



Plan d'Egalité des Genres

Gender Equality Plan (GEP)

IRT Saint Exupéry

IRT Saint Exupéry

www.irt-saintexupery.com

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 désormais un critère d'éligibilité demandé par Horizon Europe. En effet, certaines catégories d'entités juridiques postulant à Horizon Europe doivent disposer d'un GEP ou d'une stratégie équivalente pour pouvoir bénéficier d'un financement dans le cadre des appels à projets.

Le GEP de l'IRT Saint Exupéry a été mis en place en juin 2022 et a pour objectif d'améliorer l'équilibre entre les genres dans le milieu de la recherche sur les grands thèmes suivants : équilibre des genres dans les postes à responsabilité ; Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière ; Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation ; Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Afin de mettre en place un plan d'actions, un groupe de travail dédié à ce sujet a été constitué au sein de l'entreprise ce qui a permis de construire ce GEP :

	Ana GONZALEZ Chef de Projet
	Natalya KEBALO Graphiste
	Laure ROCHERON Chef de projet
	Jean-Marie DES Responsable de Compétences
	Florence HUBERT Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de l'Hygiène Sécurité et Environnement
	Marion DUCUING Responsable Paie et Administration du Personnel

Dans le respect des obligations du GEP celui-ci est :

- **Un document public** : il est disponible sur le site internet de l'IRT Saint Exupéry et a été validé et signé par le Directeur Général.

- Engage **des ressources dédiées** pour sa mise en place grâce au groupe de travail constitué ci-dessus.

Le groupe de travail s'est réuni 1 fois par mois durant le premier semestre 2022 puis se réunira tous les 6 mois afin d'alimenter le GEP, faire le point sur les nouvelles actions à mettre en place et analyser l'ensemble des KPI de l'année écoulée.

- Permet de **collecter et suivre les données** : Des indicateurs chiffrés ont été mis en place afin de pouvoir suivre les données sur les genres sur les différents axes développés dans le cadre de ce GEP. Ces indicateurs permettent en effet de suivre les progrès, de continuer de mettre en place des actions en faveur de l'égalité des genres et d'identifier les axes d'amélioration que nous devons continuer à développer.
- **Intègre la formation** : L'IRT organise des sessions de sensibilisation autour de l'égalité des genres et notamment autour du thème de la violence sexiste et du harcèlement sexuel afin que l'ensemble des collaborateurs soient impliqués dans la mise en œuvre du GEP.

Présentation de l'IRT Saint Exupéry

L'Institut de Recherche Technologique (IRT) Saint Exupéry* est un accélérateur de science, de recherche technologique et de transfert vers les industries de l'aéronautique et du spatial pour le développement de solutions innovantes sûres, robustes, certifiables et durables.

Nous proposons sur nos sites de Toulouse, Bordeaux, Sophia Antipolis et Montréal un environnement collaboratif intégré composé de 350 ingénieurs, chercheurs, experts et doctorants issus des milieux industriels et académiques pour des projets de recherche et des prestations de R&T adossés à des plateformes technologiques autour de 4 axes : les technologies de fabrication avancées, les technologies plus vertes, les méthodes & outils pour le développement des systèmes complexes et les technologies intelligentes.

**L'IRT Saint Exupéry est un institut de recherche technologique labellisé par l'État dans le cadre du programme d'investissements d'avenir (PIA).*

Diagnostic de la situation de l'IRT Saint Exupéry en terme d'égalité des genres

Afin de proposer des actions adaptées dans le cadre du GEP, nous réalisons ici un diagnostic interne en analysant notamment la structure des effectifs hommes/femmes au sein de l'entreprise et en effectuant avec le groupe de travail GEP un état des lieux de nos pratiques en faveur de l'égalité des genres.

- **Le comité de direction**

L'IRT a une réelle volonté d'assurer une parité hommes/femmes dans la composition de son comité de direction. Il est d'ailleurs en 2022 composé de cinq hommes et sept femmes.

Cinq collaborateurs membres du CODIR sont mis à disposition par des sociétés partenaires et 6 salariés embauchés en CDI par l'IRT, une diversité des profils qui en fait aussi sa force.



