



# ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES À L'INRA

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ  
ENTRE FEMMES ET HOMMES À L'INRA EN 2018





# ÉDITORIAL

---

Ce bilan de situation comparée est le premier publié par l'Institut national de la recherche agronomique. Sa publication marque une étape de la démarche volontariste que j'ai engagée en faveur de la diversité, de la lutte contre les discriminations et de la défense de la parité entre les femmes et les hommes de l'Inra. Importante pour tous, à titre aussi bien individuel que collectif, cette démarche poursuit des objectifs de partage de valeurs, d'accueil et d'intégration mais également d'efficacité individuelle et collective et d'attractivité. Elle constitue un levier supplémentaire de la politique de l'Inra en termes de ressources humaines, telle que présentée dans le plan d'actions « RH et Communication interne 2018-2021 ».

Pour amplifier les actions menées de longue date par l'institut en faveur de la parité et de la diversité, mon objectif est désormais de viser la double labellisation AFNOR Alliance pour l'égalité et la diversité, avec l'appui des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et en cohérence avec la démarche engagée par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Au travers de cette candidature, l'Inra s'engage à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles, à faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et à prévenir les sexismes au travail. La reconnaissance du label sera un élément supplémentaire d'attractivité.

Cette démarche implique tout d'abord un état des lieux, base de réflexion sur l'origine des différences potentielles de traitements et de leurs origines. C'est en effet à partir de données factuelles, enrichies des conclusions d'échanges avec de nombreux intervenants des domaines RH ou d'autres échelons de l'institut et en concertation avec des représentants du personnel que nous identifierons les priorités d'action.

En objectivant la situation comparée des femmes et des hommes de l'institut, ce rapport constitue un des éléments importants de cette démarche. Les résultats présentés ici vont nourrir notre analyse collective et nous aider à identifier le plan d'actions, de formation et de communication permettant d'améliorer encore la diversité des équipes de l'Inra. À terme, la publication désormais annuelle de ce bilan de situation comparée permettra de mesurer le chemin parcouru vers l'égalité entre les femmes et les hommes de l'institut ; il servira de repère pour affiner collectivement les mesures à mettre en place pour poursuivre dans cette voie.

Philippe Mauguin  
Président Directeur Général



## RÉSUMÉ

---

Avec tous corps confondus, 51,2 % de femmes parmi ses titulaires, l'institut est à égalité entre les genres, à un niveau supérieur à celui du pourcentage moyen de femmes dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (47 %), y compris pour les catégories A et A+.

Pour autant, des inégalités persistent. Ainsi, le pourcentage de femmes diminue-t-il fortement entre :

- les corps des assistants-ingénieurs (58 %), ingénieurs d'étude (54 %) et ingénieurs de recherche (48 %)
- les corps des chargés de recherche (51%) et directeurs de recherche (38%)

Parmi ces derniers, la réduction du pourcentage de femmes est drastique entre directrices de recherche de deuxième classe (44 %), première classe (28 %) et de classe exceptionnelle (7 %).

Ces résultats sont cohérents avec les valeurs de l'avantage masculin, paramètre calculé pour apprécier les chances relatives de promotion des hommes et des femmes. Celui-ci montre que, si hommes et femmes ont des probabilités de succès assez similaires pour les corps d'adjoints techniques, de techniciens de recherches et d'assistants ingénieurs, un décalage fort et d'amplitude croissante apparaît pour les promotions dans les corps d'ingénieurs de recherche ou de directeurs de recherche. Il faut toutefois noter l'exception notable de l'avantage féminin pour le passage de chargé de recherche de deuxième classe à chargé de recherche de première classe

Inversement, on observe un plus faible pourcentage de femmes parmi les adjoints techniques que les techniciens de recherche et parmi les chargés de recherche de deuxième classe que de première classe (deux corps disparus avec la création du corps des chargés de recherche de classe normale).

Par ailleurs, les femmes sont en moyenne plus jeunes, sauf dans les corps des chargés de recherches et adjoints techniques, en cohérence avec le net avantage masculin pour le passage dans le corps des directeurs de recherche mais pas avec l'actuel avantage féminin pour celui dans le corps des techniciens de recherche.

Il faut enfin noter que les femmes sont majoritaires (56 %) parmi les non titulaires, dans une proportion bien moindre que dans la fonction publique d'état (82 %). Les seules exceptions concernent deux catégories d'effectif très réduit, les CDD dits « ministériels », mieux rémunérés, et les boursiers Marie Curie.

De façon générale, les différences de salaires sont désormais inférieures à 7 %. Après une nette réduction, elles se stabilisent. De claires différences sont encore observées pour les primes et indemnités.

Enfin, les évolutions observées dans le temps (de 2011 à 2017) sont presque toutes favorables.

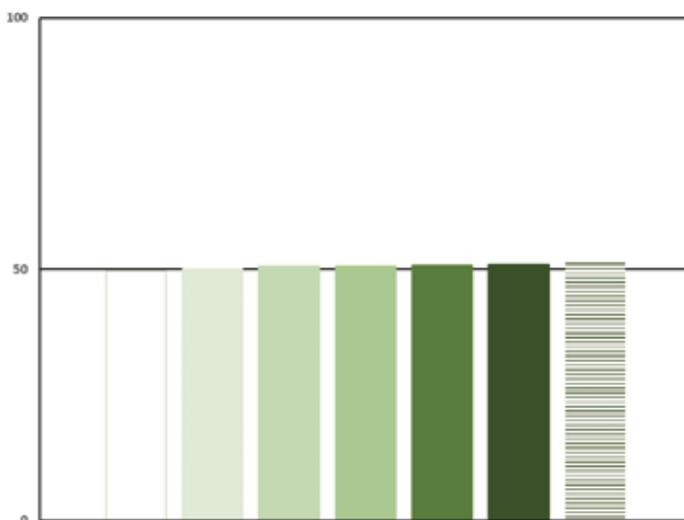
— — — — —

<b>01</b>	> POURCENTAGE DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES TITULAIRES INRA	4
<b>02</b>	> POURCENTAGE DE FEMMES PAR CORPS ET GRADE	4
<b>03</b>	> INDICE D'AVANTAGE MASCULIN	8
<b>04</b>	> POURCENTAGE DE FEMMES PAR CENTRE	10
<b>05</b>	> POURCENTAGE DE FEMMES PAR DÉPARTEMENT	11
<b>06</b>	> POURCENTAGE DE FEMMES PAR COMMISSION SCIENTIFIQUE SPÉCIALISÉE	13
<b>07</b>	> DIFFÉRENCE D'ÂGE ENTRE HOMMES ET FEMMES	13
<b>08</b>	> PERSONNELS NON TITULAIRES	15
<b>09</b>	> CONCOURS EXTERNES DE RECRUTEMENT	16
<b>10</b>	> CONCOURS INTERNES DE RECRUTEMENT	17
<b>11</b>	> CONCOURS INTERNES DE PROMOTION SUR PLACE	18
<b>12</b>	> DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS D'UNITÉ	18
<b>13</b>	> RÉMUNÉRATIONS	19

## 01 > POURCENTAGE DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES TITULAIRES INRA

Avec 51,2% de femmes, l'Inra est globalement à égalité, à un niveau nettement supérieur au pourcentage moyen de femmes dans les Établissements à caractère scientifique et technologique (EPST, 47%<sup>1</sup>). Ce pourcentage moyen est en très légère augmentation, de 49,6 en 2011 à 51,2 en 2017 [voir figure 1].

**FIGURE 1** ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES À L'INRA



## 02 > POURCENTAGE DE FEMMES TITULAIRES PAR CORPS ET GRADE

Mais, derrière ce pourcentage moyen, subsistent des disparités, comme le montre la figure 2.

Le pourcentage de femmes chez les cadres A titulaires est de 56%. Il est inférieur à celui de la fonction publique d'état 63% mais supérieur à celui du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (41,9% en 2017) lequel présente une forte disparité entre enseignants chercheurs (avec 38% de femmes) et personnel de soutien (avec 58% de femmes).

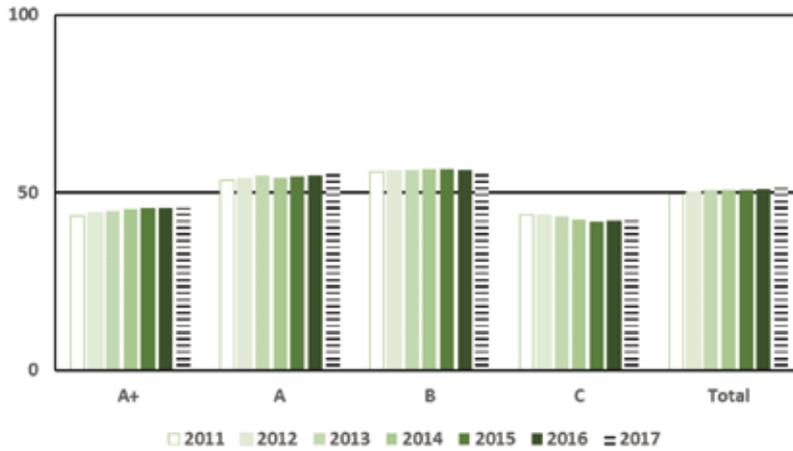
Dans la catégorie B, il est de 56,5% alors qu'il est de 47,6% dans l'ensemble de la fonction publique d'état.

