

# Plan d'égalité des genres 2022 – 2025

Plan d'action  
en six axes



# Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité des politiques de ressources humaines dans le domaine de la recherche, en France<sup>1</sup> et plus largement en Europe<sup>2</sup> et dans différentes instances internationales<sup>3</sup>.

La situation n'est cependant pas encore satisfaisante. À titre d'exemples<sup>2</sup> : en 2018, la proportion de femmes parmi les chercheurs des organismes publics était de 43,7 % en Europe et de 37,0 % en France ; parmi les docteurs diplômés en 2018, la proportion de femmes était de 47,8 % en Europe et de 43,9 % en France où l'on constatait par ailleurs une forte disparité entre disciplines scientifiques, variant du simple au double, de 25,4 % en sciences et technologies de l'information à 57,7 % en biologie et sciences connexes.

C'est dans ce contexte que l'Ifremer poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est en effet de notre responsabilité, sociale et sociétale, d'œuvrer pour que les femmes aient toute leur place dans les différents métiers de la recherche, pour favoriser la mixité au sein des disciplines scientifiques, pour atteindre la parité dans les fonctions managériales.

Cela concerne l'ensemble des collectifs, laboratoires, unités, services d'appui à la recherche, directions. Cela concerne aussi, et c'est une particularité des recherches marines, l'accès aux campagnes océanographiques. Par la négociation d'un accord collectif récent (2022-2025) et par une réflexion orientée sur la place du genre dans la recherche, l'Ifremer s'engage dans une politique globale d'égalité professionnelle qui vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de l'institut, à lutter contre

les discriminations de sexe ou de genre, contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan traduit notre ambition commune, à savoir impliquer chacun et chacune, individuellement et collectivement, dans le respect de l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est par la sensibilisation, l'information, l'accompagnement, la pédagogie ou encore la déconstruction des stéréotypes de genre que nous avancerons ensemble sur ces sujets. En assurant l'égalité femmes-hommes, nous avançons, à l'échelle de l'Ifremer, vers une société plus inclusive et diversifiée, une société meilleure pour chacune et chacun d'entre nous.



François Houllier, Président-directeur général de l'Ifremer

1 Voir le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-81913>

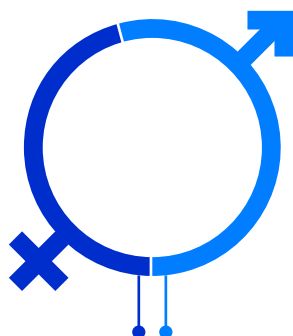
2 Voir le rapport *She Figures 2021* de la Commission européenne : <https://op.europa.eu/oj/opportal-service/download-handler?identifier=67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>

3 Voir la position de l'Autorité internationale des fonds marins, <https://isa.org/jm/vc/enhancing-role-women-msr>, ou de la commission océanographique intergouvernementale de l'Unesco : <https://ioc.unesco.org/topics/gender>

Photo: Olivier Dugornay / Ifremer

# L'égalité femmes-hommes à l'Ifremer en quelques chiffres (période 2018 – 2020)

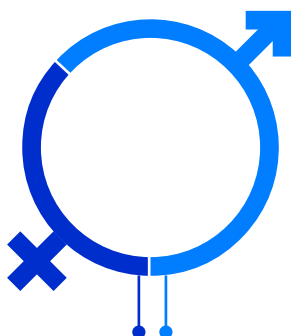
effectif global



46% 54%  
Femmes Hommes

**46%**  
de l'effectif global  
est féminin

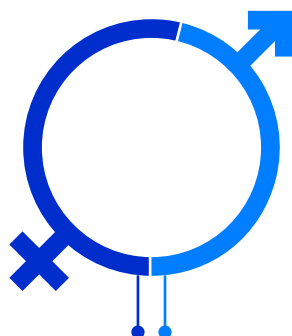
managers



37% 63%  
Femmes Hommes

**37%**  
de nos managers  
sont des femmes

mobilités



54% 46%  
Femmes Hommes

**54%**  
de nos mobilités  
sont pourvues  
par des femmes

L'Ifremer poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par un plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (*Gender Equality Plan* ou GEP) basé sur les axes d'un accord d'entreprise signé en 2022, et une réflexion sur la prise en compte du genre dans la recherche au sein de l'Ifremer, suivant les recommandations de la Commission européenne à ce sujet.

