INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes de C.N.S. Communications au titre de 2025 est de 79 points sur 100.

Ce résultat s'inscrit dans un contexte sectoriel où les femmes demeurent sous-représentées dans les métiers du numérique. En effet, en 2025, elles occupent 24 % des emplois du secteur en France selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), avec une majorité positionnée sur des fonctions supports.

Au sein de C.N.S. Communications, au 31 décembre 2025, les femmes représentent 27 % des effectifs, dont 57 % dans les fonctions supports et 20 % dans les fonctions techniques. L'effectif total de l'entreprise est composé à 98,8 % de cadres et professions intellectuelles supérieures, pour un total de 163 collaborateurs, dont 80 % exercent des fonctions techniques.

La méthodologie de calcul de l'index, commune à l'ensemble des entreprises de 50 à 250 salariés, ne permet pas de distinguer les réalités propres aux différents métiers au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, ce qui peut influencer la lecture des résultats dans un environnement fortement spécialisé comme celui des métiers de l'ingénierie. Compte tenu de la structure de nos effectifs, majoritairement composée de profils techniques, nous avons également analysé les résultats sur ce périmètre spécifique. L'index calculé pour l'effectif technique représenté par nos profils d'ingénieur(e)s consultant(e)s et chef(fe)s de projets IT atteint 82 points sur 100, traduisant notamment un meilleur équilibre en matière de rémunération. Dans un souci de transparence, il est précisé que l'index repose sur quatre sous-indicateurs, dont les résultats détaillés sont présentés ci-après.

	Indicateur 1 : Ecart de rémunérations	**Indicateur 2 :** Ecart de taux d'augmentations individuelles	**Indicateur 3 :** Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	**Indicateur 5 :** Nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations
Effectif global Score – 79/100	29/40	35/35	15/15	0/10
Effectif technique Score – 82/100	40/40	25/35	Incalculable	5/10

La féminisation de nos métiers ne relève pas de notre seule initiative. Les femmes restent minoritaires dans les formations informatiques et les stéréotypes continuent de peser sur les choix d'orientation. Chez C.N.S. Communications, le recrutement et la promotion reposent sur les compétences, sans distinction de genre. Nous souhaitons néanmoins aller plus loin, par des mesures concrètes et mesurables, au bénéfice de notre entreprise comme de notre secteur.

Deux convictions guident ce plan. La première est que les dispositifs concrets améliorent le quotidien des équipes : notre projet parentalité en témoigne. La seconde est que la représentation crée des vocations : plus les femmes seront visibles dans la tech, plus les jeunes générations se tourneront vers nos métiers. C'est dans cet esprit que notre plan d'action s'organise autour de quatre axes :

Attirer et recruter davantage de femmes vers nos métiers, en rendant nos opportunités et nos parcours visibles. Les accompagner ensuite vers les postes à responsabilité, par des dispositifs dédiés au leadership au féminin. Mesurer nos progrès de manière régulière et transparente, pour ajuster nos actions. Enfin, rendre visibles celles qui exercent ces métiers et les représentent, afin que leur exemple suscite à son tour des vocations. C'est cette continuité, du recrutement à la prise de parole, qui donnera sa portée à notre démarche.

INDEX DE L'EGALITE

PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

1. RECRUTEMENT ET ATTRACTIVITE

- Déployer une campagne de recrutement mettant en avant des femmes expérimentées, afin de donner envie à d'autres femmes de nous rejoindre.
- Fixer un objectif de progression du taux d'embauche féminin, dans le respect du cadre légal et en cohérence avec le vivier réel des écoles IT.
- Ouvrir une réflexion sur l'égalité des chances lors du recrutement, dont les conclusions pourront être formalisées par éventuel accord collectif ou intégrées à un plan d'égalité professionnelle.

2. DEVELOPPEMENT ET PROMOTION

- Intégrer à notre démarche RSE un programme dédié à la place des femmes dans l'IT.
- Mettre en place des parcours de leadership au féminin, afin d'accompagner les femmes vers des postes à responsabilité.

3. SUIVI ET PILOTAGE

- Suivi d'indicateurs dédiés : taux de femmes dans l'effectif, taux d'embauche et taux de départ des femmes.

4. REPRESENTATION ET INFLUENCE

- Assurer la mise en avant et le suivi du nombre de femmes représentant l'entreprise dans ses prises de parole et actions d'influence externes.
- Valoriser des parcours féminins inspirants en interne, afin de susciter des vocations et de légitimer l'accès des femmes aux postes à responsabilité.