le 1er janvier 2022, l'existence d'un Gender Equality Plan est un critère d'éligibilité obligatoire pour les entreprises, universités et organismes publics candidats aux financements d'Horizon Europe. Ce critère, précisé dans le guide « Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans » (Commission européenne, octobre 2021), impose quatre exigences de processus minimales, cumulatives :

1. Document public : le GEP est un document formel, signé par la direction, publié sur le site internet de l'organisation.
2. Ressources dédiées : expertise interne et budget alloué à la mise en œuvre.
3. Collecte de données et suivi : indicateurs ventilés par sexe, suivi annuel et rapports publics.
4. Formation : actions de sensibilisation adressées à la direction, aux manager-ses et à l'ensemble du personnel.

La Commission recommande en outre de traiter cinq domaines thématiques : (i) équilibre des temps de vie et culture organisationnelle ; (ii) équilibre femmes-hommes dans la gouvernance et la prise de décision ; (iii) égalité dans le recrutement et l'évolution professionnelle ; (iv) intégration de la dimension de genre dans les contenus, produits et services ; (v) mesures contre les violences sexistes et sexuelles. Le présent plan traite explicitement les quatre exigences de processus et les cinq domaines thématiques.

1.3.3 Autres textes européens structurants

Le plan s'appuie également, à titre d'ancrage juridique, sur la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations (transposition nationale au 7 juin 2026), la directive (UE) 2022/2381 du 23 novembre 2022 relative à l'équilibre F/H dans les instances dirigeantes, ainsi que les règlements (UE) 2022/1925 (DMA) et 2022/2065 (DSA) qui définissent le cadre réglementaire de notre activité de plateforme.

1.4 Cadre français : mise en œuvre nationale

La législation française constitue la couche d'implémentation opérationnelle des engagements européens. Certaines dispositions ne s'imposent pas à Rebaze compte tenu de son effectif réduit ; la

société choisit de s’y conformer volontairement pour atteindre le niveau d’ambition attendu par la Commission européenne.

- Principe de non-discrimination et d’égalité de traitement (articles L.1131-1, L.1132-1 et L.1142-1 à L.1142-6 du Code du travail). Applicable dès le premier salarié.
- Articles L.1153-5 et L.1153-5-1 du Code du travail : obligation de prévention et désignation d’un-e référent-e harcèlement sexuel. Désignation volontaire par Rebaze dès l’année 1, en anticipation du seuil légal de 250 salarié-es.
- Article L.4121-1 du Code du travail : obligation générale de sécurité de l’employeur. Déclinaison dans le DUERP (article R.4121-1).
- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann ».
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (Avenir professionnel) et décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 relatifs à l’Index égalité, pris à titre méthodologique.
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (élargissement de la définition du harcèlement sexuel).
- Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Rixain » (transposée volontairement).
- Accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 sur la prévention des VSS au travail.
- Convention collective SYNTEC (IDCC 1486) et accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l’égalité professionnelle.

1.5 Périmètre et durée

Le plan couvre trois cercles concentriques. Le premier cercle rassemble les salarié-es d’Rebaze SAS (CDI, CDD, alternance, stage), sur lequel-les s’applique l’intégralité des mesures. Le deuxième cercle, indispensable compte tenu de notre modèle startup, rassemble les collaborateur-trices externes récurrent-es (freelances, prestataires techniques, stagiaires externes) ; les mesures anti-harcèlement, le code de conduite et les canaux de signalement leur sont explicitement ouverts. Le troisième cercle rassemble les partenaires commerciaux de la plateforme, notamment les studios éditeurs, auxquels les engagements sont transmis via des clauses intégrées aux conditions générales de distribution.

Le présent Gender Equality Plan couvre la période 2026-2028. Il fera l’objet d’une révision annuelle publiée au plus tard le 31 mars de chaque année, d’une évaluation à mi-parcours au 31 décembre 2027 et d’une évaluation finale au 30 novembre 2028. Un nouveau Gender Equality Plan couvrant la période 2029-2031 sera adopté et publié au plus tard le 31 décembre 2028, sur la base du bilan du présent plan, d’une baseline actualisée et des évolutions du cadre réglementaire européen et français. La Société s’engage à maintenir, sans interruption, un Gender Equality Plan en vigueur pendant toute la durée de son activité et de ses candidatures aux programmes européens.

1.6 Articulation entre exigences européennes et seuils français

Le plan doit rester pleinement opérationnel même durant la phase — potentiellement longue de deux à trois ans — où Rebaze comptera moins de onze salarié-es. Les exigences européennes ne sont en effet pas indexées sur des seuils d’effectif, alors que plusieurs obligations du Code du travail français

le sont. Pour éviter toute discontinuité entre la signature du plan et l’atteinte du premier seuil légal français, la gouvernance est structurée à trois étages.

5. Socle permanent, applicable dès le premier salarié : principe de non-discrimination, obligation de sécurité (L.4121-1), prévention du harcèlement (L.1152-1 et L.1153-1), égalité salariale (L.3221-2), DUERP (R.4121-1) et affichages obligatoires. Ce socle satisfait à lui seul l’essentiel des quatre exigences de processus d’Horizon Europe.
6. Application volontaire anticipée, indépendante des seuils français : désignation d’une référente harcèlement employeur (L.1153-5-1), mini-Index égalité qualitatif dès que cinq femmes et cinq hommes peuvent être comparé-es, signature des chartes sectorielles (Parental Act, Charte de la diversité, Stop VSS dans le jeu vidéo), contrat-cadre avec un cabinet externe spécialisé et adhésion à un service de prévention et de santé au travail interentreprises. Cet étage garantit la crédibilité du plan auprès des évaluateurs européens quel que soit l’effectif.
7. Déclenchements conditionnels aux seuils français, activés lorsque l’effectif franchit les paliers correspondants (cf. tableau ci-dessous). Chaque déclenchement est piloté par la référente égalité en lien avec la DRH.

Seuil légal français	Déclencheur	Action à engager par Rebaze	Délai
11 salarié-es	Effectif \geq 11 pendant 12 mois consécutifs (L.2311-2)	Organisation des élections CSE ; désignation du référent CSE harcèlement (L.2314-1) ; intégration d’un·e élu·e au COPILEDI	Élections dans les 90 jours
50 salarié-es	Effectif \geq 50 pendant 12 mois consécutifs	Publication de l’Index égalité officiel (L.1142-8, décret 2019-15) ; ouverture de la BDESE (L.2312-18) ; négociation d’un accord égalité ou élaboration d’un plan d’action (L.2242-17) ; règlement intérieur	Index au 1er mars suivant ; accord / plan dans les 12 mois
250 salarié-es	Effectif \geq 250 (seuil potentiellement hors période du présent plan)	Formalisation définitive du référent harcèlement employeur (L.1153-5-1) ; extension du périmètre d’audit rémunération	Désignation dans les 3 mois

Ce tableau constitue un engagement formel de la direction : chaque seuil déclenchera, sans attendre d’injonction de l’inspection du travail, la mise en conformité correspondante et une révision du présent plan. À l’inverse, aucune action européenne du plan ne dépend du franchissement de ces seuils : la gouvernance GEP, la collecte de données, la formation et la publication annuelle fonctionnent intégralement dès l’année 1.