Construit suite à un état des lieux qualitatif et quantitatif, basé sur les rapports de situation comparée, et les bilans sociaux produits chaque année, et inspiré des recommandations de la Commission Européenne, ce plan d'action vise à poursuivre et intensifier la politique de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été menée jusqu'à aujourd'hui.

Ce plan d'action se compose en six axes principaux. Chaque axe se décline en objectifs et actions clés. Le déploiement des actions est assuré par des responsables identifiés chargés d'animer des groupes de travail. Ces actions, telles que les formations et sensibilisations feront l'objet d'un suivi annuel pendant une durée de trois ans.

# Le plan d'action

## **Axe n°1 : l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'embauche**

- Prévenir les risques de discrimination, notamment liée au genre, dans les actions de recrutement
- Adopter une communication mettant en valeur la diversité à l'ifremer et favorisant l'égalité professionnelle
- S'engager en faveur de l'accès des jeunes femmes dans les filières scientifiques et d'ingénieurs

## **Axe n° 2 : la carrière**

- Veiller à l'égalité d'accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes
- Développer la mixité des métiers
- Promouvoir l'accès aux fonctions managériales des femmes

## **Axe n°3 : la rémunération effective**

- Assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche en matière de rémunération
- Assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des campagnes d'augmentation individuelle

## **Axe n°4 : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

- Accompagner les salariés soumis à des contraintes liées à la parentalité ou plus largement à la vie familiale
- Sensibiliser la ligne managériale aux questions relatives à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

## **Axe n°5 : la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- Prévenir et lutter contre toute forme de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

## **Axe n°6 : l'intégration du genre dans le contenu des recherches**

- Renforcer la prise en compte du genre dans le contenu des recherches
- Sensibiliser à la prise en compte du genre et/ou sexe dans le contenu des recherches
- Promouvoir la prise du compte du genre dans le contenu des recherches

## Axe n°1 **L'égalité professionnelle dans le recrutement et l'embauche**

L'Ifremer s'engage à lutter contre les discriminations, notamment celles liées au genre, et à agir sur la mixité des métiers. En effet, l'état des lieux a révélé que des disparités existent encore : le domaine scientifique et technologique se compose aujourd'hui en majorité d'hommes contrairement aux fonctions d'appui à la recherche, représentées en majorité par des femmes.

### **Objectif 1.1 – Prévenir les risques de discrimination, notamment liés au genre, dans les actions de recrutement**

Dans l'objectif de prévenir les risques de discrimination, particulièrement ceux qui sont liés au genre, l'Ifremer a débuté le déploiement d'actions de formation à destination de l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de recrutement. D'autre part, le guide du recrutement est en cours de mise à jour. Des critères objectifs et pertinents de recrutement seront précisés, garantissant que les critères de sélection appliqués en matière de recrutement excluent toute forme de discrimination, quels que soient la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

### **Objectif 1.2 – Promouvoir la diversité du genre au sein des métiers de l'Ifremer et l'égalité professionnelle dans les actions de communication.**

Afin de mettre en valeur la diversité au sein de ses équipes, l'Ifremer veillera à assurer une représentation dépourvue de stéréotypes sur le genre dans les actions de communication de l'Institut.

### **Objectif 1.3 – S'engager en faveur de l'accès des jeunes femmes dans les filières scientifiques et d'ingénieurs**

Dans l'objectif de favoriser l'accès des femmes aux filières scientifiques et d'ingénieurs, l'Ifremer participe à des actions de médiation en milieu scolaire (collèges et lycées). Convaincus que la mixité est un facteur de réussite au sein de l'institut et plus largement dans notre société, nous souhaitons agir en faveur de la mixité des métiers, en amont de la vie professionnelle, dès le lycée.

Certains métiers scientifiques, notamment les fonctions d'ingénieurs, souffrent d'une image masculine n'attirant que peu de jeunes femmes dans les écoles d'ingénieurs. C'est en déconstruisant les stéréotypes de genre sur les filières scientifiques et technologiques que nous pourrions encourager les jeunes femmes à envisager des carrières dans ce secteur et garantir la mixité de demain. Nous développerons ainsi des partenariats avec le milieu associatif pour des actions auprès des lycées et susciter des vocations dans les métiers scientifiques et techniques, en particulier les métiers d'ingénieur.

