

GENDER EQUALITY PLAN 2023

SOMMAIRE

- 1. PRÉAMBULE**
- 2. PRÉSENTATION DE L'IRT JULES VERNE**
- 3. AXE 1 : FAVORISER L'INTEGRATION DES FEMMES À L'IRT**
- 4. AXE 2 : FAVORISER L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET CARRIERE PROFESSIONNELLE**
- 5. AXE 3 : PREVENIR DES RISQUES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU SEIN DE L'INSTITUT**
- 6. CONCLUSION ET STRATEGIE LONG TERME POUR FAIRE VIVRE LE GEP**

GENDER EQUALITY PLAN 2023

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

PRÉAMBULE

Le Gender Equality Plan (GEP) est un document rédigé par les entreprises, favorisant les actions en faveur de l'égalité des genres. Il est un critère d'éligibilité au programme Horizon Europe pour les centres de recherche.

La direction de l'IRT Jules Verne s'engage, au travers de son GEP, dans une politique d'égalité des genres auprès de ses équipes. Elle souhaite favoriser l'intégration des femmes à l'IRT Jules Verne et ainsi

- Participer à la progression des femmes dans le domaine de la recherche et de l'innovation
- Lutter contre les discriminations en rapport avec l'identité de genre
- Prévenir des risques de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes au sein de la fondation

Pour cela, il a été défini 3 grands axes pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, mais aussi lutter contre d'autres formes de discrimination fondées par exemple sur le handicap, l'identité de genre ou l'origine sociale. Ces axes sont :

- Favoriser l'intégration des femmes à l'IRT, en veillant notamment aux biais de genre dans le processus de recrutement, et au déroulement de leur carrière
- Faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs
- Mettre en place des mesures pour prévenir les risques de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes à l'IRT

Afin de s'inscrire dans une dynamique de changement et une pérennité des actions, le GEP sera mis à jour tous les ans par la direction des Ressources Humaines, sur la base de l'analyse du rapport de situation comparée* des femmes et des hommes de l'IRT Jules Verne, et des résultats de L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes calculé annuellement et transmis aux services de l'inspection du travail. Les plans d'actions évolueront annuellement dans le but d'améliorer l'équité entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation de l'IRT JV.

Dans le respect des obligations définies par la Commission Européenne dans le cadre d'Horizon Europe, le GEP de l'IRT JV :

- Est un document public disponible sur le site internet de l'IRT JV, validé et signé par le Directeur Général
- Est piloté par la Directrice des Ressources Humaines, nommée référente à l'IRT sur les sujets relatifs à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et la prévention du harcèlement pouvant mener à des violences sexuelles et sexistes. L'équipe de la Direction des Ressources Humaines est désignée en charge du suivi et du déploiement des actions présentées dans le cadre du GEP.

*** rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise**

PRÉSENTATION DE L'IRT JULES VERNE

L'IRT Jules Verne est le centre de recherche industriel et collaboratif au service du manufacturing. Sa vocation ? Renforcer la compétitivité des usines en France. Sa mission ? Accélérer l'innovation et le transfert technologique vers les usines. Son cœur de métier ? Accompagner les industriels et faire de la recherche collaborative.

Pour répondre aux enjeux majeurs de compétitivité et aux défis technologiques des industriels, l'IRT Jules Verne a mis en place une organisation flexible et agile et propose une réponse basée sur l'expertise et la collaboration en se concentrant sur la performance, la flexibilité et les transitions des entreprises. Avec ses partenaires industriels et académiques, l'IRT Jules Verne travaille à la maturation de technologies innovantes sur 5 thématiques de recherche : Mobilité en environnement industriel | Flexibilité de la fabrication | Processus de formage & de préformage | Assemblage et soudage | Fabrication numérique. En combinant 5 expertises technologiques complémentaires (Simulation, Procédés matériaux composites et métalliques, Robotique-cobotique, Surveillance, inspection et contrôle procédés), l'IRT Jules Verne offre un accès à des compétences de haut niveau, des équipements industriels de pointe et des démonstrateurs industriels à l'échelle et réalise 3 types d'accompagnement : des prestations de services, des projets collaboratifs et du transfert technologique.

L'IRT Jules Verne s'inscrit au cœur d'un écosystème d'innovation d'excellence et déploie une stratégie coordonnée avec le Pôle de compétitivité EMC2. En 2022, il a intégré ses locaux de 7000 m2, dont 4000 m2 de halles technologiques, dans le campus dédié à l'innovation industrielle et à l'industrie du futur de la métropole nantaise.

