



INRAE



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

2021 - 2024

Table des matières

I - Politique diversité – égalité : actions transverses et communes aux deux plans d'actions

- A. Une politique menée dans une démarche participative [*Domaine 2*]
- B. Assurer le déploiement de la politique diversité – égalité professionnelle dans tous les centres [*Domaines 2 et 6*]
- C. Déployer un plan de communication pour une sensibilisation renforcée [*Domaine 4*]
- D. Former pour ancrer une culture de la diversité, de l'inclusion et l'égalité professionnelle [*Domaine 4*]
- E. Elargir aux partenaires les actions menées par INRAE [*Domaine 6*]



la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

II – Actions spécifiques au plan d’actions Diversité

Axe 1 – Accompagner tous les parcours à chacune des étapes de la carrière *[Domaine 5]*

- 1.1. Sécuriser nos dispositifs RH : recrutement / avancement / mobilité
- 1.2. Accompagner et sécuriser les mobilités internationales entrantes et sortantes
- 1.3. Sensibiliser sur l’importance du dialogue social
- 1.4. Valoriser les bilans des parcours et favoriser la transmission
- 1.5. Dynamiser les 2^{ème} et 3^{ème} parties de carrière et les fins de mandat

Axe 2 – Garantir à toutes et à tous un environnement de travail sécurisé *[Domaine 5]*

- 2.1. Renforcer l’accompagnement des agents dans un contexte de crise sanitaire
- 2.2. Favoriser un environnement de travail inclusif pour les personnels en situation de handicap
- 2.3. Poursuivre en la renforçant la politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail

Axe 3 – Contribuer à l’épanouissement professionnel des agents en leur proposant un cadre de travail plus flexible pour un équilibre de vie plus serein

- 3.1. Connaître les perceptions des agents pour objectiver et agir
- 3.2. Agir sur l’organisation du travail pour plus de flexibilité
- 3.3. Poursuivre en la renforçant notre politique sociale à l’égard de tous les personnels

Axe 4 - Prévenir et lutter contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes *[Domaine 3]*

INRAE

la science pour la vie, l’humain, la terre

Siège Paris
147, rue de l’Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Préface

La présente note vise à présenter les principaux axes du plan d'actions « diversité » défini au regard du cahier des charges de l'AFNOR par la gouvernance de l'institut, en concertation avec les organisations syndicales, les actrices et les acteurs concernés au plus près des préoccupations du personnel.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Préambule

A. Contexte et enjeux de la démarche

L'engagement dans la démarche de labellisation AFNOR Diversité – Egalité s'est faite dans la continuité des actions menées jusqu'alors par l'institut en faveur de la diversité, de la défense de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et de celles réalisées dans le cadre du label HRS4R¹, obtenu en 2010 [<https://www6.inra.fr/label-hr-excellence>].

Avant même l'officialisation de son engagement dans la démarche de labellisation, pleinement conscient de l'importance de renforcer ses actions en la matière, l'Inra, dès 2013, avait fait le choix d'inscrire la diversité au sein des collectifs de travail comme l'un des leviers de son plan d'action RH 2013-2016 : « La diversité dans toutes ses dimensions, à l'image de la société, constitue une richesse intellectuelle qui contribue positivement à notre capacité à explorer de nouveaux horizons scientifiques. Une vision inclusive de la diversité est donc facteur de progrès pour l'Inra. Cette approche de la diversité participe aussi à la qualité des relations sociales au sein de l'institut. Son effet positif sur notre image à l'extérieur, en France et dans le monde contribuera à notre attractivité »².

Cette démarche poursuit des objectifs de partage de valeurs, d'accueil et d'intégration mais aussi d'attractivité et d'efficacité individuelle et collective, prônées depuis longtemps déjà au sein de l'institut. Celui-ci en a fait un des piliers de sa stratégie d'appui et de recherche et un facteur de cohésion sociale, favorisant innovations et créativité.

Elle constitue un levier de sa politique RH, présentée dans le plan d'actions RH et Communication interne 2018-2021 et constitue l'un des axes forts de sa stratégie. Ce sera également le cas dans la feuille de route RH à venir définie pour les années 2021-2024.

L'enjeu que se fixe INRAE est de dépasser collectivement l'objectif de non-discrimination et de viser celui de l'inclusion. Alors que l'intégration interpelle notre capacité à ouvrir notre organisation à tous et à favoriser l'adaptation de chacune et chacun aux règles qui régissent le fonctionnement du collectif, l'inclusion interpelle notre capacité à prendre en compte et 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.

Le chemin parcouru et cet engagement d'INRAE sont également en complète articulation avec la politique menée depuis 2009 dans le cadre de la labellisation européenne HR Excellence, synonyme d'une politique d'ouverture, de transparence et d'équité, notamment en termes de recrutement, de développement des carrières, de politique sociale et d'environnement de la recherche.

Les deux labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » obtenus en janvier 2020 sur un périmètre choisi de quatre centres « pilotes », le nouvel institut, INRAE, fruit de la fusion entre l'Inra et IRSTEA

1 Human Resources Strategy for Researchers

2 Plan d'action RH 2013-2016 - Mise en œuvre de la note de cadrage en 10 chapitres

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

poursuit cette démarche avec l'objectif notamment d'étendre la labellisation à l'ensemble des 18 centres.

B. Méthodologie

Avant même l'officialisation de son engagement dans une démarche de labellisation, INRAE avait pris, depuis de longues années, toute la mesure du chemin à parcourir en matière de diversité et d'égalité professionnelle et s'était attaché à développer des actions dédiées pour faire évoluer les premiers constats dans ce domaine.

La démarche de double labellisation Alliance s'est ainsi accompagnée du déploiement en 2019 de deux plans d'actions, l'un en faveur de la diversité, le second en faveur de l'égalité professionnelle. Tous deux ont été élaborés sur la base d'un diagnostic alimenté par différentes sources d'informations :

- Une étude documentaire³ réalisée sur la base de l'ensemble des documents afférents aux dispositifs, notamment RH en vigueur.
- Des entretiens individuels et collectifs⁴ menés auprès de différents responsables (présidents et présidentes de centre – chefs et cheffes de département – directeurs et directrices d'unité – pilotes des principaux domaines du cahier des charges de l'AFNOR) et auprès des organisations syndicales représentatives de l'institut.
- Des réflexions et des échanges menés par la direction générale de l'institut, notamment au sein de la direction des ressources humaines et de la direction générale.
- Une étude sur la diversité dans les collectifs de travail menée dans le cadre des travaux réalisés lors de la déclinaison de la feuille de route RH 2013-2016.
- Des éléments d'analyse recueillis lors des ateliers organisés dans les formations à la lutte contre les discriminations et aux biais inconscients organisés pour les responsables et les acteurs RH.
- Les résultats du baromètre Qualité de vie au travail, enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel de l'institut en 2019, les interrogeant sur 3 volets : les risques psycho-sociaux ; la qualité de vie au travail ; la conduite du changement dont un chapitre portait spécifiquement sur la lutte contre les discriminations, avec un taux de réponse qui s'élève à près de 44% des personnes interrogées.