2. De l'absence de diagnostic à la construction d'une baseline

2.1 2026, une période préparatoire à la collecte de données

Rebaze est en année 1 de lancement de son plan d'égalité. L'équipe interne comprend un petit nombre de collaborateur-trices, ce qui exclut mécaniquement tout traitement statistique interne significatif (les exigences de confidentialité RGPD et la loi du 6 janvier 1978 modifiée imposent de ne pas publier d'indicateur qui permettrait de réidentifier une personne). Par ailleurs, la plupart des processus RH structurants — grille de rémunération, politique de formation, entretiens annuels, baromètre EDI — sont en cours de formalisation.

Dans ce contexte, Rebaze fixe un calendrier précis pour construire l'état des lieux chiffré, cohérent avec les attentes de la Commission européenne et avec le cycle de reporting social français.

La baseline chiffrée sera publiée au 8 mars 2027. Elle sera ainsi disponible dès le premier rapport intermédiaire.

2.2 Production de la baseline 2026 : méthode et jalons structurants

L'année 2026 est consacrée à la mise en place des processus et à la première collecte des données nécessaires à la publication de la baseline chiffrée au 8 mars 2027. La présente section décrit les jalons structurants de cette année fondatrice et renvoie, pour le calendrier consolidé 2026-2028, à l'**Annexe 4**, document d'exécution unique faisant foi pour l'ensemble du plan.

Cinq jalons structurent l'année 1 et conditionnent la production de la baseline. L'**adoption du plan** par la Présidence le 30 janvier 2026 déclenche l'ensemble du dispositif. La **désignation formelle des référents** (égalité et harcèlement) par décision écrite du Président au 28 février 2026 officialise la gouvernance opérationnelle. Le **premier COPIL EDI** en semaine du 30 mars 2026 installe le pilotage collégial et valide la méthodologie de baseline. Le **premier baromètre EDI** déployé du 15 octobre au 15 novembre 2026 (méthodologie en 2.3) produit la première photographie quantitative du climat interne. La **publication du premier bilan annuel et baseline chiffrée** au 8 mars 2027 clôt l'année 1 et ouvre le cycle de reporting annuel Horizon Europe / Europe Créative.

Les dates de l'ensemble des actions (publication charte temps de vie, dispositif de signalement triple canal, formations, DUERP, grilles de rémunération, audit rémunération 2027, audit mi-parcours 2027, publications annuelles 2027 et 2028, bilan final 31 décembre 2028) figurent en Annexe 4 — Calendrier consolidé de déploiement 2026-2028.

2.3 Méthodologie de la première collecte

Baromètre EDI / QCT (octobre-novembre 2026)

L'enquête est diffusée à l'ensemble des salarié-es et aux collaborateur-trices externes récurrent-es (présent-es depuis plus de trois mois dans l'écosystème). Elle est opérée par un prestataire indépendant certifié (plateforme sécurisée hors SIRH), qui ne remonte à l'entreprise que des données strictement anonymisées et, dans les catégories trop peu nombreuses pour être ventilées, des agrégats seulement. Questionnaire structuré autour de cinq blocs : (i) équilibre vie pro-perso, (ii)

perception d'équité, (iii) gouvernance et prise de parole, (iv) vécu de sexisme et de VSS, (v) propositions. Taux de participation cible : 80 %.

Photographie des effectifs (31 décembre 2026)

Répertoire des effectifs au 31/12/2026 ventilés par sexe sur neuf dimensions : total, CDI, CDD, alternance, stage, freelances récurrents, niveau hiérarchique (COMEX / manager-ses / autres), famille de métier (Produit-Ingénierie / Partenariats / Marketing / Support), décile de rémunération. Source : SIRH + registre du personnel. L'anonymat est garanti par non-publication des catégories comptant moins de cinq personnes.

Audit rémunération (janvier-février 2027)

L'audit annuel est conduit selon un montage à deux niveaux pour optimiser le coût en phase d'amorçage : (i) extraction et préparation des données brutes (paie ventilée par sexe, poste, niveau, âge, ancienneté) par le cabinet d'expertise comptable d'Rebaze dans le cadre de sa mission récurrente ; (ii) analyse statistique, diagnostic des écarts injustifiés et recommandations correctives par un cabinet tiers indépendant spécialisé en audit égalité. Cette dissociation préserve l'indépendance probatoire requise par la directive (UE) 2023/970 tout en réduisant le coût total d'environ 30 à 40 % par rapport à un audit clé-en-main.

2.4 Indicateurs structurants à mesurer

Le tableau suivant liste les indicateurs structurants suivis tout au long du plan. Pour préserver la rigueur méthodologique, la colonne « Baseline mars 2027 » n'est pas renseignée mais une colonne « Hypothèse ex ante » donne néanmoins, lorsque les benchmarks sectoriels le permettent, la fourchette anticipée sur la base des données externes (SNJV, EGDF, Index moyen secteur tech), de façon à contextualiser sans pré-écrire la mesure. La colonne « Jalon mars 2028 » fixe les jalons intermédiaires de progression entre la baseline et la cible de fin de plan. Pour les indicateurs qui sont des engagements directs (et non des mesures à découvrir), la baseline est la cible soit 100 %.

Indicateur	Hypothèse ex ante (benchmark)	Baseline mars 2027	Jalon mars 2028	Cible fin 2028
% femmes — effectif total	26 % (SYNTEHC 2023)	à établir	trajectoire linéaire	≥ 30 %
% femmes — COMEX / direction	22 % (Bpifrance / French Tech 120, 2023)	à établir	≥ 30 %	≥ 30 %
% femmes — Ingénierie / Produit	27 % (Gender Scan 2023 ; INSEE 2023)	à établir	trajectoire linéaire	≥ 35 %
% femmes — collaborateur-trices externes récurrent-es	15-25%	à établir	trajectoire linéaire	≥ 30 %
Écart de rémunération F/H ajusté	15% (50inTech - Gender pay gap in tech 2022)	à établir	écart ÷ 2	≤ 1 %
% salarié-es formé-es VSS	n/a (engagement direct)	100 %	100 %	100 %
% salarié-es connaissant la référente harcèlement	n/a (engagement direct)	100 %	100 %	100 %
Signalements traités dans le délai de 5 jours ouvrés	n/a (engagement direct)	100 %	100 %	100 %
Taux de participation à l'enquête QVCT-EDI	65-75 % (benchmark sectoriel)	à établir	≥ 75 %	≥ 75 %
Budget EDI réalisé / budgété	n/a (engagement direct)	≥ 90 %	≥ 95 %	≥ 95 %

Note : la fréquence de mesure est annuelle pour tous les indicateurs. Les indicateurs marqués « engagement direct » sont des décisions de gestion et non des mesures à découvrir : la baseline et la cible y sont identiques.

2.5 Benchmark sectoriel (données externes)

En l'absence de données internes, nous nous appuyons sur les repères externes publiés par des entreprises et organisations comparables, qui nous aident à anticiper les zones de vigilance et à calibrer nos cibles 2028. Ce benchmark reste la principale source d'étalonnage pour l'année 1.