Des pourcentages de femmes plus réduits sont observés dans les catégories A+ et C, respectivement 45,7% et 42,1%. Le premier est supérieur à celui observé dans la fonction publique d'état (38,7%) et le second nettement inférieur au pourcentage relevé dans la fonction publique d'état (63,6%). Ces deux résultats signent une situation à l'Inra nettement plus proche de l'égalité.

Cette situation tend à s'améliorer pour la première catégorie (A+), dans laquelle le pourcentage de femmes est en augmentation (de 43,4% en 2011 à 45,7% en 2017). Dans la catégorie C, par contre, il a légèrement diminué (de 43,6% en 2011 à 42,1% en 2014), avant de se stabiliser [voir figure 2]. L'égalité est donc à surveiller pour la catégorie C.

<sup>1</sup> Rapport 2018 de situation comparée du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

**FIGURE 2 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES PAR CATÉGORIE**

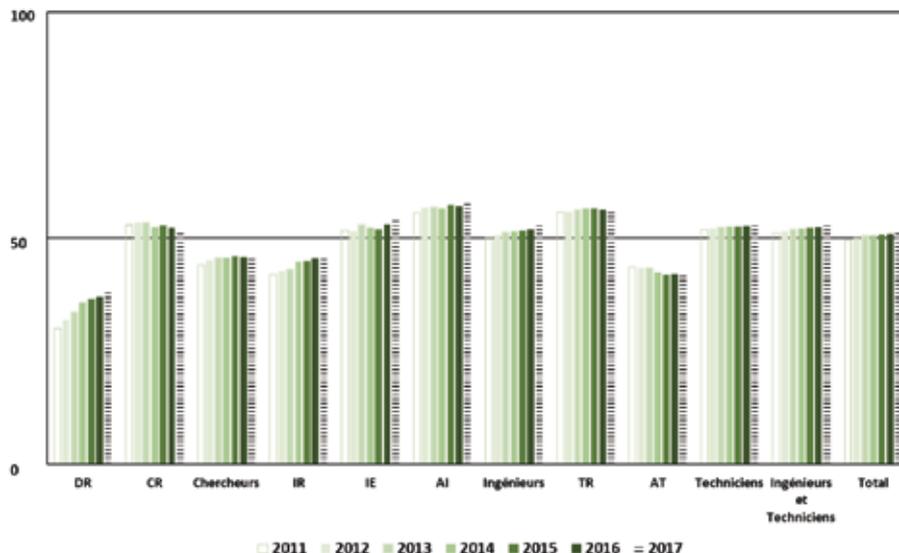


Si l'on restreint l'étude à la population de chercheurs titulaires, les femmes représentent 45,7%, soit un pourcentage nettement supérieur à celui observé dans l'ensemble du ministère (qui compte 36,1% des chercheurs titulaires).

Pour affiner l'analyse, les répartitions par corps sont détaillées dans la figure 3. L'égalité est atteinte pour les chargés de recherche, les ingénieurs d'étude, les assistants-ingénieurs et techniciens. Elle ne l'est par contre pas pour les directeurs de recherche, les ingénieurs de recherche et les adjoints techniques, même si les pourcentages de femmes progressent pour les deux premiers corps.

Le pourcentage de femmes parmi les directeurs de recherche est toutefois très supérieur à celui observé au CNRS (28,6% en 2016). Il en est de même de celui relevé parmi les chargés de recherche (38,1%). Les différences de disciplines entre Inra et CNRS expliquent peut-être une grande partie des décalages; de fait, de fortes variations de ces pourcentages sont relevées à l'Inra entre départements et disciplines scientifiques [voir 05 > et 06 >]. L'écart observé révèle peut-être également une politique de l'institut favorable de plus longue date à l'accueil et la progression des femmes.

**FIGURE 3 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES PAR CORPS [CALCUL EN PERSONNES PHYSIQUES]**



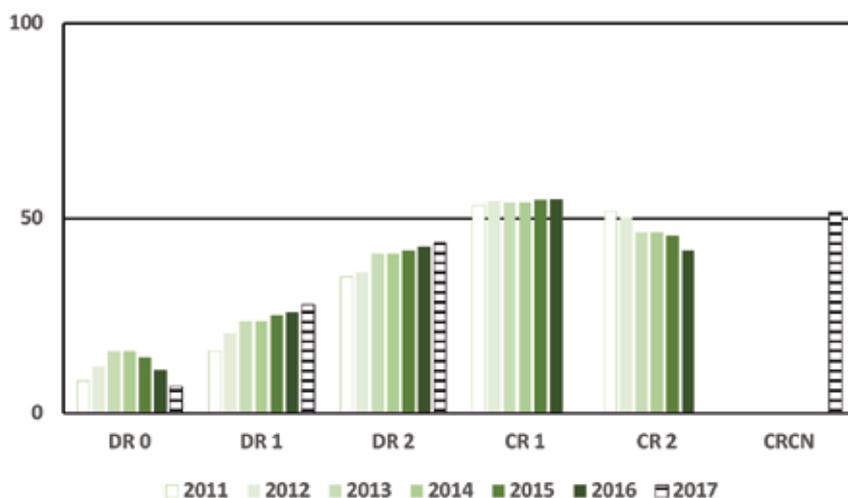
Si l'on affine l'étude en considérant les grades de chaque corps [figures 4 à 6], on note que l'égalité est atteinte pour :

- > les chargés de recherche de première classe,
- > les ingénieurs de recherche de deuxième classe depuis 2013,
- > les trois grades d'ingénieurs d'étude (depuis 2013 pour les IE0 et 2012 pour les IE1),
- > les trois grades de techniciens de recherche.

Inversement, on retrouve une nettement plus faible représentation des femmes dans les corps et grades les plus élevés. Le pourcentage de femmes diminue de 43,8% chez les directeurs de recherche de deuxième classe (DR2) à 27,9% chez ceux de première classe (DR1) et 6,9% chez ceux de classe exceptionnelle (DR0). Cette forte différence résulte d'une forte augmentation du nombre de femmes directrices de recherche de deuxième classe et, dans une moindre mesure, première classe; elle peut permettre d'espérer une amélioration dans le temps du pourcentage de femmes DR1 et DR0. Mais la vigilance s'impose. De fait, après une tendance (limitée) à l'augmentation, le pourcentage de femmes DR0 a diminué, passant de 16,0% en 2014 à 6,9% en 2017. Il faut toutefois noter que cette variation s'explique par le départ à la retraite de deux femmes, non compensé par des nouvelles nominations.

De même, la réduction du pourcentage de chargées de recherche de deuxième classe (CR2), de 51,8 à 41,7% en 2016, avant la restructuration du corps, appelle également à la vigilance. Les données de recrutement sont donc à l'étude pour mieux comprendre ces tendances.

**FIGURE 4 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES CHERCHEUSES, PAR CORPS ET GRADE [CALCUL EN PERSONNES PHYSIQUES]**

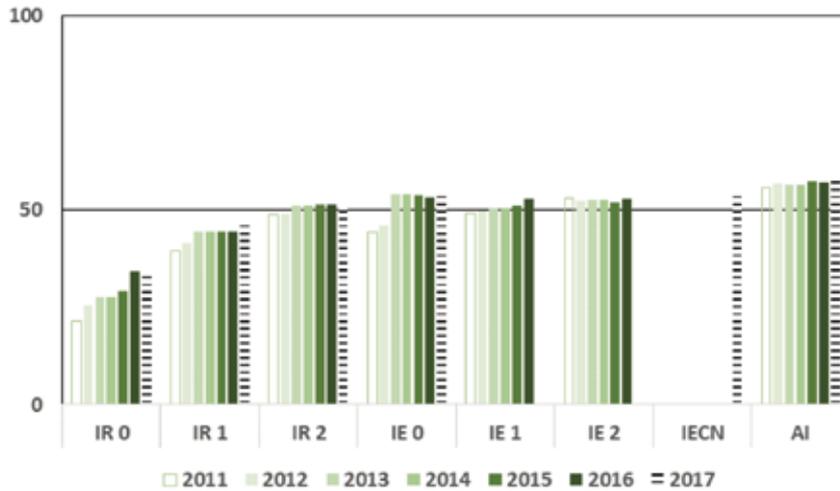


Dans le corps des ingénieurs de recherche [voir figure 5], on retrouve, de même, une très nette augmentation du pourcentage de femmes entre IR0, IR1 et IR2 (33,1, 46,8 et 50,9% respectivement en 2017).

