



## CHARTRE DE L'INGÉNIERIE POUR LA MIXITÉ

Depuis quelques décennies, notre société a parcouru un long chemin en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, si nous ne pouvons que saluer le travail accompli, des déséquilibres persistent, notamment dans la sphère professionnelle. L'ingénierie, dont l'ADN est d'imaginer et de concevoir le monde dans lequel nous vivons et de préparer l'avenir, enregistre un taux de féminisation de 31%, prolongement naturel d'une part encore trop faible de femmes dans les écoles d'ingénieurs. Alors que nos entreprises sont en première ligne pour mener à bien les grandes transitions sociales, environnementales ou technologiques, il devient urgent de faire de la mixité un levier pour relever les défis du futur.

### NOTRE AMBITION

Pour y parvenir, Syntec-Ingénierie qui défend de longue date cet effort de mixité doit relever plusieurs enjeux, chaque entreprise ayant individuellement un rôle à jouer pour faire évoluer la place des femmes dans l'ingénierie.

#### 01. ATTIRER LES FEMMES VERS L'INGÉNIERIE

Le taux de féminisation dans les filières scientifiques est encore trop faible : présentes à 47% en terminale S<sup>1</sup>, les jeunes femmes ne sont plus que 32% à avoir accepté une proposition d'admission dans les Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (CPGE) scientifiques<sup>2</sup> et 28 % dans les écoles d'ingénieurs<sup>3</sup> ; et cette proportion qui peut varier suivant les filières<sup>4</sup> tend à stagner depuis 2015. Elles peinent en outre à identifier les métiers de l'ingénierie, qui sont mal connus. Nous devons donc œuvrer pour leur donner envie de suivre l'exemple de celles qui ont commencé à féminiser la profession.

#### 02. GARDER NOS TALENTS FÉMININS DANS L'INGÉNIERIE

Alors que la part des femmes sur le cœur de métier de l'ingénierie est de 26%, elle tend à s'éroder avec l'ancienneté<sup>5</sup> ; ainsi, hors métiers transverses, on observe une baisse significative de la féminisation à partir de 10 ans d'ancienneté qui représente 22% des effectifs. Pour préserver ses talents, le secteur doit agir sur les leviers organisationnels et managériaux de l'entreprise. Nous aspirons ainsi à ce que le cycle de vie des femmes dans leur évolution professionnelle soit mieux pris en compte, en mettant en place les conditions favorables à leur maintien dans l'entreprise.

<sup>1</sup> MESRI-SIES – Données 2020 - Parcoursup

<sup>2</sup> Sources : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, MENJ, MESRI, 2019

<sup>3</sup> MESRI-SIES – Données 2019

<sup>4</sup> En 2019-2020, en 1ère année de CPGE, on compte 17% de femmes en physique et technologie et sciences de l'ingénieur, leur part est de 71% en biologie, chimie, physique et sciences de la terre – MESRI - Janvier 2020

<sup>5</sup> L'ancienneté médiane des femmes est de 2 ans dans les entreprises d'ingénierie, contre 3 ans chez les hommes – Enquête Rémunérations 2021 – Syntec-Ingénierie



### 03. PERMETTRE AUX FEMMES D'ÉVOLUER DANS L'INGÉNIERIE

L'ingénierie recrute près de 30% de femmes, mais leur progression au sein de l'entreprise est encore trop lente, et la réalité différente entre une PME et une grande entreprise : nos instances de direction ne comptent que 11% de femmes aux postes de direction<sup>6</sup>. Chaque entreprise doit ainsi garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes à responsabilité. Sur ce point, Syntec-Ingénierie a fait évoluer ses statuts pour accroître la place des femmes dans ses instances de gouvernance ; pas moins d'un tiers de sièges doivent être réservés au minimum pour chaque sexe d'ici 2023.

