

Objectifs de progression – Index Égalité Femmes/Hommes 2026 (sur données 2025)

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet index permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Pour ce faire, il évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur 4 critères.

Cet index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être calculé et publié chaque année au plus tard le 1er mars.

Résultats 2026 sur données 2025

Indicateur	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points de maximum l'indicateur
Indicateur relatif à l'écart de rémunération	10,23%	25	40
Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations	21,2%	35	35
Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	–	–	15
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	4/10	10	10
Total		82	100

77 collaborateurs présents plus de 6 mois, 55 collaborateurs comptabilisés après application des critères d'exclusion.

La Société a obtenu la note de 82 points à l'Index calculé en 2026 au titre de l'année 2025.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points.

Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

Objectifs de progression

Sur les trois prochaines années, l'objectif est de progresser sur les deux indicateurs suivants tout en maintenant les bons résultats obtenus sur les deux autres indicateurs.

1) Indicateur relatif à l'écart de rémunération :

- Sensibilisation des managers aux biais de genre dans le cadre des revalorisations salariales.
- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- Intégrer systématiquement les éléments de rémunération dans les offres d'emploi.
- Réaliser un état des lieux comparatif (salaire, promotions, primes) avec la mise en place d'indicateurs de suivis (Nombre d'écarts de rémunération identifiés, Écart salarial moyen par CSP, âge, ancienneté sur l'année).

2) Parité dans les postes de direction :

La diversité des profils est un levier de performance pour Must Informatique. Nous souhaitons déconstruire les stéréotypes de métiers pour favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier sur les postes techniques et de direction.

- Formation des recruteurs aux biais de recrutement (au niveau Groupe).
- Offres d'emploi rédigées de manière inclusive et non genrée.
- Favoriser la féminisation des postes de direction dans le cadre de remplacement ou d'ouverture de nouveaux postes.
- Poursuivre l'identification des profils féminins à potentiel et développer un vivier de candidates internes au travers des entretiens annuels ET/ OU professionnels.