

Plan d'égalité des genres (PEG)



Fondation Voir et Entendre

2025-2027

Préambule

La Fondation Voir et Entendre s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec le soutien du Conseil d'administration et du Comité de direction, nous faisons de cette cause une priorité de notre plan stratégique, en phase avec les directives européennes.

Depuis plusieurs années, nous avons encouragé une culture d'égalité des genres, bien que celle-ci ne soit entièrement formalisée. En 2025, nous allons déployer un plan d'égalité des genres afin de structurer et renforcer nos actions. Ce plan s'appuie sur les initiatives déjà mises en place et vise à garantir à tous nos collaborateurs des perspectives de carrière attractives, tout en répondant aux enjeux économiques.

La diversité est essentielle pour notre communauté. Elle enrichit notre environnement de travail, stimule l'innovation et améliore la qualité de nos recherches. En favorisant un milieu inclusif, nous nous assurons que chaque individu peut contribuer pleinement à notre mission et à nos objectifs.

Emmanuel GUTMAN

Directeur Général de la Fondation Voir et Entendre



Introduction

Le plan d'égalité des genres (PEG) de la Fondation Voir et Entendre s'inscrit dans une démarche globale visant à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité dans toutes ses activités. Ce plan reflète notre engagement envers une organisation plus juste et inclusive, alignée avec les valeurs fondamentales de notre mission : améliorer la qualité de vie des personnes souffrant de troubles sensoriels et cognitifs

Contexte

1.1. La Fondation Voir et Entendre

La Fondation Voir et Entendre, rattachée à l'Institut de la Vision, est dédiée à la recherche, l'innovation et le soutien aux personnes souffrant de handicaps visuels et auditifs. En collaborant avec des partenaires académiques, médicaux et industriels, elle développe des solutions novatrices pour améliorer la santé et l'autonomie des individus.

- **Une gouvernance publique et privée au service de la recherche**

La Fondation Voir & Entendre est soutenue, depuis sa création, en 2007, par cinq membres fondateurs : l'Hôpital national des 15-20, l'Institut Pasteur, l'Inserm, Sorbonne Université et la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France.

Quatre autres membres fondateurs l'ont depuis rejointe : le CNRS et la Fondation pour l'Audition, l'AP-HP et l'hôpital Fondation Adolphe de Rothschild.

- **Le Comité de Direction est constitué de :**

Président : Monsieur José-Alain SAHEL

Directeur : Monsieur Emmanuel GUTMAN

Directeur scientifique : Monsieur Serge PICAUD

Secrétaire générale : Madame Dominique SANTIARD-BARON

Directeur du contrôle de gestion et des Affaires Administratives et Comptables : Monsieur Pierre BEUCHET

- **Le Conseil d'Administration et sa composition**

La Fondation Voir & Entendre dispose d'un Conseil d'Administration dans lequel siègent les neuf fondateurs, des personnalités qualifiées, des représentants du monde économique, des collectivités locales et régionales ainsi que des représentants élus des enseignants, des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des autres personnels. Il définit les choix stratégiques, arrête les budgets et les comptes de l'Institut.

