

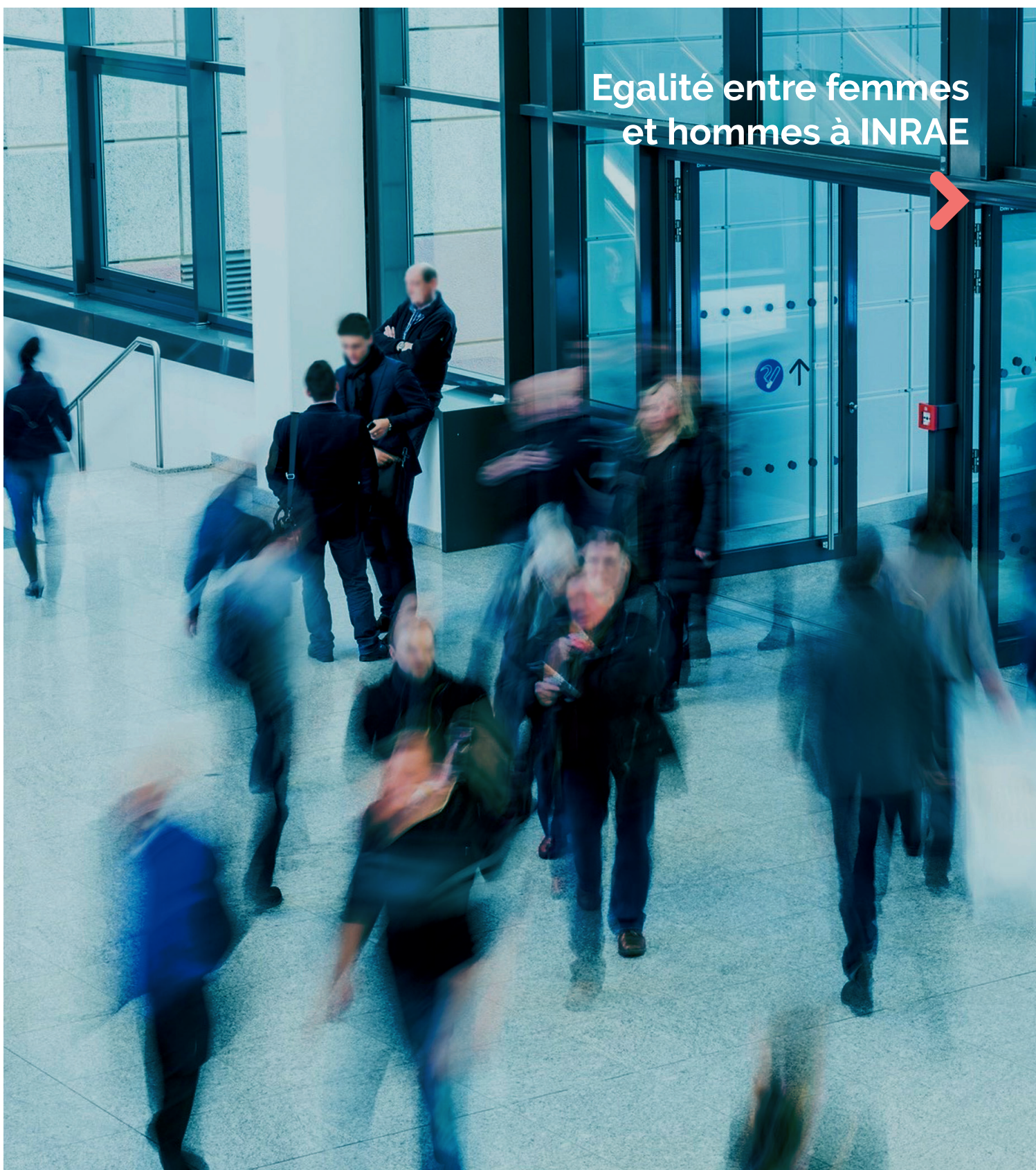


RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

INRAE

## Egalité entre femmes et hommes à INRAE



Rapport de situation comparée sur l'égalité  
entre femmes et hommes à INRAE en 2020



## ÉDITORIAL

---

Premier bilan de situation comparé d'INRAE, ce document montre, par rapport au dernier bilan de situation comparée de l'Inra, des avancées vers l'égalité entre femmes et hommes.

- Les pourcentages de femmes et d'hommes sont légèrement plus proches de l'égalité.
- Le pourcentage de femmes directrices de recherche de classe exceptionnelle a plus que quadruplé en 4 ans, passant de 6,9% en 2017 à 31,37 en 2021.
- Les valeurs des coefficients d'avantage masculin se rapprochent de 1.

Toutefois, une vigilance est à mettre en place quant aux promotions des chargé.e.s de recherche de classes normale et au pourcentage de femmes et d'hommes parmi les DR2.

Il faut de même poursuivre l'effort sur les recrutements de non-titulaires parmi lesquels les femmes restent majoritaires. Le kit de recrutement des contractuels qui vient d'être élaboré et largement diffusé y contribuera.

Concernant les promotions, des écarts, certes limités, subsistent entre les pourcentages de femmes et d'hommes promus. Les nouvelles procédures mises en place en 2021 visent à assurer la parité et réduire ces écarts. Elles permettront également de réduire davantage les écarts de rémunérations entre femmes et hommes. Aujourd'hui légèrement inférieurs à 10%, ceux-ci sont en effet majoritairement liées aux différences de répartition dans les corps, grades et missions.

L'ensemble de ces mesures sont inscrites dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes défini dans le cadre de la politique volontariste menée par INRAE pour des collectifs divers et inclusifs et qui lui a permis d'obtenir le double label AFNOR Alliance Égalité/diversité. Elles le sont également dans le plan établi dans le cadre défini par le décret n° 2020-58 du 4 mai 2020 et validé en comité technique et en conseil d'administration.

## RÉSUMÉ

Ces différences sont plus accentuées dans certains corps et grades : les classes exceptionnelles des ingénieur.e.s de recherche (38,55% et 41,45% de femmes et d'hommes), de chargé.e.s de recherche (58,72% et 41,28%) ou de direct.eur.rice.s de recherche (31,37% et 68,73%) ou les premières classes des direct.eur.rice.s de recherche (28,03% et 71,97%). Il est à souligner que les femmes sont aujourd'hui mieux représentées dans la classe exceptionnelle que dans la première classe des directeurs et directrices de recherches (DR1). Ce résultat serait positif si le pourcentage de femmes parmi les DR1 était plus élevé.

Les valeurs des avantages masculins et féminins sont majoritairement proches de 1 (comprises entre 0,8 et 1,25). En particulier, il faut souligner qu'un léger avantage féminin (1,18) est désormais observé pour le passage de la première classe à la classe exceptionnelle des direct.eur.rice.s de recherches ; la vigilance doit cependant être maintenue pour la promotion de la seconde à la première classe de ce corps (DR2 en DR1, 2,24), de la classe exceptionnelle des chargé.e.s à la seconde classe des direct.eur.rice.s (CRHC en DR2, 1,64), de la première classe à la classe exceptionnelle des ingénieur.e.s (IR1 en IRHC, 1,47) et de la classe normale à la classe exceptionnelles des chargé.e.s de recherche (CRCN en CRHC), avec dans ce cas un avantage féminin de 1,54.

Les femmes sont majoritaires parmi les non-titulaires (57,75 de femmes parmi les CDD décomptés en personnes physiques).

Les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promues à avancement de grade fluctuent autour de 50% avec un écart maximal de moins de 8% et, plus largement, parmi celles promues à un avancement de corps.

