

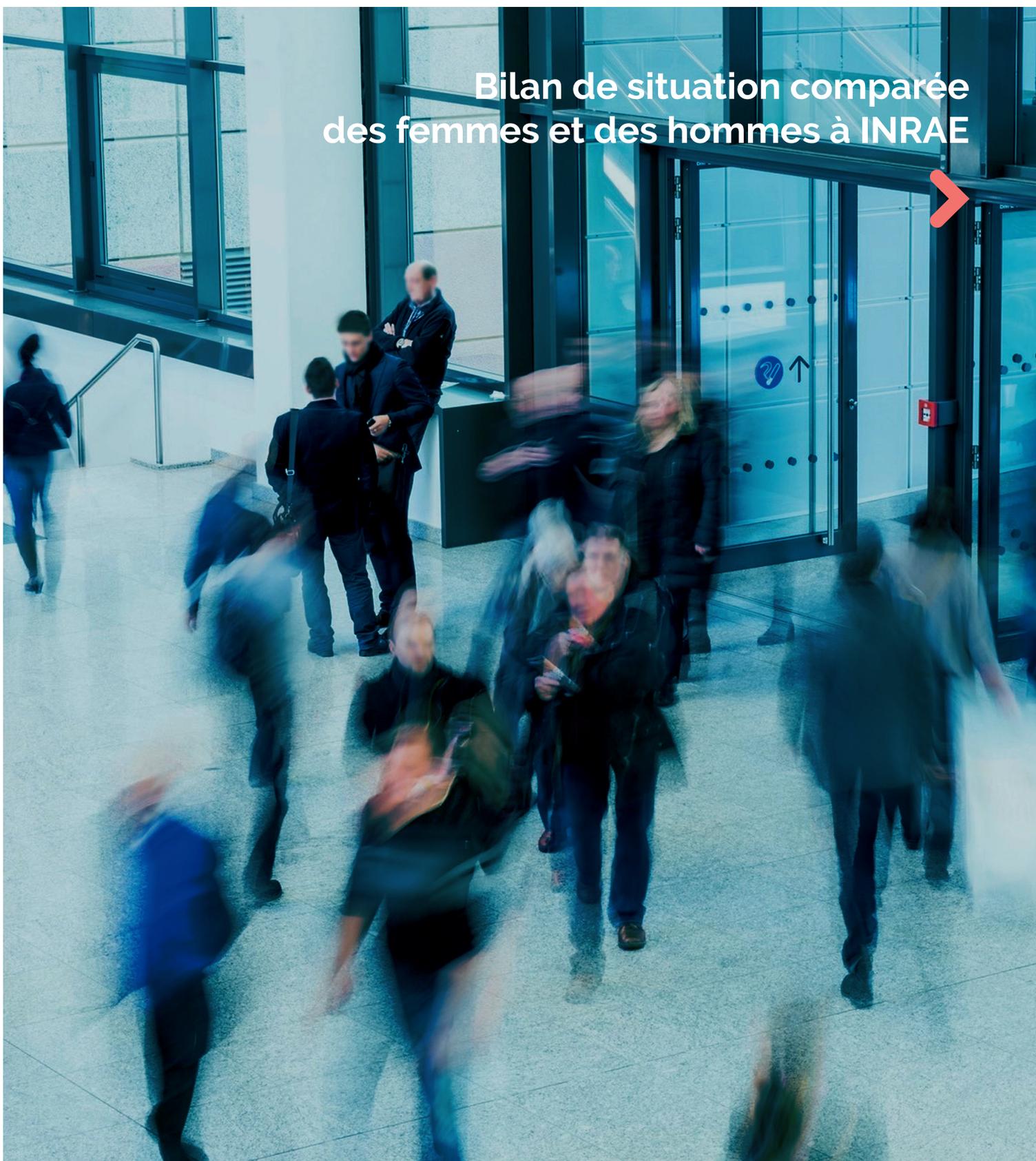


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE

Bilan de situation comparée des femmes et des hommes à INRAE



ÉDITORIAL

Troisième bilan de situation comparé d'INRAE, ce document a été enrichi grâce aux nombreuses données désormais rassemblées dans le rapport social unique, en particulier en termes de différences entre femmes et hommes dans les principales étapes de leurs parcours professionnels : recrutement, mobilité, promotions et départs. Il en ressort que les efforts déployés par INRAE en faveur de l'égalité professionnelle permettent d'aboutir à la parité dans les promotions et mobilités. Les écarts de rémunération sont désormais précisément quantifiés et leurs origines précisées grâce au logiciel et à la méthode mise en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique. L'analyse montre que ces écarts se sont réduits cette année de 0.52 %, du fait d'améliorations multiples dont il faut se réjouir tout en maintenant une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Cela implique de poursuivre les actions en faveur de l'égalité de la répartition des femmes et hommes dans les différents corps et grades mais aussi rechercher d'autres possibilités que le temps partiel pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Une vigilance particulière est à déployer pour éviter une surreprésentation des femmes dans la classe exceptionnelle des chargé.e.s et une moindre taux de promotion des femmes dans le corps des directeurs et directrices de recherche. Il faut de même poursuivre l'effort sur les recrutements de non-titulaires parmi lesquels les femmes restent majoritaires. En parallèle, les actions mises en place pour la formation et la communication sur les thématiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de diversité seront bien évidemment prolongées et élargies.

Philippe Manguin
Président Directeur général

SOMMAIRE

01	Répartition entre femmes et hommes des titulaires.....	3
02	Âge des titulaires	4
03	Indices d'avantage masculin et féminin.....	5
04	Pourcentages de femmes et d'hommes titulaires dans les différents départements, directions d'appui et centres	5
05	Répartition des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les non-titulaires	7
06	Formation	7
07	Salaires et primes.....	7
08	Travail à temps partiel.....	9
09	Recrutements et départs	10
10	Mobilités	11
11	Parcours professionnel: promotion et réussite à des concours	11
12	Télétravail.....	14
13	Répartition par sexe des directeurs et directrices d'unités.....	15
14	Répartition par sexe des signalements pour violences sexuelles et sexistes, discriminations, harcèlement et autres.....	16
	Glossaire.....	17

01

Répartition entre femmes et hommes des titulaires

INRAE compte en 2022, 51,76 % de femmes et 48,24 % d'hommes parmi ses titulaires, soit des pourcentages de femmes et d'hommes un tout petit peu plus éloignés de la parité qu'en 2021 (51,20 et 48,80 %).

Les pourcentages de femmes et d'hommes varient selon la catégorie (**figure 1**) mais dans des proportions réduites.

- Ils sont de 46,40 et 55,60 % dans la catégorie A+, avec un écart plus prononcé que ceux précédemment observés (45,76 et 54,24 %).