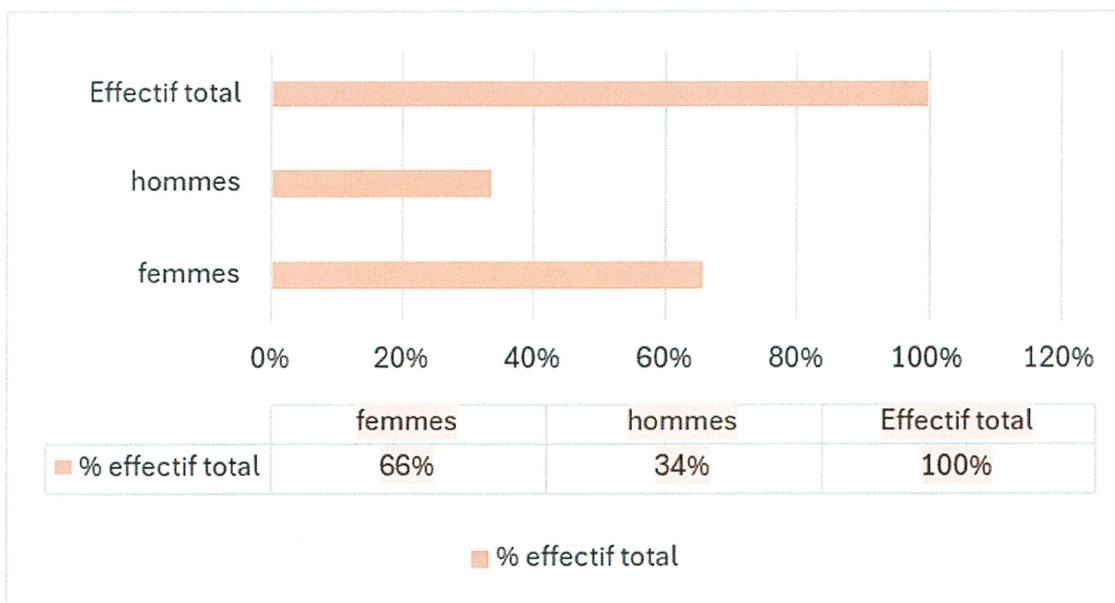
2.2. Effectifs actuels

- **Composition des équipes**

L'effectif total de la Fondation Voir et Entendre est de 29 collaborateurs à fin novembre 2024. Dont 28 salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) et CDD (contrat à durée déterminée) de projet. Deux alternants en CDD, une femme et un homme, viennent compléter cet effectif.

Répartition des genres

- **Femmes** : 19 (66%)
- **Hommes** : 10 (34%)



Parmi les collaborateurs, 5 personnes travaillent à temps partiel : 3 femmes et 2 hommes.

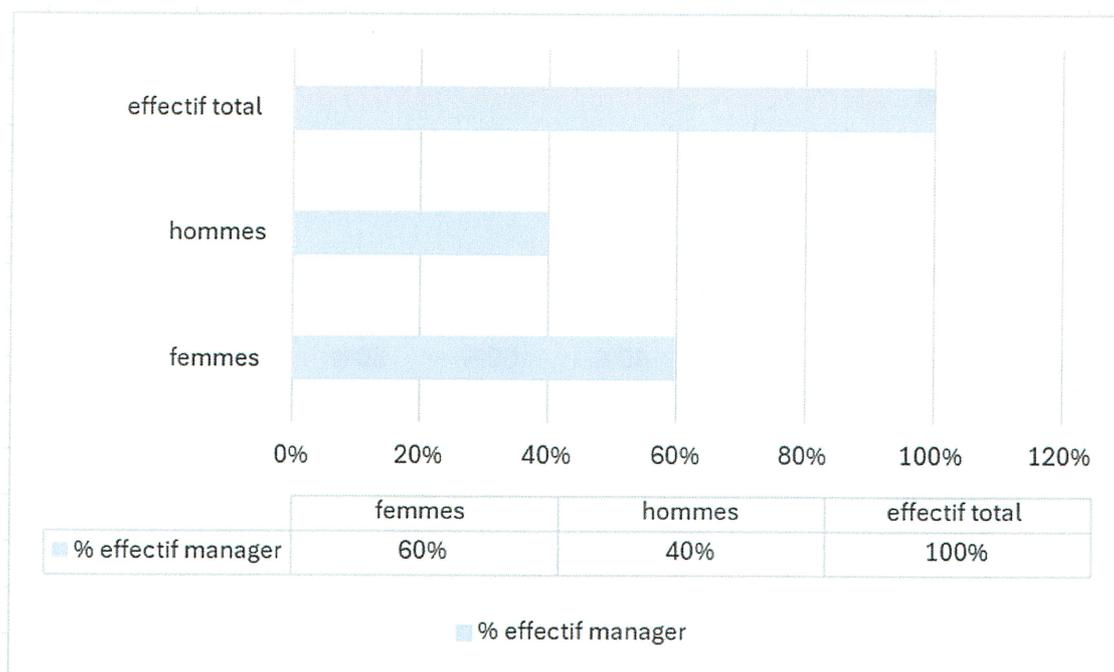
Ces temps partiels de différentes natures, incluent des compléments d'activité, un mi-temps thérapeutique, un cumul d'emplois auprès de plusieurs employeurs et deux temps partiels choisis.

La politique de gestion des ressources humaines de la Fondation Voir et Entendre vise à favoriser les postes en CDI afin de faciliter l'évolution et l'intégration de chacun. Cette approche est particulièrement bénéfique pour les femmes, qui occupent souvent des postes plus précaires au sein des entreprises et établissements français.

- **Répartition des managers**

L'équipe d'encadrement de la Fondation Voir et Entendre est composée de 10 managers.

- **Femmes** : 6 (60%)
- **Hommes** : 4 (40%)



- **Composition du comité de direction**

Le comité de direction de la Fondation Voir et Entendre est composé de 5 membres.

