

# Le double label Égalité/Diversité

Catherine Beaumont<sup>1</sup>  
Martine Dubois<sup>2</sup>

## CORRESPONDANCE

[mission-egalite@inrae.fr](mailto:mission-egalite@inrae.fr)

## RÉSUMÉ

Les valeurs d'inclusion et d'égalité sont largement partagées au sein des collectifs INRAE et l'importance de la diversité comme levier d'innovation, de créativité et d'efficacité organisationnelle reconnue. En effet, l'institut mène, de longue date, des actions en faveur de l'égalité et de la diversité considérées comme un levier puissant d'innovation, de créativité et d'efficacité organisationnelle. Ces actions se sont intensifiées avec l'engagement de l'Inra puis d'INRAE dans une démarche de double labellisation AFNOR Égalité et Diversité. En imposant le respect d'un cahier des charges exigeant, cette démarche renforce cette politique et permet d'obtenir, par des audits extérieurs, sa reconnaissance officielle.

## MOTS-CLÉS

Égalité ; diversité ; inclusion ; lutte contre les discriminations ; label

---

<sup>1</sup> INRAE, Université de Tours, BOA, 37380 Nouzilly, France

<sup>1</sup> INRAE, DRH, 75007 Paris, France

# The alliance of the equal opportunity label and of the diversity label

Catherine Beaumont<sup>1</sup>  
Martine Dubois<sup>2</sup>

## **CORRESPONDENCE**

[mission-egalite@inrae.fr](mailto:mission-egalite@inrae.fr)

## **ABSTRACT**

Values of inclusion and equality are deeply embedded within INRAE's teams, which recognize them as powerful drivers of innovation, creativity, and organizational effectiveness. The institute has long been committed to advancing equality and diversity. Engaging Inra then INRAE in a dual certification process with AFNOR for both Equality and Diversity reinforced this rigorous process, since it is based on a demanding set of standards. Moreover it involves external audits providing a formal recognition of the institute's proactive policies in these areas.

## **KEYWORDS**

equality; diversity; inclusion; anti-discrimination; label

---

<sup>1</sup> INRAE, Université de Tours, BOA, 37380 Nouzilly, France

<sup>1</sup> INRAE, DRH, 75007 Paris, France

## Introduction

L'INRA puis INRAE a engagé de longue date une politique volontariste en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'exemple de la politique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap illustre bien cet engagement. En effet, dès les années 1990, une mission Handicap a été créée, ainsi que des relais dans chaque centre avec l'identification de correspondants et de correspondantes Handicap et la mise en place d'une cellule Handicap, des groupes de travail sur le handicap et l'accessibilité ayant été déployés dès 1998.

L'institut a été le premier établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) à obtenir, dès 2010, le label européen Human Resources Excellence in Research (pour « Excellence RH en recherche ») devenu Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R pour « Stratégie RH en recherche »). Ce label est une reconnaissance de la qualité de la politique RH menée qui doit reposer sur des principes d'ouverture, de transparence et d'équité pour garantir égalité professionnelle et diversité.

Cette dynamique a été poursuivie en l'inscrivant dans les feuilles de route RH 2013-2016 puis 2017-2021 avec un axe consacré à la qualité de vie au travail et un accent particulier porté sur l'égalité professionnelle et le développement de la diversité.

En 2017, à la demande du ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Philippe Mauguin, PDG de l'institut, a engagé l'Inra puis INRAE dans une démarche de double labellisation AFNOR Égalité/Diversité pour renforcer la dynamique ainsi engagée de longue date en imposant le respect d'un cahier des charges exigeant, et obtenir, par des audits extérieurs, une reconnaissance officielle de cette politique.

Début 2020, l'Inra et par la suite INRAE a ainsi été le premier EPST à obtenir le label AFNOR Alliance, associant les labels Égalité professionnelle et Diversité (Figure 1), sur un périmètre initial de quatre centres pilotes. Ce label a été élargi à l'ensemble de l'institut dès 2022, à l'occasion de l'audit de suivi. Il a été confirmé en 2024.

Cette démarche est désormais complétée par le déploiement d'une politique de responsabilité sociétale de l'employeur (RSE). INRAE a ainsi pris un triple engagement, (i) au-delà de l'égalité et de la diversité vers la qualité de vie et des conditions de travail : (ii) pour la préservation de l'environnement, en économisant les ressources, en réduisant les rejets de gaz à effet

de serre et les déchets et en favorisant la biodiversité, et (iii) pour l'ouverture et la transparence de la recherche en ouvrant le processus de recherche aux partenaires et aux citoyens et en rendant accessibles et réutilisables les produits de la recherche.