Dans les trois grades, ce pourcentage augmente avec le temps. C'est en particulier le cas du grade des IR0, dans lequel la part de femmes a nettement augmenté jusqu'en 2016 (de 21,5 à 34,2%) avant de diminuer de 1% entre 2016 et 2017. Le pourcentage croissant de femmes chez les IE0 (de 44,4 en 2011 à 54,3% en 2017) paraît favorable, sous réserve toutefois de vérifier que cette tendance n'est pas aussi liée à un moindre succès des femmes à la promotion dans le corps des ingénieurs de recherche [voir 03].

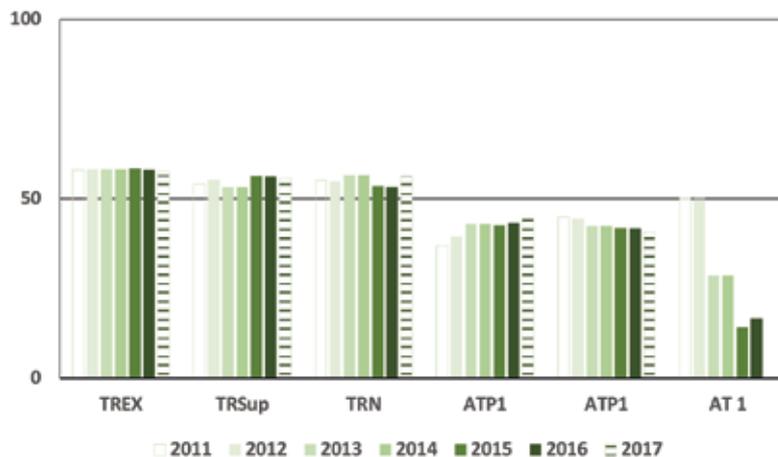
De même, pendant la même période, le pourcentage de femmes augmente légèrement chez les assistants-ingénieurs, de 55,6 à 58,2%.

**FIGURE 5 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES INGÉNIEURES PAR CORPS ET GRADE [CALCUL EN PERSONNES PHYSIQUES]**



Chez les techniciens, les pourcentages de femmes sont légèrement supérieurs à 50% dans tous les grades, avec 56,5% chez les techniciens de classe normale, 55,8% chez ceux de classe supérieure et 57,5% chez ceux de classe exceptionnelle. Dans ces trois classes, ce pourcentage est remarquablement stable (figure 6). Chez les adjointes techniques principaux, le pourcentage de femmes est plus faible (44,6 et 40,9% selon le grade) mais l'écart à l'égalité de même valeur absolue que le précédent et également stable. La réduction du pourcentage de femmes AT1 n'a par contre pas de signification statistique puisque correspondant à un effectif extrêmement faible (6 agents en 2016, aucun en 2017).

**FIGURE 6 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES TECHNICIENNES OU ADJOINTES TECHNIQUES PAR CORPS ET GRADE [CALCUL EN PERSONNES PHYSIQUES]**



### 03 > INDICE D'AVANTAGE MASCULIN

C'est précisément pour mieux appréhender les différences de taux de succès des femmes et hommes que l'indice d'avantage masculin a été défini comme le rapport du taux de succès des hommes à celui des femmes, soit :

$$\text{INDICE D'AVANTAGE MASCULIN} = \frac{(\text{Nombre d'hommes en catégorie N+1}) / (\text{Nombre d'hommes en catégories N})}{(\text{Nombre de femmes en catégorie N+1}) / (\text{Nombre de femmes en catégories N})}$$

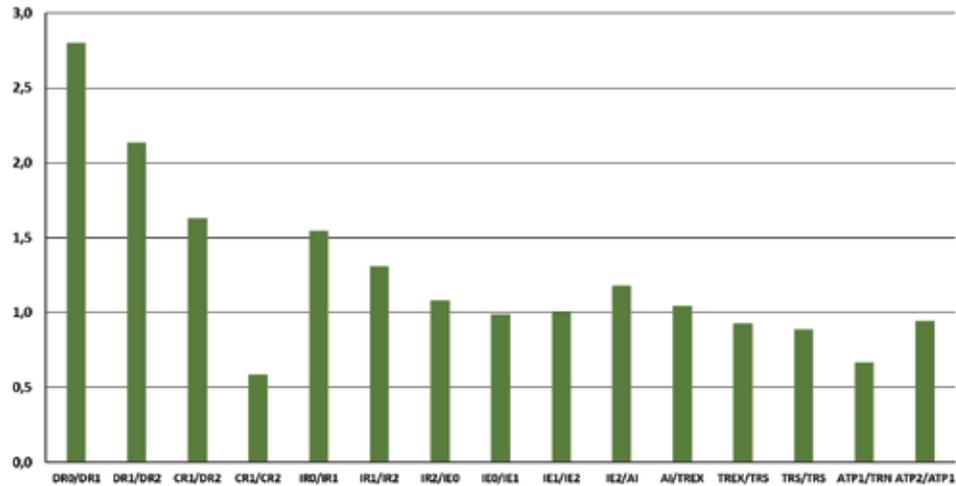
Il est donc égal à 1 en cas d'égalité de chance, supérieur à 1 quand les chances de succès des hommes sont supérieures, et inférieur à 1 dans le cas contraire.

Cet indice a été calculé avec les données de 2016 puisque de nombreux chiffres ne peuvent pas être établis en 2017 du fait des évolutions des corps de chargés de recherche et ingénieurs d'étude. Les résultats sont présentés sur la figure 7.

- > Il y a égalité pour les promotions de IE2 en IE1 et IE1 en IE0.
- > L'égalité est presque atteinte pour les promotions des adjoints techniques principaux de la deuxième vers la première classe (ATP2 à ATP1), avec un coefficient de 0,94.
- > Pour la promotion du corps des adjoints techniques principaux à celui des techniciens de recherche de classe normale (ATP1 à TRN), la valeur de l'indice est de 0,67, ce qui évoque un meilleur succès des femmes. Il faut toutefois noter que dans ce cas, la valeur de ce paramètre dépend à la fois des promotions *sensu stricto* et des recrutements dans la catégorie supérieure. De fait [voir figure 17], c'est dans le corps des techniciens de recherche que l'on observe le plus fort pourcentage de femmes parmi les admis aux concours externes de recrutement. L'indice d'avantage féminin calculé reflète donc sans doute davantage le fait que les femmes soient mieux représentées parmi les techniciens de recherche nouvellement recrutés qu'un meilleur taux de promotion des femmes.
- > Avec des valeurs de 0,89 et 0,93 respectivement, cet indice se rapproche de la valeur correspondant à l'égalité pour les promotions du grade de technicien de recherche de classe normale à la classe supérieure (TRN à TRS) et du grade de technicien de recherche de classe supérieure à celui de classe exceptionnelle (TRS à TRES).
- > L'égalité entre femmes et hommes est presque atteinte pour les promotions des adjoints techniques et techniciens de recherche, avec une valeur toutefois un peu moins favorable pour la promotion de corps d'ATP1 en TRN.
- > Un léger avantage masculin est à noter pour la promotion de technicien de classe exceptionnelle en assistant-ingénieur (AI), avec une valeur de 1,05 et de AI en ingénieur d'étude de deuxième classe (IE2), avec un indice de 1,18. Si, comme pour la promotion d'ATP1 en TRN, cette valeur résulte à la fois des promotions *sensu stricto* et des recrutements dans la catégorie supérieure, les résultats des concours externes de recrutement sont proches de l'égalité entre femmes et hommes, confirmant l'existence d'un meilleur taux de promotion des hommes.
- > L'égalité est observée pour les passages d'ingénieur d'études de seconde classe (IE2) en ingénieur d'études de première classe (IE1) et de ce grade à celui d'ingénieur d'étude de classe exceptionnelle (IE0).
- > Pour le passage de ce dernier grade à ingénieur de recherche de deuxième classe (IE0 à IR2), l'indice est de 1,08, en faveur d'un léger avantage masculin.
- > Cet avantage s'accroît pour le passage d'ingénieur de recherche de deuxième classe (IR2) à ingénieur de première classe (avec un indice de 1,31) puis pour celui de première classe (IR1) à ingénieur de recherche de classe exceptionnelle (1,54).
- > Il y a par contre un net avantage féminin pour le passage de la seconde à la première classe de chargé de recherches (CR2 à CR1), puisque l'indice est de 0,54. Il faut toutefois s'assurer que ce résultat ne résulte pas d'une promotion plus tardive des femmes, en lien avec l'âge légèrement plus élevé des chargées de recherche [voir 07].