Ce diagnostic a ensuite fait l'objet d'échanges au sein de différentes instances : le comité technique, le comité Diversité – égalité professionnelle associant des acteurs et des actrices de différentes directions d'appui à la recherche, les organisations syndicales volontaires, des représentants et des représentantes

³ Etude réalisée par le prestataire qui a accompagné l'Inra dans sa démarche de double labellisation : FACE – Fondation Agir contre l'Exclusion.

⁴ Entretiens également réalisés par FACE

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

des centres pilotes et, pour la cellule d'écoute et de signalement externe, le Comité Central Hygiène, Sécurité et Conditions de travail - CCHSCT.

Depuis lors, plusieurs actions ont été menées, en particulier pour déployer les actions au plus près des personnels par la mise en place d'un réseau de référentes et de référents représentés dans les 18 centres de recherche INRAE. Les concertations ont été poursuivies, notamment dans les instances représentatives du personnel. Tel fut le cas lors des présentations des trois rapports de situation comparée réalisés et des modalités de fonctionnement de la cellule d'écoute et de signalement des discriminations et des violences à caractère sexuel et sexiste. Les réflexions ont été enrichies des résultats du second baromètre « Qualité de vie au travail » réalisé en 2020.

INRAE a souhaité réaffirmer et préciser son engagement dans la démarche de labellisation en présentant des plans d'actions réactualisés.

Le budget associé, en complément des ressources déjà disponibles pour la communication et la formation, a été (hors salaires) de 105 000 € en 2021.

Ces deux plans d'actions constituent notre ligne de conduite sur la période 2020-2024.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Actions transverses et communes aux deux plans d'actions

Les deux plans d'actions, l'un sur la diversité et la lutte contre les discriminations et le second sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont accompagnés d'axes transverses communs. Les voici présentés.

- **Une politique menée dans une démarche participative**

S'inscrire dans la durée dans une politique d'inclusion et d'égalité professionnelle ne peut s'entendre qu'en menant une démarche participative, clé de voûte de l'appropriation et du portage de cette politique par tous les agents de l'institut, quel que soit leur corps, leur métier, leur discipline, leur origine géographique. C'est en ce sens qu'un comité diversité – égalité, présidé par la déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations, a été mis en place. Il réunit des représentants des centres (président de centre, responsable ressources humaines, référentes et référents diversité égalité...), des directions d'appui nationales (direction des ressources humaines, direction des affaires juridiques, délégation à l'évaluation, délégation à la déontologie, à l'intégrité scientifique et à l'éthique des projets) ainsi que les organisations syndicales volontaires. Son objectif vise à impulser une réflexion collective sur les lignes directrices d'actions. Lieu d'échanges et de concertation, ce comité a vocation à suivre le déploiement des deux plans d'actions, proposer les ajustements qui s'avèreraient nécessaires, impulser de nouvelles actions. Il a vocation à se réunir deux fois par an sur toute la durée du plan d'actions [2020-2023].

- **Asseoir le déploiement de la politique diversité – égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les centres**

La dynamique de déploiement des deux plans d'actions au plus près des agents est renforcée par la mise en place d'un réseau de référentes et de référents dans les centres. La constitution de ce réseau a impliqué l'identification des référentes et des référents et la définition de leurs actions. Une lettre de missions individuelle co-signée par la présidence de centre et la déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations officialise leur rôle et précise leur périmètre d'intervention. Relais dynamiques de la politique nationale, ce réseau favorise son appropriation par tous les personnels dans leur diversité, Pour cela, ils conseillent et appuient la présidence de centre, les personnes en charge de la communication et des services RH, participant si besoin aux instances du centre. Avec l'ensemble des équipes clés impliquées, les référentes et les référents ont également un rôle en termes de diffusion d'informations auprès des agents

Des animations ont été mises en place pour ce réseau, notamment pour harmoniser et faciliter la mise en place de plans d'actions diversité – égalité professionnelle locaux.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

- Déployer un plan de communication interne et externe pour une sensibilisation renforcée

La sensibilisation des agents aux risques de discrimination et à la promotion de la diversité et de l'égalité auprès de publics externes est un levier indispensable à la politique menée par INRAE. En conséquence, un plan de communication a été défini pour être progressivement déployé, en interne et en externe selon trois axes principaux :

- Donner de la visibilité à l'engagement d'INRAE en matière de prévention, de lutte contre les discriminations, en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.
- Contribuer à prévenir les discriminations.
- Promouvoir et célébrer la diversité et l'égalité professionnelle.

Ces trois axes visent les objectifs suivants :

- Donner des repères réguliers et du sens à l'action.
- Déconstruire les stéréotypes, véhiculer des bonnes pratiques.
- Installer une culture de la diversité et de l'inclusion.
- Donner de la visibilité aux dispositifs visant la non-discrimination et l'égalité professionnelle.
- Valoriser la diversité des profils et des parcours.

Pour ce faire, différents moyens sont d'ores et déjà déployés. Une rubrique du site intranet d'INRAE a été créée et dédiée aux questions de prévention des discriminations, de promotion de la diversité, d'égalité et de mixité professionnelles, avec la diffusion régulière d'actualités.

Ce site est complété par une rubrique dédiée sur le site intranet RH d'INRAE. Ce site vise à présenter de façon plus approfondie l'ensemble des actions menées sous divers angles tels que le recrutement, la mobilité, l'avancement, la santé, la qualité de vie au travail, les possibilités d'accompagnement proposées par le pôle « Politique sociale » de la DRH, les prestations sociales, la mise en place d'une cellule psychologique (mise en place lors de la crise sanitaire et qui a vocation à perdurer).

Certains dispositifs font l'objet d'une communication renforcée, par exemple à l'occasion du déploiement de la cellule d'écoute sur les discriminations et les violences sexuelles et sexistes avec la diffusion à tous les agents d'un dépliant et d'une carte rappelant les modalités de prise de contact.

INRAE a également à cœur de promouvoir en externe la lutte contre les discriminations et les stéréotypes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans cette perspective, l'institut déploie une rubrique dédiée intitulée : « INRAE un employeur engagé ». Cette communication est complétée par la parution de communiqués de presse et d'articles sur les réseaux sociaux.

Dans les années à venir, il s'agira d'affiner le plan de communication initialement défini en précisant encore davantage le calendrier de réalisation pour une déclinaison pluriannuelle autour de journées thématiques comme par exemple la semaine européenne pour l'emploi des personnels en situation de handicap ou la journée des droits des femmes. Ces journées devront être pensées et articulées autour d'animations nationales et locales. Une réflexion sera engagée en ce sens dans les prochains mois.