#### NOS ENGAGEMENTS

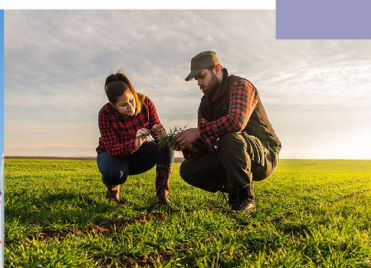
1. Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles
2. Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
3. Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous
4. Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante

#### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Chaque entreprise signataire s'engage tous les ans à mener au moins une action par engagement identifiée en annexe, (ou toute autre action qu'elle proposera de sa propre initiative), soit au minimum quatre actions par an.



<sup>6</sup> Enquête rémunérations, 2020, Syntec-Ingénierie



## ENGAGEMENTS ET ACTIONS

### Annexe

ENGAGEMENTS ET ACTIONS	EXEMPLES D'ACTIONS / OUTILS
<b>ENGAGEMENT 1 : SE MOBILISER POUR FAIRE EVOLUER L'IMAGE DE L'INGENIERIE AUPRES DES JEUNES, EN PARTICULIER DES JEUNES FILLES</b>	
1. Proposer des stages de découverte pour les jeunes filles de 3ème	<a href="#">Plate-forme premier stage d'Elles bougent</a>
2. Encourager les collaboratrices de l'entreprise à réaliser des interventions dans les établissements scolaires	<a href="#">Les ambassadeurs de l'ingénierie</a>
3. Participer à des forums emplois, journées portes-ouvertes, valorisant les talents féminins	<a href="#">Forum virtuel Femmes ingénieures</a>
4. Mettre en place des campagnes de communication pour promouvoir les métiers de l'ingénierie, notamment vers l'alternance, en mettant en avant les collaboratrices de l'entreprise	<a href="#">Valorisation des métiers de l'ingénierie, occupés par des femmes par Syntec-Ingénierie</a>
<b>ENGAGEMENT 2 : VEILLER A UNE EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE</b>	
5. Former les recruteurs, managers et responsables RH pour leur faire prendre conscience des biais pouvant orienter leurs processus de recrutement	
6. Garantir le même niveau de rémunération à performance, compétences métier et expérience professionnelle égales	Mise en place d'un mécanisme de compensation pour permettre le rattrapage d'un potentiel incident sur les augmentations de salaire, suite à une interruption due à un congé de maternité
7. Fixer des objectifs qualitatifs de mixité dans les objectifs annuels des managers (recrutement, parcours professionnel, progression salariale, ...)	





### ENGAGEMENT 3 : FAVORISER UN EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE POUR TOUS

8. Réaliser des entretiens systématiques à l'arrivée d'un enfant dans le foyer pour réfléchir à la prise en compte de la situation optimale pour les parents et l'entreprise	
9. Organiser des formations de managers pour l'accueil et la réintégration, au retour du congé maternité / parental	
10. Mettre en place des campagnes de sensibilisation pour informer les pères de leur droit à prendre un congé paternité	
11. Faciliter la flexibilité dans la gestion des horaires de travail, du télétravail et la possibilité de temps partiel pour favoriser une situation optimale pour les parents et l'entreprise	

### ENGAGEMENT 4 : ENCOURAGER L'ACCES AUX POSTES DE DIRECTION POUR LES FEMMES, EN DEVELOPPANT LA MOBILITE ASCENDANTE

12. Accompagner les talents féminins de l'entreprise en leur permettant de progresser, au même titre que les talents masculins, via des formations internes / externes communes et via des plans de succession suivis par un comité mixte	
13. Mettre en place des programmes de mentorat	<a href="#">Guides du mentorat</a>
14. Revoir les critères de gestion de carrière pouvant créer des différences de traitement	
15. Favoriser la détection et la promotion de talents féminins internes à l'entreprise, avant de se tourner vers l'extérieur	
16. Promouvoir les femmes au poste d'administrateur au sein des Conseils d'Administration des entreprises n'entrant pas dans le cadre prévu par la loi Copé-Zimmermann	

