INRAE

Plan d'actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

2025 - 2026

La présente note vise à présenter le plan d'actions en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient, et au-delà, de la diversité[1] et de l'inclusion pour les années 2025 – 2026. Il a été défini par la gouvernance de l'institut, en concertation avec les organisations syndicales et en lien avec les actrices et les acteurs concernés au plus près des préoccupations des collectifs et des individus.

Il est complémentaire du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi pour les années 2024 – 2026.

Contexte et enjeux de la démarche

L'engagement d'INRAE dans une politique en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité professionnelle constitue un levier de sa stratégie RH comme en atteste sa feuille de route de la fonction de ressources humaines depuis plus de 15 ans.

L'enjeu que se fixe INRAE est de dépasser collectivement l'objectif de non-discrimination et de viser celui de l'inclusion. Travailler à une meilleure inclusion nous amène à favoriser et à valoriser les différences. INRAE affirme donc sa vision inclusive de la diversité comme facteur de progrès. Cette approche de la diversité participe aussi à la qualité des relations sociales au sein de l'institut et par son effet positif sur son image à l'extérieur, à son attractivité. La diversité dans toutes ses dimensions constitue une richesse intellectuelle pour INRAE en contribuant à la force de ses collectifs et à sa capacité à explorer de nouveaux horizons scientifiques. Par son engagement et ses actions, l'institut vise à favoriser le bien-vivre ensemble afin que chacune et chacun puisse s'épanouir professionnellement quelles que soient ses différences, encourager la créativité et l'innovation, renforcer la motivation et ainsi contribuer à une meilleure qualité de vie au travail.

Cette démarche volontariste est reconnue par l'obtention des deux labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » depuis 2020 sur un périmètre de quatre centres pilote puis étendue dès 2022 à l'ensemble des centres de l'institut.

INRAE est à ce jour le premier et le seul établissement public à caractère scientifique et technologique à avoir obtenu cette double labellisation.

[1] Diversité : Caractéristique d'une société ou d'un groupe social qui intègre des personnes d'origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, âge, sexe, orientation sexuelle, genre diverses ainsi que des minorités

SOMMAIRE

I - Des actions transverses pour instaurer dans la durée une culture de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....p.4

II – Des actions spécifiques visant à favoriser la diversité et l'inclusion.....p.5

Axe 1 - Accompagner tous les parcours à chacune des étapes de la carrière p.5

1.1. Poursuivre la sécurisation des recrutements et s'ouvrir à de nouveaux talents p.5

1.2. Accompagner les parcours dans toute leur diversité p.6

1.3. Accompagner les mobilités internationales et favoriser l'interculturalité p.7

Axe 2 – Garantir à toutes et à tous un environnement de travail sécurisé p.9

2.1. Poursuivre en la renforçant la politique de prévention et de santé au travail.....p.9

2.2. Favoriser un environnement de travail inclusif pour les personnels en situation de handicap p.10

Axe 3 – Favoriser l'épanouissement professionnel des personnels pour un équilibre de vie plus serein p.11

3.1. Connaître les perceptions des personnels pour objectiver et agir p.11

3.2. Agir sur l'organisation du travail pour plus de flexibilité p.11

3.3. Poursuivre en la renforçant notre politique sociale à l'égard de tous les personnels.....p.11

Axe 4 - Favoriser le déploiement d'une politique d'achat socialement responsable.....p.12

I - Des actions transverses pour instaurer dans la durée une culture de la diversité et de l'inclusion et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les deux plans d'actions, en faveur de la diversité et l'inclusion et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportent plusieurs axes transverses communs.

- Les plans annuels de communication interne et externe, levier indispensable de la sensibilisation des personnels, de la visibilité des actions menées et favorisant une culture de la diversité et de l'égalité dans la durée, valorisent régulièrement les principales actions mises en œuvre dans le cadre de la politique nationale en faveur de la diversité et de l'égalité.

