



INRAE



Partageons le vivre-ensemble

Les engagements et l'action d'INRAE en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle



Sommaire

1. Une politique diversité-égalité, pour quoi faire ?	4
➤ Un enjeu en termes de partage de valeurs et d'attractivité	5
➤ Une mesure de prévention des risques psychosociaux et juridiques	5
2. Un dispositif structuré et opérationnel	6
➤ Des plans d'actions dédiés	7
➤ Une déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations	7
➤ Une chaîne d'interlocuteurs et d'interlocutrices internes	7
➤ Une cellule d'écoute externe et une cellule d'accompagnement interne	7
3. Nos six engagements	8
1. Promouvoir l'égalité professionnelle F/H	9
2. Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap	12
3. Veiller à l'égalité des chances	13
4. Soutenir la cohésion de notre communauté de travail	14
5. Garantir un environnement de travail sûr et durable	16
6. Apporter une protection sociale et familiale	17
Nos labels	18



1. Une politique égalité-diversité, pour quoi faire ?





► Un enjeu en termes de partage de valeurs et d'attractivité

INRAE agit pour la diversité et l'égalité professionnelle en poursuivant des objectifs de partage de valeurs, d'accueil et d'intégration mais aussi d'attractivité et d'efficacité individuelle et collective.

Pour cela, l'institut veille à l'égalité de traitement sur le lieu de travail mais aussi dans l'accès à l'emploi et s'attache à prendre en compte et valoriser les différences et à attirer tous les talents.

La diversité dans toutes ses dimensions constitue en effet une richesse intellectuelle pour INRAE en contribuant à la force de ses collectifs et à sa capacité à explorer de nouveaux horizons scientifiques.

La valorisation de cette diversité participe aussi à la qualité des relations sociales au sein de l'institut. C'est une source de cohésion interne, elle renforce la motivation et la fierté d'appartenance. Ces effets positifs rejaillissent ainsi sur son image employeur et contribue à son attractivité.



En tant qu'employeur public, INRAE par son engagement fait écho à la vocation sociale de la Fonction Publique et à son rôle dans la promotion de la diversité et de l'accueil en ses rangs de toutes et de tous.



► Une mesure de prévention des risques psychosociaux et juridiques

La discrimination est un délit qui consiste à traiter de manière différente des personnes placées dans une situation comparable en se fondant sur un ou plusieurs des 26 critères interdits par la loi (origine, genre, apparence...). L'employeur et ses employés sont tenus de respecter le principe de non-discrimination à toutes les étapes de la relation de travail.

Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle implique donc de prévenir et de combattre les discriminations. Il s'agit aussi d'agir contre les violences sexuelles et sexistes également punies par la loi.

La loi précise ainsi qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste ».

Au même titre que le harcèlement et les discriminations, les violences à caractère sexuel et sexiste peuvent être à l'origine de risques psychosociaux et porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des travailleurs au sein de leur environnement professionnel.

Elles peuvent conduire au mal-être, au stress, à la démotivation et au gâchis des compétences. En cas de faits avérés, la responsabilité juridique, l'image et la réputation de l'institut sont donc engagées.



Une démarche d'amélioration continue

Conscient de ces enjeux, INRAE a mis en place de longue date une politique claire et exhaustive qui inclut :

- la sensibilisation et la formation de ses collectifs sur ces sujets,
- la mise en place de procédures et de réseaux d'interlocuteurs et d'interlocutrices pour prévenir et signaler les incidents,
- des sanctions strictes contre les comportements inappropriés.

Ce dispositif est complété par le développement d'une culture interne fondée sur le respect et l'inclusion en s'assurant que les valeurs de diversité et d'égalité sont intégrées dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

En outre, INRAE effectue des audits réguliers pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place et les ajuste le cas échéant pour garantir un environnement de travail sûr et équitable pour tous ses agents.



2. Un dispositif structuré et opérationnel





➤ Des plans d'actions dédiés

Les plans d'actions pluriannuels en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle font état des engagements principaux d'INRAE et de ses axes de travail définis par la gouvernance de l'institut au regard du cahier des charges de l'AFNOR, en concertation avec les organisations syndicales, les acteurs et actrices RH ou autres concernés et au plus près des préoccupations des personnels.