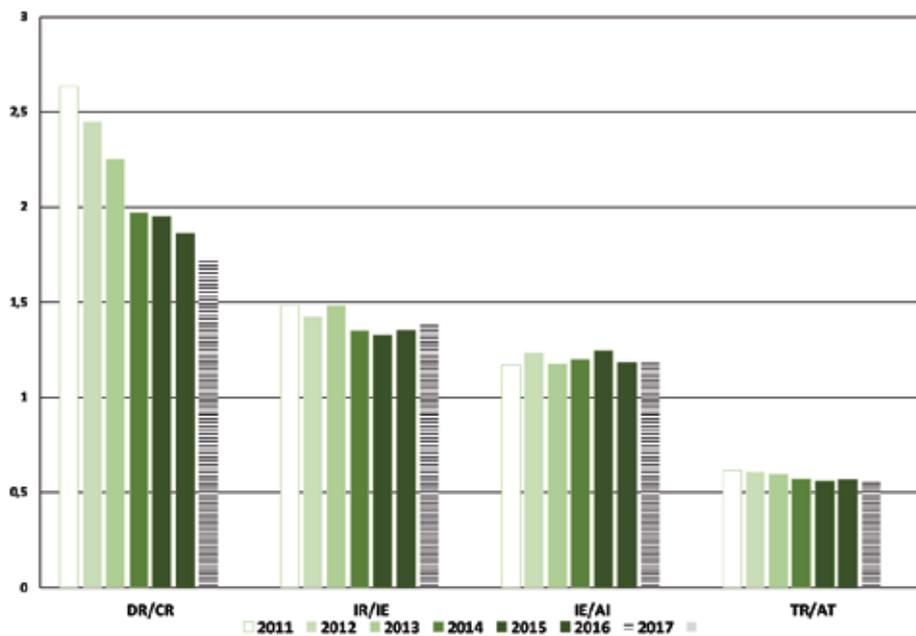
› Par contre, l'indice est nettement plus élevé et en faveur des hommes pour les passages de chargé de recherche de première classe à directeur de recherche de deuxième classe (1,63), et surtout de la seconde à première classe des directeurs de recherche (2,1) et de la première classe à la classe exceptionnelle (2,8), promotions répondant uniquement à des modalités de candidature explicite.

**FIGURE 7 INDICE D'AVANTAGE MASCULIN, EN 2016, SELON LE CORPS ET LE GRADE**



En regardant les évolutions dans le temps de l'indice d'avantage masculin par corps [figure 8], on note une évolution très favorable pour la promotion en directeur de recherche, une légère amélioration pour celle en ingénieur de recherche et une stabilité pour la promotion en ingénieur d'études. Pour le passage d'adjoint technique en technicien de recherche, par contre, l'indice continue à diminuer.

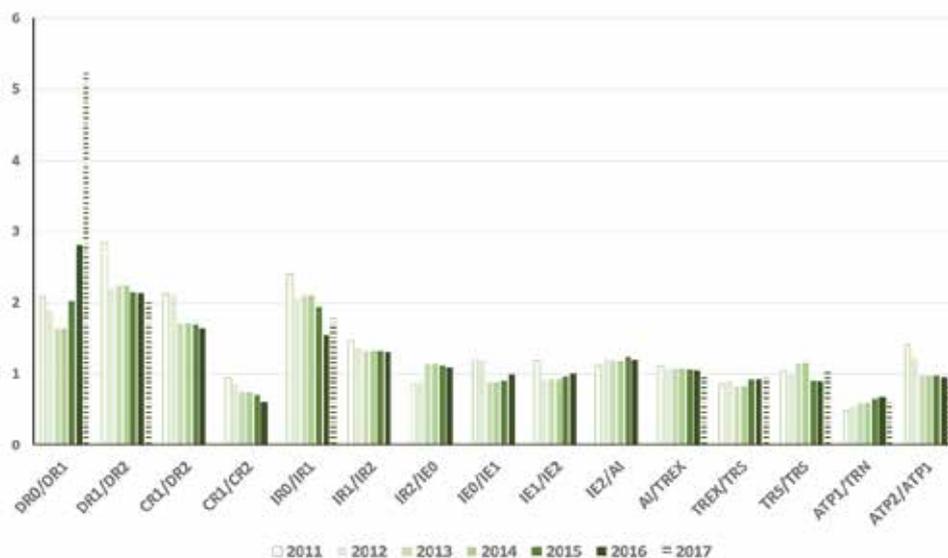
**FIGURE 8 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DE L'INDICE D'AVANTAGE MASCULIN PAR CORPS**



En considérant l'évolution par année, corps et grade [figure 9], on note les points suivants :

- > Pour le passage de ATP2 en ATP1, l'avantage était en faveur des hommes en 2011 ; il s'est réduit, passant de 1,40 à 0,86. Cette promotion apparaît donc désormais plus favorable aux femmes.
- > Inversement, pour la promotion d'ATP1 en TRN, de 0,48 en 2011, l'indice d'avantage masculin a augmenté pour atteindre 0,62 en 2017.
- > Par contre, la diminution de l'indice d'avantage masculin pour les promotions de CR2 en CR1 est récente puisque sa valeur est passée de 0,94 en 2011 à 0,59 en 2017. Cette diminution, qui signe une inégalité accrue entre femmes et hommes, appelle une vigilance.
- > Pour la promotion de IR1 en IR0, l'indice a diminué de 2,39 à 1,78.
- > De même, pour la promotion en DR1, l'avantage masculin s'est réduit et l'indice a baissé de 2,84 en 2011 à 2,01 en 2017.
- > La seule dégradation forte relevée concerne le passage DR1/DR0 (de 1,5 en 2014 à 2,8 en 2016 et 5,83 en 2017) mais les très faibles nombres de directrices de recherche de classe exceptionnelle rendent l'interprétation très délicate.
- > Concernant le passage de IE1 à IE0, les valeurs ont diminué de 1,2 à 0,86 en 2013 pour atteindre 0,99 en 2016. Même s'il est aujourd'hui supprimé, le manque par le passé d'égalité entre genres pourrait avoir contribué à la progression du pourcentage de femmes dans le grade exceptionnel des ingénieurs d'étude.

**FIGURE 9 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DE L'INDICE D'AVANTAGE MASCULIN SELON LE CORPS ET LE GRADE**



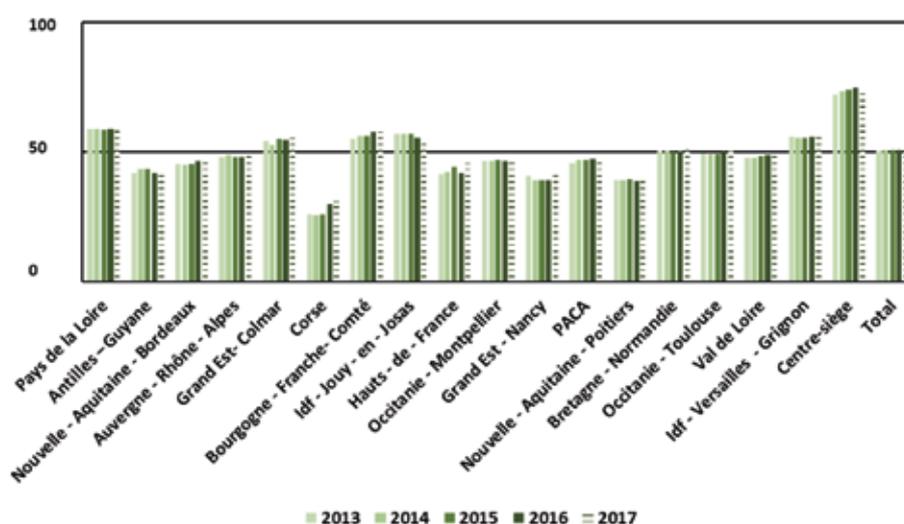
## 04 > POURCENTAGE DE FEMMES PAR CENTRE

Concernant le pourcentage de femmes par centre [figure 10], les différences sont fortes, variant de plus du double entre le centre-siège qui compte le plus fort pourcentage de femmes, et le centre de Corse qui en compte le plus faible.

Ces différences sont à relier aux disciplines étudiées, au type d'activité et à la représentation des différents corps.