Magali Vaissière
Présidente



Denis Descheemaeker
Directeur Général



Emilie Herny
Directrice Technologies
de Fabrication Avancées



Lionel Bourgeois
Directeur Technologies
Plus Vertes



Christophe Lemort
Directeur méthodes & outils pour le
développement de systèmes complexes



Lionel Cordesses
Directeur Technologies
Intelligentes



Didier Rigal
Directeur Business
Development, Plateformes &
Moyens Généraux



Aude Battistella
Directrice Juridique



Christine Espinosa
Directrice Scientifique



Florence Hubert
Directrice des Ressources
Humaines, Communication,
QSSE



Lydie Marty
Directrice Administratif &
Financier, Achats, DSI

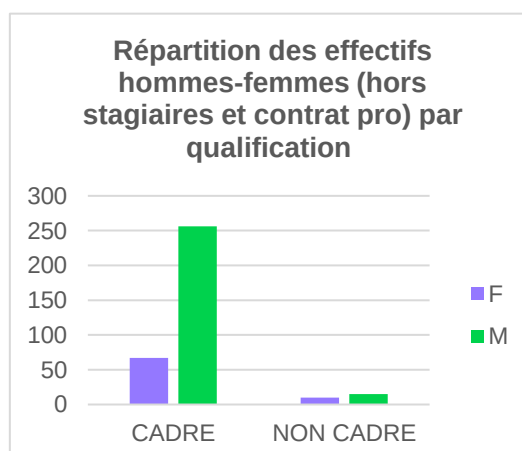
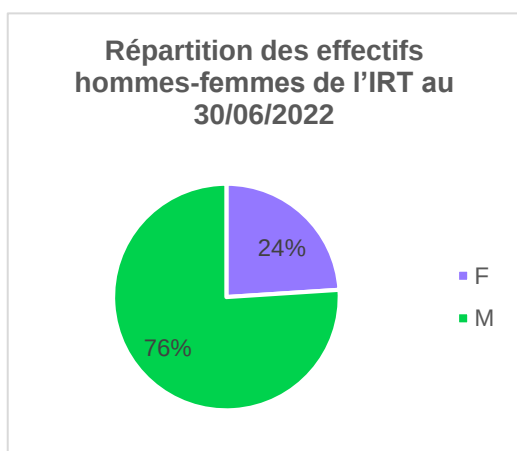


Caroline Wastjer
Assistante de direction

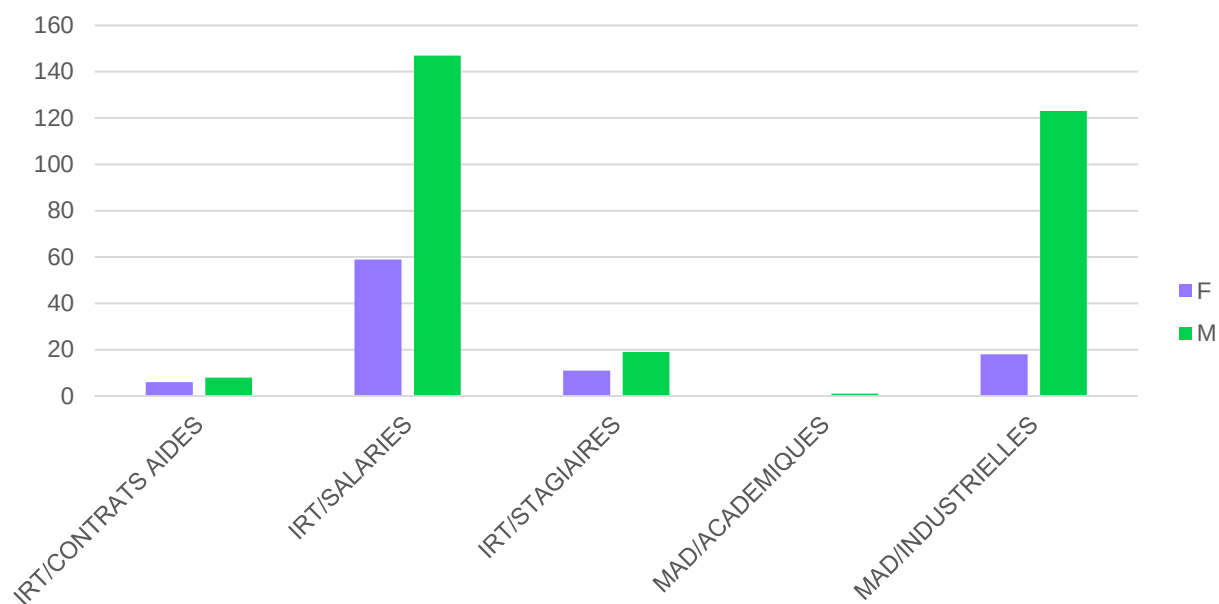
- **Répartition des effectifs hommes-femmes de l'IRT (au 30/06/2022) :**

Malgré une forte volonté de l'IRT d'attirer de plus en plus de femmes sur nos métiers scientifiques, nous constatons que plus de trois quart de nos effectifs IRT (MAD et stagiaires inclus) sont composés d'hommes pour seulement un quart de femmes. Ces résultats sont néanmoins le reflet de la proportion hommes/femmes recensée dans les écoles d'ingénieurs en France.

