

RENOUVELLEMENT DU

PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Validé en CSA le 15 juin 2026 et en CA le 26 juin 2026

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient à chaque établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche de se doter d'un plan d'action pluriannuel en la matière et d'en assurer le renouvellement tous les trois ans.

Le plan d'action pour l'égalité (PAE) doit inclure des mesures sur les 4 axes obligatoires suivants :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Au-delà de ces axes obligatoires, les établissements qui le souhaitent peuvent intégrer des thématiques supplémentaires (santé des femmes, gouvernance, relation avec les usagers...).

Le plan d'action (et son renouvellement) doit s'appuyer sur un diagnostic et préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur, les objectifs à atteindre ; les indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre des actions prévues.

Ce renouvellement du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Inalco, couvre la période 2025-2027 et fait suite au Bilan du précédent plan, présenté aux membres du Conseil d'administration de l'Inalco en juillet 2025.

I - Rappel du bilan du PAE de l'Inalco 2021/2025 (diagnostic)

Axe 1. Écart de rémunération entre femmes et hommes

Indicateur	2022	2023	2024
Index global	98/100	97/100	99/100
Écart moyen (EQTP) fonctionnaires	-5,90%	-5,60%	-5,40%
Écart moyen (EQTP en valeur absolu) fonctionnaires	0,20	0,40	0,50
Écart moyen (EQTP) contractuels	-0,40%	-1,30%	-0,03%
Écart moyen (EQTP en valeur absolu) contractuels	0,40	1,30	0,03
10 rémunérations les plus élevées	20/20	20/20	20/20

L'Inalco présente d'excellents résultats, parmi les meilleurs au niveau national. Il paraît difficile de parvenir à mieux, mais l'Inalco peut viser 100% d'index global. Cela nécessite une analyse approfondie ligne par ligne pouvant expliquer l'écart résistant.

Extrait du calcul de l'écart de rémunération 2024

Enseignants-chercheurs

Dans ce calcul, sont pris en compte les personnels titulaires administratifs et enseignants/enseignants-chercheurs.

Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
4 274 €	4 523 €	-250 €	-5,5%	-5,4%	-7 €	-262 €	42 €	-23 €	-0,5%	0,5	39

Personnels administratifs

INALCO	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement Supérieur					0	0,00%		
Catégorie A	2 883 €	3 006 €	32	16,8	1	-4,10%		
Catégorie B	2 152 €	2 093 €	23	9,4	1	2,81%		
Catégorie C	1 915 €	1 944 €	10	9,8	1	-1,51%		
Catégorie indéterminée (ENS)	2 070 €	2 043 €	67	32,75	1	1,32%		
Ensemble						-0,03%	0,03	40

A noter que l'écart moyen en EQTP dans la fonction publique d'Etat tous ministères confondus, est de 8,8% avec un écart brut moyen de -442 euros (soit -10,6%). Ainsi, l'écart de -5,6% de l'Inalco est largement inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique.

Axe 2 : Égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Pour les personnels enseignants-chercheurs

Indicateur	2020	2023-2024	Évolution	Comparaison nationale
Féminisation globale	60,30%	58%	-2,30%	62% (fonction publique)
Femmes E-C	51,10%	51,10%	0,00%	40% (moyenne nationale)
Femmes PU	50,70%	48,70%	-2,00%	26,4% (moyenne nationale)
Femmes VP et VP adjoints	29%	55%	26,00%	-
Femmes directrices ou co-directrices des UR	38%	44%	6,00%	-
Femmes directrice ou co directrices des départements	57%	44%	-13,00%	-

En ce qui concerne l'avancement de grade, le bilan démontrait que le pourcentage de femmes obtenant une promotion est souvent supérieur, voire largement supérieur au pourcentage de femmes promouvables, et ce pendant ces 4 dernières années.

En ce qui concerne l'accès au RIPEC (ex-PEDR), en 2020, 57% de femmes avait demandé la PEDR, et 60% avaient été bénéficiaires. Les années RIPEC présentent le même taux avantageux, en 2024 on note 42% de femmes candidates pour 50% de lauréates.

Pour les personnels administratifs,

En 2023, le taux de féminisation global était de 58,5%, contre 65,3% en 2020.

Sur 20 postes de chef de service ou de direction, 12 femmes sont responsables, soit 70%.

Axe 3 : Articulation vie professionnelle / vie personnelle

En ce qui concerne le télétravail des agents administratifs, l'Inalco est passé de 6736 jours télétravaillés en 2022 à 7 709 jours en 2024, soit une hausse de 14%. La charte de télétravail est appliquée (2 jours de télétravail maximum par semaine parfois moins selon les services). Les protocoles individuels sont systématisés. On constate que 64,6% des femmes font appel au télétravail contre 46,2% d'hommes.