On note ainsi que le fort pourcentage de femme du centre-siège a sans aucun doute un lien avec la forte représentation de métiers plus administratifs, le plus faible pourcentage de celui de Corse ou de Nouvelle Aquitaine-Poitiers la plus forte représentation d'unités expérimentales. Le faible pourcentage relevé dans le centre Grand Est-Nancy est à relier au pourcentage important d'agents du département Écologie des Forêts, Prairies et Milieu Aquatique (EFPA), qui est celui qui compte le plus faible pourcentage de femmes [voir 05].

**FIGURE 10 ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES, DU POURCENTAGE DE FEMMES PAR CENTRE**

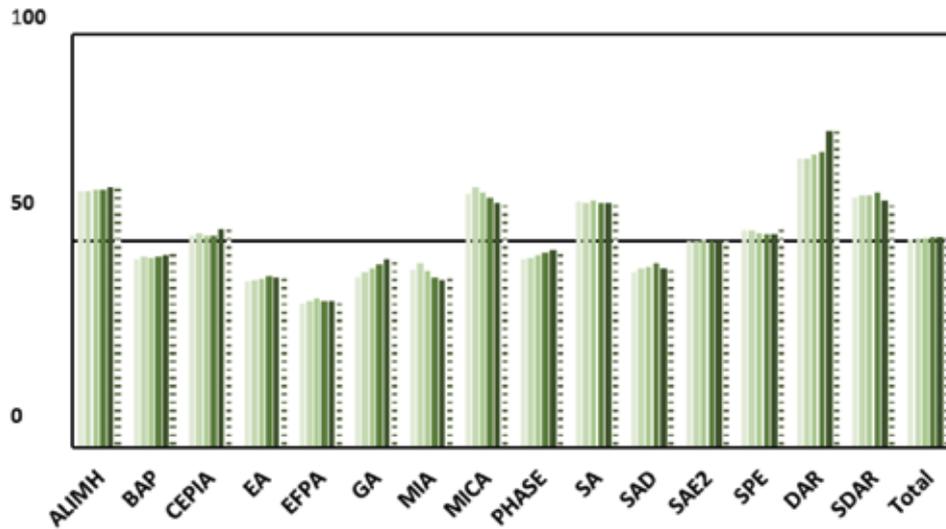


## 05 > POURCENTAGE DE FEMMES PAR DÉPARTEMENT

La figure 11 illustre le pourcentage de femmes par année et département, du département Écologie des forêts, prairie et milieux aquatiques (EFPA) qui ne compte que 35,6% de femmes aux DAR qui en comptent 76,5%.

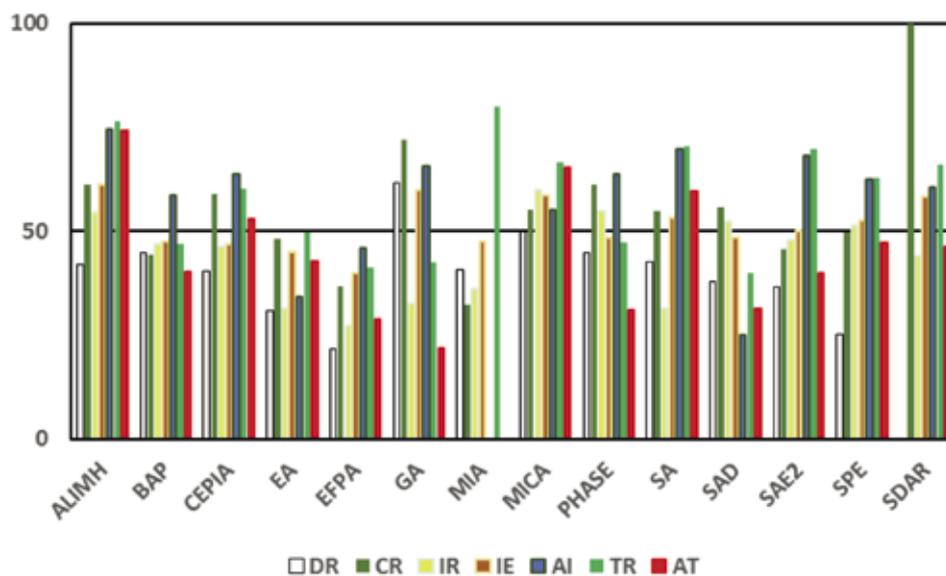
Ce pourcentage augmente dans de nombreux départements; il faut toutefois noter une légère réduction dans les départements de Mathématiques et intelligence artificielle (MIA) et Microbiologie de la chaîne alimentaire (MICA). Si le second est un des départements comptant le plus de femmes, il n'en est pas de même du premier qui couvre une discipline encore très peu féminisée.

**FIGURE 11** ÉVOLUTION, AVEC LES ANNÉES,  
DU POURCENTAGE DE FEMMES PAR DÉPARTEMENT



Si l'on affine l'étude au pourcentage de femmes par département et corps [figure 12], on note que les départements présentant une plus faible féminisation ont globalement un pourcentage de femmes plus réduit dans tous les corps. Il faut toutefois noter le faible pourcentage de directrices de recherche du département SPE (25,3%), juste après celui du département EFPA qui a pourtant un pourcentage de femmes nettement plus réduit (35,6% versus 52,6%). Il est également à noter que le pourcentage de directrices de recherche augmente dans tous les départements.

**FIGURE 12** POURCENTAGE DE FEMMES  
PAR DÉPARTEMENT ET CORPS

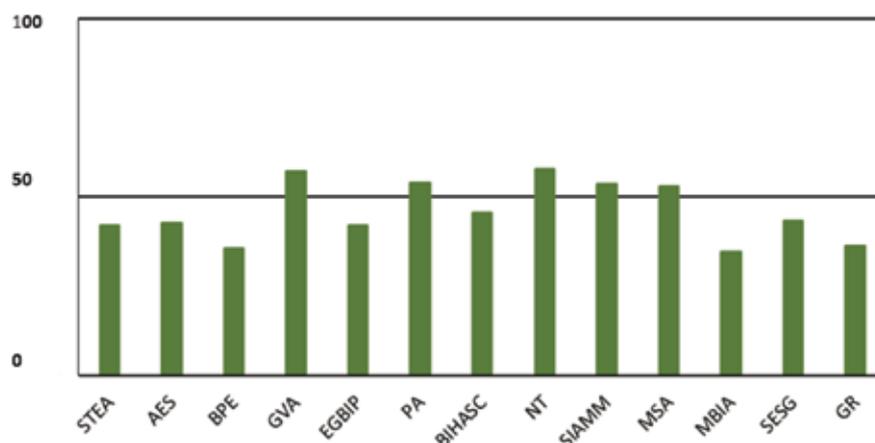


## 06 > POURCENTAGE DE FEMMES PAR COMMISSION SCIENTIFIQUE SPÉCIALISÉE

L'effet des différentes disciplines est visible sur la figure 13 qui relève le pourcentage (en 2017) de femmes scientifiques (chargées ou directrices de recherche) par commission scientifique spécialisée (CSS) <sup>2</sup>.

Des pourcentages supérieurs à 50% sont relevés dans cinq CSS, en particulier «Nutrition et toxicologie» et «Génétique végétale et animale» dans lesquelles les pourcentages de directrices de recherche sont aussi supérieurs à 50% et les plus faibles dans «Biologie des Populations et des Écosystèmes». Ces observations sont cohérentes avec les pourcentages plus élevés de directrices de recherche dans les départements Alimentation humaine (AlimH) et Caractérisation et élaboration des produits issus de l'agriculture (CEPIA) et plus faibles dans le département EFPA.

**FIGURE 13 POURCENTAGE DE CHERCHEUSES  
PAR COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPÉCIALISÉES**



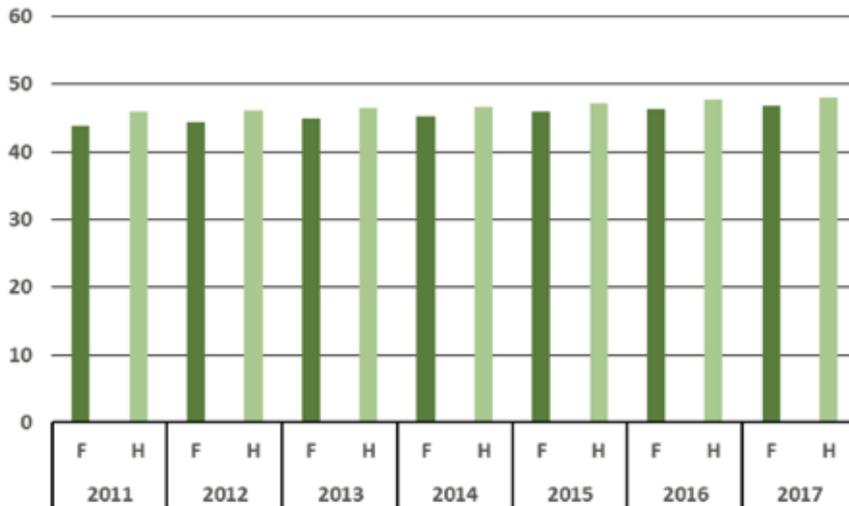
## 07 > DIFFÉRENCE D'ÂGE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Si l'on considère l'âge moyen des hommes et femmes en fonction des années [figure 14], on note une nette augmentation de l'âge des agents avec les années et une réduction des écarts. De deux ans en 2011, celui-ci diminue à 1,2 années en 2017. Dans l'ensemble de la fonction publique d'état, on retrouve une différence d'âge similaire, les hommes étant en moyenne plus âgés de 1,2 ans dans la fonction publique d'état.