➤ Une déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations

Présente depuis 2017 au sein d'INRAE, la mission de la déléguée consiste à structurer les démarches menées au sein de l'institut en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations : sensibilisation, formation, communication, partenariat, accompagnement...

Elle a également à charge de dresser le bilan factuel de la situation comparée des femmes et des hommes à INRAE, d'animer le comité de pilotage dédié au suivi des plans d'action égalité-diversité et de mener la démarche de la double labellisation Alliance (page 18).

Une chargée de mission de la DRH l'accompagne dans ses actions et contribue aux réalisations.

➤ Une chaîne d'interlocuteurs et d'interlocutrices internes

Depuis 2020, INRAE a déployé un réseau de référentes et de référents égalité-diversité dans ses centres pour relayer la politique et l'engagement national par des actions ciblées à l'échelle locale, et au plus près des réalités quotidiennes.

Les agents INRAE peuvent également contacter leurs responsables hiérarchiques, responsables RH, conseillères et conseillers de prévention, médecins de prévention, assistantes et assistants de service social, représentantes et représentants du personnel.

➤ Une cellule d'écoute externe et une cellule d'accompagnement interne

Depuis 2019, une cellule externe d'écoute et de signalement est mise à la disposition des agents INRAE pour signaler des situations individuelles ressenties comme des discriminations ou des violences sexuelles et sexistes. Dès lors que l'agent concerné l'y autorise, la cellule a une fonction d'alerte en signalant la situation à INRAE. Une analyse est alors conduite par la Cellule d'Accompagnement des Situations Complexes de la DRH (CASC) suivi d'un traitement adapté des cas avérés.





3. Nos six engagements



1. Promouvoir l'égalité professionnelle F/H

INRAE définit des plans d'actions triennaux en matière d'égalité professionnelle au vu de diagnostics internes et externes ayant permis de préciser les progrès réalisés et ceux restant à mener. Les priorités définies s'articulent autour de quatre axes : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ; favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ; prévenir et lutter contre les discriminations, les violences à caractère sexuel et sexiste.

► Disposer d'une connaissance objectivée de la situation

L'institut dresse chaque année un bilan de situation comparée F/H qui sert à évaluer et analyser les écarts entre les sexes en termes de conditions de travail, de rémunération, d'accès à la formation et de promotions.

Sur la base de ces données quantitatives et qualitatives, INRAE engage les actions les plus adaptées et pertinentes pour réduire les écarts constatés, notamment en matière de rémunération dont un des leviers est de renforcer la place des femmes dans les plus postes les plus élevés.

Consultez les bilans sur le site [INRAE Jobs](#)

► Renforcer la place des femmes dans les postes à responsabilité

La direction générale d'INRAE veille, dans les avancements au choix, à un équilibre entre les pourcentages de femmes et d'hommes promus au regard de la population des agents promouvables.

Des mesures d'accompagnement sous la forme de mentorat, ouvertes à toutes et à tous, visent à aider les agents à mieux valoriser leur parcours, leurs compétences pour in fine mettre davantage en valeur leurs qualités et leurs réalisations dans un objectif de progression de carrière.

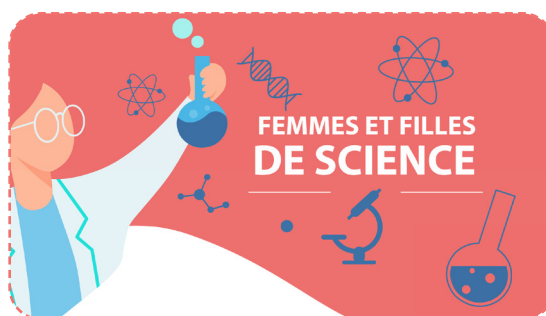
Des actions de communication visent tout au long de l'année à aider les femmes à se projeter sur des postes à responsabilité (portraits, témoignages) sur le site web d'INRAE ou sur ses réseaux sociaux.