- Capgemini — groupe français coté, publie un rapport annuel Diversity & Inclusion structuré (parité, inclusion, accessibilité) avec des objectifs chiffrés à horizon 2030, notamment 35 % de femmes dans les effectifs totaux et 30 % dans les postes de leadership. Sa page corporate People & Culture constitue une référence de transparence pour les grandes ESN françaises.
- Ekino / Onepoint — agences françaises de développement et de conseil numérique, dont les pratiques en matière d'index égalité professionnelle (publiées sur leurs sites institutionnels) et de politique parentale renforcée nourrissent directement nos Axes 1 et 3. Leur taille et leur modèle (staffing mixte salariés / freelances) sont proches de celui de Rebaze.
- Back Market, Qonto, Doctolib — plateformes françaises tech / SAS, dont les pratiques (Parental Act, pay transparency, Index égalité supérieur à 90/100) nourrissent directement les Axes 1 et 3 de notre plan.

2.6 Zones de vigilance identifiées a priori

Sans pouvoir encore les documenter en interne, nous savons par le benchmark sectoriel que quatre zones de vigilance doivent être surveillées dès l'année 1, même dans une startup de petite taille.

1. Le risque de sous-représentation structurelle des femmes dans les rôles techniques (Ingénierie / Produit) s'installe dès les premiers recrutements : les biais doivent être traités à la source.
2. Le risque d'écart de rémunération non justifié se forme souvent à l'embauche, via les pratiques de négociation individuelle, et se creuse ensuite. Grille claire + audit annuel.
3. Le risque de sexisme « ordinaire » est indépendant de la taille : une startup est un cadre relationnel dense où les propos dégradés peuvent s'installer sans régulation.
4. Le risque de non-connaissance des dispositifs de signalement : l'obligation de l'article L.1153-5-1 du Code du travail s'applique dès le premier salarié. Un déficit d'information ici est une non-conformité.

3. Gouvernance et ressources dédiées

Conformément à la deuxième exigence de processus du GEP Horizon Europe, Rebaze met en place dès l'année 1 une gouvernance explicite et dotée de ressources, calibrée sur la taille de la structure et destinée à monter en puissance.

3.1 Comité de pilotage Égalité-Diversité-Inclusion — configuration provisoire et cible

Un comité de pilotage (« COPIL EDI ») est institué dès la signature du plan. Compte tenu de la taille de l'équipe, le COPIL connaît deux phases successives alignées sur la trajectoire de recrutement. Il se réunit trimestriellement, ou de manière exceptionnelle à chaque signalement de VSS relevant de l'article L.1153-1 du Code du travail.

Phase provisoire (avril 2026 – première embauche dédiée EDI)

En l'absence de salarié·e à la date de signature, les rôles statutaires du COPIL sont assumés par les représentants suivants, dans une attribution conçue pour respecter à la fois l'exigence Horizon Europe d'une gouvernance dédiée et la règle d'incompatibilité posée par l'article L.1153-5-1 du Code du travail (réfèrent·e harcèlement distinct·e de la référente égalité).

- Président du COPIL : Xavier Tessier, Président de la SAS (sponsor exécutif et décideur final). Le président a suivi la formation *Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles pour les producteurs* organisée par le CNC et a obtenu sa certification le 22/10/2025.
- Réfèrent égalité professionnelle : M. Guillaume Gaillard — développeur, en charge transverse de la coordination du plan, du suivi des indicateurs et de la rédaction du bilan annuel.
- Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes (externalisé) : Mme Géraldine Beranger, ex DRH de sociétés technologiques, psychologue, intervenante en prévention des risques professionnels et consultante QVCT et Prévention des RPS depuis 2018 a signé sa lettre de mission le 3 avril 2026.
- Siège représentant·e du personnel : vacant jusqu'à la constitution du Comité social et économique (article L.2311-2 — seuil de 11 salarié·es pendant 12 mois consécutifs).

En cas de signalement impliquant conjointement des membres de Rebaze et de sociétés bénéficiant de l'expertise du consultant externe réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes de Rebaze, notamment la société Impulse Media Hub, il est convenu que le consultant mandaté se récusera et un tiers indépendant sera désigné d'un commun accord par les deux présidences.

Phase cible (à compter de 10-15 salarié·es, échéance estimée : décembre 2027)

Dès que la taille de l'équipe le permet, l'architecture de gouvernance évolue selon une logique combinant sponsor et relais opérationnel·le, calibrée sur la croissance de l'effectif et arbitrée par le COPIL lors de chaque bilan annuel.

- Réfèrent·e égalité professionnelle : à compter de l'arrivée d'un·e salarié·e dédié·e aux fonctions RH, communication ou opérations (typiquement à partir de 10 à 15 salarié·es), un·e relais opérationnel·le sera désigné·e pour porter les tâches de mise en œuvre quotidienne (collecte des données, animation des formations, communication interne, suivi des indicateurs, préparation des COPIL). Le temps dédié de ce·tte relais est calibré à 0,10 ETP en 2027 (à compter du second semestre), puis porté à 0,22 ETP en 2028 à mesure que l'effectif dépasse 20 salarié·es.
- Réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes : transféré à un·e salarié·e formé·e (formation INRS « Devenir réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes » ou équivalent reconnu, 2 jours minimum), distinct·e de la référente égalité conformément à

l'article L.1153-5-1 du Code du travail. La voie externe du triple canal (Action 5.2) est maintenue en parallèle.

- **Représentant.e du personnel** : intègre le COPIL avec voix délibérative dès la constitution du Comité social et économique (article L.2311-2 du Code du travail).

Clause de revue annuelle de la composition

Le COPIL arbitre annuellement, lors du bilan EDI de fin d'année, le rythme d'activation effective de chacune de ces transitions, en fonction de l'effectif réel et des besoins opérationnels constatés. Toute évolution substantielle est documentée dans le bilan annuel et notifiée aux financeurs Horizon Europe et Europe Creative dans le rapport annuel.

3.2 Rôles et responsabilités

Le référent égalité professionnelle bénéficie d'un temps dédié équivalent à 0,1 ETP (environ un demi-journée par semaine) sur les tâches GEP, équivalent auquel s'ajoutent les temps forts (baromètre EDI, bilan annuel, formation). Elle rend compte directement au Président et rédige le bilan annuel. Cette dotation augmentera à 0,22 ETP dès que l'effectif dépassera 20 salarié-es.

La référente harcèlement sexuel suit un module de formation de deux jours minimum avant sa prise effective de fonction, conformément aux bonnes pratiques issues de l'ANI du 14 avril 2022. Ses coordonnées (nom, courriel dédié, ligne sécurisée) sont affichées dans les locaux et publiées sur l'intranet, conformément à l'article L.1153-5-1.

3.3 Ressources budgétaires

Le budget est calibré sur la taille de la startup. Il est sanctuarisé en comptabilité analytique sur un centre de coût dédié « EDI », avec un suivi trimestriel par la direction financière. Les montants augmenteront à mesure que l'effectif croîtra.