Le guide sur la parentalité n'a pas été rédigé.

Axe 4 : Lutte contre les VSS, le harcèlement et l'exclusion

Points forts : La sensibilisation aux VSS et la réforme des pratiques institutionnelles.

Mise en ligne d'un module de formation VSS (1300 étudiants et 300 enseignants formés).

Nombreux événements organisés en lien avec la diversité (journées de sensibilisation, journées d'étude, concours vidéo, sensibilisation spécifique à destination des étudiantes et étudiants de première année, ...)

Actualisation des outils internes (mise en conformité des formulaires administratifs, mise en place claire et connue de la procédure relative au changement de genre pour les agents et les étudiants)

Points à améliorer :

Il n'y a pas de recensement des données sur les signalements (VSS, harcèlements, discrimination) traités. La procédure disciplinaire est peu visible. Les formations des directeurs de départements et d'unités de recherche sur le harcèlement et les VSS n'ont pas été rendues obligatoires. Il n'y a pas de vraie cellule d'écoute en dehors de la conseillère de prévention. Il faudrait également renforcer la visibilité des informations sur la page dédiée à la mission égalité sur le site Internet.

II - PLAN D' ACTIONS 2025/2027

Pour ce renouvellement du Plan d'actions pour l'égalité, 5 axes sont proposés afin d'inclure la gouvernance comme un axe à part entière.

Le PAE est centré sur les agentes et les agents de l'institution mais des actions peuvent être communes à destination du public (les étudiants), spécialement en ce qui concerne l'axe violence, harcèlement et discrimination.

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

La politique d'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations et harcèlement est guidée au sein de l'Inalco par plusieurs entités :

- la Mission égalité (constituée de la référente égalité femmes/hommes et vss) dont le périmètre d'action inclut les étudiants
- le CSA et sa formation spécialisée (la F3SCT)
- la direction des Ressources humaines
- la conseillère de prévention (rattachée à la Présidence pour cette fonction) qui est également référente handicap, harcèlement et discrimination pour les agents de l'Inalco (rattachement à la DRH) mais également, de fait, pour les étudiants.

1/ Afin d'assurer un suivi du plan d'actions, un groupe de travail est constitué. Le plan d'action devra faire l'objet d'une présentation de suivi d'étapes chaque année devant le CSA.

Ce groupe de travail sera constitué, par désignation du président, sur la base du volontariat, composé de membres administratifs, de membres académiques, de la mission égalité et de la conseillère de prévention, afin de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer le plan. Des membres CSA pourront faire partie de ce groupe de travail.

2/ Une présentation annuelle des avancées du plan et des indicateurs genrés issus du RSU est organisée devant le CSA

3/ La mission égalité, en lien avec la DRH mettra en place les formations sur les discriminations à destination de tous les personnels.

4/ Modifier et développer l'article 58 du règlement intérieur sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement.

5/ Améliorer la visibilité sur le site Internet et Intranet des activités et actions de la mission égalité-diversité, des ressources en ligne et de lutte contre les discriminations.

6/ Des stéréotypes de genre induits par la socialisation différenciée des genres dès l'enfance peuvent influencer les processus de recrutement. Les EC femmes sont souvent confrontées à des critères de sélection plus stricts et à des normes de carrière traditionnellement masculines. On peut être confrontés à ce même type de problématiques pour les emplois IATS. L'idée est d'identifier les biais induits par les stéréotypes de genre lors des concours en général.

Action proposée : sensibiliser les membres des comités de sélection et les membres des jurys de concours IATS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

7/ Traduire le plan égalité en anglais pour les besoins des contrats de recherche européen

8/ Veiller à la parité à tout moment : réponse à appels à projets de recherche, rotation de prises de responsabilité, direction conjointe femme homme, lors d'un colloque ou journée d'étude (prise de parole), etc.

9/ Réaliser des indicateurs autour de l'axe VSS et discrimination.

10/ Systématiser les indicateurs relatifs à la parité et aux accès aux promotions dans le RSU

Axe 2 : Égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

1/ Réaliser un diagnostic annuel des avancements et des promotions.

2/ Promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsable de département ou d'unité de recherche, et veiller à une représentation équilibrée entre les directeurs et directrices adjointes.

3/ Encourager les responsables des unités de recherche et des départements à intégrer dans leurs pratiques les principes d'égalité professionnelle, d'égalité des chances et de prévention des discriminations.

4/ Ajouter dans le règlement intérieur de l'Inalco des clauses spécifiques sur la parité notamment en ce qui concerne la gouvernance (départements, unités de recherche).

5/ Vérifier chaque année la parité des équipes de direction

Axe 3 : Améliorer l'écart de rémunération et de déroulement de carrière.