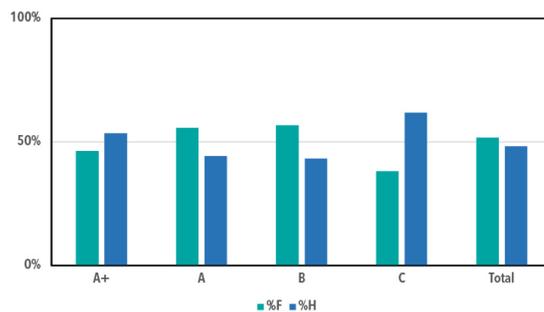
- Pour la catégorie A, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes mais l'écart entre les pourcentages de femmes et hommes diminue un peu, ceux-ci étant désormais de 55,67 % et 44,33 % au lieu de 55,89 et 43,91 % précédemment.

- Les femmes sont également majoritaires en catégorie B, et l'écart s'est très légèrement renforcé avec des pourcentages de 56,77 et 43,23 % contre 55,60 et 44,40 % en 2021.

- Dans la catégorie C, les femmes sont minoritaires (38,12 et 61,88 % de femmes et d'hommes respectivement), soit un écart renforcé par rapport à 2021 où ces pourcentages étaient de 40,94 et 59,06 %.

Les écarts se sont donc accentués au total et dans les catégories A+, B et C.

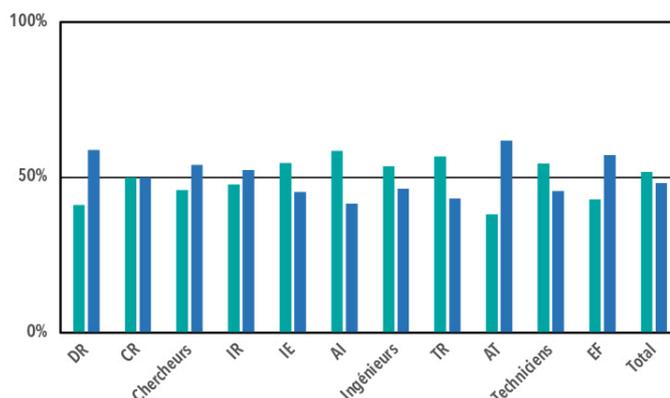
Figure 1 • Pourcentages de femmes et d'hommes (en personnes physiques) parmi les titulaires, selon la catégorie de la fonction publique



La figure 2 représente la répartition par corps (en excluant ceux comportant moins de 50 personnes par sexe). Elle montre qu'INRAE reste à quasi parité pour les chargé.e.s de recherche (CR) (49,96 % de femmes et 50,04 % et d'hommes). Déjà supérieure à celui des hommes en 2020, le pourcentage de femmes augmente à nouveau légèrement chez les ingénieur.e.s d'étude (IE, 54,70 % de femmes et 45,30 % d'hommes au lieu de 54,03 et 45,97 % respectivement en 2021) et les technicien.ne.s (TR, 56,80 % de femmes et 43,20 % et d'hommes

en 2022, au lieu de 55,65 et 44,35 % respectivement en 2021). Parmi les assistant.e.s-ingénieur.e.s (AI), les écarts de répartition sont stables avec des pourcentages de femmes et d'hommes respectivement égaux à 58,49 et 41,51 en 2022, et 58,55 et 41,45 % en 2021. Si les femmes sont minoritaires parmi les ingénieur.e.s de recherche (IR), la différence diminue un peu (47,69 % de femmes et 52,31 % d'hommes en 2022, 47,13 et 52,87 % respectivement en 2021); il en est de même pour les direct.eur.rice.s de recherche (DR, 41,11 % de femmes et 58,89 % d'hommes en 2022 contre 40,62 et 59,38 % respectivement en 2021); l'écart s'accroît par contre parmi les adjoint.e.s techniques (ATP 38,12 % de femmes et 61,88 % d'hommes en 2022, au lieu de 40,94 et 59,06 % respectivement en 2021). Il se réduit parmi les ingénieur.e.s des ponts, eaux et chaussées (42,86 % de femmes et 57,14 % d'hommes en 2022, au lieu de 41,14 et 58,86 % respectivement en 2021).

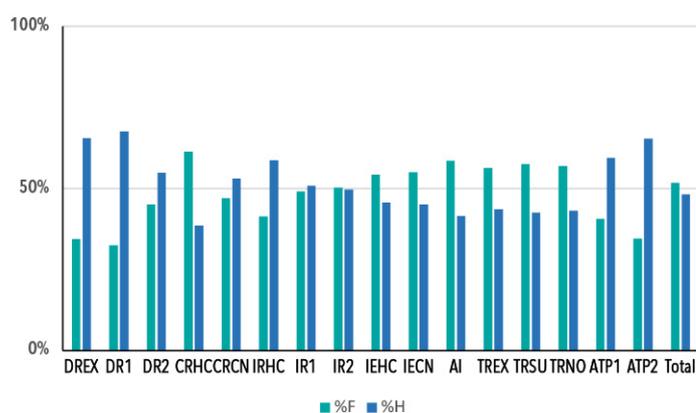
Figure 2 • Pourcentages de femmes et d'hommes (en personnes physiques) parmi les titulaires, selon le corps



Si l'on affine l'étude en considérant la répartition entre femmes et hommes selon les corps et grades (**figure 3**), on note des différences nettes entre certains grades :

- Dans le corps des AT, les écarts de pourcentages de femmes et d'hommes sont plus prononcés parmi les ATP2 (39,73 et 60,27 %) que les ATP1 (42,00 et 58,00 %) ; dans les deux cas, les écarts se creusent par rapport à 2021.
- Dans celui des techniciens et techniciennes (TR), ces écarts varient de moins de 2 % selon les classes : normale (TRNO), supérieure (TRSUP) ou exceptionnelle (TRES). Ils s'accroissent légèrement dans les trois classes.
- Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les IE, leur proportion dans la classe exceptionnelle (IEHC) est passée de 51,85 % en 2021 à 54,28 % ; elle est restée quasi stable dans la classe normale (IECN).
- Chez les ingénieures et ingénieurs de recherche, la différence de répartition entre première et deuxième classe s'est presque estompée avec 49,16 % et 50,28 % de femmes respectivement (et 50,84 et 49,72 % d'hommes). Une différence plus nette existe pour la classe exceptionnelle (IRHC), même si elle s'est un peu réduite : les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 41,30 et 58,70 en 2022 contre 39,01 et 60,99 % en 2021).
- Pour les CR, la parité est atteinte au niveau du corps mais les pourcentages varient nettement entre les classes normale (CRCN) et exceptionnelle (CRHC). Les différences entre femmes et hommes s'accroissent : pour les CRHC, les pourcentages sont respectivement de 46,94 et 53,06 % en 2022, 47,66 % et 52,34 % en 2021, pour les CRCN, ils sont de 61,37 et 53,06 en 2022 alors qu'ils étaient de 59,53 % et 40,47 % en 2021. Cet écart et son accentuation, même légère, constituent un point de vigilance.
- Dans le corps des DR, de nettes différences sont observées entre la seconde classe et les deux autres classes : les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 45,14 et 54,86 % pour la deuxième classe (DR2), de 32,43 et 67,57 % pour la première classe (DR1) et de 34,44 et 65,56 pour la classe exceptionnelle (DREX). Dans ces deux dernières classes, les écarts se sont réduits puisque les pourcentages de femmes étaient de 30,99 et 30,49 % respectivement.