Pour renforcer cette communication nationale et locale, un travail de formation et de sensibilisation auprès du réseau des référentes et référents diversité est mené et sera prolongé autour d'outils de

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

sensibilisation à ces enjeux de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Ainsi à titre d'exemple en 2020 et 2021, les référentes et référents diversités ont été sensibilisés via du théâtre forum et formés à des outils de sensibilisation auprès des agents avec un jeu sérieux numérique et des jeux de cartes.

- **Former pour ancrer une culture de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité professionnelle**

S'il est piloté par la direction générale, l'engagement d'INRAE en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle se doit d'être porté par toutes et tous au sein de l'institut. En ce sens, la formation apparaît comme un outil clé permettant d'inscrire dans la durée une culture de la diversité et de l'inclusion.

Pour ce faire, différents publics prioritaires ont été identifiés, aux premiers rangs desquels : la sphère managériale, la fonction RH, les présidents, les présidentes et les membres de jurys, le réseau des référentes et référents diversité – égalité professionnelle, les représentantes et les représentants du personnel ; à terme, l'ensemble du personnel de l'institut a vocation à être formé.

Le plan de formation tel qu'initié a donc donné lieu à des sessions organisées à destination des cibles prioritaires. Une session a été intégrée au dispositif de développement des compétences des directrices et directeurs d'unité ouvert à l'ensemble des managers de l'institut. Une réflexion est engagée pour la pérenniser.

Une première sensibilisation a été impulsée lors de formations destinées aux membres de jurys de concours. Son renforcement est à l'étude pour être décliné au cours des années à venir. L'intégration de ces thématiques dans le dispositif de formation des encadrantes et des encadrants de proximité est en réflexion dans le cadre de sa refonte.

Ces premières actions du plan de formation sont à compléter pour une déclinaison auprès d'un public élargi à tous les centres INRAE.

Par ailleurs, une sensibilisation des nouvelles personnes recrutées est en place depuis 2018 lors des journées d'accueil organisées au niveau national et au niveau local.

- **Élargir aux partenaires les actions menées par INRAE**

Représentation au conseil d'administration de l'AFMD – Association Française des Managers de la Diversité -

Echanger sur les pratiques et les retours d'expérience permet d'alimenter notre réflexion, de prendre du recul quant aux dispositifs mis en place pour les adapter si besoin dans une démarche d'amélioration continue mais aussi d'amplifier la dynamique engagée en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi INRAE a développé un partenariat pour améliorer l'efficacité de sa démarche.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

C'est en ce sens qu'INRAE a souhaité devenir membre du conseil d'administration de l'Association française des managers de la diversité, lieu de partage, d'échanges de pratiques mais également de mutualisation d'actions, l'insertion dans ce réseau d'organisations privées et publiques renforcera la capacité d'INRAE à innover tout au long des trois années de mandature.

Dans ce cadre, INRAE est de plus co-pilote d'un groupe de travail réunissant une diversité d'organismes et d'entreprises sur la thématique « Diversité et marque employeur » en soulevant les problématiques suivantes : (i) Comment la diversité peut-elle permettre à la fois d'atteindre les objectifs de recrutement des compétences visées et de renforcer l'image de marque de l'institut ? (ii) Comment définir une image de marque inclusive ? La diversité peut-elle être un atout de la marque employeur ? (iii) Quels outils privilégier pour que la diversité contribue à cette marque employeur et en devienne l'un des piliers ?

Les travaux de ce groupe seront poursuivis tout au long du second semestre 2021 pour donner lieu, dans le courant de l'année 2022, à un livrable qui mixera des réflexions et analyses sur la notion de « marque employeur inclusive » ; il inclura également des aspects pratiques alimentés par des exemples d'actions mises en œuvre dans les différentes organisations membres du groupe de travail, y compris les freins et les leviers accompagnant leur mise en œuvre. Il se présentera sous forme de fiches pour en faciliter la lisibilité et l'utilisation.

Participation à deux réseaux d'organismes de recherche en faveur de la diversité

De même, INRAE est membre actif du réseau égalité professionnelle femmes – hommes regroupant les autres établissements à caractère scientifique et technologique (EPST) : CNRS - INRIA – Inserm – IRD. Ce réseau qui se réunit tous les trimestres permet d'aborder les questions spécifiques aux EPST. Il a également permis de bénéficier de modules de e-formation aux risques de biais inconscients.

Ce réseau sera complété par un réseau Diversité et Qualité de vie au travail regroupant l'ensemble des organismes de recherches, EPST, EPIC (établissement public à intérêt commercial) et établissement public à caractère administratif (EPA). Les échanges de pratiques en bilatéral seront également favorisés au cours des années qui viennent.

La recherche d'autres partenariats potentiels sera également poursuivie au niveau local, en particulier avec les universités et les grandes écoles partenaires.

A cela s'ajoutera la recherche de partenariats avec des associations agissant en faveur de l'insertion dans le milieu professionnel afin d'y contribuer activement.

Actions vers les prestataires

Par ailleurs, les personnels INRAE chargés de négocier les marchés publics sur les centres, ont été sensibilisés par la direction du financement et des achats à la prise en compte de critère d'inclusion et de lutte contre les discriminations. Une réflexion est menée pour inclure dans les marchés portés par INRAE des critères liés à la lutte contre les discriminations et pour le développement durable.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Plan d'actions en faveur de la diversité et de l'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*
 - **Sécuriser nos dispositifs RH : recrutement / avancement / mobilité**

L'enjeu vise à favoriser et renforcer l'équité de traitement entre tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels, candidates ou candidats aux concours, quel que soit leur corps d'appartenance, leur métier, leur discipline, leur lieu géographique d'exercice ou leur origine. La formation des responsables aux règles d'administration du personnel dans une démarche de simplification et d'harmonisation des pratiques permettra de répondre à cet enjeu que se fixe l'institut.

Recruter sans discriminer

Le recrutement des personnels contractuels a été identifié comme l'un des axes prioritaires de la politique RH de l'institut dès 2018 au vu du diagnostic réalisé en 2018 dans le cadre de la démarche de double labellisation Alliance soulignant le manque de formalisation des procédures de recrutement des contractuels et les risques associés, notamment en termes de risques de discrimination et d'équité de traitement.

Cette priorité s'accordait de plus avec la volonté de poursuivre les actions engagées dans le cadre de la feuille de route RH 2013-2017 sur la politique à l'égard des contractuels, après l'élaboration d'une charte d'accueil des personnels contractuels et le déploiement d'un passeport de compétences favorisant un suivi du parcours à INRAE et l'employabilité des agents concernés.