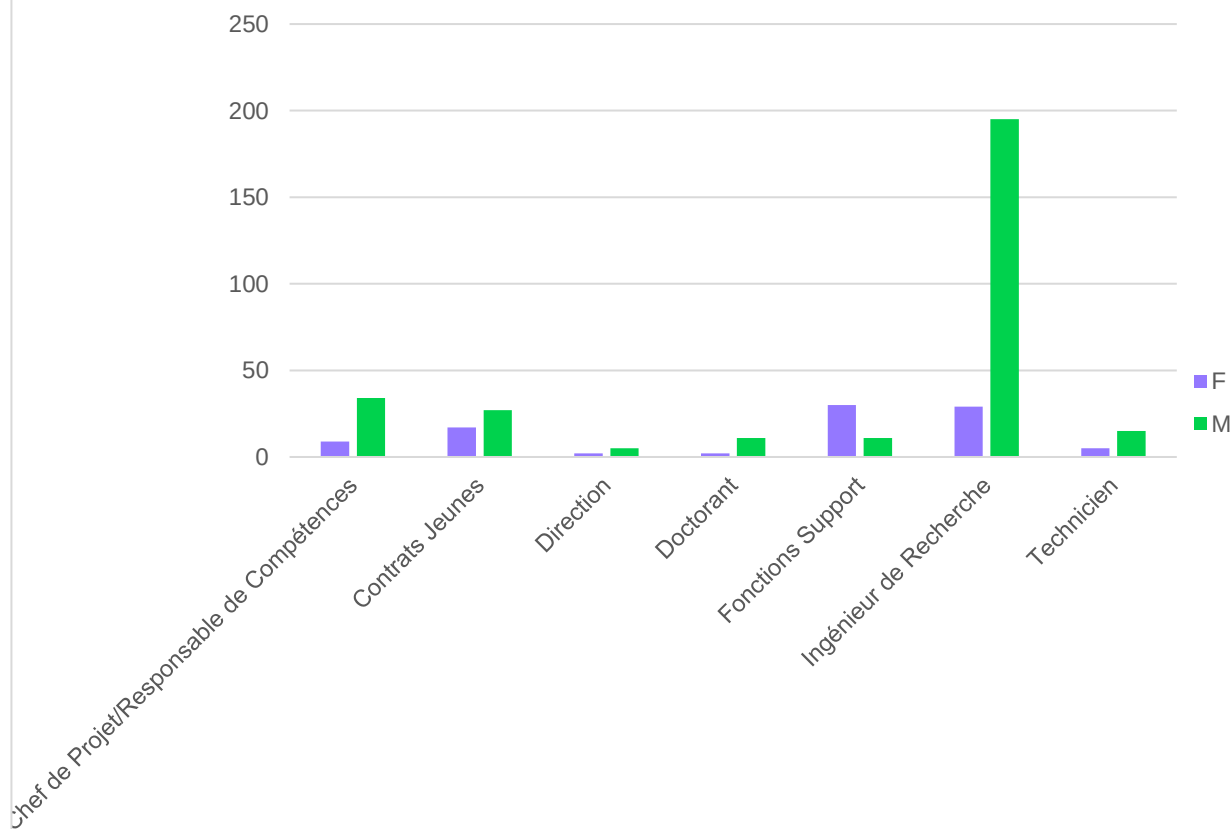
L'écart des effectifs hommes/femmes se constate principalement sur la population des ingénieurs de recherche et la tendance est inversée sur des métiers fonctions supports où nous constatons la présence d'une majorité de femmes.