Figure 3 • Pourcentages de femmes et d'hommes (en personnes physiques) parmi les titulaires, selon les corps et grades



02

Âge des titulaires

À INRAE, l'âge moyen des titulaires est de 48,5 années pour les femmes et 49,1 années pour les hommes soit une différence de 0,6 années, légèrement plus faible que celle observée en 2021. Les différences d'âge moyen entre femmes et hommes sont -0,2 années pour la catégorie A+, -0,3 pour la catégorie A, +1,4 pour la catégorie B et +2,3 années pour la catégorie C.

03

Indices d'avantage masculin et féminin

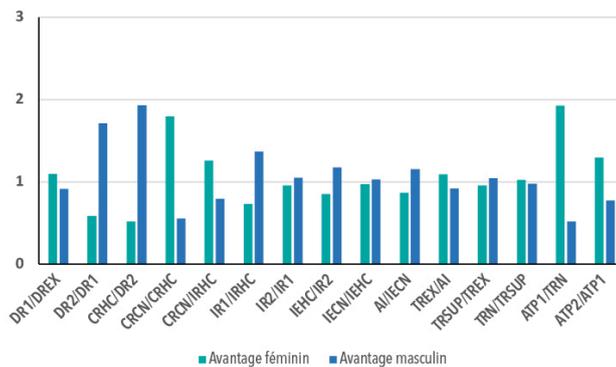
Défini comme le rapport du taux de succès à l'avancement de grade ou la promotion de corps des hommes à celui des femmes, soit :

$$\text{Indice d'avantage masculin} = \frac{\text{Nombre d'hommes en catégorie N+1} / \text{Nombre d'hommes en catégorie N}}{\text{Nombre de femmes en catégorie N+1} / \text{Nombre de femmes en catégorie N}}$$

L'indice d'avantage masculin permet de quantifier les différences de répartition des femmes et hommes. Il est égal à 1 en cas d'égalité de chance, supérieur à 1 quand les taux de succès des hommes sont supérieurs, et inférieur à 1 dans le cas contraire. L'indice d'avantage féminin est le rapport inverse, qui se déduit aisément du précédent :

$$\text{Indice d'avantage féminin} = \frac{\text{Nombre de femmes en catégorie N+1} / \text{Nombre de femmes en catégorie N}}{\text{Nombre d'hommes en catégorie N+1} / \text{Nombre d'homme en catégorie N}}$$

Figure 4 • Avantages masculin et féminin en fonction des corps et catégories



Les principaux résultats sont représentés sur la figure 4. Ils montrent que :

- L'avantage reste masculin pour 8 différences de corps ou grades sur 15, ce qui constitue une avancée d'autant plus nette que, pour 7 des 15 situations considérées, les valeurs des avantages masculins et féminins sont proches de 1 (compris entre 0,80 et 1,2).

- Un très fort avantage féminin (1,92) est observé entre la première classe des ATP et la classe normale des TRN. S'il est en lien avec la plus forte représentation des hommes dans le premier corps et la moindre dans le second, il faut noter sa progression (+0,23) et suivre les évolutions futures.
- Entre classe exceptionnelle des CR et deuxième classe des DR, l'indice masculin est de 1,93 et en progression de 0,06 point, ce qui confirme ce point de vigilance.
- Un avantage masculin marqué demeure entre les deuxièmes et premières classes des DR (1,71) mais il est en réduction de 0,21 point.

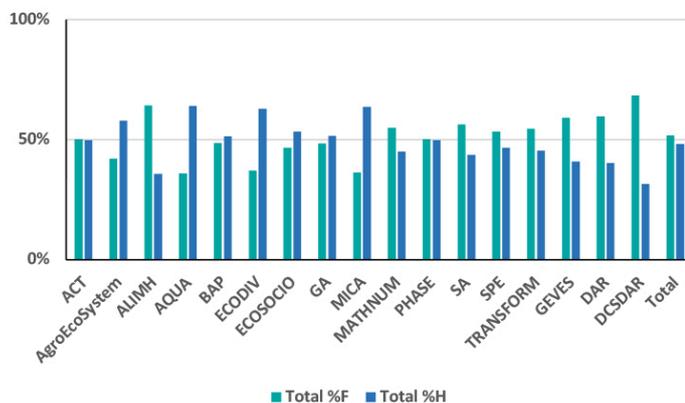
04

Pourcentages de femmes et d'hommes titulaires dans les différents départements, directions d'appui et centres

La figure 5 montre que la répartition des femmes et hommes varie selon les départements et directions d'appui. Le département « Écosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques » (AQUA) est désormais celui qui est le plus éloigné de la parité avec 36,00 % de femmes et 64,00 % d'hommes ; ces pourcentages se sont légèrement rapprochés. Il est suivi de très près par le département « Microbiologie de la chaîne alimentaire » (MICA) avec 36,32 % et 63,68 % de femmes et d'hommes. Le département « Écologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques » (Ecodiv) compte désormais 37,06 % de femmes (35,47 % en 2021) et 62,94 % d'hommes.

