

Rapport d'exécution du plan sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Document approuvé par :
le CSA de l'Inalco le 26 juin 2025 et par le CA de l'Inalco le 27 juin 2025*

Introduction

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit obligatoirement comporter les quatre thématiques suivantes :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Le 2 juillet 2021, l'Inalco a soumis un plan d'action au vote du Conseil d'administration.

Conformément à l'article L 712-2 du Code de l'Éducation, les établissements doivent présenter au Conseil d'administration un **rapport sur l'exécution de ce plan d'action**, ce rapport devant être ensuite envoyé au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En ce qui concerne la gouvernance de ce plan, il était prévu un suivi annuel, avec une présentation devant le CSA (ex Comité technique). Bien que l'institution n'ait pas eu la possibilité de répondre à cette exigence annuelle, elle a cependant rempli ses obligations d'information vers le public via son site Internet et a informé largement l'ensemble de la communauté de l'Inalco de l'index sur les écarts de rémunération.

I - Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Depuis 2021, date à laquelle le plan a été élaboré, la publication du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, a introduit un nouveau mode de calcul permettant de comparer les établissements entre eux. Par ailleurs, ce même décret impose aux établissements que les résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, soient publiés sur le site internet de chaque établissement.

L'Inalco a publié les chiffres de 2022 et de 2023 : <https://www.inalco.fr/index-egalite-professionnelle-femmes-hommes>). L'index 2023 se trouve également en annexe de la présente note.

Trois indicateurs permettent de calculer une note globale sur 100 points :

- Écart de rémunération entre femmes et hommes **fonctionnaires** à corps, grade et échelon équivalents (sur 40 points)
- Écart de rémunération entre femmes et hommes **contractuels** à catégorie équivalente (sur 40 points)
- Part des femmes ou des hommes dans les **10 rémunérations les plus élevées** (sur 20 points)

Résultats de l'Inalco

- 98/100 pour l'année 2022
- 97/100 pour l'année 2023

Ces résultats illustrent la constance de notre engagement pour une politique salariale équitable :

- En 2022, l'écart moyen de rémunération en EQTP était de **-5,9 %** en défaveur des femmes.
- En 2023, cet écart est resté stable, à **-5,6 %**, confirmant la **maîtrise des écarts**.
- Les **postes les mieux rémunérés** sont équitablement répartis entre les sexes (20/20 en 2022 et 2023).

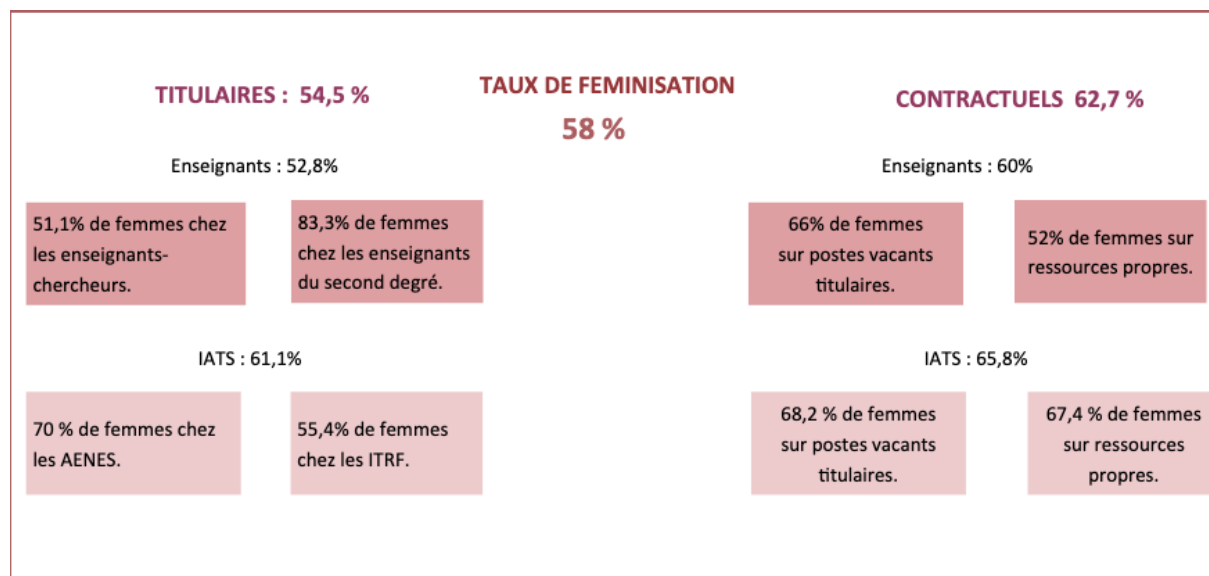
Ces résultats sont excellents et ont été salués par la presse. Ainsi Les Echos du 8 mars 2024 : « *Sur les 116 établissements publics dont les résultats ont été publiés vendredi, une vingtaine obtiennent un score inférieur à 75/100. Les meilleures performances sont celles de l'Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco) ou du réseau Canopée, à 98 points* ». <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/egalite-femmes-hommes-les-ministeres-sen-sortent-plutot-bien-2081577>

