



**INRAE**



## **Plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

novembre 2020 - novembre 2023

## Table des matières

### **Axe 1 - Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunérations**

- 1.1. Affiner les études visant à objectiver la situation
- 1.2. Renforcer la place des femmes dans les niveaux de corps les plus élevés et par là même, réduire les écarts de rémunération

### **Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique**

- 2.1. Favoriser une plus grande mixité des métiers et agir sur les représentations
- 2.2. Rendre la place des femmes plus visible
- 2.3. Renforcer notre place dans les réseaux et impulser de nouveaux partenariats

### **Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**

### **Axe 4 - Prévenir et lutter contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

## Préface

La présente note expose le contexte et les enjeux pour INRAE de son engagement dans la démarche de labellisation.

Ce faisant, elle vise à présenter les principaux axes du plan d'actions « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » défini au regard du cahier des charges de l'AFNOR et de la loi de transformation de la fonction publique, en concertation avec les différentes instances de gouvernance de l'institut et des organisations syndicales, au plus près des préoccupations du personnel.

## Préambule

Le plan d'actions « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » d'INRAE se situe dans la démarche de labellisation Alliance dans laquelle l'Inra s'est engagé en 2017 et qui lui a valu l'attribution des deux labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » en janvier 2020 sur un périmètre de quatre de ces centres. Après la fusion entre l'Inra et IRSTEA, le nouvel institut, INRAE, poursuit cette démarche avec l'objectif d'étendre la labellisation à l'ensemble du nouvel institut lors de l'audit de suivi fin 2021.

Avant même la publication de la loi de transformation de la fonction publique, INRAE avait pris, depuis de longues années, toute la mesure du chemin à parcourir en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'était attaché à développer des actions dédiées pour faire évoluer les premiers constats dans ce domaine.

La démarche de double labellisation Alliance a imposé de définir un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La première étape de son élaboration a été de dresser un état des lieux de la situation dans l'institut. Ce diagnostic a été alimenté par différentes sources d'informations :

- Une étude documentaire<sup>1</sup> réalisée sur la base de l'ensemble des documents afférents aux dispositifs, notamment RH en vigueur.
- Des entretiens individuels et collectifs<sup>2</sup> menés auprès de différents responsables (présidents et présidentes de centre – chefs et cheffes de département – directeurs et directrices d'unité – pilotes des principaux domaines du cahier des charges de l'AFNOR) et auprès des organisations syndicales représentatives de l'institut.
- Des réflexions et des échanges menés au sein de la Direction des ressources humaines et du développement durable et de la Direction générale.
- Une étude sur la diversité dans les collectifs de travail menée dans le cadre des travaux réalisés lors de la déclinaison de la feuille de route RH 2013-2016.
- Des éléments d'analyse recueillis lors des ateliers organisés dans les formations à la lutte contre les biais inconscients organisés pour les responsables hiérarchiques et les acteurs RH.
- Les résultats du baromètre Qualité de vie au travail, enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel de l'institut entre février 2019 et mars 2019, les interrogeant sur 3 volets : les risques psycho-sociaux ; la qualité de vie au travail ; la conduite du changement dont un chapitre portait spécifiquement sur la lutte contre les discriminations, avec un taux de réponse qui s'élève à près de 44% des personnes interrogées.

---

<sup>1</sup> Etude réalisée par le prestataire qui a accompagné l'Inra dans sa démarche de double labellisation : FACE – Fondation Agir contre l'Exclusion.

<sup>2</sup> Entretiens également réalisés par FACE

Ce diagnostic a ensuite fait l'objet d'échanges au sein de différentes instances : le comité technique, le comité Diversité – égalité professionnelle associant des acteurs et des actrices RH, les organisations syndicales volontaires, les représentants et les représentantes des centres pilotes et, pour la cellule d'écoute et de signalement externe, le Comité Central Hygiène, Sécurité et Conditions de travail - CCHSCT. Des échanges complémentaires ont eu lieu lors des présentations en comité technique des deux rapports de situation comparée réalisés par INRAE.

Ce plan d'actions marque et précise l'engagement d'INRAE dans ce domaine. Il rappelle la volonté d'INRAE de renforcer sa démarche de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour renforcer la déclinaison de la politique « égalité professionnelle » de l'institut au sein de chacun de ses centres, un réseau de référents et de référentes a été mis en place, relais dynamiques au niveau local de la politique nationale pour une plus grande appropriation par tous les personnels, dans toute leur diversité, quel que soit leur corps, leur métier ou leur discipline scientifique et une déclinaison de cette politique en fonction des besoins et des opportunités des centres.