Conscient des marges de progression y afférant et des risques sous-jacents à ce manque de formalisation, l'institut a souhaité renforcer la sécurisation des dispositifs de recrutement en accompagnant les personnes en position de recrutement à chaque étape du processus, de la demande du besoin au choix final de la candidate ou du candidat. Pour ce faire, un kit du recrutement des contractuels a été réalisé énonçant les principes liés à la lutte contre les discriminations, les risques encourus, rappelant la définition de notions essentielles telles que « compétences » et « savoir-faire », formulant des préconisations favorisant l'objectivité. A cela s'ajoutent des modèles de grilles d'analyses des candidatures et des vidéos attirant l'attention sur les biais inconscients. Ces outils visent à garantir l'équité de traitement entre les candidates et les candidats et à aider les personnes en position de recrutement à objectiver leur prise de décisions avec comme seules références, les exigences liées à la tenue du poste à pourvoir.

Le kit est déployé sous une forme attractive et accessible à toutes et à tous via une mise en ligne sur le site intranet RH.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Ce kit a accompagné le développement de nouvelles fonctionnalités du site internet INRAE Jobs permettant aux personnes en position de recruter de publier de manière autonome leurs offres d'emploi temporaires grâce au back office du site web. Des sessions de formation ont été organisées, auprès de tous les centres INRAE. Elles seront poursuivies en tant que de besoin. En outre, d'autres vidéos seront réalisées afin d'élargir le spectre des critères de discrimination abordés. L'objectif pour les années à venir visera à renforcer la communication sur ce nouvel outil et la sensibilisation sur les risques liés aux biais inconscients.

Au cours des années à venir, d'autres étapes suivront avec la réalisation d'actions similaires pour améliorer encore l'équité du recrutement des personnels titulaires (dont le niveau est déjà élevé puisqu'exclusivement réalisée par concours) et pour l'instruction des mobilités.

Objectiver les décisions d'avancement pour renforcer l'équité de traitement

Dans le cadre de l'évolution, en 2021, des modalités liées au dispositif d'avancement et de promotion des ingénieurs et des techniciens d'INRAE, l'accent a été mis sur le renforcement des modalités d'objectivation et de transparence de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Les lignes directrices de gestion définies dans ce cadre fixent les orientations générales, en matière de promotion, d'avancement et de valorisation des parcours professionnels. Elles précisent, au travers de grilles d'évaluation, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent aussi de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine. Des sessions de formation des managers en charge de l'instruction de ces grilles ont été organisées, auprès de tous les centres INRAE.

Chaque agent doit avoir connaissance de sa grille d'appréciation. En cas de non proposition à l'avancement ou à la promotion les raisons doivent lui être expliquées.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Des éléments de contexte supplémentaires peuvent être apportés pour attirer l'attention sur la situation particulière d'un agent. De même tout agent peut demander à avoir un retour sur l'analyse de sa situation au sein du comité dont elle ou il dépend.

Un premier classement des dossiers est réalisé par des comités locaux. Les dossiers retenus par ces comités sont ensuite interclassés au niveau national et soumis à l'arbitrage de la direction générale sur proposition de la direction des ressources humaines. Ces propositions doivent prendre en considération :

- Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au regard de l'équilibre promouvables / promus lors de chaque campagne.
- Le respect des grands équilibres, le cas échéant en lissant sur plusieurs années, le ratio promouvables / promus au niveau des branches d'activité professionnelle, des centres ou des départements de rattachement, prise en compte du déroulement de carrière dans sa globalité.

Chaque année, un bilan sera présenté devant les instances donnant la possibilité aux organisations syndicales d'être force de propositions dans le réajustement éventuel des modalités de ce dispositif renouvelé. A l'issue de cette première année de déploiement ce bilan présenté en instance paritaire en octobre 2021 revêt une importance toute particulière pour envisager d'éventuelles évolutions.

Enrichir les parcours professionnels avec des dispositifs de mobilité articulant souhaits des agents et besoins de l'institut en compétences sur la base de critères explicités et transparents

Dans les valeurs que promeut INRAE, au service de la stratégie scientifique et des enjeux qui y sont liés, la politique de mobilité de l'institut a pour orientations générales de favoriser :

- L'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers.
- La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels.
- Le développement de l'accompagnement des projets professionnels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur d'INRAE.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces principes généraux ont été réaffirmés dans le cadre des travaux menés au cours de l'année 2020 en concertation avec les organisations syndicales, conformément aux orientations données par les évolutions législatives. Les critères identifiés collectivement ont été clairement explicités et ont fait l'objet d'une large communication. Ainsi l'enrichissement du parcours de l'agent, la cohérence avec ses perspectives d'évolution professionnelle tout autant que sa situation personnelle et familiale sont des facteurs clés pris en considération par les comités de sélection.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

INRAE déploie différents dispositifs de mobilité :

- La mobilité via une campagne annuelle sur une offre large de besoins en compétences.
- La mobilité « Métiers d'avenir », en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'institut pour s'investir dans de nouvelles activités nécessitant l'acquisition de compétences nouvelles en bénéficiant d'un accompagnement sur mesure par des formations spécifiques, du parrainage, du tutorat, de l'immersion, etc.
- La mobilité au fil de l'eau sur des offres ponctuelles de besoins en compétences.

Pour chacun des dispositifs existants, les mêmes principes prévalent en termes d'ouverture et de transparence avec des offres qui font l'objet d'une large communication, d'équité de traitement avec une prise en considération des candidatures sur des critères connus et partagés.

Les lignes directrices de gestion ainsi revues en 2020 feront chaque année l'objet d'un bilan présenté aux instances permettant d'envisager d'éventuelles évolutions. Au-delà, il s'agira pour l'institut d'engager une réflexion sur la mise en place d'un dispositif permettant aux agents d'exprimer leur souhait de mobilité, en termes géographique et / ou fonctionnelle, en dehors de toute campagne de mobilité et à l'institut, de disposer d'une base de données de ces souhaits pour mieux répondre aux aspirations des agents en articulation avec les besoins en compétences de l'institut.

A cela s'ajoutent les dispositifs mis en œuvre pour répondre à des situations d'urgence individuelle ou à des réorganisations et qui répondent à des conditions spécifiques.

- **Accompagner et sécuriser les mobilités internationales entrantes et sortantes**

Au regard de la mondialisation de la recherche et de la stratégie européenne et internationale d'INRAE l'institut porte parmi ses valeurs celle d'une large ouverture à l'international avec l'accueil régulier de personnels d'origine étrangère au sein de ses unités et l'organisation régulière de missions internationales de ses agents. A cet égard, d'importants enjeux de gestion et d'accompagnement des services RH et des personnels concernés sont posés. Une réflexion est donc en cours pour renforcer l'accueil et la sensibilisation à l'interculturalité avec un double enjeu : (i) renforcer l'accompagnement et l'accueil des personnes en mobilité (mobilités « entrantes » et « sortantes ») et (ii) développer une culture de l'international.