## Axe n° 2 **La carrière**

L'Ifremer est garant de l'équilibre de l'évolution des carrières entre les hommes et les femmes depuis de nombreuses années. Par ailleurs, plus de la moitié des mobilités concerne des femmes. Cependant, il faut relever qu'actuellement, 37 % des personnes occupant des fonctions managériales sont des femmes.

### **Objectif 2.1 - Veiller à l'égalité d'accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes**

Afin de garantir l'égalité d'accès à la promotion<sup>4</sup>, nous continuerons de veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes proposés à promotion corresponde aux proportions de la catégorie. Ainsi les ratios hommes - femmes par grande catégorie seront suivis lors de chaque campagne de promotion.

### **Objectif 2.2 - Développer la mixité des métiers**

Des actions en interne visant à promouvoir et inciter les transitions des femmes vers des métiers à prépondérance masculine et les transitions des hommes vers des métiers à prépondérance féminine seront mises en place. Un groupe de travail spécifique sera en charge de l'identification et du déploiement de ces actions.

### **Objectif 2.3 - Promouvoir l'accès aux fonctions managériales des femmes**

Dans le but d'inciter des femmes à accéder à des fonctions de management, notamment scientifique, nous mettrons en place des actions de communication présentant des femmes en situation de management (portraits métiers, interviews...). Lorsqu'elles seront en nombre insuffisant, nous rechercherons des candidatures féminines dans les futurs recrutements de nos managers.

<sup>4</sup> Les promotions reconnaissent dans la durée un niveau plus élevé de qualification professionnelle, la capacité à occuper des postes requérant davantage de responsabilités, d'autonomie, de technicité, de compétences, d'expérience, d'initiative

## Axe n°3 **La rémunération effective**

L'Ifremer est garant de l'équilibre femmes-hommes dans le cadre des campagnes d'augmentation individuelle depuis de nombreuses années. Ainsi, actuellement, la proportion de femmes augmentées correspond à la proportion de femmes dans l'effectif de l'Institut.

### **Objectif 3.1 – Assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche en matière de rémunération**

Afin d'assurer dans la durée une équité de traitement des rémunérations entre les hommes et les femmes, un outil de suivi de la rémunération à l'embauche sera mis en place.

### **Objectif 3.2 – Assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des campagnes d'augmentation individuelle**

Afin de garantir l'égalité d'accès aux augmentations individuelles, nous continuerons de veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes proposés corresponde aux proportions hommes – femmes de chacune des catégories (suivi des ratios hommes-femmes).

D'autre part, afin que la parentalité ne soit pas un élément pénalisant dans l'évolution de la rémunération, l'Ifremer s'engage à ce que la proportion de salariés de retour de congé parental d'éducation à temps plein bénéficie d'une équité de traitement dans les campagnes d'augmentation individuelle.



## Axe n°4 **L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

De nombreux dispositifs concourent déjà au sein de l'IFREMER à améliorer l'équilibre entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle des salariés (télétravail, temps partiel ou encore RTT). Dans ce contexte, deux objectifs de progression ont été identifiés au regard du diagnostic établi afin de formaliser des bonnes pratiques en matière de gestion de l'équilibre entre temps de travail et temps personnel.

### **Objectif 4.1 – Accompagner les salariés soumis à des contraintes liées à la parentalité ou plus largement à la vie familiale**

Afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie personnelle et vie professionnelle, l'Ifremer propose de poursuivre la mise en place d'une aide à la parentalité. Sous la forme de titres Chèque Emploi Service Universel (CESU), cette aide est dédiée à la garde d'enfant et au soutien scolaire.

L'Ifremer s'engage à prendre en charge, sous conditions, les cotisations employeur de retraite complémentaire des salariés qui bénéficient d'un congé parental d'éducation pour les salariés qui en font la demande. De la même façon, les cotisations employeur et les cotisations salariales de retraite complémentaire, des salariés qui demandent à bénéficier d'un congé légal pour proche aidant et des salariés bénéficiant d'un congé sans solde conventionnel pour maladie d'un proche parent seront également prises en charge sous conditions, et dans

les limites de durée d'exonération de charges sociales prévues par la loi. Enfin, dans le but de diminuer les trajets domicile - travail, les femmes enceintes qui bénéficient du télétravail, peuvent demander l'octroi d'un nombre supplémentaire de jours de télétravail.