Consultez les portraits sur le site [INRAE](#)

► Agir sur les représentations et favoriser une plus grande mixité des métiers

Pour prévenir et lutter contre les stéréotypes de genre qui peuvent induire des biais dans les recrutements et les promotions, INRAE délivre des formations de sensibilisation en particulier auprès de ses publics cibles comme la ligne hiérarchique, les porteurs et porteuses de projets européens ou les membres de jurys de concours et d'examens professionnels.

Pour valoriser les métiers de la recherche auprès des jeunes filles et des jeunes femmes, INRAE assure des interventions au cours de divers événements publics notamment aux côtés de l'association Femmes et Sciences. Il participe aussi à l'opération DigiFilles pour promouvoir les formations et les métiers du numérique afin d'attirer un plus grand nombre de jeunes femmes et susciter de nouvelles vocations.



Pour développer l'attractivité des métiers traditionnellement associés à une pratique dite féminine ou masculine et en augmenter la mixité, l'institut met en place des actions de communication en interne (témoignages d'agent sur l'intranet) et en externe (visuels, carrousels de portraits sur les réseaux sociaux) afin de lutter contre les biais inconscients.



Visuel diffusé sur les réseaux sociaux

Explorez l'univers
des **possibles** !
INRAE, des métiers
pour **toutes** et **tous**



—
Responsable
du patrimoine
immobilier
et travaux

INRAE
recrute



➤ **Prévenir et lutter contre les violences à caractère sexuel et sexiste, le harcèlement et les agissements sexistes**

INRAE a mis en place une cellule d'écoute et de signalement des discriminations et des violences à caractère sexuel et sexiste (VSS). Elle est ouverte à tout le personnel ainsi qu'aux personnes s'étant présentées à un concours depuis moins de 6 mois ou ayant quitté l'institut depuis moins de 6 mois. La cellule offre la possibilité d'échanger avec un avocat ou une avocate sur ces situations et étudier les possibilités

de remédiation et d'action. Le signalement n'est transmis à INRAE que si la personne donne par écrit son accord. Ce dispositif vient en complément de l'action des actrices et des acteurs qui se mobilisent en interne en proximité des agents : acteurs et actrices de la sphère RH, ligne hiérarchique, représentants et représentantes du personnel.

Des actions de sensibilisation (affiche, webinaire, e-formation) sont également destinées à l'ensemble du personnel pour faire connaître le cadre juridique qui s'applique à ces violences, prendre conscience de leurs conséquences et savoir comment peuvent agir et auprès de quel relais.

ENSEMBLE LUTTONS CONTRE :

DISCRIMINATIONS

SEXISME

harcèlement

stéréo
types

violences
sexuelles



ZÉRO TOLÉRANCE



INRAE

Cellule d'écoute externe : <https://www.allodiscrim.fr/> (code : 1911)
Prévention des discriminations & Prévention des violences sexuelles et sexistes



2. Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

INRAE poursuit une politique volontariste à l'égard des personnels en situation de handicap sur trois axes principaux : le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi et le suivi tout au long du parcours professionnel. Depuis 2008, date du premier conventionnement avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique), l'institut s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, renforçant ses actions au fil du temps.

➤ Favoriser l'accès au recrutement

Afin de faciliter l'accès aux concours et le déroulement des épreuves pour les candidates et les candidats en situation de handicap, des aménagements d'épreuve adaptés au type et au degré d'invalidité (installation, majoration de temps, assistance...) peuvent être mis en place. De même, INRAE s'assure de l'accessibilité des salles d'examen.

L'institut déploie chaque année une procédure de recrutement dérogatoire, par la voie contractuelle, qui permet aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à la fonction publique sans concours. Après une année de contrat à durée déterminée, la personne recrutée peut être titularisée après avis d'un jury professionnel.

➤ Favoriser l'inclusion dans l'environnement de travail

La première année de la prise de fonction fait l'objet d'un dispositif de suivi renforcé qui se traduit par des entretiens à 1, 3, 6 et 10 mois permettant de faire le point sur l'adéquation entre les compétences de l'agent et les missions confiées, de détecter d'éventuelles difficultés et de prévoir, le cas échéant un renforcement de l'accompagnement.

