

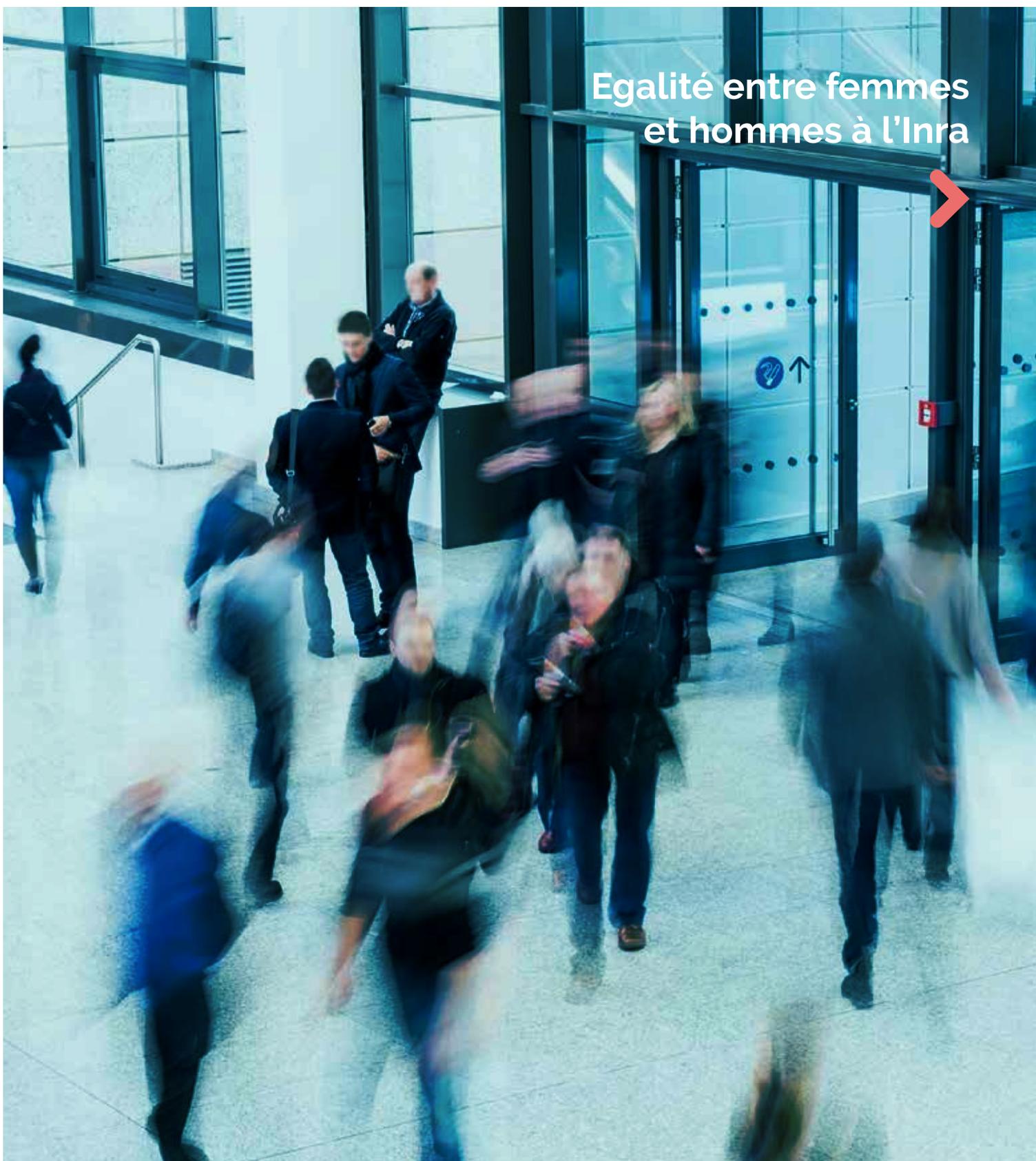


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE

Egalité entre femmes et hommes à l'Inra



Rapport de situation comparée sur l'égalité
entre femmes et hommes à l'Inra en 2019

ÉDITORIAL



Deuxième bilan de situation comparée produit par l'Inra, portant sur les données de 2011 à 2018 et, si possible, 2019, ce bilan sera également le dernier présenté par cet établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST). Le prochain sera celui du nouvel institut de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement INRAE, issu au 1^{er} Janvier 2020 de la fusion entre les deux EPST Inra et Irstea.

C'est aussi le premier publié après que l'institut ait obtenu le double label AFNOR Alliance signant son action en faveur de l'égalité entre femmes et hommes et contre les discriminations.

Par rapport au précédent, il présente le bilan des données concernant la répartition des agent.e.s bénéficiant de formation permanente et les résultats des campagnes annuelles d'avancement et de mobilité. Il confirme les tendances déjà observées lors du premier bilan : réduction des inégalités en terme de répartition par sexe (sauf dans le corps des adjoint.e.s techniques), d'accès aux fonctions de directions et de traitement, de taux de promotion, de salaires... Il montre donc l'efficacité des actions menées par l'institut mais aussi les inégalités contre lesquelles œuvrer dans les mois et années à venir en particulier, en termes de réduction des différences entre femmes et hommes.

Nous entendons donc poursuivre les actions en particulier de formation et sensibilisation en faveur de l'égal promotion des femmes et hommes.

RÉSUMÉ

À l'Inra, le pourcentage de femmes parmi les titulaires continue à augmenter (de 51,22 à 51,52%) ; il se rapproche de 50% pour les agents de catégorie A+ (46,16%), B (46,22%) mais s'en éloigne pour ceux de catégorie C (41,90%).

L'égalité est presque atteinte pour les chargé.e.s de recherche, les ingénieur.e.s d'étude, et technicien.ne.s. Pour les assistant.e.s-ingénieur.e.s, les femmes sont davantage représentées et cet écart s'accroît. Les femmes sont par contre minoritaires parmi les directeur.ice.s de recherche, les ingénieur.e.s de recherche et les adjoint.e.s techniques ; même si les pourcentages de femmes progressent pour les deux premiers corps, l'égalité reste éloignée. Le pourcentage de femmes parmi les directeurs et directrices de recherche est toutefois très supérieur à celui observé parmi les professeurs d'université (28%).

L'indice d'avantage masculin qui mesure les différences entre femmes et hommes de probabilité de promotion montre que celles-ci se réduisent et s'inversent parfois.

Même si la tendance est à la l'homogénéisation, les pourcentages de femmes et d'hommes varient encore très largement entre disciplines de recherche. L'ensemble de ces différences se traduit par de nettes différences de répartition entre femmes et hommes au niveau des départements et des centres.

La différence d'âge moyen des titulaires s'atténue très lentement, sauf dans la catégorie C.

Comme les années précédentes, les non-titulaires sont en majorité des femmes (à 57,13%).

En terme de promotion, la comparaison des résultats des années 2018 et 2019 montre une nette réduction des inégalités entre les succès des femmes et hommes.

Concernant les recrutements, il y a autant de femmes que d'hommes recrutées comme chargé.e.s de recherche ; pour les autres concours, les taux de succès des femmes et des hommes varient mais la tendance est à l'égalisation.

Les femmes se forment davantage que les hommes : elles représentent 58% des personnes formées et les hommes 42%.

Les différences de traitement entre femmes et hommes se réduisent légèrement (6,49% au lieu de 6,90% en 2018). Si à fonction et grades égaux, les primes sont les mêmes pour tous et toutes, des différences entre femmes, et hommes persistent, en particulier pour celles de montants plus élevés, du fait de la persistance d'inégalités de répartition des fonctions de management.

Concernant les mobilités, les pourcentages de femmes et hommes ayant effectué une mobilité dépendent des années et des corps avec des variations qui semblent relever en grande partie d'effets aléatoires avec sans doute un effet également des modalités d'instruction et de choix.

SOMMAIRE

01	> REPARTITION ENTRE FEMMES ET HOMMES DES TITULAIRES	4
02	> AGE DES TITULAIRES	6
03	> REPARTITION DANS LES DIFFERENTS CORPS	7
04	> INDICES D'AVANTAGE MASCULIN ET FEMININ	8
05	> POURCENTAGES DE FEMMES ET D'HOMMES TITULAIRES DANS LES DIFFERENTS DEPARTEMENTS ET CENTRES	9
06	> REPARTITIONS DANS LES DIFFERENTES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPECIALISEES	10
07	> REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PARMIS LES NON-TITULAIRES	12
08	> RESULTATS DES CAMPAGNES D'AVANCEMENT	13
09	> RESULTATS DES CONCOURS EXTERNES 2018	16
10	> FORMATION	18
11	> MOBILITE	20
12	> REPARTITION PAR GENRE DES MANAGERS	22
13	> SALAIRES ET PRIMES	23
14	> INSTANCES NATIONALES	25

01 v REPARTITION ENTRE FEMMES ET HOMMES DES TITULAIRES

En 2018, les pourcentages de femmes et d'hommes à l'Inra exprimé en personnes physiques étaient de 51,52 et 48,48% respectivement, soit très légèrement plus éloignés de l'égalité qu'en 2017 (où ils étaient respectivement égaux à 51,22 et 48,78%). Ces chiffres sont nettement plus proches de la parité que ceux observés dans l'ensemble du personnel du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) : les femmes y sont minoritaires (38%) au sein du personnel enseignant et parmi les ingénieur.e.s de recherche (38%) mais majoritaires dans toutes les autres catégories avec une représentation croissante du corps des assistant.e.s ingénieur.e.s (51%) à celui des agent.e.s administrati.f.ves (89%).