Dans cette perspective, les principaux objectifs poursuivis visent à :

- Renforcer la sécurisation des accueils et des mobilités internationales pour l'institut et les agents.
- Connaître, mesurer et soutenir les accueils et mobilités internationales, pour accompagner, valoriser et piloter les mobilités internationales.
- Et à plus long terme, contribuer à renforcer les compétences internes en matière international d'un point de vue linguistique et culturel.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Depuis 2020, date de création d'un pôle dédié à la mobilité internationale et à l'interculturalité, l'accent est, en premier lieu, mis sur les deux premiers objectifs.

Renforcer la sécurisation des accueils et des mobilités internationales pour l'institut et les agents

Renforcer la sécurisation des accueils et les mobilités internationales est apparue comme la priorité. En effet, les accueils internationaux ne sont pas sans risque à la fois en termes juridiques (revenus minimum, couverture assurances maladie, accident professionnel ou responsabilité civile et professionnelle, travail dissimilé, etc.) et en termes d'image de marque employeur au regard notamment de nos engagements dans le label HR Excellence et le label Alliance. Pour ce faire, il s'est agi, dans un premier temps de clarifier les accueils internationaux dans nos unités avec l'élaboration d'une cartographie des différents types d'accueils associée à une analyse des risques. Des solutions de sécurisation ont été mises en œuvre : les conventions d'accueil et les modèles de contrat de travail ont été mis à jour et proposés en version bilingue français/anglais ; une convention a été signée avec Campus France et des marchés ont été passés avec des prestataires pour la couverture assurance des missions internationales entrantes et sortantes. Ces modalités de sécurisation seront poursuivies au cours des années à venir.

Connaître, mesurer et soutenir les mobilités et accueils internationaux

La sécurisation des accueils et des mobilités internationales passe aussi par des processus et des systèmes d'informations permettant de mesurer, sécuriser, tracer, analyser l'ensemble des activités en matière de mobilité internationale entrante et sortante. Dans cette perspective, la formalisation des processus de mobilité internationale a été initiée et permettra, in fine, d'affiner les besoins en matière de système d'information dédié.

A cet effet, les bases du système d'information MobINRAE visant à connaître, tracer et mesurer les accueils et mobilités internationales pour mieux accompagner, valoriser et piloter les mobilités internationales entrantes et sortantes ont été posées pour une mise en œuvre d'ici 2024.

Ce système d'information performant permettra d'avoir une meilleure visibilité pour un accompagnement adapté et réactif notamment dans le cadre d'actions exceptionnelles mises en place notamment par le gouvernement français.

C'est ainsi qu'un dispositif de soutien à l'accueil de jeunes chercheurs Libanais a été mis en place, en solidarité avec les événements ayant frappé le Liban en 2020. Cela a permis de solutionner la situation de 7 doctorants en difficulté présents dans notre Institut et de prévoir l'accueil de 6 étudiants en Master en 2021. INRAE a également participé au programme national d'accueil en urgence de scientifiques en exil (PAUSE) par notamment l'accompagnement de l'accueil de 2 ressortissantes syriennes.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Le renforcement de l'accompagnement des chercheurs internationaux s'est également traduit par un accompagnement spécifique avec un package de relocation qui a été proposé au lauréat étranger d'un concours DR ; une médiation sous le prisme interculturel visant à accompagner un doctorant dans son nouvel environnement a également été mise en œuvre. Un retour d'expérience sera réalisé afin d'en envisager les possibles déploiements à plus large échelle. Ces expérimentations viendront par ailleurs alimenter la réflexion sur la mise en place d'un guichet d'accueil dédié aux mobilités internationales entrantes.

En outre, le guide de la mobilité internationale a été complété et permettra aux stagiaires, doctorants, chercheurs de mieux appréhender les avantages à rejoindre INRAE, facilitera leur recherche d'équipe d'accueil et leur compréhension des formalités administratives françaises. Après une période de test auprès d'un panel d'étrangers, il sera diffusé d'ici la fin 2021.

Par ailleurs, vis-à-vis de l'interne, un dispositif incitatif à la mobilité internationale a été cadré en 2020 et a été expérimenté en 2021 compte tenu de la pandémie et des mesures de confinement associées. Un soutien financier a été ainsi accordé aux unités, en co-construction avec les départements de recherche et les responsables de métaprogrammes. Le dispositif est reconduit pour 2022 et sa version pérenne sera à co-construire avec les parties prenantes.

S'ouvrir à d'autres pratiques dans une démarche d'ouverture et d'amélioration continue

Plusieurs études ont été initiées et donneront lieu à arbitrage. Il en va ainsi d'une note d'opportunité sur la mise en place d'un Alumni INRAE et d'une réflexion sur la mobilité virtuelle et l'internationalisation à domicile (un benchmark pour une e-mobilité raisonnée a été conduit en 2021). De même, une réflexion sur les apports du numérique à l'animation des communautés scientifiques à distance a été engagée.

A cela s'ajoute la poursuite du partage de bonnes pratiques et d'expériences avec nos homologues CNRS, IRD, Inria, Inserm, cercle Magellan et avec le MESRI de nature à favoriser l'homogénéité des pratiques entre établissements et ce faisant, le fonctionnement de nos unités mixtes de recherche.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

- **Sensibiliser sur l'importance du dialogue social**

La concertation avec les organisations syndicales a mis en exergue la difficulté à mobiliser les agents pour la représentation syndicale, avec un constat : la baisse régulière du nombre d'adhésions et la difficulté rencontrée par les organisations syndicales représentatives pour mobiliser les agents. INRAE entend donc renforcer ses actions de communication auprès du personnel et des managers en rappelant le rôle des instances et l'importance de maintenir une qualité de dialogue social propice aux avancées tant sur le fonctionnement de l'institut que sur les orientations (scientifiques ou d'appui). Ainsi lors des élections organisées en 2020 pour le renouvellement des représentantes et des représentants du personnel aux instances (commissions administratives paritaires, comité technique, comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail, conseils scientifiques et de gestion), un message du président d'INRAE rappelant l'importance et le rôle des organisations syndicales dans le dialogue social a été adressé à l'ensemble des agents. Ce type de communication sera reconduit. En 2021, lors du séminaire d'accueil des nouveaux arrivants, des créneaux dédiés aux organisations syndicales ont été intégrés dans le programme.

- **Valoriser les bilans des parcours et favoriser la transmission**

La fin de carrière, à moins de cinq années de la retraite, est un temps charnière à la fois pour les personnes et pour les organisations de travail. Pour les personnes par les interrogations que cette fin de carrière soulève concernant le sens de son activité, l'utilité de celle-ci dans un pas de temps court, et les traces de son activité dans le collectif et l'institut ; pour les collectifs de travail par les leçons de l'expérience dont chacun et chacune pourrait profiter et la façon dont un collectif fait vivre les générations autour de l'activité de travail ; pour l'institut pour ne pas perdre l'investissement et le travail réalisé par les personnes qui vont le quitter.