Dès l'arrivée de l'agent, l'institut porte une attention particulière à son intégration, à la mise en place d'éventuels besoins de compensation ainsi qu'à la sensibilisation de son équipe. Pour réussir pleinement cet accueil, les responsables d'équipe peuvent bénéficier de l'appui des actrices et des acteurs des ressources humaines au sens large (incluant la prévention, la médecine du travail notamment) ainsi que de la correspondante ou du correspondant handicap de centre.

➤ Déployer une politique de prévention renforcée

Durant toute sa carrière, dès que l'état de santé le nécessite, une surveillance médicale renforcée par le médecin du travail peut être proposée à toute personne concernée et différents aménagements mis en place sur prescription du médecin du travail (matériels adaptés à la déficience visuelle, fauteuil ergonomique, auxiliaire de vie pour les déplacements professionnels, transport adapté domicile-travail...).

Au-delà de ces aménagements de postes, ceux des bâtiments sont également régulièrement questionnés. Une équipe nationale pluridisciplinaire « handicap et accessibilité » a pour rôle d'apporter appui et conseils aux centres, notamment dans le cadre de la réalisation de travaux d'accessibilité.

➤ Renforcer la communication et la sensibilisation des individus et des collectifs

INRAE met en place des sessions de sensibilisation destinées aux collectifs accueillant une personne en situation de handicap afin de briser les stéréotypes et les préjugés, et de favoriser une meilleure compréhension mutuelle.

Des actions de communication sont organisées régulièrement pour apporter de l'information sur les modalités de prise en charge du handicap au sein de l'institut et sensibiliser à différentes typologies de handicap : troubles spécifiques du langage et de l'apprentissage (Dys), malentendance et surdité, spectre autistique...

INRAE participe chaque année à l'événement national du DUO-DAY pour faire découvrir ses métiers aux personnes en situation de handicap.



3. Veiller à l'égalité des chances

En tant qu'employeur public, l'institut est pleinement engagé dans une démarche visant à garantir l'égalité des chances et à accompagner chacune et chacun tout au long de son parcours professionnel. Cela commence dès les premières étapes du recrutement pour se poursuivre tout au long de la carrière. Une attention particulière est portée à celles et ceux qui contribuent aux missions d'INRAE pour une durée limitée, les agents contractuels.

➤ Sécuriser les recrutements et s'ouvrir à de nouveaux talents

L'institut vise à garantir à chaque agent une équité de traitement, que ce soit en amont ou au moment du recrutement. La publicité de ses offres d'emploi est assurée sur son site dédié INRAE Jobs.

Consultez le site [INRAE Jobs](#)

Les membres des jurys de concours sont chaque année invités à bénéficier de sessions de formation pour les doter d'outils permettant de mener au mieux leur évaluation sur la base des compétences requises pour exercer les missions du poste concerné.

Pour tous les recruteurs et recruteuses d'INRAE, un kit est mis à disposition pour recruter sans discriminer. Il se compose de conseils et de préconisations, de partages de bonnes pratiques, d'outils d'aide à la décision (grille d'analyse des candidatures) et de 9 vidéos de sensibilisation aux biais inconscients. Chacune de ces vidéos illustre une étape du recrutement en mettant l'accent sur les biais qui peuvent conduire à des conclusions et décisions hâtives, sur leurs conséquences et les moyens de les éviter.

➤ Accompagner les parcours professionnels dans toute leur diversité

Cet accompagnement vise les agents titulaires et contractuels pour favoriser leur employabilité. Cela se traduit notamment par le déploiement du conseil en orientation professionnelle. Ce dispositif permet de faire le point sur son activité, ses perspectives, mieux identifier ses ressources personnelles (motivation, centres d'intérêt, compétences...) pour construire son projet d'évolution professionnelle.

Il s'agit aussi d'accompagner les personnels contractuels dans leur recherche d'emploi (stratégie, lettre de motivation, CV), de les aider à définir leur projet professionnel et à identifier les ressources nécessaires à la réalisation de leur projet. Une charte interne leur est dédiée pour définir l'ensemble des dispositifs mis à leur service en termes de recrutement, d'accueil et de suivi.

