

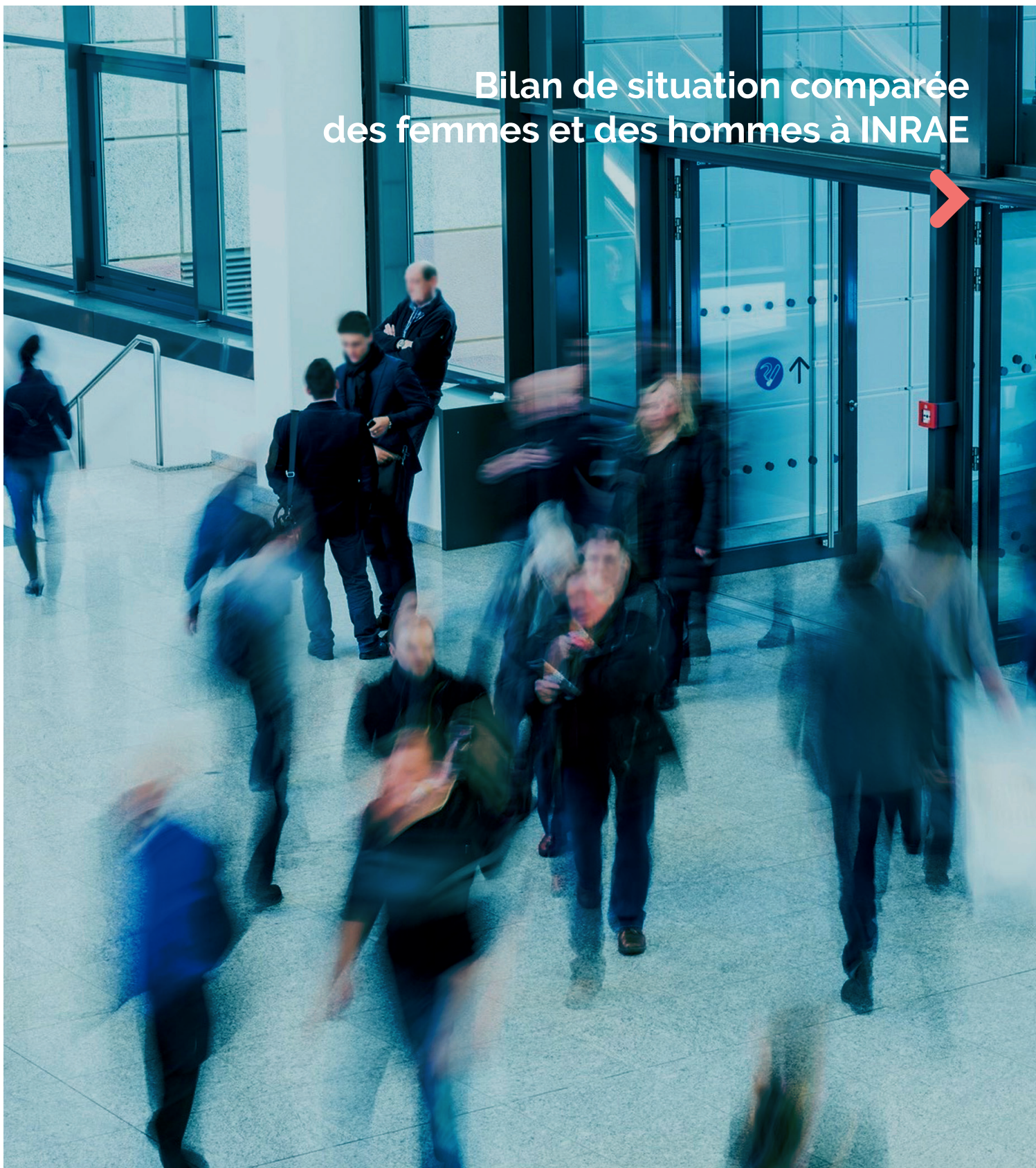


RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

INRAE

# Bilan de situation comparée des femmes et des hommes à INRAE



Données INRAE 2021



# ÉDITORIAL

---

Cette deuxième édition du bilan de situation comparée à INRAE, photographie annuelle des différences existant au sein de l'institut, fournit des éléments factuels sur la répartition des femmes et hommes selon les catégories, corps, grades, départements, centres, disciplines, statuts, âge, quotité de travail...

Les résultats présentés permettent de mesurer l'efficacité du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle mis en place par INRAE et reconnu par le double label AFNOR Alliance Égalité/Diversité. Si la politique volontariste menée par l'institut au plus près des agents porte ses fruits, elle doit bien évidemment être poursuivie en tenant compte des points de vigilance identifiés par cette analyse et en renforçant ou modulant certaines actions.

Ces évolutions intègreront en particulier les résultats de l'analyse affinée de certaines différences que présente cette édition, en plus des résultats précédemment présentés. Dans une démarche d'amélioration continue, et pour répondre aux demandes des partenaires sociaux et aux suggestions des auditrices AFNOR, de nouveaux éclairages ont été apportés. Ainsi, les nombres et types de formations suivis ont été considérés ainsi que la répartition des femmes et hommes parmi les directeurs et directrices d'unité et leurs adjointes et adjoints. Les résultats montrent la nécessité d'une vigilance renforcée sur les directions des unités les plus grandes. Les origines des écarts de rémunération entre femmes et hommes ont également pu être précisées et quantifiées. L'analyse a été réalisée avec la méthode préconisée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et grâce au logiciel développé par la direction générale de l'administration de la fonction publique, permettant une comparaison entre établissements de la fonction publique. Si cette analyse confirme globalement les données précédemment obtenues et les choix faits, elle apporte des éléments plus précis qui vont permettre de cibler de façon encore plus pertinente les actions à venir.

**Philippe Mauguin**  
Président Directeur général



## RÉSUMÉ

INRAE compte en 2021 51,20 % de femmes et 48,80 % d'hommes parmi ses titulaires. Les femmes restent toutefois minoritaires dans les catégories A+ (qui comptent 45,76 % de femmes et 54,24 % d'hommes) et C (avec 40,94 et 59,06 % de femmes et d'hommes respectivement), c'est-à-dire le corps des adjointes et adjoints techniques. C'est dans le corps des directeurs et directrices de recherche que l'écart est le plus prononcé avec 40,62 % et 59,38 % respectivement, en légère réduction par rapport à 2020 (40,37 % et 59,63 % de femmes et d'hommes). Dans le corps des adjointes et adjoints techniques, les écarts de pourcentages de femmes et d'hommes se creusent. Ils sont plus prononcés dans la seconde classe que dans la première classe. Dans les autres corps, les écarts sont plus prononcés dans les classes exceptionnelles avec une légère réduction des écarts entre 2020 et 2021 sauf pour les chargé.e.s de recherche où il passe de 7,44 % à 9,06 % et les directeurs et les directrices de recherche (la différence passant de 37,26 % à 38,02 %). Il en est de même pour les ingénieurs des ponts, eaux et forêts.

Les indices d'avantages masculin restent observés pour 8 promotions sur 14, mais avec, pour 4 des promotions considérées, des valeurs inférieures à 1,15. Un avantage masculin marqué demeure pour le passage de DR2 à DR1 ; ces valeurs appellent une vigilance d'autant plus forte que le second indice augmente. Un net avantage féminin est observé pour les passages de ATP1 à TRN.

Le pourcentage de femmes parmi les non-titulaires progresse de 0,39 point même s'il diminue parmi les contrats à durée déterminée (CDD) sur emplois permanents et de renforcement temporaire. La vigilance doit demeurer pour les CDD de haut niveau dit ministériels pour lesquels l'écart se creuse de 10,20 %.

Comme noté précédemment, les taux d'accès à la formation sont nettement plus élevés (de presque 10 points d'écart) chez les femmes. Cette différence se retrouve dans tous les corps sauf celui des adjoint.e.s techniques. De fortes différences sont observées entre centres et départements qui appellent une vigilance. L'axe « Prévention, spécialités sanitaires et sociales » attire en proportion davantage d'hommes mais pour des effectifs proches de ceux des femmes formées dans ce domaine. Les axes « Echange, Gestion, Finances », « Langue » et « Communication, Documentation et Informatique » sont nettement plus représentés parmi les femmes.