Conscient de la prégnance de ces enjeux, la Direction des Ressources Humaines d'INRAE en a fait l'un de ses axes de réflexion. De premiers travaux ont été menés, dont une étude bibliographique approfondie. Par la suite, la situation a été objectivée sous le prisme de différents leviers de la gestion des ressources humaines : la formation, l'orientation professionnelle, la prévention, l'évaluation et la politique sociale (en lien avec les actions du réseau des assistants et assistantes de service social) à partir des bilans d'activité des différents réseaux concernés.

L'objectif d'accompagner les seniors à penser leur activité, donner du sens à leur fin de carrière et penser la transmission a conduit à poursuivre au niveau national une expérimentation menée en 2017 et 2018 avec la mise en œuvre de séminaires dont les objectifs se déclinaient en 3 dimensions : Accompagner les seniors volontaires dans une démarche réflexive - faciliter le passage de relais et l'activité dans cette étape professionnelle - contribuer aux actions dans leur collectif.

Les évaluations réalisées ont conclu à l'intérêt de ce dispositif. Il donne à toutes et à tous, la possibilité de se projeter et/ou de reconfigurer leur activité pour leurs dernières années de vie professionnelle. Ce faisant, une réflexion transversale à plusieurs entités [direction des ressources humaines, délégation à l'évaluation, département scientifique] a été engagée pour préciser comment pérenniser et systématiser au niveau national ce dispositif.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Un groupe de travail piloté par la direction des ressources humaines et composé essentiellement d'acteurs locaux de différents centres INRAE, visera, dans les mois à venir, à préparer une déclinaison de ce dispositif pour un public de techniciens sur tous les centres.

Ce dispositif viendrait en complément des actions menées de façon récurrente dans les centres visant (i) à préparer les agents en amont de leur départ à la retraite via des formations et des échanges avec les services de ressources humaines ; (ii) à accompagner le management intergénérationnel.

- **Dynamiser les 2^{ème} et 3^{ème} parties de carrière et les fins de mandat**

L'objectif visé est de dynamiser les 2^{ème} et 3^{ème} parties de carrière, en particulier celles des personnes en responsabilité. Dans un premier temps, il s'agira d'initier une réflexion sur le parcours des managers et la question des fins de mandat, en s'interrogeant notamment sur les actions qui permettraient aux intéressés de mieux valoriser leur expérience par une transmission de savoir et de compétences, par le mentorat, via des activités liées aux missions d'INRAE (expertise, enseignement...) et les leviers RH nécessaires à leur mise en place.

➤ **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*

Au-delà de la politique menée par INRAE en faveur de la santé et de la sécurité au travail, qui contribue à l'insertion de tous les agents, quel que soit leur état de santé, deux actions relèvent pleinement du plan d'action en faveur de la lutte contre les discriminations :

- Renforcer l'accompagnement des agents dans un contexte de crise sanitaire.
- Poursuivre en la renforçant la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

- **Renforcer l'accompagnement des agents dans un contexte de crise sanitaire**

Le contexte sanitaire a accéléré les dispositifs déjà mis en place pour faciliter l'exercice du travail à distance pour tous les agents.

Les modalités de télétravail en vigueur jusqu'en mars 2020 ont été adaptées au contexte sanitaire et les dispositifs d'accompagnement du travail à distance renforcés. Lors du premier confinement, les personnels dont les activités ne pouvaient pas être exercées en télétravail bénéficiaient d'une autorisation spéciale d'absence, tout en conservant leurs droits à congés et le même niveau de rémunération. Il en était de même pour les personnes devant garder leurs enfants de moins de 16 ans. Ces dernières pouvaient également faire le choix de poursuivre leur activité professionnelle tout en convenant avec leur responsable d'un mode d'organisation permettant d'adapter / de modérer leur

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

rythme de travail au vu de leurs contraintes familiales. Cette possibilité a été maintenue au cours des confinements suivants.

L'accompagnement du travail à distance a été renforcé avec notamment la parution d'un guide intitulé « Travail à distance : Vademecum des bonnes pratiques » et le déploiement d'un dispositif de webinaires destinés aux personnes en position de management. Ces webinaires visaient à répondre aux besoins exprimés par les managers et à leur donner des repères pour soutenir les modalités de management à distance. Ce dispositif propose des espaces d'apprentissage, de partage et de solidarité entre pairs. Cet accompagnement a vocation à se poursuivre dans le cadre des nouvelles modalités de télétravail mises en œuvre à partir du mois de septembre 2021.

Par ailleurs, une ligne d'écoute est mise à la disposition de tous les agents depuis le printemps 2020. Elle permet aux agents qui le souhaitent et en toute confidentialité de poser des questions en lien avec leur situation de travail, et d'être accompagnés pour gérer : le confinement, le travail à distance, la garde des enfants, les relations familiales et conjugales, les inquiétudes pour la santé personnelle et celle des proches, l'incertitude sur l'avenir... Ce dispositif sera pérennisé au cours des années à venir, en dehors de tout contexte de crise sanitaire.

- Favoriser un environnement de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap

La politique engagée de longue date à l'égard des personnels en situation de handicap sera poursuivie et renforcée sur trois axes principaux : le recrutement – l'insertion et le maintien dans l'emploi – le suivi tout au long du parcours

Renforcer l'appui auprès des acteurs et des actrices en position de recrutement

Il s'agira principalement de renforcer la formation de l'ensemble des managers sur les questions de handicap. Une réflexion sera lancée dès le second semestre 2021 pour étudier la faisabilité et les modalités de déploiement d'une solution digitale de formation qui serait intégrée au parcours d'intégration de toute personne en position de management.

Renforcer l'appui auprès des personnes ressources au niveau local : fédérer et outiller

Le réseau des correspondantes et des correspondants handicap

Depuis de nombreuses années, l'institut a mis en place un réseau de correspondantes et de correspondants handicap dans tous les centres. Celui-ci vise à informer, conseiller, accompagner les agents en situation de handicap et leur collectif de travail. INRAE souhaite aller plus loin encore dans le développement de leurs compétences. Les trois années à venir viseront à poursuivre la formation de ses membres, systématiser le parrainage des nouveaux correspondants, renforcer le partage de connaissances avec la mise en œuvre d'outils communs et initier des réflexions communes via la mise en place de groupes de travail sur des thématiques spécifiques. Des conférences seront proposées pour favoriser l'actualisation des connaissances et la veille sur toutes les questions liées au handicap. A cela s'ajoutera le renforcement des partenariats, notamment avec le FIPHP à la fois au niveau national et au niveau local.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Les membres du CCHSCT

Les membres des CHSCT bénéficieront d'une formation tant sur les concepts clés que sur la politique menée par INRAE dans ce domaine. Des informations régulières leur seront transmises sur le déploiement du plan d'actions correspondant, le bilan et les perspectives inscrites dans ce plan leur seront présentés annuellement.

Les tuteurs

En tant que de besoin, les actions de sensibilisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage sur les différentes natures de handicap et les comportements appropriés à adopter seront renforcées afin de les accompagner au mieux dans leur mission.

Renforcer l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap apparaissent comme des moments essentiels impactant la suite de leur parcours professionnel. En particulier, la période probatoire correspondant à la première année de leur prise de fonction est une période clé.

Il apparaît en effet essentiel de pouvoir détecter d'éventuelles difficultés le plus en amont possible pour, le cas échéant, mettre en place les mesures permettant aux actrices et aux acteurs (personnes recrutées et en position de recrutement) d'y faire face et asseoir la situation de la nouvelle personne recrutée. Dans cette perspective, depuis l'expérimentation menée en 2019, le dispositif de suivi prévoyant des entretiens à 6 et 10 mois en vigueur jusqu'alors est renforcé avec des entretiens à 1 et à 3 mois. Ce dispositif est désormais systématisé.

Pour les années à venir, ce dispositif sera complété avec un suivi renforcé des mesures de compensation mises en place dans le cadre d'un aménagement de poste. Ce suivi sera formalisé dans la fiche de recrutement et dans celle de suivi de la période probatoire. Ce sera également le cas pour les postes de contractuels.

La question de l'accessibilité des locaux est un sujet d'importance lorsqu'il s'agit de renforcer la qualité de l'accueil et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Aussi INRAE entend aller plus loin. Plusieurs axes sont envisagés : la diffusion d'un guide d'accessibilité à tous les centres, le suivi par la direction du patrimoine immobilier pour garantir la prise en compte de l'accessibilité à chaque permis de construire ; la réalisation de diagnostics d'accessibilité par des organismes spécialisés.

Au-delà, il s'agira également de veiller à l'accessibilité à l'information via la sensibilisation des acteurs et des actrices de la fonction numérique, de lancer une réflexion sur l'accessibilité des outils digitaux déployés au sein d'INRAE en envisageant l'intervention éventuelle d'un prestataire pour un accompagnement dans cette démarche.



la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Renforcer le suivi tout au long du parcours professionnel

L'institut poursuit depuis de nombreuses années une politique visant à maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap. Ainsi, plusieurs dispositifs existent, illustrés par le télétravail adapté ou encore le recours à des prestataires externes pour répondre au mieux aux besoins de chacune et de chacun. Par ailleurs, l'intervention d'un ergonome pour toute demande de financement supérieure à 6000 € pour un aménagement de poste vient renforcer l'expertise des membres de la cellule handicap.

Pour aller au-delà, l'institut souhaite cadrer et systématiser, lors de mobilités internes ou externes, la portabilité du matériel mis à disposition des agents concernés dans le cadre d'un aménagement de poste. Le dispositif mis en œuvre fera l'objet d'une procédure largement diffusée au sein de tous les centres INRAE.

Impulser de nouveaux partenariats pour renforcer notre mission de formation par la recherche

INRAE, en sa qualité d'établissement public de recherche, se doit de remplir pleinement sa mission de formation par la recherche et, par là même, de participer à l'effort de qualification des personnes en situation de handicap. En ce sens, l'institut entend, dans la période à venir, impulser de nouveaux partenariats auprès d'organismes spécialisés participant à la formation d'apprentis en situation de handicap, principalement au niveau local ; les perspectives d'insertion possibles au sein de l'institut au regard des besoins en compétences exprimés seront reconsidérées.

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

- *Critères de discrimination : les 25 critères de discrimination légaux et plus spécifiquement : lieu de résidence – situation de famille*

Favoriser l'épanouissement professionnel et faciliter l'articulation vie professionnelle / vie personnelle participe de la qualité de vie au travail (QVT) qui est l'un des piliers de la politique RH d'INRAE, comme mentionné dans les feuilles de route RH 2017-2021 et 2021-2024. Cette thématique constitue, en outre, une priorité du plan de modernisation des fonctions support intitulée « Promouvoir la qualité de vie au travail comme facteur d'attractivité et de motivation ».

L'engagement dans une démarche de qualité de vie au travail vise à mettre en relation les différents éléments qui peuvent influencer la santé mais aussi la motivation des agents : environnement de travail, exigences au travail, rapports sociaux, valeurs et éthique, sécurité socio-économique, charge physique... La démarche QVT s'étend ainsi au-delà d'une seule thématique, elle combine conditions de travail et



la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université
75338 Paris Cedex 07
Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

qualité du service rendu. INRAE souhaite y apporter une attention particulière qui se traduira par différents axes ci-dessous exposés.

- **Connaître les perceptions des agents pour objectiver et agir**

Pour mesurer la perception des agents sur leurs conditions de travail et l'impact des dispositifs visant à les améliorer, INRAE a mis en place en 2019 et en 2021 un baromètre sur la qualité de vie au travail. Au-delà de recueillir une perception à un moment donné de l'année, ce baromètre est un outil de diagnostic, utile pour réaliser une veille sociale et enclencher une dynamique d'amélioration continue. Les deux éditions intégraient une partie relative au ressenti en termes de discriminations. L'édition de l'année 2021 a été complétée par des questionnements sur l'articulation des temps de vie pendant les périodes de confinement. L'analyse des résultats intègre l'observation des perceptions différenciée par genre ; elle permettra d'identifier les principaux axes d'actions à engager à moyen et plus long terme.

- **Agir sur l'organisation du travail pour plus de flexibilité**

Pour favoriser l'épanouissement professionnel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents, quelle que soit leur situation familiale, l'institut déploie le télétravail depuis 2019. En permettant de concilier plus facilement les temps de vie professionnels et personnels et de limiter les trajets domicile – travail, c'est un vecteur de la qualité de vie au travail.

La mise en œuvre du télétravail tient compte des missions de recherche d'INRAE qui mobilisent en premier lieu des collectifs de travail. En conséquence, les modalités retenues visent à permettre à l'institut de rester un lieu de socialisation et de construction du collectif en prévoyant une alternance entre les périodes de présence sur site et celles de travail à distance afin de garantir un lien social nécessaire.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, les modalités de télétravail se sont élargies afin d'offrir aux agents, sous réserve des choix collectifs de l'unité, la possibilité de disposer d'un nombre plus important de jours pouvant être exercés en télétravail, d'assouplir leur positionnement, d'élargir les conditions d'éligibilité et de diversifier les lieux de travail à distance. L'accès à la possibilité de télétravail sera élargi à tous les agents, titulaires ou contractuels, sans condition d'ancienneté.