<sup>2</sup> Agronomie, Élevage, Sylviculture, Biologie des Interactions Hôtes-Agresseurs, Symbiotes et Commensaux, Biologie des Populations et des Écosystèmes, Écophysiologie Génétique et Biologie Intégrative des Plantes, Gestion de la Recherche, Génétique Végétale et Animale, Mathématique, Bio-Informatique, Intelligence Artificielle, Microbiologie et Sécurité Alimentaire : Biotechnologies, Biologie des systèmes, Pathogènes et pathosystèmes, Écosystèmes, Nutrition et Toxicologie, Physiologie Animale, Sciences Économiques, Sociales et de Gestion, Sciences et Ingénierie des Aliments, des Matériaux, des Molécules pour la chimie et l'énergie, Science de la Terre, de l'Eau et de l'Atmosphère.

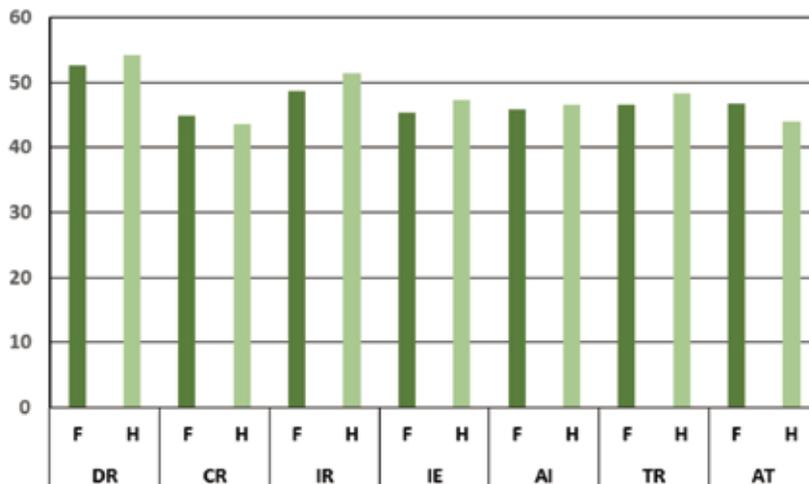
Cet écart varie selon la catégorie: il est de 1,4 années pour la catégorie A+, de 1,7 ans pour la catégorie A, de 1,8 dans la catégorie B et de 2,8 ans dans la catégorie C. Cette diminution de la différence d'âge entre hommes et femmes avec la catégorie n'est pas observée dans l'ensemble de la fonction publique d'état.

**FIGURE 14 ÉVOLUTION AVEC LES ANNÉES  
DE L'ÂGE MOYEN DES FEMMES ET HOMMES**



La figure 15 indique les âges moyens des femmes et hommes par corps. Les hommes sont plus âgés que les femmes dans tous les corps sauf ceux des chargés de recherche et adjoints techniques. Cette différence peut s'expliquer par une moindre progression des femmes, en cohérence avec la valeur élevée de l'indice d'avantage masculin pour le passage dans le corps des directeurs de recherche mais pas avec le plus fort taux de succès actuel des femmes pour la promotion du corps des adjoints techniques à celui des techniciens de recherche.

**FIGURE 15 ÂGE MOYEN DES FEMMES ET HOMMES PAR CORPS**



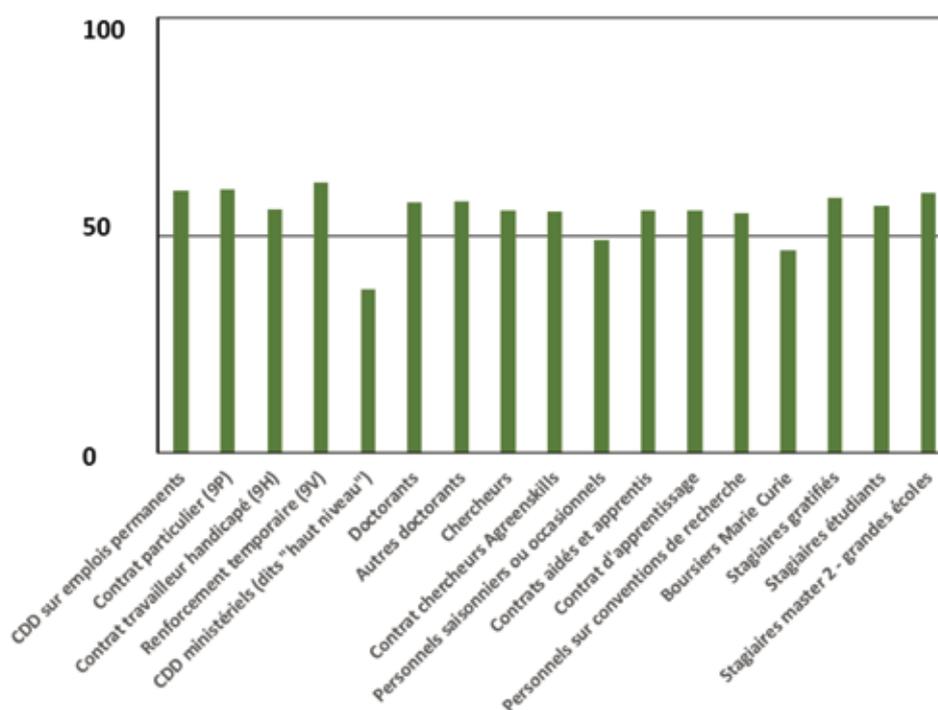
## 08 > PERSONNELS NON TITULAIRES

Concernant les personnels non titulaires, les femmes sont nettement majoritaires dans une proportion de 56,8% qui ne varie pas d'année en année. On retrouve donc une plus forte précarité des femmes mais dans une proportion plus réduite que dans la fonction publique d'état où elle est de 82%.

Si l'on observe ce pourcentage par catégorie de CDD [figure 16], on note que les hommes sont plus fortement représentés dans deux catégories d'effectifs très réduits, les CDD ministériels et les boursiers Marie Curie. La première correspond de plus à des salaires plus élevés que la moyenne.

Le pourcentage de femmes parmi ces différentes catégories est stable si ce n'est le pourcentage de doctorantes qui a augmenté de 3% en 5 ans. Pendant la même période, le pourcentage de chargées de recherche de deuxième classe diminuait. Mais ces dernières ont le plus souvent réalisé leur thèse et leur « post-doc » à l'extérieur de l'Inra.

**FIGURE 16** POURCENTAGE DE FEMMES  
DANS LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE CDD



## 09 > CONCOURS EXTERNES DE RECRUTEMENT

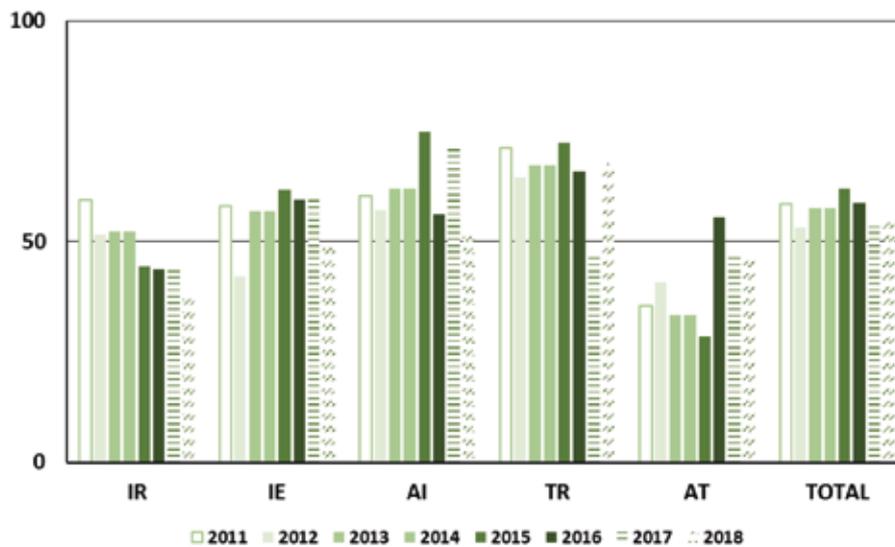
La figure 17 donne les pourcentages de femmes parmi les lauréats des concours externes d'ingénieurs, techniciens et adjoints de 2011 à 2018.