L'Inalco doit poursuivre ce niveau d'excellence en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

II – Égal accès aux corps, cadres d'emplois et grades.

Le bilan social de l'Inalco, devenu Rapport social unique (RSU) en 2022, présente un très grand nombre d'informations qui permettent de retracer la composition sexuée. Ces rapports annuels permettent d'avoir une bonne visibilité de l'évolution du taux de féminisation de l'Inalco mais également donne des informations permettant de vérifier l'égal accès aux corps, cadres et grades de la fonction publique.

A/ Proportion des femmes à l'Inalco.



Tous corps et statuts confondus, le taux de féminisation de l'Inalco qui était de 60,3% en 2020 est passé à 58% en 2023. Le taux de féminisation de la fonction publique toute entière est de 62%.

La part des femmes enseignantes-chercheuses titulaires est de 51,1% à l'Inalco, alors que 40% des enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire en France sont des femmes. A noter cependant qu'elles représentent 64% des E-C titulaires dans les disciplines de langues et littérature. L'Inalco n'est donc pas particulièrement « féminisé » dans le corps des E-C par rapport à la moyenne nationale HSH.

B/ Proportion de femmes dans les corps à l'Inalco

Personnels enseignants-chercheurs

Proportion de femmes dans les corps des enseignants-chercheurs			
	Inalco 2020	Inalco 2023	Données nationales 2023
	% de femmes	% de femmes	% de femmes
Professeur (e) d'université	50,70%	48,70%	28%
Maître (sse) de conférences	51,40%	52,50%	44,90%

L'Inalco reste bien au-dessus de la moyenne nationale avec 48,7% des femmes professeur d'université dans le corps des enseignants-chercheurs.

Personnels administratif et technique

Corps	2020		2023	
	total	% de femmes	total	% de femmes
Directeur général des services (DGS)	1	0%	1	100%
Agent comptable	1	100%	1	0%
Attaché administration de l'Etat (AAE)	2	50%	2	50%
Secrétaire administratif de l'EN et ES (SAENES)	9	88,90%	5	60%
Adjoint administratif de l'EN et ES (ADJAENES)	21	90,50%	11	81,8%
Total AENES	34	85,70%	20	70%
Ingénieur de recherche (IGR)	6	33,30%	7	57,10%
ingénieur d'études (IGE)	14	50%	18	50%
Assistant ingénieur de recherche et formation (ASI)	6	33,30%	6	33,30%
Technicien de recherche et formation (TECH)	22	54,50%	28	53,60%
Adjoint technique de recherche et formation (ADTRF)	15	73,30%	15	73,30%
Total ITRF	63	54%	74	55,40%
Total général	97	65,30%	94	58,50%