Rebaze SAS adopte une **trajectoire budgétaire graduée et proportionnée à la maturité de la gouvernance EDI**. Le premier semestre 2026 est consacré à l'installation des instances de pilotage (COPIL EDI, référentes, lettres de mission) et à la montée en compétence interne : cette phase de cadrage, délibérément frugale, mobilise environ 1 500 € HT (formation INRS initiale, appui de la membre externe du COPIL). À compter du 1^{er} octobre 2026, une fois la gouvernance pleinement installée et les besoins précisément caractérisés, un cabinet externe spécialisé EDI est mobilisé pour accompagner le déploiement opérationnel jusqu'au 31 décembre 2028. Cette séquence — installer avant d'externaliser — garantit à la fois la soutenabilité financière de la TPE (47 100 € HT cumulés sur trois exercices) et la pertinence des missions confiées au cabinet, qui interviennent sur des besoins objectivés par le premier baromètre et par le COPIL. Le détail poste par poste figure ci-dessous.

Tableau 3.3.a — Budget prévisionnel 2026-2028 (trajectoire graduée, cadrage frugal puis déploiement cabinet)

Poste	Budget 2026 (an 1)	Budget 2027	Budget 2028
Relais opérationnel·le EDI (0,10 ETP à compter du S2 2027, 0,22 ETP en 2028)	-	4 800 €	10 600 €

Poste	Budget 2026 (an 1)	Budget 2027	Budget 2028
Formations (INRS référents, ANACT, Manager inclusif, sensibilisation VSS)	1 100 €	1 800 €	3 100 €
Audit externe annuel (conformité GEP + audit rémunérations en cabinet hybride à compter de 2027)	1 500 €	3 500 €	4 500 €
Baromètre EDI (outil interne 2026-2027, accompagnement cabinet à partir de 2028)	200 €	2 700 €	2 500 €
Provision Action 1.3 — abondement employeur du congé du second parent (paliers Annexe 5 A.5.1)	-	1 000 €	2 500 €
Membre externe indépendant·e — défraiement éventuel	2 500 €	2 500 €	2 500 €
Communication, supports, traduction anglaise	-	-	-
Réserve pour imprévus et accompagnement	500 €	1 000 €	1 200 €
TOTAL	5 800 €	17 300 €	26 900 €

3.4 Transparence et dialogue

Tant que le CSE n'est pas constitué, Rebaze organise chaque année une réunion d'information ouverte à l'ensemble du personnel et des collaborateur·trices externes récurrent·es autour du bilan annuel du GEP. Dès la constitution du CSE, les données de la BDESE consolidant les indicateurs du présent plan seront mises à disposition des représentant·es du personnel, conformément aux articles L.2312-26 et L.2312-36 du Code du travail. Le plan et ses bilans annuels sont publiés sur le site internet de la société, rubrique « Gouvernance », en conformité avec l'exigence n° 1 d'Horizon Europe.

4. Axes stratégiques et plan d'action 2026-2028

Le plan se décline en cinq axes correspondant aux cinq domaines thématiques recommandés par la Commission européenne. Chaque axe définit l'objectif stratégique, rappelle le cadre juridique, liste les actions concrètes et l'indicateur de suivi associé. Les modalités opérationnelles détaillées (paliers financiers, procédures, seuils de déclenchement) sont regroupées en Annexe 5 afin de préserver la lisibilité du corps du plan.

Axe 1 — Équilibre des temps de vie et culture organisationnelle

Objectif stratégique : Établir dès la création de l'entreprise une culture qui reconnaît les responsabilités familiales, promeut la parentalité partagée et prévient la culture de la surdisponibilité propre au jeu vidéo.

Cadre légal

Articles L.3121-27 et suivants (durée du travail), L.1225-1 et suivants (congé maternité), L.1225-35 (congé paternité et accueil de l'enfant, 28 jours depuis le 1er juillet 2021), articles L.1225-47 à L.1225-60 (congé parental), article L.2242-17 (droit à la déconnexion).

Actions année 1 (2026)

Action 1.1 — Charte « temps de vie ». Adoption d'une charte interne fixant les plages de réunions (9h30-17h30), le droit à la déconnexion (pas d'e-mails le week-end ni après 20h) et les règles de disponibilité asynchrone, applicable aux salarié-es comme aux collaborateur-trices externes récurrent-es. Signature : 30 juin 2026.

Indicateur(s) : 100 % des collaborateur-trices signataires (salarié-es et externes récurrent-es), mesure au 31 décembre 2026.

Action 1.2 — Ancrage contractuel de la charte. Intégration d'un renvoi explicite à la charte « temps de vie » dans le contrat de travail type et dans les contrats-cadres freelance récurrents, avec mention du droit à la déconnexion et des plages de disponibilité. Déploiement : 30 juin 2026 pour tous les contrats nouveaux ou renouvelés.

Indicateur(s) : 100 % des contrats conclus ou renouvelés après le 30 juin 2026 comportent le renvoi.

Action 1.3 — Extension du congé du second parent. Garantie d'un congé étendu à 10 semaines pour le second parent, applicable à toutes les formes de parentalité (biologique, adoptive, coparentalité), à compter du 1er janvier 2027. Maintien des conditions légales et conventionnelles sur les semaines 1 à 4 ; semaines 5 à 10 protégées (droit au retour, non-discrimination), avec abondement employeur progressif déclenché par paliers d'effectif (modalités précisées en Annexe 5).

Indicateur(s) : Taux de recours, durée moyenne effectivement prise, écart de rémunération à 12 mois post-retour.

Action 1.4 — Politique de télétravail hybride. Mise en place d'une politique autorisant jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, avec possibilité de 100 % télétravail sur justificatif médical ou familial, y compris garantie de télétravail post-naissance sur 12 mois pour le parent ayant pris un congé supérieur à 4 semaines. Déploiement : 30 juin 2026.

Indicateur(s) : Nombre moyen de jours télétravaillés par semaine, taux de recours à la garantie post-naissance.

Actions années 2-3

Action 1.5 — Protocole de retour de congé. Procédure formalisée de réintégration après congé maternité, paternité ou parental : entretien dans les 15 jours suivant le retour, re-onboarding gradué sur 4 semaines, non-régression des responsabilités et de la rémunération (article L.1225-27), bilan à 6 mois. Déploiement : avant le premier retour de congé constaté.

Indicateur(s) : Taux de retour à l'emploi à 12 mois, écart de rémunération pré/post congé, satisfaction mesurée par enquête anonyme post-retour.

Action 1.6 — Forfait CESU préfinancé. Mise en place d'un forfait CESU préfinancé annuel dans la limite du plafond d'exonération sociale et fiscale en vigueur (1 830 € par bénéficiaire en référence 2024, revalorisé annuellement), accessible à l'ensemble des salarié-es quel que soit leur statut familial. Déclenchement : au premier exercice comptable faisant apparaître un résultat d'exploitation positif.

Indicateur(s) : Taux de recours au forfait, montant moyen consommé, répartition par type de service (garde d'enfant, soutien à domicile, etc.).

Axe 2 — Mixité dans la gouvernance et la prise de décision

Objectif stratégique : Ancrer la mixité au plus haut niveau de l'entreprise dès la première année, pour qu'elle devienne la norme de fait plutôt qu'un objectif à poursuivre plus tard.