Elle révèle plusieurs points intéressants :

> Le pourcentage de femmes parmi les admis est supérieur à 50% chez les ingénieurs d'étude, les assistants-ingénieurs et les techniciens de recherche mais nettement inférieur chez les adjoints techniques et les ingénieurs de recherche.

> Alors qu'il augmente chez les premiers et se rapproche de la valeur de 50% depuis 2016, il diminue régulièrement chez les ingénieurs de recherche et atteint 38% en 2018. Une vigilance s'impose donc pour le recrutement d'ingénieurs de recherche.

**FIGURE 17 ÉVOLUTION AVEC LES ANNÉES  
DU POURCENTAGE DE FEMMES ADMISES PAR CORPS**

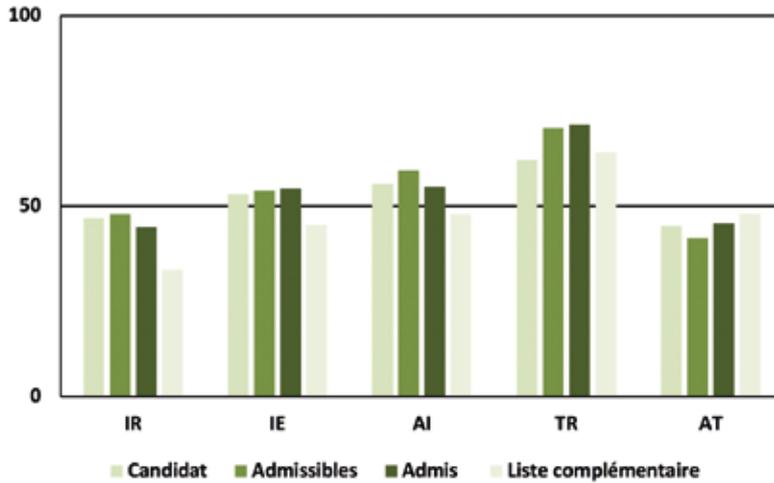


La figure 18 illustre les pourcentages de femmes parmi les candidats, admissibles, admis et admis sur liste complémentaire de ces mêmes concours. Elle montre que ce plus faible taux de succès des femmes au concours d'ingénieurs de recherche est à relier à un plus faible pourcentage de candidates (inférieur à 50%) mais est accentué par une moindre réussite des femmes.

Chez les ingénieurs d'étude et les assistants-ingénieurs, le taux d'admission sur liste principale des femmes est similaire à celui des hommes mais plus réduit sur liste complémentaire.

Inversement, chez les techniciens de recherche, le taux de succès des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes. Chez les adjoints techniques, les différences sont presque nulles.

**FIGURE 18** POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES PHASES DES CONCOURS D'INGÉNIEURS, TECHNICIENS ET ADJOINTS TECHNIQUES EN 2016

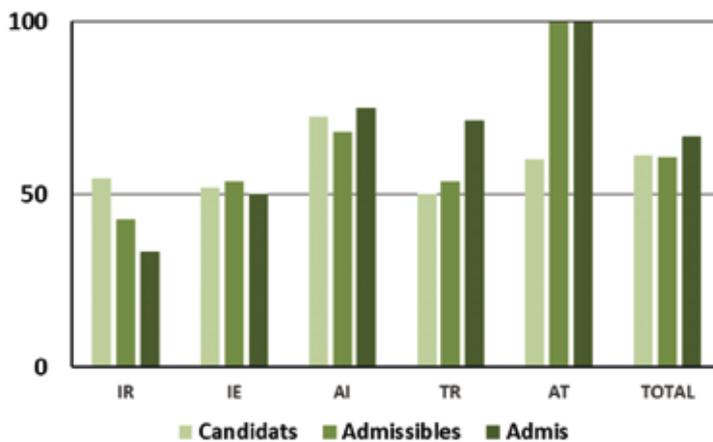


En 2018, dans les concours de chargés de recherche, le pourcentage de femmes était de 50% parmi les admis.

## 10 > CONCOURS INTERNES DE RECRUTEMENT

Pour les concours internes de recrutement (qui concernent un nombre réduit d'agents - 30 en 2015), nous ne disposons à ce jour que des résultats de 2015. Cette année-là, les pourcentages de femmes parmi les admis diminuent nettement avec le niveau du corps. De 100% chez les adjoints techniques (certes sur 2 postes seulement), il passe à 33% chez les ingénieurs de recherche. Cette forte réduction n'est pas liée à une autocensure puisque les pourcentages de candidates sont voisins de 50% dans tous les corps (sauf celui de techniciens où il s'élève à 73%) mais à un nettement moindre pourcentage de succès des femmes que ce soit pour l'admissibilité ou l'admission.

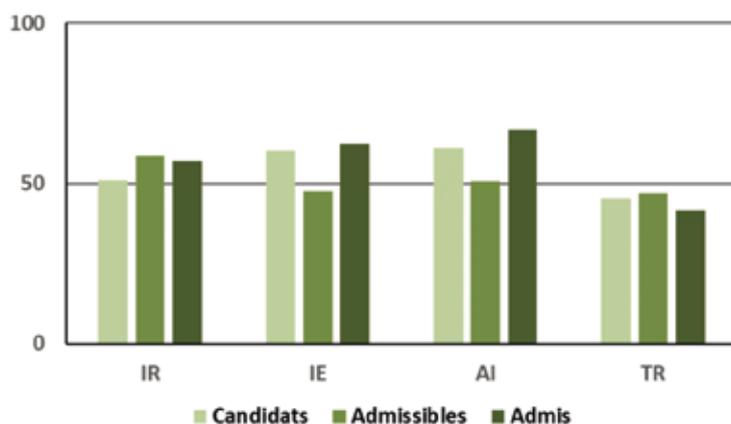
**FIGURE 19** POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES PHASES DES CONCOURS INTERNES DE RECRUTEMENT D'INGÉNIEURS, TECHNICIENS ET ADJOINTS TECHNIQUES EN 2015



## 11 > CONCOURS INTERNES DE PROMOTION SUR PLACE

Pour les concours internes de promotion sur place, les pourcentages de femmes parmi les admis sont légèrement supérieurs à ceux observés chez les candidats pour les accès aux corps d'ingénieur de recherche, d'ingénieur d'étude et d'assistant-ingénieur. Par contre, parmi les admis dans le corps des techniciens de recherche, le pourcentage de femmes est plus faible. Cette différence résulte majoritairement d'un plus faible pourcentage de candidates, en lien sans doute avec le plus faible pourcentage de femmes parmi les adjoints techniques.

**FIGURE 20** POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES PHASES DES CONCOURS INTERNES DE PROMOTION SUR PLACE D'INGÉNIEURS, TECHNICIENS ET ADJOINTS TECHNIQUES EN 2015



## 12 > DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS D'UNITÉ

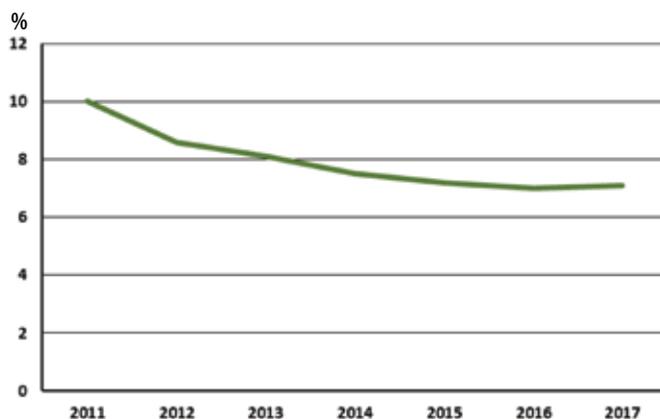
Seulement 32% des directeurs d'unités et 37% des directeurs d'unités adjoints sont des femmes. Si ce pourcentage reste largement inférieur au pourcentage de femmes dans l'institut, il a fortement progressé puisqu'il n'était que de 24,8% en 2011.

Les directrices d'unité sont en moyenne plus jeunes d'un an que leurs homologues masculins et les adjointes de trois ans.

## 13 > RÉMUNÉRATIONS

Concernant l'écart de salaire entre femmes et hommes, rapporté au salaire des femmes, est de 6,7%, en 2018, nettement plus faible donc que dans l'ensemble de la fonction publique (16,9% en 2015).

