

GENDER EQUALITY PLAN

Institut Louis Bachelier

Table des matières

INTRODUCTION	2
I. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	3
II. ÉQUILIBRE DE GENRE	4
1. Équilibre de genre dans les effectifs	4
2. Équilibre de genre dans les instances de direction	4
3. Recrutement et mobilité interne	5
III. INCLUSION ET DIVERSITÉ	6
1. Au sein de l'espace de travail	6
2. Lors du processus de recrutement	6
3. Développer les compétences et les parcours de manière équitable	7
IV. Intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche	7
1. Engagement transversal	7
2. La chaire Femmes et Sciences	7
V. Prévention contre les violences sexistes et le harcèlement.....	8
1. Dispositifs de protection en vigueur	8
2. Formations et sensibilisation	8

INTRODUCTION

L'Institut Louis Bachelier (ILB) affirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de son organisation. Convaincu que l'égalité constitue un levier essentiel de performance, d'innovation et de justice sociale, l'Institut inscrit ces principes au cœur de ses valeurs et de ses pratiques.

Cet engagement s'inscrit dans un contexte où des déséquilibres persistants demeurent, notamment dans le secteur scientifique, où les femmes ne représentaient encore qu'environ 30 % des chercheuses en France en 2022. Conscient de ces enjeux, le Réseau Louis Bachelier poursuit activement ses efforts pour promouvoir une représentation plus équilibrée et identifier des leviers d'action, y compris au-delà du champ académique, dans des fonctions telles que l'administration, la communication ou la science des données.

Ce Gender Equality Plan (GEP) s'inscrit dans une démarche structurée et continue visant à garantir l'égalité de traitement et d'opportunités à l'ensemble des collaborateurs, indépendamment de leur genre. Il vise également à prévenir et corriger les déséquilibres éventuels, à lutter contre les discriminations et à favoriser un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

À travers ce plan, l'Institut entend renforcer la transparence de ses pratiques, intégrer les enjeux d'égalité dans ses processus internes (recrutement, évolution professionnelle, gouvernance) et sensibiliser l'ensemble des équipes à ces questions. Le GEP constitue ainsi un cadre de référence pour orienter les actions de l'Institut et assurer un suivi régulier des progrès réalisés.

En cohérence avec ses missions et ses valeurs, l'Institut Louis Bachelier s'engage dans une dynamique d'amélioration continue, en s'appuyant sur des actions concrètes, des indicateurs de suivi et une mobilisation collective, afin de promouvoir durablement l'égalité et l'inclusion.

Le présent Gender Equality Plan a été adopté par la Direction Générale de l'Institut Louis Bachelier. Il constitue un document public, diffusé auprès de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs et publié sur le site internet de l'Institut. Il fait l'objet d'un suivi et d'une actualisation annuels, placés sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction Générale.

8/31/2026

Fait à Paris, le

Marie Brière

Déléguée Générale de l'Institut Louis Bachelier

Signature :

Signed by:

F63E09FE70F3467...

I. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'Institut Louis Bachelier accorde une attention particulière au bien-être de ses collaborateurs, en faisant de la bienveillance une valeur fondatrice de sa culture organisationnelle. Dans cette perspective, l'Institut a progressivement déployé diverses initiatives visant à instaurer un environnement de travail respectueux, inclusif et attentif à la diversité des profils et des parcours.

Sur le plan des ressources humaines, plusieurs dispositifs ont été mis en place afin de favoriser un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle. L'organisation du travail repose notamment sur un système d'horaires flexibles, permettant aux collaborateurs d'adapter leur temps de travail en fonction de leurs contraintes et de leurs besoins. Par ailleurs, chaque collaborateur peut bénéficier de deux jours de télétravail par semaine, contribuant ainsi à une meilleure flexibilité et à une plus grande autonomie dans l'organisation de ses activités.

Enfin, l'Institut accorde une attention particulière au respect du droit à la déconnexion, en veillant à préserver les temps de repos des collaborateurs et à limiter les sollicitations en dehors des horaires de travail.

La culture de l'Institut s'appuie sur des valeurs de bienveillance, de respect et de collaboration, qui participent à la création d'un climat de travail positif et inclusif. Dans cet environnement, chacun est encouragé à s'exprimer librement et à contribuer pleinement à la vie collective.