Dans le même temps, une réflexion sera lancée d'ici la fin de l'année 2021 sur la flexibilité des temps de travail pour envisager différentes modalités d'organisation permettant d'aller plus loin dans la conciliation des temps de vie.

- **Poursuivre en la renforçant notre politique sociale à l'égard de tous les personnels**

INRAE a à cœur d'accompagner chacun et chacune dans des étapes clés de vie, pour leur apporter aides et appuis de différentes natures destinées à alléger les contraintes de la vie quotidienne et à faire face à des difficultés d'ordre personnel, professionnel ou financier.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Plus largement, l'action sociale répond au choix d'INRAE de favoriser l'épanouissement professionnel par un équilibre de vie plus serein, en proposant notamment une offre diversifiée de prestations et de services visant à améliorer le bien-être. C'est ainsi que l'institut propose depuis de nombreuses années un large panel de prestations destinées à accompagner et soutenir la parentalité, les loisirs, la restauration collective, la santé et la prévoyance, le logement... Pour ce faire, INRAE s'appuie notamment sur un réseau d'actrices et d'acteurs présent dans les centres, au plus près des agents, en lien étroit avec des partenaires externes.

Il en va ainsi notamment du réseau des assistantes et des assistants de service social présent dans l'ensemble des centres d'INRAE et chargé d'apporter écoute, conseil et soutien aux agents de l'institut qui le souhaitent en les accompagnant dans diverses démarches et recherches de solutions. Les assistantes et les assistants de service social ont également vocation à répondre à toute demande d'information relative aux prestations et aides sociales proposées par l'Institut.

L'institut élargira aussi son offre avec une participation financière à l'adhésion des agents à une protection sociale complémentaire.

L'accompagnement et le soutien à la parentalité

L'accompagnement et le soutien à la parentalité constituent une ligne directrice forte de la politique sociale menée par INRAE à l'égard de ses personnels. INRAE entend proposer à partir de 2022 la possibilité d'accéder à une offre élargie de places en crèches via une adhésion d'INRAE au dispositif interministériel d'action sociale et ses sections régionales.

L'accompagnement des aidants familiaux

Depuis l'année 2020, INRAE a élargi la possibilité offerte aux agents de donner des jours de repos à un autre agent public. Initialement, ce don ne pouvait s'effectuer qu'au bénéfice d'un agent dont l'enfant souffre d'une grave maladie. Cette possibilité est désormais également ouverte à tout agent qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une gravité particulière ou présentant un handicap. L'agent bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période de congés dont la durée totale peut aller jusqu'à 90 jours calendaires par enfant ou par personne concernée et par année civile. L'agent bénéficiaire peut cumuler ses propres congés annuels ou RTT et les congés « donnés ».

Ce dispositif encore récent fera l'objet d'une communication renouvelée pour mieux le faire connaître dans un esprit de solidarité collective et d'aide intergénérationnelle.

Vers une communication renforcée

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Au cours des années à venir, INRAE veillera à renforcer sa communication auprès de tous les agents pour développer plus encore la bonne connaissance de l'ensemble des dispositifs existants. Cela revêt une importance particulière suite à la fusion entre l'Inra et IRSTEA en janvier 2020.

➤ Axe 4 - Prévenir et lutter contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

➤ *Critères de discrimination : les 25 critères de discrimination légaux*

Axe commun avec le plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En complète cohérence avec l'impulsion donnée au niveau gouvernemental et qui se traduit notamment par une forte évolution réglementaire, l'institut s'est engagé dans une politique volontariste de prévention et de lutte contre toute forme de discrimination et ces violences. Une cellule d'écoute externe portant d'une part sur les discriminations et d'autre part, sur les violences sexuelles et sexistes est déployée depuis 2019. Le choix a été fait d'externaliser les prestations correspondantes, pour réunir des garanties de neutralité et d'indépendance vis-à-vis de l'institution et compléter les dispositifs internes existants. : (i) acteurs et actrices RH de proximité [réseau des responsables de ressources humaines – assistants et assistantes de service social – personnes en charge de la prévention - médecins de prévention] ; (ii) représentants et représentantes du personnel ; (iii) lignes hiérarchiques ; (iv) cellule d'analyse et de suivi des situations individuelles difficiles.

Cette cellule est ouverte à tout le personnel pensant être victime ou témoin d'une discrimination ou de violence sexuelle ou sexiste, quel que soit son statut, ainsi qu'aux stagiaires et personnes s'étant présentées à un concours. Elle est composée d'avocats et d'avocates spécialisés qui, par un diagnostic des situations, peuvent répondre aux questions des agents, leur apporter toute information utile et / ou les conseiller sur les démarches à entreprendre.

Son déploiement s'est accompagné d'une large communication (diffusion dans tous les centres d'un diaporama de présentation, interventions lors de réunions des présidents et présidentes de centre, directeurs et directrices des services d'appui, responsables ressources humaines de centre, réseau des référentes et des référents diversité – égalité professionnelle, présentant les modalités de fonctionnement de cette cellule, dépliant et carte adressée à chaque agent avec son bulletin de paie, affiches...). Une communication régulière est prévue pour informer les agents quant à l'existence de cette cellule.

Cette action va se poursuivre avec, chaque année, un bilan partagé avec les organisations représentatives du personnel lors de réunions d'instances.

Au terme de deux années de fonctionnement, la convention avec le prestataire actuel venant à échéance en septembre 2021, un nouveau marché est lancé pour une mise en concurrence pour une prestation renouvelée.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr

Elle est composée d'avocats et d'avocates spécialisés qui, par un diagnostic des situations, peuvent répondre aux questions des agents, leur apporter toute information utile et / ou les conseiller sur les démarches à entreprendre.

Son déploiement s'est accompagné d'une large communication (diffusion dans tous les centres d'un diaporama de présentation, interventions lors de réunions des présidents et présidentes de centre, directeurs et directrices des services d'appui, responsables ressources humaines de centre, réseau des référentes et des référents diversité – égalité professionnelle, présentant les modalités de fonctionnement de cette cellule, dépliant et carte adressée à chaque agent avec son bulletin de paie, affiches...). Une communication régulière est prévue pour informer les agents quant à l'existence de cette cellule.

Cette action va se poursuivre avec, chaque année, un bilan partagé avec les organisations représentatives du personnel lors de réunions d'instances.

Au terme de deux années de fonctionnement, la convention avec le prestataire actuel venant à échéance en septembre 2021, un nouveau marché est lancé pour une mise en concurrence pour une prestation renouvelée.

INRAE

la science pour la vie, l'humain, la terre

Siège Paris

147, rue de l'Université

75338 Paris Cedex 07

Tél. : +33 1 (0)1 42 75 95 43

Rejoignez-nous sur :



www.inrae.fr



Direction des ressources humaines
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

INRAE
la science pour la vie, l'humain, la terre