

Index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État (avec pondération des critères)
Valeurs 2026 (obtenues sur les données de 2025)

Indicateurs	Note maximale	Score INRAE
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	58	55
Égalité de rémunération pour les contractuels	22	20
Dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	91,5

Quelques indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes issus du rapport social unique INRAE 2025, et, actions mises en œuvre pour réduire les inégalités à INRAE

I. Nombre de femmes et d'hommes dans l'effectif global selon le corps, le type et la nature de contrat

a. Nombre de femmes et d'hommes (en personnes physiques) dans l'effectif global et part des femmes et des hommes selon le corps et le type de contrat

		Titulaires					Contractuels					CDI				
		F	H	Total	%F	%H	F	H	Total	%F	%H	F	H	Total	%F	%H
Chercheurs	DR	394	539	933	42%	58%			-							
	CR	565	569	1 134	50%	50%	686	570	1 256	55%	45%	1	-	1	100%	
Total Chercheurs		959	1 108	2 067	46%	54%	686	570	1 256	55%	45%	1	-	1	100%	
Ingénieurs	IR	531	534	1 065	50%	50%	257	222	479	54%	46%	18	16	34	53%	47%
	IE	845	630	1 475	57%	43%	404	268	672	60%	40%	19	18	37	51%	49%
	AI	521	368	889	59%	41%	138	100	238	58%	42%	3	3	6	50%	50%
	MASA	48	63	111	43%	57%			-							
Total Ingénieurs		1 945	1 595	3 540	55%	45%	799	590	1 389	58%	42%	40	37	77	52%	48%
Techniciens	TR	1 414	1 088	2 502	57%	43%	213	112	325	66%	34%	1	2	3	33%	67%
	AT	62	110	172	36%	64%	11	13	24	46%	54%	5	-	5	100%	0%
	MASA	1	1	2	50%	50%			-							
Total Techniciens		1 477	1 199	2 676	55%	45%	224	125	349	64%	36%	6	2	8	75%	25%
Total		4 382	3 905	8 287	53%	47%	1 709	1 285	2 994	57%	43%	47	39	86	55%	45%

b. Nombre de femmes et d'hommes contractuels (en personnes physiques) par nature de contrat et part des femmes et des hommes

Catégorie de personnel non titulaire	Genre			%	
	F	H	T	F	H
Médecin de prévention (MP)	2	3	5	40%	60%
CDI Contrat particulier (9P)	43	39	82	52%	48%
Chaire de professeur junior (9J)	13	16	29	45%	55%
Contrat travailleur handicapé (9H)	3	5	8	38%	63%
Renforcement temporaire (9V)	152	84	236	64%	36%
CDD (dits "haut niveau")	25	40	65	38%	62%
Chercheurs contractuels (CC)	-	-	-	-	-
Post-doctorants	88	71	159	55%	45%
Doctorants LPR	44	23	67	66%	34%
Doctorants	390	319	709	55%	45%
CDI Contrat de Mission Scientifique	18	7	25	72%	28%
Personnels saisonniers ou occasionnels	6	5	11	55%	45%
CDI à temps incomplet	4	-	4	100%	0%
Contrat d'apprentissage	29	32	61	48%	52%
Personnels sur conventions de recherche	921	671	1 592	58%	42%
Boursiers Marie Curie	17	9	26	65%	35%
Volontaires service civil	1	-	1	100%	0%
Total	1 756	1 324	3 080	57%	43%

II. Nombre de femmes et d'hommes IT promouvables et promus dans un corps supérieur

a. Nombre de femmes et d'hommes IT promouvables et part des femmes et des hommes promouvables sur le nombre total de promouvables

Corps	F	H	Total	%F	%H
Corps IE vers IR	388	314	702	55%	45%
Corps AI vers IE	361	258	619	58%	42%
Corps TR vers AI	510	357	867	59%	41%
Corps AT vers TR	47	75	122	39%	61%
Total	1 306	1 004	2 310	57%	43%

b. Nombre de femmes et d'hommes IT promus et part des femmes et des hommes promus sur le nombre total de promus

Corps	F	H	Total	%F	%H
Corps IE vers IR	10	8	18	56%	44%
Corps AI vers IE	28	16	44	64%	36%
Corps TR vers AI	25	18	43	58%	42%
Corps AT vers TR	17	31	48	35%	65%
Total	80	73	153	52%	48%

c. **Rapport du nombre de femmes et d'hommes IT promus sur le nombre de promouvables**

Corps	F	H	Total
Corps IE vers IR	3%	3%	3%
Corps AI vers IE	8%	6%	7%
Corps TR vers AI	5%	5%	5%
Corps AT vers TR	36%	41%	39%
Total	6%	7%	7%

III. **Part des femmes exerçant des fonctions à haute responsabilité, de direction ou d'encadrement supérieur**

Sur les 128 personnes exerçant des fonctions à haute responsabilité, de direction ou d'encadrement supérieur dans l'institut, 65 sont des femmes, ce qui représente 51% des personnes exerçant des fonctions à haute responsabilité.

IV. **Part des femmes parmi les lauréats des prix scientifiques décernés par l'établissement**

Sur les 6 lauriers, dont un prix collectif, 2 lauriers ont été décernés à des femmes, dont un laurier avec 2 femmes ex aequo, et 3 lauriers ont été décernés à des hommes.

V. **Part des femmes parmi les coordonnateurs et coordonnatrices de projets de recherche dans le cadre d'appels à projet européens**

Sur les appels à projets « 2025 » du programme Horizon Europe, 34 femmes se sont positionnées en coordination (bourses individuelles type ERC + projets collaboratifs) contre 42 hommes. Sur ces propositions déposées, 9 ont été retenues pour financement, dont 3 projets portés par des femmes (une bourse individuelle et 2 projets collaboratifs), ce qui représente 33% des projets financés dans le cadre des appels à projets du programme Horizon Europe.