La différence de pourcentage de femmes et d'hommes a augmenté de 1,48 % parmi les directeurs et directrices d'unité (DU) et 0,32 % parmi leurs adjoint.e.s. Les proportions varient nettement selon l'âge (la parité est observée pour les moins de 40 ans), le corps (les femmes sont particulièrement minoritaires parmi les DU pour les ingénier.e.s des ponts, eaux et forêts, les ingénier.e.s et direct.eur.ice.s de recherches et personnels d'EPIC) et la taille de l'unité, les plus grandes étant très majoritairement dirigées par des hommes.

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires diffère de 9,92 %. Si un tiers environ de ces différences proviennent des différences de quotité de travail entre femmes et hommes, ce sont les différences de répartition au sein des corps qui en expliquent la moitié, le reste des écarts provenant des primes et compléments liés au temps et/ou cycle de travail.

# SOMMAIRE

---

01	Répartition entre femmes et hommes des titulaires.....	4
02	Age des titulaires.....	6
03	Indices d'avantage masculin et féminin.....	7
04	Pourcentages de femmes et d'hommes titulaires dans les différents départements, directions d'appui et centres.....	7
05	Répartition des femmes et des hommes dans les différentes commissions scientifiques spécialisées.....	9
06	Répartition des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les non-titulaires.....	10
07	Formation.....	11
08	Répartition par genre des directeurs et directrices d'unités et de leurs adjointes et adjoints.....	14
09	Salaires et primes.....	16
10	Travail à temps partiel.....	18
11	Recrutement et titularisation de personnes en situation de handicap.....	20

# 01

## Répartition entre femmes et hommes des titulaires

INRAE compte en 2021, 51,20% de femmes et 48,80% d'hommes parmi ses titulaires, soit des pourcentages de femmes et d'hommes un peu plus éloignés de la parité qu'en 2020 (51,04% et 48,96%)

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

• Ils sont de 45,76% et 54,24% dans la catégorie A+, avec un écart très légèrement moins prononcé que ceux précédemment observés (45,34% et 54,66%).

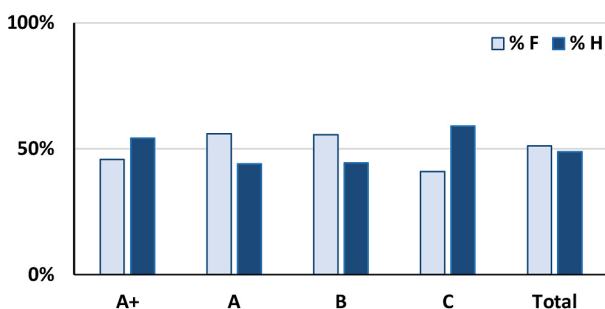
• Pour la catégorie A, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes mais l'écart entre les pourcentages de femmes et hommes diminue, ceux-ci étant désormais de 55,89% et 43,91% respectivement contre 56,08% et 43,92% précédemment.

• Les femmes sont également majoritaires en catégorie B, et l'écart s'est légèrement renforcé avec des pourcentages de 55,60% et 44,40% contre 55,42% et 44,58% en 2021.

• Dans la catégorie C, les femmes sont minoritaires (40,94% et 59,06% de femmes et d'hommes respectivement), soit un écart renforcé par rapport à 2020 où ces pourcentages étaient de 43,12% et 56,88%.

Les écarts se sont donc accentués dans les catégories B et surtout C, réduits dans les autres et au total.

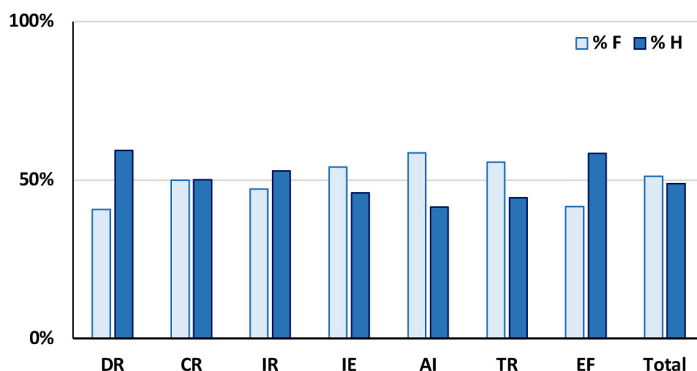
**Figure 1** • Pourcentage de femmes et d'hommes (en personnes physiques) parmi les titulaires, selon la catégorie de la fonction publique



La figure 2 représente la répartition par corps (en excluant ceux comportant moins de 50 personnes par sexe). Elle montre qu'INRAE est encore plus proche de l'égalité pour les chargé.e.s de recherche (CR) (49,96% de femmes et 50,04% et d'hommes). Déjà supérieur à celui des hommes en 2020, le pourcentage de femmes augmente légèrement chez les ingénieur.e.s

d'étude (IE, 54,03% et 45,97% de femmes et d'hommes) et technicien.ne.s (TR, 55,65% et 44,35%). Parmi les assistant.e.s-ingénieur.e.s (AI), les écarts de répartition se réduisent un peu avec des pourcentages de femmes et d'hommes respectivement égaux à 58,55% et 41,45%. Si les femmes sont minoritaires parmi les ingénieur.e.s de recherche (IR), la différence diminue un peu (47,13% et 52,87%); il en est de même pour les direct.eur.rice.s de recherche (DR, 40,62% et 59,38% respectivement, contre 40,37% et 59,63% en 2020); l'écart s'accroît par contre parmi les adjoint.e.s techniques (ATP 40,94% et 59,06%).

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

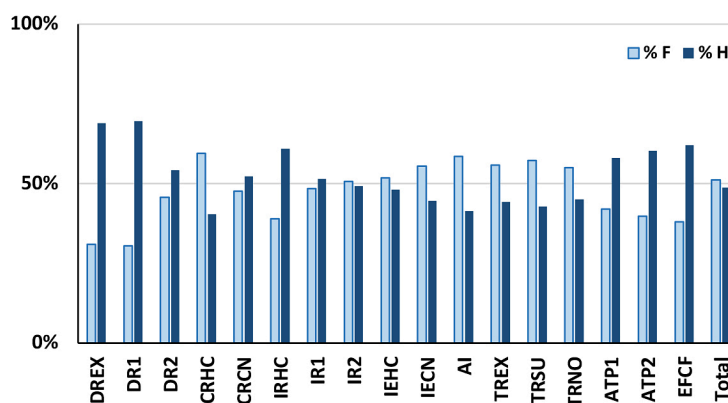


Si l'on affine l'étude en considérant la répartition entre femmes et hommes selon les corps et grades (**figure 3**), on note des différences nettes entre certains grades :

- Dans le corps des AT, les écarts de pourcentages de femmes et d'hommes sont plus prononcés parmi les ATP2 (39,73 % et 60,27 %) que les ATP1 (42,00 et 58,00 %) ; dans les deux cas, les écarts se creusent par rapport à 2020.
- Dans celui des techniciens et techniciennes (TR), ces écarts varient de moins de 2,2 % selon les classes : normale (TRNO), supérieure (TRSUP) ou exceptionnelle (TRES). Ils ne se réduisent que dans la classe normale.
- Si les femmes sont légèrement majoritaires parmi les IE, leur proportion diminue de 3,56 % entre la classe normale (IECN) et la classe exceptionnelle (IEHC).
- Une différence plus nette existe entre les trois classes d'IR, puisque les pourcentages de femmes diminuent de 3,56 % entre la deuxième classe (IR2), dans laquelle les femmes sont légèrement majoritaires et la première (IR1) et de 9,45 % entre cette dernière et la classe exceptionnelle (IRHC). Les écarts se sont toutefois réduits un peu puisque les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 39,01 % et 60,99 % en 2021 contre 38,55 % et 61,45 % en 2020.
- Pour les CR, 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 47,66 % et 52,34 % chez les premiers et de 59,53 % et 40,47 % chez les seconds. La différence de représentation des femmes et des hommes se creuse dans cette dernière classe puisque ces pourcentages étaient de 58,72 % et 41,28 % en 2020. Il faut 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 dernier corps des DR, de nettes différences sont observées selon les classes : les pourcentages de femmes et d'hommes varient de 15,24 % entre la deuxième et la première classe et ce alors que les différences entre la première classe et la classe exceptionnelle sont désormais limitées à 0,5 % mais à une valeur très inférieure à 50 % : 30,99 % et 30,49 % respectivement pour les pourcentages de femmes parmi les directrices et directeurs de classe exceptionnelle et de première classe respectivement. Ces écarts ont peu évolué par rapport à 2020 où ils valaient 31,37 % et 28,03 % respectivement avec donc une évolution favorable pour la première classe mais défavorable pour la classe exceptionnelle.
- Le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs des ponts, eaux et forêts (IPEF) a encore diminué de 39,62 % (et 60,38 % d'hommes) en 2020 à 38,00 % en 2021 (et 62 % d'hommes).