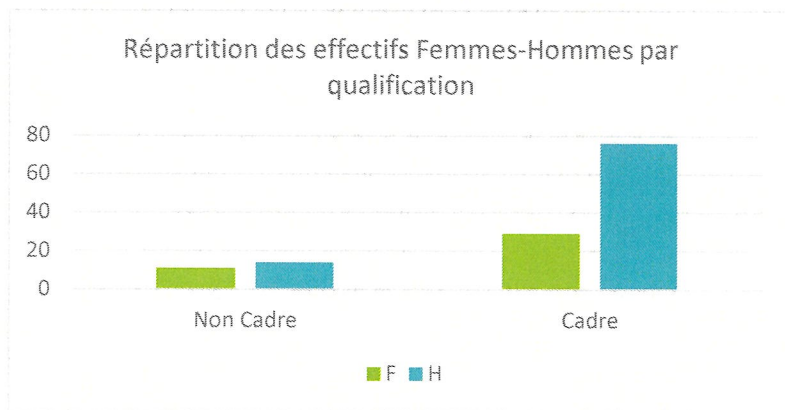
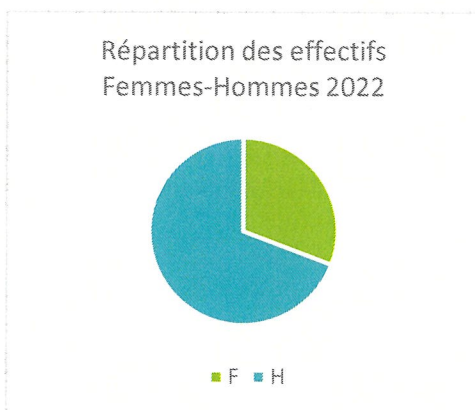
AXE 1 : FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES À L'IRT

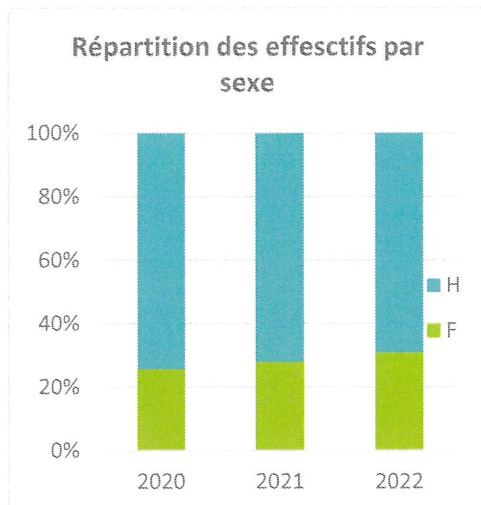
1. DIAGNOSTIC 2022

Ce diagnostic est réalisé au travers de l'analyse de la situation comparée 2022 de L'IRT Jules Verne et des résultats de l'index égalité professionnelle femmes-hommes communiqué en février 2022. Il permet d'élaborer un plan d'action pour l'année 2023.

1.1 Répartition des effectifs Femmes-Hommes de l'IRT au 31/12/2022

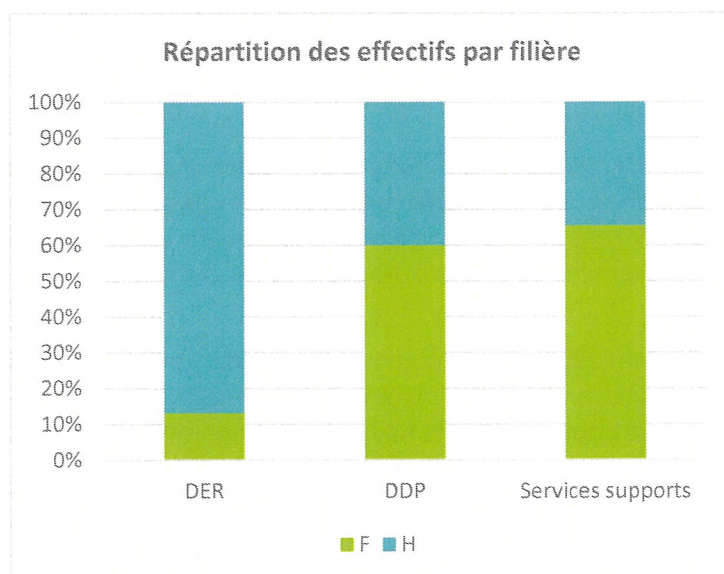
L'IRT Jules Verne compte au 31/12/22 un effectif de 130 salariés inscrits, répartis entre 31% de femmes et 69% d'hommes. La variation par rapport aux années 2020 et 2021 est notable et le rééquilibrage au profit des femmes se confirme.





