

# PLAN D'EGALITE FEMMES-HOMMES

1er janvier 2022

## 1 Préambule

Ce document précise le Plan d'égalité femmes-hommes (ou Gender Equality Plan (GEP)) de NOBATEK/INEF4. Ce plan a été validé en comité de direction de NOBATEK/INEF4 le 13 décembre 2021 et est publié sur le site web de NOBATEK/INEF4. Le document expose l'ambition et les objectifs de NOBATEK/INEF4 liés à son travail de promotion de l'égalité femmes-hommes au sein de l'organisation, ainsi que les initiatives pour atteindre cette ambition. Le plan est basé sur la situation actuelle de NOBATEK/INEF4 et est adapté à son statut de centre de recherche technologique.

NOBATEK/INEF4 adhère à la stratégie de l'Union européenne visant à renforcer l'égalité femmes-hommes et la diversité dans le domaine de la recherche. Afin de renforcer notre rôle comme précurseur au sein du secteur de la construction, d'obtenir les meilleurs résultats possibles et de continuer à relever les grands défis de notre filière, NOBATEK/INEF4 a besoin de diversité dans l'attitude, l'approche et l'expérience de ses employés. Nous devons faire en sorte d'attirer de manière égale des femmes et des hommes dans notre structure, et d'utiliser leurs compétences et leurs expertises.

Nous accordons la priorité à l'implémentation de ce plan d'égalité femmes-hommes (ou Gender Equality Plan (GEP)). Ce travail sert également de plan d'actions femmes-hommes qui découle de notre obligation de calculer un index d'égalité femmes-hommes en vertu de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

NOBATEK/INEF4 applique le principe de tolérance zéro à l'égard de tout type d'intimidation, de discrimination et de harcèlement. Le personnel est tenu de signaler tous les incidents de ce type et tous les cas signalés feront l'objet d'un suivi conformément aux procédures RH de NOBATEK/INEF4 afin de résoudre chaque cas spécifique, prendre soin de la victime et éviter que cette mauvaise conduite ne se reproduise.

## 2 Constat actuel

NOBATEK/INEF4 est un centre technologique du secteur de la construction. La conjonction de son activité d'ingénierie et de sa filière sont, si l'on s'en tient aux statistiques nationales, des facteurs négatifs pour la représentation des femmes chez NOBATEK/INEF4.

NOBATEK/INEF4 a cependant toujours travaillé, en accord avec ses valeurs, à récuser toute forme d'inégalité entre les femmes et les hommes. Nous travaillons activement pour recruter des femmes et les promouvoir aux différents degrés de responsabilité de l'entreprise, et souhaitons saisir l'opportunité de ce plan d'actions pour faire encore mieux et améliorer le statut d'égalité femmes-hommes à NOBATEK/INEF4.

Sur les trois dernières années, la proportion de femmes parmi les employés de NOBATEK/INEF4 a cependant diminué de 3% par an au global et de 5% par an sur les fonctions d'ingénierie et de management, s'établissant en 2021 respectivement à 38% et 31%. Cette diminution s'observe sur les niveaux d'ingénierie (ingénieur, chef de projet) et de management, alors qu'une progression est constatée sur les niveaux ETAM.

Nous pensons que cette diminution doit être freinée, arrêtée puis inversée pour améliorer l'égalité femmes-hommes. Les deux défis majeurs auxquels nous sommes confrontés sont de conserver nos talents et d'identifier comment faciliter des cheminements de carrière efficaces pour les femmes afin que les proportions de femmes scientifiques que nous observons aux niveaux inférieurs puissent se refléter à des niveaux plus élevés d'ingénierie et surtout de management. Il est utile à ce stade de mentionner que la taille de NOBATEK/INEF4 (68 personnes) ainsi que son turnover (dans la moyenne nationale) ne donnent pas lieu chaque année à des vagues de promotions comme cela peut se produire dans d'autres structures, et que notre évolution ne pourra se faire que de manière progressive.

### 3 Objectifs

Nous souhaitons renforcer nos efforts pour parvenir à une égalité femmes-hommes à l'échelle de l'organisation par le biais d'un travail systématique et de long terme. Comme base de ce travail, nous avons défini un certain nombre d'objectifs qui, selon nous, sont à la fois ambitieux et réalisables au fil du temps. Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble de NOBATEK/INEF4.

Nous pensons qu'un ratio de 50% de femmes pour 50% d'hommes, à l'échelle de la structure dans un premier temps puis sur les fonctions d'ingénierie et de management, est un objectif approprié pour l'organisation permettant d'atteindre l'équilibre femmes-hommes.

En ce qui concerne la définition des objectifs, notre point de départ est le niveau actuel d'une série d'indicateurs de notre organisation qui mesurent le développement de l'égalité femmes-hommes (voir le tableau ci-dessous). Pour chaque indicateur, nous avons défini des objectifs à atteindre en trois étapes : à 3 ans, 5 ans et 10 ans.

Il pourra être nécessaire d'ajuster ces objectifs au fur et à mesure de l'implémentation du plan. Cependant, notre volonté est que NOBATEK/INEF4 dans son ensemble atteigne un ratio femmes-hommes de 50/50 dans les dix ans.