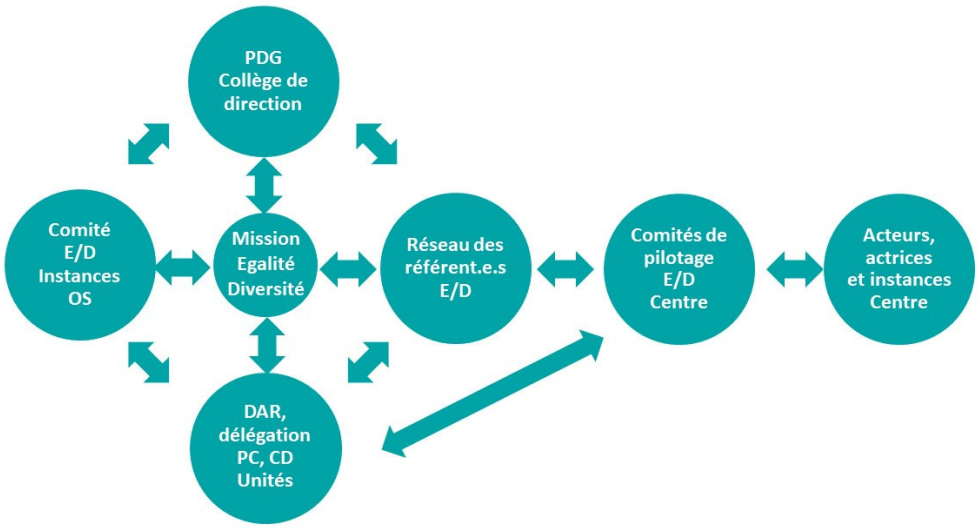
  Indicateur : Nombre et typologie des actions de communication menées

- Outils clés et incontournables d'une culture tant de la diversité que de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les formations et les sensibilisations seront poursuivies et adaptées à la variété des publics cibles : (i) pour l'ensemble du personnel, des sensibilisations régulières aux stéréotypes et biais inconscients ainsi qu'à la prévention des violences à caractère sexuel et sexiste ; (ii) pour celles et ceux en position de recruter, un renforcement sur les outils du kit « Recruter sans discriminer » ; (iii) pour les actrices et les acteurs en charge des ressources humaines, le réseau des référentes et des référents égalité – diversité, les jurys de recrutement, les représentantes et les représentants aux instances, des formations plus complètes avec des volets spécifiques sur des priorités d'actions ; (iv) pour les managers, un parcours dédié à la diversité et à l'égalité.

- L'engagement d'INRAE dans les réseaux nationaux inter EPST-EPIC-EPA « Diversité, inclusion, handicap et qualité de vie et conditions de travail » et inter-EPST « Egalité professionnelle » et les réseaux locaux permettra de renforcer et de démultiplier les actions menées par INRAE, échanger sur les pratiques et bénéficier de retours d'expérience.

- Enfin, les actions de prévention et de lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes sont menées en synergie entre les deux plans d'action nationaux (se référer au plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026).

- Par ailleurs, les deux plans d'actions sont menés dans une démarche participative (cf. figure ci-dessous).



- Cette figure illustre les différentes interactions, au niveau national (avec la direction générale de l'institut, les instances nationales et le comité égalité – diversité) et au niveau des centres, avec les comités de pilotage et les instances de site. Les échanges avec les représentantes et les représentants du personnel s'organisent principalement dans le cadre des comités et des instances. Cette démarche sera poursuivie en veillant à la formation des personnes impliquées. L'animation du réseau des référents et des référentes égalité diversité (ED), relais dynamiques et de proximité de la politique nationale en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle sera poursuivie en renforçant les interactions avec d'autres réseaux, notamment ceux des responsables RSE, de la sphère RH (prévention, service social, formation, handicap…).

II - Actions spécifiques au plan d'actions Diversité et inclusion

Axe 1 – Accompagner tous les parcours à chacune des étapes de la carrière

- *Critères de discrimination : situation de famille – lieu de résidence – âge – origine – état de santé – appartenance syndicale*

1.1 Poursuivre la sécurisation des recrutements et s'ouvrir à de nouveaux talents

1.1.1. Poursuivre la sécurisation des recrutements

L'institut vise à garantir à chaque personne une équité de traitement, que ce soit en amont ou au moment du recrutement. C'est en ce sens qu'un kit « Recruter sans discriminer » est mis à disposition de toutes les personnes en position de recruter. Il se compose de conseils et de préconisations, de partages de bonnes pratiques, d'outils d'aide à la décision et de vidéos de sensibilisation sur les biais inconscients. Les actions de communication et de sensibilisation déjà menées depuis son lancement en 2021 seront poursuivies. Dans le même temps, une enquête menée dans 5 centres pour en apprécier l'utilisation et son impact sur les pratiques mises en œuvre viendra alimenter la réflexion sur les actions à engager sur la durée pour en renforcer l'utilisation.