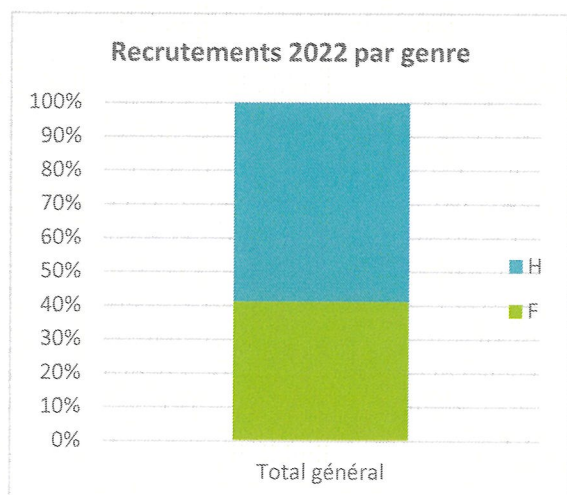
1.2 Répartition des effectifs Femmes-Hommes par filière métier au 31/12/2022

Les métiers scientifiques représentent 80% de l'effectif total de l'IRT JV, dans les domaines de la recherche scientifique et technique et de l'ingénierie de projets. Au 31/12/2022, on constate un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les emplois que constituent la filière recherche scientifique et technique. Ce déséquilibre est tempéré par la répartition des effectifs au sein de la filière d'ingénierie de projets, mais ne gomme pas pour autant les inégalités constatées depuis 2020. Ce déséquilibre reflète certainement la situation constatée au niveau national, avec des statistiques qui reflètent un déficit d'attractivité des métiers scientifiques et techniques pour les femmes. (cf rapport de situation comparée 2021 : rapport SIES MESRI 2019 sur les effectifs dans l'enseignement supérieur).



1.3 Répartition des recrutements Femmes-Hommes en 2022

41% des recrutements réalisés en 2022 concernent des femmes. La forte progression constatée en 2021 s'est confirmée en 2022. Le souhait de l'IRT Jules Verne est de poursuivre cet effort de recrutement de personnel féminin.



1.4 Ecart de rémunérations Femmes-Hommes 2022

L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes communiqué pour l'année 2022 est de 84%. Il est conforme au niveau minimal requis. La décomposition du score global se présente comme suit :

Indicateurs	Résultat obtenu
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	36/40
Écarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales	35/35
Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité	Non calculable
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Index	84/100

Des mesures ont été décidées pour améliorer les scores des indicateurs 1 et 4. Concernant l'indicateur 1, une correction des écarts de rémunération a été constatée en 2022 par rapport à l'année précédente et seule la tranche des femmes de 50 ans et plus reste à améliorer. Quant à l'indicateur 4 le score est nul car les femmes sont sous représentées dans le top 10 des plus hautes rémunérations de l'IRT.

Un premier plan d'actions a été adopté à l'IRT en 2021 afin de diminuer les écarts. Le respect de ce plan d'actions a permis une amélioration de l'index en 2021 par rapport à celui de 2020. De même, la politique de 2022 a permis de corriger un certain nombre d'écarts en faveur des femmes.

L'IRT Jules Verne souhaite être ambitieux sur les sujets d'égalité femmes – hommes et s'est fixé comme objectif de progression de l'index égalité professionnelle 2023 une note de 91/100. Cette progression devra se manifester par une représentation plus importante des femmes dans le top 10 des plus hautes rémunérations de l'Institut.

2. PLAN D'ACTION 2023

2.1 L'embauche

Un plan de communication vers l'extérieur destiné à neutraliser l'image sexuée de l'IRT et de ses métiers a été mis en place. De nombreuses collaboratrices de l'IRT ont participé à des interviews, des podcasts, des conférences et des salons, afin de témoigner sur leur métier à l'IRT. (cf annexes)

Un **objectif de progression** a été retenu afin de susciter des candidatures du genre féminin sur les emplois où les femmes sont sous représentées.