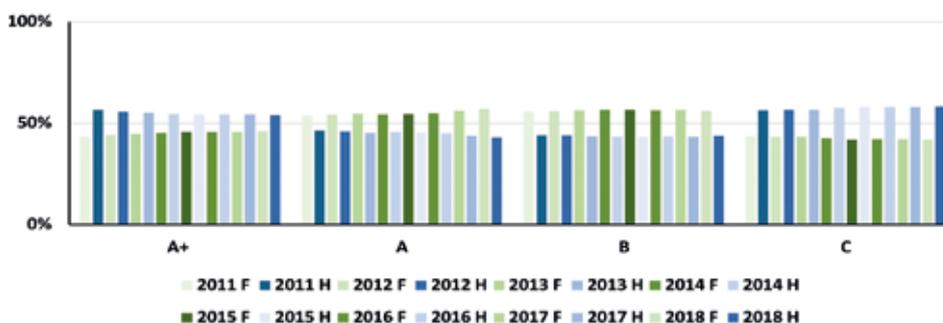
Il est aussi à noter que, à l'Inra, les pourcentages de femmes et d'hommes varient entre catégories dans des proportions nettement moindres que dans l'ensemble du MESRI, avec des pourcentages de femmes inférieurs à 50% dans les catégories A+ et C et supérieurs à 50% dans les catégories A et B (et réciproquement pour les pourcentages d'hommes). En 2018, ces pourcentages sont les suivants

- > 46,16 et 53,84% pour la catégorie A+
- > 56,96 et 43,04% pour la catégorie A
- > 56,22 et 43,78% pour la catégorie B
- > 41,90 et 58,10% pour la catégorie C

Toutefois, si ces écarts se réduisent pour la catégorie A+, ils restent stables pour les catégories B et C et s'accroissent pour la catégorie A [voir figure 1] :

- > Pour la catégorie A+, la situation se rapproche de la parité avec un pourcentage de femmes en augmentation (de 43,4% en 2011 à 46,16% en 2018).
- > Inversement, parmi les cadres A, le pourcentage de femmes continue à progresser légèrement : de 56,03% en 2017, il passe à 56,96% en 2018.
- > Dans la catégorie B, il diminue très peu, de 56,50% à 56,22% revenant à une valeur très proche de celle observée en 2013 (56,28%).
- > Dans la catégorie C, par contre, les différences tendent à s'accroître, le pourcentage de femmes diminuant légèrement (de 43,63% en 2011 à 41,90% en 2018). L'égalité est donc à surveiller pour la catégorie C.

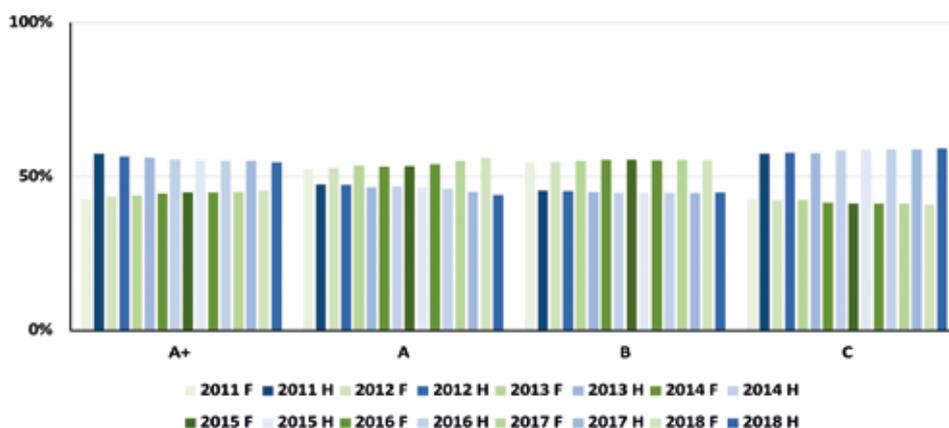
FIGURE 1 > Evolution par année et catégorie du pourcentage de femmes et d'hommes (en personnes physiques) de 2011 à 2018



Si l'on considère les pourcentages de femmes parmi les titulaires exprimés en équivalents temps-plein (ETP), on observe que les pourcentages de femmes et d'hommes sont plus proches de 50% (50,54% pour les femmes, 49,46% pour les hommes).

Il en est de même pour les cadres A qui comptent 56,96% de femmes parmi les équivalents temps plein titulaires alors que ce pourcentage est légèrement plus faible (55,92%) si l'on considère le pourcentage exprimé au regard des effectifs en personnes physiques (PP). La même tendance est relevée pour les agent.e.s de catégorie B : 56,22% de femmes en PP, 55,16% en ETP. Par contre, le pourcentage de femmes parmi les catégories A+ et C est plus réduit si on les rapporte au nombre de titulaires exprimés en ETP : 45,43% et 40,93% dans les catégories A+ et C contre respectivement 46,16% et 41,90%. Considérer la présence effective dans ces deux corps revient donc à accentuer les différences de représentation entre femmes et hommes. Sauf pour la catégorie B, ces différences tendent à s'accroître [figure 2].

FIGURE 2 > Evolution par année et catégorie du pourcentage de femmes et d'hommes (en équivalent temps plein) de 2011 à 2018

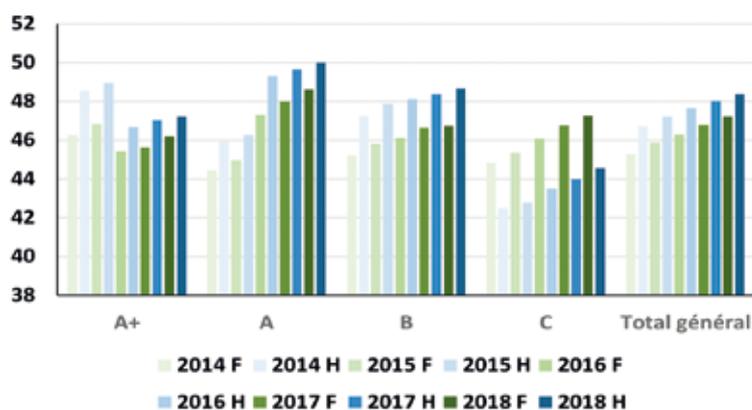


02 AGE DES TITULAIRES

En 2018, l'âge moyen des titulaires (exprimé en personnes physiques) est de 47,22 années pour les femmes et 48,38 années pour les hommes soit une différence de 1,16 années, qui s'atténue très lentement année après année [voir figure 3].

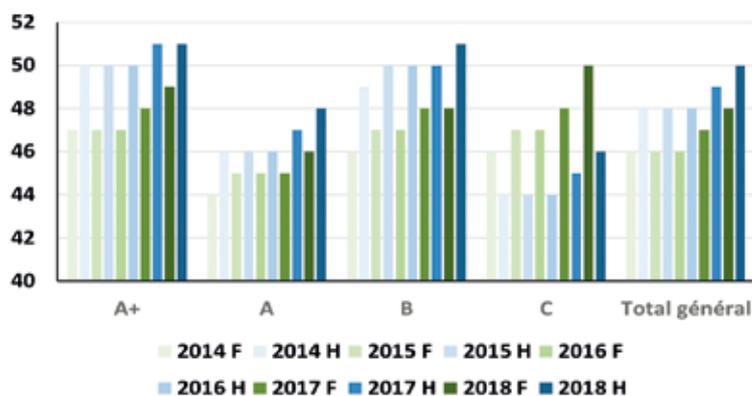
Ces différences sont plus accentuées dans les catégories B et surtout C dans laquelle elles augmentent.

FIGURE 3 > Evolution par année et catégorie de l'âge moyen des femmes et des hommes (en équivalent temps plein) titulaires Inra de 2011 à 2018



Cet écart d'âge est plus accentué pour les catégories B et C lorsque l'analyse porte sur l'âge médian [figure 4]: les médianes (valeurs permettant de séparer la population en deux sous-populations de même effectif chacune) sont en effet moins influencées par les valeurs extrêmes et l'asymétrie des répartitions que les moyennes, ce qui est plus particulièrement le cas de ces deux corps [voir III.8.6. du bilan social de l'INRA 2018].

FIGURE 4 > Evolution par année et catégorie de l'âge médian des femmes et hommes (en équivalent temps plein) titulaires Inra de 2011 à 2018



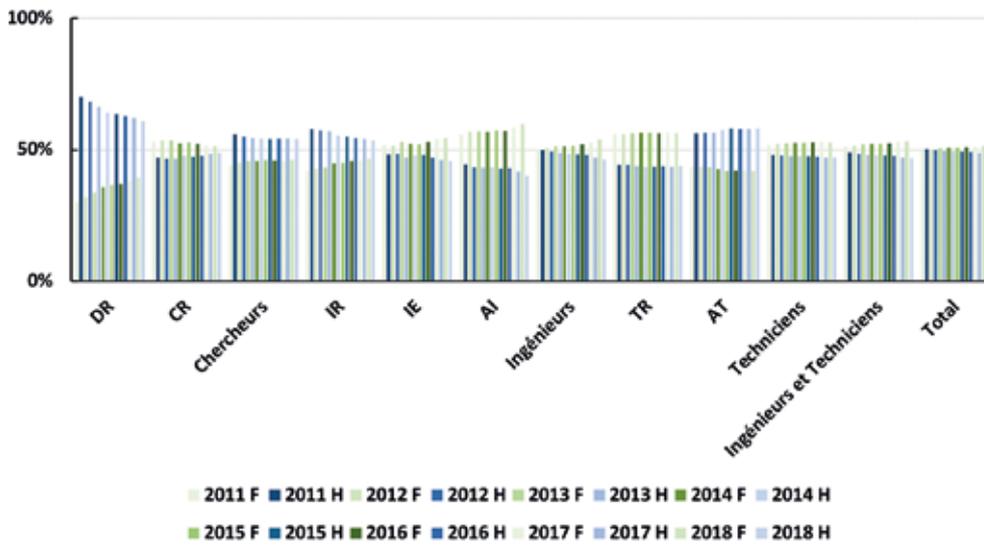
03

REPARTITION DANS LES DIFFERENTS CORPS

La figure 5 montre l'évolution par année des pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents corps de l'Inra.