1.1.2. Elargir les sources de recrutement en expérimentant de nouveaux partenariats

En cohérence avec son identité employeur et sa politique d'attractivité, l'institut entend diversifier ses viviers de recrutements pour s'ouvrir à de nouveaux talents. C'est dans cette perspective que de nouveaux partenariats seront expérimentés. Les services dédiés proposés par l'Etat seront particulièrement examinés notamment en vue de favoriser le retour à l'emploi de personnes éloignées du milieu de la recherche. Au-delà, il s'agira de renforcer la communication lors de salons avec la réalisation de plaquettes métiers illustrant la diversité des missions exercées au sein de l'institut.

En outre, le déploiement de deux réseaux d'ambassadeurs : métiers et digitaux contribuera à renforcer la visibilité d'INRAE notamment auprès des candidates et des candidats potentiels soit via des échanges directs sur les métiers soit via les communications réalisées sur les réseaux sociaux, en particulier sur LinkedIn.

1.2 Accompagner les parcours dans toute leur diversité

1.2.1. Faciliter l'employabilité des personnels contractuels et l'accueil des apprentis

L'institut est pleinement engagé dans une démarche visant à garantir l'égalité des chances et à accompagner chaque personnel tout au long de son parcours professionnel, avec une attention particulière portée à celles et ceux qui contribuent aux missions d'INRAE pour une durée limitée. En 2024, une refonte du cadre de gestion a été opérée incluant une revalorisation des grilles salariales et la création de primes au mérite dont l'attribution est basée sur les mêmes critères que pour les titulaires pour une équité de traitement avec les personnels titulaires et une révision des entretiens professionnels pour favoriser leur suivi et les accompagner dans leur réflexion sur la suite de leur parcours. Les années à venir viseront à veiller à une harmonisation des pratiques entre les centres, notamment via la professionnalisation des personnels en charge de la gestion des personnels dans les centres.

En complément, plusieurs actions et dispositifs seront lancés pour favoriser leur employabilité :

Une offre digitale sera proposée afin de renforcer leur connaissance des métiers (dont les métiers INRAE en tension), à l'échelle nationale ou internationale, des modalités de recrutement et des évolutions de carrière et de permettre un accès permanent aux ressources mises à disposition.

La diffusion d'informations sur l'offre de service proposée par le conseil en orientation professionnelle via le système d'informations « Doctorats ».

Par ailleurs, une refonte du dispositif d'accueil des apprentis travaillée en 2024 sera déployée en 2025 pour une plus grande visibilité des offres, en adéquation avec les besoins de l'institut, notamment sur des métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus marquées.

1.2.2. Accompagner la ligne managériale dans son rôle d'encadrement

Au cours des années 2025-2026, un accompagnement et un suivi sera mis en place par la direction des ressources humaines pour les présidentes et les présidents de centre, les chef.fes de département au début et à la fin de leur mandat.
En outre, dans le cadre du plan de compétences qui leur est dédié, des séminaires de fin de mandat continueront à être proposés aux directrices et aux directeurs d'unité avec deux angles de réflexion : l'un portant sur le passage de relais et le second sur leur projection post-mandat. Cet accompagnement repose sur des échanges de pratiques, des témoignages et une écoute active.

La formation des encadrements de proximité se poursuivra.

1.2.3. Accompagner la carrière dans la durée

La fin de carrière, tout particulièrement à moins de cinq années de la retraite, est un moment charnière à la fois pour les personnes et pour les organisations de travail. Pour accompagner au mieux les agents à cette étape de leur vie professionnelle, INRAE entend mettre en œuvre plusieurs dispositifs :

- D'une part, la délégation à l'évaluation de l'institut entend proposer à l'ensemble des ingénieur.es et des chercheuses et chercheurs âgés de 60 ans ou plus de réaliser un bilan de carrière. Dans le même temps, une réflexion sera engagée afin d'envisager la possibilité de proposer ce bilan à d'autres étapes de la carrière (changement d'activité, reconversion, fins de mandat…).
- D'autre part, la direction des ressources humaines, via le Pôle du conseil en orientation professionnelle proposera aux agents étant soit à la retraite dans les 5 ans soit en fin de mission longue un accompagnement portant sur la construction d'un projet de transmission. Ce dispositif sera mis en œuvre selon 2 voies distinctes :
    - A l'échelle territoriale, en lien avec les centres souhaitant s'engager dans cette démarche
    - A l'échelle nationale avec un atelier proposé en inter-centres.

Un partenariat est également engagé avec la délégation à l'évaluation sur cette action.

Indicateurs :

- Nombre de personnes ayant bénéficié de l'accompagnement proposé à la construction du projet de transmission
- Nombre de bilans de carrière réalisés

1.2.4. Apporter conseils et appuis personnalisés lors des départs à la retraite

Au moment de préparer son départ à la retraite, chaque personne peut bénéficier de conseils personnalisés allant bien au-delà des seuls aspects techniques. Par une écoute active, la dimension humaine et émotionnelle que peut représenter cette période de la vie s'avère être au cœur des échanges. Cet appui est dispensé au plus près des agents via des réunions collectives et des entretiens individuels. Les années à venir viseront à renforcer la communication sur ce dispositif et à poursuivre la démarche engagée.

1.2.5. Favoriser les liens entre les générations

L'engagement d'INRAE à favoriser le bien-vivre ensemble implique de veiller à une entente mutuelle entre les générations qui, par leur vécu, leur expérience, le contexte dans lequel elles ont fait leur apprentissage ont des approches différentes du milieu professionnel, des aspirations et des attentes distinctes vis-à-vis du travail. Aussi, les premières actions engagées viseront à impulser des actions de sensibilisation sur les liens intergénérationnels, par exemple sous la forme de théâtre-forum, de conférences pour favoriser l'expression, les échanges et les retours d'expérience et, in fine, une meilleure compréhension mutuelle.

1.2 Accompagner les mobilités internationales et favoriser l'interculturalité

Pour servir sa stratégie européenne et internationale et ses valeurs d'ouverture et de diversité, INRAE s'est engagé à renforcer le nombre et la qualité des accueils de scientifiques internationaux et des missions d'agents INRAE à l'étranger. Il s'agit d'impulser et de mettre en œuvre une démarche et des actions visant la sécurisation, l'inclusion, l'équité de traitement, l'attractivité et le développement des compétences, ciblant tous les personnels impliqués dans les activités internationales.
Pour la période 2025 à 2027, cet engagement portera sur 3 objectifs structurants :

1.3.1. Garantir et renforcer le cadre règlementaire et social des mobilités internationales

Ce cadre qui concourt à la qualité de l'accueil et à l'intégration des internationaux évolue en continu. Cela se traduit par la nécessaire définition et mise en place d'éléments structurants et sécurisants : les conditions d'accueil, un montant de bourse ou de revenu minimum décent et équitable, le versement d'indemnités et de couverture assurantielle à la carte, une facilitation des démarches d'immigration, etc. Dans la continuité des actions engagées depuis 2021, l'objectif pour les deux années à venir se focalisera plus particulièrement sur l'optimisation des conditions d'intégration des agents internationaux accueillis à INRAE. Un diagnostic sera notamment engagé sur les aspects logement, hébergement, accompagnement et intégration dans l'écosystème local et territorial des centres INRAE. Parallèlement, INRAE amplifiera sa contribution aux évolutions du cadre législatif français des mobilités internationales par une mobilisation renforcée auprès des réseaux partenaires : EURAXESS, ministères, Campus France, réseaux des ambassades, etc.

1.3.2. Soutenir le déploiement des mobilités internationales entrantes et sortantes

Pour renforcer les possibilités d'accueil international et les missions à l'étranger, le dispositif incitatif à la mobilité internationale vise à soutenir les projets stratégiques de partenariat à l'international à travers une aide financière. Cette action structurante sera reconduite annuellement sur la période 2025 à 2027.