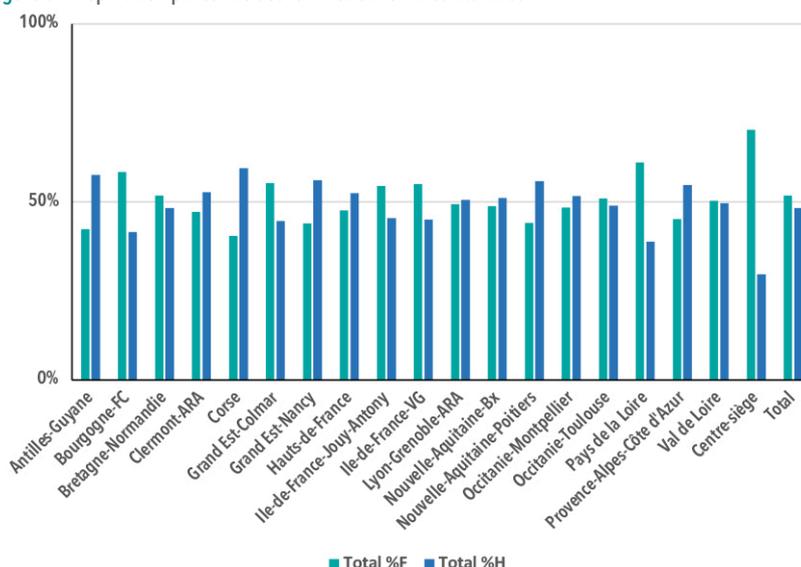
Inversement, les services d'appui à la recherche (SDAR) comptent 68,47% de femmes et 31,53% d'hommes ; les écarts se sont renforcés puisque ces pourcentages étaient de 66,95% et 33,05% en 2021 ; le département « Alimentation humaine » (AlimH) compte 64,19% de femmes et 35,81% d'hommes, soit des pourcentages très proches de ceux relevés en 2020 et 2021.

Figure 5 Répartition par département et directions d'appui¹ des femmes et hommes titulaires



Comme le montre la figure 6, la répartition des femmes et des hommes dans les 18 centres INRAE diffère largement, notamment en fonction des départements et du type d'unités (de recherche, d'appui ou expérimentale) présents sur les centres mais aussi de facteurs aléatoires dont l'effet est d'autant plus marqué que les effectifs sont plus réduits. Le plus fort écart est relevé sur le centre-siège avec 70,29% de femmes et 29,71% d'hommes (écart en légère progression), en lien avec la nature très fortement administrative de cette implantation. Sur le centre Pays de Loire, les pourcentages de femmes et d'hommes sont respectivement de 61,10% et 38,90%, en lien avec les départements qui y sont représentés (notamment AlimH, SA, Transform); cet écart est stable. Inversement, le centre de Corse s'est rapproché de la parité avec 40,54% de femmes et 59,46% d'hommes (ces pourcentages étaient de 36,84% et 63,16% en 2021). Sur Antilles-Guyane, les pourcentages respectivement sont de 42,38 et 57,62 ; les différences se renforcent légèrement.

Figure 6 Répartition par centre des femmes et hommes titulaires



1. ACT: Action, transitions et territoires, AGROECOSYSTEM: Agronomie et sciences de l'environnement pour les agroécosystèmes, ALIMH: Alimentation Humaine, AQUA: Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques, BAP: Biologie et amélioration des Plantes, ECODIV: Écologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques, Ecosocio: Economie et sciences sociales, GA: Génétique Animale, MICA: Microbiologie et chaîne alimentaire, MATHNUM: Mathématiques et numérique, PHASE: Physiologie animale et systèmes d'élevage, SA: Santé animale, DAR: Directions d'appui à la recherche, SPE: Santé des plantes et environnement, TRANSFORM: Aliments, produits biosourcés et déchets, DAR: Directions d'appui à la recherche, DCSGAR: Direction de coordination des services déconcentrés d'appui à la recherche.

05

Répartition des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les non-titulaires

Les femmes sont majoritaires parmi les non-titulaires, plus précaires, que l'on considère les personnes physiques (56,70 %, en légère baisse par rapport à 2021) ou les équivalents temps pleins (56,45 % contre 57,65 % en 2021). Les différences entre femmes et hommes varient selon le corps, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1 Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les contractuels (en personnes physiques) selon les corps

Corps	CR	IR	IE	AI	TR	AT
% femmes	55,88	52,92	54,93	70,26	63,16	45,31
% hommes	64,12	68,08	65,07	69,74	46,84	54,79

06

Formation

Comme noté précédemment, les femmes sont nettement majoritaires (57,39 % de femmes et 42,61 % d'hommes) parmi les personnes formées, et ce chez les titulaires (56,78 % de femmes et 43,22 % d'hommes) comme chez les non-titulaires (59,15 % de femmes et 40,85 % d'hommes).

Il en est de même des proportions de femmes et d'hommes parmi les stagiaires (59,05 % de femmes et 40,95 % d'hommes) et en termes de nombres d'heures (58,72 et 41,28 %). Les nombres de jours de formation diffèrent de 6,57 % en moyenne avec des différences plus élevées dans les catégories B (8,22 %) et surtout C (32,36 %) et moindres dans les catégories A (0,72 %) et A+ (3,03 %).

07

Salaires et primes

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE est de 3 432 € pour les femmes et de 3 788 € pour les hommes, soit 356 € de différence. En pourcentage de la moyenne des revenus perçus par les hommes, cela représente, rapporté à la rémunération des hommes, 9,4 % de différence. Par rapport à 2021, cet écart s'est réduit de 0,52 % : la différence de rémunération était alors de 357 € pour une rémunération moyenne de 3 247 € pour les femmes et de 3 605 € pour les hommes. Le logiciel élaboré par la DGAFP nous permet de détailler les origines de ces différences et de leur évolution (voir tableau 2).

Cette amélioration est liée à la réduction des effets démographiques au sein des corps (-29 € et 11,5 % des écarts en 2022 contre -34 et 13,1 % en 2021) et surtout aux effets des primes, sur-rémunérations et sujétions à corps-grade-échelon identique qui se sont réduits de -51 à -42 €, passant de 19,8 % à 16,8 % des écarts. Le tableau 2 détaille les différentes catégories concernées. Les améliorations les plus importantes portent sur la sur-rémunération du temps partiel (+ 5 €) et les primes pour restructurations ou mobilités forcées (+6 €).

L'effet de ségrégation des corps, lié aux différences de proportion entre femmes et hommes dans chaque corps et au niveau de rémunération de ces corps ² s'est par contre légèrement accentué en un an, passant de -173 € à 178 €. C'est d'autant plus un point de vigilance que c'est la source d'écart la plus importante avec 71,7 % des différences observées.

L'effet du temps partiel s'est également accentué : il représente en 2022 -107 € et 43,2 % des écarts, davantage qu'en 2021 (-100 € et 38,6 %).