Proportion de femmes chez les IATS			
	Inalco 2020	Inalco 2023	Données nationales 2023
	% de femmes	% de femmes	% de femmes
CDD	75%%	66,7%%	28%
CDI	50%%	55,6%%	44,90%
Titulaires AENES	85,3%%	70%%	82,60%
Titulaires ITRF	54,50%	55,40%	56,60%

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

Dans la filière AENES, qui reste extrêmement féminisée, on note une baisse avec 70% en 2023 contre 85,7% en 2020. Les corps relevant des filières administratives sont d'autant plus féminisés que la

catégorie hiérarchique est peu élevée : 81,8 % en 2023 dans la catégorie C, mais en baisse par rapport à 2020 (90,5%). Entre 2020 et 2023, les ADJAENES ont été transformés en ITRF (Tech) dans le cadre des campagnes d'emploi afin d'accompagner les évolutions de carrière. Mais ce transfert n'a paradoxalement pas fait évoluer le taux de féminisation global de la filière ITRF. C'est surtout dans le grade des IGR que le taux de féminisation a beaucoup évolué (passant de 33% en 2020 à 57 % en 2023). Dans la filière ITRF, on note également que bien que globalement paritaire, ce sont les catégories C qui sont les plus féminisées (73% en 2020 et en 2023) et les B les moins féminisés. En revanche les catégories A sont équilibrés et les « A+ » (IGR) présentent en taux de féminisation positif (57%).

C/ Informations sur les promotions et avancements de grades et postes à responsabilité.

Postes à responsabilité des E-C

Postes à responsabilité chez les E-C	2020			2024		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
VP et VP adjoints	5	2	29%	5	6	55%
Directions des masters, licences et ED	0	3	100%	0	2	100%
Directions et co directions des départements, filières et sections	9	12	57%	19	15	44%
Directions et codirections des unités de recherche	5	3	38%	14	11	44%
Référents (égalité, intégrité, etc.)	4	3	43%	3	2	40%
Autres responsabilités (chargés de mission...).	2	2	50%	4	3	43%
TOTAL	25	25	50%	45	39	46%

En 2020, les postes à responsabilité étaient globalement très équilibrés, avec cependant un taux de féminisation très bas au sein du groupe des VP et VP adjoints et assez faible à la tête des unités de recherche. Il était préconisé par la mission égalité que les responsabilités soient portées de façon équilibrée et proportionnelle à la représentation sexuée des personnes qualifiées au sein de l'Institut. Il était également proposé d'introduire une répartition h/f entre la direction et la direction adjointe et une reconnaissance accrue des adjoints afin de décharger le travail de direction.

On constate qu'en 2024, la direction adjointe (ou co-direction) a été largement appliquée au sein des unités de recherche et des départements et filières. Cependant si cette politique a un peu élevé le nombre de femme à la tête des unités de recherche (de 38% à 44%), elle a à l'inverse inversé la tendance du taux de féminisation des directions de départements et filières (passant de 57 à 44%). Il faut noter en revanche la part faite aux femmes dans le groupe des VP et VP adjoints, passant de 29% de taux de féminisation à 55%.

Présidence des COS

Présidence des COS assurées par des femmes					
Année du COS	Nbre de COS	Présidentes	% femmes présidentes	Présidentes adjointes	% femmes prés. Adj.
2021	17	12	71%	7	41%
2022	11	2	18%	5	45%
2023	12	6	50%	5	42%
2024	15	8	53%	9	60%

La part des femmes présidentes des COS est globalement positive, sauf pour l'année 2022.

Avancement de grade des E-C

Promotions Grade MCF HC							
Années	Nb de promouvables hommes	Nb de promouvables femmes	Total promouvables	% femmes promouvables	Nb de promus hommes (Promotion via CNU et établissement)	Nb de promues femmes (Promotion via CNU et établissement)	% de femmes promues
2021	24	17	41	41%	2	5	71%
2022	24	17	41	41%	3	4	57%
2023	22	17	39	44%	2	2	50%
2024	25	16	41	39%	2	1	33%
Promotions Grade MCF échelon exceptionnel							
Années	Nb de promouvables hommes	Nb de promouvables femmes	Total promouvables	% femmes promouvables	Nb de promus hommes (Promotion via CNU et établissement)	Nb de promues femmes (Promotion via CNU et établissement)	% de femmes promues
2021	4	3	7	43%	1	0	0%
2022	4	4	8	50%	0	1	100%
2023	4	4	8	50%	0	0	
2024	5	4	9	44%	0	1	100%
Promotions Grade PU 1ère classe							
Années	Nb de promouvables hommes	Nb de promouvables femmes	Total promouvables	% femmes promouvables	Nb de promus hommes (Promotion via CNU et établissement)	Nb de promues femmes (Promotion via CNU et établissement)	% de femmes promues
2021	13	14	27	52%	2	2	50%
2022	10	15	25	60%	2	3	60%
2023	13	12	25	48%	1	2	67%
2024	14	15	29	52%	3	1	25%
Promotions Grade PU Classe exceptionnelle 1er échelon							
Années	Nb de promouvables hommes	Nb de promouvables femmes	Total promouvables	% femmes promouvables	Nb de promus hommes (Promotion via CNU et établissement)	Nb de promues femmes (Promotion via CNU et établissement)	% de femmes promues
2021	10	10	20	50%	0	2	100%
2022	12	11	23	48%	1	1 procédure spécifique	50%
2023	10	11	21	52%	0	1	100%
2024	14	11	25	44%	3	0	0%
Promotions Grade PU Classe exceptionnelle 2ème échelon							
Années	Nb de promouvables hommes	Nb de promouvables femmes	Total promouvables	% femmes promouvables	Nb de promus hommes (Promotion via CNU et établissement)	Nb de promues femmes (Promotion via CNU et établissement)	% de femmes promues
2021	8	2	10	20%	0	0	
2022	9	4	13	31%	0	1	100%
2023	9	3	12	25%	1 + 1 procédure spécifique	0	0%
2024	7	3	10	30%	0	0	

On constate dans ce tableau 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.

Accès à la RIPEC (ex-PEDR)

RIPEC								
Année	Nb de Candidates (tous corps confondus)	Nb de candidats tous corps confondus	Total	Par des candidates	Nb de lauréates tous corps confondus	Nb de lauréats tous corps confondus	Total	% de lauréates
2022	26	26	52	50%	10	8	18	56%
2023	21	21	42	50%	7	7	14	50%
2024	11	15	26	42%	7	7	14	50%

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.

III – Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Dans le plan égalité, cinq mesures étaient prévues pour faciliter l’articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale à l’Inalco : **favoriser le télétravail et encourager les formations sur le sujet**, imaginer des aides pour la garde des enfants (essayer de trouver un partenariat avec des crèches) et rédiger un guide de la parentalité. Les mesures relatives à la parentalité et aux gardes d’enfants n’ont pas pu voir le jour, faute de temps et de forces vives, mais le travail en faveur du télétravail mérite d’être souligné.

En effet, depuis 2021, l’Inalco a lancé une nouvelle campagne pour le télétravail sur une base maximale de 2 jours par semaine, ouverte à une très grande majorité d’agents de l’administration avec, néanmoins, une restriction calendaire en fonction de la période de l’année selon les services.

Une charte du télétravail a été mise en place, signée par chaque agent (qui explique les principes généraux du travail ainsi que les modalités du télétravail à l’Inalco). Par ailleurs, les conditions du télétravail sont fixées par un protocole individuel entre l’agent ou l’agent, son supérieur hiérarchique et l’administration. Ce protocole, visé par le supérieur hiérarchique et validé par la DRH, porte notamment, sur les missions, activités ou tâches à réaliser, le(s) jour(s) télétravaillé(s), le lieu de télétravail, les plages horaires. Le protocole précise également si l’accès aux applications métiers (SIFAC, APOGEE, SIHAM, WINPAIE, ASTRE...) est sollicité.

En 2022, l’Inalco comptait 6736 jours de télétravail cumulés 7709 jours en 2023.

Moyenne du nombre d'agent en télétravail				
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
40	41	35	29	71

Nombre de jours annuels de télétravail (01/01 au 31/12/2022)	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	Total
AGENCE COMPTABLE	13,5	52,5	14	35,5	106	221,5
CELLULE CONTROLE DE GESTION	40	10	12,5	11	47,5	121
COMMUNICATION	78	66	32,5	120,5	141,5	438,5
DIRECTION ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE DE LA MAISON DE LA RECHERCHE	20	21	21	15	13	90
DIRECTION DE LA SCOLARITE	84	208	240	196,5	313	1041,5
DIRECTION DU BUDGET ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE	20,5	42	20	15	67,5	165
DIRECTION DU PATRIMOINE ET DE LA LOGISTIQUE		1	1			2
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	16	20,5	21	35	70,5	163
DIRECTION RECHERCHE VALORISATION ET ETUDES DOCTORALES	226	261	247	62,5	294	1090,5
DIRECTION RECHERCHE VALORISATION ET ETUDES DOCTORALES / CDD PROJET	1,5	2		3	1	7,5
DSIRN	11		3	25	27	66
DSIRN / APPLICATIFS ET DEVELOPPEMENT SI	33	37,5	38,5	44	57	210
DSIRN / APPUI ENSEIGNEMENT NUMERIQUE	46,5	38	91,5	14	54,5	244,5
DSIRN / DSIRN-MEDIATHEQUE	38	3,5	3	42	4	90,5
DSIRN / TICE ET RESSOURCES NUMERIQUES	8	26	64	7,5	52,5	158
DSIRN / UNITE INFRASTRUCTURES SUPPORT	99	54	135,5	94	128	510,5
POLE REUSSITE ETUDIANTE	0,5	1	1	1	1	4,5
PRESIDENCE	10,5	12	5,5	4,5	7,5	40
RELATIONS INTERNATIONALES	142	109,5	92	111	177,5	632
RESSOURCES HUMAINES	43	78	105,5	57,5	147	431
SCFC	118	114,5	13	70,5	111	427
SEAC	36,5	47	18	51	55,5	208
SEFOR	67	41,5	44	8	75	235,5
SISAP	1	2	2	14	15	34
REVE	4,5	4	3	4	6,5	22
SIO-IP	11	5	42,5	8	15,5	82
Total	1169	1257,5	1271	1050	1988,5	6736

IV – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Au cours des années 2022–2025, les actions liées à la mission Égalité se sont articulées autour de trois axes principaux :

1. La sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) auprès des différentes composantes de l'établissement (Elisa Carandina, Référente égalité).
2. L'évolution des pratiques institutionnelles en lien avec les enjeux d'égalité (Elisa Carandina, Référente égalité).
3. Le suivi des signalements pour VSS (Bénédicte David, Référente handicap, harcèlement et discrimination, Conseillère en prévention, chargée de l'application de la politique santé, sécurité et sociale au travail, Comité d'action sociale - culture et loisirs) avec l'organisation de la procédure disciplinaire interne par la référente égalité.

1. Sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

Au cours de l'année, diverses actions de sensibilisation ont été menées visant à toucher la communauté étudiante ainsi que le personnel enseignant et administratif. Ces initiatives ont pris des formes variées pour répondre aux besoins et sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'établissement.

a. Initiatives à destination de la population étudiante de première année

Des actions spécifiques ont été mises en place lors de la rentrée pour accueillir les personnes primo-arrivantes. Ces actions ont été menées en présence de la Référente Égalité et de la Référente Handicap, Harcèlement et Discrimination. À cette occasion, la mission égalité a été présentée ainsi que ses différents outils : site internet, adresse mail, et formations.

b. Collaboration avec les associations

Un partenariat a été établi avec l'association Sexe et Consentement, qui a fourni des flyers et des préservatifs pour une campagne de sensibilisation sur la notion de consentement. Ces matériaux ont été distribués dans les tote-bags de bienvenue. De plus, l'association Clasches a fourni des stickers et un « Guide pratique pour s'informer et se défendre », qui ont été distribués à la communauté enseignante et étudiante, notamment à la rentrée ou lors de journées spécifiques comme le 8 mars et le 25 novembre. Ces initiatives étaient liées à la thématique retenue par le réseau Égalité de l'alliance ASPC (Université Paris Cité, Université Sorbonne Paris Nord, École Nationale Supérieure d'Architecture Paris Val de Seine, Sciences Po, INED), dont l'INALCO faisait partie.

c. Partenariats avec des institutions culturelles

La mission égalité a également proposé des partenariats avec des institutions culturelles afin d'organiser des événements touchant aux problématiques abordées par la mission. Des réflexions ont été menées, notamment en invitant des metteurs en scène, réalisateurs et autres personnalités du milieu culturel. Parmi les initiatives notables figurent la projection du documentaire *Espace* d'Éléonor Guilbert, suivie d'un débat, ainsi que la lecture de la pièce *La Honte* de François Hien et Jean-Christophe Blondel, avec une rencontre avec ce dernier.

d. Journées de sensibilisation : 25 novembre et 8 mars

À l'occasion des journées dédiées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, des projections de films documentaires, des pièces de théâtre avec débat, et autres événements ont été organisés. Ces initiatives ont été menées en collaboration avec le réseau Égalité de l'ASPC, comme par exemple en 2023, le spectacle-débat autour de la pièce *Consentiments* de la Compagnie Sexe et Consentement.

e. Concours vidéo

Chaque année, un concours vidéo est organisé en collaboration avec les personnes référente égalité de l'ASPC, sur des thématiques spécifiques. Le groupe des personnes référentes rédige l'appel à candidatures, organise l'évaluation des vidéos et participe à l'évaluation. Une journée de remise des prix est organisée, invitant des personnalités pour discuter des thèmes choisis. Les thématiques passées ont inclus le consentement (2022-23) et l'égalité dans le sport (2023-24).

f. Journée d'études internationale

Le 23 novembre 2024, en collaboration avec le réseau égalité de l'ASPC, la mission égalité a co-organisé une journée d'études intitulée *Regards internationaux sur la lutte contre les violences de genre, sexistes et sexuelles dans le monde académique*, à la Maison de la recherche de l'INALCO. Le workshop et la table ronde ouverte au grand public ont permis de discuter des expériences internationales de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec la participation d'experts venus du Royaume-Uni, du Canada, de la Côte d'Ivoire et de la France.

g. Site Internet de la mission Égalité

Le site internet de la mission Égalité, créé en collaboration avec le service de l'événementiel et la cellule technique, constitue un outil central pour la mission. Il présente les objectifs et les engagements de la mission Égalité, tout en fournissant des ressources pratiques pour la communauté universitaire. Les sections incluent : une présentation de la mission et de ses actions, des informations pour signaler les violences sexistes et sexuelles, un accès aux outils de prévention, ainsi qu'un calendrier des événements et initiatives à venir. Ce site est conçu pour être une ressource accessible et informative, reflétant l'engagement de l'INALCO dans la lutte contre les VSS et la promotion de l'égalité.

h. Module de sensibilisation aux VSS

Une mention particulière doit être faite pour le module de sensibilisation aux VSS, élaboré par Sciences Po et spécifiquement adapté pour l'INALCO. Cette adaptation a fait l'objet d'un travail de fond mené conjointement par la référente Égalité et les services techniques de l'établissement. Ce processus a permis l'intégration sur la plateforme Moodle de quatre modules :

- Un module destiné aux étudiants et étudiantes,
- Un module destiné aux membres enseignants,
- Ainsi que leurs deux versions en langue anglaise.