L'égalité est presque atteinte pour les chargé.e.s de recherche, les ingénieur.e.s d'étude, et technicien.ne.s. Pour les assistant.e.s-ingénieur.e.s, les femmes sont davantage représentées et cet écart s'accroît. Les femmes sont par contre minoritaires parmi les directeur.ice.s de recherche, les ingénieur.e.s de recherche et les adjoint.e.s techniques; même si les pourcentages de femmes progressent pour les deux premiers corps, l'égalité reste éloignée. Le pourcentage de femmes parmi les directeurs et directrices de recherche (39,3%) est toutefois très supérieur à celui observé parmi les professeurs des universités (28%).

FIGURE 5 > Evolution par année et corps des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les titulaires Inra de 2011 à 2018



04

INDICES D'AVANTAGE MASCULIN ET FEMININ

Défini comme le rapport du taux de succès des hommes à celui des femmes, soit :

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

L'indice d'avantage masculin permet de quantifier les différences de taux de succès 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. Ces différences sont à relier aux disciplines étudiées, au type d'activité et à la représentation des différents corps.

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

Il se déduit donc aisément du précédent.

En 2018, on note par rapport à 2016, une évolution globalement favorable de ces deux indices :

- L'égalité est presque atteinte pour les promotions de la deuxième à la première classe des adjoints et adjointes techniques principaux (ATP2 à ATP1), avec un indice d'avantage masculin égal à 0,92 (0,94 en 2016).
- Pour la promotion du corps des adjoints et adjointes techniques à celui des techniciens et techniciennes de recherche de classe normale (ATP1 à TRN), la valeur de l'indice d'avantage masculin est de 0,64 (0,67 en 2016), en cohérence avec un meilleur taux de réussite des femmes mais aussi avec un plus fort pourcentage de femmes dans le corps des techniciens et techniciennes.
- Avec des valeurs de 0,91 et 0,98 (contre 0,89 et 0,93 en 2016), respectivement, cet indice se rapproche de l'égalité pour les promotions de la classe normale à la classe supérieure du corps des techniciens et techniciennes de recherche (TRN à TRS) et de la classe supérieure à la classe exceptionnelle (TRS à TREX).
- Pour la promotion du corps des techniciens et techniciennes de classe exceptionnelle dans celui des assistants-ingénieurs et assistantes-ingénieures (AI), l'indice d'avantage masculin est désormais inférieur à 1 : il vaut 0,89 alors qu'il était égal à 1,05 en 2016.
- Il y a un avantage masculin pour la promotion du corps des AI dans celui des ingénieur.e.s d'étude de classe normale (IECN), avec un indice égal à 1,22.
- Il y a quasi-égalité entre femmes et hommes pour les promotions de la classe normale à la classe exceptionnelle des d'ingénieur.e.s d'étude (IECN à IEHC) (avec un indice d'avantage masculin égal à 1,07).
- Pour la promotion d'ingénieur.e d'études hors classe à celui d'ingénieur.e. de deuxième classe (IE0 à IR2), l'indice est de 1,05 (1,08 en 2016), signant un léger avantage masculin.
- Cet avantage s'accroît pour les passages de la deuxième à la première classe puis de la première à la classe exceptionnelle d'ingénieur.e de recherche avec des indices respectivement égaux à 1,15 et 1,90. Si le premier s'est réduit, l'inverse est observé pour le second, puisque ces indices valaient respectivement 1,31 et 1,54 en 2016.
- Il y a par contre un léger avantage féminin pour le passage de la classe normale à classe exceptionnelle des chargé.e.s de recherches : l'indice d'avantage masculin vaut 0,93 (alors qu'il était de 0,54 en 2016 pour le passage de la seconde à la première classe des chargé.e.s de recherches).
- Les valeurs des indices d'avantage masculin se sont nettement réduites par rapport à 2016 pour les recrutements au sein du corps des directeurs et directrices de recherche : 1,33 pour le recrutement de chargé.e.s hors classe dans le corps des directeurs et directrices de deuxième classe, 2,22 pour le passage de la deuxième à la première classe des directeurs et directrices de recherche et 1,56 pour la promotion à la classe exceptionnelle. Deux de ces trois valeurs ont diminué en deux ans puisqu'elles étaient respectivement égales à 1,63, 2,13 et 2,80 en 2016.

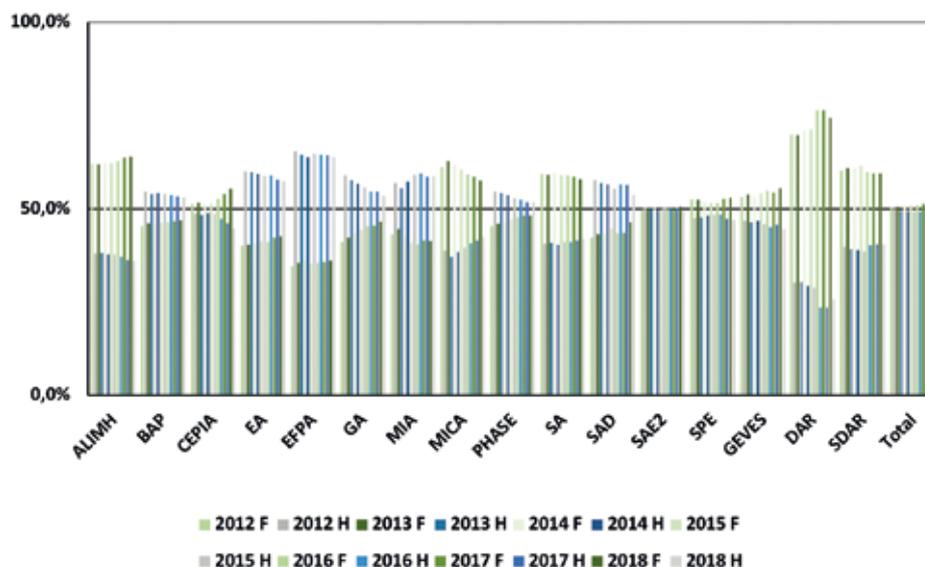
05

POURCENTAGES DE FEMMES ET D'HOMMES TITULAIRES DANS LES DIFFERENTS DEPARTEMENTS ET CENTRES

La figure 6 montre les pourcentages de femmes et d'hommes dans les départements de l'Inra de 2011 à 2018. Les différences déjà observées sont retrouvées, depuis le département Écologie des forêts, prairie et milieux aquatiques (EFPA) qui ne compte que 36,1% de femmes aux Directions d'appui à la recherche (DAR) qui en comptent 76,5%.

Dans la quasi totalité des cas, les évolutions sont favorables. Ainsi les pourcentages de femmes et d'hommes du département EFPA passent-ils en un an de 35,6% et 74,4% à 36,1 et 73,9% respectivement. Inversement dans les directions d'appui à la recherche, ces pourcentages qui valaient 76,5 et 33,5% en 2017 sont désormais de 74,3 et 35,7%. La vigilance est par contre à maintenir pour les départements Mathématiques et intelligence artificielle (MIA) et Alimentation humaine (AlimH) qui présentent tous deux une nette différence de répartition des femmes et hommes dans des sens opposés. Dans ces deux départements, ces différences semblent s'accroître. Dans le premier, le pourcentage d'hommes a augmenté de 0,1% pourcent cette année (de 58,6 à 58,7%) et dans le second, il a diminué de 0,3%, passant de 36,3% à 36,0%.

FIGURE 6 > Pourcentages de femmes et d'hommes par département parmi les titulaires Inra de 2011 à 2018

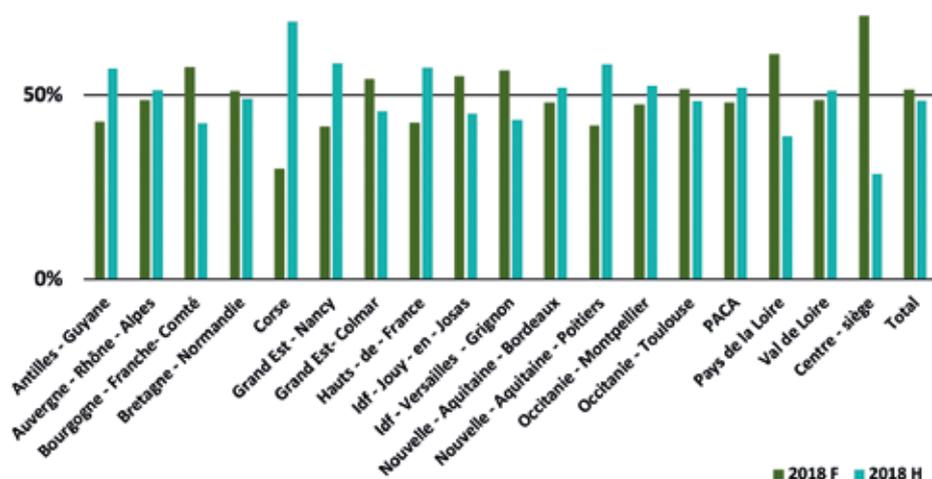


Comme le montre la figure 7, la répartition en 2018 des femmes et des hommes dans les 18 centres de l'Inra n'est pas encore homogène. Elle dépend de nombreux facteurs : des départements présents sur les centres, du type d'unité mais aussi de facteurs aléatoires dont l'effet est d'autant plus marqué que les effectifs sont plus réduits.