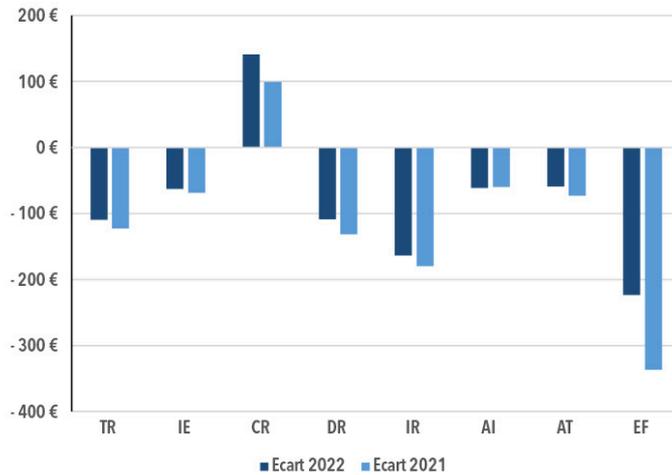
Tableau 2 Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories de non titulaires

Origine	2022		2021	
	Différence (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)	Différence (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)
Différence de rémunération mensuelle moyenne non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	-356	9.4 %	-357	9.92 %
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	-248	-6.5 %	-258	7.07 %
Effet temps partiel	-107	43.2 %	-100	38,6 %
Effet ségrégation des corps	-178	71.7 %	-173	67,1 %
Effet démographique au sein des corps	-29	11.5 %	-34	13,1 %
• Dont sur primes	-7	3.0 %	-7	2.9 %
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-42	16.8 %	-51	19.8 %
• Dont surrémunération temps partiel (80 % ou 90 %)	27	-10.8 %	22	-8,6 %
• Dont temps ou aux cycles de travail	-14	5.8 %	-16	6,1 %
• Dont géographie et aux mobilités non forcées	-2	1.0 %	-1	0,6 %
• Dont résultats / performance / engagement professionnel	-1	0.2 %	3	-1,1 %
• Dont rémunérations accessoires	0	0,0 %	0	0,0 %
• Dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0	0,0 %	0	0,0 %
• Dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-53	21.2 %	-54	20.8 %
• Dont restructurations ou mobilités forcées	4	-1.5 %	-2	0.6 %
• Dont autres primes et écarts résiduels sur traitement	-2	0.8 %	-4	1,8 %

2. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement (note de la DGAFP).

La figure 7 représente les différences, par corps, entre les rémunérations mensuelles moyennes des femmes et hommes en 2021 et 2022. Ces écarts sont négatifs, puisque les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes sauf dans le corps des CR. La figure montre une réduction des écarts dans tous les corps sauf celui des AI pour lequel il n'y a pas d'évolution significative. Dans les autres corps, les améliorations sont de niveau variable. Elles s'élèvent à 114€ pour le corps des Ponts, eaux et forêts et à 42 € pour celui des CR.

Figure 7 • Différences, par corps, entre les rémunérations mensuelles moyennes des femmes et hommes en 2021 et 2022

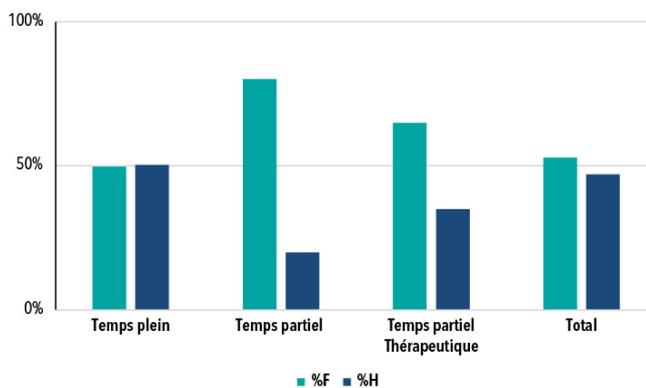


08

Travail à temps partiel

La figure 8 montre que les femmes représentent 80,07 % des personnes travaillant à temps partiel. Ce pourcentage très élevé a peu diminué par rapport à 2021. Les femmes sont également majoritaires parmi les personnes en temps partiel thérapeutique (65 % de femmes et 35 % d'hommes). Les pourcentages sont presque les mêmes que le temps partiel soit de droit (79,21 % de femmes et 20,89 % d'hommes) ou sur autorisation (80,26 % de femmes et 19,74 % d'hommes).

Figure 8 • Pourcentage des femmes et d'hommes selon leur quotité de travail



Le tableau 3 montre que les pourcentages de femmes et d'hommes varient selon les quotités de travail mais dans de faibles proportions sauf pour des situations dans lesquels les effectifs sont extrêmement faibles (inférieurs à 10 par sexe).

Tableau 3 Pourcentages de femmes et d'hommes selon la quotité de travail et le fait que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation

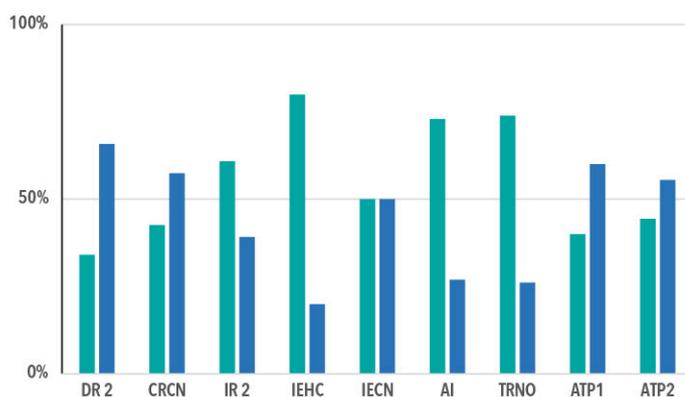
Quotité	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
	% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
90%	1	0	81,89	18,21
80%	80,33	19,67	79,97	20,03
70%	50,00	50,00	84,62	15,38
60%	83,33	16,67	80,00	20,00
50%	55,55	45,45	69,24	30,76

09

Recrutements et départs

La figure 9 présente les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes recrutées à INRAE. Au total, les femmes représentent 58,25 % des recrutements, les hommes 41,75 %. Les femmes sont majoritaires parmi les IR, AI et TR, et ce dans tous les types de recrutements par concours externe (voie largement majoritaire), en accueil en détachement, en titularisation de travailleurs handicapés et en réintégration après disponibilité ou détachement. Les hommes sont majoritaires dans les concours d'ATP2 et les autres voies d'accès au corps des AT. Ils sont également majoritaires au concours de DR2 (seule voie de recrutement dans ce corps en 2022) et CRCN.

