



INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES 2025

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Préambule

La société INGELIANCE TECHNOLOGIES a obtenu, pour l'année 2025, une note globale de 84/100 à l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes contre 86/100 en 2024. Cet écart est dû à un recul de l'indicateur relatif à l'égalité de rémunération qui est passé de 36/40 à 34/40.

Cet écart a pour origine **deux principaux phénomènes** :

1. Une faible proportion de femmes dans l'effectif/ et dans les métiers techniques (ingénieurs et technicien)

La société INGELIANCE TECHNOLOGIES ayant pour activité principale l'ingénierie mécanique, ingénierie de projets et process, la simulation numérique et le calcul, son cœur de métier s'appuie largement sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques.

Compte tenu des orientations professionnelles historiquement choisies par les hommes et par les femmes, entraînant une forte présence masculine dans les métiers techniques, l'entreprise fait face depuis toujours à un déséquilibre structurel dans la composition de ses catégories et fonctions professionnelles.

Constat :

En 2025, l'effectif de la société INGELIANCE TECHNOLOGIES, tout métier confondu, est réparti comme suit : **20% de femmes / 80% d'hommes**.

Parmi les femmes d'Ingeliance :

- 33% occupent des fonctions administratives ou dites « de support » ;
- 55% occupent des fonctions techniques dont 20% d'ingénieures et 35% de techniciennes.

Parmi les collaborateurs d'Ingeliance: 11% des femmes occupent des fonctions managériales.

Parmi les ingénieurs, 10% sont des femmes.

2. Une comparaison de rémunération au sein de fonctions différentes

L'index compare la rémunération annuelle brute moyenne des hommes à celle des femmes en fonction de leur catégorie socio-professionnelle (CSP) et de leur âge. Ainsi, il n'est pas tenu compte ni de l'emploi ni même de travail comparable (compétences, responsabilités, niveau d'études) : **Le regroupement par CSP, bien que réglementaire, agrège des rémunérations et des métiers différents, ce qui crée mécaniquement un écart de moyenne sans qu'il y ait de discrimination à poste égal.**

(Exemple : Comparaison de la rémunération d'assistantes de Direction à celle de Directeurs de Business Unit).

Au-delà de ces constats, la société INGELIANCE TECHNOLOGIES réaffirme sa politique de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, qui s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Conformément à ses obligations légales, des négociations avec les organisations syndicales représentatives sont engagées pour définir les objectifs de progression sur les indicateurs non optimisés.

SCORE TOTAL INDEX 2025

84/100

1

Ecart de
rémunération

34/40

2

Ecart
d'augmentations
individuelles

20/20

3

Ecart de
promotions

15/15

4

Augmentation au
retour de congé
maternité

15/15

5

Femmes dans
les 10 + hautes
rémunérations

0/10

Conformément aux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà de 85/100, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

➔ Actuellement, les indicateurs **1** et **5** ne permettent pas d'atteindre la note de 85/100. Des objectifs de progression doivent donc être négociés pour ces deux indicateurs.



Proposition : Objectifs de progression

Objectifs de progression



Indicateurs non maximisés	Constat	Objectifs de progression/ Indicateur	Actions	Coût
Ecart de Rémunération  34/40	L'écart provient de 2 facteurs : 1. effectifs de femmes insuffisant (20%F / 80% H) 2. comparaison de rémunération à « <i>travail non équivalent et non comparable</i> »	 36/40 en 2028	★ Renforcer l'attractivité des métiers d'Ingeliance auprès des femmes et favoriser leur promotion	
			1) Modifier le wording dans les annonces pour supprimer les biais genres 2) Catégoriser les emplois « travail équivalent » et si écart constaté, corriger les écarts non justifiés de rémunération lors des revues annuelles	Coût temps équipe sur actions ciblées Coût écart(s) s'il y a lieu
Femmes dans les 10 + hautes rémunérations  0/10	Effectifs de femmes insuffisants (1 seule femme dans les 10+ hautes rémunérations)	 5/10 en 2030 Soit atteindre 2 femmes	3) Adhérer à une association de promotion des femmes dans l'ingénierie et identifier des ambassadrices pour porter les actions de promotion des femmes dans les métiers de sciences	Coût d'adhésion annuelle à l'association (env 6/7 k€) + temps d'investissement des ambassadrices Ingeliance
			4) En interne : identifier les talents féminins et définir les parcours de progression (formation au leadership, mentoring, plan de carrière...)	Coût temps équipe sur actions ciblées + coût(s) des actions de progression

Les présents objectifs de progression entreront en vigueur à compter 1^{er} juillet 2026.

Ils ont été négociés avec les organisations syndicales représentatives à la suite de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Les objectifs de progression sont déposés auprès de la DREETS et conformément aux dispositions du Code du Travail, publiés sur le site internet d'INGELIANCE, sur la même page que le résultat de l'index égalité professionnelle 2025.

Une fois publiés, ces objectifs de progression demeureront consultables jusqu'à ce qu'INGELIANCE Technologies obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index de l'égalité professionnelle.

GROUPE
INGELIANCE

6 rue Nicolas Leblanc
ZA St Exupéry 2
33700 MERIGNAC