En assurant la pleine cohérence entre la politique scientifique et le fonctionnement de l'institut, cette politique répond à la demande exprimée par les collectifs de recherche lors des consultations menées en 2020 ; elle contribue aux objectifs de développement durable définis par l'ONU. Elle renforce ainsi la cohérence d'INRAE et de ses collectifs et, par sa suite, sa capacité à explorer de nouveaux horizons scientifiques, mais aussi la qualité des relations au sein de l'institut et son attractivité. C'est également une mesure de prévention des risques psychosociaux (RPS), source de mal-être et de démotivation et de prévention des risques de discrimination, délit réprimé par la loi.

## En quoi consiste ce double label Égalité/Diversité ?

Lancé en 2004 par l'État avec des partenaires sociaux et des experts, le label Égalité professionnelle fournit un guide méthodologique et atteste du respect de l'égalité des droits entre femmes et hommes. Il reconnaît notamment l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle, de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes de genre et les violences sexuelles et sexistes.

Créé en 2008 par l'État avec les partenaires sociaux et des experts, le label Diversité vise à reconnaître l'engagement dans la prévention des discriminations et la promotion de la diversité dans la gestion des ressources humaines. Il tient également compte des partenariats, qu'ils soient publics ou privés, et de l'ancrage territorial d'INRAE. Il cible en priorité les risques de discriminations fondées sur un ou plusieurs des 26 critères de discrimination définis par la loi (Tableau 1).

S'engager dans une démarche de double labellisation implique, pour les organisations, de suivre un cahier des charges exigeant commun aux deux labels et couvrant l'ensemble des aspects de la politique menée en matière d'égalité et de diversité. Sa mise en œuvre est évaluée par des auditeurs ou auditrices indépendants. Ce cahier des charges est décrit autour des sept domaines figurant dans la figure 2.

## En quoi consistent les plans d'action Égalité et Diversité ?

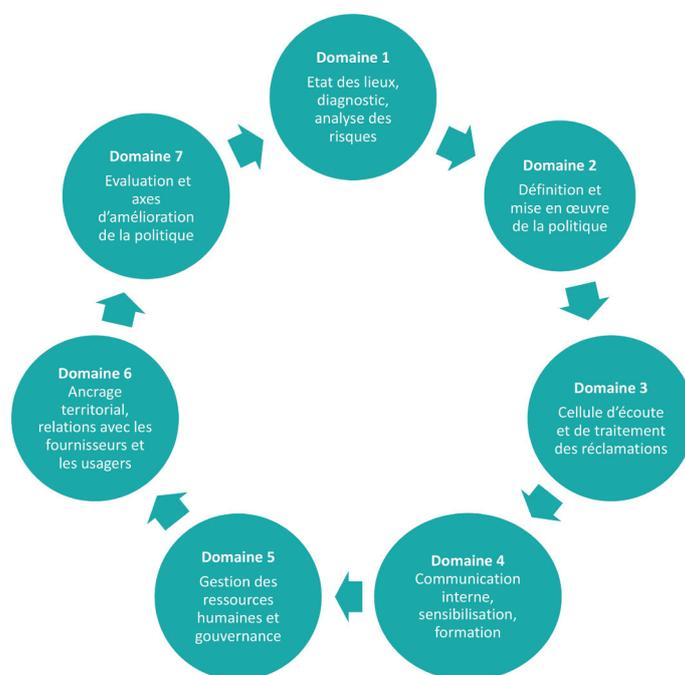
Le premier domaine vise à établir un diagnostic et une analyse de risque. Pour les questions d'égalité professionnelle, le diagnostic repose sur les résultats des bilans de situation comparée des femmes et des hommes à INRAE. Ceux-ci décrivent en effet les écarts entre les femmes et les hommes pour un grand nombre de critères tels que la répartition par corps et par grade, par statut, par département de recherche, centre et discipline mais aussi en termes de quotité de travail, de formations, de



Figure 1. Logos des labels Diversité et Égalité

**Tableau 1. Liste des critères de discrimination visés par la loi**

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Activités syndicales   | Âge   | Apparence physique  | Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie |
| Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation                    | Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race | Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion | Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français       |
| Caractéristiques génétiques  | Domiciliation bancaire  | État de grossesse   | État de santé   |
| Handicap   | Identité de genre   | Lieu de résidence   | Mœurs   |
| Opinions philosophiques  | Opinions politiques   | Orientation sexuelle  | Origine   |
| Particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique, apparente ou connue | Patronyme   | Perte d'autonomie   | Qualité de lanceur d'alerte                                       |
| Sexe   | Situation de famille  |   |   |