Les femmes se forment nettement plus que les hommes : c'est le cas de 45,46% des femmes et 34,85% des hommes. Cette différence se retrouve, parmi les titulaires, dans tous les corps sauf celui des adjoint.e.s techniques.

La rémunération mensuelle moyenne perçue par les titulaires d'INRAE diffère de 9,98% entre femmes et hommes. C'est la différence de traitement qui explique la majeure partie (70,91%) de cette différence ; elle est très majoritairement liée aux inégalités de répartition dans les corps et grades et non à la quotité de travail, laquelle explique un peu moins de 30% des différences. Ces écarts sont plus limités à l'intérieur de chaque catégorie : 6,15%, 6,46%, 7,47% et 7,88% respectivement pour les catégories A+, A, B et C.

# SOMMAIRE

---

01	Répartition entre femmes et hommes des titulaires.....	4
02	Age des titulaires.....	6
03	Indices d'avantage masculin et féminin.....	6
04	Pourcentages de femmes et d'hommes titulaires dans les différents départements et centres.....	7
05	Répartitions des femmes et d'hommes dans les différentes commissions scientifiques spécialisées.....	9
06	Répartition des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les non-titulaires.....	10
07	Résultats des campagnes d'avancement.....	11
08	Résultats des recrutements sur concours.....	12
09	Formation.....	12
10	Mobilité.....	15
11	Répartition par genre des directeurs et directrices d'unités et de leurs adjointes et adjoints.....	15
12	Salaires et primes.....	17
13	Travail à temps partiel.....	19

# 01

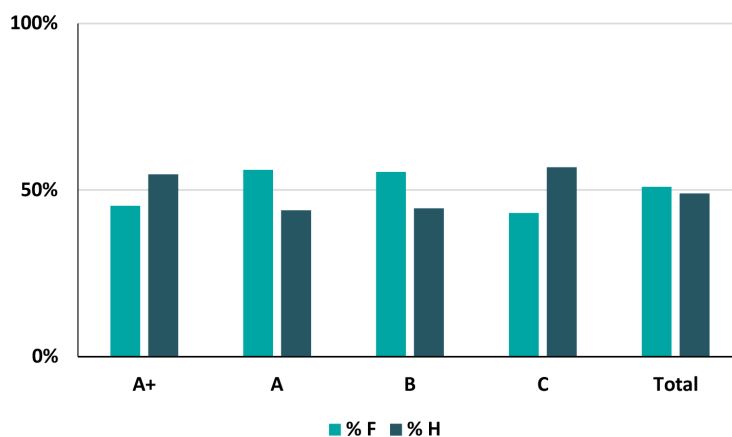
## Répartition entre femmes et hommes des titulaires

INRAE compte en 2020 51,03 % de femmes et 48,97% d'hommes parmi ses titulaires, pourcentage un peu plus proche de la parité que l'Inra en 2018 (avec des pourcentages de femmes et d'hommes de 51,52 et 48,48% respectivement).

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

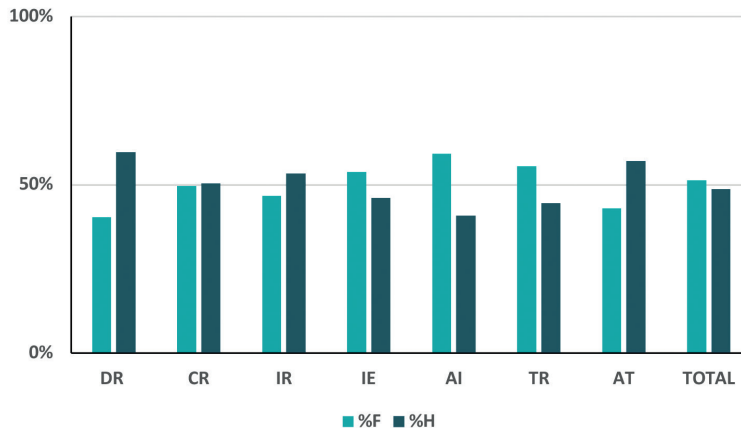
- ♦ Ils sont de 45,34 et 54,66% dans la catégorie A+, avec un écart très légèrement plus prononcé que ceux précédemment observés à l'Inra (46,16 et 53,84%).
- ♦ Pour la catégorie A, inversement, l'écart entre les pourcentages de femmes et hommes diminue, ceux-ci étant de 56,08 et 43,92% respectivement à INRAE contre 56,96 et 43,04% à l'Inra.
- ♦ Il en est de même en catégorie B, où ces pourcentages sont de 55,42 et 44,58% pour INRAE contre 56,22 et 43,78% pour l'Inra et catégorie C avec 43,12 et 56,88% à comparer aux chiffres observés à l'Inra en 2018 de 41,90 et 58,10%.

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



La figure 2 représente la répartition par corps (en excluant ceux comportant moins de 50 personnes par sexe). Elle montre que l'égalité est atteinte pour les chargé.e.s de recherche (49,63 et 50,37% de femmes et d'hommes). C'est également presque le cas pour les ingénieur.e.s d'étude (53,85 et 46,15% de femmes et d'hommes) et technicien.ne.s (55,50 et 45,50%). Les femmes sont nettement plus représentées chez les assistant.e.s-ingénieur.e.s, avec des pourcentages de femmes et d'hommes respectivement égaux à 59,19 et 40,81%. Les femmes sont par contre minoritaires parmi les ingénieur.e.s de recherche (46,66 et 53,33%), les adjoint.e.s techniques (43,02 et 56,98%) et les direct.eur.rice.s de recherche (40,37 et 59,63% respectivement). Toutefois, ces pourcentages sont légèrement plus proches de la parité que ceux observés à l'Inra en 2018.

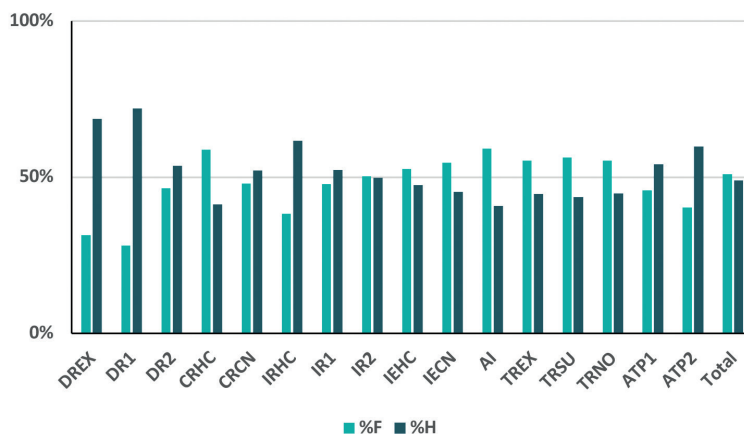
**Figure 2** Pourcentage de femmes et d'hommes (en personnes physiques) parmi les titulaires, selon le corps