Cadre légal

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann » ; loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Rixain » (quotas de 30 % à horizon 2026, 40 % à horizon 2029 pour les entreprises de plus de 1 000 salarié-es, transposés volontairement à notre échelle).

Actions année 1

Action 2.1 — Engagement paritaire du COMEX. Engagement écrit et public de la Présidence d'atteindre et maintenir au moins 30 % de femmes à tout comité de direction constitué ou élargi, dès sa formalisation. Publié dans le rapport annuel GEP.

Indicateur(s) : *Part de femmes au COMEX à chaque clôture annuelle, cible ≥ 30 %.*

Action 2.2 — Short-list paritaire obligatoire. Procédure formalisée imposant, pour tout recrutement sur un poste stratégique (niveau COMEX, responsable de pôle, poste-clef identifié au plan de succession), la présence d'au moins une femme et un homme en phase finale, à compétences équivalentes. Déploiement : 30 septembre 2026.

Indicateur(s) : *Taux de postes stratégiques pourvus après short-list paritaire (cible 100 %), nombre de dérogations motivées (cible 0).*

Action 2.3 — Mixité dans les lettres de mission. Mention explicite de l'engagement mixité dans la lettre de mission des futurs membres du COMEX, assortie d'un indicateur mixité intégré à la part variable collective (pondération 10 %) dès la mise en place d'une rémunération variable. Déploiement : lors de la première embauche cadre dirigeant.

Indicateur(s) : *100 % des lettres de mission cadres dirigeants incluent la clause ; part variable effectivement calculée sur la base de l'indicateur.*

Actions années 2-3

Action 2.4 — Mentorat croisé inter-pôles. Programme de mentorat par lequel chaque membre du COMEX parraine au moins une collaboratrice à potentiel issue d'un pôle technique (Ingénierie, Produit, Data), avec 4 points d'étape annuels et une revue de trajectoire de carrière. Lancement : 1er janvier 2028.

Indicateur(s) : *Nombre de binômes actifs, taux de promotion à 24 mois des mentorées, satisfaction mesurée par enquête annuelle.*

Axe 3 — Recrutement, rémunération, évolution professionnelle

Objectif stratégique : Faire du processus RH, dès sa conception, un levier d'égalité réelle, particulièrement dans les rôles techniques où la sous-représentation des femmes se construit tôt.

Cadre légal

Articles L.1142-1 à L.1142-6 du Code du travail (égalité professionnelle et interdiction des discriminations) ; article L.3221-2 (égalité de rémunération pour un même travail) ; loi n° 2018-771 (Index) ; décret n° 2019-15 ; loi n° 2021-1774 (article L.3241-1). Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations (transposition nationale attendue le 7 juin 2026).

Actions année 1

Action 3.1 — Grille de rémunération formelle. Élaboration d'une grille de rémunération par niveau (bande basse / cible / bande haute) pour tous les postes de l'organisation, assortie d'une méthodologie de positionnement individuel documentée et publiée en interne. Livrable : 30 septembre 2026.

Indicateur(s) : *Grille formalisée : oui/non (cible : oui en 2026) ; taux de salarié-es positionné-es dans la bande prévue pour leur niveau (cible 100 %).*

Action 3.2 — Charte recrutement inclusive. Adoption d'une charte recrutement : offres rédigées en écriture épicienne, règle « no all-male panel » pour tout entretien, grille d'évaluation commune

appliquée à tous les candidat-es, interdiction des questions sur la situation familiale. Déploiement : 30 septembre 2026.

Indicateur(s) : 100 % des offres publiées après le 30/09/2026 conformes, 100 % des panels d'entretien paritaires ou mixtes.

Action 3.3 — Formation aux biais cognitifs. Formation obligatoire de toute personne amenée à recruter (Présidence, manager-ses, RH) aux biais cognitifs et à l'écriture inclusive, préalablement à tout premier entretien mené. Prestataire certifié Qualiopi, module 0,5 journée, renouvellement tous les 2 ans.

Indicateur(s) : 100 % des recruteur-ses actif-ves formé-es avant leur premier entretien, taux de mise à jour biennale.

Action 3.4 — Partenariats viviers de candidatures. Signature d'au moins deux conventions de partenariat avec des associations ou réseaux favorisant la mixité dans les métiers techniques (Duchess France, 50inTech ou équivalents) pour élargir les viviers de candidatures en ingénierie et produit. Livrable : signature avant le 31 décembre 2026.

Indicateur(s) : Nombre de conventions signées (cible ≥ 2), nombre de candidatures sourcées via ces partenariats (cible ≥ 10 % des candidatures techniques en 2027).

Actions années 2-3

Action 3.5 — Audit annuel des rémunérations. La société met en place dès le 31 janvier 2027 un « mini-audit interne documenté » : tableau comparatif de l'ensemble des rémunérations (taux horaire ou mensuel brut, bonus, avantages) ventilé par genre, rôle et ancienneté, établi par la direction financière sous contrôle de la référente égalité, archivé dans le registre EDI et résumé dans le rapport annuel GEP. Le passage à un audit externe réalisé par un cabinet spécialisé, à méthodologie inspirée du décret n° 2019-15, sera déclenché dès que l'effectif atteindra dix salarié-es ou à la clôture 2027 si ce seuil est franchi — selon la première des deux conditions atteinte. Budget de rattrapage provisionné à hauteur de 1,5 % de la masse salariale en cas d'écart injustifié supérieur à 2 %, à activer dans les 3 mois suivant le rapport. Concernant les formations aux référents (INRS), Rebaze sollicitera en priorité une prise en charge par l'OPCO Atlas (branche SYNTEC), qui couvre jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques pour les TPE — ramenant le coût net à zéro.

Indicateur(s) : Écart de rémunération F/H ajusté (cible ≤ 1 % en 2029), budget rattrapage engagé / provisionné, délai moyen de correction.

Action 3.6 — Publication « pay transparency ». Publication volontaire tous les deux ans d'un score « pay transparency » par tranche de rémunération et par sexe, inspiré de la pratique Qonto, anticipant la transposition de la directive (UE) 2023/970. Première publication : 8 mars 2028.

Indicateur(s) : Publication effective selon calendrier (oui/non), nombre d'écarts identifiés puis corrigés entre deux publications.

Action 3.7 — Garantie d'augmentation post-congé. Garantie d'une augmentation au retour de congé maternité au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles accordées dans la catégorie professionnelle du salarié-e pendant la période de congé (article L.1225-26), étendue volontairement au second parent ayant pris un congé supérieur à 4 semaines. Déploiement : dès le premier retour concerné.

Indicateur(s) : Écart entre augmentation moyenne catégorielle et augmentation réellement accordée au retour (cible : 0).

Axe 4 — Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Objectif stratégique : Garantir à toute personne travaillant pour ou avec Rebaze un environnement exempt de violences sexistes et sexuelles, et mettre en place dès l'année 1 des dispositifs crédibles de signalement, d'enquête et de sanction.

Cadre légal

Articles L.1153-1 à L.1153-6 du Code du travail (harcèlement sexuel et agissements sexistes) ; article L.1153-5-1 (réfèrent employeur, obligatoire quel que soit l'effectif) ; article L.4121-1 (obligation de sécurité) ; loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; ANI du 14 avril 2022 ; articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal.