Dans cette optique, l'Institut favorise activement la communication et la coopération entre les équipes, notamment à travers l'organisation régulière de réunions d'équipe. Ces temps d'échange permettent à chacun de partager ses idées, d'aborder des sujets variés et de participer à des discussions constructives, renforçant ainsi la cohésion et la qualité des interactions entre les collaborateurs.

Par ailleurs, le service des ressources humaines se tient à la disposition des équipes pour accompagner les collaborateurs et échanger avec eux en cas de difficultés, contribuant ainsi à instaurer un climat de confiance, d'écoute et de soutien.

L'Institut s'attache également à promouvoir le bien-être au quotidien à travers diverses initiatives favorisant la convivialité et la cohésion d'équipe. À ce titre, plusieurs actions sont mises en place :

- l'organisation de séminaires d'équipe semestriels,
- des moments de convivialité comme des afterworks,
- des cours de sport proposés régulièrement au sein des bureaux,
- ainsi que la mise à disposition de paniers de fruits biologiques pour les collaborateurs.

Par ailleurs, l'Institut veille, dans le cadre de sa complémentaire santé, à proposer une couverture adaptée incluant la prise en charge d'une partie des soins psychologiques, témoignant de son engagement en faveur de la santé mentale et du bien-être global de ses collaborateurs.

Enfin, l'Institut veille à assurer une cohérence entre les valeurs qu'il promeut et les comportements au sein de l'organisation. Il s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue, visant à faire évoluer les pratiques et les attitudes en accord avec ses principes fondamentaux que sont la bienveillance, l'intégrité, l'audace et l'excellence.

II. ÉQUILIBRE DE GENRE

1. Équilibre de genre dans les instances de direction

L'Institut Louis Bachelier accorde une attention particulière à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses instances de direction et de gouvernance. L'analyse de la composition de ces différentes instances met en évidence des niveaux de mixité contrastés, traduisant à la fois des avancées et des axes d'amélioration.

Si le président et les vice-présidents académique et industrie sont des hommes, les femmes occupent des rôles clés au sein de l'Institut.

Depuis début 2026, Marie Brière a pris la direction de l'Institut Louis Bachelier en tant que Déléguée Générale. Cette nomination a contribué à renforcer l'équilibre de genre au sein de la Direction Générale, où les femmes sont désormais majoritaires, représentant 3 membres sur 5.

Au sein de la Direction Générale, la mixité est relativement bien représentée. Plusieurs postes clés sont occupés par des femmes. Outre la direction générale, les rôles stratégiques comme la direction des ressources humaines et de la communication ou encore le secrétariat général sont occupés par des femmes. Cette répartition contribue à une meilleure prise en compte des enjeux de diversité au plus haut niveau opérationnel et participe à l'intégration de perspectives variées dans les décisions stratégiques.

28% des membres du Comité de Direction et du Conseil d'Administration sont des femmes, qui y occupent des positions importantes. Cette présence féminine, bien que minoritaire, contribue à enrichir les échanges et à diversifier les points de vue dans les processus de gouvernance. Néanmoins, ce déséquilibre constitue un axe d'amélioration identifié pour l'Institut.

Le Directoire Scientifique se distingue, quant à lui, par une composition plus équilibrée, avec une représentation féminine significative (44%). Cette mixité plus marquée dans les instances académiques reflète une évolution positive et témoigne d'une ouverture croissante à la diversité des profils dans les sphères scientifiques.

Dans l'ensemble, l'Institut Louis Bachelier ne présente pas encore une parité stricte au sein de l'ensemble de ses instances de décision. L'Institut a pleinement conscience des marges de progression existantes en matière d'équilibre femmes-hommes et reconnaît que la situation actuelle, bien qu'en amélioration, reste perfectible.