## ➤ Axe 1 - Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunérations

### ▪ Poursuivre et affiner les études visant à objectiver la situation

La mise en œuvre d'une politique efficace en matière d'égalité professionnelle ne peut s'entendre qu'à partir d'une connaissance objectivée de la situation. Cette connaissance est la clé pour engager les actions les plus adaptées et les plus pertinentes. Si les premiers indices donnés par les indicateurs sexuels suivis dans le bilan social permettaient d'envisager de premières orientations, les données du rapport de situation comparée enrichies par des échanges avec des responsables des domaines RH et d'autres échelons de l'institut, ont permis de définir les axes du premier plan d'actions Egalité professionnelle. L'objectif est de réaliser un bilan annuel, de continuer à affiner les analyses sur différents volets, notamment pour préciser les éventuelles différences concernant :

- Les rémunérations, en particulier pour affiner les données relatives aux primes.
- Les métiers / branches d'activité / disciplines.
- Les temps partiels.

Indicateur :

#### 1. Publication d'un bilan de situation comparée par an. Objectif 1/an

Le bilan sera établi et diffusé chaque année. Il permettra de mesurer le chemin parcouru vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'institut et servira de repère pour définir les mesures à mettre en place, à maintenir ou à renforcer.

### ▪ Renforcer la place des femmes dans les niveaux de corps les plus élevés et par là même, réduire les écarts de rémunération

Le constat suivant ressortait du premier rapport de situation comparée : si INRAE est globalement à égalité entre les genres, pour autant des disparités subsistent : plus on s'élève dans la hiérarchie des corps et des grades, plus le pourcentage de femmes décroît. Ainsi, le pourcentage de femmes diminue-t-il fortement, d'une part entre les corps des AI, IE et IR et d'autre part, les corps des CR et des DR. Par leur impact sur les rémunérations et dans certains cas sur les primes, ces inégalités donnent lieu à des écarts entre les femmes et les hommes.

Ces données factuelles ont conduit à placer le renforcement de la place des femmes dans les niveaux de corps les plus élevés comme une priorité.

Dans ce cadre, la priorité est d'encourager les femmes à se présenter aux concours et avancements aux accès aux corps de directeurs et de directrices de recherche et d'ingénieurs et d'ingénieures de recherche. Une incitation par les chefs et les cheffes de département a commencé sous l'impulsion de la direction générale. A cela s'ajoutera le déploiement de mesures d'accompagnement notamment sous la forme de mentorat pour aider les femmes à mieux valoriser leur parcours, les compétences mises en œuvre pour *in fine* mettre davantage en valeur leurs qualités et leurs réalisations.

Une autre action vise à poursuivre les actions de communication par le biais de témoignages et de portraits donnant l'exemple et aidant les femmes à se projeter sur des postes à responsabilités plus élevés.

Indicateurs :

1. Pourcentage par corps et par grade de femmes et d'hommes promouvables et promues au cours de la campagne annuelle d'avancement.
2. Evolution des écarts en termes de rémunérations.

## ➤ Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique

### ▪ Favoriser une plus grande mixité des métiers et agir sur les représentations

L'objectif visé est de tendre vers une plus grande mixité dans certains métiers (comme l'informatique par exemple) où les femmes et les hommes sont plus faiblement ou fortement représentés.

En observant les données disponibles dans le bilan social [répartition des effectifs F-H dans les départements scientifiques, par exemple] et au vu des candidatures présentées lors des campagnes de recrutement, force est de constater une plus forte différence de représentation entre les femmes et les hommes dans certains corps de métiers ou branches d'activité professionnelles tant parmi le personnel que les candidats et les candidates. Comme souligné, la première action visera donc à consolider l'état des lieux en affinant les analyses réalisées dans le cadre du rapport de situation comparée. Par ailleurs, au vu de ces premières observations, il s'agira d'inciter l'intervention de femmes dans les écoles d'informatique et les écoles d'ingénieur.e.s et / ou de lycées sur les métiers peu féminisés afin de susciter des « vocations ».

Des actions de sensibilisation seront également engagées en interne afin d'agir sur les représentations et lutter contre les biais inconscients et les stéréotypes de genre. Cette sensibilisation sera notamment intégrée aux modules de formation mis en place [cf. actions communes aux 2 plans d'actions], en particulier à l'égard des présidents, des présidentes et des membres de jurys de recrutement et d'examens professionnels.

Indicateur :

1. Nombre de sessions de formation et/ou sensibilisation aux stéréotypes et biais inconscients

Objectif : Sensibiliser tou.te.s les président.e.s de jury et la ligne hiérarchique (en particulier : Direction générale, présidences de centre, cheffes et chefs de département, directrices et directeurs d'unité).

- **Rendre la place des femmes plus visible dans toutes nos actions de communication**

La communication tient une place importante dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'un des objectifs prioritaires à cet égard étant de rendre plus visible la place des femmes et d'agir sur les représentations.

Une première étape consiste à identifier les médias et « influenceurs » à prioriser selon les différents publics cibles visés (en priorité les femmes) après examen de différents médias.