VI. **Part des femmes parmi les personnels bénéficiant d'un temps partiel**

Sur les 1 079 titulaires bénéficiant d'un temps partiel, 822 sont des femmes soit 76% de la population.

VII. **Existence d'un document de cadrage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La politique volontariste menée par INRAE en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit par des plans d'action successifs (2020 – 2023 ; 2024 – 2026), construits en concertation avec les différentes instances de gouvernance de l'institut et des organisations syndicales au plus près des préoccupations du personnel. Ces plans d'action successifs sont approuvés par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace. Ils présentent les priorités et les principaux axes d'actions d'INRAE en intégrant les orientations données par la loi de transformation de la fonction publique. Ils font l'objet d'une

mise en ligne sur <https://jobs.inrae.fr/actualites/actions-legalite-diversite> en français et en anglais.

Dès 2020, INRAE a obtenu les labels AFNOR « Diversité » et « Égalité professionnelle » qui ont marqué une étape importante de reconnaissance de son engagement. L'année 2026 marque une nouvelle étape avec l'attribution du label Développement Durable et Responsabilité Sociale (DD&RS). Cette reconnaissance illustre la volonté forte de l'institut de porter et défendre une politique intégrée des enjeux environnementaux et sociaux, au service de chacun et de chacune.

VIII. Existence d'un guide visant à sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination

INRAE s'attache à garantir à chaque personne candidate une égalité de traitement, que ce soit en amont ou au moment du recrutement. Un guide a été réalisé en ce sens afin de sensibiliser toutes les personnes susceptibles de recruter. Il couvre toutes les étapes du recrutement allant de l'expression du besoin à la sélection des candidates et des candidats. Il inclut des conseils et des préconisations (auxquels sont intégrés des exemples de bonnes pratiques), des outils d'aide à la décision (grille d'analyses des candidatures) et des vidéos de sensibilisation aux biais inconscients. Ce document (auquel s'ajoute un guide « Recruter sans discriminer ») est en ligne sur l'intranet d'INRAE. Chaque personne en position de recruter s'engage à en prendre connaissance avant de publier une offre d'emploi sur le site Inrae Jobs. Des ressources variées sont également disponibles sur le site Intranet. Des formations sont proposées pour prévenir et lutter contre les biais inconscients et les stéréotypes de genre aux membres, présidentes et présidents de jury de recrutement et d'examens professionnels.

IX. Existence d'un document de cadrage relatif à l'organisation du temps de travail

Le guide d'accueil à INRAE en ligne sur le site Internet d'INRAE (https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/guide_accueil_-_juillet_2023_-_web.pdf) précise les principales règles de gestion des temps de travail (durée et cycle de travail) et d'exercice du télétravail. À cela s'ajoutent des documents internes (notes de service notamment) régissant les règles en la matière. Ces règles font également l'objet d'échanges avec les instances nationales et locales. Une charte du droit à la déconnexion a été promue et largement diffusée. Elle est disponible sur l'Intranet RH.

X. Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité

INRAE accompagne la parentalité *via* différents dispositifs prenant en considération la diversité des situations et des besoins. L'ensemble de ces dispositifs est rappelé dans un guide accessible à toutes et à tous et disponible sur le site intranet RH d'INRAE. Parmi ces dispositifs, figurent notamment les différentes prestations liées à l'enfance : le supplément familial de traitement, le CESU "Garde d'enfants de moins de 6 ans", l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou les subventions pour les séjours et vacances des enfants et adolescents. Pour déployer son offre de service au plus près des agents, INRAE s'appuie notamment sur un réseau d'acteurs et d'actrices présent dans les centres, en lien étroit avec des prestataires externes. Ce réseau apporte conseils et soutien aux agents qui le souhaitent en les accompagnant en toute confidentialité dans diverses démarches et recherche de solutions. L'ensemble de ces ressources fait l'objet de communications régulières auprès des agents.

XI. Nombre et types d'actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les personnels et l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle

Un plan de communication interne dédié à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations est défini annuellement pour une communication régulière, tout au long de l'année sur ces thématiques. Ce plan prévoit des actions visant soit des journées internationales ou nationales consacrées (en particulier les journées des femmes et filles de sciences, des droits des femmes, du vivre ensemble et de lutte contre les violences faites aux femmes...), soit des axes thématiques prioritaires : égalité professionnelle, emploi, handicap, parentalité, santé au travail, amélioration de la mixité dans des professions majoritairement occupées soit par des hommes soit par des femmes.

XII. Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, selon la catégorie professionnelle

Le plan de développement des compétences d'INRAE poursuit et complète les actions de sensibilisation déployées auprès de l'encadrement, des membres de jury, des équipes RH et du réseau des référentes et des référents égalité - diversité présent dans les différents centres INRAE. Ce plan comporte un volet national et un volet local. Ce dernier volet cible en priorité les membres des comités de pilotage égalité - diversité mis en place dans les centres et les équipes RH locales ; il est complété par des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des agents et mises en place à l'initiative des centres. En outre, INRAE a mis en place, dès 2024, une e-formation « Prévention des violences sexuelles et sexistes », coconstruite avec l'INSERM. Elle est destinée à tous les agents qui sont fortement incités à la suivre. Sa diffusion s'est accompagnée d'une communication par le président directeur général d'INRAE rappelant l'importance de l'engagement et de l'action institutionnelle sur ce sujet. Cette formation fait l'objet de communications régulières et est régulièrement dispensée de manière collective dans divers centres et/ou unités.