Figure 9 Pourcentages, selon le corps, de femmes et d'hommes recrutées en 2022 à INRAE



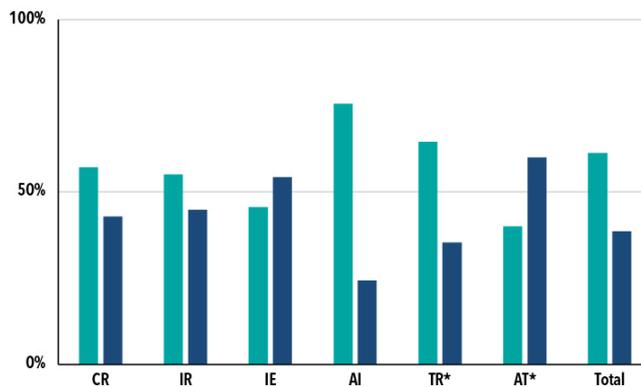
En termes de départs, au total, 481 personnes ont quitté INRAE dont 51,14 % sont des femmes et 48,86 % des hommes. Pour 257 personnes, il s'agit d'un départ en retraite ; les femmes sont minoritaires (45,14 % de femmes et 54,86 % d'hommes) et l'âge moyen de départ voisins pour les femmes (63,7 ans) et les hommes (63,8 ans). Pour 235 personnes, le type de départ est autre et les femmes sont majoritaires (58,04 % de femmes et 41,96 % d'hommes) et ce quel que soit le corps considéré. Les femmes quittent INRAE un peu plus jeunes que les hommes : les moyennes d'âge sont de 42,1 ans et 44,3 ans.

10

Mobilités

La figure 10 présente les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes ayant déposé une candidature à une mobilité. Les femmes sont majoritaires (61,32 %) sur l'ensemble des corps et pour les trois voies : mutation (de loin la plus fréquente, 58,33 %), détachement (62,28 %) et réintégration (62,50 %). Si on regarde la répartition parmi les corps, les femmes sont majoritaires dans les corps les plus féminisés (sauf pour les IE) et TR. Les hommes sont majoritaires parmi les DR et ATP.

Figure 10 Pourcentages, selon le corps, de femmes et d'hommes ayant candidaté à une mobilité



11

Parcours professionnel : promotion et réussite à des concours

Avancement de grade

La Figure 11 montre que les femmes sont légèrement majoritaires parmi les personnes promues sauf dans les échelons supérieurs d'ingénieur de recherche hors classe et ATP1. Les femmes ont un taux de succès légèrement supérieur à celui des hommes puisque les pourcentages de femmes sont un peu plus élevés parmi les personnes promues que parmi les promouvables, en particulier pour la promotion de IR1 vers IRHC (+16 %) et de ATP2 vers ATP1 (+15,5 %).

Figure 11 Pourcentages de femmes et d'hommes promouvables ou promu.es. à un avancement de grade

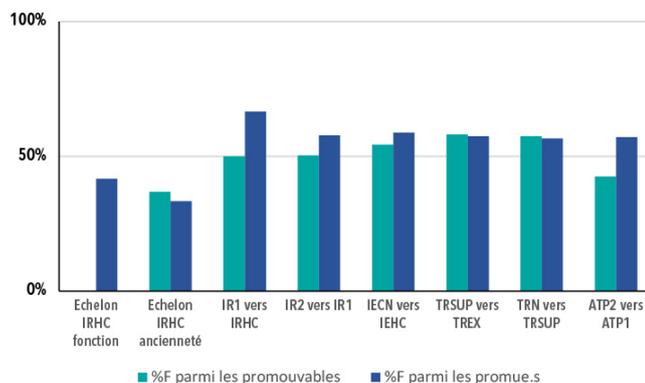
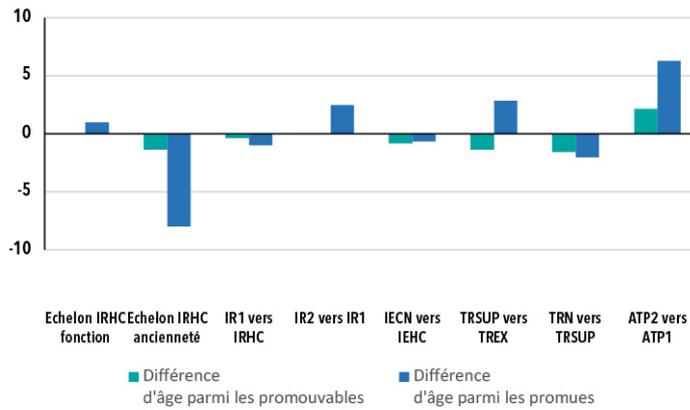


Figure 12 ◊ Différence d'âge entre femmes et hommes promouvables ou promu.e.s à un avancement de grade

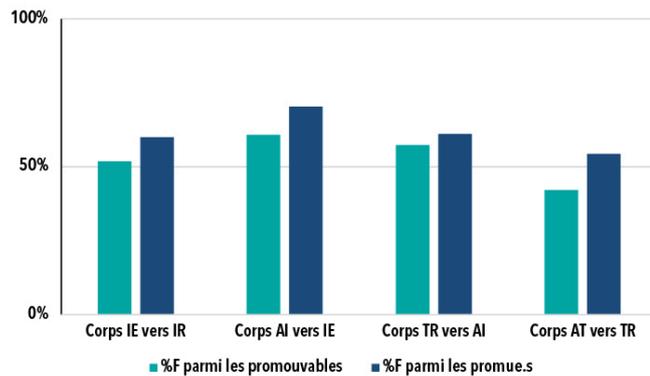


En termes de différences d'âge, les effectifs très limités réduisent la portée des comparaisons mais il faut noter la forte différence d'âge parmi les personnes promues dans l'échelon spécial de IRHC, avec des femmes nettement plus jeunes (de 8 ans, mais sur 3 personnes); pour la promotion dans la classe des ATP1, les effectifs sont plus importants (56 personnes) et la différence de 6,3 ans significative.

◊ Avancement de corps

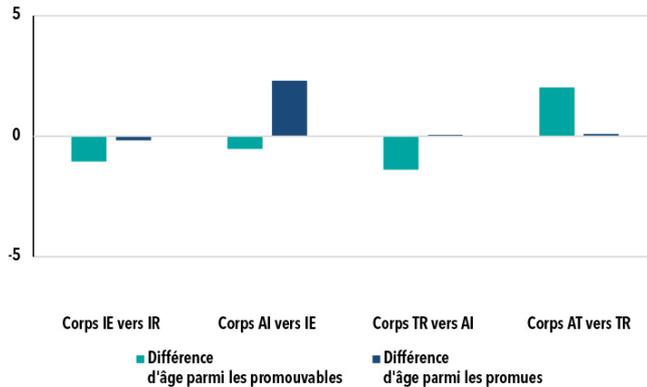
Pour ce type de promotion, les femmes sont majoritaires parmi les personnes promues; leur taux de succès est supérieur à celui des hommes puisque les pourcentages de femmes sont plus élevés parmi les personnes promues que parmi les promouvables (Figure 13).

