



INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Vantive ? Au cœur de notre politique RH...

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes figure depuis l'origine au rang des principes fondamentaux qui sous-tendent la politique des Ressources Humaines chez Vantive.

Les femmes et les hommes de Vantive en quelques chiffres :



163 collaborateurs à fin décembre 2025. Les femmes représentent **49 %** de la population totale



2 sites :



• **Guyancourt** (Siège Social)
135 collaborateurs
52 % de femmes



• **Jonage** (Centre de Distribution)
28 collaborateurs
32 % de femmes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France a été déclarée grande cause nationale en 2018

Mai 2018 : présentation d'un plan d'actions global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

5 septembre 2018 : promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel avec la mise en place de l'index de l'égalité femmes-hommes.

L'index de l'égalité femmes-hommes en 4 questions :



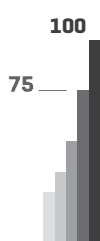
▪ Qui ?

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus



▪ Quand ?

Tous les ans, au plus tard le 1er mars.
Première publication en 2019.



▪ Quoi ?

4 indicateurs pour 100 points maximum. Objectif : permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle, selon la méthode de calcul fixée. Si le total des points obtenus est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières



▪ Comment ?

Publication des résultats sur le site internet de l'entreprise



Index de l'égalité
femmes-hommes 2025
Vantive France obtient
94 points / 100



L'index de l'égalité femmes-hommes - où en sommes-nous chez Vantive ?

1 Écart de rémunération (40 points)

Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes par catégorie de postes équivalents et âge comparable. Ce résultat illustre la cohérence de nos pratiques visant à garantir une rémunération équitable entre les femmes et les hommes.

**Nombre de points obtenus :
39 points / 40**

2 Écart de répartition des augmentations individuelles (35 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes. La note maximale obtenue témoigne de notre capacité à assurer une répartition équilibrée des augmentations entre les femmes et les hommes, conformément à notre volonté d'encourager l'évolution professionnelle de chacun dans des conditions équitables.

**Nombre de points obtenus :
35 points / 35**

3 % de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité (15 points)

Origine de cette mesure : la maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière. En accordant systématiquement une augmentation aux collaboratrices de retour de congé maternité, nous affirmons notre engagement à protéger leur progression salariale et à prévenir tout impact lié à la parentalité sur leur évolution professionnelle.

**Nombre de points obtenus :
15 points / 15**

4 Nb de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

L'objectif est d'assurer une représentation plus équilibrée des deux sexes à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction. Même si notre score montre que des marges de progression subsistent, la présence de femmes parmi les plus hautes rémunérations reflète notre volonté d'encourager leur accès aux postes clés. Nous poursuivons activement nos actions pour renforcer leur représentation aux niveaux décisionnels les plus stratégiques.

**Nombre de points obtenus :
5 points / 10**