**Figure 2.** Les sept domaines des deux labels Égalité et Diversité

responsabilité... Il est accessible à tout le personnel sur le site internet d'INRAE<sup>1</sup> et sur Intranet. Il est désormais intégré au rapport social unique, également accessible en ligne<sup>2</sup>. Ces données sont complétées, pour les questions de diversité, par les résultats du baromètre « Qualité de vie et conditions de travail » qui comporte des questions sur le ressenti des agents en termes de risque de discrimination au vu des 26 critères légaux. À ces résultats s'ajoute une analyse de risques réalisée par un prestataire en amont des audits de labellisation menés

en 2019 et en 2023. Ils font l'objet d'échanges réguliers avec les représentantes et représentants du personnel.

L'ensemble des résultats permet d'identifier les lignes directrices de la politique de l'institut en matière d'égalité et de diversité. Celle-ci fait l'objet du domaine 2 ; elle est décrite dans les deux plans d'action nationaux présentés et discutés dans deux instances nationales, le comité social d'administration et le conseil d'administration. Parmi les priorités retenues, figurent :

1. [https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/plan\\_actions\\_diversite\\_oct.2021.pdf](https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/plan_actions_diversite_oct.2021.pdf)

2. <https://jobs.inrae.fr/actualites/rapport-social-unique>

- la sécurisation des recrutements notamment par des actions de sensibilisation et de formation avec une attention particulière portée au recrutement des personnels contractuels (« Kit de recrutement ») pour réduire les risques de rupture d'égalité ;
- un suivi systématique des pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes promouvables et les personnes promues pour aboutir à la parité (définie comme une répartition entre sexes identiques parmi les personnes promouvables et promues) ;
- le déploiement sur l'ensemble des centres d'un réseau de référentes et référents au plus près des agents favorisant ainsi la diffusion d'une culture de l'égalité et de la diversité ;
- une politique volontariste pour favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement des parcours professionnels dans toute leur diversité à chacune des étapes de la carrière de l'agent ;
- le déploiement d'une politique visant à favoriser l'interculturalité.

Ces plans nationaux sont complétés par des plans d'action établis et déployés sur les centres.

Le domaine 3 porte sur le fonctionnement d'une cellule d'écoute et de signalement de situations ressenties comme des discriminations et/ou des violences sexuelles et/ou sexistes (VSS). Portée par un prestataire indépendant, cette cellule est mise à la disposition du personnel, quel que soit son statut, y compris dans les 6 mois suivant un départ d'INRAE et des personnes ayant postulé à un emploi (dans les 6 mois suivants). Elle s'adresse tant aux victimes qu'aux témoins. Composée d'avocats, cette cellule d'écoute permet d'obtenir un premier diagnostic sur sa situation avec des garanties d'expertise, d'indépendance, de neutralité et de confidentialité. L'anonymat n'est en effet levé que si les personnes en expriment le souhait par écrit ; dans ce cas, une enquête administrative peut être mise en place et mener à des sanctions disciplinaires. Cette cellule constitue, pour les personnels d'INRAE, un recours complémentaire pouvant être mobilisé en plus de la ligne managériale, des acteurs et actrices de la sphère RH, des médecins de prévention, des représentants et représentantes du personnel... Bien évidemment, dans ce cas aussi, si les faits décrits le nécessitent, une enquête est mise en place et des sanctions peuvent être appliquées. Par ailleurs, une e-formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes est déployée depuis juin 2024. Ouverte et destinée à toutes et tous, elle présente les définitions des différents types de violences et leurs conséquences et comporte plusieurs vidéos pour illustrer des situations spécifiques du monde de la recherche.

La communication sur les actions en faveur de l'égalité et de la diversité (domaine 4) fait l'objet d'un plan annuel comportant des actions à l'occasion des dates symboliques (journée des

femmes et filles de science le 11 février, journée des droits des femmes le 8 mars, journée du bien-vivre ensemble le 16 mai, semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre) et sur des thèmes prioritaires. Ces actions sont le plus souvent menées tant en interne à destination du personnel INRAE qu'en externe, via internet et les réseaux sociaux. Des actions spécifiques (conférences, rencontres avec des classes ou accueils de stagiaires) sont également mises en œuvre. Des ressources pédagogiques et de sensibilisation sont mises à disposition. À cela s'ajoute la diffusion d'une notice pour une communication respectueuse des genres et de la diversité et accessible à toutes et tous (notamment les personnes malentendantes). En outre, des formations et des actions de sensibilisation sont mises en œuvre. Ces actions ciblent plus particulièrement :

- la ligne managériale, des managers de proximité aux directrices et directeurs d'unité avec la création en cours d'un module de formation au management inclusif ;
- les jurys de recrutement et d'examens professionnels ;
- les personnels ;
- les futures porteuses et porteurs ou partenaires de projets européens.