Figure 13 ◊ Pourcentages de femmes et d'hommes promouvables ou promu.es. à un avancement de corps



Les femmes promouvables sont un peu plus jeunes en moyenne (-0,5 années) que les hommes. Par contre, les différences d'âge moyen entre femmes promues et hommes promus sont très faibles sauf pour le passage du corps des AI vers les IE (2,3 années d'écart).

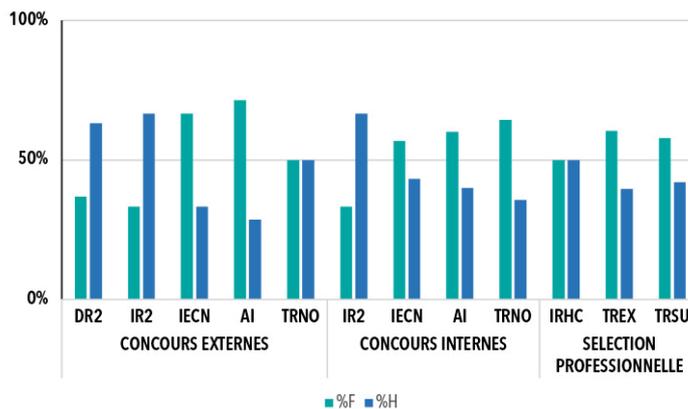
Figure 14 ◊ Différence d'âge entre femmes et hommes promouvables ou promu.e.s à un avancement de corps



◊ Réussite à des concours externe, interne ou une sélection professionnelle

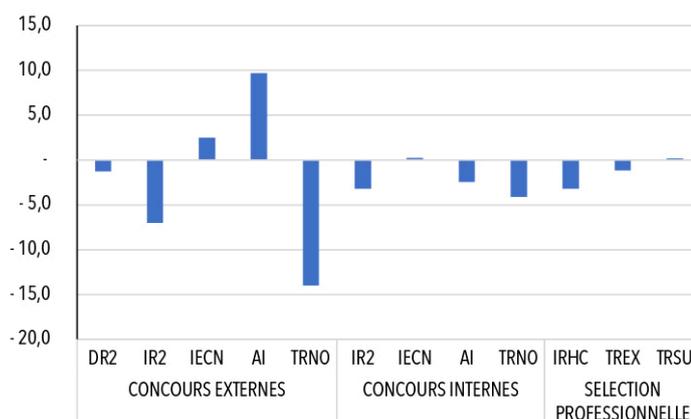
Pour ce type de promotion, les femmes sont majoritaires parmi les personnes ayant connu une réussite dans les concours sauf pour les corps et grades les plus élevés (DR2, IR2, IRHC).

Figure 15 ◊ Pourcentages de femmes et d'hommes ayant réussi un concours externe, interne ou une sélection professionnelle



La figure 16 montre que des différences d'âge particulièrement marquées sont observées pour certains concours externes IR2 (-7 ans), AI (+9,7 années) et TRN (-14 ans); elles sont sans doute expliquées par les faibles effectifs (3, 7 et 2 personnes).

Figure 16 ◊ Différence d'âge entre femmes et d'hommes ayant réussi un concours externe, interne ou une sélection professionnelle

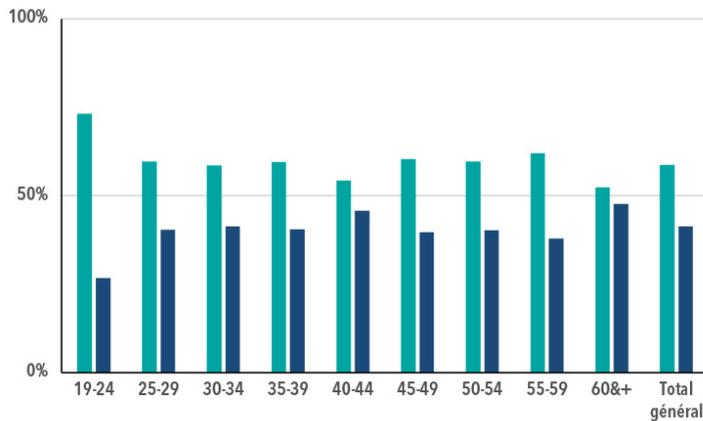


12

Télétravail

Les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes en télétravail sont respectivement de 58,69 et 41,31 %. Leurs variations en fonction de l'âge sont présentées sur la figure 17 et celles en fonction de la catégorie sur la figure 18. Les femmes qui télétravaillent sont majoritaires pour toutes les classes d'âge et quasiment tous les corps.

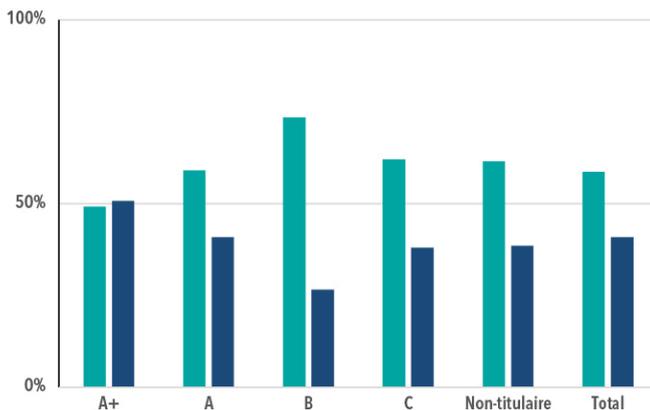
Figure 17 Pourcentages, selon l'âge, de femmes et d'hommes télétravaillant



La figure 17 montre que les écarts entre femmes et hommes sont plus élevés chez les moins de 24 ans et que les écarts les plus faibles sont observés dans les tranches d'âge 60 et plus (4,6 % d'écart) et 40-44 (8,5 % d'écart).

Il ressort de la figure 18 que les écarts entre femmes et hommes sont presque nuls dans la catégorie A+ et nettement plus élevés dans les autres catégories, en particulier B, dans laquelle les pourcentages diffèrent d'un facteur de 1 à plus de 3. Ils sont plus réduits chez les non-titulaires.

Figure 18 Pourcentages, selon la catégorie, de femmes et d'hommes télétravaillant



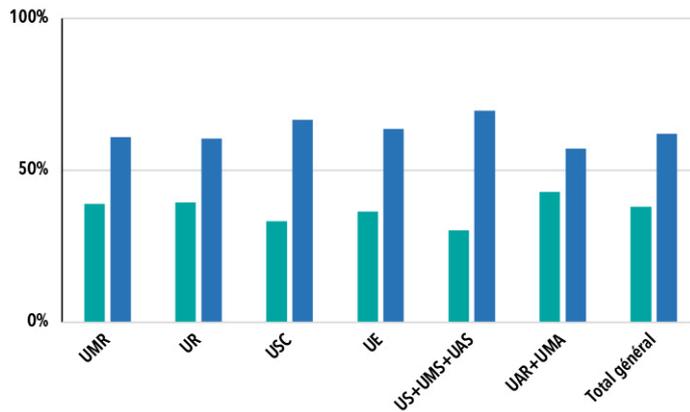
13

Répartition par sexe des directeurs et directrices d'unités

Les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unités sont de 37,94 et 62,06 %, soit, à 0,01 % près, les mêmes valeurs que celles observées en 2021. Ils sont similaires parmi leurs adjointes et adjoints. (41,04 et 58,96 %), un tout petit peu supérieur aux résultats de 2021.