### **Objectif 4.2 – Sensibiliser la ligne managériale aux questions relatives à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle**

Afin de sensibiliser les managers à l'équilibre entre les temps de vie personnelle et professionnelle des salariés, cette dimension sera intégrée dans le parcours de formation des managers.

Des actions de communication à destination de l'ensemble des managers seront également mises en œuvre.

## Axe n°5 **La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Au sein de l'Institut, l'ensemble des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes constitue un réseau animé par le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes nommé par la Direction.

### **Objectif 5.1 – Prévenir et lutter contre toute forme de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes**

Afin de contribuer à la déconstruction de stéréotypes et biais individuels, des actions de sensibilisation sont proposées aux salariés sur les questions en lien avec les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Une formation spécialisée à destination des managers est organisée sur l'identification des stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Enfin, chaque nouveau référent ou nouvelle référente harcèlement sexuel et agissements sexistes sera formé lors de sa désignation.

## Axe n°6 **L'intégration du genre dans le contenu des recherches**

C'est parce que l'intégration du genre dans le contenu même des recherches est source d'opportunités nouvelles en matière d'ouverture scientifique, de financement et de valorisation des travaux, qu'elle constitue le sixième et dernier axe de ce plan. Afin de relever le défi de la prise en compte du genre dans le contenu des recherches, recommandée par la Commission européenne, cet axe est structuré autour de trois actions : sensibiliser, renforcer et promouvoir.

### **Objectif 6.1 – Sensibiliser à la prise en compte du genre et/ou du sexe dans le contenu des recherches**

L'égalité entre les femmes et les hommes est de plus en plus prise en considération dans les équipes de recherche. Ce constat se matérialise par des réflexions et des actions autour d'une représentation équilibrée dans les instances de gouvernance et dans les dispositifs d'animation scientifique ou de pilotage des projets. Cependant l'intégration de cette thématique dans le contenu même des recherches reste rare. Une sensibilisation des personnels de recherche, permanents et temporaires, de l'institut à ce sujet permettrait de combler en partie cette lacune. Aussi, un cycle de sensibilisation sera mis en place à partir de 2023.

### **Objectif 6.2 – Renforcer la prise en compte du genre dans le contenu des recherches**

Afin d'encourager les équipes de l'Ifremer à prendre en compte les problématiques liées au genre dans

le contenu de leur recherche, les outils de politique incitative pilotés par la direction scientifique (appels à projets) seront mobilisés dès 2023. Considérant les différentes phases du cycle de vie d'un projet, ces derniers auront pour objectif soit de permettre l'émergence de nouveaux sujets et de nouveaux consortiums de recherche dans un objectif d'effet levier, soit de soutenir des actions de valorisation, de projets existants, autour de la thématique du genre et/ou du sexe.

### **Objectif 6.3 – Promouvoir la prise en compte du genre dans le contenu des recherches**

En lien avec la stratégie RSE<sup>5</sup> de l'institut, l'Ifremer contribuera à promouvoir la prise en compte du genre et/ou du sexe dans le contenu des recherches auprès de ses partenaires. Cette démarche devrait permettre notamment une mise en commun des bonnes pratiques mais aussi l'émergence de nouveaux sujets.

<sup>5</sup> Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

## Quelques indicateurs clés

- nombre de salariés/managers formés ou ayant suivi des actions de sensibilisation
- nombre et nature des actions de communication
- nombre de bénéficiaires et montant total des titres CESU attribués
- pourcentage de postes de manager pourvus par des femmes parmi les postes ouverts en interne et externe en précisant le niveau de responsabilité.
- ratios hommes/femmes dans les proposés à promotion en comparaison de la population éligible
- ratios hommes/femmes de salariés bénéficiant d'un avancement en comparaison de la population éligible et ratios hommes/femmes de salariés avancés sur 3 ans en comparaison de la population éligible
- ratios hommes/femmes de salariés promus sur 3 ans en comparaison de la population éligible
- nombre et nature des actions et des partenariats
- nombre de partenaires sollicités sur la prise en compte du genre/sexe dans la recherche
- nombre de projets intégrant la thématique du genre/sexe soutenus par les outils de politique incitative de l'Ifremer