



Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson Networks

Document PUBLIC

DAVIDSON



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 du 08/04/2026, l'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur à 85/100 doit conformément à l'article D. 1142-6-1 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 de 2025) le résultat global de 80/100.

1. L'écart de rémunération femmes-hommes

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	6.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	33

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

Constat : L'écart de rémunération retenu par l'index entre les femmes et les hommes s'élève à 6,1% au profit des hommes.

Cet écart concerne les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans et est de 14,8% avant application du seuil de pertinence et pondération par effectif.

La rémunération moyenne des femmes est en effet de 49 132€, contre 57 678€ pour les hommes.

Plusieurs explications à cela :

- Il n'y a pas d'ingénieur d'affaires femmes, contre 4 chez les hommes, or il s'agit d'un poste très bien rémunéré (59K€ en moyenne).
- L'ancienneté : les consultants ayant le plus d'ancienneté – une meilleure rémunération, sont des hommes (2 ont 6 ans d'ancienneté).

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 (6,1% en faveur des hommes). Nous avons vu que sur cette catégorie, l'absence d'ingénieur femmes 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 3% 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. Une analyse sera faite pour comprendre et ajuster le libellé emploi des femmes, plus souvent considérées comme junior même lorsque l'ancienneté est plus élevée. 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.

Engagement de sensibilisation et de prise de conscience de l'équipe de recrutement de Davidson Networks.

Une étude plus précise sera effectuée sur les abaques et les niveaux de salaires à l'embauche sur la tranche 30-39 ans.

Tous les contrats / salaires devront être validés par le directeur associé.

Il faut effectuer un contrôle / mise à jour des statuts d'expérience des consultants.

Recruter une Ingénieure d'Affaires

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

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

Résultat final en %	7.5
Résultat final en nombre équivalent de salariés	1.3
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	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

Motif de non calculabilité	Absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence
----------------------------	--

Faute de retour de congé de maternité au cours de la période de référence, le calcul de cet indicateur n'est pas possible.



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	1
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

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

Explication : 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 67K€.

Objectif de progression fixé :

Atteindre les 2 femmes dans le top 10.

Pour cela, regarder si une femme dans le TOP 20 ne mériterait pas une augmentation lui permettant d'intégrer le classement, ou bien regarder au niveau des primes si certaines ne sont pas équitablement distribuées. Une autre solution serait enfin de recruter un profil senior ou de type manager féminin qui intégrerait directement cette rémunération.

Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes présenté le 23 juin 2026 au CSE.