Selon les publics cibles, différentes modalités ont été utilisées : formation, webinaire, théâtre forum, jeu sérieux, e-learning...

L'intégration de la politique d'égalité et de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance (domaine 5) repose d'abord sur des actions récurrentes déjà en place pour accompagner les parcours professionnels de l'ensemble des agents dans toute leur diversité. Celles-ci visent (i) à favoriser un environnement inclusif, (ii) à faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, (iii) à apporter une offre large enrichie de prestations sociales ; des actrices et des acteurs interviennent en proximité, notamment pour les situations individuelles. Des actions spécifiques sont également déployées pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes (en veillant à la parité dans les promotions et en inscrivant les résultats dans la note de service qui donne les résultats des promotions) et sécuriser les dispositifs RH (notamment les recrutements de personnels contractuels).

Le développement des partenariats (domaine 6) est un des points forts de l'action d'INRAE. Il comporte deux volets.

Le premier vise le déploiement d'une politique d'achat durable. Ainsi, une grille de choix des prestataires au regard de leur politique en faveur de l'égalité et de la diversité a été établie et diffusée aux personnes responsables des marchés.

Le second vise les nombreuses actions partagées dans le domaine de l'égalité et de la diversité, en particulier avec les autres actrices et acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. En voici les principaux axes :

- Au niveau national, l'institut coordonne un réseau inter-EPST en faveur de l'égalité professionnelle et a conçu, en collaboration avec l'Inserm, une formation de prévention

des violences sexuelles et sexistes. Il participe également au réseau inter EPST-EPIC-EPA « Diversité, inclusion, qualité de vie au travail et handicap ». INRAE a également soutenu le congrès national « Femmes en sciences » organisé par une association étudiante à l'Unesco et été récompensé du prix Elisabeth Moreno pour son action pour la place des femmes dans le numérique. Déjà membre de l'association Femmes & Sciences, INRAE met en place une convention avec l'association française des Femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI). À cela s'ajoute l'adhésion d'INRAE à l'association française des managers de la diversité (AFMD) dont il a été membre du conseil d'administration de 2020 à 2024.

- Au niveau des centres, l'institut partage de nombreuses actions en faveur de l'égalité et de la diversité avec des partenaires locaux et accueille des collégiennes et collégiens, lycéennes et lycéens afin de favoriser leur découverte du milieu professionnel et plus spécifiquement du milieu de la recherche.

Les plans d'action sont présentés sous la forme d'un cycle, les actions menées étant définies au vu du diagnostic et de l'analyse de risques relevant du domaine 1 puis réévaluées chaque année au vu des bilans annuels définis dans le domaine 7. Ainsi, chaque année, le bilan de situation comparée des femmes et hommes permet de mesurer l'impact des actions en faveur de l'égalité professionnelle. Depuis 2022, le pourcentage d'écart de rémunération entre femmes et hommes est calculé de façon rigoureuse grâce à un logiciel développé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui permet de préciser les sources d'écart. Concernant la diversité, ce sont principalement les résultats du baromètre « Qualité de vie et conditions de travail » qui sont utilisés. Au regard de ces résultats, certaines actions sont revues. Par exemple la clarification des critères utilisés dans l'instruction des promotions au choix a été impulsée au vu du faible niveau de satisfaction des personnels exprimé dans l'édition 2021 du baromètre sur ce sujet.

## Une action renforcée par le déploiement du réseau de référentes et référents Égalité-Diversité

Dès 2020, la décision a été prise de mettre en place un réseau de référentes et référents Égalité-Diversité sur l'ensemble des centres. Leur mission vise à relayer la politique et l'engagement national au plus près des agents par des actions ciblées à l'échelle locale ; de plus ils apportent leurs connaissances et leur dynamisme. Directement rattachés à la présidente ou au président de centre, les référentes et référents travaillent en articulation avec l'ensemble des personnes contribuant à cette politique, en particulier les responsables ressources humaines

de centre, les autres actrices et acteurs de la sphère RH (formation, prévention notamment), les chargés-es de communication, les chargés-es de mission RSE...