De façon générale, les évolutions entre les deux années 2020 et 2021 sont réduites : au total, les pourcentages de femmes ont augmenté de 0,16 % (et ceux d'hommes diminué du pourcentage opposé). Au sein des corps et grades, la différence moyenne est de -0,11 % ; les différences les plus importantes sont observées pour les DR1 (avec un écart de 2,46 % dans le sens d'une augmentation du pourcentage de femmes) puis les ATP2 avec une différence de 1,62 % dans le sens d'une augmentation des écarts entre femmes et hommes.

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



## 02

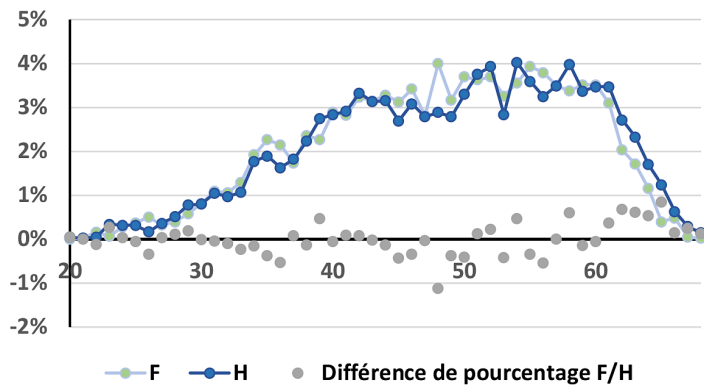
### Age des titulaires

A INRAE, l'âge moyen des titulaires est de 48,24 années pour les femmes et 48,91 années pour les hommes soit une différence de 0,67 années, légèrement plus faible que celle observée en 2020. La répartition des âges est représentée sur la figure 4. Les différences les plus fortes sont observées au-delà de 50 ans, ce qui ressort également du tableau 1.

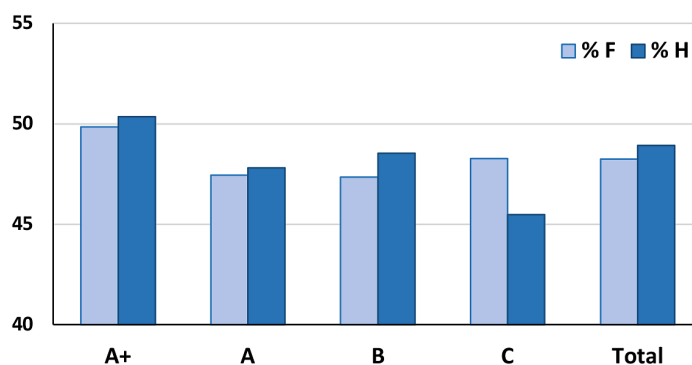
**Tableau 1** Pourcentage parmi les femmes et hommes de personnes de moins de 26 ans et de 30 ans et de plus de 45 et 50 ans

	% chez les femmes	% chez les hommes	% dans l'ensemble du personnel
<b>26 ans et moins</b>	1,41	1,26	1,34
<b>30 ans et moins</b>	3,51	3,71	3,61
<b>45 ans et plus</b>	64,96	65,77	65,36
<b>50 ans et plus</b>	48,43	51,53	49,94

**Figure 4** Distribution des âges des femmes et des hommes titulaires



**Figure 5** Age moyen des femmes et hommes titulaires, selon la catégorie hiérarchique



Les âges varient aussi selon les catégories et le sexe (figure 5), les différences les plus fortes étant observées dans les catégories C (2,78 années d'écart) et B (1,19 années d'écart), avec des valeurs qui se réduisent.



## 03

### Indices d'avantage masculin et féminin

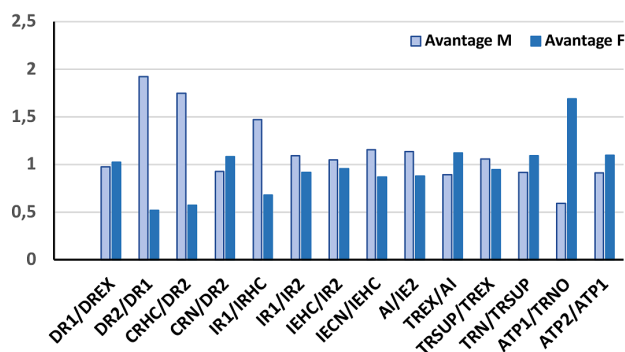
Défini comme le rapport du taux de succès des hommes à celui des femmes, soit :

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

L'indice d'avantage masculin permet de quantifier les différences de répartition 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 :

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

Figure 6 • Avantages masculin et féminin en fonction des corps et catégories



Les principaux résultats sont représentés sur la figure 6. Ils montrent que :

- L'avantage reste masculin pour 8 différences de corps ou grades sur 14, ce qui constitue une avancée d'autant plus nette que, pour 4 des 14 situations considérées, les valeurs des avantages masculins et féminins sont proches de 1 (compris entre 0,85 et 1,15).

- Un net avantage féminin est observé entre la première classe des ATP et la classe normale des TRN (1,69), en lien avec la plus forte représentation des hommes dans le premier corps.

- Un avantage masculin marqué demeure entre la deuxième et la première classe des DR (1,92) mais il est en réduction de 0,32 point. Entre classe exceptionnelle des CR et deuxième classe des DR, l'indice est plus faible (1,74) mais en progression de 0,10 point. Dans les deux cas, les femmes sont moins bien représentées dans le corps ou la classe supérieur. Pour les chargées de recherches hors classe (CRHC), cette valeur est aussi liée à la forte représentation des femmes dans cette classe. De fait, les valeurs d'avantage masculin et féminin sont beaucoup plus équilibrées entre CRN et DR2 et il faut veiller à ce que le corps des chargées de recherche de classe exceptionnelle reste en proportion équilibré.

## 04

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

La figure 7 montre que la répartition des femmes et hommes varie selon les départements et directions d'appui. Le département « Écologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques » (Ecodiv) est celui qui compte, comme en 2020, le plus faible pourcentage de femmes (35,47 %). Il est suivi de près par le département AQUA (Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques) qui compte 35,53 % de femmes et 64,64 % d'hommes.

Les pourcentages de femmes et d'hommes du département « Mathématiques et numérique » sont désormais nettement moins différenciés (55,72 % et 44,28 % respectivement) du fait d'une forte modification du périmètre, le nombre de personnes affectées au département étant passé de 196 à 341. Inversement, les services d'appui à la recherche (SDAR) comptent 66,95 % de femmes et 33,05 % d'hommes et le département « Alimentation humaine » (AlimH) 63,56 % de femmes et 36,44 % d'hommes, soit des pourcentages très proches de ceux relevés en 2020.