En parallèle, une réflexion est lancée sur les modalités de déploiement et d'emploi d'une écriture respectueuse des genres de façon à assurer une représentation égale et non-discriminante des hommes et des femmes.

Indicateur :

1. Nombre d'actions de communication autour de la place des femmes dans la science.

- **Renforcer notre place dans les réseaux et impulser de nouveaux partenariats**

La politique mise en œuvre se verra renforcée et enrichie par le développement de réseaux et de partenariats, propices aux échanges de pratiques et aux retours d'expérience. L'objectif est d'alimenter notre réflexion, de prendre du recul quant aux dispositifs mis en place pour les adapter si besoin dans une démarche d'amélioration mais aussi amplifier la dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans un premier temps, il s'agira, au niveau national, de participer aux réseaux et groupes de travail mis en place au sein de nos ministères de tutelle : ministère chargé de la recherche d'une part, et ministère chargé de l'agriculture d'autre part ainsi qu'à l'association *Femmes et Sciences*. Cette implication sera complétée par l'impulsion d'une réflexion avec la délégation et les référents et référentes d'autres établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans l'objectif de mettre en place un réseau inter-EPST. La recherche d'autres partenariats potentiels sera également poursuivie, en particulier avec les universités et les grandes écoles partenaires des centres régionaux et ce, grâce à ce réseau des référents et de référentes et des présidents et présidentes de centre.

En parallèle, un recensement des adhésions à des réseaux locaux sera réalisé pour une plus grande coordination des actions engagées au sein des différents centres, actions qui seront également valorisées plus largement au niveau national pour être partagées.

Enfin, la démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sera encouragée dans le cadre des marchés, dans la limite de la réglementation en vigueur.

Indicateur :

1. Nombre d'actions de formations/séquences d'animation/sensibilisations mises en place avec des partenaires.

### ➤ Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Faciliter l'articulation vie professionnelle / vie personnelle sera l'un des piliers de la politique RH des années à venir, comme mentionné dans la feuille de route RH 2017-2021. Cette thématique constitue une priorité du plan de modernisation des fonctions support intitulée « Promouvoir la qualité de vie au travail comme facteur d'attractivité et de motivation ».

82 % des agents ayant fait le choix du temps partiel à INRAE étant des femmes, une étude sera menée pour affiner notre connaissance de la situation et identifier des moyens pour réduire cette inégalité.

En parallèle, des bilans réguliers sur la répartition entre les femmes et les hommes en matière de télétravail seront réalisés. Ils permettront si besoin d'impulser des ajustements au cours des années à venir.

Indicateur :

1. Evolution des pourcentages de femmes et d'hommes à temps partiel.

Outre les travaux sur l'exercice du temps de travail et son organisation, cet axe se traduira également par la mise en œuvre de réflexions préparatoires avec le CNRS sur un conventionnement pour permettre au personnel de bénéficier de places en crèche. Une étude budgétaire sera menée concomitamment.

### ➤ Axe 4 - Prévenir et lutter contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

En complète cohérence avec l'impulsion donnée au niveau gouvernemental et qui se traduit notamment par une forte évolution réglementaire, INRAE place le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes comme l'une de ses priorités.

L'institut s'est donc engagé dans une politique volontariste de lutte contre ces violences.

Une cellule d'écoute externe portant d'une part sur les discriminations et d'autre part, sur les violences sexuelles et sexistes est déployée depuis 2019 avec une large communication (dépliant et carte adressée à chaque agent avec son bulletin de paie, affiches..). Cette cellule s'ajoute aux dispositifs internes déjà existants. : (i) acteurs et actrices RH de proximité [réseau des responsables de ressources humaines – assistants et assistantes de service social – délégué.e.s de prévention - médecins de prévention] ; (ii) représentants et représentantes du personnel ; (iii) lignes hiérarchiques ; (iv) cellule d'analyse et de suivi des situations individuelles difficiles. Chaque année un bilan sera réalisé et partagé au sein des différentes instances ainsi qu'avec les organisations représentatives du personnel.

L'objectif est de garantir à tout le personnel, quel que soit son statut, ainsi qu'aux stagiaires et personnes s'étant présentées à un concours depuis moins de 6 mois, la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sexuelles et sexistes sur les lieux de travail. Cette action va se poursuivre avec, chaque année, un bilan partagé avec les

organisations représentatives du personnel lors du comité technique. Une communication régulière viendra alimenter l'information aux agents quant à l'existence de cette cellule.

Indicateurs :

1. Nombre de communications sur la cellule d'écoute.
2. Nombre de formations et/ou conférences dans lesquelles la sensibilisation sur les violences sexistes est faite.

-----



DRHDD  
147, rue de l'Université  
75338 PARIS cedex 07

Rejoignez-nous sur :



<https://jobs.inrae.fr/>



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

**INRAE**  
la science pour la vie, l'humain, la terre