1/ Maintenir l'excellence de l'Inalco dans ce domaine. Continuer à encourager les femmes à être candidates à la PEDR et à la HDR grâce à des actions de sensibilisation spécifiques notamment par des rappels pour les campagnes PEDR quelques jours avant les dates limites de dépôt de dossier.

2/ Analyser précisément l'origine de l'écart résiduel entre les rémunérations afin d'atteindre 100% sur l'index égalité (exploiter le bilan social à cet effet).

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

1/ De nombreux textes réglementaires mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités. Il est proposé de recenser dans un document l'ensemble des droits des parents et des soutiens à la parentalité et de l'adresser à toutes les agentes et tous les agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant. Ce Guide de la parentalité sera mis à la connaissance des personnels sous forme d'un guide numérique récapitulatif propre à l'établissement.

2/ Maintenir l'offre de télétravail telle qu'elle existe actuellement.

Le télétravail est une aide car il facilite l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des agents particulièrement impactés par les temps de transport en Ile-de-France. Ainsi sont préservés le déroulement de carrière et le futur niveau de pension de retraite des personnels administratifs qui parfois se censurent dans leur projet professionnel (en passant par exemple à un temps de travail de 80%) afin de concilier leurs différentes contraintes.

3/ Favoriser et maintenir un environnement de travail sain par la sensibilisation des chefs de services, directeurs de département et d'unités de recherches sur les bonnes pratiques organisationnelles (guide du bon usage des mails et du droit à la déconnexion, heures de travail le soir, réunions tardives, etc.) et sensibiliser les agents sur le burn-out et plus particulièrement sur la santé mentale des femmes au prisme de la vie professionnelle et aux déterminants de mal-être dans les différents moments de vie.

6/ Mise en œuvre de l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe inscrite au DUERP

Axe 5 : Renforcer le traitement et la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes.

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les articles R135-1 à R135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 17 mars 2021 pour les établissements relevant du MESR (dispositif de signalement)

Il s'agit d'agir en qualité d'employeur pour prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout membre du personnel subissant un acte de violence.

Il convient d'intégrer tout particulièrement les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière, de repérer les situations à risque et de procéder à une prévention primaire.

1/ Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière.

L'objectif est d'intégrer pleinement les risques de violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les situations de travail à risque seront prises en compte dans le DUERP, par exemple en cas de service ou unité de travail très masculinisée, d'emploi précaire (stagiaire, CDD) ou de fort ascendant hiérarchique.

2/ Renforcer le dispositif de signalement de l'Inalco et informer l'ensemble de la communauté professionnelle de la composition de la cellule d'écoute mise en place.

3/ Réaliser un guide spécifique à l'Inalco présentant les cadres juridiques, les procédures de signalement, le fonctionnement de la cellule d'écoute, la conduite des enquêtes, etc.

4/ Informer toutes les agentes et tous les agents sur les dispositifs existants tant au niveau de l'établissement qu'au niveau national et Informer la communauté universitaire sur les sanctions encourues en communiquant par exemple le bilan des commissions.

5/ Associer le référent ou la référente VDHASS désigné par la F3SCT aux actions de formation, de sensibilisation ou d'information de l'ensemble des personnels

6/ Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de VSS (statistiques)

7/ Continuer l'organisation de formation pour les agents IATS, les managers et les enseignants-chercheurs (y compris les vacataires enseignants) à la lutte contre les agissements VSS, le harcèlement et autre discrimination (racisme, grossophobie, handicap...). Ne pas oublier de sensibiliser les nouveaux agents. Établir un pourcentage minimal à atteindre de personnes suivant ces sensibilisations ou ces formations.

Page suivante : le plan d'action présenté avec les indicateurs, dates d'échéance et identification des responsables.

