

Plan pour l'Égalité Femmes - Hommes

2025

Table des matières

I. Introduction	1
II. Analyse de l'égalité femmes-hommes chez Spartha.....	1
1. Égalité dans le recrutement	2
2. Égalité dans le leadership et le développement de carrière	4
3. Rémunération	6
4. Équilibre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle.....	7
5. Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel	7
III. Conclusion & points de vigilance	8
IV. Plan d'action.....	9
1. Revue du plan d'action du précédent GEP	9
2. Nouveau plan d'action	10
V. Suivi	10

I. Introduction

Le **Plan pour l'Égalité Femmes-Hommes** (Gender Equality Plan (GEP) en anglais) est un document conçu pour améliorer l'égalité entre les sexes au sein de l'entreprise. Il promeut une culture professionnelle fondée sur le respect et l'inclusion.

Le GEP de SPARTHA Medical est aligné avec les attentes européennes sur ce sujet, ce document étant un critère d'éligibilité au programme-cadre Horizon Europe. Il formalise les valeurs et les attentes de l'entreprise afin de développer un environnement de travail sain où chaque talent peut s'épanouir.



Le premier GEP de Spartha a été rédigé fin 2023. Il proposait une analyse de la parité au sein de l'entreprise. Bien qu'aucun problème majeur n'ait été détecté, quelques points de vigilance avaient été identifiés pour maintenir le cap.

Notre croissance au cours des deux dernières années et l'adoption d'un nouvel outil SIRH permettent à ce GEP 2025 de se concentrer sur des indicateurs plus détaillés. La période de référence a été modifiée : elle couvre désormais de janvier à décembre. Les données de 2023 ont donc été réajustées selon cette nouvelle méthode.

La segmentation des effectifs a également été revue pour correspondre à notre nouvelle organisation, structurée autour de trois groupes :

- **Direction général**
- **Equipe Découverte** (Développement scientifique et technique, Prestations de service, Production)
- **Equipe Déploiement** (Opérations, Marketing, Ventes, Qualité et affaires réglementaires)

Les données de ce GEP 2025 couvrent l'évolution entre 2023 et 2024.

II. Analyse de l'égalité femmes-hommes chez Spartha

Ce chapitre vise à identifier les différents aspects de la dimension égalité femmes-hommes dans l'entreprise, et à définir les points d'attention à prioriser.

Les données ont été collectées via une **analyse quantitative**, basée sur les chiffres du service administratif de l'entreprise.

Pour simplifier, **les données ne sont pas exprimées en équivalents temps plein (ETP)**. Un ou une salarié à temps partiel est donc comptabilisée comme un point de données, au même titre qu'un ou une salarié à temps plein.

Les données couvrent l'ensemble de l'entreprise, à l'exclusion du mandataire et des prestataires.

1. Égalité dans le recrutement

Effectif global

Ces chiffres incluent toutes les personnes ayant travaillé durant l'année de référence, y compris les salariés, apprentis et stagiaires.

Les stagiaires constituent une catégorie particulière dans notre reporting. Si un/une stagiaire est embauché à l'issue de son stage, il/elle est comptabilisé deux fois. Ce cas étant rare (1 par an), il n'impacte pas les résultats.

Pour les autres cas, la catégorie retenue est celle du 31 décembre. Par exemple, une salariée en CDD passée en CDI en fin d'année est comptée comme en CDI.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	31	+6.9%	7	-22.2%	24	+20%
2023	29	-	9	-	20	-

Tableau 1. Effectif global et répartition par genre.

Il existe une **nette majorité de femmes dans l'effectif global** de l'entreprise.

En 2024, les 24 femmes représentaient **77.4%** de l'effectif de Spartha.
En comparaison, les femmes représentent **46.4%** de la population active dans l'UE (Banque Mondiale, 2024)

Départs

Les motifs pris en compte sont les démissions, licenciements, fins de CDD, fins de stage et départs à la retraite.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	6	-25%	0	-100%	6	+0%
2023	8	-	2	-	6	-

Tableau 2. Nombre de départs et répartition par genre.

Parmi les personnes quittant l'entreprise, une **majorité sont des femmes**.

Cela s'explique par deux facteurs :

- la majorité des départs sont des fins de stage (7 sur 8 en 2023 ; 5 sur 6 en 2024) ;
- la majorité des stagiaires recrutés sont des femmes.

Effectif segmenté - équipe Découverte

Développement scientifique et technique, Prestation de services, Production

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	11	+37.5%	2	+0%	9	+50%
2023	8	-	2	-	6	-

Tableau 3. Répartition par genre des effectifs de l'équipe Découverte - **employés**.



En 2024, les 9 femmes représentaient **81.8%** de l'équipe Découverte de Spartha.

En comparaison, dans l'UE, les femmes représentent **52%** des effectifs dans le domaine des sciences et des technologies, et **41%** des scientifiques et ingénieurs (Eurostat, 2023)

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	1	-83.3%	0	+0%	1	-83.3%
2023	6	-	0	-	6	-

Tableau 4. Répartition par genre des effectifs de l'équipe Découverte - **stagiaires**.