- Un **indicateur de suivi** est mis en place : le nombre d'actions de communication réalisées pour susciter les candidatures

2.2 La qualification

Permettre à tous les salariés de l'IRT Jules Verne, quel que soit leur genre, d'accéder à des postes d'un niveau de classement supérieur. Pour cela, la direction met en place un parcours de formation au sein de l'IRT compatible avec les besoins de l'IRT.

- Un **indicateur de suivi** est mis en place : le nombre de salariés ayant bénéficié de ces parcours.

		2021		2022	
		F	H	F	H
Domaine d'action n°2 : La qualification	Réalisation				
Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ces parcours		2	0	2	3

2.3 La rémunération

Un **objectif de progression** a été retenu afin d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'IRT en matière de rémunération effective. Pour cela, la direction des Ressources Humaines réalise un benchmark des rémunérations pratiquées par l'IRT par rapport au marché afin d'évaluer sa politique de rémunération et l'adapter si besoin.

- Un indicateur de suivi est mis en place.

L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes est un bon outil pour piloter cet indicateur. Entre 2020 et 2022, une progression est notable avec un résultat de 81% en 2020 à 84% en 2021 et 2022

AXE 2 : FAVORISER L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET CARRIERE PROFESSIONNELLE

La question d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est présente à l'IRT JV depuis plusieurs années. Des dispositifs ont été mis en place dès 2018 pour permettre aux collaboratrices et collaborateurs de l'institut de concilier plus aisément carrière professionnelle et vie personnelle.

- Charte sur le télétravail

L'IRT Jules Verne propose à ses salariés des aménagements de leur temps de travail leur permettant de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine

- Charte sur le droit à la déconnexion

L'IRT réaffirme l'importance d'un usage responsable des outils numériques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- Plages horaires souples

La majorité des salariés de l'IRT sont cadres au forfait jour ce qui leur permet d'organiser leur temps de travail en toute autonomie et ainsi tenir compte de leurs obligations familiales et privées. Pour les salariés non-cadres, les horaires collectifs peuvent être aménagés aisément.

Rappel des horaires collectifs de l'IRT :

- Du lundi au jeudi : 09h-12h30/13h30-18h00
- Le vendredi : 09h-12h30/13h30-17h

AXE 3 : PREVENIR DES RISQUES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU SEIN DE L'INSTITUT

En 2022, les membres du comité de direction de l'institut ont été formés sur l'égalité des genres et les biais de genre inconscients afin de prendre en compte cette question dans le management de leurs équipes.

Des formations seront déployées, au travers du plan de développement des compétences de l'IRT, auprès de tous les collaborateurs sur les sujets relatifs à l'égalité des genres, afin de prévenir des risques de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes (VSS). Un système d'alerte sera défini d'ici 2025 et communiqué auprès des collaborateurs par la DRH.

- Un **indicateur de suivi** est mis en place : 100 % de la ligne managériale formée en 2023, 100% des salariés sensibilisés sur ce sujet entre 2024 et 2025

Pour aller plus loin, des formations sur la prise en compte de la dimension du genre dans le contenu des projets de recherche de l'IRT seront organisées auprès des Ingénieurs et Ingénieures de l'Institut.

CONCLUSION ET STRATEGIE LONG TERME POUR FAIRE VIVRE LE GEP

Le GEP s'inscrit pleinement dans la volonté de l'IRT de participer activement à l'effort national qui consiste à :

- Faire progresser la représentation des femmes dans les effectifs scientifiques
- Lutter contre les risques de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes dans le milieu professionnel

Les actions décidées annuellement par la direction de l'IRT Jules Verne dans le cadre du GEP seront suivies et analysées chaque début d'année par les équipes en charge de ce sujet. Ainsi, un état des lieux sera réalisé et les actions seront ajustées et renouvelées selon les résultats constatés.

Le GEP sera consultable par tous les salariés de l'Institut sur le réseau interne de communication.

Contacts : service des ressources humaines – drh@irt-jules-verne.fr

Stéphane CASSEREAU
Directeur Général



IRT JULES VERNE

1 mail des 20 000 Lieues, 44 340 Bouguenais, France

Confidential. Reproduction/communication of all or part of this document is prohibited © IRT Jules Verne



LE FUTUR
DE VOS USINES