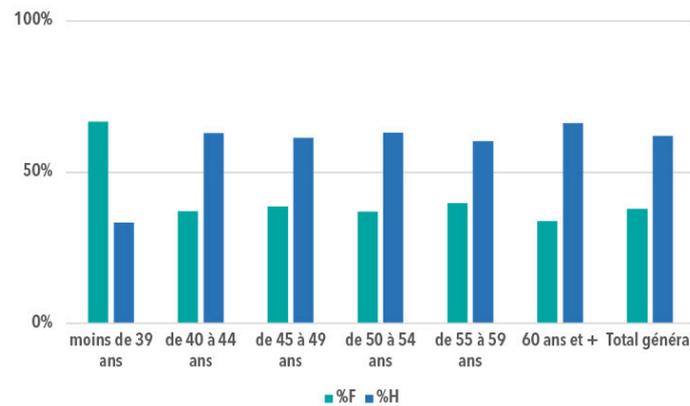
Ces pourcentages varient selon le type d'unité (Figure 19) ; les différences de répartition sont plus prononcées dans les unités de service (30,30 % de femmes et 69,70 % d'hommes) et les unités expérimentales (36,36 % de femmes et 63,64 % d'hommes), moindres dans les unités de recherche, qu'elles soient mixtes (39,02 % de femmes et 70,98 % d'hommes) ou non (39,47 % de femmes et 60,53 % d'hommes).

Figure 19 Pourcentage, selon le type d'unités, de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unité



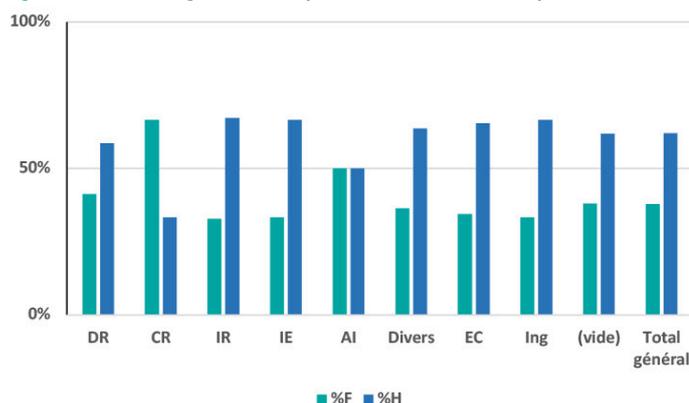
La figure 20 montre que les pourcentages de femmes sont nettement plus élevés parmi les directrices et directeurs de moins de 39 ans (66,67 %) et plus faibles parmi celles et ceux de plus de 60 ans (33,82 %).

Figure 20 Pourcentage, selon l'âge, de femmes parmi les directeurs et directrices d'unité



Les pourcentages de femmes sont nettement plus élevés (et ceux d'hommes plus faibles) parmi les CR (66,67 % de femmes et 33,33 % d'hommes) et, dans une moindre mesure, les AI (50 %), plus faibles parmi les ingénieurs de recherche (32,81 % de femmes et 67,19 % d'hommes) ou d'étude (33,33 % de femmes et 66,67 % d'hommes) ou des eaux et forêts (34,45 % de femmes et 65,55 % d'hommes).

Figure 21 Pourcentage, selon le corps, de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unité



14

Répartition par sexe des signalements pour violences sexuelles et sexistes, discriminations, harcèlement et autres

En 2022, la cellule externe « Allodiscrim-Allosexism » a recueilli 22 signalements effectués par 18 victimes et 4 témoins. Ces 22 signalements concernent (les signalements pouvant couvrir plusieurs rubriques) :

- 2 situations de violences sexuelles et sexistes ; toutes les victimes étaient des femmes
- 5 situations de discrimination, deux signalés par des hommes et trois par des femmes
- 10 situations de harcèlement moral présumé pour lesquelles une orientation des agent.e.s vers la Cellule d'accompagnement des situations complexes (CASC) a été faite par les avocat.e.s ; 8 étaient signalées par des femmes et une par un homme et les victimes signalées étaient trois hommes et quinze femmes
- 9 pour d'autres motifs.

La plupart de ces signalements ont été traités par des remédiations par les avocates et avocats de la cellule externe. La cellule d'accompagnement des situations complexes (CASC) a recensé et traité 10 actes relevant de ces typologies :

- 4 situations de violences sexuelles et sexistes (dont 2 n'ont pas fait l'objet d'une saisine de la cellule d'écoute externe)
- 1 situation de violence physique (sans saisine de la cellule d'écoute externe)
- 5 situations de comportements managériaux inappropriés (signalés pour partie à la cellule d'écoute externe).

Glossaire

AI : Assistant-ingénieur ou assistante-ingénieure

ATP : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale

ATP2 : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale de deuxième classe

ATP1 : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale de première classe

CDD : Contrat à durée déterminée

CR : Chargé de recherche ou chargée de recherche

CRN : Chargé de recherche ou chargée de recherche de classe normale

CRHC : Chargé de recherche ou chargée de recherche hors classe

CSS : Commissions scientifiques spécialisées

DR : Directeur de recherche ou directrice de recherche

DR2 : Directeur de recherche ou directrice de recherche de deuxième classe

DR1 : Directeur de recherche ou directrice de recherche de première classe

DREX : Directeur de recherche ou directrice de recherche de classe exceptionnelle

DU : Directeur ou directrice d'unité

DUA : Directeur adjoint ou directrice adjointe d'unité

IE : Ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude

IECN : Ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude de classe normale

IEHC : ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude hors classe

IR : Ingénieur de recherche ou ingénieure de recherche

IR : Ingénieur de recherche ou ingénieure de recherche

TR : Technicien de recherche ou technicienne de recherche

TRN : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe normale

TRSUP : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe supérieure

TREX : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe exceptionnelle



Centre-siège Paris-Antony
147 rue de l'Université
75338 Paris cedex 07
Tél. +33 1 (0)2 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur:



inrae.fr

**Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement**



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE