



La plateforme
d'innovation collaborative
Chimie-Environnement

Plan d'égalité des genres

Préambule

Garantir l'égalité des chances pour les personnes qui sont de sexe ou d'orientation sexuelle différentes, qui ont des handicaps physiques, mentaux ou psychologiques, qui sont d'origines ethniques différentes, qui ont des convictions religieuses, culturelles ou politiques démocratiques différentes, qui sont d'âges différents ou qui ont un statut social différent fait partie de la politique d'Axel'One. L'égalité des chances par le biais de l'égalité des sexes est également une condition de base pour le succès et la reconnaissance du travail d'Axel'One et, par conséquent, une partie intégrante du développement d'Axel'One.

Le Plan d'Égalité des Genres (GEP) d'Axel'One vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'association et à valoriser les contributions individuelles et collectives à l'application de la recherche en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre. Dans cette optique majeure, une série d'objectifs ont été identifiés et un ensemble d'actions cohérentes ont été détaillées et seront mises en œuvre.

POINTS CLES

Le GEP est un document public : Le GEP est un document officiel, approuvé par la Direction et disponible publiquement sur le site Internet d'Axel'One. L'objectif du GEP est de reconnaître l'engagement de l'association en faveur de l'égalité professionnelle.

Des ressources dédiées ont été engagées dans la mise en œuvre du GEP : Un ou une responsable de la coordination des activités liées à la mise en œuvre du GEP est nommé et les membres du CSE agissent en tant que référents égalité, chargés de garantir l'égalité des chances lors du recrutement et de la promotion. Le responsable de l'égalité veillera à ce que tous les membres du personnel d'Axel'One soient activement impliqués dans les actions du GEP.

Des processus de collecte de données désagrégées par sexe et de suivi sont en place : Axel'One soutient une collecte de données claire et transparente dans tous les processus liés au recrutement du personnel interne et aux équipes de recherche financées. Certaines données, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union européenne, peuvent ne pas être publiées.

Formation et renforcement des capacités : Axel'One promeut et organise des événements de renforcement des connaissances et des compétences pour tous sur les domaines couverts par le GEP. L'ensemble du personnel est impliqué dans la mise en œuvre du GEP. La direction s'engage à promouvoir des actions de sensibilisation à l'égalité et aux biais inconscients auprès des membres du personnel.



La plateforme
d'innovation collaborative
Chimie-Environnement

Priorités

- Sensibilisation à l'égalité des genres et aux biais inconscients
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

Objectifs et actions

SENSIBILISATION A L'EGALITE DES GENRES ET AUX BIAIS INCONSCIENTS

Présenter le GEP institutionnel à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée

Pourquoi : il est fondamental que tout le personnel d'Axel'One ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.

Comment : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté, par son intégration dans le livret d'accueil de l'association.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté d'Axel'One de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

Mettre en place une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion, et promouvoir les métiers de la recherche et de l'industrie auprès des femmes

Pourquoi : montrer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la culture de l'organisation et promouvoir cette approche en interne et externe.

Objectifs : centraliser et donner de la visibilité à toutes les actions, outils, directives et contenus sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Comment : en développant une page web dédiée sur le site de l'association accessible avec toutes les informations nécessaires concernant la diversité, l'équité et l'inclusion ; en participant à des événements et soutenant des actions dédiées (ex : <https://www.ellesbougent.com/>), et en les communiquant sur le site web



La plateforme
d'innovation collaborative
Chimie-Environnement

Indicateurs : nombre de visiteurs de la page web, documents téléchargés. Nombre de contenus mis à jour et nouveautés publiées.

Résultats : valorisation continue de la démarche en interne, et visibilité externe

AMELIORER L'EGALITE DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIERE

Suivi interne de données et des indicateurs liés au genre

Pourquoi : la collecte de données désagrégées par sexe permettrait d'évaluer les impacts quantitatifs qui découlent de la mise en œuvre de différentes actions et à favoriser la progression de carrière de chaque salarié.

Objectifs : suivre la répartition des genres pour différentes actions (ex. recrutement, promotion, etc.) dans les différentes catégories de personnel et adopter des mesures correctives si nécessaires.

Comment : en mettant en place une base de données qui synthétise des données désagrégées sur toutes les catégories de personnel

Indicateurs : Mise à jour et suivi annuel des indicateurs fournis par la base de données ; Communication sur politique salariale 1 à 2 fois / an ; Statistiques annuelles sur emplois occupés (parité, parité à poste égal)

Résultats : suivi factuel et transparence envers le personnel sur le recrutement et la progression de carrière

AMELIORER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE ET LA CULTURE DE L'ORGANISATION EN CONSEQUENCE

Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme une meilleure approche du travail

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : sensibiliser les collaborateurs à l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et donner les moyens d'atteindre cet équilibre

Comment : en lançant des actions de communication sur le droit à la déconnexion issu de l'accord d'entreprise sur le temps de travail. En organisant des réunions uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h00-17h30). En mettant en place une organisation du travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée (par ex mise en place outil, horaire "libre", travail en équipe, flexibilité...). En développant la capacité des managers à suivre et organiser le travail dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (suivi de la charge de travail et des sollicitations en dehors des heures de travail habituels, mise à disposition d'outils de gestion de planning ...)



La plateforme
d'innovation collaborative
Chimie-Environnement

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail, pourcentage du personnel bénéficiant d'un entretien annuel dans lequel l'équilibre travail et vie privée est discuté explicitement.

Résultats : Organisation du travail permettant un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité

Pourquoi : favoriser une meilleure répartition des interruptions de carrière entre les mères et les pères.

Objectifs : accroître l'équité entre les genres sur le lieu de travail.

Comment : en communiquant régulièrement sur les possibilités pour les parents de prendre des congés parentaux – chaque année pendant une réunion d'équipe

Indicateurs : nombre de pères / mères prenant un congé parental

Résultats : dispositifs de congés parentaux mieux connus et plébiscités (grâce aux actions de communication mises en œuvre).

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques pour combattre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement sexuel

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.

Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein de l'association.

Comment : en proposant une formation de sensibilisation obligatoire à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif, ainsi que sur les outils actuellement mis en place et les personnes référentes à contacter au besoin. En assurant la présence d'un référent harcèlement. En diffusant sur le site web la procédure de signalement pour les victimes et les témoins. En offrant un soutien psychologique aux victimes.

Indicateurs : nombre de signalements et de mesures prises. Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le sujet.



La plateforme
d'innovation collaborative
Chimie-Environnement

Résultats : renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance et son désaccord.
Éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de l'association.

AMELIORER L'EQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LES POSTES DE GOUVERNANCE

Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance

Pourquoi : pour parvenir à l'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, il est essentiel d'identifier, d'encourager et de diffuser les bonnes pratiques et d'en faciliter l'appropriation. L'accès aux postes à responsabilité est encore aujourd'hui déséquilibré entre les femmes et les hommes et en particulier au sein des organes de gouvernance. Or, il est constaté qu'une plus grande égalité entre les genres augmente la productivité de la recherche et le vivier de talents au sein d'une organisation.

Objectifs : combler l'écart entre les genres dans les organes de gouvernance. Développer une culture d'entreprise visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion.

Comment : en assurant une représentation quasiment équivalente ou paritaire de chaque genre dans les organes de gouvernance.

Indicateurs : nombre de femmes et d'hommes occupant des postes dans les organes de gouvernance.

Résultats : parité dans les postes à responsabilité

Didier BONNET

Directeur Exécutif

A blue ink signature of Didier Bonnet, consisting of several overlapping loops and a horizontal line extending to the right.

Jean-Francis SPINDLER

Président

A black ink signature of Jean-Francis Spindler, featuring a large, sweeping horizontal stroke at the top and several vertical and diagonal strokes below it.