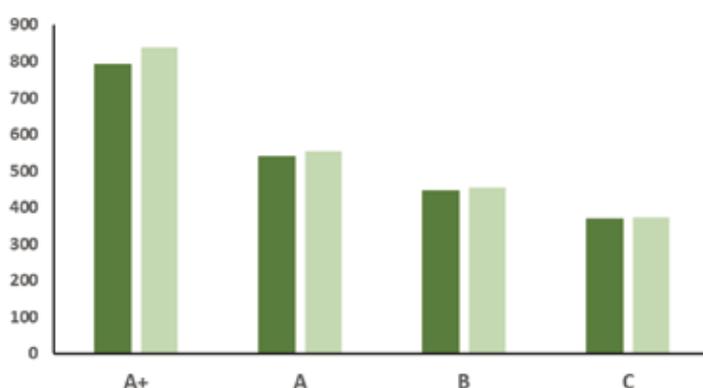
**FIGURE 21 ÉVOLUTION AVEC LES ANNÉES DE L'ÉCART DE SALAIRE (HORS PRIMES) ENTRE GENRES**



Si cet écart s'est réduit depuis 2011, il est actuellement stabilisé avec un écart moyen de 190€. Une politique volontariste est nécessaire pour poursuivre dans cette voie.

Comme le montre la figure 22, cet écart résulte du fait que les hommes ont en moyenne des indices plus élevés, les salaires étant strictement proportionnels aux indices. Les différences sont observées dans les quatre catégories, mais sont plus prononcées dans la catégorie A+.

**FIGURE 22 INDICE MOYEN PAR GENRE ET CATÉGORIE**

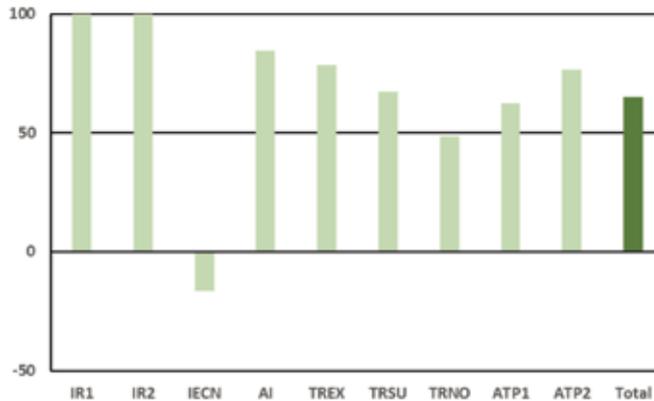


S'agissant des primes et indemnités, leur attribution est strictement encadrée et liée aux fonctions et activités exercées. Pour autant, le montant moyen perçu par des hommes est de 274€ supérieur à celui touché par des femmes, soit 20% du montant moyen.

La plus forte différence (exprimée par le rapport de la différence entre le montant perçu par les hommes et celui perçu par les femmes à la somme totale), est de 65,1%. Elle est observée pour les indemnités de sujétions. La figure 23 montre que, pour cette indemnité d'un montant moyen de

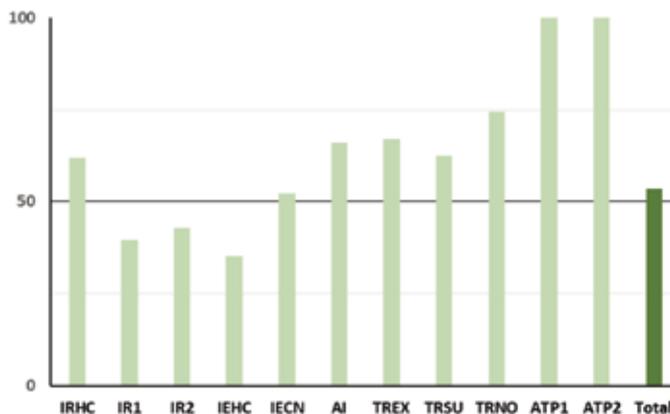
1 656€, les hommes touchent un montant nettement supérieur. Les écarts les plus importants sont observés dans les grades les plus élevés. La seule catégorie dans laquelle les femmes perçoivent plus que les hommes est celle des ingénieurs d'étude de classe normale mais les effectifs concernés sont excessivement réduits.

**FIGURE 23 DIFFÉRENCE (EN POURCENTAGE) ENTRE HOMMES ET FEMMES POUR L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SELON LE CORPS ET LE GRADE**



Pour la prime de fonction de traitement informatisé de l'information d'un montant moyen de 2 547€, l'écart atteint 53,5%. Dans tous les corps et grades, les écarts pour cette prime lié à des activités très fortement masculinisées sont en faveur des hommes [voir figure 24].

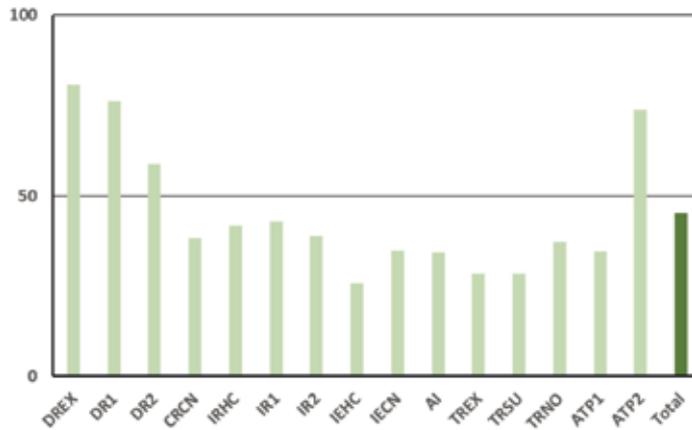
**FIGURE 24 DIFFÉRENCE (EN POURCENTAGE) ENTRE HOMMES ET FEMMES POUR LA PRIME DE FONCTION DE TRAITEMENT INFORMATISÉ DE L'INFORMATION SELON LE CORPS ET LE GRADE**



L'indemnité spécifique aux fonctions d'intérêt collectif est également davantage versée à des hommes avec 41,5% d'écart entre les montants perçus par les femmes et les hommes.

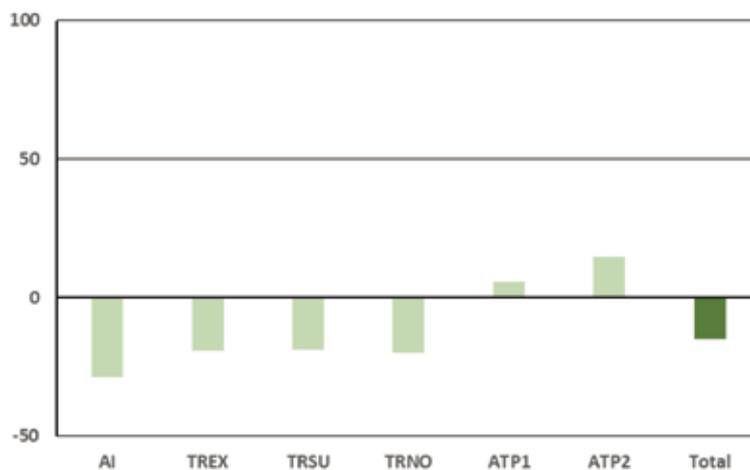
Des différences très importantes entre femmes et hommes sont également relevées pour le rachat de jours de Compte Épargne Temps (CET), avec 45,2% de différence pour les jours de CET pérennes et 62,4 pour ceux de CET anciens. Pour les premiers, la figure 25 montre que, dans tous les corps et grades, les hommes demandent davantage le rachat; l'écart est plus important dans les grades les plus élevés et chez les ATP2.

**FIGURE 25** DIFFÉRENCE (EN POURCENTAGE) ENTRE HOMMES ET FEMMES POUR LE RACHAT DE JOURS DE CET PÉRENNES SELON LE CORPS ET LE GRADE



Inversement, les femmes perçoivent plus les avantages non liés au travail. C'est le cas de la prime de transport en Ile de France (avec un écart en faveur des femmes de 23,2%) mais son montant est réduit (361€ en moyenne seulement) et des indemnités de résidence (à 9,5% pour un montant moyen de 684€). Il en est de même de la prime de technicité (avec un pourcentage d'écart de 14,9%), en lien avec leur plus forte représentation dans les corps des AI et TR [voir figure 26]; dans ce cas aussi, le montant est faible (126€ en moyenne).

**FIGURE 26** DIFFÉRENCE (EN POURCENTAGE) ENTRE HOMMES ET FEMMES POUR LA PRIME DE TECHNICITÉ SELON LE CORPS ET LE GRADE





147, rue de l'Université  
75338 Paris Cedex 07  
France

Tél. : + 33 1 42 75 90 00  
[inra.fr](http://inra.fr)