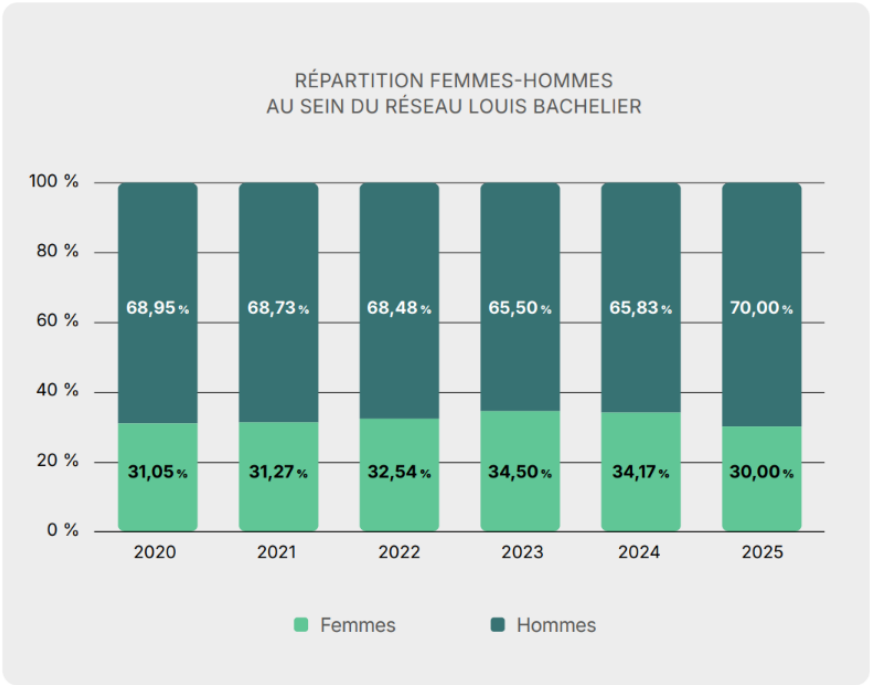
Toutefois, la présence de femmes à des postes clés ainsi que dans plusieurs organes de gouvernance traduit une dynamique engagée en faveur d'une plus grande mixité. Cette diversité constitue un levier important pour enrichir les processus décisionnels, favoriser l'innovation et renforcer la qualité de la gouvernance.

L'Institut s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue, avec la volonté de renforcer progressivement l'équilibre femmes-hommes au sein de ses instances de direction et de promouvoir une gouvernance toujours plus inclusive et représentative.

2. Equilibre de genre dans les effectifs du réseau

Plus largement, les femmes représentent 30 % du réseau de l'Institut. Bien que cette proportion reste perfectible, elle témoigne d'une présence féminine significative au sein de l'écosystème de l'Institut, qui comprend une forte composante « data » et « économie / finance », des domaines historiquement et structurellement marqués par une sous-représentation des femmes. Cette réalité s'inscrit dans un contexte plus large où les carrières scientifiques et techniques demeurent majoritairement

masculines. Dans ce cadre, la progression de la représentation féminine au sein de l'Institut constitue un enjeu important et un levier de transformation. Cette diversité accrue des profils et des points de vue contribue à enrichir les réflexions et à améliorer la qualité des prises de décision.



Source : Rapport d'activité 2025 Institut Louis Bachelier

Parmi les « Fellows » c'est-à-dire les experts clés du réseau de l'Institut, on compte 29% de femmes. Néanmoins, 60% des nouveaux membres élus lors de la dernière élection en 2024 sont des femmes.

Recrutement et mobilité interne

Afin de concrétiser ses engagements en matière de parité, l'Institut a mis en place un processus de recrutement rigoureux, structuré autour de plusieurs principes :

- Rédaction de toutes les offres d'emploi en écriture inclusive, permettant une meilleure projection des candidatures féminines, notamment dans les secteurs historiquement dominés par les hommes
- Critères de sélection clairs, mesurables et définis en amont, garantissant que les décisions de recrutement reposent exclusivement sur les compétences et les aptitudes
- Promotion active de la mobilité interne, qu'il s'agisse de changements de poste à niveau équivalent ou d'évolutions vers des responsabilités accrues, dans une logique d'équité ouverte à l'ensemble des collaborateurs

Engagements futurs

► Mieux comprendre les équilibres femmes-hommes

Mieux comprendre la répartition femmes-hommes au sein de l'Institut afin d'identifier des axes de progression prioritaires

► Élargir la diffusion des offres d'emploi

Adopter une approche intersectionnelle du recrutement via des partenariats avec des associations spécialisées (personnes handicapées, jeunes, femmes) et diversifier les canaux de diffusion.

► Promouvoir la parité dans le middle management

Conduire un diagnostic des freins à l'évolution des femmes vers des postes d'encadrement intermédiaire, et mettre en place des actions correctives ciblées.