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

- Dans le corps des AT, les écarts de pourcentages de femmes et d'hommes sont plus prononcés parmi les ATP2 (17,70%) que les ATP1 (8,30%).
- Dans celui des techniciens et techniciennes (TR), ces écarts varient de moins de 2,2% selon les échelons : normal (TRNO), supérieur (TRSUP) ou exceptionnel (TRES).
- Le pourcentage de femmes diminue de presque 2% entre la classe normale (IECN) et la classe exceptionnelle (IEHC).
- Une différence plus nette existe entre les trois échelons d'ingénieur.e de recherches (IR), puisque les pourcentages de femmes et d'hommes varient de 2,54% entre la deuxième classe (IR2) et la première (IR1) et de 9,19 entre cette dernière et la classe exceptionnelle (IRHC).
- Pour les chargé.e.s de recherche, si la parité paraît atteinte au niveau du corps, les pourcentages de femmes et d'hommes varient nettement entre la classe normale (CRCN) et la classe exceptionnelle (CRHC) : ils sont respectivement de 47,94% et 52,06% chez les premiers et de 58,72% et 41,28% chez les seconds. Légèrement minoritaires parmi les CRCN, les femmes sont largement majoritaires dans la classe exceptionnelle. Il faut donc veiller à ce que cet écart ne soit pas lié à un moindre taux de promotion des femmes dans le corps des directeurs et directrices de recherche.
- Dans ce corps, de nettes différences sont observées selon les classes : les pourcentages de femmes et d'hommes varient de 18,39% entre deuxième et première classe alors que les différences entre première classe et classe exceptionnelle sont désormais limitées à 3,34%. Il est à souligner que les femmes sont aujourd'hui mieux représentées dans la classe exceptionnelle que dans la première classe. Ce résultat serait positif si le pourcentage de femmes parmi les DR1 étaient plus élevé (31,37% en 2020, soit une valeur proche de celle relevée en 2017 à l'Inra, 27,9%).

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



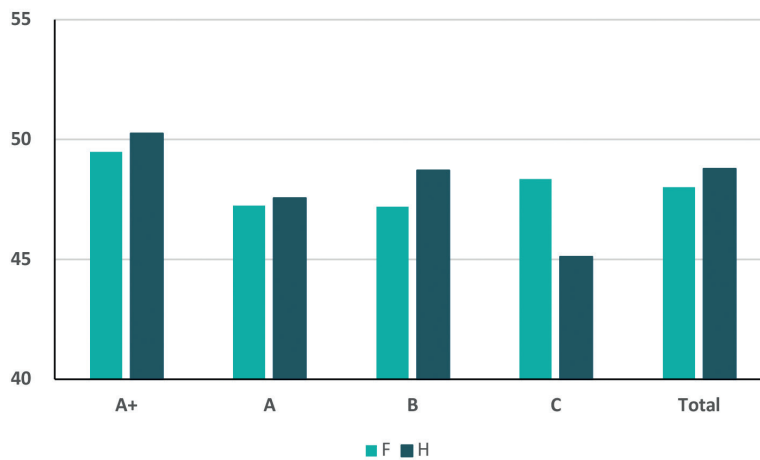
## 02

### Age des titulaires

A INRAE, l'âge moyen des titulaires est de 48,02 années pour les femmes et 48,78 années pour les hommes soit une différence de 0,76 années, légèrement plus faible que celle précédemment observée à l'Inra.

Les âges varient selon les catégories et le sexe (figure 4), les différences les plus fortes étant observées dans les catégories C (3,22 années d'écart) et B (1,51 année d'écart), avec des valeurs supérieures à celles constatées à l'Inra.

Figure 4 Age moyen des femmes et hommes titulaires, selon la catégorie hiérarchique



## 03

### Indices d'avantage masculin et féminin

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

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

L'indice d'avantage masculin permet de quantifier les différences de 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, qui se déduit aisément du précédent :

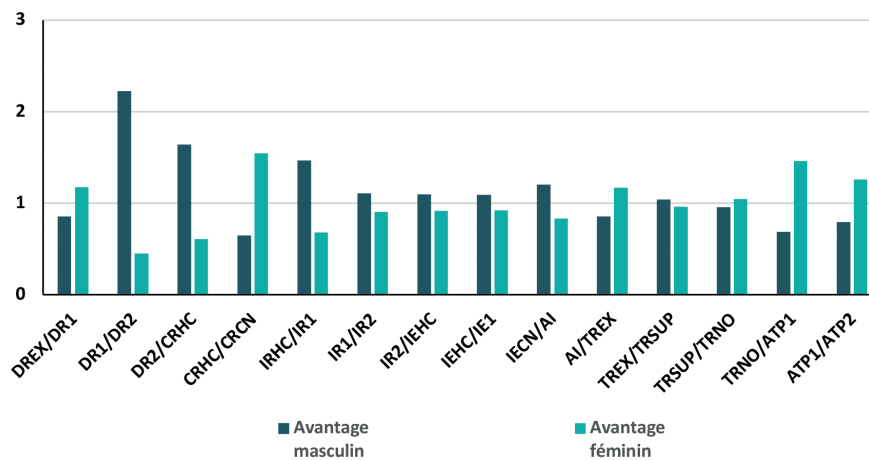
$$\text{Indice d'avantage féminin} = \frac{\text{Nombre de femmes en catégorie N+1} / \text{Nombre de femmes en catégorie N}}{\text{Nombre d'hommes en catégorie N+1} / \text{Nombre d'homme en catégorie N}}$$

Les principaux résultats sont représentés sur la figure 5. Ils montrent que



- ◆ Pour 9 des 16 promotions de grades ou de corps considérées, les valeurs des avantages masculins et féminins sont proches de 1 (compris entre 0,8 et 1,25). La valeur de l'avantage féminin (1,18) pour le passage de direct.eur.rice.s de recherches de première classe en classe exceptionnelles est en particulier à souligner puisque en 2018, sa valeur était de 0,35. Soulignons également que, s'agissant de la promotion de CRCN en DR2, l'avantage est très légèrement féminin.
- ◆ Un léger avantage féminin est à noter pour les promotions d'ATP2 en ATP1 ; il est plus prononcé pour celles d'ATP1 en TRNO et surtout de CRCN en CRHC (avec un avantage féminin de 1,54 lié au plus fort pourcentage de femmes parmi les CRHC, voir 1).
- ◆ Inversement, l'avantage reste masculin pour les passages de IR1 en IRHC (1,47), de CRHC en DR2 (1,64), et surtout de DR2 en DR1 (2,24). Si cette dernière valeur est plus élevée qu'en 2016 (2,1) pour l'Inra, il faut noter que cette forte valeur s'explique en partie par le rééquilibrage en cours entre femmes et hommes parmi les différentes classes de directeurs et directrices de recherche.

Figure 5 ◆ Avantages masculin et féminin en fonction des promotions



## 04

### Pourcentages de femmes et d'hommes titulaires dans les différents départements et centres

La figure 6 montre que la répartition des femmes et hommes varie selon les départements. Le département « Écologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques » (Ecodiv) est celui qui compte le plus faible pourcentage de femmes (35,25%), comme c'était le cas à l'Inra du département « Écologie des forêts, prairie et milieux aquatiques » (EFPA) dont la plupart de ses agent.e.s sont issus. Il est suivi de près par le département AQUA (Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques) qui compte 35,91% de femmes et 64,09% d'hommes et « Mathématiques et numérique » (37,75 et 62,25%). Inversement, les services d'appui à la recherche (SDAR) comptent 66,67% de femmes et 33,33% d'hommes et « Alimentation humaine » (AlimH) 64,45% de femmes et 35,55% d'hommes, un pourcentage très proche de celui relevé en 2018.

Comme le montre la figure 7, la répartition des femmes et des hommes dans les 19 centres de l'Inra diffère largement, notamment en fonction des départements présents sur les centres, du type d'unités (de recherche, d'appui ou expérimentale) présentes 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 69,12% de femmes et 30,88% d'hommes en lien avec la nature très fortement administrative de cette implantation. Inversement, le centre de Corse compte 33,33% de femmes et 66,67% d'hommes, en lien à la fois avec le faible effectif du centre et la forte représentation d'une unité expérimentale. Sur le centre Pays de Loire, les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 62,07% et 37,93%, en lien avec les départements qui y sont représentés ; cet écart se réduit un peu puisque les pourcentages étaient de 63,5% et 36,5% en 2017.

