

enoé.  
créateur d'énergies



# Qu'est-ce que l'Index H/F ? A quoi sert-il ?



Chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

# Période de référence et effectifs pris en compte



**Femmes**

**59**

Soit 37% de l'effectif global



**Hommes**

**99**

Soit 63% de l'effectif global

- Effectifs pris en compte : Ensemble de l'UES, présence supérieure à 6 mois
- Effectifs exclus : Stagiaires, apprentis et intérimaires
- Période de référence : Du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025

## ***Données comparatives***

- *En France, les écoles d'ingénieurs comptent environ 32 % de femmes parmi leurs étudiants*
- *La proportion de femmes est encore plus faible dans certaines spécialités (notamment celle de l'énergie), souvent autour de 20 à 30 %*
- *Dans le secteur des énergies renouvelables, les femmes représentent en moyenne environ 32 % des emplois*

➔ **La proportion de femmes au sein d'Enoë est donc légèrement supérieure**

# Indicateurs écart de rémunération

- Un écart de rémunération entre H/F est observé pour chacune des tranches d'âge, plus particulièrement pour celles de 30 à 39 ans et pour les 50 ans et plus
- La catégorie socio-professionnelle « Ingénieurs et cadres » regroupe des fonctions très diverses au sein de l'entreprise (fonctions ingénierie, chef de projets / coordinations, fonctions support, management, etc.), avec des niveaux de responsabilité et de rémunération différents

➔ Les écarts observés peuvent ainsi s'expliquer en partie par la répartition des femmes et des hommes sur des postes distincts au sein de cette même catégorie

## Par catégorie socio-professionnelle

Écarts de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	NC	NC	NC	NC
Employés	NC	NC	NC	NC
Techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	NC	NC
Ingénieurs et cadres	7,906 %	15,075 %	0,053 %	10,915 %

**5,6 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**34** / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération  
*L'écart de rémunération est en faveur des hommes*

# Indicateurs écart de rémunération (suite)



## Objectifs & Plan d'actions 2026

- Obtenir au moins la même note
- Réduction des inégalités notamment par la cotation des postes

## Objectifs accomplis 2025

- ✓ Objectif de 30 / 40 points
- ✓ Harmonisation des variables



# Indicateurs écart taux d'augmentations individuelles



Objectif non atteint de 35/35 points



## Objectifs & Plan d'action 2026

- Obtenir la note 35/35

Les augmentations individuelles sont attribuées notamment en fonction de :

- L'éligibilité à la politique salariale de l'année
- L'adéquation du poste VS marché
- La performance

7,8 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

4.6 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés

15 | Nombre de points obtenus sur le résultat en %

25 | Nombre de points obtenus sur le résultat en nombre de équivalent salariés

25 / 35

Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations

*L'écart de taux d'augmentations est en faveur des hommes*

*La nombre de points le plus élevé a été retenu.*

# Indicateurs écart taux d'augmentations individuelles

Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

0 / 15 | Nombre de point obtenus à l'indicateur retour de congé maternité



Objectif non atteint de 15/15 points



Objectif 2026 : Obtenir 15/15 points

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

2 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

5 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations  
*Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.*

# Index égalité professionnelle

Score obtenu 64/100  
*(Nombre maximum pouvant être obtenu : 100/100)*

Note moyenne déclarée par les entreprises en France : **88,5/100 en 2025, sur 77% des entreprises**



Objectif 2026  
75/100 minimum

# Actions de correction proposées

## Action 1 Cotation des postes

Pesée de poste :  
Grilles salariales plus précises

## Action 2

Mise en place  
d'un fichier de suivi des retours de  
congé maternité

## Action 3 Politique salariale

- Suivi des augmentations de taux par sexe
- Correction des écarts injustifiés
- % dédié à l'égalité H/F

# enoé.

créateur d'énergies