#### Les objectifs de NOBATEK/INEF4 en matière d'égalité femmes-hommes

*Sont présentés, à défaut d'indication supplémentaire, les ratios femmes-hommes ainsi que le nombre de personnes entre parenthèses.*

	<b>Actuel (2021) pourcentage F/H (total effectif)</b>	<b>A 3 ans (2024) pourcentage F/H</b>	<b>A 5 ans (2026) pourcentage F/H</b>	<b>A 10 ans (2031) pourcentage F/H</b>
<b>NOBATEK/INEF4 (global)</b>	38%/62% (68 p.)	Minimum 40%/60%	Minimum 45%/55%	Minimum 50%/50%
<b>Administratif</b>	86%/14% (7 p.)	Minimum 50%/50%	Minimum 50%/50%	Minimum 50%/50%
<b>Technicien</b>	0%/100% (3 p.)	Minimum 25%/75%	Minimum 33%/66%	Minimum 40%/60%
<b>Ingénieur</b>	25%/75% (12 p.)	Minimum 35%/65%	Minimum 45%/55%	Minimum 50%/50%
<b>Chef de projet</b>	36%/64% (25 p.)	Minimum 40%/60%	Minimum 45%/55%	Minimum 50%/50%
<b>Chef d'équipe</b>	40%/60% (10 p.)	Minimum 45%/55%	Minimum 50%/50%	Minimum 50%/50%
<b>Chef de pôle</b>	25%/75% (4 p.)	Minimum 40%/60%	Minimum 50%/50%	Minimum 50%/50%
<b>Docteur</b>	33%/67% (15 p.)	Minimum 40%/60%	Minimum 45%/55%	Minimum 50%/50%
<b>Salaires</b>	Écart de 4 % (moyenne pondérée par groupe sur ingénierie et management)	Écart de 2 % (moyenne pondérée par groupe sur ingénierie et management)	Pas de différence de salaire	Pas de différence de salaire

## 4 Responsabilités et ressources allouées

L'adhésion au plan d'égalité femmes-hommes de NOBATEK/INEF4 sera obligatoire pour tous les responsables hiérarchiques de NOBATEK/INEF4. Ils seront chargés, à l'échelle de leurs responsabilités de décliner les objectifs et les actions pour que NOBATEK/INEF4 puisse atteindre ses objectifs globaux. Les responsables hiérarchiques recevront un soutien dans l'exercice de leurs responsabilités grâce à des ressources dédiées.

La direction RH de NOBATEK/INEF4 agira pour assurer l'implémentation du plan d'égalité femmes-hommes en accompagnant les responsables hiérarchiques et les employés. Elle assumera également la responsabilité d'effectuer la collecte des données et le reporting annuel de l'état d'avancement des objectifs au sein de NOBATEK/INEF4.

La direction de la Communication sera chargée de promouvoir l'égalité femmes-hommes en interne et en externe.

## 5 Suivi de l'avancement du plan

Nous utiliserons nos systèmes d'information déjà établis pour suivre et documenter les progrès de l'équilibre femmes-hommes au fil du temps.

Nous nous concentrerons sur l'égalité femmes-hommes dans l'ingénierie et le management. Nous surveillerons également les données relatives aux salaires dans le but de garantir à terme l'absence d'écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

### 5.1 Évaluation de l'implémentation du plan

Nous préparerons un rapport couvrant les thématiques suivantes :

- Égalité femmes-hommes par fonction technique et de management (administratif, technicien, ingénieur, chef de projet, chef d'équipe, chef de pôle, DG)
- Égalité femmes-hommes sur la catégorie des docteurs
- Écarts salariaux entre les hommes et les femmes
- Ventilation femmes-hommes par groupe d'âge
- Égalité femmes-hommes en nombre de projets gérés

### 5.2 Documentation des progrès et ajustement des objectifs/ actions

Nous établirons un rapport annuel sur l'état des dimensions énumérées ci-dessus. Ce rapport sera rendu public et comprendra également le suivi des activités liées à l'égalité femmes-hommes. L'objectif ici est de déterminer si l'égalité femmes-hommes progresse dans la direction souhaitée pour que NOBATEK/INEF4 atteigne ses objectifs. Ces mises à jour annuelles de l'état d'avancement serviront également à l'ajustement des objectifs et à l'adaptation des mesures.

## 6 Actions

Nous mettrons en œuvre des actions pour l'ensemble de NOBATEK/INEF4. L'action prioritaire est d'intensifier notre attention sur l'égalité femmes-hommes sur les processus existants à NOBATEK/INEF4. Il s'agira notamment des éléments suivants :

- Politique de promotion des employés : examiner les lignes directrices de notre processus de promotion en vue d'assurer une progression de carrière appropriée chez les employés.
- Renforcer notre attention à l'égalité femmes-hommes dans le cadre des processus clés liés au recrutement, à la formation, ainsi qu'aux augmentations individuelles.

Nous insisterons dans notre communication et notre politique de recrutement sur des exemples de parcours de femmes à NOBATEK/INEF4 afin de contrebalancer le ratio faible femmes-hommes en sortie de formation dans notre secteur d'ingénierie de la construction.

Nous préparerons un programme de formation à l'égalité femmes-hommes, obligatoire pour tous les employés, qui sera complété par une session collective de sensibilisation lors d'une de nos réunions annuelles. La formation portera sur la lutte contre les préjugés inconscients dans les domaines suivants :

- Recrutement et progression de carrière
- Equilibre vie professionnelle/vie personnelle
- Leadership

Julien SZABLA  
Directeur général