Figure 7 Répartition par département et directions d'appui<sup>1</sup> des femmes et hommes titulaires

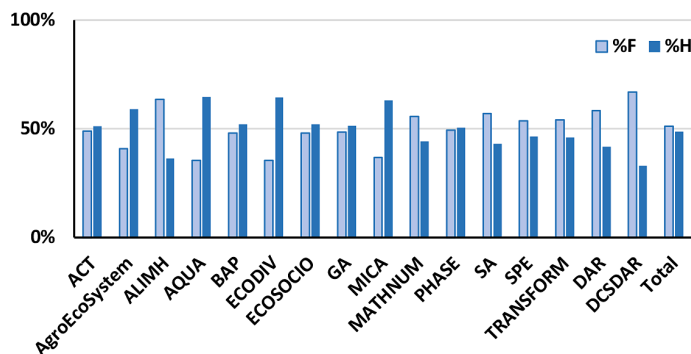
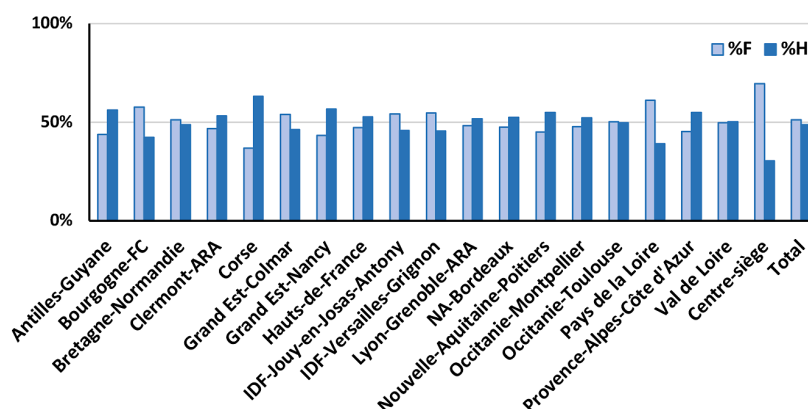


Figure 8 Répartition par centre des femmes et hommes titulaires



Comme le montre la figure 8, la répartition des femmes et des hommes dans les 19 centres INRAE 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 69,62 % de femmes et 30,38 % d'hommes en lien avec la nature très fortement administrative de cette implantation. Inversement, le centre de Corse compte 36,84 % de femmes et 63,13 % d'hommes, en cohérence 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 61,01 % et 38,99 %, en lien avec les départements qui y sont représentés (notamment AlimH, SA, Transform); cet écart se réduit un peu.

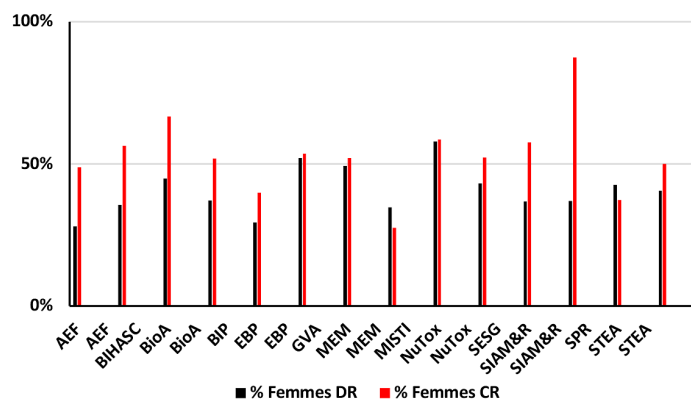
1. ACT : Action, transitions et territoires, AGROECOSYSTEM : Agronomie et sciences de l'environnement pour les agroécosystèmes, ALIMH : Alimentation Humaine, AQUA : Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques, BAP : Biologie et amélioration des Plantes, ECODIV : Ecologie et biodiversité des 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, DAR : Directions d'appui à la recherche, SPE : Santé des plantes et environnement, TRANSFORM : Aliments, produits biosourcés et déchets, DAR : Directions d'appui à la recherche, DCSDAR : Direction de coordination des services déconcentrés d'appui à la recherche.

## Répartition des femmes et des 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. Elles proposent une liste de personnes susceptibles d'être promues en CRHC et DREX.

Comme le montre la figure 9, les pourcentages de femmes et des hommes varient largement selon les commissions et selon que l'on considère les CR ou DR. La commission « Mathématique, Informatique, Sciences et Technologies du numérique » (MISTI) est celle qui présente la répartition la plus déséquilibrée : 72,46 % d'hommes et 27,54 % de femmes chez les DR ; chez les CR, les pourcentages sont un peu moins extrêmes, de 65,22 % et 34,78 % respectivement ; ces écarts entre sexes sont en légère réduction par rapport à 2020. La CSS AEF (Agronomie, Élevage, Forêt) compte 71,93 % d'hommes et 28,07 % de femmes parmi les DR alors que la répartition est quasi paritaire pour les CR (51,12 % et 49,88 %). EBP (Écologie, Biologie des populations et dynamique des écosystèmes) compte 70,59 % d'hommes et 29,41 % de femmes parmi les DR mais la répartition reste très déséquilibrée (60,15 % et 39,85 %) pour les CR. Inversement, les commissions « Nutrition et Toxicologie » (NuTox) et « Biologie animale » (BioA) sont les seules à compter un pourcentage d'hommes inférieur à 50 % parmi les directeurs et directrices de recherches : toutes deux comptent aussi une minorité d'hommes parmi les CR : 42,10 % et 41,38 % dans les deux corps pour la première, 55,10 % et 33,33 % pour la seconde. Ces deux observations sont cohérentes avec la représentation des femmes et hommes dans ces disciplines. Soulignons enfin le cas particulier de la commission SPR (Soutien et pilotage de la recherche) qui compte seulement 12,50 % de femmes et 87,50 % d'hommes parmi les CR (1 homme et 7 femmes) mais 36,95 % et 63,05 % de femmes et d'hommes parmi les DR.

Figure 9 • Pourcentages de femmes par commission scientifique spécialisée<sup>2</sup> et corps (CR et DR)



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 2 montre que les femmes sont majoritaires parmi les non-titulaires, plus précaires, que l'on considère les personnes physiques (57,14 %) ou les équivalents temps pleins (57,65 %). Ces deux pourcentages sont en légère augmentation : ils étaient de 56,75 % et 56,46 % respectivement en 2020. Les différences entre femmes et hommes varient selon la catégorie de CDD. Elles sont plus marquées pour les CDD sur emplois permanents (59,49 % de femmes et 40,51 % d'hommes respectivement pour les personnes physiques). Ce pourcentage se rapproche de 50 % : il était de 61,63 % de femmes et 38,37 % en 2020. C'est également le cas des CDD les plus nombreux, de renforcement temporaire (60,42 % de femmes et 39,58 % d'hommes en 2021 contre 64,49 % et 35,51 % en 2020).

Notons que les femmes, auparavant minoritaires parmi les personnes chercheuses contractuelles (48,65 % et 51,35 % d'hommes), sont désormais majoritaires (62,50 % et 37,50 % d'hommes) mais sur des effectifs faibles (8 personnes en tout) et donc fortement susceptibles de fluctuer. Par contre, pour les CDD de haut niveau dit ministériels, plus nombreux (80 en tout), les écarts se renforcent : il y a désormais 40 % de femmes et 60 % d'hommes soit un écart qui se creuse de 10,20 %. Les femmes restent plus nombreuses parmi les doctorantes et doctorants (54,31 % contre 54,52 % en 2020) et les personnes en post-doctorat ministériel (60,92 % contre 57,14 % en 2020).

**Tableau 2** Pourcentages de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories de non titulaires

Catégorie de personnel non titulaire	Personnes différentes présentes à un moment de l'année 2021		Équivalent temps plein annuel en 2021		Différence entre les durées moyennes de présence des femmes et des hommes
	% F	% H	% F	% H	
Médecin de prévention (MP)	57,14 %	42,86 %	82,64 %	17,36 %	56,24 %
CDD sur emplois permanents	59,49 %	40,51 %	61,52 %	38,48 %	4,25 %
Contrat particulier (9P)	54,55 %	45,45 %	52,99 %	47,01 %	-3,12 %
Contrat travailleur handicapé (9H)	54,17 %	45,83 %	47,58 %	52,42 %	-13,12 %
Renforcement temporaire (9V)	60,42 %	39,58 %	65,16 %	34,84 %	10,11 %
CDD ministériels (dits « haut niveau »)	40,00 %	60,00 %	44,13 %	55,87 %	8,45 %
Post-doctorants ministériels	60,92 %	39,08 %	59,59 %	40,41 %	-2,77 %
Doctorants	54,31 %	45,69 %	55,00 %	45,00 %	1,39 %
Autres doctorants	54,31 %	45,69 %	55,00 %	45,00 %	1,39 %
Chercheurs	62,50 %	37,50 %	55,24 %	44,76 %	-14,90 %
Contrat chercheurs étrangers	62,50 %	37,50 %	55,24 %	44,76 %	-14,90 %
Personnels saisonniers ou occasionnels	51,28 %	48,72 %	51,00 %	49,00 %	-0,56 %
CDI à temps incomplet	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Contrats aidés et apprentis	50,00 %	50,00 %	49,23 %	50,77 %	-1,55 %
Contrat d'apprentissage	50,00 %	50,00 %	49,23 %	50,77 %	-1,55 %
Personnels sur conventions de recherche	56,35 %	43,65 %	57,46 %	42,54 %	2,27 %
Boursiers Marie Curie	56,76 %	43,24 %	58,56 %	41,44 %	3,70 %
Stagiaires gratifiés	57,24 %	42,76 %	56,84 %	43,16 %	-0,80 %
Stagiaires juniors	60,00 %	40,00 %	57,71 %	42,29 %	-4,73 %
Stagiaires étudiants	57,07 %	42,93 %	56,71 %	43,29 %	-0,73 %
Stagiaires étudiants -Master 2	72,22 %	27,78 %	77,45 %	22,55 %	13,82 %
<b>Total</b>	56,11 %	43,89 %	56,70 %	43,30 %	1,21 %

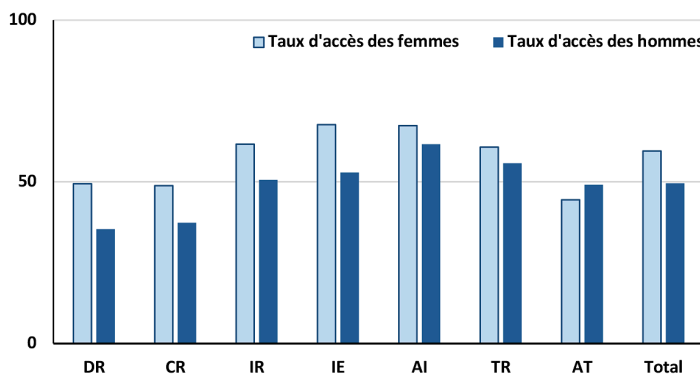
## Formation

### 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 (59,56 %) que chez les hommes (49,57 %) titulaires. La différence de 9,99 % est un peu inférieure à celle observée en 2020 où les taux d'accès étaient nettement plus faibles (45,46 % et 34,85 % respectivement, soit 10,61 % de différence).

La figure 10 montre que cette différence se retrouve, parmi les titulaires, dans tous les corps sauf celui des ATP dans lequel ce sont les hommes qui se forment le plus (4,7 % de plus). Les différences sont particulièrement prononcées dans le corps des DR (14,11 % de différence) et IE (14,71 % d'écart contre 16,30 % en 2020). Chez les CR, la différence est de 11,47 %, plus faible qu'en 2020 (16,27 %).

Figure 10 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 11) et contractuels (figure 12). 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 (26,67 % et 48,00 % respectivement pour les femmes et hommes) comme en 2020, mais aussi, de façon nettement moins marquée, sur le centre Grand Est Nancy (58,33 % et 59,38 % chez les femmes et hommes respectivement) et Antilles Guyane (69,86 % et 69,99 %). La différence entre les taux d'accès des femmes et hommes est particulièrement prononcée sur Grand Est-Colmar (76,92 % et 45,24 %), le centre-siège (59,77 % et 40,27 %) et Ile de France-Jouy-Antony (55,33 % pour les femmes et 39,59 % pour les hommes).

Chez les non-titulaires, les taux d'accès sont presque moitié moindres : 30,19 % chez les femmes et 26,57 % chez les hommes contre 59,56 % et 35,85 % respectivement chez les titulaires. L'écart entre femmes et hommes est également réduit de moitié et les plus forts taux d'accès des femmes retrouvés sauf dans les centres Grand-Est Colmar, Grand Est Nancy, Nouvelle Aquitaine-Poitiers et Val de Loire.

Figure 11 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes titulaires des différents centres

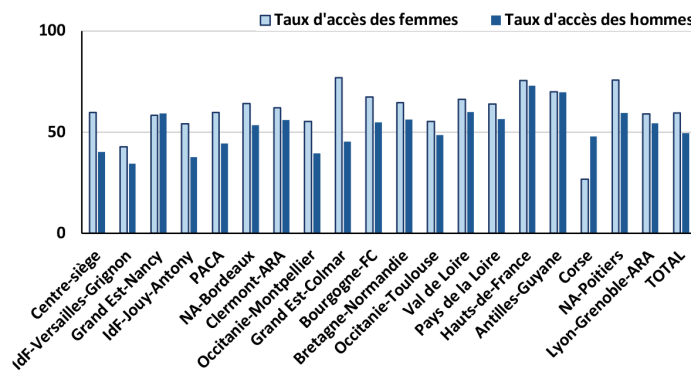
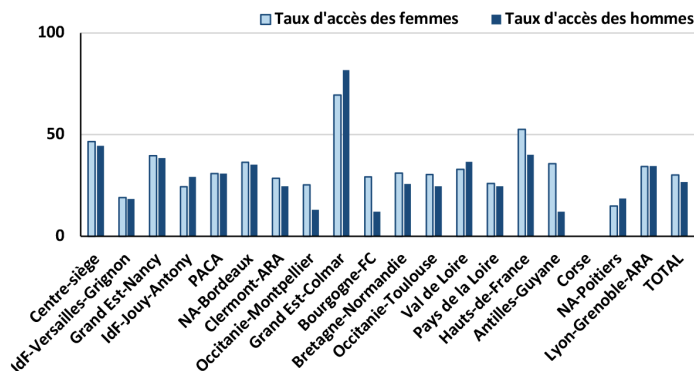


Figure 12 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes non-titulaires des différents centres



Il ressort de la figure 13 que les différences de taux d'accès à la formation des femmes et des hommes se retrouvent dans les différents départements. Elles sont particulièrement prononcées dans le département « Agronomie et sciences de l'environnement pour les agroécosystèmes » (63,99 % et 46,09 %) mais aussi dans deux départements dans lesquels ces forts écarts avaient déjà été relevés en 2020 : « Economie et sciences sociales pour l'agriculture, l'alimentation, l'environnement » avec un écart moindre qu'en 2020 du fait notamment du plus fort taux d'accès des hommes (43,06 % et 27,52 %, en 2021 contre 40,69 % et 19,18 % en 2020) et « Santé des plantes et environnement » (56,12 % et 40,98 % en 2021, 48,70 % et 30,91 % en 2020). Le département « Ecologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques » est le seul dans lequel la différence est quasi nulle (54,45 % et 54,60 % respectivement).

Parmi les non-titulaires (figure 14), les femmes se forment nettement plus que les hommes dans le département « Alimentation humaine » (57,59 % versus 14,58 %), un peu moins dans le département « Mathnum » (18,60 % versus 23,64 % mais sur un effectif très réduit).

Figure 13 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes titulaires des différents départements

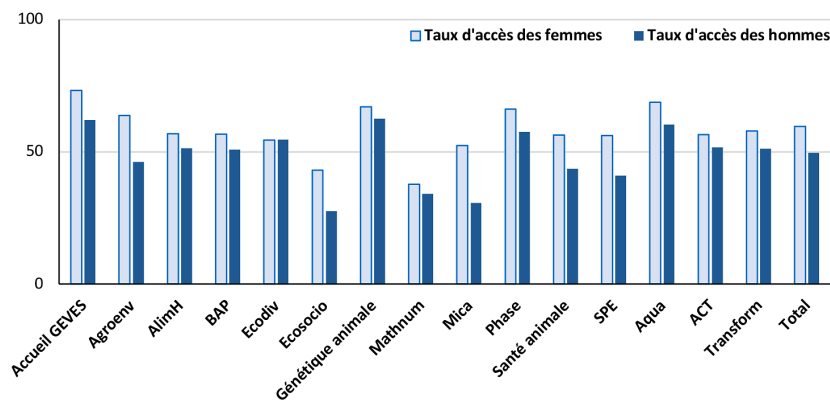
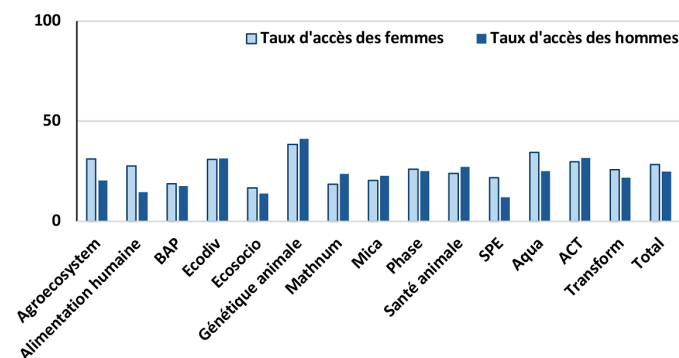
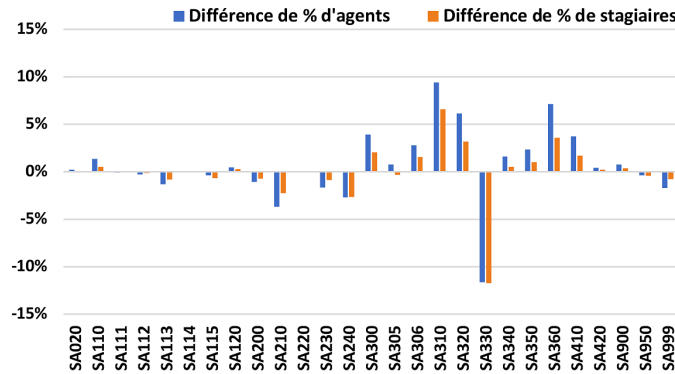


Figure 14 Taux d'accès à la formation des femmes et hommes non-titulaires des différents départements



La différence de taux d'accès des femmes et hommes (agents ou stagiaires) en fonction des axes <sup>3</sup> est représentée sur la figure 15 et la durée moyenne des formations selon que le stagiaire est une femme ou un homme sur la figure 16.

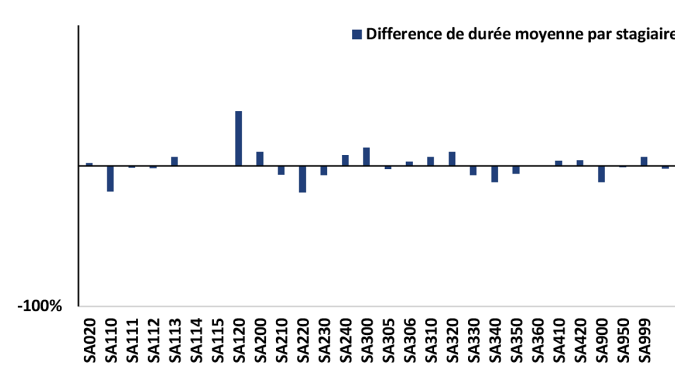
**Figure 15** Différences de pourcentage de femmes et hommes se formant dans les différents axes de savoir



Il en ressort que les hommes se forment plus fréquemment que les femmes en « Prévention, spécialités sanitaires et sociales » (-11,73 % et -11,65 %). Mais les effectifs des deux sexes participant à des formations dans cet axe sont similaires : 964 hommes et 905 femmes ; ce qui change surtout c'est l'effectif total auquel se rapporte le taux d'accès, soit 2 124 hommes et 2 681 femmes. Les femmes se forment davantage en « Echange, Gestion, Finances » (9,40 % et 6,59 %), soit 348 femmes et 75 hommes, ce qui est la plus grande différence de nombre de femmes et d'hommes formés par axe de savoir. Il en est de même des formations en langue (+7,12 %), soit 370 femmes et 142 hommes. Les femmes sont également nettement plus nombreuses que les hommes dans l'axe 320 « Communication, Documentation et informatique » : 467 et 240 hommes.

Les durées moyennes de formations des femmes et hommes sont très voisines (13 et 14 heures). Les plus fortes différences sont observées pour l'axe 120 (Sciences humaines, sociales et droit, 38,98 %), 220 (Spécialités pluritechnologiques des aliments, -18,75 %) et 110 (Spécialités scientifiques, -18,24 %).

**Figure 16** Différences (en %) de durée moyenne des formations des femmes et hommes selon l'axe de savoir



**3.** SA020 : Culture institutionnelle et partenariat, SA110 : Spécialités scientifiques, SA111 : Spécialités scientifiques Alimentation, SA112 Spécialités scientifiques Environnement/écologie, SA113 : Spécialités scientifiques Agronomie et Agriculture, SA114 : Spécialités scientifiques Interdisciplinaires, SA 115 : Mathématiques, Statistiques, Modélisation, Bioinformatique, SA 120 : Sciences humaines, sociales et droit, SA200 : Qualité, Organisation, Métrologie, Contrôle, SA210 : Techniques expérimentales, SA220 : Spécialités pluri-technologiques des Transformations, SA230 : Spécialités techniques à usage scientifique, SA240 Spécialités technologiques de construction et maintenance, SA300 : Ressources humaines, SA305 : Management et conduite de projet, SA306 : Analyse des compétences, SA310 : Echanges - Gestion - Finances, SA 320 : Communication / Documentation et Information, SA330 : Prévention, spécialités sanitaires et sociales, SA340 : Informatique, SA350 : Technologies éducatives / Formation, SA360 : Langues, SA410 : Développement personnel, SA 420 : Activités sportives, sociales et familiales, SA900 : Domaine mixte, SA950 : Autres domaines, SA999 Dépenses de fonctionnement.

## 08

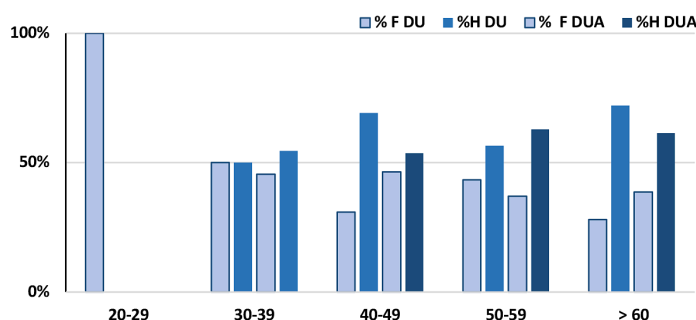
### Répartition par genre des directeurs et directrices d'unités et des adjointes et adjoints

Parmi les directeurs et directrices d'unité (DU), 37,93 % seulement sont des femmes et 62,07 % des hommes ; l'écart entre les deux pourcentages a augmenté de 1,48 % de 2020 à 2021. Chez les directeurs adjoints et directrices adjointes d'unités (DUA), les pourcentages sont de 40,26 % et 59,73 % donc un peu plus éloignés de la parité qu'en 2020 où ils valaient 40,42 % et 59,58 % respectivement, soit une différence qui s'est accrue de 0,32 %. Ces pourcentages sont un peu plus proches de la parité lorsque les personnes sont rémunérées par INRAE : ils sont alors de 38,69 % et 61,31 % pour les DU et de 43,02 % et 56,98 % pour les DUA. Lorsque les personnes ne sont pas rémunérées par INRAE, ils sont de 35,92 % et 64,08 % dans le premier cas, de 34,42 % et 65,56 % dans le second.

Les proportions varient nettement selon l'âge (figure 17) : les pourcentages de femmes et d'hommes sont égaux parmi les directeurs et directrices d'unité de moins de 40 ans, et très proches pour les DUA alors qu'une différence forte est observée pour les directeurs et directrices d'unité de 40 à 49 ans et, dans une moindre mesure, de plus de 60 ans.

La répartition entre femmes et hommes varie également largement selon le corps (figure 18) : les femmes sont majoritaires parmi les AI et les CR et, pour les DUA, les IPEF et les personnes contractuelles. Elles sont minoritaires, en particulier parmi les DU pour les IPEF (25 % seulement) les IR (31,88 %) et personnels d'EPIC (12,5 % et 25 % seulement pour les DU et DUA).

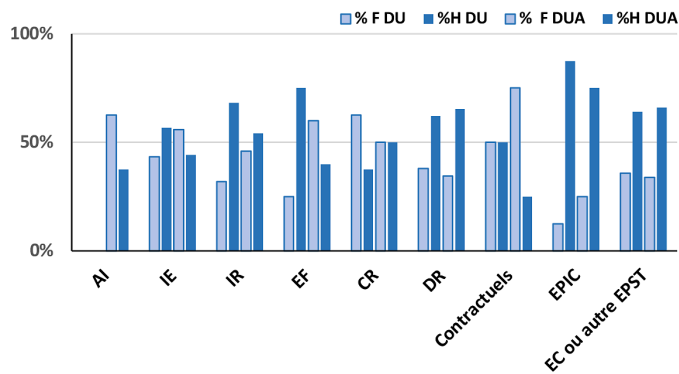
Figure 17 Pourcentages, selon l'âge, de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unité (DU) et directeurs adjoints et directrices adjointes (DUA)



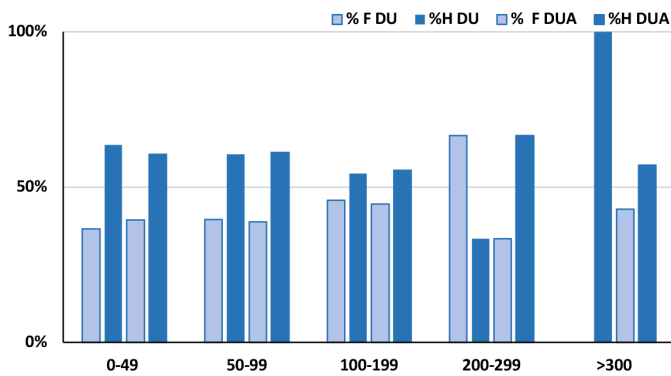
La taille de l'unité est un important facteur de variation comme le montre la figure 19 : en dessous de 100 personnes rémunérées par INRAE, les pourcentages varient peu. Les femmes sont majoritaires dans la direction des trois unités comptant de 200 à 300 personnes rémunérées par INRAE. Par contre, les trois plus grandes unités sont dirigées par des hommes et ceux-ci sont légèrement majoritaires (57,14 %) parmi les DUA. On retrouve une configuration proche lorsque la taille de l'unité est appréciée par le nombre de personnes INRAE ou non INRAE : sur les 7 unités comptant plus de 300 personnes, 5 (soit 71,43 %) sont dirigées par des hommes (mais les DUA sont à parité). Le nombre de personnes dirigées par un homme est donc nettement supérieur au pourcentage d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unité (et inversement pour les femmes).



**Figure 18** Pourcentages, selon le corps, de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices d'unité (DU) et directeurs adjoints et directrices adjointes (DUA)



**Figure 19** Pourcentages, selon la taille de l'unité (appréciée par le nombre de personnes rémunérées par INRAE) de femmes et d'hommes parmi les directeurs et directrices (DU) et directeurs adjoints et directrices adjointes





## Salaires et primes

**Tableau 3** Origine des différences de rémunérations entre femmes et hommes à INRAE (en équivalent temps plein)

Origine	Différence (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)
Effet temps partiel	-100	38,6 %
Effet ségrégation des corps	-173	67,1 %
Effet démographique au sein des corps	-34	13,1 %
Dont sur primes	-7	2,9 %
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-51	19,8 %
Dont surrémunération temps partiel (80 % ou 90 %)	22	-8,6 %
Dont temps ou aux cycles de travail	-16	6,1 %
Dont géographie et aux mobilités non forcées	-1	0,6 %
Dont résultats / performance / engagement professionnel	3	-1,1 %
Dont rémunérations accessoires	0	0,0 %
Dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0	0,0 %
Dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-54	20,8 %
Dont restructurations ou mobilités forcées	-2	0,6 %
Dont autres primes et écarts résiduels sur traitement	-4	1,8 %

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE est de 3 247 € pour les femmes et de 3 605 € pour les hommes, soit 357 € de différence. En pourcentage de la moyenne des revenus perçus par les hommes, cela représente, rapporté à la rémunération des hommes, 9,92 % de différence.

Le logiciel élaboré par la DGAFP mène au tableau 3. Le nombre d'équivalents-temps plein (ETP) rapporté au nombre de personnes physiques est de 95,8 % pour les femmes et de 98,8 % pour les hommes, en cohérence avec le fait que, à INRAE, les temps partiels sont très majoritairement exercés par des femmes. Si l'on ramène les salaires à leur équivalent temps plein, la rémunération moyenne est de 3 391 € pour les femmes et de 3 649 € pour les hommes, soit 258 € (et 7,07 %) de différence. L'effet du temps partiel est ainsi estimé à -99 € soit la différence entre les rémunérations perçues par les hommes et les femmes et celle qui aurait été observée si toutes et tous étaient à temps complet (-357,44 + 257,89 = -99,55). Cette différence représente -38,6 % des 258 € de différence entre les rémunérations ramenées au niveau qu'elles auraient si tout le personnel était à temps plein.

L'effet le plus important est celui dit de ségrégation des corps, lié aux différences de proportion entre femmes et hommes dans chaque corps et au niveau de rémunération de ces corps<sup>4</sup>. Cet effet est de -173 € à INRAE, soit 67,1 % des différences observées entre rémunération à équivalent temps plein.

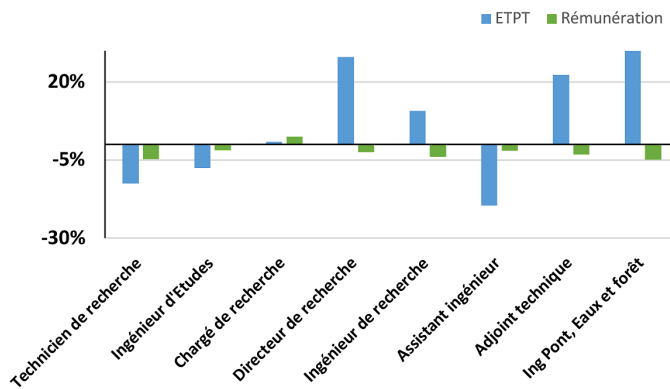
L'effet démographique au sein des corps caractérise l'effet des différences de répartition des femmes et hommes au sein des corps. A INRAE, il vaut -34 € soit -13,1 %. Il se décompose en un effet des traitements et un effet des primes. Le premier est obtenu en comparant, au sein de chaque corps, les traitements et donc les indices moyens des femmes et des hommes. Le second estime l'effet de cette différence d'« ancienneté » sur les primes en comparant les données observées à celles qui seraient obtenues si les hommes et les femmes percevaient le même niveau de prime au sein de la même combinaison de corps, grade, échelon et indice. A INRAE, au sein des corps, l'effet des primes est de -7 €, soit -2,9 %, très inférieur à l'effet du traitement : la part des primes diminue avec l'ancienneté et ne compense pas les différences de répartition des femmes et des hommes.

<sup>4</sup>. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement, note de la DGAFP.

L'effet des primes à corps, grade et échelon identique mesure l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveaux de corps, grade, échelon et indice strictement identiques. A INRAE, il de -51 €, soit -19,8 %. La plus importante partie de cette différence (-54 €) provient du paiement des fonctions et sujétions. Il est à noter que la surrémunération du temps partiel réduit de 8,6 % les écarts de primes entre femmes et hommes.

La figure 20 représente, par corps, les pourcentages de différence entre femmes et hommes du nombre d'équivalents temps plein travaillés (qui intègre donc l'effet des différences démographiques et de temps partiels) et de la rémunération des femmes et hommes. Elle montre que les femmes gagnent moins que les hommes, dans tous les corps sauf celui des CR (2,53 % de différence) ; c'est dans le corps des IPEF que les différences les plus importantes sont relevées (-4,93 %), suivi par le corps des TR (-4,72 %). La différence de nombre d'ETP la plus élevée est notée dans le corps des IPEF (29,97 %) ; il importe donc de chercher à mieux équilibrer ce corps. Si les différences de rémunérations sont plus réduites entre DR (-2,49 %), la forte différence d'effectifs de femmes et d'hommes (28,03 %) renforce l'effet de ce corps dans la ségrégation de corps. Il en est de même de celui des ATP (22,26 %) qui présente aussi un écart de rémunération de -3,21 %, supérieur donc à celui des DR (-2,49 %). Réduire les écarts de salaire passe donc par un rééquilibrage des effectifs par sexe dans ces corps.

**Figure 20** Différences entre femmes et hommes du nombre d'équivalents temps plein travaillés et de rémunération des femmes et hommes

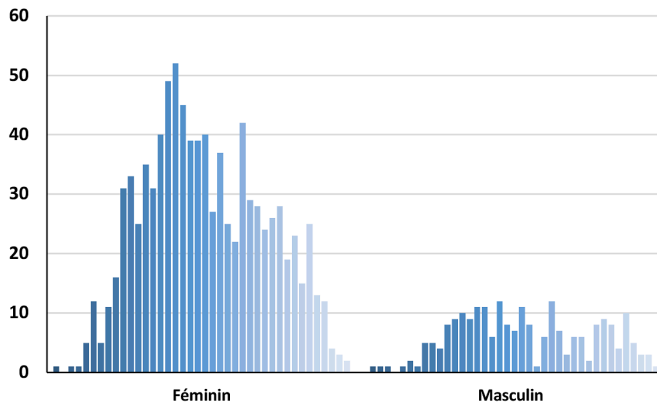


# 10

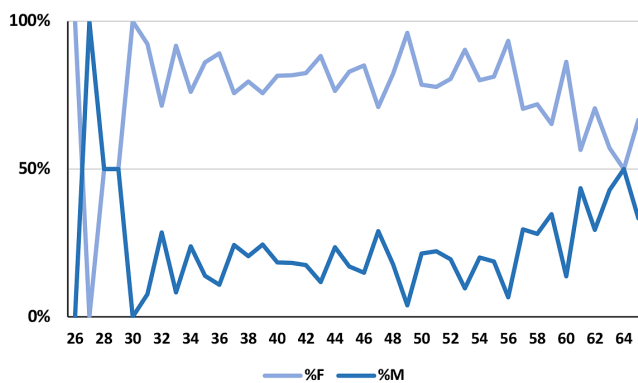
## Travail à temps partiel

A INRAE, les personnes travaillant à temps partiel sont très majoritairement des femmes : 80,26 %, soit presque la même valeur qu'en 2020 (80,42 %) et ce quel que soit le pourcentage de temps travaillé. La figure 21 montre qu'il y a davantage de personnes (et surtout de femmes) jeunes qui travaillent à temps partiel. Comme le montre la figure 22, les femmes sont très largement majoritaires jusqu'à 56 ans avec des pourcentages toujours supérieurs à 70 % (sauf un point correspondant à un agent de 27 ans). A partir de 57 ans, les pourcentages de femmes parmi les personnes travaillant à temps partiel diminue régulièrement ; la parité est observée à 64 ans.

**Figure 21** Répartition, selon leur âge, du nombre de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel à INRAE



**Figure 22** Pourcentage, selon l'âge, de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel à INRAE



La répartition des femmes et hommes varie aussi, mais dans de plus faibles proportions, selon la quotité de travail (figure 23). De 72,60 % parmi les personnes travaillant à 50 %, le pourcentage de femmes passe à 80,77 % parmi celles travaillant à 60 %, 75 % pour celles à 70 %, 80,38 % parmi celles à 80 % et 82,57 % pour les personnes à 90 %. Ces différences pourraient s'expliquer par des motivations en partie différentes selon la quotité de travail.

Figure 23 ◉ Nombre, selon la quotité travaillée, de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel à INRAE

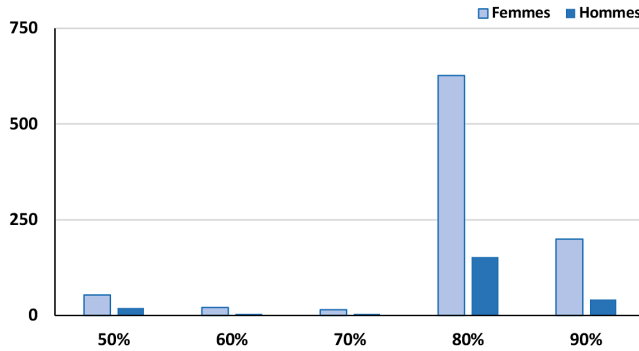
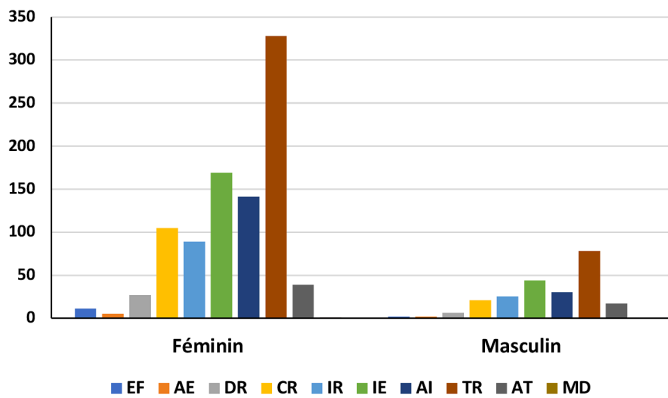


Figure 24 ◉ Nombre, selon le corps, de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel à INRAE



La répartition des personnes travaillant à temps partiel varie aussi avec le corps (figure 24). Dans le corps des TR, 328 femmes travaillent à temps partiel : elles représentent 22,42 % des femmes de ce corps alors que les 78 techniciens travaillant à temps partiel représentent 6,69 % seulement des hommes relevant de ce corps. Dans le corps des IE, 169 femmes et 44 hommes travaillent à temps partiel soit 24,37 % et 7,64 % des femmes et hommes de ce corps. Pour les AI, ce sont 25,73 % des femmes et 7,73 % des hommes qui travaillent à temps partiel.

# 11

## Recrutement et titularisation de personnes en situation de handicap

**Tableau 4** Nombre par corps de femmes et d'hommes en situation de handicap recrutés en 2021 par la campagne dédiée

Corps	F	H	Total
CR			
IR			
IE	3	2	5
AI	1		1
TR			
ATP	3	1	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

En 2021, INRAE a recruté sept femmes et trois hommes en situations de handicap dans les corps des IE, AI et ATP, soit 70 % et 30 % (voir tableau 4). En 2020, 15 personnes avaient été recrutées dont 9 femmes et 6 hommes, soit des pourcentages voisins (60 % et 40 %).

En termes de titularisation, ce sont 5 femmes et 8 hommes qui ont été titularisés, dans des proportions donc très différentes de celles des recrutements réalisés en 2020 (tableau 5) : 38,46 % de femmes et 61,54 % d'hommes.

**Tableau 5** Nombre, par corps et grades, de femmes et d'hommes en situation de handicap recrutés par la campagne dédiée et titularisés en 2021

Grade	Nombre de personnes en situation de handicap titularisées		
	Femmes	Hommes	Total
DR1	0	0	0
DR2	0	0	0
CRHC	0	0	0
CRCN	1	1	2
IRHC	0	0	0
IR1	0	0	0
IR2	1	1	2
IEHC	0	0	0
IECN	0	2	2
AI	1	1	2
TREX	0	0	0
TRSUP	0	0	0
TRN	1	3	4
ATP1	0	0	0
ATP2	1	0	1
EFIG	0	0	0
AEDI	0	0	0
AECN	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

## Glossaire

- AI : Assistant-ingénieur ou assistante-ingénieure
- ATP : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale
- ATP2 : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale de deuxième classe
- ATP1 : Adjoint technique principal ou adjointe technique principale de première classe
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CR : Chargé de recherche ou chargée de recherche
- CRN : Chargé de recherche ou chargée de recherche de classe normale
- CRHC : Chargé de recherche ou chargée de recherche hors classe
- CSS : Commissions scientifiques spécialisées
- DR : Directeur de recherche ou directrice de recherche
- DR2 : Directeur de recherche ou directrice de recherche de deuxième classe
- DR1 : Directeur de recherche ou directrice de recherche de première classe
- DREX : Directeur de recherche ou directrice de recherche de classe exceptionnelle
- DU : Directeur ou directrice d'unité
- DUA : Directeur adjoint ou directrice adjointe d'unité
- IE : Ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude
- IECN : Ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude de classe normale
- IEHC : ingénieur d'étude ou ingénieure d'étude hors classe
- IR : Ingénieur de recherche ou ingénieure de recherche
- IR2 : Ingénieur de recherche ou ingénieure de recherche de deuxième classe
- IR1 : Ingénieur de recherche ou ingénieure de recherche de première classe
- TR : Technicien de recherche ou technicienne de recherche
- TRN : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe normale
- TRSUP : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe supérieure
- TREX : Technicien de recherche ou technicienne de recherche de classe exceptionnelle



**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**