

Index égalité professionnelle 2025



Introduction

En octobre 2020, nous avons lancé notre ambitieuse Vision ESG 2030. Dans le cadre de cette vision, nous nous sommes engagés à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise et à atteindre 45 % de femmes dans notre effectif d'ici à 2030. Nous nous sommes également engagés à fournir un environnement de travail sûr et positif à tous les salariés. Signataire des Principes d'Autonomisation des Femmes de l'ONU (WEP), nos efforts en matière de diversité de genres sur le lieu de travail mettent l'accent sur la participation des femmes dans les domaines de la technologie, de la gestion et du leadership. Notre politique interne se focalise sur l'apprentissage et le développement, ainsi que sur des interventions spécifiques pour les femmes dans la gestion de leur vie tant personnelle que professionnelle.

- Les femmes représentent **66%** du comité ESG au Conseil d'Administration.
- Les femmes représentent **39,5 %** de notre effectif mondiale au cours de l'exercice 2025.



Index égalité professionnelle 2025

Indicateurs	Points obtenus	Points maximum
1. Ecart de rémunération	Non calculable	40
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	Non calculable	20
3. Ecart de taux de promotions	Non calculable	15
4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non calculable	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	10
TOTAL (*)	Non calculable	10

Le nombre maximum de points pouvant être obtenus est inférieur à 75, l'indice ne peut pas être calculé.

Renforcer la participation des femmes dans le monde de l'entreprise et la technologie.

La culture de l'inclusion – Nous considérons l'inclusion comme un levier clé pour notre organisation. Notre engagement est de tendre vers une main-d'œuvre diversifiée en terme de genres, avec 45% de femmes d'ici 2030. Guidés par le principe de respect mutuel, nos objectifs sont intégrés aux indicateurs de performance des dirigeants, développés par différents comités dédiés à la thématique de l'inclusion. En parallèle, notre plateforme de eLearning, Lex, offre une multitude de ressources en lien direct avec l'inclusion. En tant que signataire des principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies (WEP), nous nous efforçons de créer un environnement où les femmes peuvent s'épanouir dans les rôles technologiques, de management et de leadership. Grâce à des politiques internes ciblées, à un investissement continu dans le développement des compétences, des carrières et des parcours personnalisés, nous permettons aux femmes d'atteindre leurs ambitions tant personnelles que professionnelles.



Quelques initiatives

Infosys Women Inclusivity Network (IWIN)- Notre groupe de ressources visant à renforcer l'inclusion des femmes constitue un excellent forum pour assurer un engagement continu avec les parties prenantes féminines dans toute l'entreprise.

Restart With Infosys- Cette initiative est axée sur l'embauche de femmes qui ont fait une pause dans leur carrière. Ce programme leur offre une plateforme structurée de formation en ligne pour les aider à reprendre leur carrière professionnelle avec confiance. Sur le seul exercice 2025, 935 femmes ont réintégré le monde de l'entreprise en Inde grâce à cette initiative, renforçant ainsi davantage la diversité de notre vivier de talents.

Winspire Portal- est un portail de ressources dédié pour plus de 400 000 femmes chez Infosys, offrant du contenu sélectionné, un accompagnement professionnel et une source d'inspiration. Nous avons également introduit des modules d'apprentissage exclusifs conçus pour renforcer l'inclusion et créer davantage d'opportunités pour les femmes sur leur lieu de travail.

Renforcer la participation des femmes dans le monde de l'entreprise et de la technologie.

Quelques initiatives (suite)

Women in Management (WIM) est un programme exclusif de deux jours qui aide les femmes Managers à surmonter les obstacles de carrière, à développer leur présence de manière individualisée et à renforcer leurs compétences de leadership grâce à des modules tels que le Strengths finder de Gallup, des études de cas, du réseautage et des échanges avec des dirigeants.

#IamTheFuture- Un programme phare conçu pour préparer les femmes à des postes de direction senior. Plus de 200 femmes leaders ont renforcé leurs compétences en leadership Business, Exécution, People et Écosystème grâce à des collaborations avec Northwestern Kellogg, le MIT et des masterclasses du Harvard Business Review au cours de l'exercice fiscal 2025.

Focus sur l'IA et la transformation digitale. Plus de 250 femmes leaders ont suivi une formation certifiante spécialisée sur les applications de l'IA au service de la croissance d'entreprise. Leur apprentissage s'est concrétisé par des cas d'usage réels présentés lors de l'événement Infosys Connect à Austin, sous le mentorat de dirigeants seniors du monde technologique.

Leadership, influence et communication. Plus de 100 participantes du programme #IamtheFuture ont suivi un parcours de leadership personnalisé avec la Stanford GSB, axé sur l'influence, la persuasion et la présence exécutive.

Orbit Next- Notre programme phare conçu pour propulser les femmes vers des postes de leadership dans les secteurs de la technologie et du business. Cette initiative complète va bien au-delà du simple développement de compétences : elle favorise un écosystème de soutien où les femmes peuvent renforcer leurs connaissances techniques et business, développer leurs compétences en leadership et créer des réseaux précieux. Grâce à des opportunités de mentorat, des ateliers et des événements de networking, les participantes se connectent avec des leaders confirmés et construisent un solide réseau de soutien au sein de l'organisation. Cela renforce le sentiment d'appartenance et donne accès à des conseils essentiels ainsi qu'à des ressources de développement de carrière.

Plus de 400 femmes se sont inscrites à la troisième cohorte en Inde et dans les régions EMEA et APAC. Depuis le lancement du programme, en 2023, 1 278 femmes en ont bénéficié. Parmi elles, 47 % ont accédé à un poste de niveau supérieur.

Renforcer la participation des femmes dans le monde de l'entreprise et de la technologie.

Quelques initiatives (suite)

TechCohere- Dans sa quatrième année, TechCohere continue d'être une plateforme technique exclusive organisant plus de 120 sessions ainsi que plusieurs semaines « Women in Technology » (WIT), soutenant une communauté dynamique de plus de 1 200 expertes et architectes technologiques.

Des initiatives telles que SheLovesTech à Chennai et des collaborations avec Google Women TechMakers renforcent encore davantage les opportunités de réseautage et de leadership.

Congé parental- Sur l'exercice 2025, 99% des salariées ayant été en congé maternité ont repris le travail sereinement. 79% d'entre elles continuant leur développement de carrière parmi nous après 12 mois. Un total de 14,309 salariés (7 904 femmes et 6405 hommes) ont pris un congé parental pendant l'année.

Environnement de travail sécurisé-L'Anti-Sexual Harassment Initiative (ASHI) et les forums Hearing Employees and Resolving (HEAR) sont désignés comme instances de recours pour les plaintes liées respectivement au harcèlement sexuel et aux problématiques professionnelles. Les hubs de résolution respectent les principes de justice et neutralité, garantissent la confidentialité et l'absence de représailles lors du traitement des préoccupations.

Les signalements sont traités avec la plus grande précaution et sont instruits et clôturés dans des délais définis.



Merci