Plus largement, l'ensemble des formations mises en place à INRAE sont ouvertes à toutes et à tous. Les agents contractuels peuvent donc en bénéficier tout au long de leur parcours professionnel dans l'institut.

UN GUIDE

Conseils pratiques pour favoriser la non-discrimination et l'égalité professionnelle dans le processus de recrutement



UNE CHARTE

Les 4 engagements d'INRAE pour le recrutement, l'accueil et le suivi des personnels contractuels





4. Soutenir la cohésion de notre communauté de travail

L'engagement d'INRAE en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité se décline aussi par une politique visant à favoriser le bien-vivre ensemble pour que chacune et chacun puisse s'épanouir professionnellement quelles que soient ses différences et ce pour attirer de nouveaux talents, encourager la créativité et l'innovation, renforcer la motivation et contribuer à une meilleure qualité de vie au travail.

► Faciliter et favoriser les échanges interculturels

Au regard de la mondialisation de la recherche et de sa stratégie européenne et internationale, l'institut porte parmi ses valeurs celle d'une large ouverture à l'international avec l'accueil régulier de personnels d'origine étrangère et un nombre important de missions internationales de ses agents.

Pour favoriser une meilleure compréhension mutuelle, INRAE réalise des enquêtes qualitatives qui fournissent une photographie des dimensions interculturelles afin de déployer des actions auprès de publics cibles impliqués dans l'accueil et l'insertion de personnels d'origine étrangère.

Une formation sur les formalités d'immigration a été déployée en ce sens ainsi qu'un site intranet dédié aux personnels administratifs et scientifiques pour les informer sur les mobilités internationales entrantes et sortantes.

Un guide des accueils internationaux bilingue a été mis en ligne à l'attention des scientifiques étrangers qui souhaitent rejoindre INRAE. Il les aide à découvrir l'institut, ses opportunités d'emploi et d'accueil. Il offre aussi un large éventail d'informations pour faciliter leur séjour en France sur des thèmes pratiques comme le logement, la santé, les transports, les visas, les assurances, etc.

Consultez le guide des accueils internationaux

Au-delà, les centres INRAE organisent régulièrement des actions de formation au plus près des collectifs (comme des cours de langue française et anglaise) et des rendez-vous conviviaux propices à une meilleure compréhension mutuelle (comme des déjeuners interculturels).

► Sensibiliser sur les biais inconscients et communiquer à des moments clés

A l'appui d'un plan de communication dédié, INRAE s'appuie sur le calendrier des journées consacrées pour célébrer la diversité et/ou sensibiliser sur les stéréotypes : journée des femmes et filles de sciences (11 février), journée internationale des droits des femmes (8 mars), journée internationale du vivre ensemble (16 mai), semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (novembre). L'occasion de produire des contenus dédiés et diffusés en interne et à l'externe : portraits, posters, dessins, webinaires...

Des formations sont également déclinées, notamment auprès de la ligne managériale, pour contribuer à la prévention des stéréotypes et des discriminations. Des vidéos ont été conçues à l'attention des recruteurs et recruteuses pour lutter contre les biais liés à l'apparence physique, le handicap, l'origine... Et dans les centres INRAE, des animations thématiques sont mises en place sur divers sujets pour sensibiliser les personnels (l'intergénérationnel, les discriminations à l'égard des personnes LGBT+...).

En complément des actions contre les discriminations, INRAE met en œuvre le principe constitutionnel de laïcité, qui s'applique à tous les services et établissements publics français. En garantissant la neutralité et l'impartialité de ses agents, il protège parallèlement leur liberté d'opinion. INRAE veille ainsi tout à la fois à ce que nul ne manifeste ses convictions religieuses par son comportement ou sa tenue et à ce qu'aucune mesure ne soit dictée par l'appartenance religieuse, réelle ou supposée, d'une personne.

Chaque année, la journée de la laïcité, célébrée le 9 décembre, est l'occasion de sensibiliser les agents à l'importance de ce principe (quiz...) qui s'impose à



toutes et à tous, quel que soit son statut (titulaire, contractuel, stagiaire...). Une référente laïcité a été nommée pour conseiller et soutenir les personnels d'encadrement et les agents, facilitant ainsi l'application de ce principe au sein de l'institut.