Figure 6 Répartition par département<sup>1</sup> des femmes et hommes titulaires

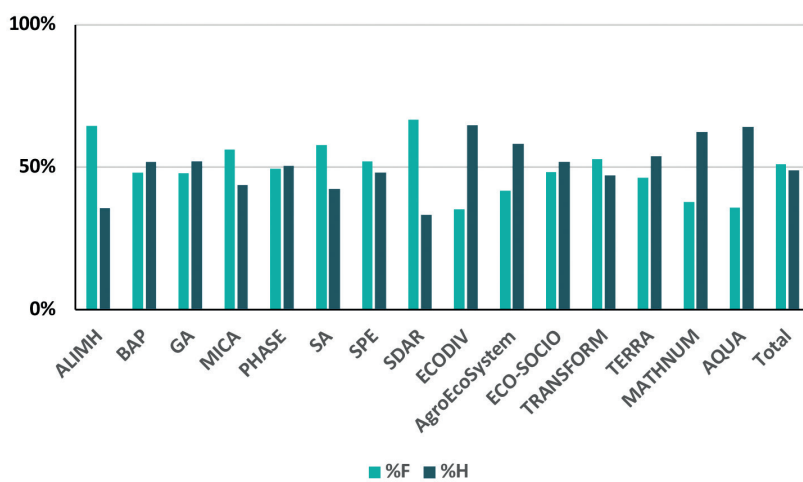
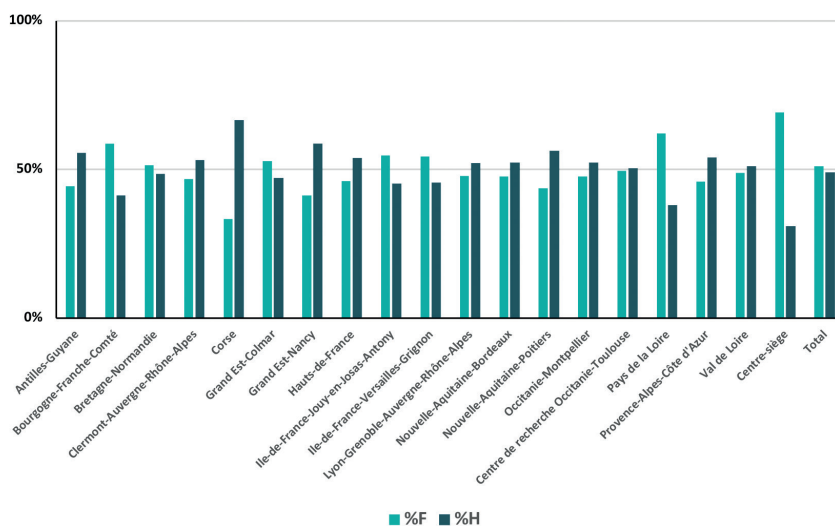


Figure 7 Répartition par centre des femmes et hommes titulaires



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

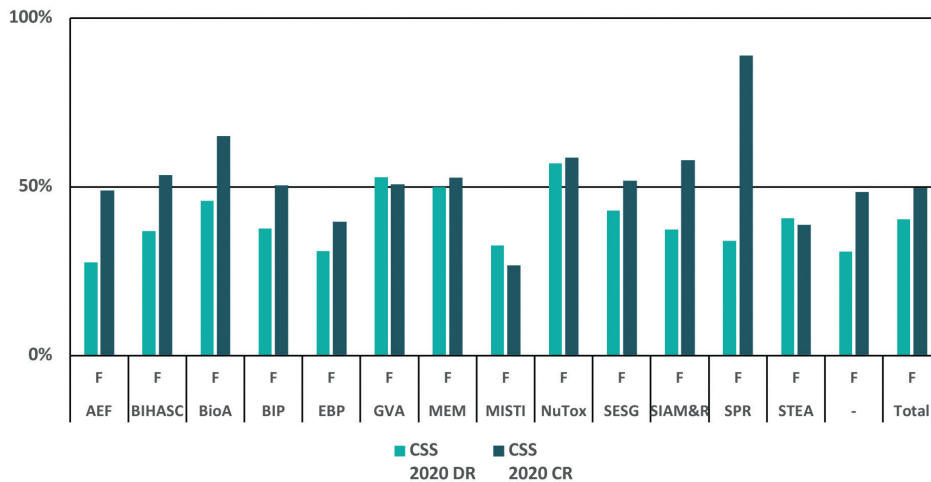
# 05

## Répartitions des femmes et d'hommes dans les différentes commissions scientifiques spécialisées

Les commissions scientifiques spécialisées (CSS)<sup>2</sup> sont chargées d'évaluer le travail des scientifiques et de les conseiller mais pas de les promouvoir.

Comme le montre la figure 8, les pourcentages de femmes et d'hommes varient largement selon les commissions et selon que l'on considère les chargé.e.s ou direct.eur.rice.s de recherche. La commission « Mathématique, Informatique, Sciences et Technologies du numérique » (MISTI) est celle qui comporte la plus forte proportion d'hommes dans les deux corps (67,35% et 73,24 % chez les direct.eur.rice.s et chargé.e.s de recherche respectivement). Inversement, les commissions « Nutrition et Toxicologie » (NuTox) et « Biologie animale » (BioA) sont celles qui en comptent le moins (43,06% et 41,31% dans les deux corps pour la première, 54,17% et 34,93% pour la seconde). Ces deux observations sont cohérentes avec la représentation des femmes et hommes dans ces disciplines. Soulignons le cas particulier de la commission SPR (Soutien et pilotage de la recherche) qui compte seulement 11,12% de femmes et 88,88% d'hommes parmi les directeurs et directrices de recherche ; la différence s'atténue pour les chargé.e.s de recherche avec 34% de femmes et 66% d'hommes. La différence entre corps est moindre pour la commission « Agronomie, Élevage, Forêt » (AEF) avec 27,58% de femmes parmi les directeurs et directrices de recherche de la commission AEF, 48,89% parmi les chargé.e.s.

**Figure 8** Pourcentages de femmes par commission scientifique spécialisée<sup>1</sup> et corps (chargé.e.s et direct.eur.rice.s de recherche)



**2.** AEF : Agronomie, Élevage, Forêt, BIHASC : Biologie des interactions Hôtes-Agresseurs, Symbiotes et Commensaux, BioA : Biologie animale, BIP : Biologie Intégrative des plantes, EBP : Écologie, Biologie des populations et dynamique des écosystèmes, GVA : Génétique végétale et animale, MEM : Microbiologie, Ecosystèmes microbiens, Systèmes agro-alimentaires, Biotechnologies, MISTI : Mathématique, Informatique, Sciences et Technologies du numérique, Intelligence artificielle et Robotique, NuTox : Nutrition et Toxicologie, SESG : Sciences Économiques, Sociales et de Gestion, SIAM&R : Sciences et Ingénierie des Aliments, des Matériaux, Produits Biosourcés & Ressources d'origine résiduaire, SPR : Soutien et Pilotage de la Recherche, STEA : Sciences de l'environnement : terre, eau et atmosphère

## 06

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

Le tableau 9 montre que les femmes sont majoritaires parmi les non-titulaires, plus précaires, que l'on considère les personnes physiques (57,60%) ou les équivalents temps pleins (57,65%). Les différences entre femmes et hommes varient selon la catégorie de CDD. Elles sont plus marquées pour les CDD sur emplois permanents (61,63% de femmes, 38,37% d'hommes si l'on considère les « personnes physiques ») et encore davantage pour la seule catégorie des CDD de renforcement temporaire (64,49% de femmes et 35,51% d'hommes).

