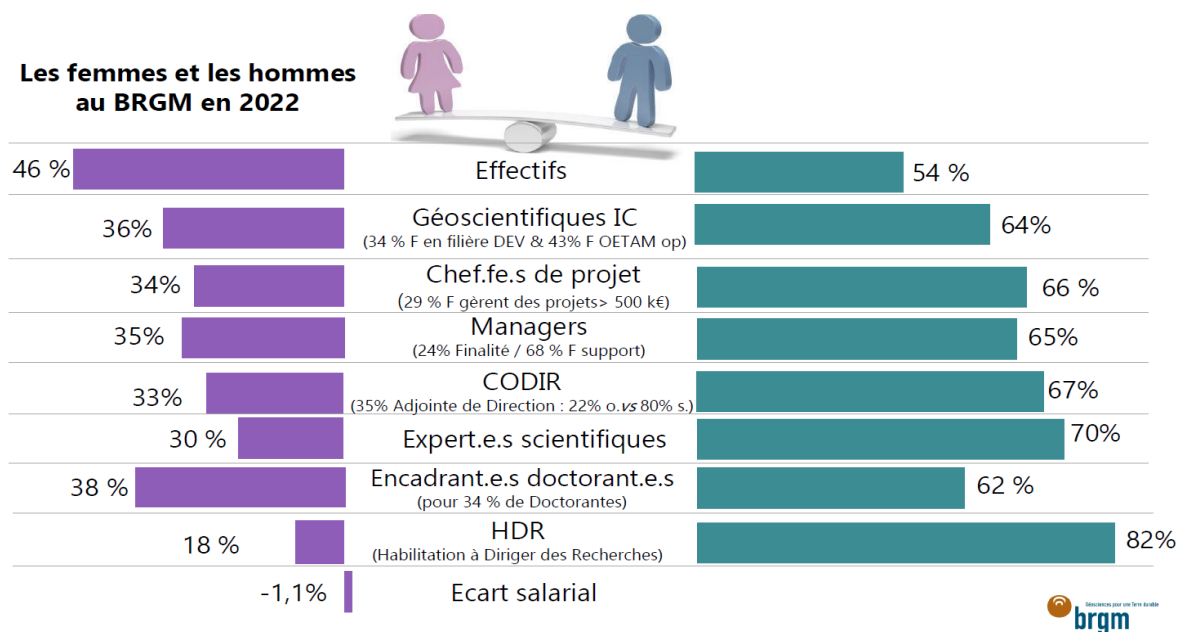


Synthèse de l'avancement de l'accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au cours de l'année 2022

Après 2 années de mise en œuvre de l'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au BRGM, signé en février 2021 par les trois organisations syndicales et la direction générale, on constate plusieurs avancées vers l'égalité réelle au travail.



✓ **Index égalité 2022** - Pour l'année 2022, l'index d'égalité entre les femmes et les hommes atteint **93/100** au BRGM. Cet index reste stable par rapport à 2021.

✓ **Sensibilisation / formation pour déconstruire les stéréotypes**

Une active campagne de sensibilisation et de formation a été mise en œuvre en 2022 pour déconstruire les stéréotypes, en partenariat : i) avec Isabella Lenarduzzi (JUMP) à l'attention du personnel via deux webinaires de sensibilisation, intitulés « *La Diversité des talents au BRGM : un levier pour allier performance et qualité de vie au travail* » (147 personnes sensibilisées), ainsi que deux sessions de formations (28 personnes formées) ; ii) avec Isabelle Régner (chercheuse à l'Université Aix Marseille) à destination des managers via une web-conférence intitulée « *Déconstruire les stéréotypes de genre et biais décisionnels associés* » (65 managers formé.e.s dont 49% de femmes).

En tant que rôle modèle féminins (75%) et alliés masculins (25%), 12 géoscientifiques volontaires du BRGM sont intervenu.e.s dans des établissements scolaires pour donner le goût des sciences et déconstruire les stéréotypes de genres à 250 élèves sensibilisés.

✓ **Egalité des chances femme - homme lors du recrutement**

Au BRGM, 96 salarié.e.s en position recrutement sont formé.e.s à la non-discrimination à l'embauche.

Le taux de candidates reçues en entretien pour mobilité interne et pour recrutement externe est en hausse et s'élève respectivement à 48% et 47% de femmes. Cette quasi parité des candidatures a eu un réel impact sur les recrutements de femmes au BRGM en 2022 avec des taux de 47% de femmes recrutées en interne et 52% de femmes en externe.

✓ **Accès des femmes aux postes à responsabilité**

Le taux de femmes cadres (IC) géoscientifiques progresse de 1 point pour passer à 36% en 2022.

Le pourcentage de femmes cadres scientifiques (niveaux 2, 3, 4 de la filière de développement) progresse pour atteindre 34% de femmes en 2022 (30% en 2019, 32% en 2020 et 33% en 2021) et ainsi atteindre l'objectif quantitatif fixé dans l'accord égalité (34%).

La proportion de femmes expertes scientifiques progresse fortement en 2022, gagnant 4 points, pour atteindre 30 % de femmes (23% en 2019, 25% en 2020 et 26% en 2021).

Le taux de femme pilotant de gros projets (> 500 k€), qui stagnait autour de 25% depuis 2018, a progressé de 4 points en 2022 pour atteindre 29%.