Répartition des effectifs hommes-femmes de l'IRT au 30/06/2022 par statut



Répartition des effectifs hommes/femmes par métier



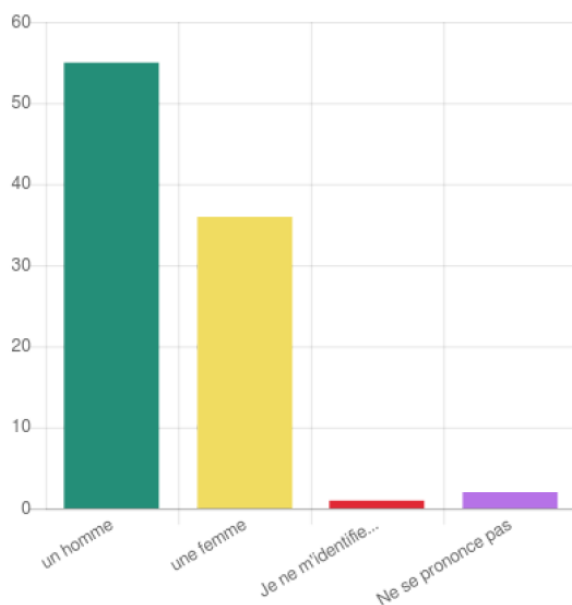
- **Brainstorming et enquête auprès de nos collaborateurs autour des sujets de l'égalité des genres**

Afin d'étoffer notre diagnostic sur l'égalité des genres à l'IRT le groupe de travail dédié a dans un premier temps réalisé une session de brainstorming afin de faire pour chaque thème un état des lieux des actions déjà mises en place à l'IRT en faveur de l'égalité des genres. Il a ensuite proposé différentes actions à mettre en place dans une réelle volonté d'amélioration continue sur ce sujet.

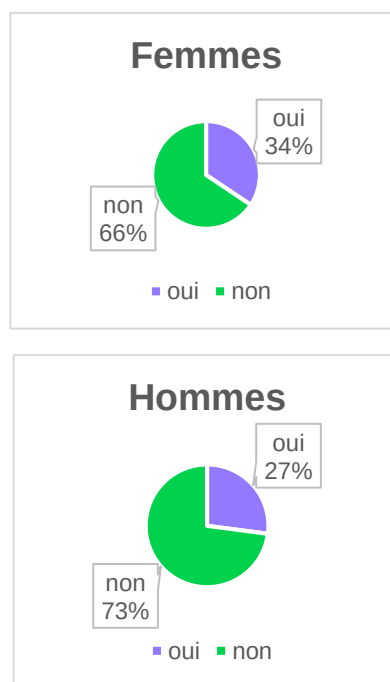
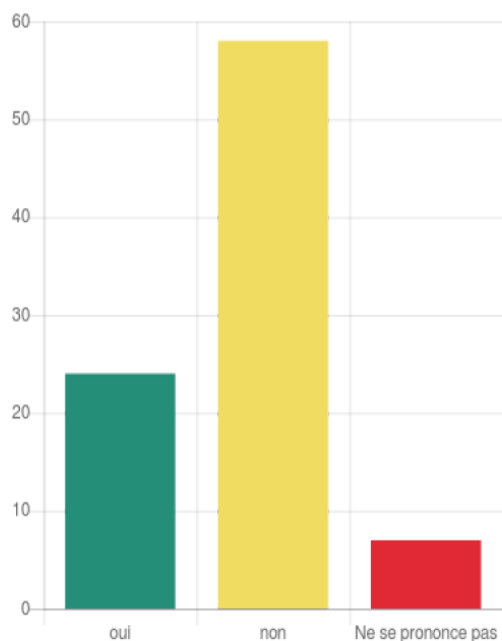
Par ailleurs, le groupe de travail GEP a établi un questionnaire afin de cibler au mieux les actions à mener et de répondre aux attentes de nos collaborateurs sur ce sujet.

Ce questionnaire, diffusé à l'ensemble de nos collaborateurs en mai 2022 a permis d'analyser 94 réponses dont les résultats suivants sont ressortis et nous ont permis de cibler nos actions de développement pour cette première année de mise en place du GEP :

Question 1 : Je suis, un homme / une femme / Je ne m'identifie à aucun genre / ne se prononce pas



Question 2 : Avez-vous constaté des inégalités entre hommes et femmes dans le travail à l'IRT ? OUI/NON



Dans les réponses à cette question, il est intéressant de constater que plus d'un tiers des femmes constatent des inégalités entre les hommes et les femmes dans le travail alors que seulement un peu plus d'un quart des hommes en constatent. La perception des hommes et des femmes sur les inégalités des genres est donc différente.