Notons que les femmes sont moins minoritaires parmi les chercheu.r.se.s (48,65% et 51,35% d'hommes) qu'à l'Inra en 2020 (40,54% de femmes, 56,46% d'hommes). Il en est de même des CDD de haut niveau dit ministériels qui comptent 45,10% de femmes, 54,90% d'hommes alors que ces pourcentages étaient de 45,10% et 54,90% à l'Inra en 2020. Elles sont par contre plus nombreuses parmi les doctorant.e.s (54,52%) et post-doctorants (57,14%).

Figure 9 • Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories de non titulaires

Catégorie de personnel non titulaire	Personnes physiques		ETP	
	F	H	F	H
Médecin de prévention (MP)	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
CDD sur emplois permanents	61,63%	38,37%	63,38%	36,62%
Contrat particulier (9P)	54,55%	45,45%	53,40%	46,60%
Contrat travailleur handicapé (9H)	34,38%	65,63%	31,37%	68,63%
Renforcement temporaire (9V)	64,49%	35,51%	68,84%	31,16%
CDD ministériels (dits « haut niveau »)	48,75%	51,25%	48,22%	51,78%
Post-doctorants	57,14%	42,86%	63,92%	36,08%
Doctorants	54,52%	45,48%	54,35%	45,65%
Contrat boursiers étrangers	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Autres doctorants	54,67%	45,33%	54,37%	45,63%
Chercheurs	48,65%	51,35%	52,64%	47,36%
Contrat chercheurs étrangers	48,65%	51,35%	52,64%	47,36%
Personnels saisonniers ou occasionnels	51,38%	48,62%	50,85%	49,15%
CDI à temps incomplet	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Contrats aidés et apprentis	55,24%	44,76%	51,99%	48,01%
Contrat d'apprentissage	55,24%	44,76%	51,99%	48,01%
Personnels sur conventions de recherche	56,96%	43,04%	56,36%	43,64%
Boursiers Marie Curie	59,26%	40,74%	60,96%	39,04%
Volontaires service civil	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Volontaire civil à l'international	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Stagiaires gratifiés	57,60%	42,40%	57,75%	42,25%
Stagiaires juniors	70,00%	30,00%	77,51%	22,49%
Stagiaires étudiants	57,45%	42,55%	57,36%	42,64%
Stagiaires master 2 - grandes écoles	57,53%	42,47%	58,86%	41,14%
Stagiaires étudiants -Master 2	50,00%	50,00%	45,31%	54,69%
<b>Total</b>	<b>56,75%</b>	<b>43,25%</b>	<b>56,46%</b>	<b>43,54%</b>

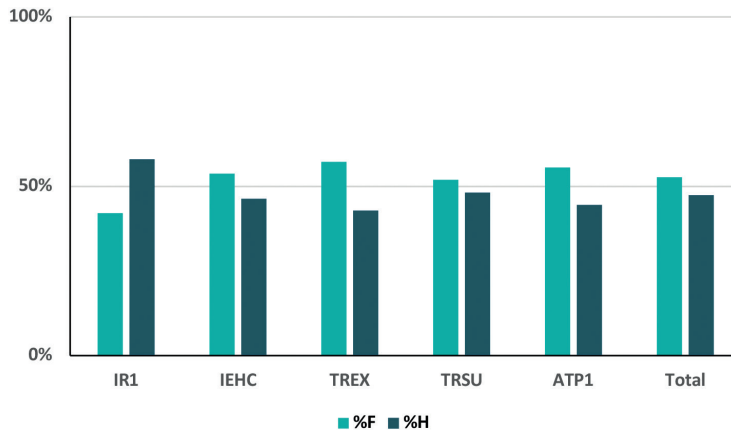
# 07

## Résultats des campagnes d'avancement

### Avancement de grade

Comme le montre la figure 10, les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promues à avancement de grade fluctuent autour de 50% avec un écart maximal de moins de 8%.

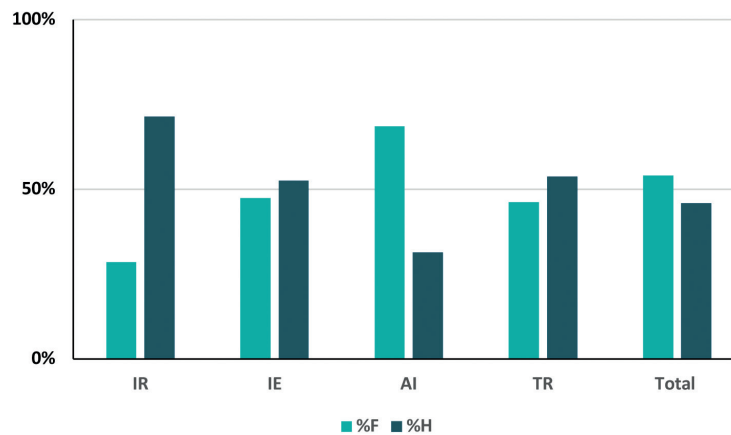
Figure 10 Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promues à un avancement de grade



### Avancement de corps

Comme le montre la figure 11, les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promues à un avancement de corps fluctuent largement, en particulier pour celui dans le corps des ingénier.e.s de recherche (71,43% d'hommes et 28,57% de femmes); les effectifs réduits (7 promotions en tout) contribue à cet écart important. Pour la promotion dans le corps des AI, les écarts sont plus faibles et les femmes majoritaires. Les nouvelles procédures mises en place en 2021 réduiront ces écarts et assureront la parité.

Figure 11 Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promues à un avancement de grade



## 08

### Résultats des recrutements sur concours

#### Concours externes de scientifiques, ingénieurs et techniciens

Comme le montre la figure 12, les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les lauréats des concours de recrutement sont globalement assez proches de la parité avec 55,67% de femmes et 44,33% d'hommes. Les pourcentages de femmes sont plus élevés que ceux d'hommes dans les concours de directeurs et directrices de recherches, ingénieur.e.s d'étude, assistant.e.s ingénieur.e.s, technicien.ne.s de recherche et adjoint.e.s techniques et plus faibles dans les autres corps.

Figure 12 Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les lauréats des concours de recrutement



#### Recrutement de personnes en situation de handicap

En 2020, 15 personnes en situation de handicap ont été recrutées, 9 femmes et 6 hommes, dans les corps des chargé.e.s de recherche (1 femme et 1 homme), ingénieur.e.s de recherche (1 femme et 1 homme), ingénieur.e.s d'étude (2 femmes), assistant.e.s ingénieur.e.s (1 femme et 1 homme), technicien.ne.s de recherche (2 femmes et 2 hommes) et adjoint.e.s techniques (2 femmes et 1 homme).

