



INDEX D'ÉGALITÉ SALARIALE 2025

Le calcul de l'Index est obligatoire pour les entreprises, les associations et les syndicats, qui emploient au moins 50 salariés. Les informations utilisées dans le cadre du calcul de cet index répondent à l'obligation de transmission aux services du Ministre chargé du travail, des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article D.1142-5 du code du travail au 1er mars 2020. Ces données concernent le périmètre unique de Versusmind SAS France.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2025

	Indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	Valeur de l'indicateur ou écart	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Écart de rémunération (en %)	1	3,8 %	36	40	36
2 - Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	16,5 %	35	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	incalculable	incalculable	incalculable	INCALCULABLE
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	0
Total des indicateurs calculables			71	85	
Recalcul des indicateurs sur 100			84		100
INDEX (sur 100 points)			84		100

Publication des objectifs de progression – Index Égalité Hommes-Femmes 2026

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons obtenu un score de **84/100** à l'Index de l'égalité femmes-hommes pour l'année 2025.

Conformément à la réglementation en vigueur, nous avons défini les objectifs de progression sur les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

Indicateur 1 – Écart relatif à l'écart de rémunération

Constat : Nous constatons une différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes de notre entreprise, cette différence étant en faveur des hommes. (3,8%)

🎯 Objectifs 2026 :

- Récupérer notre score de 40/40 que nous avions en 2025, portant sur l'année 2024.

📌 Plan d'actions :

- Identifier les catégories où l'écart est le plus fort et les tranches d'âges concernées
- Aligner les salaires à poste équivalent.
- Formaliser les critères objectifs d'augmentation et sensibiliser les managers sur le sujet

Indicateur 2 – Écart de taux d'augmentations individuelles

Constat 2025 : Lors de la dernière campagne d'augmentations, la proportion de femmes augmentées a été supérieure à celle des hommes, créant un déséquilibre inverse. (nombre de points : 25)

Constat 2026 : Nous avons travaillé sur cet indicateur et constatons pour cette année une amélioration du résultat, nous obtenons désormais **la note maximale** (passage de 35 points au lieu de 25) en équilibrant au maximum nos augmentations individuelles de manière juste et équitable, bien que celles-ci restent tout de même en faveur des femmes.

Objectif 2026 : maintenir la note maximale durant l'année 2026.

Indicateur 4 – Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Constat : En 2025, seules 1 femme figurait parmi les 10 plus hautes rémunérations.

🎯 Objectif 2026 :

- Augmenter la présence des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations en intégrant au moins deux femmes supplémentaire d'ici fin 2027, avec des profils seniors, plus expérimentés.

✦ **Plan d'actions :**

1. Notre secteur d'activité étant historiquement caractérisé par une représentation majoritairement masculine (IT), nous participons et continuerons de participer activement aux forums à destination de l'intégration des femmes dans les métiers de l'IT. L'objectif étant d'attirer de nouvelles recrues au sein de notre entreprise.
2. Nous avons pour objectif d'identifier et accompagner d'avantage les profils féminins à haut potentiel en vue de leur évolution vers des postes à plus forte rémunération.
3. Encouragement à la mixité dans les recrutements pour les postes à forte rémunération.