

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

Depuis le 1er mars 2020, les entreprises françaises de plus de 50 salariés doivent publier chaque année un Index de l'égalité professionnelle.

Celui-ci permettra une analyse et un suivi dans le temps de l'évolution de l'égalité salariale dans les entreprises sur l'ensemble du territoire national. Cet Index se mesure sur une échelle de 100 points.

Notre score

**78 POINTS
SUR 100**

Index 2024/2025
publié le 1er
mars 2026

Période de référence : Du
01/07/2024 au 30/06/2025

Pour cette septième année, Next Decision publie son Index 2024/2025 obtenu par l'évaluation des 5 indicateurs définis par la loi :

- ▶ Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à postes équivalents
- ▶ Égalité des chances en matière d'augmentation
- ▶ Égalité des chances en matière de promotion
- ▶ Évolution salariale des femmes ayant été en congé maternité ou d'adoption
- ▶ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau des 10 plus hautes rémunérations

“ À compétences et expériences équivalentes, Next Decision ne pratique aucune différence de rémunération entre les Femmes et les Hommes.

Nous affichons cette année un Index d'égalité professionnelle de 78/100, supérieur au seuil légal de 75 points en-dessous duquel des mesures correctives sont obligatoires. Ce résultat confirme notre engagement en faveur de l'égalité salariale.

Nous restons néanmoins conscients que des marges de progression existent afin que ce score reflète pleinement les valeurs humanistes portées par l'entreprise.

Dans le secteur du numérique, où les tensions de recrutement sont fortes, les femmes représentent encore moins de 30 % des effectifs. Cette sous-représentation constitue un enjeu majeur d'égalité et de mixité.

Chez Next Decision, nous poursuivons nos actions pour favoriser l'accès des femmes aux métiers et aux postes à responsabilité du numérique.

Mesdames, osez le numérique, rejoignez-nous et construisez de belles carrières à nos côtés !

Olivier MARQUIS et Vincent BODET
Directeurs de Next Decision

”



Détails des notes

Notes obtenues

L'écart de rémunération
(en %)

38/40

Ecart de taux d'augmentations
individuelles (en %)

25/35

Part de salariés ayant
bénéficié d'une augmentation
dans l'année suivant leur
retour de congé maternité

15/15

Nombre de salariés du sexe
sous-représenté parmi les 10
plus hautes rémunérations

0/10

Index sur 100 points

78/100

OBJECTIFS DE PROGRESSION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



► Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à postes équivalents

Note obtenue : 38/40

L'analyse approfondie des écarts de rémunération, notamment par tranche d'âge, montre que les différences constatées s'expliquent principalement par des niveaux de poste et de responsabilités distincts. À poste et coefficient hiérarchique équivalents, aucun écart significatif de rémunération n'est constaté.

Pour poursuivre notre démarche d'amélioration continue, nous avons décidé de renforcer notre analyse en privilégiant une lecture par coefficient hiérarchique plutôt que par seule catégorie socioprofessionnelle (CSP), afin d'assurer un suivi encore plus précis de l'égalité salariale et des évolutions de carrière.

Notre objectif est de garantir durablement une stricte équité de rémunération entre les femmes et les hommes.

► Égalité des chances en matière d'augmentation

Note obtenue : 25/35

L'écart constaté s'explique principalement par les embauches réalisées au second semestre 2024 (6 femmes et 10 hommes). Les salariés recrutés entre juillet et décembre 2024 n'avaient pas un an d'ancienneté lors de la campagne d'augmentations (appliquées en octobre) et n'ont donc pas été concernés par la revalorisation de leur salaire sur la période de référence de l'Index (01/07/2024 – 30/06/2025).

Une simulation réalisée hors ces 16 intégrations aboutit à une note de 35/35.

Nous renforcerons le suivi des nouveaux entrants et l'analyse des effets calendaires afin de garantir une mesure pleinement représentative de l'égalité de traitement en matière d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

► Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau des 10 plus hautes rémunérations

Note obtenue : 0/10

Cet indicateur constitue historiquement, depuis 2021, l'écart le plus difficile à corriger.

Nous constatons toutefois une évolution positive : une femme figure cette année à la 9^e position des plus hautes rémunérations et une seconde se situe en 12^e position. Ces avancées traduisent les premiers effets des actions engagées.

Poursuivre les actions favorisant l'accès des femmes aux postes à plus forte responsabilité et rémunération, afin d'améliorer progressivement leur représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise