

Index d'égalité femmes-hommes

Résultats 2025
01/03/2026

Résultats Groupe

Le Groupe iliad enregistre cette année une note totale pondérée de 92/100 pour l'ensemble de ses activités en France.

Ce score élevé confirme la solidité de la politique du Groupe iliad en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. On notera que 82% du périmètre éligible obtient un score supérieur ou égal à 85 points.

Grâce aux efforts continus menés par le Groupe, toutes nos entités enregistrent un maximum de points sur 2 indicateurs : les salariées augmentées au retour d'un congé maternité, et les écarts de promotion.

Le Groupe enregistre également de très bons scores sur l'indicateur « Écart de rémunération » ainsi que sur l'indicateur « Écarts d'augmentations individuelles ».

Il est à noter que le Groupe iliad compte depuis 15 ans – avant l'entrée en vigueur de la loi Copé – un nombre important de femmes dans ses instances dirigeantes, qu'il s'agisse de son Conseil d'Administration (44%) ou de son Comité Exécutif (33%). Par ailleurs, dans plusieurs entités du Groupe, la part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est supérieure à la part des femmes dans l'effectif total.

En 2026, le Groupe s'engage à poursuivre ses actions pour promouvoir l'égalité professionnelle selon trois axes principaux :

1) promouvoir la place des femmes dans nos métiers et activités techniques, en valorisant publiquement l'ensemble de nos métiers sans distinction de genre. Nous mobilisons nos recruteurs pour accroître la représentation des femmes dans nos processus de recrutement, tout en veillant en permanence à ce que le parcours des candidats soit inclusif ;

2) offrir à nos collaboratrices les moyens de leur développement professionnel en garantissant un accès équitable aux opportunités de carrière et en promouvant activement l'égalité professionnelle au sein de notre culture d'entreprise ;

3) assurer un environnement de travail inclusif où chacun se sent à sa place en restant attentif aux besoins de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous continuons à sensibiliser et former nos équipes au vivre ensemble tout en poursuivant notre lutte contre toutes les formes de discrimination.

Qu'est-ce que l'index égalité femmes-hommes ?

Depuis son entrée en vigueur le 1er mars 2019, la loi du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à publier un index d'égalité femmes-hommes.

Celui-ci prend en compte 5 indicateurs :

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération femmes-hommes

Indicateur n°2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles

Indicateur n°3 : L'écart dans les promotions

Indicateur n°4 : Les augmentations au retour de congé maternité

Indicateur n°5 : La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Une note sur 100 est alors attribuée à chaque entreprise. En-dessous de 75, la note est considérée comme insuffisante et le législateur exige que l'entreprise améliore sa situation dans un délai de 3 ans. Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

Résultats par entité

	UES iliad		Protelco		F-Distribution		UES MCRA		Scaleway		UES Free Pro		Predictiv Pro		Freebox		TOTAL CONSOLIDÉ	
Nbr de salariés au 31/12/2025	4 903		2 368		1 488		1 198		614		498		96		60		11 340	
Nbr de salariés éligibles	4 790		2 209		1 305		971		559		486		85		56		9 461	
Année 2025	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums	Points obtenus	Points maximums
Écart de rémunération (%)	39	40	39	40	40	40	38	40	33	40	38	40	23	40	14	40	38	40
Écart d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20	20	20	20	20	20	20	10	20	20	20	35	35	35	35	20	20
Écart de promotions (en points de %)	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	-	-	-	-	15	15
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	N/A	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	5	10	10	10	10	10	5	10	5	10	0	10	0	10	4	10
Total des indicateurs calculables	89	100	94	100	100	100	98	100	78	100	93	100	73	100	49	85	92	100
INDEX (sur 100 points)	89	100	94	100	100	100	98	100	78	100	93	100	73	100	58	100	92	100

F-Distribution

F-Distribution, entité en charge de notre activité commerciale en boutique, obtient en 2025 un score de 100 points sur 100. La note maximale est donc atteinte sur l'ensemble des indicateurs, soit une progression de 1 point par rapport à 2024. Ce résultat confirme la solidité et la cohérence de la politique RH menée en faveur de l'égalité professionnelle dans le réseau des boutiques Free depuis plusieurs années. F-Distribution poursuivra ses engagements en la matière, déjà fortement ancrés dans toutes ses pratiques et ses processus de recrutement et d'évolution professionnelle.

Protelco

Protelco, notre entité en charge de l'assistance de proximité aux abonnés, enregistre cette année le même score de 94 points que l'année 2024. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart de taux d'augmentations individuelles et de promotions » (en faveur des femmes) ainsi que sur le « Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ». Le score de l'indicateur « Écart de rémunération », est également très bon (39 points sur 40), l'écart enregistré étant en faveur des femmes. Un axe de progression persiste sur l'item « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ».