Depuis sa mise à disposition sur la plateforme Moodle en septembre 2023, le module de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) a été largement consulté, en particulier dans sa version destinée aux étudiants et étudiantes, qui a enregistré un taux d'accès significatif avec plus de 1300 personnes utilisatrices pour un total de plus de 5000 consultations. Du côté de la population enseignante, le module a également suscité un intérêt notable, bien que dans une moindre mesure, avec plus de 300 personnes utilisatrices et plus de 1000 consultations. En revanche, les versions anglophones de ces modules — à destination des étudiantes et étudiants et de la population enseignante — restent très

peu fréquentées, ce qui suggère un usage encore marginal dans un contexte non francophone. Ces chiffres témoignent d'une mobilisation croissante autour des enjeux de prévention des VSS dans la communauté universitaire, tout en mettant en lumière la nécessité de renforcer la visibilité et l'accessibilité des modules en anglais pour répondre aux besoins des publics internationaux.

2. Réforme des pratiques institutionnelles

Dans le cadre d'une actualisation des outils internes, plusieurs chantiers ont été engagés.

- La mise en conformité des formulaires administratifs avec la circulaire n°5575/SG du 21 février 2012 (suppression de "Mademoiselle", "nom de jeune fille", etc.).
- Une réflexion approfondie sur le changement de prénom d'usage, conduite au sein d'un groupe de travail coordonné par la référente égalité, incluant des personnes représentant la scolarité, l'école doctorale, les affaires juridiques, les services techniques, la cellule Apogée et les ressources humaines. Ce groupe a permis la mise en place en 2023 d'une nouvelle procédure, validée en CFVE.
- Une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre dans la communication publique a été amorcée, visant à faire évoluer les représentations au sein de l'institution.

Données sur le changement de prénom d'usage

Catégorie	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Personnel enseignants	0	0	0
Personnel	0	0	0
Population étudiante (Licence/Master)	12	30	19
Population étudiante (Doctorat)	0	0	1

Depuis la mise en place de la nouvelle procédure, on observe une appropriation croissante par les étudiantes et les étudiants notamment en cycle Licence et Master. Le nombre de demandes a augmenté de 12 (2022-2023) à 30 (2023-2024), avant de redescendre à 19 (2024-2025). Une première demande a été enregistrée au niveau doctoral. Aucune demande n'a été formulée par le personnel administratif ni par le personnel enseignant.

Ces données témoignent de l'utilité du dispositif pour les étudiantes et les étudiants, tout en suggérant qu'une campagne de sensibilisation ciblée pourrait être envisagée pour les autres publics de l'établissement.

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Inalco

Année civile 2023

En application des dispositions du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, ainsi que du décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret cité précédemment, **l'index égalité de l'Inalco pour l'année civile 2023 est de 97 points sur 100.**

Le calcul de cet index se base sur trois principaux indicateurs qui permettent de mesurer ces écarts :

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalents (39 points sur 40)

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 démographie que 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 valeur absolu	Score initiale sur 40
4 161 €	4 403 €	-242 €	-5,6%	-5,6%	-6 €	-198 €	-29 €	-16 €	-0,4%	0,4	39

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2023 est de 242€ **pour l'ensemble de la population**, à l'encontre des femmes, soit une **rémunération moyenne** inférieure à 5,6% en équivalent temps plein.

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à catégorie hiérarchique équivalente (38 points sur 40)

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

INALCO	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=où, 0=non)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	écart en valeur absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement	0 €	0 €	0	0	0	0,00%		
Catégorie A	2 193 €	2 236 €	94	46	1	-1,95%		
Catégorie B	2 115 €	2 043 €	23	7	1	3,52%		
Catégorie C	1 768 €	1 849 €	8	9	1	-4,43%		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0,00%		
Ensemble						-1,29%	1,3	38

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (20 points sur 20)

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	effectif de la population sous représentée	Score sur 20
5	5	5	20

L'index et les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. La cible minimum de l'index à atteindre est de 75 points.