Pour plus d'efficacité et d'impact, la plupart ont mis en place un comité de pilotage spécifique, présidé par la présidente de centre et au sein duquel la référente ou le référent joue un rôle déterminant pour proposer un plan d'action local. Dans les centres qui n'ont pas mis en place de comité de pilotage, une autre organisation prévaut avec toujours le rôle moteur de la référente ou du référent et des thématiques larges.

De nombreuses actions de sensibilisation ont ainsi été mises en place pour faire évoluer nos pratiques. Elles portent sur une grande variété de thématiques : l'égalité femmes/hommes, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations et les stéréotypes, les différents types de handicap, les bonnes pratiques en matière de recrutement, l'interculturalité... Des modalités variées et innovantes sont utilisées : théâtre, films, jeux, escape game...

Les référentes et les référents participent également aux réseaux développés avec d'autres EPST ou des établissements de l'enseignement supérieur, ce qui leur permet de diffuser plus efficacement les bonnes pratiques et de s'enrichir d'autres expériences.

En interne, le réseau se réunit régulièrement, toutes les 6 semaines en distanciel, pour échanger et partager des retours d'expérience, aux côtés de la chargée de projets égalité professionnelle/diversité (Martine Dubois) et de la déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations (Catherine Beaumont), et une fois tous les 18 mois en présentiel à l'occasion d'un séminaire.

## Une reconnaissance acquise après un audit approfondi

Obtenir le label Alliance Égalité/Diversité apporte aussi la preuve objective de la qualité des actions menées par l'institut. Le label n'est attribué qu'après un audit approfondi, organisé par l'Association française de normalisation (AFNOR). C'est cette association indépendante d'INRAE qui choisit l'équipe d'auditrices et d'auditeurs. Celle-ci étudie un dossier préparé à la fois au niveau national et sur les quatre centres audités, ce qui représente un travail conséquent. L'équipe d'auditrices et d'auditeurs se rend ensuite sur les quatre centres audités, pour s'assurer du déploiement sur le terrain de la politique égalité-diversité présentée par la direction. Des éléments factuels doivent lui être fournis prouvant la réalité des actions menées : notes de service, mails, affiches, chiffres objectifs. L'audit vise également à mesurer la perception du personnel au regard de la politique menée sur la base d'une centaine d'entretiens collectifs ainsi que d'échanges avec les représentantes et les représentants des organisations syndicales volontaires.

Cet audit objectif et indépendant a montré les points forts d'INRAE en matière d'égalité et de diversité :

- un engagement incarné au plus haut niveau,
- une intégration des valeurs d'égalité et de diversité bien réelle et antérieure au label,
- une formalisation de la politique avec des plans d'action nationaux et locaux,
- des actrices et des acteurs (réseaux (RRH – diversité-égalité – handicap...) et des instances (comité de suivi, comités de pilotage...) mobilisés sur ces questions,
- un ensemble de dispositifs d'écoute et d'accompagnement et un traitement rapide des situations,
- une tolérance zéro largement affichée et mise en œuvre en matière de discriminations et de violences sexuelles et sexistes,
- des organisations syndicales impliquées et des agents en soutien et très positifs par rapport aux actions déployées,
- des éléments de mesure disponibles et un suivi régulier des plans d'action présenté dans le cadre d'instances.

L'audit est aussi l'occasion d'échanges enrichissants qui ouvrent de nouvelles perspectives. C'est ainsi le premier audit qui nous a convaincus de déployer un réseau de référentes et référents dans les centres, au plus près des agents. La contrainte de l'audit

est aussi stimulante ; c'est un facteur d'accélération de la mise en œuvre de la politique menée.

Sur la base du rapport d'audit établi par l'équipe d'auditrices et d'auditeurs et après audition de la direction générale d'INRAE, c'est une commission indépendante, composée de quatre collègues représentant l'État, les organisations syndicales, les organisations patronales et des experts (Association nationale des directrices et directeurs de ressources humaines) qui prend la décision de labellisation.

## Conclusion : le label Alliance, une reconnaissance et un facteur de progrès

Le label Alliance est donc non seulement une reconnaissance officielle et objective de l'action menée mais aussi le déploiement d'un processus d'assurance qualité permettant de décrire précisément les actions décidées, de suivre leur réalisation et d'en évaluer la portée pour une meilleure efficacité. C'est de plus et surtout un guide de travail qui apporte une force accrue et une plus grande portée à une politique voulue par la direction de l'institut et souhaitée par la très grande majorité du personnel. ■



Cet article est publié sous la licence Creative Commons (CC BY-SA). <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Pour la citation et la reproduction de cet article, mentionner obligatoirement le titre de l'article, le nom de tous les auteurs, la mention de sa publication dans la revue « NOV'AE », la date de sa publication et son URL.