UES iliad

L'Unité Economique et Sociale iliad regroupe au sein de 6 entités plus de 40% des effectifs du Groupe en France, dont les équipes de déploiement et de maintenance de nos réseaux Fixe et Mobile, ainsi que nos fonctions siège. L'UES iliad obtient en 2025 un score de 89 points. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart d'augmentations individuelles », « Écart de promotions » et « Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ». On notera une progression importante par rapport à 2024 sur l'indicateur « Ecart de rémunération » qui passe de 36 points à 39 points.

UES MCRA

Les centres de contact, réunis au sein de l'Unité Economique et Sociale MCRA, obtiennent en 2025 le score global de 98 points. Le maximum de points est obtenu sur les indicateurs « Écart de promotions », « Ecarts d'augmentations individuelles » et « Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ». La politique managériale égalitaire de l'UES MCRA porte toujours ses fruits, et ce jusqu'aux différents postes de direction de nos centres de contact, majoritairement occupés par des femmes.

UES Free Pro

En 2025, Free Pro, entité en charge du développement de notre activité Entreprises, atteint un score de 93 points à l'Index égalité femmes-hommes, soit une progression remarquable de 12 points par rapport à 2024. Cette performance traduit des avancées concrètes et confirme la mobilisation durable de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle. Les actions structurantes engagées pour harmoniser les grilles salariales et garantir une plus grande équité dans les évolutions de rémunération produisent des résultats tangibles, comme en témoigne l'amélioration significative de l'indicateur « Écart d'augmentation » (+10pts). Forte de cette dynamique positive, Free Pro poursuit son engagement afin de renforcer encore la mixité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Le développement de la représentation féminine au sein des fonctions commerciales, qui concentrent les niveaux de rémunération les plus élevés, constitue à ce titre un axe prioritaire.

Scaleway

Scaleway, filiale du Groupe Iliad dédiée aux offres cloud pour les entreprises, obtient en 2025 un score global de 78 points à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise atteint le maximum de points sur les indicateurs relatifs aux écarts d'augmentations individuelles, aux promotions ainsi qu'au retour de congé maternité, reflétant une politique RH attentive à l'équité de traitement tout au long du parcours professionnel. La représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations demeure par ailleurs stable. L'indicateur « Ecart de rémunération », encore influencé par la sous-représentation des femmes sur certains métiers techniques et niveaux d'expertise senior nécessite d'être amélioré. Afin d'atteindre cet objectif, Scaleway renforcera en 2026 ses actions en faveur de la féminisation des métiers de la Tech et continue de structurer le pilotage des évolutions salariales dans le cadre de revues annuelles objectivées.

Predictiv Pro

Predictiv Pro, filiale de Free Pro, obtient un score global de 73 points. Comme l'année dernière, Predictiv Pro obtient le score maximal aux indicateurs « Écart d'augmentations individuelles » et « Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, témoin de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Deux axes de progression demeurent sur les indicateurs « Écart de rémunération » et « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ». Il est à noter que la différence salariale constatée est issue de la rémunération variable, la structuration des grilles de salaire permettant de garantir un salaire fixe identique à même poste et même niveau d'expérience. La représentation majoritaire des hommes dans les plus hautes rémunérations est également liée à la structure de rémunération des équipes commerciales, qui inclut une part variable sur commission déplaçonnée. La reconduction en 2025 des mesures correctives initiées en 2024 permet une stabilité de l'index. Les objectifs de féminisation de nos fonctions commerciales et d'accompagnement du développement des compétences des femmes sur ces métiers sont maintenus en 2026 pour atteindre nos objectifs de progression sur ces deux indicateurs.

Freebox

Freebox, notre entité dédiée à la conception de nos Freebox obtient en 2025 un score de 58 points. Afin de garantir l'équité salariale, Freebox réalise chaque année une analyse des rémunérations intégrant des études de marché ainsi que des comparaisons entre salariés exerçant des métiers et niveaux de responsabilités similaires. Ceci lui permet d'assurer une cohérence des salaires et une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Néanmoins, ces actions ne se reflètent pas encore dans les résultats de l'indicateur « Ecart de rémunération » en raison d'une sous-représentation des femmes dans les métiers techniques, généralement mieux rémunérés que les fonctions supports et design.

Freebox se donne pour objectif de revenir à un score de 75 points d'ici 2027 en poursuivant les actions engagées, à savoir :

- Attirer plus de femmes vers nos métiers techniques via un sourcing proactif et une communication renforcée
- Encourager leur évolution par la formation, la mobilité interne, des promotions ciblées, et le développement de parcours de carrière structurés
- Soutenir une politique de parentalité renforcée pour fidéliser les talents
- Former et sensibiliser managers et collaborateurs sur la mixité et l'égalité
- Mettre en place un suivi renforcé des indicateurs d'égalité, notamment sur les écarts de rémunération et la représentativité, afin d'assurer des progrès durables.