## 09

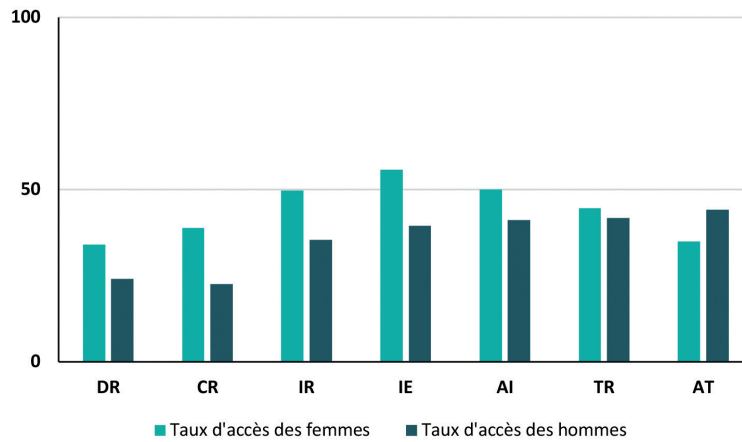
### Formation

#### Accès des femmes et des hommes à la formation parmi les titulaires

Comme noté précédemment, les taux d'accès à la formation sont nettement plus élevés chez les femmes (45,46%) que chez les hommes (34,85%).

La figure 13 montre que cette différence se retrouve, parmi les titulaires, dans tous les corps sauf celui des adjoint.e.s techniques dans lequel ce sont les hommes qui se forment le plus. Les différences sont particulièrement prononcées dans le corps des chargé.e.s de recherche (38,85% et 22,58% respectivement) et ingénieur.e.s d'étude (55,73 et 39,43% respectivement). Il sera intéressant d'affiner ces résultats selon les corps et grades.

Figure 13 Taux d'accès à la formation selon les corps des femmes et hommes titulaires



Les figures suivantes représentent ces deux taux d'accès selon les centres pour les titulaires (figure 14) et contractuels (figure 15). Concernant les titulaires, on retrouve le fait que les femmes se forment plus que les hommes sur tous les centres, à part celui de Corse. La différence entre les taux d'accès des femmes et hommes est particulièrement marquée sur Occitanie-Montpellier : 55,73% pour les femmes et 39,43% pour les hommes. Cet écart est à surveiller même si il peut, comme cela avait été sur d'autres centres en 2019, être le fait de variations aléatoires.

Chez les non-titulaires, les taux d'accès sont presque moitié moindres : 22,71% et 17,71% chez les femmes et hommes contre 45,44% et 35,85% respectivement chez les titulaires. L'écart entre femmes et hommes est également réduit de moitié et les plus fort taux d'accès des femmes retrouvés sauf dans les centres Grand-Est Nancy et Nouvelle Aquitaine-Poitiers.

Figure 14 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes titulaires des différents centres

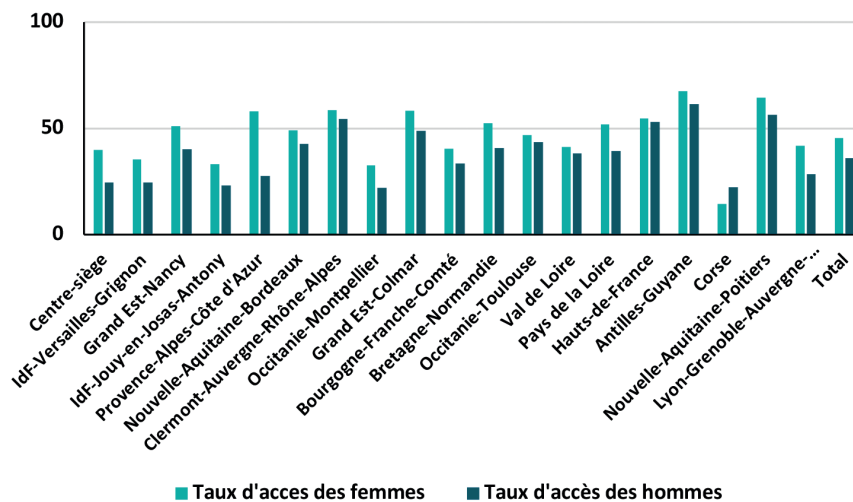
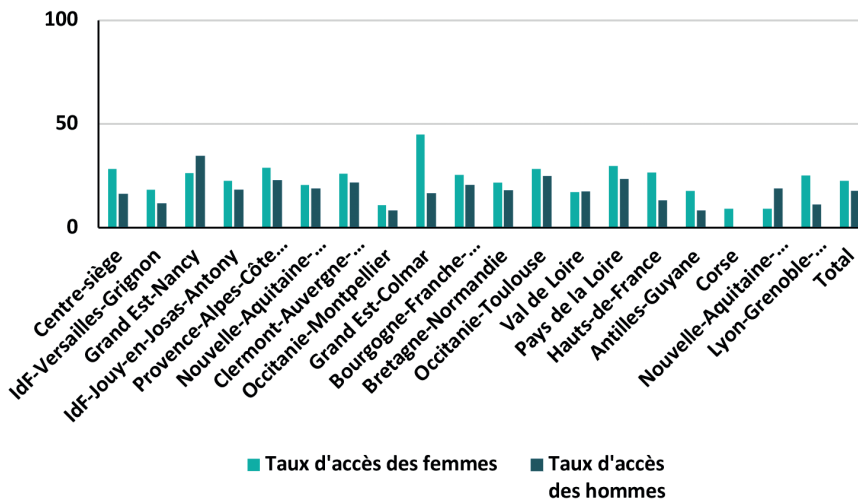


Figure 15 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes non-titulaires des différents centres



Il ressort de la figure 16 que les différences de taux d'accès à la formation des femmes et hommes se retrouvent dans les différents départements. Elles sont particulièrement prononcées dans les départements « Economie et sciences sociales pour l'agriculture, l'alimentation, l'environnement » (dans lequel ces deux taux d'accès sont de 40,69% et 19,18% respectivement) et « Santé des plantes et environnement » (48,7 et 30,91% respectivement). Il est à noter qu'une forte différence était déjà observée pour le premier département. Le département de santé animale est le seul dans lequel les femmes se forment (un peu) moins que les hommes (38,15% et 39,74% respectivement). Inversement, dans ce département, les hommes non-titulaires se forment plus (19,67%) que les femmes (10,96%).

Chez les non-titulaires (Figure 17), un taux d'accès des hommes nettement plus fort est observé dans les départements « Microbiologie de la chaîne alimentaire » (13,40 versus 19,05%), « Physiologie animale et systèmes d'élevage » (10,74 versus 19,10%) et « Santé animale » (27,50 et 36,36%)

Figure 16 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes titulaires des différents départements