◆ Développer le lien social entre les agents

Afin de contribuer à la qualité de vie au travail et de développer le lien social, l'institut travaille en partenariat avec l'ADAS (Association pour le développement des activités sociales) pour organiser des projets à caractère social, sportif et culturel.

Cette association met en place des actions et des prestations au niveau local et national, notamment autour de l'événementiel (rencontres, voyages, séjours, week-end, sorties locales...), des vacances (location d'hébergements), de la jeunesse (colonies, BAFA), des activités sportives et culturelles et diverses prestations sociales.

L'ADAS-INRAE organise tous les 4 ans un événement national intitulé « Les Adayades sportives ». Plus d'une centaine d'agents, venus de toute la France, se retrouvent ainsi pendant plusieurs jours pour participer à des tournois sportifs et partager des temps conviviaux.

Consultez le site web de l'[ADAS INRAE](#)



Illustration diffusée sur les réseaux sociaux et dans les centres INRAE



5. Garantir un environnement de travail sûr et durable

Agir en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et lutter contre les discriminations contribue à réduire les risques psycho-sociaux et améliorer la qualité de vie au travail, en cohérence avec la politique Santé, Sécurité, Environnement (SSE) déployée par INRAE pour maîtriser les risques professionnels et leurs impacts. Cette démarche de prévention inclut la sécurité des personnes, la protection de l'environnement et des biens tout en répondant à plusieurs enjeux sur le plan humain, social, environnemental, économique et juridique.

➤ Former pour développer une culture de la prévention

Dès le recrutement, l'institut propose un parcours d'intégration visant à donner à chaque personne une culture de la prévention et la capacité d'agir. Via sa plateforme d'e-learning, INRAE propose notamment un module de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes qui présente les différentes formes que peuvent prendre ces violences et leurs conséquences, des vidéos de mise en situation et les dispositifs de signalement.

L'institut déploie également des formations en santé, sécurité et environnement (formation de sauveteurs secouristes au travail ; sécurité incendie...) qui visent à garantir la sécurité des individus et la protection de l'environnement.

Et pour permettre à chaque agent de reconnaître les risques professionnels auxquels il peut être exposé, un jeu a été conçu illustrant différentes activités professionnelles (atelier, bureau, champs, élevage, laboratoire, circulation interne / externe) et les risques associés.

➤ Prévenir les risques par le conseil et l'accompagnement

Un réseau dense d'actrices et d'acteurs est impliqué dans la prévention des risques professionnels à INRAE, ce qui permet aux agents de bénéficier d'un cadre de travail sécurisé.

Pour accompagner la ligne hiérarchique, les assistantes et assistants de prévention apportent appui et conseils, proposent des mesures adaptées, diffusent l'information et sensibilisent les agents au respect des consignes de prévention. Ce réseau aide à la mise

en place d'actions de prévention et contribuent à l'organisation de l'accueil des personnes nouvellement recrutées dans l'unité, en concertation avec les personnels d'encadrement et les gestionnaires.

Au niveau des centres, les présidences sont assistées par des conseillères et des conseillers prévention et leurs équipes ainsi que par le service médical constitué de médecins du travail et de personnels infirmiers.

Au-delà des visites médicales d'information et de prévention obligatoires, chaque agent a la possibilité de prendre contact avec la ou le médecin du travail pour faire part de son état de santé. Des dispositifs peuvent alors être mis en place avec un suivi médical régulier permettant d'aménager le poste et/ou l'organisation de travail. L'objectif est de pouvoir maintenir dans l'emploi l'agent concerné tout en préservant et composant avec son état de santé.

➤ Préserver la santé avec une protection sociale renforcée

À compter d'avril 2026, une complémentaire santé devient obligatoire pour tous les agents titulaires et contractuels en activité à INRAE (sauf cas de dispense). L'établissement participe à son financement dans le cadre de la nouvelle protection sociale complémentaire (PSC), mise en place pour garantir à chacun et chacune une couverture minimale de qualité.