Collecte de données et suivi

L'Institut s'appuie sur les données déjà collectées (répartition femmes-hommes au sein du réseau, de la Direction Générale, du Comité de Direction, du Conseil d'Administration, du Directoire Scientifique et des Fellows) comme base de référence pour le suivi annuel de l'égalité de genre. À compter de 2026, ces données seront complétées par de nouveaux indicateurs : écart salarial, ancienneté par genre, taux de promotion, et proportion de candidatures féminines reçues et retenues par poste, publiés et actualisés chaque année sur le site de l'Institut. La Direction des Ressources Humaines est chargée de la collecte et de l'analyse de ces données, en lien avec les analystes.

Pilotage et ressources dédiées

La mise en œuvre, le suivi et l'actualisation annuelle du présent Gender Equality Plan sont placés sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction Générale de l'Institut. Cette responsabilité inclut la coordination des actions prévues dans l'ensemble des volets du plan (collecte de données, formation, recrutement, prévention des violences sexistes), ainsi que la révision du plan sur la base des progrès constatés chaque année.

III. INCLUSION ET DIVERSITÉ

1. Au sein de l'espace de travail

L'Institut Louis Bachelier accorde une importance particulière à la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de ses équipes. Il veille à intégrer des collaborateurs aux profils variés, reflétant une diversité de parcours académiques, d'expériences professionnelles, de cultures, de nationalités et de sensibilités. Cette dimension multiculturelle contribue à enrichir les échanges, à favoriser la complémentarité des compétences et à stimuler l'innovation au sein de l'organisation.

L'Institut s'attache à garantir un environnement de travail inclusif et respectueux, fondé sur la bienveillance, la coopération et la reconnaissance des singularités, dans lequel chaque collaborateur peut s'exprimer librement et évoluer dans des conditions équitables. Une attention particulière est portée à la prévention de toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'exclusion, ainsi qu'à la mise en place de mécanismes permettant de signaler et de traiter ces situations de manière confidentielle et équitable.

Ces enjeux sont pleinement intégrés dans les pratiques managériales et les processus internes de l'Institut, notamment à travers des actions de sensibilisation telles que des formations, des ateliers ou des communications internes. Ces initiatives visent à déconstruire les stéréotypes, à promouvoir

des comportements inclusifs et à encourager une culture du respect au quotidien, en cohérence avec les valeurs de bienveillance, d'intégrité et de responsabilité qui guident l'organisation.

Conscient que ces enjeux nécessitent une amélioration continue, l'Institut s'inscrit dans une démarche proactive visant à renforcer la diversité de ses équipes et à consolider des pratiques toujours plus inclusives.

Les trois piliers de l'inclusion à l'ILB

► Egalité des chances

Elimination des biais conscients et inconscients dans le processus de sélection, grâce à des critères transparents et appliqués uniformément.

► Valorisation de la diversité

Conviction que des équipes aux parcours variés sont plus à même de générer des approches nouvelles et de répondre à des problématiques complexes.

► Environnement inclusif

Chaque collaborateur peut s'exprimer librement, être respecté dans ses singularités et évoluer dans des conditions équitables

2. Lors du processus de recrutement

L'Institut veille à garantir l'égalité des chances en éliminant les biais (qu'ils soient conscients ou inconscients) dans ses processus de sélection, grâce à des critères clairs, mesurables et équitables, définis en amont et appliqués de manière uniforme à l'ensemble des candidats. Cette rigueur méthodologique permet de s'assurer que les décisions de recrutement et d'évolution reposent exclusivement sur les compétences et les aptitudes, et non sur des représentations subjectives liées au genre, à l'origine ou à tout autre facteur étranger aux exigences du poste. La diversité des profils est pleinement valorisée, dans la conviction que la richesse des expériences, des trajectoires et des points de vue constitue un levier essentiel de dynamisme collectif et d'innovation : des équipes aux parcours variés sont en effet plus à même de faire émerger des approches nouvelles, d'identifier des angles morts et de répondre avec pertinence à des problématiques complexes. Une attention particulière est par ailleurs portée à la création d'un environnement de travail véritablement inclusif, où chaque collaborateur, quels que soient son genre, son origine ou son parcours, peut s'exprimer librement, être respecté dans ses singularités et évoluer dans des conditions équitables.