Actions année 1 (priorité absolue)

Action 4.1 — Désignation formelle de la référente harcèlement. Désignation par écrit de la référente harcèlement sexuel et agissements sexistes au sens de l'article L.1153-5-1, distincte de la référente égalité. Publication des coordonnées (nom, courriel dédié, ligne sécurisée) dans les locaux, sur l'intranet et dans le contrat-type. Livrable : 30 juillet 2026.

Indicateur(s) : *Désignation effective (oui/non), % de personnes connaissant son identité et ses coordonnées (cible 100 %, mesure via le baromètre EDI).*

Action 4.2 — Dispositif de signalement triple canal. Mise en place d'un dispositif à trois canaux complémentaires : (a) référente interne, (b) ligne externe anonyme opérée par un prestataire indépendant, (c) messagerie chiffrée dédiée. Accessible aux salarié-es et aux collaborateur-trices externes récurrent-es. Procédure précisée en Annexe 5. Livrable : 30 juillet 2026.

Indicateur(s) : *Dispositif opérationnel sur les 3 canaux (oui/non), taux de connaissance mesuré via le baromètre EDI (cible 100 %).*

Action 4.3 — Procédure d'enquête formalisée. Procédure écrite garantissant une prise en charge de tout signalement sous 5 jours ouvrés, une enquête conduite par un binôme paritaire, la confidentialité absolue des échanges et la protection contre les représailles (article L.1153-2). Documentée, tracée, archivée. Livrable : 30 juillet 2026.

Indicateur(s) : *Délai médian de prise en charge (cible ≤ 5 jours ouvrés), % d'enquêtes conduites par binôme paritaire (cible 100 %).*

Action 4.4 — Politique « tolérance zéro ». Inscription explicite de la politique « tolérance zéro » face au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes et aux VSS dans le règlement intérieur dès sa rédaction (ou à défaut dans une note de service signée par le Président), assortie de l'échelle des sanctions disciplinaires applicables. Livrable : 30 juillet 2026.

Indicateur(s) : *Document signé et diffusé (oui/non), % de salarié-es ayant pris connaissance (attestation) cible 100 %.*

Action 4.5 — Première formation VSS obligatoire. Formation VSS obligatoire pour l'ensemble des salarié-es et des collaborateur-trices externes récurrent-es, délivrée par un organisme Qualiopi spécialisé (AVFT, Social Builder, Egal ou équivalent), 2 heures minimum. Première session : 15 septembre 2026. Renouvellement tous les 2 ans.

Indicateur(s) : *100 % des salarié-es et externes récurrent-es formé-es, taux de satisfaction mesuré post-formation.*

Action 4.6 — Charte sectorielle « Stop VSS ». Signature de la Charte d'engagement de l'initiative « #StOpE » portée par l'AFMD et le Ministère de l'Égalité. Livrable : avant le 31 décembre 2026.

Indicateur(s) : *Charte signée (oui/non), engagements spécifiques tenus.*

Action 4.7 — Volet VSS du DUERP. Intégration d'une rubrique dédiée « risques d'atteinte à la dignité et VSS » dans le premier Document unique d'évaluation des risques professionnels (article R.4121-1), avec évaluation des situations de travail à risque (événements sectoriels, télétravail isolé, relations de prestation). Livrable : 31 octobre 2026.

Indicateur(s) : *DUERP signé avec volet VSS complet (oui/non), nombre de mesures de prévention déployées sur la base du DUERP.*

5. Suivi, évaluation et publication

Le suivi respecte la troisième exigence de processus d’Horizon Europe (collecte de données et monitoring) et les obligations françaises en matière de BDESE dès qu’elles s’appliqueront.

5.1 Gouvernance du suivi

- Revue trimestrielle par le COPIL EDI de l’avancement des actions et du budget.
- Bilan annuel consolidé, signé par le Président, publié le 8 mars de chaque année. Le premier bilan (8 mars 2027) contient la baseline chiffrée.
- Revue à mi-parcours le 31 décembre 2027, intégrant un audit externe indépendant.
- Présentation annuelle au CSE dès sa constitution, et intégration dans la BDESE.

5.2 Données, protection et RGPD

Tous les indicateurs publics sont calculés à partir de données agrégées. Compte tenu de la faible taille de l’équipe, aucune catégorie comptant moins de cinq personnes n’est ventilée publiquement, conformément aux principes de minimisation du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée. Les enquêtes anonymes sont opérées par un prestataire tiers qui garantit l’absence de remontée nominative. Un registre des traitements est tenu par la référente égalité et revu par un DPO externe.

6. Formation et renforcement des compétences

Conformément à la quatrième exigence de processus d’Horizon Europe, le plan prévoit dès l’année 1 un socle de formation.

6.1 Plan de formation par public

Public	Module	Durée	Première session
Tou·tes (salarié·es + externes récurrents)	Sensibilisation VSS et sexisme ordinaire	2 h	15 septembre 2026
Personnes amenées à recruter	Biais cognitifs + écriture épiciène	0,5 journée	Avant tout 1er entretien
Référente égalité + référente harcèlement	Accueil, enquête, accompagnement victimes	2 journées	31 juillet 2026
Présidence + management élargi	Leadership inclusif et gouvernance paritaire	0,5 journée	Avant 31 décembre 2026
Équipes Produit / Data	Équité algorithmique, conception inclusive et biais de genre dans les systèmes IA	1 journée	Premier semestre 2027

6.2 Prestataires

Les formations sont délivrées par des organismes certifiés Qualiopi (obligatoire pour toute prise en charge OPCO Atlas – SYNTEC). Rebaze privilégie des prestataires spécialisés tels que l’Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

7. Communication interne et externe

7.1 Communication externe (exigence « document public »)

Le présent plan est publié au format PDF sur le site institutionnel de Rebaze, rubrique « Gouvernance et engagements », avec une URL permanente dès le 30 avril 2026. Il est également mentionné dans la signature électronique des dirigeant·es et dans les dossiers de candidature déposés auprès des bailleurs publics (Horizon Europe, CNC, Bpifrance, etc.).

7.2 Communication interne

- Annonce par le Président lors du premier all-hands après adoption.
- Intégration au livret d'accueil remis à chaque nouveau-elle salarié·e et freelance récurrent.
- Rubrique dédiée « Égalité & Inclusion » sur l'intranet (FAQ, coordonnées, procédure).
- Canal Slack #egalite-diversite modéré par la référente EDI.

7.3 Communication auprès des partenaires

Les engagements sont communiqués aux partenaires dans le cadre contractuel (avenants ou nouveaux contrats de distribution) et à l'occasion des revues annuelles de partenariat avec les studios éditeurs.

8. Validation, signature et révision

Le présent Gender Equality Plan / Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes d'Rebaze SAS est adopté par décision du Président, en sa qualité d'organe de direction conformément à l'article L.227-6 du Code de commerce. Il sera présenté au Comité social et économique (CSE) dès sa constitution, conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail.

Il entre en vigueur à la date de sa signature. Il fera l'objet d'un bilan annuel publié le 8 mars de chaque année, d'une révision à mi-parcours au 31 décembre 2027 et d'une refonte complète pour la période 2030-2033.