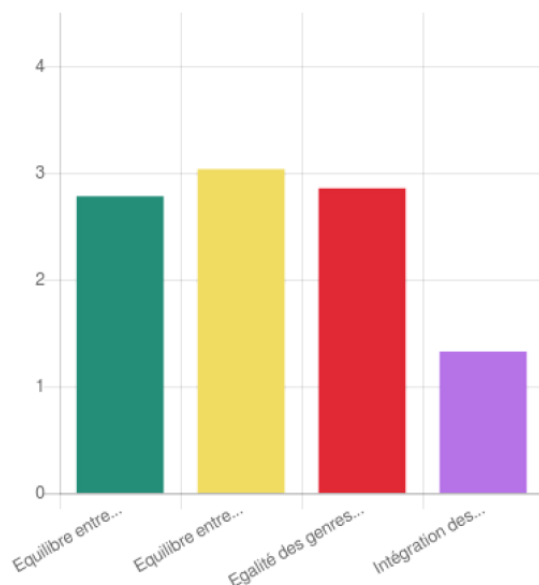
Question 3 : Si vous avez constaté des inégalités entre hommes et femmes dans le travail à l'IRT, merci de commenter ?

Les points principaux qui ressortent dans cette question sont des inégalités constatées au niveau des salaires, des remarques sexistes faites aux femmes et la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

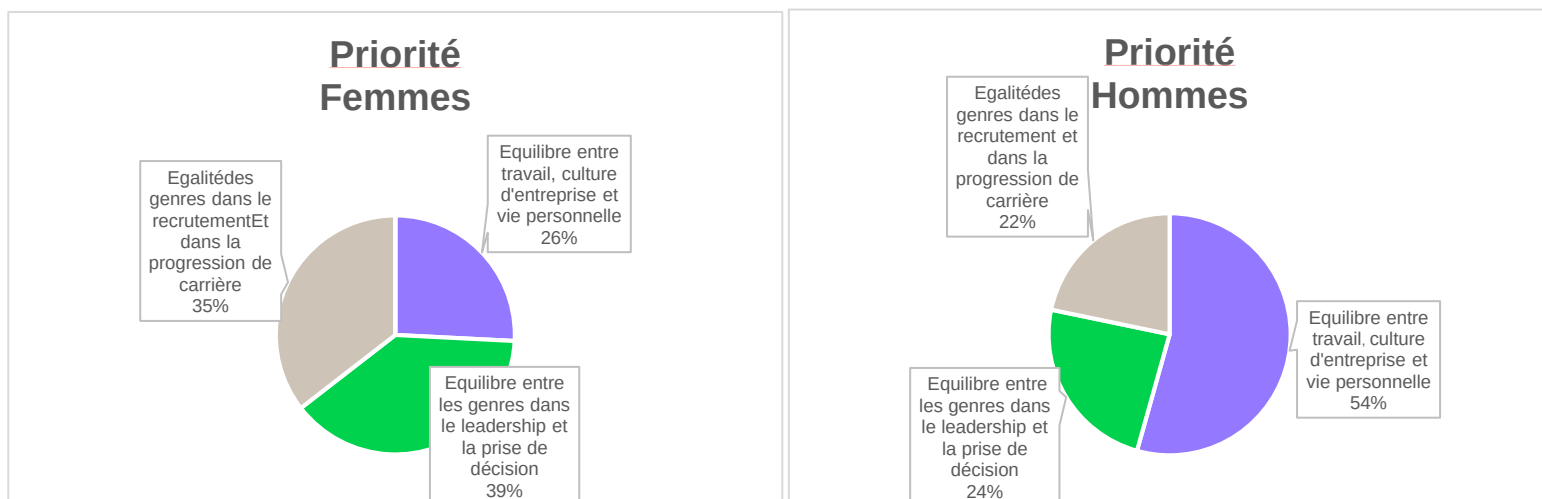
Question 4 : Pouvez-vous classer les thèmes suivants selon l'importance que vous leur accordez :

- A. Equilibre entre les genres dans le leadership et la prise de décision
- B. Equilibre entre travail, culture d'entreprise et vie personnelle

- C. Egalité des genres dans le recrutement et dans la progression de carrière
D. Intégration des genres dans le contenu de recherche et d'enseignement



En analysant plus en détails les réponses des hommes et des femmes, on remarque que les priorités sont différentes pour chacun d'eux :



En effet les femmes sont à la recherche en priorité d'un équilibre des genres dans le leadership et la prise de décision alors que les hommes recherchent en priorité un équilibre entre travail et vie personnelle.

Question 5 : Selon vous, qu'est ce qui pourrait améliorer votre progression de carrière à l'IRT ? (Question ouverte)

Les points principaux qui ressortent pour cette question sont la formation et la gestion de carrière dans l'entreprise :

- « Des formations externes régulières »
- « Des formations et de la visibilité sur les perspectives d'évolution de mon poste »
- « Une vraie démarche de formation d'expertise et une amélioration de la visibilité sur les débouchés »
- « Ouverture de filière expert »

Grâce à cette analyse nous avons pu mettre en avant et déployer nos efforts sur les actions qui nous ont semblé à la fois répondre au mieux aux attentes des collaborateurs internes mais aussi de prendre conscience des thèmes sur lesquels nous devons développer nos actions afin d'attirer plus de femmes au sein de l'IRT.

