

# Gender Equality Plan

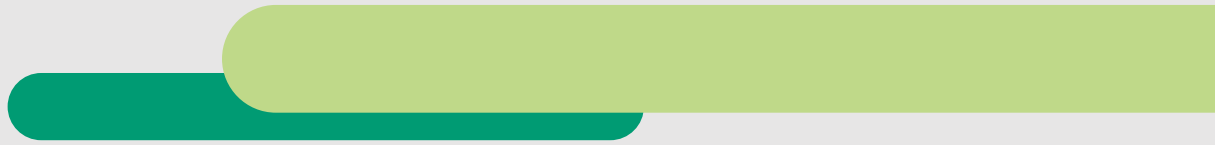
## 2023



**SPARTHA Medical**

2, rue Marie Hamm  
67000 STRASBOURG

# Table des matières



<b>I. Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Analyse : état de l'art .....</b>	<b>1</b>
1. Egalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement .....	1
2. Equilibre femmes-hommes en matière de leadership et de progression de carrière.....	3
3. Rémunération.....	4
4. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée, et culture organisationnelle .	4
5. Mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel .....	4
<b>III. Défis, actions, indicateurs, ressources et cadre temporel.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. Protocole de contrôle .....</b>	<b>7</b>

## I. Introduction

Le **Gender Equality Plan (GEP)**, ou plan d'égalité des genres, est un document visant à améliorer l'égalité des genres au sein de l'entreprise. Il favorise la promotion d'une culture professionnelle basée sur le respect et l'inclusion.

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

Ce premier GEP, rédigé fin 2023, analyse la situation actuelle au sein de SPARTHA Medical en termes d'égalité de genre, afin d'identifier les potentiels défis à relever dans les 3 ans à suivre et de préserver ce cadre de travail.

Ce cadre temporel de 3 ans a été choisi pour répondre à un besoin d'agilité, et permet de se fixer des objectifs à moyen terme, adaptés à une entreprise qui évolue rapidement. De plus, des données seront récoltées et analysées annuellement et des nouvelles actions pourront être effectuées avant échéance.

## II. Analyse : état de l'art

Ce chapitre sert à déterminer les différents aspects de la composante "Egalité de genre" dans l'entreprise, et permet de définir les points d'intérêt à prioriser. Les données utilisées ont été récoltées en **août 2023**.

Ces données ont été récoltées selon deux méthodes différentes :

- **Analyse quantitative**, à partir de données chiffrées provenant du service administratif de l'entreprise,
- **Evaluation et analyse qualitative**, via un questionnaire transmis en interne.

### 1. Egalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement

SPARTHA Medical a été co-fondé par deux hommes et s'est développé en atteignant la parité dès sa première année, en 2020. Celle-ci s'est poursuivie les années suivantes lors de l'augmentation des effectifs de l'entreprise.

Effectif	Total	Hommes	Femmes
2020	4	2	2
2021	9	4	5
2022	19	10	9
2023	21	10	11

Malgré la dominance masculine dans le milieu de la recherche et de l'innovation<sup>1</sup> (notamment pour les postes de direction, de management, de chercheurs et pour les professions techniques), **l'équipe de production de SPARTHA Medical est majoritairement féminine. Les équipes de Recherche & Développement (R&D) sont quant à elles en parité hommes-femmes.**

Production	Total	Hommes	Femmes
2020	1	0	1
2021	2	0	2
2022	4	1	3
2023	6	1	5

R&D	Total	Hommes	Femmes
2020	0	0	0
2021	2	1	1
2022	2	1	1
2023	2	1	1

Il est néanmoins compliqué de tirer des conclusions sur seulement 4 ans d'existence et avec des valeurs d'effectif par secteur aussi basses. Ces données seront donc à surveiller dans le cadre de la croissance de l'entreprise.

Pensez-vous que SPARTHA Medical devrait prendre en compte le genre lors du recrutement de ses membres ? Expliquez pourquoi.

**58%** des employés de la structure pensent qu'il faudrait intégrer des critères basés sur le genre dans le processus de recrutement, notamment pour s'écarter de l'héritage académique et scientifique, deux milieux profondément marqués par les différences de genre pour les postes à responsabilités.

Pour les **42%** restant, les réponses sont plus nuancées. Si personne n'est opposé à l'idée de maintenir un équilibre femmes-hommes au sein des équipes, le genre n'est qu'une variable secondaire à prendre en compte à la fin du processus de recrutement, une fois que les qualités et capacités du/de la futur(e) employé(e) ont été prouvés.

Les réponses soulignent que le fait d'avoir un éventuel déséquilibre de genre dans un domaine d'activité n'est pas un argument suffisant pour valoriser un genre par rapport à l'autre. Le recrutement se doit de rester aussi neutre que possible et de ne pas être affecté par de possibles biais, conscients ou inconscients, ou des raisons autres que la capacité de travail des candidats.

Connaissez-vous des politiques de recrutement spécifiquement conçues pour promouvoir l'égalité de genre au sein de l'entreprise ?

A cette question, **67%** des employés de SPARTHA Medical soulignent ne pas connaître de critères de recrutement spécifiques à cette problématique, contre **33%** affirmant le contraire.

La promotion de l'égalité des genres n'est à ce moment pas intégrée dans les politiques de recrutement de l'entreprise.

<sup>1</sup> Commission Européenne, [SheFigures 2021](#)

Si vous pouviez rajouter un critère de recrutement, quel serait-il ?

**20%** des employés ne changeraient rien aux critères de recrutements actuels.

Pour **80%** des réponses, on note que les préoccupations ne sont pas spécifiquement orientées vers le sujet de l'égalité femmes-hommes, mais plutôt axées autour de l'égalité des chances en général. Ce critère regroupe à la fois l'accès au premier emploi, le recrutement de travailleurs en fin de carrière ou de travailleurs handicapés, ainsi que la diversité culturelle des profils.

## 2. Equilibre femmes-hommes en matière de leadership et de progression de carrière

Bien qu'aucune disparité ne ressorte pour les effectifs globaux de l'entreprise, l'analyse segmentée par type de contrat ou statut du poste démontre la présence d'une majorité de femmes pour les postes « non-cadre », ainsi que pour les contrats CDD (comprenant les contrats d'alternance).

Seuls les postes « cadres » sont représentés de façon équilibrée par des femmes et des hommes, **traduisant une parité en matière de leadership.**

Cadres	Total	Hommes	Femmes
2020	2	0	2
2021	5	2	3
2022	10	5	4
2023	10	5	5

Non cadres	Total	Hommes	Femmes
2020	0	0	0
2021	0	0	0
2022	7	3	4
2023	8	2	6

CDD	Total	Hommes	Femmes
2020	0	0	0
2021	2	0	2
2022	7	3	4
2023	9	3	6

Alternants	Total	Hommes	Femmes
2020	0	0	0
2021	2	0	2
2022	5	1	4
2023	5	1	4

La progression de carrière se traduit par des plans de formation personnalisés, définis lors des entretiens annuels, s'alignant sur les besoins de l'entreprise ainsi que les volontés de l'employé. Une attention particulière est portée pour s'assurer qu'un genre n'est pas sous-représenté sur cet aspect.

### 3. Rémunération

L'étude des salaires n'est pas représentative dans la situation présente de l'entreprise, et n'est donc pas incluse dans ce GEP.

Sur le plan légal, le salaire est défini par la convention collective de l'industrie pharmaceutique depuis juillet 2023. Ce cadre limite ainsi l'apparition potentielle de disparité dans les rémunérations entre les employés.

Un autre aspect est à prendre en compte : la taille de l'entreprise. L'analyse de la répartition des salaires prend tout son sens pour des postes et responsabilités similaires. Faire cette analyse à notre échelle ne nous semble pas pertinent.

A titre d'exemple, la sur-représentation des femmes en alternance fait baisser la rémunération moyenne de ce genre à l'échelle de l'entreprise.

### 4. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée, et culture organisationnelle

Les congés de naissance / de paternité et de maternité sont des droits inscrits dans - et garantis par - la loi française. Au retour de ces congés, l'employé est assuré de retrouver les mêmes responsabilités et heures de travail qu'avant son départ.

Le télétravail ou l'aménagement ponctuel des horaires de travail sont également disponibles à la demande de l'employé et au cas par cas. Une charte de télétravail est en cours d'établissement pour assurer un cadre au sein de l'entreprise.

### 5. Mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel

Pour le moment, une documentation existe et est systématiquement fournie à chaque nouvelle embauche. Cette documentation contient des numéros d'urgences à contacter, un résumé des possibles recours, cellules d'écoutes et actions internes comme pénales pouvant être engagées.

Pour l'instant, nous nous appuyons sur notre partenaire qu'est l'Université de Strasbourg, nos locaux étant localisés sur leur campus.

L'Université a mis en place une politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cette politique s'articule comme suit : une adresse mail pour donner l'alerte, une cellule d'écoute pour aller plus loin dans la démarche, une aide à la déclaration par écrit suivit d'une procédure/enquête interne pouvant donner sur une action pénale si les faits sont avérés.

Toute information ou évènement peut également être directement transmis à notre PDG.

### III. Défis, actions, indicateurs, ressources et cadre temporel

D'après les résultats de cette première phase, il ne semble pas y avoir de point d'urgence, d'importante disparité, ou de priorité à traiter.

Les problématiques et actions suivantes permettront donc de garder la ligne directrice actuellement présente et de formaliser la volonté de l'entreprise d'agir pour l'égalité des genres.

Une fois ce premier constat établi, voici les problèmes relevés et les pistes d'améliorations envisagées et réparties en 3 catégories : **point d'intérêt** / **point d'attention** / **défi**.

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

**Action** : Webinaire / séminaire / formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes une fois par an au minimum (présence non obligatoire sauf pour les personnes responsables du recrutement)

**Indicateurs** :

- Nombre de personnes participant à ces activités par an
- Nombre de plaintes liées à la discrimination ou à l'inégalité entre les femmes et les hommes
- Commentaires et suggestions dans le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEP)

**Ressources** : Partenaires proposant ce type de séminaire, brochures, dépliants, annonces en interne

**Cadre temporel** : Premier évènement avant fin 2026

**Point d'intérêt n°2** : Lutter contre les attitudes indifférentes envers les activités qui mettent en avant le travail des femmes dans l'entreprise

**Action** : Communiquer, en interne et en externe, sur la valorisation du travail des femmes au sein de SPARTHA Medical, ainsi que sur les bénéfices de ce type de pratiques (si applicable)

**Indicateur** : Nombre de publications sur une période donnée

**Cadre temporel** : Mettre en place pour le prochain plan de communication 2024

**Point d'intérêt n°3 :** Continuer de mettre en œuvre des processus de recrutement neutres sur le plan du genre

**Actions :**

- Surveiller les termes utilisés et éviter les mots genrés dans la rédaction de l'annonce d'un poste
- Utiliser des processus d'évaluation à l'aveugle
- Maintenir l'obligation d'avoir une mixité dans le processus de recrutement

**Indicateur :** Ratio femmes-hommes des candidatures présélectionnées pour les postes à pourvoir

**Ressource :** Liste des mots à éviter car impactant le recrutement par genre

**Cadre temporel :** janvier 2025

**Point d'intérêt n°4 :** Maintenir un salaire égal pour un travail égal

**Action :** Réaliser une analyse poussée de la répartition des revenus (salaires, primes, rémunérations variables) lorsque les effectifs le permettront

**Indicateurs :**

- Respect de la grille salariale de la convention collective
- Analyse de la répartition des salaires (e.g. différence entre le salaire le plus et le moins élevé, écart à la moyenne / médiane)

**Ressource :** Progiciel RH ou système de suivi interne des salaires

**Cadre temporel :** Avant le prochain GEP (2026). Suivi annuel après la 1ère réalisation

**Point d'attention n°1 :** Promouvoir le développement de compétences pour toutes et tous dans l'entreprise

**Actions :**

- Pour chaque formation concernant un post occupé par au moins un homme et une femme, laisser la possibilité à un représentant des deux genres d'y avoir accès
- Vérifier l'accès à des formations pour tous en fonction de leur poste et indépendamment de leur genre
- Mettre en place un système de suivi RH des heures de formations au sein des équipes

**Indicateur :** Heures consacrées à la formation pour chaque genre, et par équipe

**Ressource :** Nouveau document RH / personnel en charge de la création de ce document

**Cadre temporel :** 2025

**Défi n°1** : Maintenir un environnement de travail exempt de tout harcèlement sexuel et moral.

Ce défi est primordial pour SPARTHA Medical, qui tient à préserver un cadre de travail où toutes et tous puissent s'épanouir en sécurité.

**Action** : Améliorer les mesures existantes : créer un protocole interne et un formulaire / document pour signaler les cas de harcèlement, qu'ils soient moraux ou sexuels.

**Indicateur** : Nombre de cas de harcèlement signalés sur une période

**Ressources** : Gouvernance, Services généraux, Responsable RSE. Documentation européenne, documentation et loi française

**Cadre temporel** : 2024

#### **IV. Protocole de contrôle**

La prochaine étape du GEP est la mise en place d'un système de contrôle annuel, basé sur les données au 31 décembre de chaque année. **La prochaine mise à jour de ce GEP sera donc en 2025**, basée sur les données de l'année 2024. Ces données permettront de voir les progrès pour les actions sélectionnées, avec possibilité de rediriger ou d'ajouter certaines actions et/ou thématiques dans le cadre du développement de l'entreprise.