Indicateur : nombre d'accueils en mobilité entrante et nombre de mobilités sortantes

1.3.3. Renforcer les compétences liées à l'activité internationale

Les mobilités internationales embarquent un panel conséquent d'agents, de fonctions et de métiers dans notre institut : ressortissant.es internationaux accueilli.es et recruté.es, personnels scientifiques et administratifs en charge des formalités d'accueil et de leur encadrement, scientifiques en mission à l'étranger, etc. Ces activités exigent des connaissances et des compétences diverses : juridiques, financières, procédurales, linguistiques et interculturelles.
Pour renforcer ces compétences, un ensemble d'actions et de projets d'information, de sensibilisation et de formation seront déployés sur la période 2025-2027 dont :

- L'actualisation et l'enrichissement continus du guide des accueils internationaux à INRAE dédié aux scientifiques internationaux qui souhaitent venir travailler à INRAE, mais également de l'intranet dédié qui met à disposition des personnels toutes les informations nécessaires à la qualité de l'accueil ou de la mission.
- Le déploiement d'un dispositif de formation à l'anglais spécialisé sur l'accueil, afin d'optimiser l'intégration des ressortissants internationaux non francophones.
- Le déploiement d'un dispositif de formation e.learning hybride sur les formalités d'immigration.
- Des actions de formations sur la sécurisation et les procédures de mobilité internationale à l'échelle des centres et des unités INRAE.

Indicateur : nombre de participants aux formations proposées sur les mobilités internationales

1.3.4. Faciliter et favoriser les échanges interculturels

La dimension interculturelle est un volet important de l'activité internationale de l'institut et essentielle pour favoriser le bien-vivre ensemble et soutenir la cohésion sociale de notre communauté de travail. Or si l'ouverture à l'international est synonyme de rencontres et d'enrichissement mutuel, elle peut aussi être à l'origine de malentendus. Aussi, afin de limiter les difficultés et les incompréhensions qui peuvent survenir, des actions de sensibilisation seront réalisées et des ressources seront mises à disposition. Elles prendront une forme diverse (articles, témoignages, interviews de personnels INRAE ou d'expertes et d'expert inter-culturalistes).

Axe 2 – Garantir à toutes et à tous un environnement de travail sécurisé

➢ *Critères de discrimination : état de santé – handicap – situation de famille – perte d'autonomie*

2.1. Poursuivre en la renforçant la politique de prévention et de santé au travail

Pour les années 2025-2026, les priorités seront les suivantes :

2.1.1 Renforcer la culture de la prévention pour prévenir les risques et préserver le capital santé

Dans le cadre de sa politique de prévention, l'institut veille à former tous les agents sur les précautions à prendre pour protéger leur santé et leur sécurité et celles de leurs collègues. Une attention particulière sera portée aux plus vulnérables (personnels nouvellement recrutés, personnes exposées à de nouveaux risques suite à un changement de poste, de matériels, de méthodes, à un accident professionnel ou une maladie professionnelle…). Afin d'instiller une véritable culture de la sécurité, un réseau d'actrices et d'acteurs veille à la mise en œuvre de ces formations au plus près des agents, apporte appuis et conseils, propose des mesures adaptées, diffuse l'information. Les années à venir viseront à renforcer leur accompagnement dans l'accomplissement de leur mission (check list d'actions à accomplir à l'arrivée de nouvelles recrues, webinaires de sensibilisation, formations sur de nouveaux types de riques…).

Indicateur : nombre de participantes et de participants aux formations proposées sur la prévention

2.1.2 La prévention des risques d'addictions

Intégrée dans le plan d'action de prévention des RPS, la prévention des conduites addictives (avec ou sans substances) représente un enjeu important pour INRAE en matière de prévention, qu'il s'agisse d'aider les acteurs de terrain à répondre au mieux aux situations problématiques ou de prévenir la survenue de difficultés liées à ces risques, avec leurs potentiels impacts sur la santé et le bien-être des collectifs. En 2025, l'accent sera mis sur la communication en matière de prévention des conduites addictives.

2.1.3 La prévention des risques psychosociaux

La politique d'INRAE en matière de prévention des risques psychosociaux – RPS - est déclinée dans un plan d'actions dédié 2024-2026. Il s'agit d'intervenir en amont, en évaluant de manière continue/itérative les RPS au sein des unités, d'acculturer ou de former nombre d'actrices et d'acteurs – partie-prenantes ou non de la prévention, aux RPS et à leur prévention, de gérer les difficultés lorsqu'elles se présentent, d'anticiper la gestion de risques en devenir (comme l'éco-anxiété, les difficultés liées au fossé intergénérationnel au travail, ou la prise en compte du besoin de sens au travail), ou de mettre en place, via des indicateurs RPS, un suivi longitudinal des évolutions.

Concernant plus spécifiquement la prévention primaire des RPS, et en lien avec les obligations légales en la matière, une nouvelle méthodologie d'évaluation – inscrite dans le processus global d'évaluation des risques professionnels, et incluse dans PREVENTEO, le logiciel d'évaluation des risques professionnels mis en place courant 2024 –, sera expérimentée dans certains centres volontaires, en vue de sa mise en place progressive au sein de l'institut.

2.2. Favoriser un environnement de travail inclusif pour les personnels en situation de handicap

Dans le cadre de sa politique en faveur des personnels en situation de handicap, INRAE a renouvelé son conventionnement avec le FIPHFP qui se traduit par un plan d'action triennal 2024-2026. Ce plan d'actions s'inscrit dans la continuité des actions engagées de longue date dans l'institut tout en impulsant une nouvelle dynamique à la faveur d'une politique résolument inclusive. Les principaux axes en sont les suivants :

2.2.1. Faciliter l'inclusion dans l'environnement de travail et le maintien dans l'emploi

Favoriser un environnement inclusif pour les personnels en situation de handicap passe par un suivi renforcé des conditions dans lesquelles les personnels recrutés évoluent. Tout au long de leur parcours professionnels, INRAE s'attache à répondre aux besoins d'aménagement de poste de travail exprimés. Afin de renforcer l'efficacité des dispositifs mis en œuvre en ce sens, la procédure visant l'étude des demandes par la cellule handicap sera revue dans un souci de simplification de la démarche.

Outre l'aménagement des postes de travail, l'accessibilité bâtimentaire apparaît également centrale. Un plan d'actions dédié sera mis en œuvre venant ainsi soutenir l'activité de conseil déployée par une équipe pluridisciplinaire « handicap et accessibilité » auprès des centres dans le cadre de la réalisation de travaux d'accessibilité.

L'accessibilité numérique sera également questionnée. Pour les deux années à venir il s'agira d'identifier les priorités d'actions en la matière et les modalités de mise en œuvre.

2.2.2. Renforcer la sensibilisation des individus et des collectifs

Afin de poursuivre en la renforçant la sensibilisation des individus et des collectifs sur les handicaps visibles ou invisibles, un plan de communication dédié est défini annuellement. Il se traduit par des actions de communication déployées régulièrement tout au long de l'année auprès de l'ensemble des agents, aussi bien au niveau local qu'au niveau national.

En outre, INRAE entend renforcer les formations déployées auprès de différents publics prioritaires : les correspondantes et correspondants handicap de centre, les personnels de la sphère RH, les encadrantes et les encadrants de personnels en situation de handicap ainsi que les collectifs concernés. Une réflexion sera engagée pour inscrire un volet dédié au handicap dans le plan de développement des compétences des managers. Des actions innovantes sur certaines thématiques seront envisagées telle qu'une formation aux premiers secours en santé mentale par exemple.

Indicateur : nombre d'actions de communication réalisées

Axe 3 – Favoriser l'épanouissement professionnel des agents pour un équilibre de vie plus serein

➢ *Critères de discrimination : situation de famille – particulière vulnérabilité économique*

3.1. Connaître les perceptions des agents pour objectiver et agir

Depuis 2019, l'institut déploie tous les deux ans un baromètre « Qualité de vie et conditions de travail » auprès de l'ensemble des personnels. Ce baromètre inclut un volet sur la perception des agents en matière de risques de discriminations et de violences à caractère sexuel et sexiste. L'édition 2023 s'est enrichie d'analyses plus détaillées par centre. Cette nouvelle méthodologie sera poursuivie au cours des éditions à venir constituant ainsi un outil de diagnostic utile pour orienter les lignes directrices d'actions aussi bien au niveau local qu'au niveau national.

Indicateur : résultats du baromètre « Qualité de vie et conditions de travail »

3.2. Agir sur l'organisation du travail pour plus de flexibilité

Sur la base d'un bilan sur l'usage du télétravail à INRAE et de l'analyse du ressenti des agents exprimé via le baromètre QVCT, les modalités de mise en œuvre du télétravail évolueront, à compter du 1er janvier 2025, afin notamment de renforcer la cohésion des collectifs tout en préservant l'équilibre de vie et l'organisation individuelle de chacune et de chacun. Par ailleurs, cette modalité sera élargie aux stagiaires et aux apprentis.

Les réflexions autour de nouveaux cycles de travail seront poursuivies, notamment au regard de l'expérimentation de la semaine en 4 jours. Par ailleurs, la communication sur la charte de la déconnexion et la sensibilisation sur l'équilibre des temps de vie sera poursuivie et renforcée à la fois auprès des agents et des managers.

3.3. Poursuivre en la renforçant la politique sociale à l'égard de tous les personnels

3.3.1 L'accompagnement et le soutien à la parentalité et des proches aidants

Les actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle continueront à intégrer l'accompagnement et le soutien à la parentalité ainsi qu'aux proches aidants. S'agissant de la parentalité, afin de prendre en compte les évolutions de la société et la diversité des situations personnelles, le plan d'actions associé visera à une plus large ouverture des droits dans une acceptation étendue de la parentalité incluant les co-parents (y compris dans le cas de familles recomposées), les personnes partageant la vie d'un parent, les grands-parents et avec une attention particulière portée aux familles monoparentales. Concernant l'accompagnement des personnes aidants familiaux, il s'agira de renforcer la communication autour des dispositifs mis en place (les dons de jours et les congés de proches aidants notamment).

Indicateur : nombre de jours donnés et octroyés dans le cadre du dispositif « dons de jours »

3.3.2 L'accompagnement social pour faire face aux difficultés de la vie

INRAE a à cœur d'accompagner chacun et chacune à des étapes clés de vie, d'apporter aide et appuis de différentes natures destinées à faire face à des difficultés d'ordre personnel, professionnel ou financier.
Pour déployer son offre de service au plus près des agents, INRAE s'appuie notamment sur un réseau d'actrices et d'acteurs présent dans les centres, en lien étroit avec des partenaires externes. Il en va ainsi du réseau des assistantes et des assistants de service social chargé d'apporter écoute, conseil et soutien aux personnels qui le souhaitent en les accompagnant, en toute confidentialité, dans diverses démarches et recherches de solutions. Les années 2025 et 2026 viseront à renforcer la communication sur les dispositifs mis en œuvre pour mieux les faire connaître en ciblant notamment les plus précaires (personnes contractuelles et / ou en situation de monoparentalité).

Indicateur : nombre d'aides et de prêts octroyés

Axe 4 - Favoriser le déploiement d'une politique d'achat socialement responsable

En 2024, INRAE a formalisé une politique d'achat visant à assurer la sécurité juridique des achats tout en intégrant les politiques publiques d'achat et la politique de responsabilité sociétale et environnementale de l'institut dans lesquelles s'inscrit pleinement la politique égalité professionnelle – diversité engagée par INRAE. Ce faisant, les priorités d'actions pour les deux années à venir se déclineront en 3 axes :

- La réalisation d'un bilan de la mise en œuvre du clausier portant sur les achats durables et proposant une grille d'analyse de ces achats dans lesquelles des critères liés à l'égalité professionnelle et à la non-discrimination sont intégrés. Au regard de ce bilan, des évolutions et des actions de communication pourront être envisagées afin d'en renforcer la mise en œuvre.
- L'élaboration d'un Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) structurant la politique d'achats responsable de l'établissement et comprenant un volet sur l'inclusion sociale.
- Le déploiement d'une formation certifiante en achats durables pour les responsables achats des centres et les personnels acheteurs puis, plus largement d'actions de formation et de sensibilisation aux achats durables incluant un volet social et destinées à l'ensemble des agents.

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

Rejoignez-nous sur :

https://jobs.inrae.fr/

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

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

INRAE