- **Femme : 1 (20%)**
- **Hommes : 4 (80%)**

On peut noter une sous-représentation féminine au sein de ce comité de direction. La Fondation reconnaît l'importance de la diversité dans la prise de décision et s'engage à améliorer cet équilibre. Des actions spécifiques seront mises en place pour encourager la promotion des femmes à des postes de direction, afin de garantir une représentation plus équitable et de bénéficier de perspectives variées et inclusives.

- **Composition du comité de gestion**

Ce comité se tient de manière hebdomadaire et vise à accompagner le directeur général de manière plus opérationnelle

- **Femme : 3 (43%)**
- **Hommes : 4 (57%)**

Objectifs

3.1. Sensibiliser à l'égalité de genre

État des lieux

Actuellement, la Fondation Voir et Entendre applique une politique globalement équitable en matière de gestion des ressources humaines. Cependant, il existe une volonté de formaliser davantage ces pratiques pour garantir une compréhension et une adhésion complètes de tous les collaborateurs aux principes d'égalité des genres. Cette formalisation permettra de structurer les actions déjà en place et de renforcer l'engagement de la Fondation envers l'égalité professionnelle.

Plan d'action et calendrier

- **Diffusion du PEG** : Le Plan d'Égalité des Genres (PEG) sera diffusé sur le site web de la Fondation pour assurer une accessibilité maximale à tous les collaborateurs.
 - **Calendrier** : Janvier 2025
- **Intégration dans le livret d'accueil** : Le PEG sera inclus dans le livret d'accueil remis à chaque nouveau collaborateur, afin de les sensibiliser dès leur arrivée.
 - **Calendrier** : Février 2025
- **Formation des managers** : Des sessions de formation spécifiques seront organisées pour les managers afin de les équiper des connaissances et des outils nécessaires pour promouvoir l'égalité de genre au sein de leurs équipes.
 - **Calendrier** : A partir d'avril 2025
- **Séances de sensibilisation annuelles** : Des séances de sensibilisation seront organisées chaque année pour tous les collaborateurs, afin de maintenir un niveau élevé de conscience et d'engagement envers l'égalité des genres.
 - **Calendrier** : Avril-mai 2025 et annuellement par la suite

Indicateurs

- **Nombre de salariés formés** : L'objectif est de former 100% des salariés/managers à l'égalité de genre.

3.2. Améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

État des lieux

La Fondation Voir et Entendre a mis en place plusieurs régulations pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Ces régulations incluent notamment la mise en place d'un accord de télétravail et des politiques de souplesse sur la pose des congés.

Cependant, il est possible de formaliser et d'étendre ces pratiques pour garantir un environnement de travail sain et équilibré pour tous les collaborateurs.

Plan d'action et calendrier

- **Limitier les réunions aux heures ouvrables** : Les réunions seront limitées aux heures ouvrables, de 9 h 30 à 17 h, pour respecter le temps personnel des collaborateurs.
- **Calendrier** : Mise en place dès février 2025
- **Enquêter sur la charge de travail et le droit à la déconnexion** : Une enquête annuelle sera menée pour évaluer la charge de travail et le respect du droit à la déconnexion, afin d'identifier les domaines nécessitant des améliorations.
- **Calendrier** : Première enquête en mars-avril 2025, puis annuellement

Indicateurs

- **Taux de satisfaction des salariés** : L'objectif est d'atteindre un taux de satisfaction grandissant (avec l'objectif de tendre vers le 100%), concernant l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et le respect du droit à la déconnexion.

3.3. Améliorer l'équilibre femmes/hommes dans la gouvernance

État des lieux

Actuellement, la Fondation Voir et Entendre présente une sous-représentation des femmes dans ses instances de gouvernance. Cette situation limite la diversité des perspectives et des expériences au sein des organes décisionnels, ce qui peut affecter la qualité des décisions prises.

Plan d'action

- - **Tendre vers la parité** : Mettre en place des objectifs clairs pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance.
 - **Calendrier** : Mars 2025
- **Recrutement ciblé en fonction des besoins** : Adopter des stratégies de recrutement ciblées pour attirer des candidates qualifiées aux postes de gouvernance, en veillant à ce que les processus de sélection soient équitables et inclusifs.
 - **Calendrier** : Juin 2025
- **Sensibiliser le conseil d'administration à l'égalité professionnelle** : Mener des sessions de sensibilisation auprès des membres du comité de direction pour les informer sur l'importance de l'égalité professionnelle et les encourager à promouvoir la parité.
 - **Calendrier** : Juin 2025

Indicateurs

- **Augmentation du pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance** : Suivre l'évolution de la représentation des femmes dans les instances de gouvernance pour atteindre un équilibre plus équitable.
- **Nombre de recrutements ciblés réussis** : Mesurer le nombre de femmes recrutées dans les instances de gouvernance grâce aux stratégies de recrutement ciblé.
- **Taux de participation aux sessions de sensibilisation** : Évaluer l'engagement des membres du comité de direction envers les formations et les sessions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle.