Le plus fort écart est relevé sur le centre-siège avec 71,4% de femmes et 28,6% d'hommes en lien avec la nature très fortement administrative de cette implantation. Il faut noter que cet écart est en réduction par rapport à 2017 (73,5 et 26,5%). Inversement, le centre de Corse compte 30% de femmes et 70% d'hommes, en lien à la fois avec le faible effectif du centre (40 personnes) et la forte représentation d'une unité expérimentale. Dans ce cas aussi, l'écart s'est réduit de 2% entre 2017 et 2018. Sur le centre Pays de Loire, les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 61,1 et 38,9%, en lien avec

les départements qui y sont représentés ; cet écart se réduit puisque les pourcentages étaient de 63,5 et 36,5% en 2017.

FIGURE 7 > Pourcentages de femmes et d'hommes par centre parmi les titulaires Inra de 2011 à 2018



06 v REPARTITIONS DANS LES DIFFÉRENTES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPÉCIALISÉES

Les commissions scientifiques spécialisées (CSS) sont chargées d'évaluer le travail des scientifiques et de les conseiller mais pas de les promouvoir. Douze d'entre elles sont définies par les disciplines et les méthodes de recherche et sont transversales aux départements de recherche. Une treizième commission évalue les chercheurs ayant des activités de direction, d'animation ou de gestion de la recherche.

Comme le montre la figure 8, les pourcentages de femmes et d'hommes varient largement selon les compositions et selon que l'on considère les chargés ou directeurs de recherche.

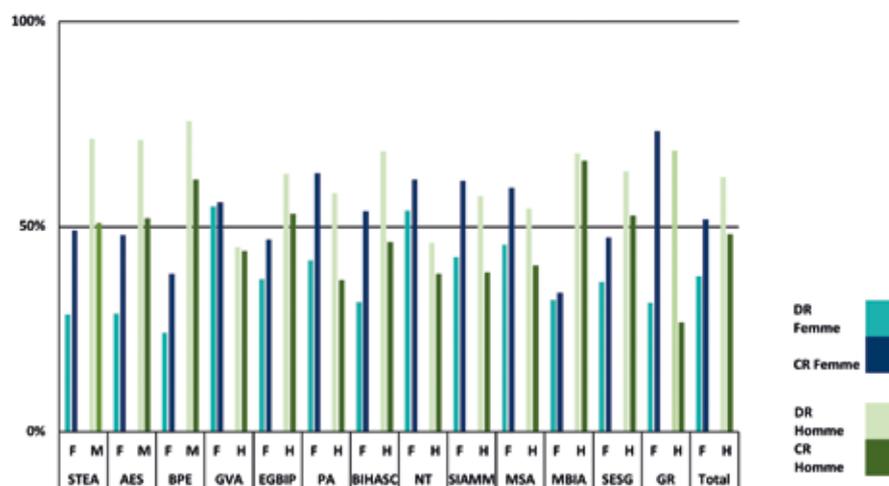
Concernant les différences en fonction des disciplines, c'est la « biologie des populations et des écosystèmes » (BPE) qui compte les pourcentages de femmes les plus faibles et donc d'hommes les plus élevés (respectivement 24,25% et 75,75% parmi les directeurs et directrices de recherche, 38,52% et 61,48% parmi les chargés et chargées de recherche), suivi de « Science de la terre, de l'eau et de l'atmosphère » (STEA avec respectivement 28,52% et 71,42% parmi les directeurs et directrices de recherche et 49,05% et 50,95% parmi les chargés et chargées de recherche) et de « Agronomie, élevage, sylviculture » (AES, avec 28,85% et 71,15% parmi les directeurs et directrices de recherche et 47,96% et 52,04% parmi les chargés et chargées de recherche). Il est à noter que, dans ces trois cas, le pourcentage de femmes est nettement plus faible parmi les directeurs et directrices de recherche. En MBIA

(« Mathématique, bio-Informatique, intelligence artificielle »), les femmes sont minoritaires mais avec des pourcentages proches dans les deux corps (32,14% et 33,93% respectivement).

Inversement, les femmes sont majoritaires parmi les chargé.e.s de recherche en « Gestion de la recherche » (73,33%), « Physiologie animale » (PA, 63,01%), « Nutrition et Toxicologie » (NT, 61,47%), « Sciences et Ingénierie des Aliments, des Matériaux, des Molécules pour la chimie et l'énergie » (SIAMM, 61,17%), « Microbiologie et Sécurité Alimentaire » (MSA, 59,49%) et « Génétique végétale et animale » (GVA, 55,95%). Pour ces commissions, elles ne sont majoritaires parmi les direct.eur.rice.s de recherche qu'en « Nutrition et Toxicologie » (53,97%) et « Génétique végétale et animale » (55,0%).

Une situation très particulière est à noter, celle de la gestion de la recherche : les femmes y sont très largement majoritaires parmi les chargé.e.s de recherche (73,33%) et fortement minoritaires parmi les direct.eur.rice.s de recherche (31,48%). Avec 54 DR (17 femmes et 37 hommes) et 15 CR (11 femmes et 4 hommes), cette différence de répartition ne relève pas uniquement du hasard d'échantillonnage. Ce point est à étudier plus avant.

FIGURE 8 > Pourcentages de femmes et d'hommes par commission scientifique spécialisée¹ parmi les chargé.e.s et direct.eur.rice.s de recherche Inra de 2011 à 2018



¹ AES: Agronomie, Élevage, Sylviculture, BIHASC: Biologie des Interactions Hôtes-Agresseurs, Symbiotes et Commensaux, BPE: Biologie des Populations et des Écosystèmes, EGBIP: Écophysiologie Génétique et Biologie Intégrative des Plantes, GR: Gestion de la Recherche, GVA: Génétique Végétale et Animale, MBIA: Mathématique, Bio-Informatique, Intelligence Artificielle, MSA: Microbiologie et Sécurité Alimentaire: Biotechnologies, Biologie des systèmes, Pathogènes et pathosystèmes, Écosystèmes, NT: Nutrition et Toxicologie, PA: Physiologie Animale, SESG: Sciences Économiques, Sociales et de Gestion, SIAMM: Sciences et Ingénierie des Aliments, des Matériaux, des Molécules pour la chimie et l'énergie et STEA: Science de la Terre, de l'Eau et de l'Atmosphère.

07 REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PARMI LES NON-TITULAIRES

TABLEAU 1 > Pourcentages de femmes et d'hommes
parmi les agent.e.s contractuel.le.s selon leur statut

Catégorie de personnel contractuels	Personnes différentes présentes à un moment de l'année		Équivalent temps-plein annuel	
	F	H	F	H
Chercheur.se.s contractuels (CC)	50,00%	50,00%	44,44%	55,56%
CDD sur emplois permanents	72,03%	36,44%	62,62%	37,38%
Contrat particulier (9P)	50,00%	50,00%	47,98%	52,02%
Contrat travailleur handicapé (9H)	50,00%	50,00%	42,62%	57,38%
Renforcement temporaire (9V)	65,79%	34,21%	68,06%	31,94%
CDD ministériels (dits « haut niveau »)	45,10%	54,90%	48,74%	51,26%
Doctorant.e.s	56,61%	43,39%	55,90%	44,10%
Contrat boursiers étrangers	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Autres doctorants	56,53%	43,47%	55,88%	44,12%
Chercheur.se.s	40,54%	59,46%	36,70%	63,30%
Contrat chercheur.se.s étrangers	20,00%	80,00%	25,00%	75,00%
Contrat chercheur.se.s Agreenskills	43,75%	56,25%	37,76%	62,24%
Personnels saisonniers ou occasionnels	50,54%	49,46%	49,49%	50,51%
CDI à temps incomplet	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Contrats aidés et apprentis	61,04%	38,96%	60,13%	39,87%
Contrat d'apprentissage	61,04%	38,96%	60,13%	39,87%
Personnels sur conventions de recherche	57,10%	42,90%	56,23%	43,77%
Boursiers Marie Curie	60,00%	40,00%	56,89%	43,11%
Volontaires service civil	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Stagiaires gratifiés	59,00%	41,00%	59,33%	40,67%
Stagiaires juniors	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Stagiaires étudiants	60,36%	39,64%	60,34%	39,66%
Stagiaires master 2 - grandes écoles	54,43%	45,57%	55,37%	44,63%
Stagiaires étudiants-master 2	52,78%	47,22%	53,48%	46,52%
Total	57,13%	42,87%	56,53%	43,44%

Comme les années précédentes, les femmes sont majoritaires parmi les non-titulaires, que l'on considère les personnes physiques (57,13%) ou les équivalents temps pleins (56,53%). On retrouve donc une plus forte précarité des femmes mais dans une proportion réduite. Les pourcentages de femmes et d'hommes varient selon la catégorie de CDD (tableau 1). Ils sont particulièrement différents parmi les CDD dits «de renforcement temporaire» parmi lesquels les femmes sont majoritaires (65,79% de femmes, 34,21% d'hommes). Inversement, les femmes sont minoritaires parmi les chercheur.se.s (40,54% de femmes, 59,46% d'hommes), mais moins qu'au CNRS où elles n'atteignent pas 40% et parmi les CDD de haut niveau dit ministériels (45,10% de femmes, 54,90% d'hommes). Elles sont par contre plus nombreuses parmi les doctorant.e.s (56,61%).