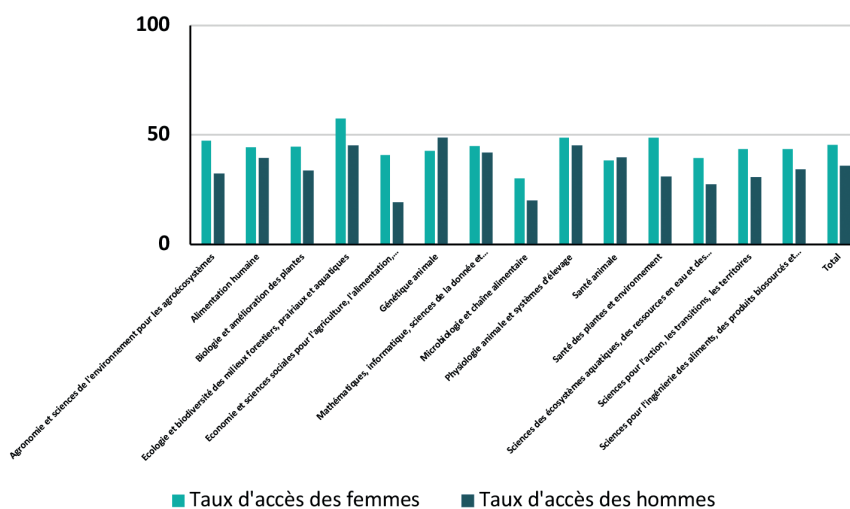
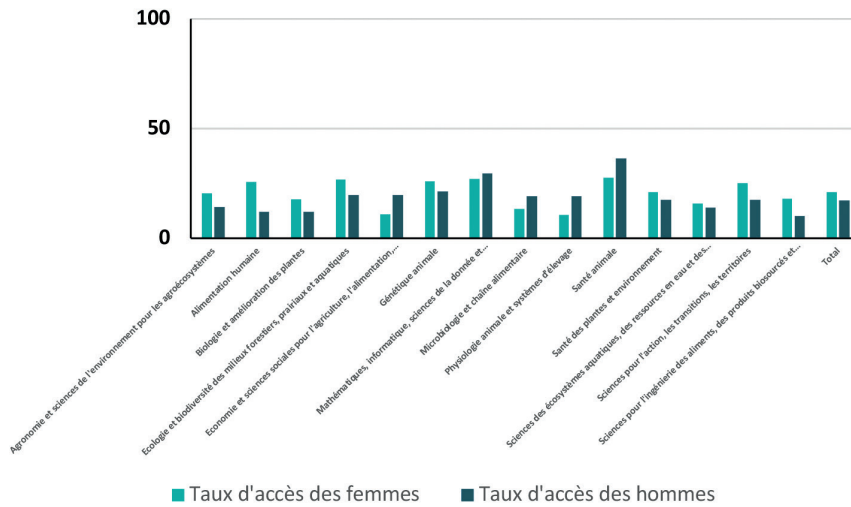




Figure 17 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes non-titulaires des différents départements



## 10

### Mobilité

Au cours de la campagne de mobilité de 2020, parmi les agent.e.s INRAE, 24 femmes et 21 hommes ont accompli une mobilité ; 8 femmes et 9 hommes extérieurs à INRAE ont rejoint l'institut dans ce cadre.

## 11

### Répartition par genre des directeurs et directrices d'unités et de leurs adjointes et adjoints

Parmi les directeurs et directrices d'unité (DU), 38,71% sont des femmes et 61,29% des hommes. Ces chiffres sont désormais très voisins des pourcentages relevés parmi les directeurs et directrices d'unités adjoint.e.s (DUA) : 40,42% et 59,58% respectivement.

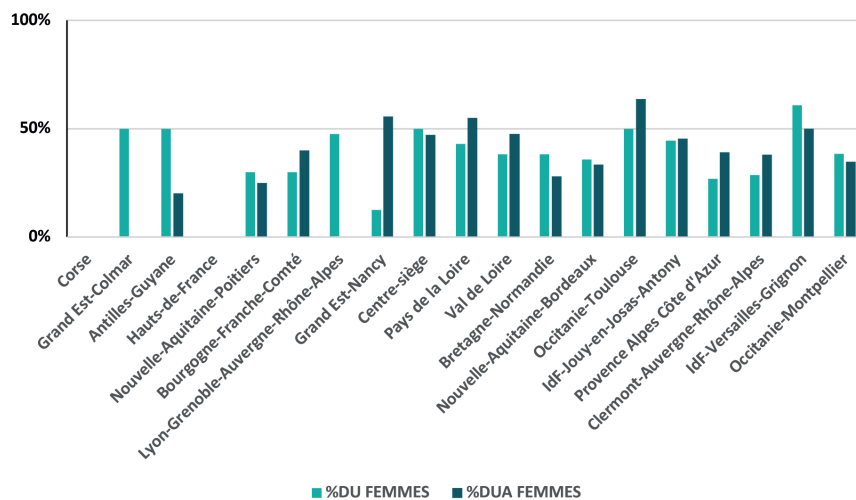
Ces pourcentages varient largement selon les départements (figure 18), sans lien avec les pourcentages relevés sur l'ensemble du département : le pourcentage le plus faible de femmes parmi les DU (21,1%) est observé dans le département ECOSOCIO (Economie et sciences sociales) qui compte pourtant 41,79% de femmes. Le département MICA (Microbiologie et chaîne alimentaire) qui compte 56,19% de femmes parmi ses agents n'en compte que 27,3% de femmes parmi ses DU ; AlimH qui compte 64,45% de femmes n'en a que 43,8% parmi ses directeurs et directrices. Les plus forts pourcentages sont relevés dans les départements de santé animale (SA, 55%) et Physiologie animale et systèmes d'élevage (PHASE, 48,30%). Ils sont toutefois encore inférieurs aux pourcentages de femmes dans ces deux départements (57,75 et 49,50%).

**Figure 18** Pourcentages, selon le département, de femmes parmi les directeurs et directrices (DU) et directeurs adjoints et directrices adjointes <sup>3</sup>



Sur l'ensemble des centres (figure 19), on note également de fortes différences. Deux centres (Corse et Hauts de France) ne comptent aucune femme parmi les directeurs d'unité alors que le second a une répartition quasi-équilibrée entre sexes avec 46,14% de femmes et 53,86% d'hommes. Le premier a une population majoritairement masculine de même que Grand-Est Nancy qui ne compte que 12,5% de femmes parmi ses DUs.

**Figure 19** Pourcentages, selon le centre, de femmes parmi les directeurs et directrices (DU) et directeurs adjoints et directrices adjointes



<sup>3</sup> ACT : Action, transitions et territoires, AGROECOSYSTEM : Agronomie et sciences de l'environnement pour les agroécosystèmes, ALIMH : Alimentation Humaine, AQUA : Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques, BAP : Biologie et amélioration des Plantes, ECODIV : Ecologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques, ECOSOCIO : Economie et sciences sociales, GA : Génétique Animale, MICA : Microbiologie et chaîne alimentaire, MATHNUM : Mathématiques et numérique, PHASE : Physiologie animale et systèmes d'élevage, SA : Santé animale, SPE : Santé des plantes et environnement, TRANSFORM : Aliments, produits biosourcés et déchets

# 12

## Salaires et primes

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE est de 3 181 € pour les femmes et de 3 533 € pour les hommes, soit 352 € de différence. En pourcentage de la moyenne des revenus perçus par les hommes, cela représente, rapporté à la rémunération des hommes, 9,98% de différence.

Cette différence s'explique par des différences de niveaux de traitement et de primes et autres revenus (paiement des jours de crédits emploi-temps, points de sujétions...).

- Le traitement mensuel moyen est de 2 734 € pour les femmes et 2 984 € pour les hommes, soit 250 € (8,38% de différence).

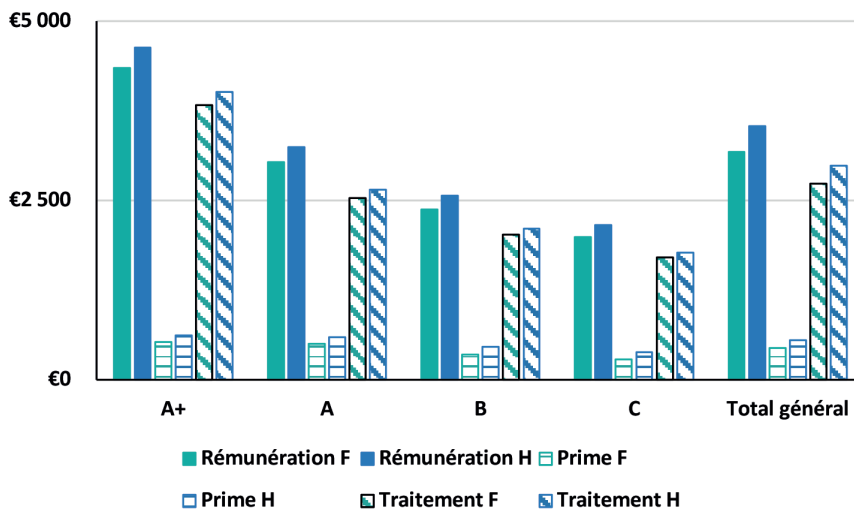
- Le montant moyen des primes et autres revenus complémentaires est de 446 € pour les femmes et 549 € pour les hommes, soit 103 € (18,72% de différence)

Même si la différence de montant des primes est plus élevée en pourcentage, c'est la différence de traitement qui explique la majeure partie de la différence (70,91%) au niveau de l'institut, ce qui n'est pas vérifié au niveau des catégories.