3.4. Garantir l'égalité dans le recrutement et les salaires

État des lieux

La Fondation Voir et Entendre s'efforce de garantir l'égalité des chances dans le recrutement et de maintenir une politique salariale équitable. En effet, au cours des années précédentes, la direction de la Fondation, à travers sa politique globale de rémunération, s'est efforcée de garantir l'équité salariale entre les femmes et les hommes.

Cependant, afin d'accompagner ces bonnes pratiques, la Direction souhaite mettre en place des indicateurs précis pour suivre et évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des genres.

Plan d'action

- **Introduire des indicateurs pour suivre les écarts de salaires :** *Mettre en place des indicateurs spécifiques pour mesurer et analyser les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, afin de maintenir l'équité salariale. En cas de déséquilibre, des actions correctives seront prises. Cette mission sera assurée par la Directrice des Ressources Humaines en lien avec le Directeur Général et le Directeur du Contrôle de Gestion et des Affaires Administratives et Comptables.*
 - *Calendrier : Mars-Avril 2025*
- **Vérifier que les shortlists de candidats respectent la parité :** *S'assurer que les listes de candidats présélectionnés pour les postes vacants respectent la parité, en veillant à ce que les processus de recrutement soient équitables et inclusifs.*
 - *Calendrier : A partir de février 2025*

Indicateurs

- **Maintien de l'équité salariale entre hommes et femmes :** Suivre les écarts de salaires pour garantir une équité salariale continue.
- **Proportion de shortlists respectant la parité :** Suivre le pourcentage de shortlists de candidats qui respectent la parité pour garantir un processus de recrutement équitable.

3.5. Lutter contre les violences sexistes

État des lieux

Bien qu'aucune violence de ce type n'ait été signalée au sein de la Fondation, il convient de rester vigilant. 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, de libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations

La Fondation Voir et Entendre, ainsi que l'Institut de la Vision, ont pris part et relayé la journée internationale de sensibilisation aux violences faites aux femmes, qui se tient chaque 25 novembre. Cette initiative, portée par l'INSERM, a été marquée par des conférences-débats, des présentations et diverses actions d'information, sous le slogan : "Orange Day @IDV : Together vs. Violence Against Women".

Plan d'action

- Proposer une formation de sensibilisation à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel.
- Communiquer 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.
- Offrir un soutien psychologique aux éventuelles victimes
 - **Calendrier** : Juin 2025

Indicateurs

- **Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le sujet** : indicateurs à suivre, tendre vers le 100%

Conclusion

Le **Plan d'Égalité des Genres (PEG) 2025-2027** de la Fondation Voir et Entendre marque une étape importante dans notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité. Ce document formalise notre volonté de promouvoir une culture organisationnelle inclusive, où chaque individu, quel que soit son genre, peut s'épanouir, contribuer pleinement et évoluer dans un environnement équitable.

Nos actions, qu'il s'agisse de sensibiliser les équipes, de **renforcer la parité** dans les postes de gouvernance ou de garantir l'équité salariale, s'inscrivent dans une dynamique de progrès continu. Ce plan constitue également un cadre pour identifier et corriger les déséquilibres, tout en soutenant des initiatives telles que le respect de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ou la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles**.

Au-delà de ses objectifs internes, ce PEG reflète la **responsabilité sociale** de la Fondation Voir et Entendre, alignée sur les valeurs d'inclusion et de solidarité. Nous sommes convaincus qu'en **favorisant la diversité** et en luttant contre les biais de genre, nous enrichissons non seulement notre organisation mais également la qualité et l'impact de nos missions au service des personnes souffrant de troubles sensoriels.

Nous réaffirmons notre engagement à suivre de près les indicateurs de performance associés à ce plan, à en évaluer régulièrement les résultats, et à ajuster nos efforts pour garantir une amélioration constante. Ce travail collectif, soutenu par toutes les parties prenantes de la Fondation, renforcera notre mission **et notre vision d'une société plus juste et inclusive**.

Ensemble, agissons pour l'égalité.