Les actions en faveur de l'égalité des genres, les objectifs et indicateurs chiffrés

L'IRT a depuis sa création déjà développé des actions en faveur de l'égalité des genres au sein de l'entreprise et publie chaque année son index égalité hommes/femmes. Avec une note de 87/100 obtenue en 2021, et en l'absence d'obligation légale de proposer un plan d'actions, nous faisons le choix à travers ce GEP de travailler sur de nouvelles actions en faveur de l'égalité des genres à l'IRT, pour compléter ce que l'IRT fait déjà.

Nous retrouverons ci-dessous pour chaque thème, les pratiques déjà existantes à l'IRT puis celles que nous souhaitons développer.

❖ Equilibre entre travail, culture d'entreprise et vie personnelle

➤ Actions en faveur de l'égalité des genres déjà existantes à l'IRT :

- **Jours enfant malade pour les salarié(e) :** La convention collective de la métallurgie prévoit pour les salariés cadres 4 jours par année civile pour enfant malade dont la rémunération est maintenue à hauteur de 50%. L'IRT a fait le choix de rendre cette règle plus favorable en supprimant la condition d'ancienneté, et en maintenant le salaire à 100% pour 2 jours d'absences pour le motif enfant malade et 2 jours d'absences supplémentaires rémunérés à 50%. Un jour supplémentaire rémunéré à 100% sera accordé aux parents ayant un enfant de moins de 3 ans.

Indicateurs : Nombre de jours « enfant malade » pris par collaborateurs (distinction hommes/femmes) par an.

- **Accord télétravail :** Depuis le mois de février 2022, un accord télétravail a été mis en place pour tous les salariés IRT (peu importe le type de contrat de travail) et sans condition d'ancienneté. Cette accord prévoit soit du télétravail régulier à hauteur de 2 jours maximum par semaine soit du télétravail occasionnel en fonction des besoins du salarié. Il est prévu dans l'accord que le service RH pourra être sollicité lorsque le télétravail est demandé par un collaborateur dont la situation temporaire nécessiterait un examen particulier (grossesse par exemple).

Indicateurs : Rythme de télétravail choisi par les collaborateurs par genre par an.

- **Clubs loisirs :** Le comité Social et Economique met à disposition de ses salariés des clubs loisirs (sportifs, artistiques, culturels...) entre midi et deux heures afin de permettre à tous les salariés de réaliser une activité sur leur lieu de travail ou proche du lieu de travail.

Indicateurs : Nombre de collaborateurs participants aux clubs loisirs par an.

- **Plages horaires souples :** La majorité de nos effectifs sont des salariés cadres au forfait jour ce qui leur permet d'organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent et leur permettent de bénéficier d'une souplesse au niveau de leurs horaires tenant compte de leurs obligations familiales ou de vie privée.
Pour les salariés non cadres, des plages fixes et variables de travail sont imposées mais la souplesse de ces plages horaires leur permet également de bénéficier d'une souplesse et liberté d'organisation dans leurs journées.

Plages horaires fixes et variables :



- **Service Conciergerie :** Un service conciergerie est mis à disposition par la direction du bâtiment, les salariés peuvent bénéficier des différents services proposés tels que le pressing, nettoyage voiture, achat de panier de légumes, repas du midi, massage... un gain de temps pour les salariés qui le souhaitent.

➤ **Actions supplémentaires dans le cadre de la mise en place du GEP :**

- **Action 1 :** Améliorer les conditions financières du congé maternité et paternité en étant plus favorable que la convention collective.

Objectifs :

- Permettre aux salariés en congé maternité et paternité d'avoir un maintien de salaire à 100% sans condition d'ancienneté.
- Continuer à faciliter le départ en congé maternité / paternité et informer les salariés en amont sur les démarches administratives à effectuer et leurs droits durant cette période en leur mettant à disposition un document récapitulatif sur le congé maternité / paternité.

Mise en œuvre :

- Supprimer la condition d'ancienneté de 1 an pour maintien du salaire à 100% dès le 1^{er} septembre 2022.

Indicateurs : Nombre de congé maternité et paternité pris sur l'année avant 1 an d'ancienneté.

- **Action 2 :** Don de congés payés pour les salariés qui en ont besoin.