Pour Rebaze SAS,

Le Président

Xavier Tessier

Date : 30 janvier 2026

Signature :



Annexe 1 — Glossaire

- **Baseline** : ligne de base de départ d'un plan, constituée par la première collecte de données quantitatives contre laquelle toutes les mesures futures seront comparées.
- **BDESE** : Base de données économiques, sociales et environnementales, obligatoire dès 50 salarié·es (articles L.2312-18 et R.2312-8).
- **CSE** : Comité social et économique, obligatoire à partir de 11 salarié·es pendant 12 mois consécutifs (article L.2311-2).
- **DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels, obligatoire quelle que soit la taille (article R.4121-1).
- **EDI** : baromètre Égalité, Diversité, Inclusion ; équivalent en droit français au baromètre QVCT - Qualité de Vie et Conditions de Travail.
- **GEP** : Gender Equality Plan, document exigé pour l'éligibilité aux financements Horizon Europe depuis le 1er janvier 2022.
- **Index de l'égalité professionnelle** : note sur 100 combinant 4 ou 5 indicateurs, obligatoire dès 50 salarié·es (loi n° 2018-771, décret n° 2019-15).
- **Collaborateur·trice externe récurrent·e** : dans le présent plan, toute personne ayant avec Rebaze une relation de prestation d'une durée cumulée supérieure à trois mois ou un volume cumulé supérieur à 10 jours de travail / an.

Annexe 2 — Textes de référence

Droit de l'Union européenne

- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, articles 2, 3 et 157.
- Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations.
- Directive (UE) 2022/2381 du 23 novembre 2022 sur l'équilibre F/H parmi les administrateurs des sociétés cotées.
- Règlement (UE) 2021/695 établissant Horizon Europe ; guide « Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans » (octobre 2021).
- Règlement (UE) 2022/1925 du 14 septembre 2022 sur les marchés numériques (DMA).
- Règlement (UE) 2022/2065 du 19 octobre 2022 sur les services numériques (DSA).

Droit français

- Code du travail, articles L.1131-1, L.1132-1, L.1142-1 à L.1142-10, L.1153-1 à L.1153-6, L.3221-2, L.4121-1.
- Code pénal, articles 222-33 et 222-33-2.
- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann ».
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
- Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Rixain ».
- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 sur l'Index de l'égalité professionnelle.
- Accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 sur la prévention des VSS au travail.
- Convention collective SYNTEC (IDCC 1486) et accord de branche du 27 octobre 2014.

Annexe 3 — Ressources et partenaires

- **Géraldine Beranger Conseil**
- **Duchess France** — association référente association destinée à valoriser et promouvoir les développeuses et les femmes avec des profils technique.
- **#StOpE** — initiative contre le sexisme ordinaire en entreprise, portée par l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et le Ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.
- **Syntec Numérique** — baromètre annuel de la mixité dans le secteur.
- **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)** — accompagnement et expertise juridique.
- **Haut Conseil à l'Égalité (HCE)** — guide de la communication sans stéréotypes de sexe.
- **Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes** — dispositifs du Plan interministériel.
- **Défenseur des droits** — décisions-cadres discrimination.
- **OPCO Atlas** — opérateur de compétences de la branche SYNTEC.
- **Commission européenne — DG R&I** — ressources GEP, « Gendered Innovations ».
- **Plateforme 3919** — Violences Femmes Info (service d'écoute anonyme).

Annexe 4 — Calendrier consolidé de déploiement 2026-2028

Jalon	Échéance	Responsable
Adoption du plan par la Présidence et désignation des référent.es (égalité + harcèlement)	30 janvier 2026	Président
Lettre de mission Membre externe indépendant.e à voix consultative (COPILEDI)	3 avril 2026	Communication
Publication sur le site institutionnel	30 avril 2026	Président
Charte « temps de vie » + politique télétravail	30 juin 2026	Président
Dispositif de signalement triple canal opérationnel	30 juillet 2026	Référent harcèlement
Formation des référent.es	Harcèlement et Egalité : au plus tard le 31 juillet 2026, et en tout état de cause préalablement à la première embauche 2026.	Référent.es + prestataire INRS
Première formation VSS de tou-tes	15 septembre 2026	Référente égalité
Grille de rémunération + charte recrutement	30 septembre 2026	DRH
Premier baromètre EDI	15 oct. – 15 nov. 2026	Cabinet externe
DUERP initial avec volet VSS	31 octobre 2026	Président + référent
Signature charte #StOpE	Avant 31 décembre 2026	Président
Mini-audit interne rémunérations (tableau F/H par rôle) — audit externe cabinet déclenché si effectif ≥ 10 ou à clôture 2027	Janvier – février 2027 (pour l’audit externe : en fonction de la date de franchissement du seuil)	DAF + référente égalité (mini-audit) — DAF + cabinet (audit externe)
Publication du 1er bilan annuel + baseline chiffrée	8 mars 2027	Président + COPILEDI
Audit externe mi-parcours	31 décembre 2027	Cabinet indépendant
Publication « pay transparency » v1	8 mars 2028	DRH
Bilan final période + lancement GEP v2	31 décembre 2028	Président

Annexe 5 — Modalités opérationnelles des actions

Cette annexe précise les modalités d'exécution détaillées des actions dont le corps du plan renvoie explicitement à un document d'application. Elle a valeur de document d'exécution et peut être révisée par décision de la Présidence sans nécessiter de révision du plan principal, à condition que la révision ne dégrade pas le niveau d'engagement pris.

A.5.1 — Action 1.3 : extension du congé du second parent — architecture financière

L'extension à 10 semaines s'applique dès le 1er janvier 2027 à tout second parent salarié-e ou engagé-e sous contrat assimilé, quelle que soit la nature de la parentalité (biologique, adoptive, coparentalité documentée). Le droit est individuel et opposable dès l'ouverture du contrat ; aucune condition d'ancienneté supérieure à celle prévue par la loi n'est exigée.

Semaines légales (1 à 4)

Indemnisation assurée par la Sécurité sociale (IJSS, 25 jours au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, L.1225-35) et l'employeur sur les 3 jours de congé de naissance (L.3142-4). Maintien complémentaire du salaire selon les dispositions de la convention collective SYNTEC (IDCC 1486) applicables à la date du congé.

Semaines extra-légales (5 à 10) — paliers d'abondement employeur

Phase	Effectif Rebaze	Abondement employeur (semaines 5 à 10)
Amorçage	1 à 10 salarié-es	Congé protégé non rémunéré (droit au retour, non-discrimination)
Croissance	11 à 25 salarié-es	30 % du salaire net sur les semaines 5 à 10
Consolidation	> 25 salarié-es	50 % du salaire net sur les semaines 5 à 10

Déclenchement automatique : le passage d'une phase à la suivante intervient dès franchissement du seuil d'effectif ou à la deuxième clôture comptable faisant apparaître un résultat d'exploitation positif, la première des deux conditions atteinte prévalant. L'avenant au règlement intérieur est publié dans les 90 jours suivant l'événement déclencheur.