3. Développer les compétences et les parcours de manière équitable

L'Institut veille à garantir un accès équitable aux opportunités de développement professionnel, de formation et d'évolution de carrière pour l'ensemble de ses collaborateurs. Cette approche vise à prévenir les inégalités structurelles et à permettre à chacun de développer pleinement son potentiel, indépendamment de son profil.

Une attention particulière est accordée à l'accompagnement des parcours, notamment par le biais d'entretiens réguliers, de dispositifs de formation et, lorsque cela est pertinent, de mesures favorisant la montée en compétences ou la reconversion professionnelle.

IV. INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES CONTENUS DE RECHERCHE

1. Engagement transversal

L'Institut Louis Bachelier s'engage activement à intégrer la dimension du genre dans ses activités de recherche et d'enseignement. Cette démarche se concrétise par le soutien financier à des projets de recherche incorporant une analyse genrée, l'organisation de séminaires thématiques, la valorisation de publications sensibles à ces enjeux, ainsi que des événements célébrant la contribution des femmes au monde scientifique.

2. La chaire Femmes et Sciences

L'Institut Louis Bachelier est partenaire de la Chaire Femmes et Sciences, créée par l'Université Paris Dauphine-PSL et l'Institut des Politiques Publiques, avec le soutien de la Fondation l'Oréal, Generali, La Poste, Talan, Safran et Amundi. La Chaire Femmes et Sciences est portée par le vice-président académique de l'ILB, Elyès Jouini, et constitue un pilier central de l'engagement de l'Institut Louis Bachelier en faveur de l'égalité de genre dans le domaine de la recherche. Membre du réseau des chaires UNESCO, elle vise à mobiliser des approches pluridisciplinaires pour analyser les déterminants et l'impact de la faible présence des femmes dans les filières scientifiques.

Ses travaux portent notamment sur :

1. Les facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes dans les parcours et carrières scientifiques (STEM)
2. Le rôle des stéréotypes, de l'entourage familial, des enseignants et des pairs dans la différenciation des trajectoires entre filles et garçons
3. Les liens entre performance scolaire et choix d'orientation, au croisement des disciplines scientifiques et littéraires
4. L'influence des facteurs socio-culturels et l'efficacité des politiques publiques, appréciée à travers des comparaisons internationales
5. L'impact de l'absence ou de la sous-représentation des femmes dans les secteurs scientifiques sur la qualité et les orientations de la recherche
6. L'identification et la valorisation de solutions, politiques et expériences exemplaires

V. PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET DU HARCELEMENT

Depuis 2022, l'Institut Louis Bachelier a renforcé son engagement en matière de bien-être au travail en déployant une politique active de prévention des risques psychosociaux. Ces dispositifs visent à garantir un environnement de travail sain, respectueux et sécurisé pour l'ensemble des collaborateurs.

1. Dispositifs de protection en place

1. Une référente « protection et prévention » dédiée, formée à l'accompagnement confidentiel. Elle peut être sollicitée en cas de mal-être, de tensions interpersonnelles, de harcèlement ou de situation sensible, et joue un rôle clé dans la prévention et la gestion des conflits.

2. Un service interne de prévention et de protection chargé d'identifier et de limiter les risques : stress, surcharge de travail, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel. Les collaborateurs peuvent déclarer tout incident via un formulaire anonyme transmis directement à la référente.

2. Formations et sensibilisation

Depuis 2024, l'Institut organise des formations dédiées à la prévention du sexisme en milieu professionnel. En 2025, deux sessions ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs et décideurs, abordant :

1. L'identification des comportements inappropriés et des micro-agressions
2. Les mécanismes des biais de genre inconscients et leur impact sur le collectif. (Une attention particulière est portée aux membres des comités de recrutement et de promotion, afin d'intégrer la vigilance aux biais de genre dans les processus de sélection et d'évaluation)
3. Les bonnes pratiques à adopter au quotidien pour un environnement de travail respectueux

Ces formations ont vocation à être reconduites régulièrement, et sont complétées par des actions de sensibilisation ponctuelles : échanges en équipe, diffusion de ressources internes, rappels des dispositifs existants.

L'ensemble de ces initiatives reflète la volonté de l'Institut d'aligner ses pratiques sur les exigences légales et les meilleurs standards éthiques, tout en instaurant un climat de confiance dans lequel chaque collaborateur se sent véritablement écouté, soutenu et en mesure de s'exprimer librement.