08

RESULTATS DES CAMPAGNES D'AVANCEMENT

■ AVANCEMENT DE GRADE

Sur des effectifs importants (242, 662, 485, 400, 230 et 195 respectivement pour les avancements de grade en Adjoint.e technique principale de classe 1 (ATP1), Technicien.ne de recherche de classe supérieure (TRSup), Technicien.ne de recherche de classe exceptionnelle (TREX), Ingénieur.e d'étude hors classe (IEHC), Ingénieur.e de recherche de première classe (IR1) et Ingénieur.e de recherche hors classe (IRHC) respectivement), les graphes suivants donnent les pourcentages de femmes et hommes [figure 9] et les âges moyens des femmes et hommes parmi les promouvables et promus au titre de la campagne de 2019 [figure 10].

FIGURE 9 > Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les agent.e.s promouvables et promu.e.s lors de la campagne de promotions de grade de 2019

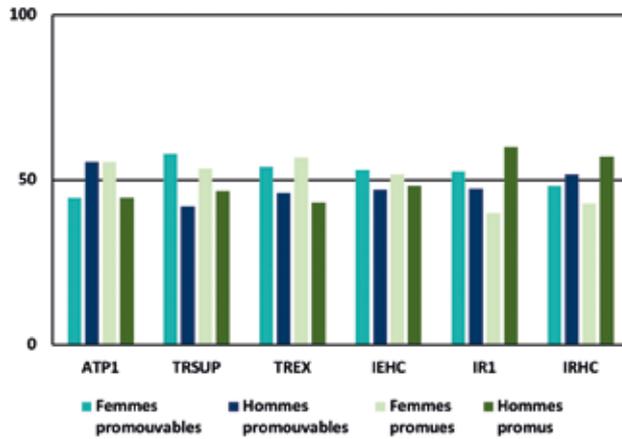
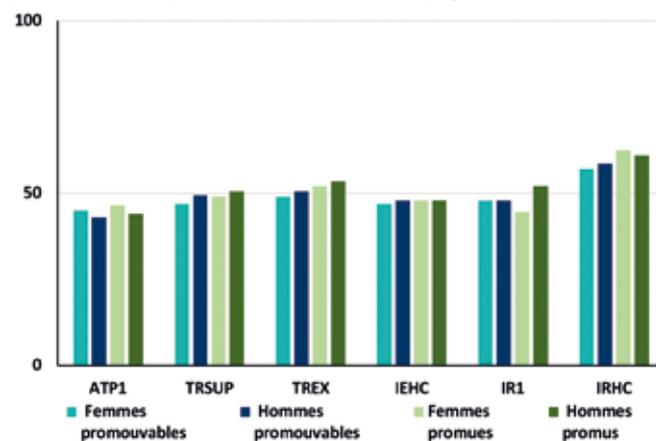


FIGURE 10 > Ages moyens des femmes et des hommes promouvables et promu.e.s au titre de la campagne de promotions de grade de 2019



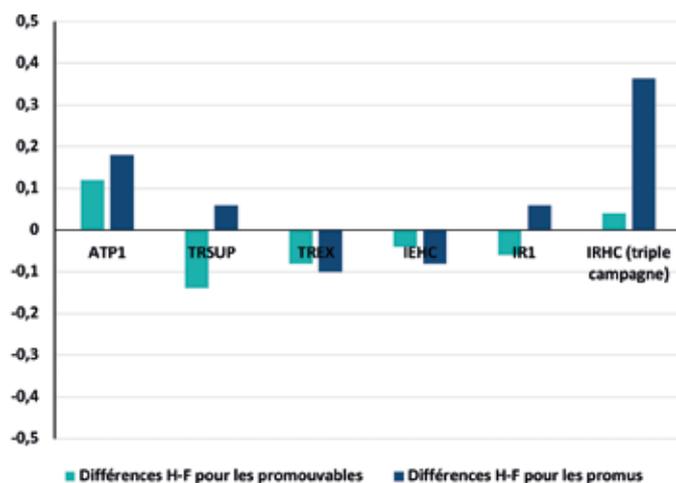
Ils montrent que

- > L'âge moyen des promouvables varie de moins de deux ans entre femmes et hommes sauf pour les promouvables en ATP1 et en TRSUP pour lesquels une différence de 2 et 2,5 ans est observée. Les femmes promouvables sont en moyenne plus jeune sauf pour les ATP1.
- > Pour les promotions, les femmes sont promues nettement plus tôt en ingénieur.e de première classe (44,5 ans pour les femmes et 52 ans pour les hommes en moyenne) et plus tard en IRHC (62,5 versus 61 ans).

- Il y a plus de femmes que d'hommes parmi les promu.e.s en ATP1, TRSUP, TREX et IEHC mais moins en IR1 et IRHC (avec toutefois dans ce cas des effectifs très limités).
- Si l'on compare les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les promouvables et les promu.e.s, on note que :
 - Le pourcentage de femmes est plus élevé parmi les promu.e.s que les promouvables pour le passage en ATP1 (+10.74% entre pourcentage de femmes chez les promouvables et les promu.e.s) et TRSUP (+2.79%). La tendance opposée est observée pour les pourcentages d'hommes, ce qui correspond à un plus fort taux de promotion des femmes.
 - Le pourcentage de femmes est plus faible parmi les promu.e.s que les promouvables pour les promotions en TRSUP (-4,68%), IEHC (-1.22%) IR1 (-12.60%) et IRHC (-5.35%) (et inversement pour les pourcentages d'hommes). Les femmes ont donc un plus faible taux de promotion dans la plupart des cas.
- Il faut noter que ces différences en faveur de la réussite des hommes étaient nettement plus prononcées lors de la campagne précédente (2018), avant la mise en place de la démarche de labellisation et ce alors que les effectifs de promouvables et promus étaient équivalents sauf pour la promotion en ingénieure.e de recherche hors classe avec 22 postes contre 7 l'année suivante. La figure 11 montre en effet que, en 2018, les pourcentages de promotion des hommes étaient un peu plus faibles que ceux des femmes pour les passages en TREX et IEHC mais nettement plus forts en ATP1, TRSUP, IR1 et IRHC.

Il est à noter que les jurys de concours ont une composition assez équilibrée : 6 femmes et 9 hommes pour les IRHC, 31 femmes et 29 hommes pour les TREX, 21 femmes et 21 hommes pour les TRSup.

FIGURE 11 ➤ Différences, dans les promotions de grade, entre les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les promouvables et promu.e.s de la campagne de promotions de grade de 2018



■ AVANCEMENT DE CORPS

Les tendances sont assez voisines de celles observées précédemment [voir figures 12 et 13].

- Les femmes promouvables sont plus jeunes que les hommes promouvables sauf pour la promotion en TRN pour lequel les femmes sont plus âgées de trois ans en moyenne. Les autres écarts d'âge sont inférieurs à trois ans et plus faibles pour les promotions en IECN et IR2.
- Les femmes sont promues 6 mois plus tôt en ingénieure.e d'étude de classe normale (respectivement 54,5 ans et 55 ans en moyenne pour les femmes et les hommes) et nettement plus tard, en TRNO (3 ans) et IR2 (4,5 ans).

- > Il y a nettement plus d'hommes que de femmes parmi les promu.e.s en TRNO (54 versus 46%), IECN (53 versus 47%) et IR2 (57 versus 43%) mais moins en AI (31 versus 69%).
- > Le taux de succès est supérieur pour les femmes pour le passage en TRNO et AI, inférieur pour celui en IECN et IR2.

FIGURE 12 > Ages moyens des femmes et des hommes promouvables et promu.e.s lors de la campagne de promotion de corps de 2019

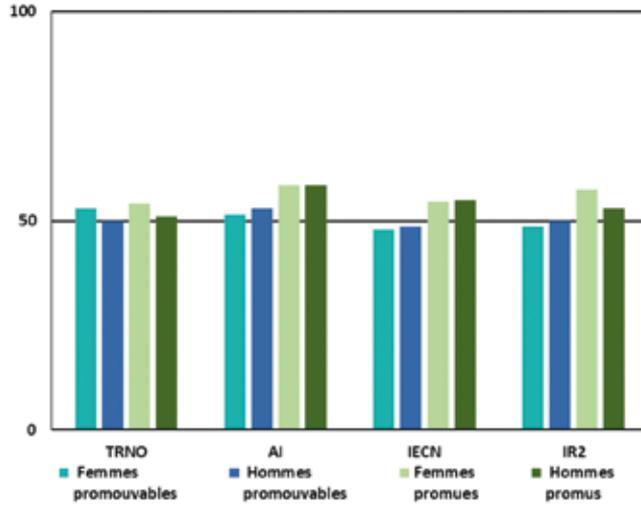


FIGURE 13 > Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les promouvables et promu.e.s lors de la campagne de promotion de corps de 2019

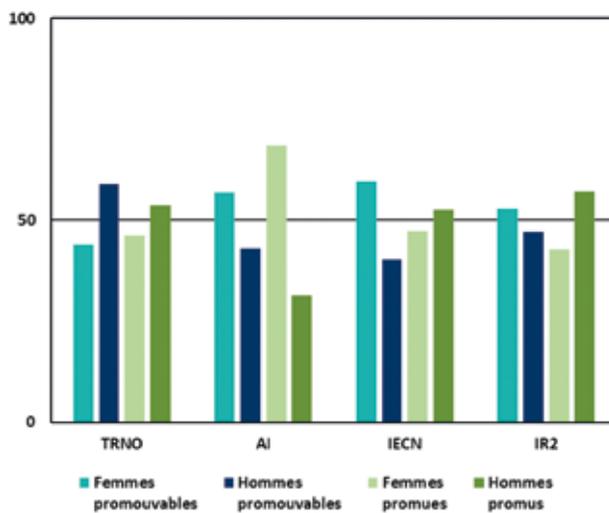
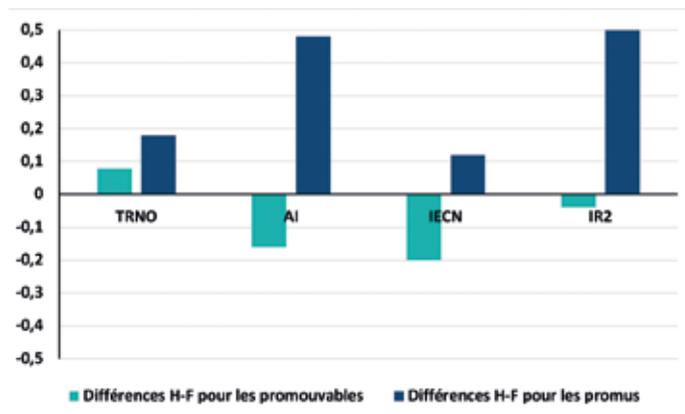


FIGURE 14 > Différences entre le pourcentage d'hommes et de femmes parmi les promouvables et promu.e.s lors de la campagne de promotion de corps de 2018



Comme pour les promotions de grades, on note que les répartitions par genre entre promouvables et promu.e.s sont plus cohérentes lors de la campagne 2019 que lors de celle de 2018. La figure 14 montre en effet que, cette année-là, les taux de promotion des hommes étaient systématiquement supérieurs à celui des femmes, avec une différence particulièrement marquée pour le passage en IR2.