Garanties pendant et après le congé (toutes phases)

La totalité du congé (10 semaines) est assimilée à du temps de travail effectif pour l'évaluation annuelle, la rémunération (augmentation moyenne catégorielle acquise de droit), les droits à formation (CPF, plan de développement), l'accès aux missions et responsabilités (retour au même poste ou équivalent). Entretien préparatoire J-30, suspension des sollicitations professionnelles pendant le congé, entretien de retour sous 15 jours, re-onboarding gradué sur 4 semaines (50 % / 75 % / 100 %), bilan à 6 mois tracé dans le rapport annuel GEP.

A.5.2 — Action 5.2 : dispositif de signalement triple canal

Canal A — référente interne : adresse courriel dédiée (referente-vss@[domaine]), ligne téléphonique dédiée avec messagerie chiffrée, disponibilité sous 48 heures ouvrées. Canal B — ligne externe anonyme : prestataire tiers indépendant certifié (appel à offres renouvelé tous les 3 ans), accessible 24/7 par téléphone et formulaire web, remontée hebdomadaire anonymisée à la référente égalité. Canal C — messagerie chiffrée dédiée : boîte ProtonMail ou équivalent sous contrôle exclusif de la référente harcèlement, avec clé de déchiffrement sanctuarisée.

Procédure d'accusé réception sous 48 heures ouvrées pour les canaux A et C, sous 72 heures pour le canal B via le prestataire. Signalement anonymisé puis qualifié par la référente en lien avec la Présidence ou, en cas de conflit d'intérêts, avec le cabinet externe. Protection contre les représailles (L.1153-2) et secret professionnel tenus à toutes les étapes.

A.5.3 — Suivi budgétaire EDI

Le budget EDI est sanctuarisé sur un centre de coût analytique dédié. Suivi trimestriel par la direction financière, revue semestrielle par le COPIL EDI. Tout arbitrage à la baisse supérieur à 10 % du budget annuel requiert une décision formelle de la Présidence, tracée et reportée dans le rapport annuel GEP. Les écarts sont publiés avec leur justification.

A.5.4 — Planning du premier COPIL et plan de formation pluriannuel

Conformément aux engagements de la Section 3.1, le présent paragraphe détaille le planning du comité de pilotage Égalité-Diversité-Inclusion pour l'année 2026 ainsi que l'architecture pluriannuelle de la formation des acteurs du plan. Le calendrier est conçu pour démontrer une mise en route opérationnelle dès la signature du plan, tout en calant les dépenses engagées sur la séquence de recrutement (première embauche programmée en septembre 2026).

Premier COPIL — mise en route

Date cible : semaine du 30 mars 2026, soit deux mois après la signature du plan au 30 janvier 2026. Ce délai, conforme aux bonnes pratiques observées dans les organisations publiant leur GEP, est mis à profit pour la publication interne du plan (28 février 2026), la désignation formelle des référent-es par décision écrite du Président, le cadrage de la mission de la consultante externe (signée le 3 avril 2026) et la préparation substantielle de l'ordre du jour (indicateurs de départ, cartographie des risques VSS, recueil des besoins de formation). Durée : 2 heures. Format : visioconférence acceptable, présentiel privilégié. Coût : nul. Participants : Président de la SAS et du COPIL, référente égalité, référent harcèlement, membre externe pressenti-e (en observateur-riche à défaut de formalisation).

Ordre du jour :

- Prise d'acte formelle de la signature du plan (lecture du préambule, signature du registre EDI).
- Confirmation de la composition provisoire du COPIL et lecture de la décision du Président désignant les référents.
- Validation du calendrier 2026 des COPIL (voir ci-dessous).
- Identification d'une short-list de candidat-es pour le poste de membre externe indépendant-e.
- Approbation du plan de formation pluriannuel (voir ci-dessous).
- Validation du calendrier de production de la baseline.
- Décision de production de trois documents : décision écrite du Président désignant les référents, charte EDI affichable, modèle de PV de COPIL.
- Validation des actions sans coût réalisables avant la réponse Europe Creative (fin juillet 2026).
- Date confirmée du COPIL #2.
- Livrables dans la semaine suivant la tenue du premier COPIL : procès-verbal signé par les participant-es au premier COPIL, archivé numériquement et physiquement ; décision du Président publiée et affichée au siège et sur l'intranet ; lettre d'invitation envoyée au membre externe pressenti.

Calendrier 2026 des COPIL

Le COPIL se réunit trimestriellement. Les semaines cibles et les jalons clés sont les suivants :

- COPIL #1 (T1) — cf ci-dessus.

- COPIL #2 (T2) — semaine du 22 juin 2026 : confirmation de la réservation de la formation INRS du référent harcèlement ; finalisation du kit d'onboarding EDI ; revue de l'état d'avancement du baromètre EDI.
- COPIL #3 (T3) — semaine du 28 septembre 2026 : bilan post-réponse Europe Creative ; point sur les embauches ; lancement du baromètre.
- COPIL #4 (T4) — semaine du 14 décembre 2026 : bilan année 1 ; première baseline partielle ; cadrage budgétaire 2027.

Plan de formation pluriannuel

Phase 1 — Mise en place du Plan pour l'égalité Homme / Femme (janvier à juillet 2026)

- Président de la SAS : formation CNC « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » — acquise (session 2024-2025).
- Collaborateur·rices : auto-formation structurée (guide Défenseur des droits, fiches INRS en ligne, deux webinaires gratuits AVFT) — mars à juin 2026.
- Référent harcèlement : pré-réservation d'une session INRS pour août 2026.

Phase 2 — Post-réponse Europe Creative (août à décembre 2026) : dépenses ciblées

- Référent harcèlement : INRS « Devenir référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » (2 jours) — avant le 31 août 2026 — coût : 300 à 500 € HT.
- Référente égalité : INRS ou ANACT « Égalité professionnelle F/H : enjeux et leviers d'action » (1 à 2 jours) — septembre 2026 — coût : 400 à 600 € HT.
- Premier·e salarié·e à l'embauche : module VSS (e-learning Défenseur des droits ou OPCO, 1 heure) + remise du livret d'accueil EDI — dans les 30 jours suivant l'embauche — coût : 0 €.
- *Sous-total dépenses formation 2026 : 700 à 1 100 € HT (potentiellement réduit à 400-600 € HT si financement OPCO acquis pour la formation INRS du référent).*

Phase 3 — Année 2 (2027) : montée en puissance alignée sur les recrutements

- Encadrement nouveau (si recrutements managériaux) : « Manager inclusif » (1 jour) — T1 2027 — coût : 700 à 1 200 € HT.
- Tous·tes les salarié·es : sensibilisation VSS annuelle (e-learning recyclage, 1 heure) — T4 2027 — coût : 0 €.
- Référents (égalité et harcèlement) : recyclage annuel (½ journée) — T4 2027 — coût : 200 à 300 € HT.
- Tous·tes les salarié·es : module « diversité et biais inconscients » (½ journée) — T2 2027 — coût : 400 à 600 € HT par session.
- *Sous-total dépenses formation 2027 : 1 300 à 2 100 € HT.*

Cette Annexe 5 fait partie intégrante du Gender Equality Plan d'Rebaze SAS. Toute modification de ses modalités opérationnelles est tracée dans le rapport annuel EDI publié chaque 8 mars.