6. Apporter une protection sociale et familiale

La politique sociale volontariste déployée par l'institut répond à son engagement d'améliorer le bien être de chacune et de chacun, aussi bien dans sa sphère personnelle que dans son environnement professionnel. Dans cette perspective, INRAE propose des mesures d'accompagnement pour aider les agents à faire face à des événements de vie et favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

➤ Accompagner et soutenir la parentalité

Chaque situation étant particulière, certains parents ont besoin à un moment de leur vie professionnelle de bénéficier de plus de flexibilité pour s'occuper de leurs enfants nouvellement nés ou adoptés. D'autres souhaiteront pouvoir les accompagner à un moment-clé de leur enfance ou en raison de leur état de santé. Pour permettre à chacun et chacune de vivre au mieux sa situation, différents aménagements du temps de travail et dispositifs de congés sont à leur disposition.

INRAE apporte également des participations financières pour aider, par exemple, à la garde d'enfants, à l'inscription au centre de loisirs ou en colonies de vacances.

Les agents concernés peuvent ainsi bénéficier d'un congé « proche aidant » qui leur permet de cesser temporairement leur activité ou de travailler à temps partiel. L'appui du service social de l'institut permet d'orienter les aidants vers les structures et les organismes compétents pour la prise en charge de leur proche en situation de dépendance.

Dans un esprit de solidarité collective, INRAE a mis en place un dispositif de dons de jours de repos. Les agents titulaires ou contractuels peuvent en bénéficier pour :

- assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité,
- venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap.

UN GUIDE

Dispositifs pour accompagner la parentalité : congés, autorisations d'absence, CESA, allocations handicap....



➤ Offrir un accompagnement social pour faire face aux difficultés de la vie

Le réseau d'assistantes et d'assistants de service social d'INRAE apporte écoute, conseil et soutien aux agents en les accompagnant dans diverses démarches et recherches de solutions liées à des difficultés professionnelles, personnelles ou économiques.

Il répond à toute demande d'information relative aux prestations et aides sociales proposées par l'institut et assure des permanences dans l'ensemble des centres.

Un dispositif d'aides exceptionnelles et de prêts sociaux est également ouvert aux agents INRAE pour les aider, sous certaines conditions, à faire face à un événement imprévisible, d'ordre familial, social, médical, ou à des difficultés liées à des charges particulières.

➤ Être aux côtés des aidants

Attentif aux situations particulières qui peuvent être source de mal-être au travail, INRAE accompagne les agents qui, tout en exerçant leur activité professionnelle, apporte aide et soutien à un proche malade, en situation de handicap ou de dépendance.



Nos labels



Double labellisation « Diversité » et « Egalité professionnelle »

L'institut s'est engagé dès 2017 dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité, de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Les actions ont permis à INRAE de devenir, dès janvier 2020, le premier et à ce jour encore le seul établissement à caractère scientifique et technologique (EPST) reconnu par les deux labels AFNOR « Diversité » et « Egalité professionnelle » après des audits approfondis menés par des personnes extérieures à INRAE.

Labellisation « HR Strategy for Research (HRS4R) »

Depuis 2006, INRAE s'est engagé à afficher en toute transparence ses priorités d'actions RH, notamment en termes d'ouverture de sa politique de recrutement et de développement de carrières, de politique sociale et d'environnement de la recherche. Cette implication a abouti, dès 2010, à la reconnaissance de la Commission Européenne envers la politique RH menée et à l'obtention du label HRS4R.

Les instances européennes s'assurent, par une évaluation régulière, de la poursuite des actions menées par l'Institut et conditionnent le renouvellement du label au maintien d'une dynamique structurante et volontaire.

La politique RH volontariste d'INRAE est menée dans un souci d'amélioration continue. Cette reconnaissance aux niveaux français et européen souligne les valeurs partagées au sein de l'institut, dynamise les transversalités et la cohésion collective et reflète l'identité employeur d'INRAE construite sur des valeurs d'ouverture et de diversité, la rendant plus visible et plus lisible.





Direction des ressources humaines
147 rue de l'Université – 75338 Paris cedex 07
Tél. +33 1 (0) 42 75 90 00

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