09 v RESULTATS DES CONCOURS EXTERNES 2018

■ CONCOURS DE SCIENTIFIQUES

La figure 15 montre que les pourcentages de femmes et d'hommes promus aux concours externes de CRCN, CR1 et DR2 varient : ils sont égaux pour les CRCN (50% de femmes et d'hommes) alors que le pourcentage d'hommes parmi les candidats était de 60,61% mais différent pour les DR2 (39,02% de femmes et 60,98% d'hommes) et encore davantage pour les DR1 (15% de femmes et 85% d'hommes). Une évolution analogue se retrouve pour les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les promouvables. Il faut noter que le taux de succès des femmes est plus faible que celui des hommes en DR2 (32,63% versus 36,23%) et plus encore DR1 (14,28% versus 38,63%) mais plus élevé en CRCN (6,2% versus 4,0%).

Par contre les femmes promues en DR1 étaient plus jeune d'un an, celles promues en DR2 plus âgées de 3 ans et celles promues en CRCN plus âgées d'un an : les femmes sont donc promues plus tardivement que les hommes et, à même âge, les taux de réussite sont plus élevés pour les hommes.

FIGURE 15 > Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les personnes candidates et reçues lors des campagnes de recrutement de scientifiques en 2018

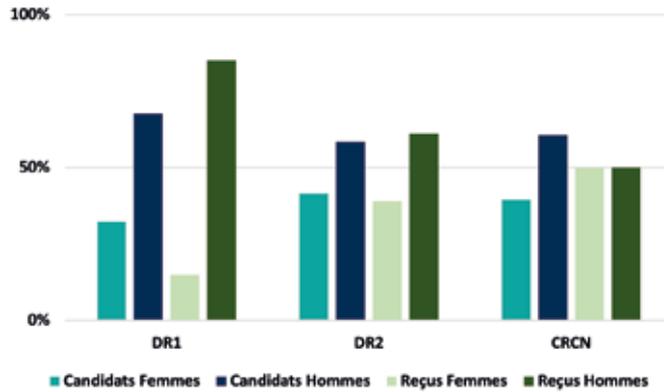
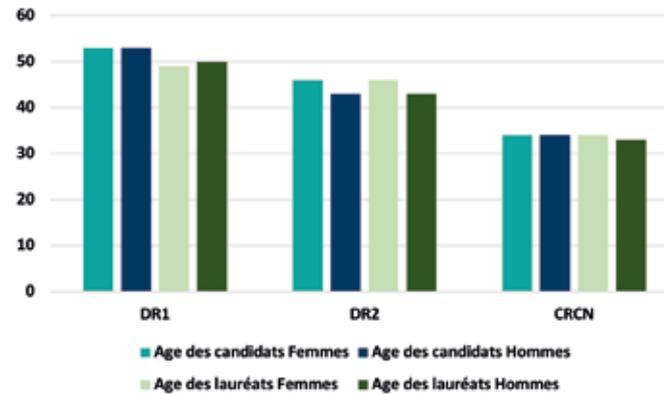


FIGURE 16 > Age moyen des femmes et des hommes candidat.e.s et reçu.e.s lors des campagnes de recrutement de scientifiques en 2018

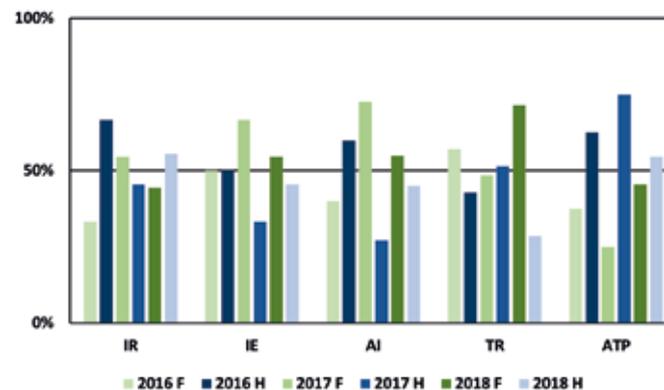


CONCOURS D'INGENIEUR.E.S, DE TECHNICIEN.NE.S ET D'AGENT.E.S TECHNIQUES

La figure 17 montre l'évolution de 2016 à 2018 des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes recrutées lors des concours d'ingénieur.e.s, de technicien.ne.s et d'agent.e.s techniques.

Si les pourcentages ne sont pas encore à égalité, la tendance est positive, avec une réduction des écarts, à l'exception toutefois des recrutements dans le corps des technicien.ne.s de recherche dans lequel le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les nouvelles recrues est de 71,43% et 28,57%. Il faut toutefois noter que c'est dans ce corps que le pourcentage de femmes est le plus élevé (56.2%) alors qu'il varie dans les autres corps entre 41.9% pour les AT et 59.9% pour les assistant.e.s-ingénieur.e.s.

FIGURE 17 > Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les personnes recrutées lors des campagnes de recrutement d'ingénieur.e.s, technicien.ne.s et agent.es. techniques de 2016 à 2018



■ RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour le recrutement de personnes en situation de handicap, les pourcentages de femmes et d'hommes étaient respectivement les suivants :

- > 58,33 et 41,67% en 2015
- > 66,67 et 33,33% en 2016
- > 33,33 et 66,67% en 2017
- > 33,33 et 66,67% en 2018

Du fait des faibles effectifs (12 à 15 recrutements par an), les variations observées sont délicates à interpréter.

■ RECRUTEMENT D'APPRENTI.E.S

Les femmes sont majoritaires parmi les apprenti.e.s : 60% en 2016, 57% en 2017 et 75% en 2018.

10 ▼ FORMATION

■ ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION PARMIS LES TITULAIRES

Les femmes se forment davantage que les hommes : elles représentent 58% des personnes formées et les hommes 42%. Les taux d'accès (nombre de personnes formées/population totale) sont de 62,43% pour les femmes et de 53,31% pour les hommes dans des proportions variables selon les centres (figure 18 pour les titulaires, figure 19 pour les contractuels).

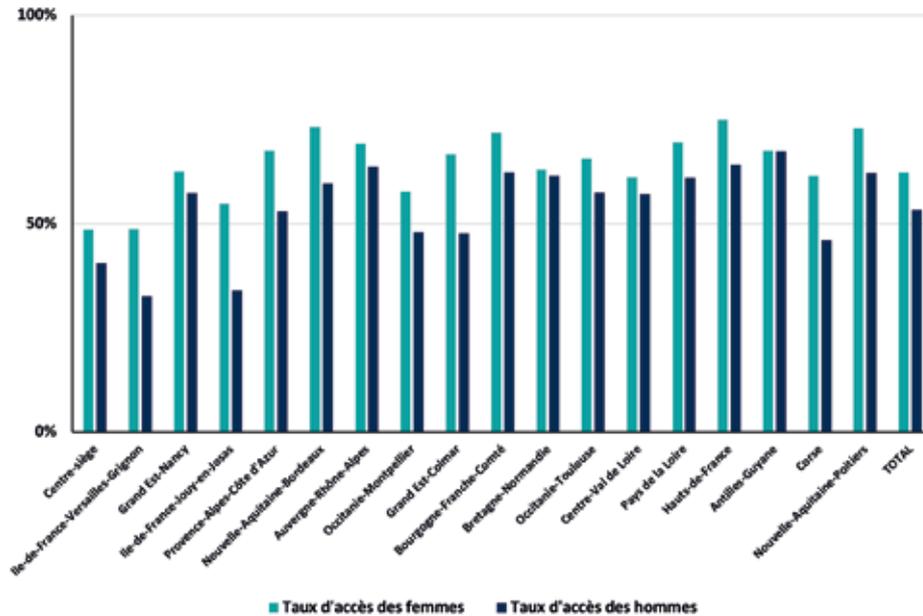
Les différences entre les taux d'accès à la formation des femmes et des hommes sont particulièrement faibles pour les centres Bretagne-Normandie (1,47%), Antilles-Guyane(1,99%), Val de Loire (4,06%), Auvergne-Rhône-Alpes (5,54%) et Pays de Loire (5,27%).

Inversement, elles sont plus importantes pour les centres suivants :

- > Ile de France - Jouy-en Josas : 20,84% avec des taux d'accès de 54,80% et 33,96% respectivement pour les femmes et hommes,
- > Grand-Est-Colmar : 18,95% avec des taux d'accès de 66,67% et 47,72% respectivement pour les femmes et hommes,
- > Corse : 15,38% avec 61,53% pour les femmes, 46,15% pour les hommes.
- > Ile de France Grignon (16,20%, soit 48,81% pour les femmes, 32,61% pour les hommes).

