



# Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

**Davidson MIPY**

Document PUBLIC

DAVIDSON

---

Document PUBLIC

Document Restreint - Interne & Partenaire

# Les objectifs de progression fixés à la suite des résultats de l'index 2025 (données 2024)

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2025 (Données 2024) présentés au CSE lors de la réunion 31/03/2025, 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 2025 (au titre des données 2024) le résultat global de **75/100**.

## 1. L'écart de rémunération femmes-hommes

### Indicateur relatif à l'écart de rémunération

---

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	0
Population envers laquelle l'écart est favorable	Égalité
Nombre de points obtenus	40

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

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 0.47% au profit des hommes.

## 2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

### Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

---

Résultat final en %	14.2
Résultat final en nombre équivalent de salariés	5.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	15
Nombre de points obtenus à l'indicateur	15

L'entreprise a obtenu la note de 15 points.

**Objectif de progression fixé :**

25 femmes ont été augmentées sur 2024, ce qui représente 69.44% de la population féminine. 87 hommes ont été augmentés sur 2024, ce qui représente 83.65% de la population masculine. Il existe donc un écart de 14.21% en faveur des hommes.

L'objectif est de tendre vers la parité en 2025 ou à minima d'obtenir la note de 25/35. Pour ce faire, Davidson apportera un œil attentif à toutes les négociations salariales, de manière à ce que les femmes comme les hommes soient augmentés de manières objectives et méritées.

**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**

**Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

---

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	3
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

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

D'une façon générale, on constate que les profils se trouvant dans ce top sont spécifiques et techniques et qu'il semble justifié que la rémunération soit adaptée en conséquence, peu importe qu'ils soient occupés par un homme ou par une femme.

**Objectif de progression fixé :**

L'objectif est de tendre vers la parité en 2025. Pour ce faire nous allons poursuivre la promotion et la responsabilisation des consultantes et managers de Davidson MIPY.

Nous allons accentuer le recrutement de profils seniors femmes.



*Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 19 mai 2025.*