Objectifs : Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un proche est gravement malade ou pour une personne qui s'occupe d'un membre de son entourage handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Mise en œuvre : Mise en place d'un accord d'ici fin 2022 permettant aux salariés de faire un don de congés payés à un autre salarié devant accompagner un proche gravement malade.

Indicateurs :

- Mise en place de l'accord avant le 31/12/22
- Nombre de campagnes de dons lancées par an en cas de besoin
- Nombre de jours de congés payés cédés par campagne de dons par an.

- **Action 3 :** Augmenter la limite d'âge pour les jours enfants malade en étant plus favorable que la convention collective.

Objectifs : Permettre aux parents ayant des enfants entre 13 et 16 ans de bénéficier au même titre que pour les enfants de moins de 12 ans des jours enfant malade.

Mise en œuvre : Communication salariés à compter de septembre 2022 sur l'extension des droits « jours enfant malade ».

Indicateurs : Nombre de jours enfant malade utilisé par les salariés ayant des enfants entre 13 et 16 ans par an.

❖ **Equilibre entre les genres dans le leadership et la prise de décision**

➤ **Actions en faveur de l'égalité des genres déjà existantes à l'IRT :**

- **Mixité dans les postes de direction :** L'IRT souhaite maintenir une mixité des genres dans ses postes de direction. En 2022, le comité de direction est composé de 7 femmes et 5 hommes mais souhaite également développer de la mixité sur tous les postes qui implique de la prise de décision et ou du leadership : chefs de projets, ingénieur de recherche, ...

➤ **Actions supplémentaires dans le cadre de la mise en place du GEP :**

- **Action 1 :** Mentoring pour les femmes (en interne)

Objectifs : Accompagner les femmes qui le souhaitent dans le cadre de leur développement de carrière, leur leadership, leurs présentations, ou toutes autres situations qui nécessitent de développer leur impact.

Mise en œuvre : Identifier des femmes et des hommes en internes disponibles et compétents pour mentorer des collaboratrices de l'entreprise.

Indicateurs :

- Nombre de femmes ayant sollicité le mentoring par an
- Nombre de séance de mentoring par an

- **Action 2 :** Sensibilisation des hommes sur la communication faites aux femmes.

Objectifs : Lutter contre les violences verbales faites aux femmes.

Mise en œuvre : Mise en place une session de sensibilisation sur la violence verbale faites aux femmes à destination de nos collaborateurs hommes.

Indicateurs : Nombre d'hommes ayant participé à la session de sensibilisation par an.

❖ **Egalité des genres dans le recrutement et dans la progression de carrière**

➤ **Actions en faveur de l'égalité des genres déjà existantes à l'IRT :**

- **Portraits de chercheurs :** L'IRT met à l'honneur dans ses newsletters les portraits de nos chercheurs et de nos chercheuses. Les portraits sont diffusés à l'ensemble des collaborateurs internes via la newsletter IRT mais également en externe. En janvier 2022, une de nos salariées était mise à l'honneur (*Annexe 1*).

Objectifs : Mettre des femmes à l'honneur sur des métiers scientifiques et techniques en interne et en externe.

Indicateurs : Nombre de portraits de chercheuses diffusés en interne et en externe par an.

➤ Actions supplémentaires dans le cadre de la mise en place du GEP :

- **Action 1 :** Proposer dans nos locaux une semaine d'accueil découverte aux métiers scientifiques réservée aux jeunes femmes.

Objectifs : Sensibiliser les femmes aux métiers scientifiques et techniques dès le plus jeune âge.

Mise en œuvre : Organiser une session d'accueil dédiée aux jeunes femmes au moins une fois par an.

Indicateurs : Nombre de jeunes femmes accueillies sur session dédiée par an.

- **Action 2 :** Sensibiliser, attirer et recruter des femmes sur nos métiers principalement scientifiques et techniques en étant plus inclusif pour les femmes dans nos offres d'emploi.

Objectifs : Permettre à davantage de femmes de s'orienter vers les métiers techniques et susciter les intérêts sur les projets IRT & des collaborateurs en accueillant plus de femmes à l'IRT.

Mise en œuvre :

- Refonte de nos offres d'emploi afin d'attirer de plus en plus de femmes sur nos métiers principalement techniques.
- Session de sensibilisation auprès de femmes aux métiers techniques et scientifiques. (Annexe 2)

Indicateurs :

- Pourcentage de femmes embauchées à l'IRT par an.

❖ Intégration des genres dans le contenu de recherche et d'enseignement

A ce jour, ce point n'est pas développé dans ce GEP car les projets de l'IRT ne permettent pas d'intégrer la dimension du genre dans le contenu de recherche et développement. Cependant, dans le cas d'éventuel développement de projets, notamment dans le médical, cette dimension d'intégration des genres dans le contenu de recherche et d'enseignement pourra être développée.