Ces différences peuvent être ponctuelles, liées à des variations annuelles. Sur les centres de Corse et Grand Est Nancy qui comptent un faible pourcentage de femmes, plus représentées dans les activités administratives que dans les unités expérimentales, elles résultent probablement de cette différence de répartition et par suite de besoins de formation. Sur les centres d'Ile de France dont la grande taille limite l'effet du seul hasard, il faut approfondir l'étude.

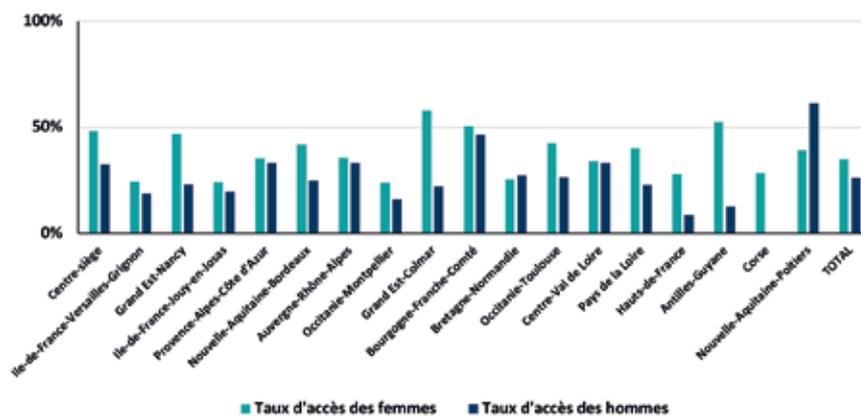
FIGURE 18 > Taux d'accès à la formation des femmes et des hommes parmi les titulaires selon les centres



■ ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION PARMIS LES CONTRACTUEL.L.E.S

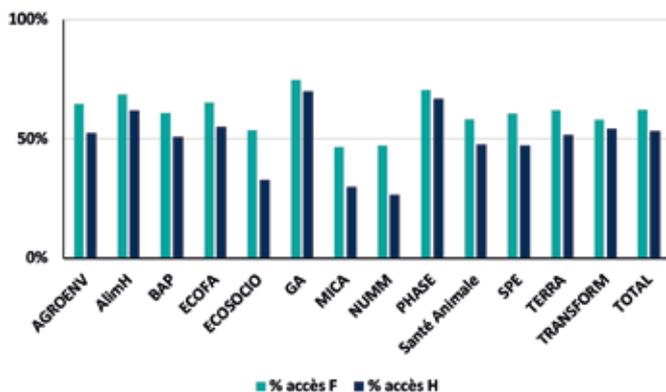
Lorsque l'on considère les taux d'accès des contractuel.les, on note d'abord qu'ils sont nettement plus faibles que ceux des titulaires. Concernant les différences de taux d'accès entre femmes et hommes, elles ne présentent pas de liens avec celles observées chez les titulaires. Elles sont particulièrement fortes dans les centres Antilles-Guyane (39,73%), Grand Est-Colmar (35,67%), Corse (28,57%), Grand-Est-Nancy (23,80%) et Nouvelle-Aquitaine-Poitiers (22,24%). Parmi ces centres, ceux de Corse, Grand-Est-Colmar et Antilles-Guyane présentent des effectifs de contractuel.les femmes et/ou hommes assez faibles (inférieurs à 20), ce qui augmente la probabilité de variation aléatoire.

FIGURE 19 > Taux d'accès parmi les contractuel.les à la formation des femmes et des hommes selon les centres



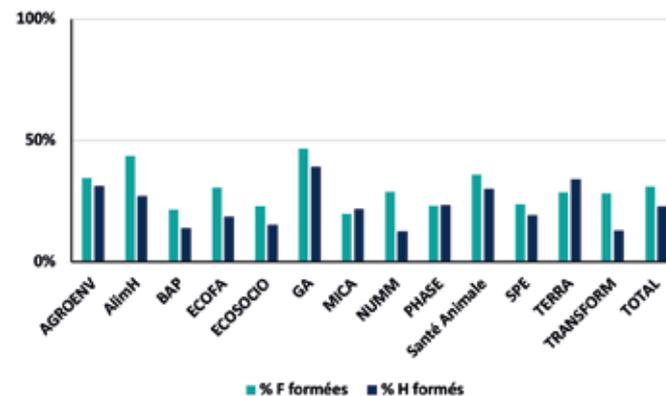
Lorsque la différence de taux d'accès entre les femmes et les hommes est regardée en fonction du département, on note que les différences sont plus marquées dans les départements ECOSOCIO (21,01%), NUMM (20,69%) et MICA (16,99%). Ceux-ci sont plus éloignés de la parité que la moyenne.

FIGURE 20 > Pourcentage selon les départements d'hommes et de femmes parmi les titulaires ayant suivi des formations



Comme précédemment, les différences de taux d'accès entre femmes et hommes observées chez les contractuel.le.s et les titulaires ne présentent pas de corrélation.

FIGURE 21 > Pourcentage selon les départements d'hommes et de femmes ayant suivi des formations parmi les contractuels



11 MOBILITE

■ MOBILITE INTERNE DES SCIENTIFIQUES

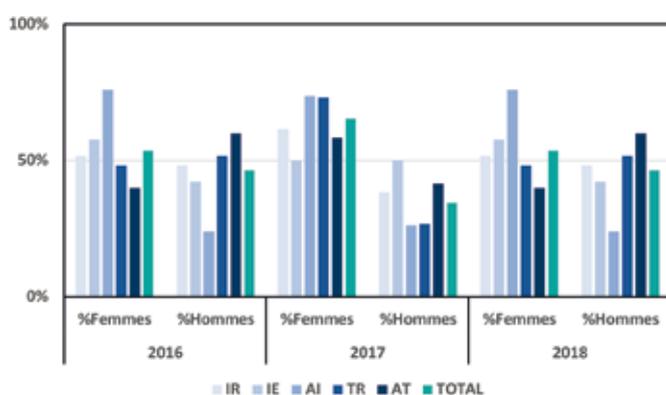
Concernant les scientifiques, les mobilités internes (changement d'affectation à l'intérieur de l'institut) concernent davantage d'hommes que de femmes, soit par année:

- > En 2016, 36 mobilités dont 44,44% de femmes et 55,56% d'hommes.
- > En 2017, 38 mobilités dont 44,74% de femmes et 55,26% d'hommes.
- > En 2018, 38 mobilités dont 18,42% de femmes et 81,58% d'hommes.

Une vigilance doit donc être menée quant à l'égalité entre femmes et hommes dans ce domaine, puisque les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les chercheurs et chercheuses sont de respectivement 46% et 54%.

En ce qui concerne les ingénieur.e.s, technicien.ne.s et adjoint.e.s, les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les agents ayant effectué une mobilité interne sont reportés dans la figure 22. En comparant, pour 2018, la répartition par sexe des personnes ayant réalisé une mobilité aux pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents corps, on note que, cette année-là, le pourcentage de femmes ayant effectué une mobilité était supérieur à celui du corps des ingénieur.e.s de recherche (+4,98%) et d'étude (+3,39%), des assistant.e.s ingénieur.e.s (+15,96%); l'inverse était observé chez les adjoint.e.s techniques (-1,9%).

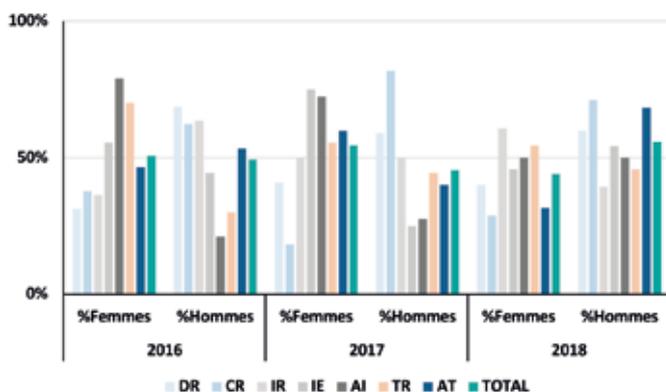
FIGURE 22 > Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les mobilités internes des ingénieur.e.s, technicien.ne.s et adjoint.e.s techniques de 2016 à 2018



■ MOBILITE GEOGRAPHIQUE

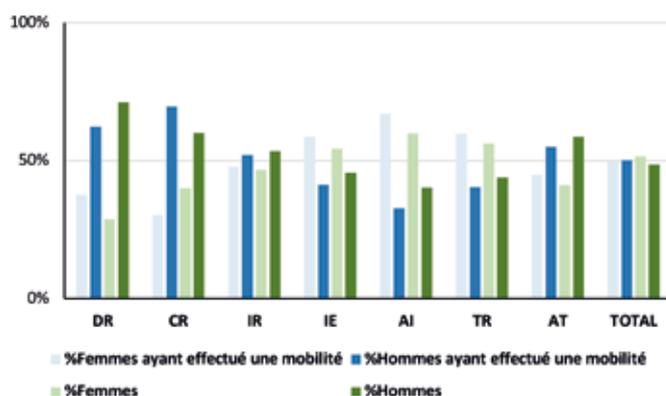
La figure 23 présente les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les agents ayant effectué une mobilité géographique au cours des années 2016 à 2018. Il est à noter que, cette année-là, le pourcentage de femmes ayant effectué une mobilité géographique était nettement inférieur au pourcentage de femmes dans le même corps sauf pour celui des ingénieur.e.s de recherche. La différence est particulièrement forte pour celui des adjoint.e.s techniques (avec un écart de 10.33%), assistant.e.s ingénieur.e.s (-9.9%) et ingénieur.e.s d'étude (-8.5%).