La proportion de femmes managers au BRGM a fortement progressé de 3 points pour atteindre 35% en 2022 ainsi que le taux de femmes adjointes de direction qui est passé de 26% en 2021 à 35% de 2022. Ainsi, deux objectifs quantitatifs de l'accord ont été atteints en 2022 (35%) et devront être maintenus dans la durée.

Parmi les 12 membres du CODIR en 2022, on compte 33% de femmes (comme en 2001 et 2022). Pour favoriser le leadership féminin, 4 femmes managers volontaires ont participé à la [troisième promotion du dispositif OSER#3](#), pilotée par le Ministère de la Transition Ecologique.

✓ **Vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

L'écart salarial entre les femmes et les hommes à poste égal a été réduit de 0,5 point, passant de 1,6 % en 2021 à 1,1% en faveur des hommes en 2022.

Sur un total de 79 salariés, 43% de femmes ont bénéficié d'une mesure spécifique de réduction d'écart salarial. En parallèle, 41 femmes (45%) pour 51 hommes (55%) ont été promus.

✓ **Accès à la formation**

47% de femmes et 53% d'hommes ont été formé.e.s, conformément à la proportion F/H du BRGM.

✓ **Congés maternité et prévention des discriminations**

39 % des 18 femmes ayant eu un congé maternité en 2022 ont été bénéficiaires d'une augmentation individuelle (AI), hors mesure maternité, ce qui montre la poursuite du découplage entre mesure maternité et AI se poursuit (35% de femmes en 2021).

Création en 2022 d'un processus RH qui systématise les entretiens avant et juste après une absence de longue durée, en particulier de type congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation dans le but notamment de prévenir les discriminations liées au absences maternité.

✓ **Congés paternité-deuxième parent**

10 salarié.e.s « père /deuxième parent » ont pris leur congé de paternité avec une prise de 93 % des jours légaux au 31 décembre 2022 (soit en moyenne 23 jours pris sur 25 jours), le complément de jours ayant déjà été pris en 2022 par deux pères. On n'identifie pas au BRGM à ce jour de frein à cette prise de congés.

✓ **Mixité des métiers du numérique**

L'objectif fixé par l'accord égalité d'atteindre 27 % de femmes dans les métiers du numérique « système d'information » (fonctionnels et opérationnels) a été dépassé, avec 32 % de femmes en 2022, intégrant une augmentation de 4 points du taux de femmes scientifiques dans le numérique (25% en 2022).

✓ **Répartition femme/homme des missions à l'international**

Le nombre de CV de femmes présentées dans les offres à l'International est en augmentation progressive depuis 2019 (28% en 2019, 30% en 2021 et 32 % en 2022) et va de pair avec une augmentation de 2 points du taux de femmes se proposant à l'International par rapport à 2021 (36% versus 34%).

Le nombre de missions à l'international a fortement augmenté entre 2021 et 2022 (+505 missions), augmentation qui est associée à une progression du taux de femmes partant i) de 1 à 3 semaines (+ 2 points avec 25% de femmes) et ii) plus de 3 semaines (+ 2 points avec 31% de femmes).

Le BRGM a conçu et publié un livret d'information intitulé "*Pour accompagner les parents de jeunes enfants en mission à l'International, dans les DROM et en métropole : des aides existent !*" afin de faciliter les départs à l'International des salarié.e.s, parents de jeunes enfants.

✓ **Indice de visibilité des femmes dans les supports du BRGM (marque employeur)**

Depuis 2020, un indice annuel de visibilité des femmes, pour chacun des supports de communication du BRGM, mesure l'écart entre la proportion de femmes au BRGM et le pourcentage d'auteurs ou de femmes citées. Il montre que la visibilité des femmes du BRGM sur le site web institutionnel et les réseaux sociaux est bien respectée. Cette visibilité doit être renforcée en termes de taux d'auteurs dans nos publications diffusées vers l'externe afin qu'elle reflète la proportion de femmes au BRGM.

✓ **Campagne de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).**

Initiée en mars 2020 avec la nomination de 4 référent.e.s de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, la campagne de prévention contre les Violences Sexistes et Sexuelles au travail (VSST) s'est poursuivie en 2022 par plusieurs sensibilisations ciblées (à la demande d'une Direction et à l'attention des nouveaux responsables d'unité), ainsi que par la mise du [MOOC contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#) au catalogue de formation du BRGM début 2022.

✓ **Bilan 2022 de la cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles au BRGM.**

La cellule d'écoute a traité en 2022 deux signalements de violences sexistes et sexuelles correspondant à un cas de harcèlement sexuel et un agissement sexiste. Ce faible nombre de signalements va de pair avec les bons résultats du baromètre social qui indiquent une forte diminution des salariés se déclarant victimes (10% en 2018 *versus* 3% en 2021) ou témoins d'agissements sexistes (24% *versus* 11%) au BRGM. Pour autant, la cellule d'écoute VSS doit gagner encore en confiance auprès des victimes afin de faciliter la remontée de signalement.

✓ **Autres avancées pour les femmes en 2022**

Le BRGM a équipé 182 sanitaires de verrous au niveau des portes de lavabo afin de préserver l'intimité de ses salariées qui doivent effectuer des soins d'hygiène.

Janne Blichert-Toft, directrice de recherche CNRS au laboratoire de géologie de Lyon, a reçu le prix Dolomieu 2022. Fondé et financé par le BRGM, ce prix est décerné chaque année par l'Académie des Sciences : [c'est la première femme lauréate du prix Dolomieu depuis 15 ans.](#)