N°	Objectif	Indicateur de suivi	Échéance	Responsable
Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité				
1.1	Constituer un groupe de travail pour le suivi du plan d'actions (membres administratifs, académiques, Mission égalité, conseillère de prévention, CSA)	Nombre de réunions annuelles % de membres actifs	30/09/2026	Présidence / Mission égalité
1.2	Présenter annuellement les avancées du plan et les indicateurs genrés (RSU) devant le CSA	Nombre de présentations réalisées % d'indicateurs genrés intégrés	30/06/2027	Mission égalité / CSA
1.3	Développer les formations sur les discriminations pour tous les personnels	% de personnels formés (objectif : 80%) Nombre de sessions organisées	31/12/2027	RH (Formation)
1.4	Modifier article 58 sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement dans le règlement intérieur	Validation par les instances compétentes	30/06/2027	Juridique / DGS/Présidence
1.5	Améliorer la visibilité des activités de la Mission égalité-diversité sur le site Internet et Intranet	Nombre de pages mises à jour % d'agents informés	30/09/2026	Communication / Mission égalité
1.6	Sensibiliser les membres des comités de sélection et jurys de concours IATS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes		Continu	RH/Mission égalité
1.7	Traduire le plan égalité en anglais pour les contrats de recherche européens	Version anglaise validée et publiée	31/12/2026	Mission égalité/Dirved
1.8	Veiller à la parité (appels à projets, rotations de responsabilités, direction conjointe, colloques)	% de parité atteint dans chaque domaine	Continu	Présidence / Mission égalité
1.9	Réaliser des indicateurs autour de l'axe VSS et discrimination	Nombre d'indicateurs créés % de données exploitées	31/12/2026	Mission égalité / DGS/DRH
1.10	Systématiser les indicateurs relatifs à la parité et aux promotions dans le RSU	% d'indicateurs intégrés dans le RSU	31/12/2026	DRH / Mission égalité
Axe 2 : Égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles				
2.1	Réaliser un diagnostic annuel des avancements et promotions	Nombre de diagnostics réalisés % d'écarts identifiés	30/06/2027	RH / Mission égalité
2.2	Promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsable de département ou d'unité de recherche, et veiller à une représentation équilibrée entre les directeurs et directrices adjointes.	% de femmes candidates % de parité dans les directions	Continu	Présidence / RH
2.3	Ajouter dans le règlement intérieur des clauses spécifiques sur la parité (gouvernance des départements et unités de recherche)	Validation par les instances compétentes	30/06/2027	Juridique/DGS/Présidence
2.4	Encourager les responsables des unités de recherche et des départements et filières à intégrer dans leurs pratiques les principes d'égalité professionnelle, d'égalité des chances et de prévention des discriminations		Continu	VP Recherche/ VP Formations /Mission égalité
2.5	Vérifier chaque année la parité des équipes de direction	% de parité dans les équipes de direction	31/12/2026	RH / Mission égalité
Axe 3 : Améliorer l'écart de rémunération et de déroulement de carrière				
3.1	Maintenir l'excellence de l'Inalco dans ce domaine (sensibilisation aux PEDR et HDR pour les femmes)	% de femmes candidates à la PEDR/HDR	30/06/2027	RH / Mission égalité
3.2	Analyser l'origine de l'écart résiduel de rémunération pour atteindre 100% sur l'index égalité	% d'écart résiduel réduit Nombre d'actions correctives	30/06/2027	RH / Mission égalité
Axe 4 : Mieux accompagner les situations de maternité, parentalité et articulation des temps de vie				
4.1	Recenser les droits des parents et services de soutien à la parentalité dans un Guide de la parentalité spécifique à l'Inalco	Document validé et diffusé % d'agents informés	31/12/2026	RH / Mission égalité
4.2	Maintenir l'offre de télétravail actuelle	% de satisfaction des agents Nombre de jours de télétravail accordés	Continu	RH / Direction
4.3	Sensibiliser les chefs de service, directeurs de département et d'unités de recherche sur les bonnes pratiques organisationnelles (guide du bon usage des mails, droit à la déconnexion, réunions tardives, etc.) et sensibiliser les agents	% de managers sensibilisés Nombre de sessions organisées	Continu	RH / Médecine du travail
4.4	Mettre en œuvre l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe dans le DUERP	% de risques évalués par sexe Nombre de situations à risque identifiées	31/12/2026	Service Prévention / RH
Axe 5 : Renforcer le traitement et la prévention des discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes				
5.1	Intégrer les VSS comme un risque à part entière dans le DUERP	% de risques VSS identifiés et documentés	30/06/2027	DRH / Service Prévention
5.2	Renforcer le dispositif de signalement (cellule d'écoute) et informer la communauté professionnelle de sa composition	Nombre de signalements reçus % de signalements traités	30/09/2026	REVE / RH/Mission égalité
5.3	Réaliser un Guide spécifique à l'Inalco (cadres juridiques, procédures de signalement, fonctionnement de la cellule d'écoute, conduite des enquêtes)	Guide validé et diffusé % d'agents informés	31/12/2026	Mission égalité / Juridique
5.4	Informers les agents sur les dispositifs existants (niveau établissement et national) et sur les sanctions encourues (ex : bilan des commissions)	% d'agents informés Nombre de communications diffusées	Continu	Communication / RH
5.5	Associer le référent VD Hass (F3SCT) aux actions de formation, sensibilisation ou information	% de formations actions incluant le référent VD Hass	Continu	Mission égalité / F3SCT
5.6	Améliorer les connaissances et le suivi des signalements de VSS (statistiques)	Nombre de signalements enregistrés	Continu	Cellule d'écoute (DRH)