FIGURE 23 > Pourcentages de femmes et d'hommes par année et corps parmi les mobilités géographiques de 2016 à 2018



Mais sur l'ensemble des trois années, comme le montre la figure 24, on note des différences nettement plus réduites et une plus forte représentation des femmes que des hommes.

FIGURE 24 > Pourcentages de femmes et d'hommes par corps parmi les mobilités géographiques de 2016 à 2018



■ CAMPAGNE DE MOBILITE DES INGENIEURS ET TECHNICIENS

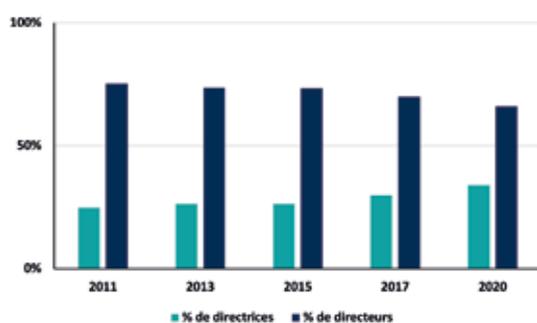
Notons enfin que la représentation des femmes parmi les mobilités demandées et acceptées au cours de la campagne de mobilité est nettement plus élevée : en 2018 il y a eu 45 femmes et 26 hommes qui ont demandé une mobilité, 42 femmes et 26 hommes dont la mobilité a été acceptée. Il faudra donc étudier si le mode d'instruction des mobilités a un effet sur les pourcentages de femmes et d'hommes réalisant une mobilité.

12. REPARTITION PAR GENRE DES MANAGERS

Une vigilance doit donc être menée quant à l'égalité entre femmes et hommes dans ce domaine, puisque les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les chercheurs et chercheuses sont de respectivement 46% et 54%.

Parmi les directeurs et directrices d'unité, 34% sont des femmes et 66% des hommes. Si ces deux pourcentages restent très différents, ils se rapprochent au fil du temps : les chiffres étaient respectivement de 24,8% et 75,2% en 2011, de 26,4% et 73,6% en 2013, 26,5% et 73,5% en 2015, 24,8% et 75,2% en 2017 [figures 25]. Parmi les directeurs et directrices d'unités adjoint.e.s, les écarts sont plus faibles avec des pourcentages de femmes et d'hommes de 39 et 61% respectivement.

FIGURE 25 > Pourcentages, de 2011 à 2020, d'hommes et de femmes parmi les directeurs et directrices d'unité



L'âge moyen des directeurs d'unité est de 52 ans, celui des directrices d'unité de 51 ans. Un écart similaire est observé entre directeurs et directrices d'unité adjoint.e.s (54 et 53 ans).

13 SALAIRES ET PRIMES

La figure 26 présente les différences d'indices, en 2018, entre femmes et hommes. Les différences de traitement en découlent immédiatement. En moyenne, la différence est de 6,49% en légère baisse par rapport à l'an passé où elle était de 6,90%. Si l'on considère les différentes catégories, on note que les différences les plus importantes sont observées pour la catégorie A+ (4,69% pour l'indice moyen, 0% pour l'indice médian) puis pour la catégorie B (2,28% pour l'indice moyen, 4,54% pour l'indice médian). Il est à noter que les différences entre résultats observées pour moyenne et médiane résultent sans doute de la dissymétrie de répartition avec plus d'hommes dans les plus forts indices, comme le montre la figure 27.

FIGURE 26 > Différences, selon les catégories, d'indices moyens et médians entre femmes et hommes (exprimées en pourcentage de l'indice moyen)

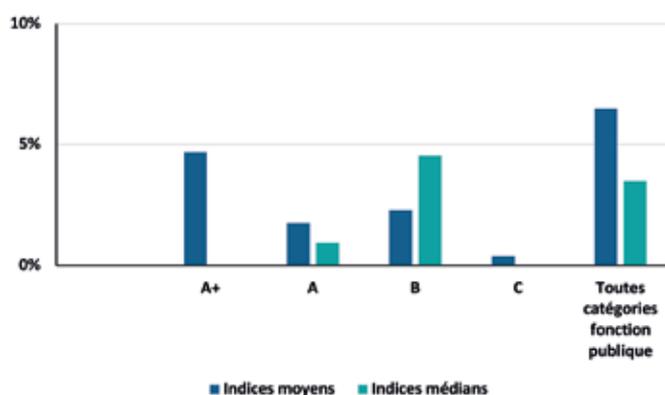
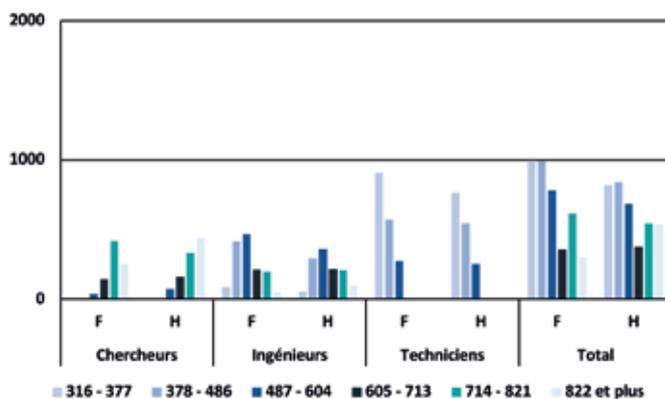


FIGURE 27 > Répartition en 2018 des indices selon les corps et les sexes des bénéficiaires



La figure 28 indique le montant moyen des primes selon leur nature et le sexe des bénéficiaires. Les montants moyens perçus par les hommes sont très majoritairement supérieurs, surtout pour les primes de montants importants :

> La prime d'encadrement doctoral et de recherche a un montant moyen de 5596,47 € pour les femmes et de 6207,07€ pour les hommes. Il faut toutefois noter que les différences varient fortement selon les corps: elles valent respectivement 100%, 32,34% et 1,29% pour le corps des directeurs et directrices de recherche de classe exceptionnelle, de première classe et de deuxième classe et -16,62% pour celui des chargé.e.s de recherche.

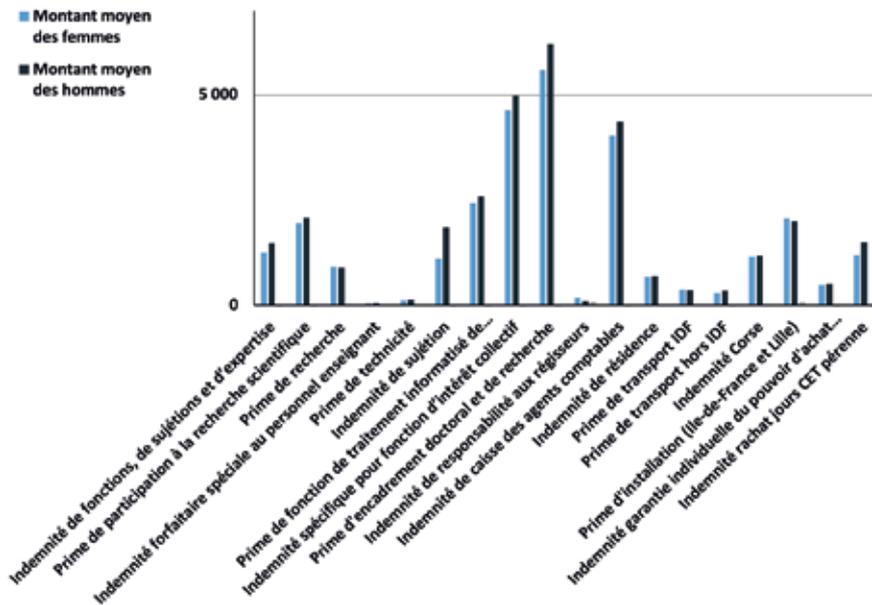
- › L'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif vaut en moyenne respectivement 4 631,10€ et 4 974,37€ pour les femmes et hommes.
- › Le rachat de jours placés sur le compte épargne temps pérenne représente 1 186,46€ pour les femmes et 1 493,06€ pour les hommes.

Inversement, le montant moyen perçu par les femmes n'est plus élevé que celui reçu par les hommes que dans cinq cas et pour des primes et indemnités de montant plus faibles et non liés à des fonctions managériales dont :

- › Prime d'installation en Ile-de-France et Lille (2 064,78 € et 1 994,00 € pour les femmes et hommes respectivement).
- › Rachat de compte épargne temps « ancien » : 1 224,44 € pour les femmes, 765,61 € pour les hommes soit 458,83€ de différence mais pour un effectif très limité (50 personnes).

A fonction, corps et grades égaux, les montants perçus sont égaux pour les femmes et les hommes. Les différences de montants moyens proviennent donc de différences de répartition des missions, grades et corps entre femmes et hommes.

FIGURE 28 > Montants en euros, selon le sexe du bénéficiaire, des différentes primes



14. INSTANCES NATIONALES

La parité est de règle dans les instances. Ainsi :

- › Le conseil d'administration compte en 2019 13 femmes et 14 hommes.
- › Le comité technique est à parité (50/50) avec, parmi les représentants du personnel titulaires, 60% de femmes et 40% d'hommes (alors qu'il était à parité en 2017) et, parmi les représentant.e.s suppléant.e.s, 40% de femmes et 60% d'hommes.
- › Le comité central Hygiène et sécurité compte 6 femmes et 8 hommes, 57% de femmes et 43% d'hommes parmi les titulaires, 29% de femmes et 71% d'hommes parmi les suppléant.e.s.
- › Dans les commissions d'avancement paritaires nationales (CAPN), en 2018, les titulaires comptent 44% de femmes et 56% d'hommes, les suppléant.e.s 39% de femmes et 61% d'hommes.



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