Effectif segmenté - équipe Déploiement

Opérations, Marketing, Ventes, Qualité et affaires réglementaires

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	10	+11.1%	3	-25%	7	+40%
2023	9	-	4	-	5	-

Tableau 5. Répartition par genre des effectifs de l'équipe Déploiement - **employés**.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	5	+150%	0	-100%	5	+400%
2023	2	-	1	-	1	-

Tableau 6. Répartition par genre des effectifs de l'équipe Découverte - **stagiaires**.

Dans les deux équipes, **les femmes représentent environ 70-80% des effectifs**, ce qui correspond à la répartition globale au sein de l'entreprise.

Pour les stagiaires, la différence entre les deux années reflète l'orientation stratégique de l'époque.

2. Égalité dans le leadership et le développement de carrière

Postes de cadres

La composition des postes de direction dans l'entreprise n'a pas changé entre 2023 et 2024.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	8	+0%	5	+0%	3	+0%
2023	8	-	5	-	3	-

Tableau 7. Répartition par genre des postes de cadres.



Le comité de direction de Spartha est composé de **40%** de femmes.

En comparaison, dans l'UE, les femmes occupent **33.8%** des postes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées (Eurostat, 2024).

Postes non cadres

L'augmentation des effectifs de l'entreprise se traduit principalement par une augmentation du nombre de femmes occupant des postes non cadres.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	17	+30.8%	2	-33.3%	10	+50%
2023	13	-	3	-	15	-

Tableau 8. Répartition par genre des postes non cadres.

Type de contrats - CDI

La répartition par type de contrat montre que les CDI constituent la principale catégorie au sein de l'entreprise et qu'ils sont représentés de manière équivalente.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	16	+6.7%	7	+0%	9	+12.5%
2023	15	-	7	-	8	-

Tableau 9. Répartition par genre des CDI.

Type de contrats - CDD et alternances

Ces deux catégories de contrats sont principalement représentées par des femmes.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	5	-	0	-	5	-
2023	0	-	0	-	0	-

Tableau 10. Répartition par genre des CDD.

	Total	Évolution	Hommes	Évolution	Femmes	Évolution
2024	4	-33.3%	0	-100%	4	-20%
2023	6	-	1	-	5	-

Tableau 11. Répartition par genre des contrats d'alternance.

En 2024, 4 contrats d'alternance ont pris fin, et 3 d'entre eux ont été renouvelés sous forme de contrats de travail.

Ces 3 contrats sont détenus par des femmes, ce qui leur permet de poursuivre leur développement de carrière dans l'entreprise.

Le développement de carrière prend également la forme de **plans de formation personnalisés** définis lors d'entretiens annuels, en accord avec les besoins de l'entreprise et les souhaits des employés.

Cet aspect est actuellement en cours de formalisation (en 2025) suite au recrutement d'une chargée des ressources humaines.

L'objectif principal est de donner la priorité aux employés qui n'ont pas encore reçu de formation afin de garantir l'égalité des chances en matière de développement, indépendamment du genre.

3. Rémunération

10 plus hauts salaires

La répartition par sexe des 10 salaires les plus élevés au cours de l'année ne montre aucune disparité significative et n'a pas changé entre 2023 et 2024.



Figure 1. Répartition par genre des 10 plus hauts salaires (gauche: 2023; droite:2024).

Rémunération théorique moyenne

La rémunération théorique moyenne pour un genre parmi les 10 salaires les plus élevés ne montre pas de disparité significative en faveur d'un genre par rapport à l'autre.

Hommes	43 934,50 €	Hommes	44 594,50 €
Femmes	40 512,00 €	Femmes	37 465,50 €

Tableau 12. Rémunération théorique moyenne de chaque genre parmi les 10 plus hauts salaires (gauche: 2023; droite: 2024).

Un autre aspect à prendre en compte est la taille de l'entreprise. L'analyse de la répartition des salaires est particulièrement pertinente pour des postes et des responsabilités similaires. À notre échelle actuelle, une analyse plus approfondie de la rémunération n'est pas pertinente. À titre d'exemple, la surreprésentation des femmes dans les postes en alternance réduit le salaire moyen de ce sexe dans l'ensemble de l'entreprise.

4. Équilibre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle

Depuis le précédent GEP, une **politique de télétravail** a été mise en place. Le télétravail régulier peut désormais être intégré au contrat de travail via un avenant spécifique.

Un suivi administratif du télétravail a été mis en place en 2024 grâce au nouvel outil SIRH. Les indicateurs associés seront intégrés au GEP 2026, sur la base des données de 2025.

Les données sur les arrêts de travail (congrés maternité/paternité) seront également intégrées au GEP 2026, une fois une année complète collectée.

Globalement, le télétravail est favorisé après une naissance pour promouvoir l'équilibre vie pro/perso.

En droit français, les nouveaux parents ont la garantie de retrouver leur poste (ou un poste équivalent) avec au moins le même salaire.



5. Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel

Une documentation est systématiquement remise à chaque nouvelle recrue. Elle contient :

- des numéros d'urgence
- un résumé des recours possibles
- des dispositifs d'écoute
- les actions internes et pénales envisageables

Fin 2024, un **Comité Social et Économique (CSE)** a été élu, avec un référent harcèlement sexuel pouvant orienter les victimes vers des structures spécialisées.

Un canal d'alerte a également été mis en place dans l'outil SIRH. Les signalements sont transmis directement aux représentants du CSE.

III. Conclusion & points de vigilance

77,4%

L'effectif de Spartha est majoritairement féminin.

Bien que ce chiffre ne reflète pas la parité, l'entreprise met davantage l'accent sur les compétences, les valeurs et les capacités professionnelles des candidats que sur leur genre. Les résultats de l'enquête interne menée pour le précédent GEP ont montré que pour 80 % des employés, l'accent n'est pas spécifiquement mis sur l'égalité des sexes, mais plutôt sur l'égalité des chances en général.

Le recrutement d'un responsable des ressources humaines contribue également à rendre le processus de recrutement aussi neutre que possible, sans préjugés conscients ou inconscients.

81,8%

L'équipe Découverte de Spartha est majoritairement composée de femmes.

Cette proportion est similaire à la répartition globale des sexes au sein de l'entreprise.

Dans ce secteur d'activité, la présence majoritaire de femmes va à l'opposé de la tendance observée au niveau européen, où les scientifiques et les ingénieurs sont encore majoritairement des hommes (sur l'ensemble de la population active, 3,44% sont des femmes scientifiques et ingénieurs, contre 5,01% d'hommes. *SheFigures 2024, Commission européenne*).

Rémunération

Point de vigilance pour l'évolution future des salaires.

Parmi les 10 salaires les plus élevés de l'entreprise, il n'y a pas de disparités significatives en ce qui concerne la répartition hommes-femmes ou le montant moyen.

Cependant, l'écart se creusant en 2024 par rapport à 2023, il faudra veiller à ce qu'il ne continue pas à s'aggraver dans les années à venir.

IV. Plan d'action

1. Revue du plan d'action du précédent GEP



Point d'intérêt n°1 : Maintenir les efforts de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et lutter contre les préjugés sexistes.

- aucun évènement spécifique n'a été organisé durant la période de référence.
- aucune plainte liée à une discrimination ou inégalité entre les genres.
- aucun commentaire ou suggestion dans le précédent plan d'action.

Point d'intérêt n°2 : Lutter contre l'indifférence vis-à-vis des actions valorisant le travail des femmes.

- plusieurs publications ont été faites, mais sans reporting précis. Cela sera corrigé dans les prochains GEP.

Point d'intérêt n°3 : Poursuivre la mise en œuvre de processus de recrutement neutres.

- attention particulière portée à la rédaction des offres d'emploi.
- KPI précédent (ration femmes-hommes dans les candidatures présélectionnées) n'était pas adapté.

Nous recevons de nombreuses candidatures spontanées, souvent provenant de femmes, sans publication d'offre.

Point d'intérêt n°4 : Maintenir l'égalité salariale à poste égal.

- KPI précédent n'était pas adapté.
- analyse approfondie de la répartition des salaires n'est pas pertinente à notre échelle.

Point d'attention n°1 : Favoriser le développement des compétences pour tous les salariés.

- création en cours d'un processus RH dédié.

Défi n°1 : Maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement moral ou sexuel.

- nouveau canal de signalement via le SIRH et le CSE.
- aucun cas de harcèlement confirmé.

À la suite de ce GEP initial, et avec une vision plus globale des thèmes précédemment sélectionnés, **nous avons réévalué le plan d'action afin de nous assurer que les thèmes et les indicateurs soient mieux adaptés à notre structure.**

2. Nouveau plan d'action

Action n°1

Promouvoir l'égalité femmes-hommes et valoriser le travail des femmes chez Spartha *via* la communication interne et externe.

KPI : nombre de publications (e.g. posts, articles) sur une année.

Fréquence : rapport annuel à partir du GEP 2026.

Action n°2

Poursuivre la mise en oeuvre de processus de recrutement neutres.

KPI : nombre d'offres d'emploi genrées sur une année.

Fréquence : rapport annuel à partir du GEP 2026.

Action n°3

Favoriser le développement des compétences pour tous.

KPI : répartition des heures de formation par genre sur une année.

Fréquence : rapport annuel à partir du GEP 2026.

Action n°4

Maintenir l'égalité salariale.

KPI : répartition par genre des 10 plus hauts salaires.

Fréquence : suivi annuel déjà en place.

Action n°5

Maintenir un environnement de travail sans harcèlement.

KPI : nombre de cas confirmé de harcèlement.

Fréquence : suivi annuel déjà en place.

V. Suivi

Les données administratives et les indicateurs du plan d'action seront suivis chaque année, facilité par l'adoption des nouveaux outils RH.

La prochaine mise à jour du GEP aura lieu en 2026, sur la base des données de 2025.