



Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson Nord

Document PUBLIC

DAVIDSON

Document PUBLIC



Document Restreint - Interne & Partenaire

Les objectifs de progression fixés à la suite des résultats de l'index 2026 (données 2025)

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2026 (Données 2025) présentés au CSE lors de la réunion 21/05/2026, l'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur à 85/100 doit conformément à l'article D1142-6-1 du Code du travail déterminer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquelles la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs de progression sont déterminés dans le cadre du présent plan d'action. Ces objectifs de progression seront également publiés sur le site internet de l'entreprise et seront consultables jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

L'entreprise a obtenu pour 2026 (au titre des données 2025) le résultat global de **84/100**.

1. L'écart de rémunération femmes-hommes

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	5.6
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	34

L'entreprise a obtenu la note maximale de 40 points.

Constat : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 5,6% au profit des hommes.

Cet écart concerne de deux tranches d'âge différentes :

- Les ingénieurs et cadres de moins de 30 ans, dont l'écart est de 10,4% avant application des seuils de pertinence et de pondération, et de 1,1% après. La rémunération brute annuelle pour les hommes étant de 42 304€, contre 37 900€ pour celle des femmes.
- Les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans, dont l'écart est de 10,6% avant application des seuils de pertinence et de pondération, et de 4,5% après. La rémunération brute annuelle pour les hommes étant de 52 944€, contre 47 324€ pour celle des femmes.

Plusieurs explications à cela :

- Le type d'emploi et la séniorité :
 - o Pour les moins de 30 ans, la différence se joue principalement dans la séniorité des consultantes, puisqu'elles sont toutes « junior » ou « consultante ». Contrairement aux consultants hommes dont 40% sont « confirmés ».
 - o Pour les 30 à 39 ans, la séniorité des consultants joue aussi beaucoup sur la moyenne puisque les 44% des profils « Seniors » sont des hommes, contre seulement 18% des femmes. De plus, le profil « Directeur » n'est tenu que par des hommes, et on compte deux fois moins de profil de type « Ingénieur d'affaires », ce qui impacte également la moyenne du groupe.



- L'ancienneté :

- o La moitié des hommes de moins de 30 ans ont plus de 2 ans d'ancienneté, contre seulement 17% des femmes.

- o Pour la tranche des 30 à 39 ans, la différence est au global moins marquée (par exemple, 24% des femmes contre 25% des hommes ont entre 5 et 10 d'ancienneté, les femmes sont même plus nombreuses à avoir entre 2 et 5 ans d'ancienneté (35% au lieu de 22%)). En revanche 2 profils uniquement masculins ont plus de 10 ans d'expérience, ont une meilleure rémunération et impactent donc considérablement la moyenne : en les retirant l'écart tomberait à 5,6%, soit 0,6% après application du seuil.

Objectif de progression fixé :

Le principal objectif de progression porte sur les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans, puisque c'est dans cette catégorie que réside l'écart le plus important (4,5% en faveur des hommes). Dans cette catégorie, la moindre représentation d'ingénieur d'affaires / directrice femme ainsi qu'une séniorité plus élevée chez les hommes expliquait en grande partie l'inégalité. Nous fixons comme objectif la réduction de cet écart à 2% l'année prochaine. Ceci pouvant être réalisé en investiguant les écarts à ancienneté/ poste comparable et en procédant à une correction associée lors d'écarts non justifiés. Également, une vigilance sera observée pour tâcher de recruter, autant que possible, des femmes sur les postes les plus élevés et en tension tels que des Ingénieurs d'affaires et consultants Senior si toutefois un nouveau besoin apparaissait et qu'une femme disposait des mêmes compétences que les autres candidats masculins.

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

Résultat final en %	14
Résultat final en nombre équivalent de salariés	3.5
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

L'entreprise a obtenu la note maximale de 35 points.

3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

L'entreprise a obtenu la note maximale de 15 points.

4. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	1
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale de 10 points.

Constat : Seule une femme est dans le top 10 rémunérations. Pour l'intégrer, il faudrait qu'une femme supplémentaire ait une rémunération ETP au moins égale à 66K€.

Objectif de progression fixé :

Atteindre les 2 femmes dans le top 10.

Dans cet objectif, un recrutement d'une personne plus expérimentée pourrait favoriser l'arrivée d'une seconde femme dans le top 10. Dans le TOP 20, plusieurs personnes pourraient l'intégrer dans l'avenir en fonction des augmentations et turnover éventuel. Une autre solution au-delà de recruter un profil senior serait de recruter une ingénieure d'affaires / directrice qui intégrerait à terme ce top 10.

Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 21 mai 2026