❖ Mesures contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel

➤ Actions dans le cadre de la mise en place du GEP :

Action 1 : Mise à disposition d'un module e-learning de sensibilisation aux RPS, harcèlement moral, et harcèlement sexuel, à l'ensemble de nos équipes.

Objectifs : Faire connaître à l'ensemble de nos salariés hommes/femmes les risques, les mécanismes de stress, les signaux faibles, et comment se faire accompagner, comment alerter, les outils à disposition.

Mise en œuvre : Ce module sera obligatoire dans les 2 semaines de l'arrivée des collaborateurs. Les managers recrutés quant à eux devront suivre en complément un second module dédié à leur rôle de manager dans le mois de leur arrivée.

Indicateurs : 100% de suivi des modules pour les nouveaux arrivants, et 100% pour les personnes déjà dans la société

- **Action 2 :** Désigner un référent harcèlement sexuel avec mise en place d'une formation associée.

Objectifs : Permettre aux collaborateurs de faire appel au référent harcèlement sexuel pour tout signalement.

Mise en œuvre : Le CSE nomme un référent harcèlement sexuel au sein de l'IRT qui sera formé. Les salariés en seront informés.

Indicateurs : Nombre de signalements auprès du référent harcèlement sexuel par an.

Conclusion et stratégie 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.

Ce projet fera l'objet d'une communication auprès des collaborateurs IRT afin de les sensibiliser et de leur permettre d'une certaine manière d'avoir envie d'y contribuer avec nous.

Les indicateurs seront suivis annuellement puis étudiés avec le groupe de travail afin de pouvoir constater les progrès, les axes d'améliorations et ainsi mener des actions adaptées.

Ce GEP a été finalisé le 28 juin 2022, mis en ligne sur notre site internet et communiqué aux salariés le 29 juin 2022.

Contacts

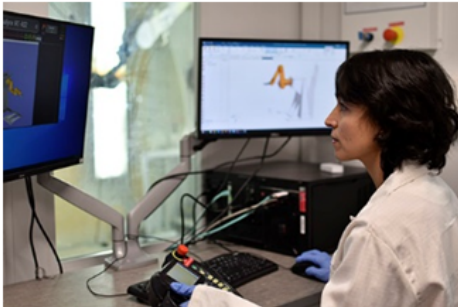
Service Ressources Humaines – service.rh@irt-saintexupery.com



Annexes

Annexe 1 : Portrait de chercheuse

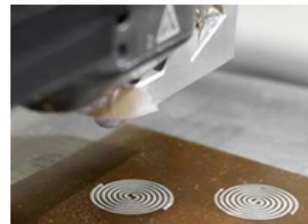
[Flash Portrait] Yanid Arango, ingénieure spécialisée dans les matériaux pour la microélectronique



Yanid Arango travaille au sein de l'IRT Saint Exupéry depuis décembre 2019 sur les thématiques de métallisation sélective développées dans le projet **ELIPSE**. Elle y développe les technologies de dépôt de matériaux isolants et conducteurs (« Printed Electrics »).

Ces technologies sont différenciantes sur notre thématique de « fonctionnalisation des surfaces ». Elles ouvrent en effet un nouveau champ des possibles, permettant à toute surface de servir de support pour l'ajout de fonctions (transfert de données, capteurs, antennes, filtres etc...).

Les enjeux liés à la densification des systèmes électriques, l'allègement des structures (substitution de faisceaux de câbles...), l'intégration de fonction (impression de réchauffeurs...) ainsi qu'au monitoring en service des structures (impression capteurs in situ) positionnent le printed electrics **comme l'une des solutions technologiques de demain.**



Spécialisée dans le développement et la caractérisation de **matériaux piézoélectriques**, Yanid s'intéresse aujourd'hui au développement de **systèmes SHM** (Structural Health Monitoring) par l'impression directe sur pièce 3D de réseaux de capteurs, notamment par l'utilisation des moyens robotisés disponibles à l'IRT.

Annexe 2 : Programme SIMPLON.CO

Dans le cadre du programme SIMPLON.CO, programme dédié à la réinsertion et l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique dans le cadre du programme Ecole IA Microsoft et de la formation Hackeuses « édition spéciale IA », trois de nos collaboratrices, ont organisé dans nos locaux une rencontre avec 24 apprenantes sélectionnées pour présenter les différents métiers de l'IA, et présenter leurs parcours professionnels en tant que femmes.