En observant ces moyennes de traitements, primes et autres revenus complémentaires et rémunérations totales pour les différentes catégories de la fonction publique, on note que les écarts sont plus limités à l'intérieur de chaque catégorie : 6,15%, 6,46%, 7,47% et 7,88% respectivement pour la rémunération totale des catégories A+, A, B et C.

La figure 20 montre que ces différences sont principalement liées aux différences de traitements pour les catégories A+ (189 € de différence de traitement, 95 € de primes) et A (112 € de différence de traitement, 98 € de primes) et davantage aux autres revenus pour les autres catégories : les écarts moyens sont en effet, pour les traitements et les revenus complémentaires, de 91 € et 101 € pour ceux de catégorie B et de 69 € et 101 € pour ceux de catégorie C.

**Figure 20** Moyennes de traitements, primes et autres compléments de salaires et rémunérations pour les femmes et hommes des différentes catégories de la fonction publique



En affinant l'analyse par corps, il ressort que les différences de rémunérations les plus importantes en pourcentage sont relevées chez les ingénieur.e.s des Ponts, Eaux et Forêts (IPEF) avec 766 € en moyenne par mois, soit 11,02% des revenus puis chez les adjoint.e.s techniques (AT) avec 172 € en moyenne, soit 7,99% des revenus. Ces différences proviennent principalement des traitements pour le premier corps et des primes et autres revenus complémentaires

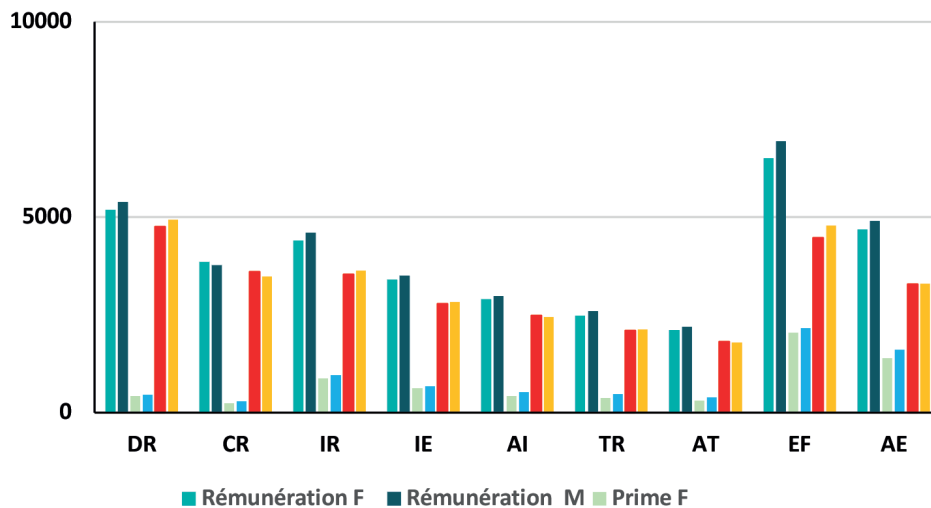
pour le second : les différences entre hommes et femmes sont en effet, respectivement pour les traitements et pour les primes et autres revenus, de 561,12 € et 204 € pour les IPEF et de 69,59 et 102,82 € pour les AT. C'est ensuite le corps des techniciens et techniciennes de recherche pour lequel la différence est la plus marquée en pourcentage (188 € soit 7,35%), puis les ingénieur.e.s de recherche (294 € soit 6,45%). Dans le premier cas, les primes et autres revenus complémentaires expliquent 52,55% des différences, dans le second 39,03%.

Pour mesurer l'effet de la quotité de travail sur les différences constatées entre femmes et hommes, les montants des traitements et primes qui auraient été perçus si toutes et tous travaillaient à temps plein ont été calculés. Les résultats suivants (Figure 21) sont obtenus :

- La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE serait de 3 295 € (114 € de plus que la rémunération effective) pour les femmes et de 3 572 pour les hommes, soit 39 € de plus, soit un écart entre femmes et hommes de 277 €.
- Le traitement mensuel moyen en Equivalent Temps Plein est de 2 822 € pour les femmes et 3 008 € pour les hommes, soit 186 € de différences (88 € de plus pour les femmes et 24 pour les hommes).
- Le montant moyen des primes serait de 474 € pour les femmes (+ 28 €) et 564 € pour les hommes (+15 €).

Corriger pour les différences de quotité de travail ne réduit que de 277 € sur 352 € la différence de rémunération entre femmes et hommes. Cette différence est donc très majoritairement (78,69%) liée aux inégalités de répartition dans les corps et grades et montants complémentaires perçus.

Figure 21 • Différences entre hommes et femmes de traitements, primes et autres revenus complémentaires et rémunérations dans les différents corps d'INRAE après correction pour les temps partiels

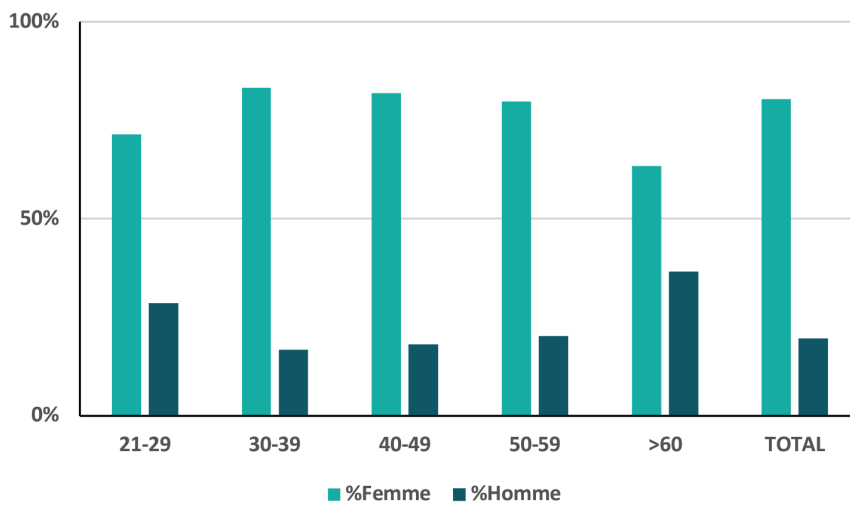


# 13

## Travail à temps partiel

A INRAE, les personnes travaillant à temps partiel sont très majoritairement des femmes (80,42%) et ce quelle que soit le pourcentage de temps travaillé. La surreprésentation des femmes est plus marquée parmi les trentenaires (83,27% de femmes, 18,73% d'hommes) et diminue dans les classes d'âge supérieures jusqu'à atteindre 63,38% et 36,62% chez les plus de 60 ans (**figure 22**).

**Figure 22** Pourcentages de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel à INR-AE selon leur âge





**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](http://inrae.fr)

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



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**INRAE**