

Plan d'Action pour l'égalité Femmes-Hommes et la prise en compte du genre 2020 - 2023



Table des matières

Table des matières	2
Abréviations	3
Introduction.....	4
1. Culture et organisation de l'agence	8
1.1 Institutionnaliser le plan d'action genre	8
1.2 Intégrer l'égalité dans les valeurs.....	9
1.3 Objectiver les éventuelles inégalités.....	10
1.4 Communiquer.....	11
1.5 Former et sensibiliser	12
2. Ressources humaines	13
2.1 Recrutement.....	13
2.2 Rémunération.....	14
2.3 Gestion de carrière.....	15
2.4 Vie professionnelle/vie privée.....	16
2.5 Harcèlement sexuel/sexisme	17
3. Financement de la recherche	18
3.1 Appels à projets (AAP).....	19
3.2 Intégrer la dimension sexe et/ou genre dans les projets de recherche.....	19
3.3 Evaluation.....	21
3.4 Impact.....	22

Abréviations

AAP(G) : appel à projets (générique)

ANR : Agence nationale de la Recherche

CHSCT : comité d'hygiène santé sécurité et conditions de travail

CIRAD : Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement

CNRS : Centre national de la Recherche Scientifique

Comex : Comité exécutif de l'ANR

CTE : Comité technique d'établissement

DG : Direction générale

DGPIE : Direction des grands programmes d'investissement de l'Etat

DICO : Direction de l'information et de la communication

DOS : Direction des opérations scientifiques

DOS_EM : Equipe de management de la direction des opérations scientifiques

DREI : Déléguée aux relations européennes et internationales

DRH : Direction des Ressources humaines

F/H : Femmes/Hommes

PDG : Président directeur général

PPT : PowerPoint

QVT : qualité de vie au travail

RH : ressources humaines

YW : Yellow Window

Introduction

Face aux inégalités persistantes dans l'enseignement supérieur et la recherche, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (M.E.S.R.I) a déployé un plan d'action prenant appui sur la politique interministérielle pour l'égalité femmes-hommes. L'objectif poursuivi est la mise en place d'une politique globale d'égalité femmes-hommes tenant compte des personnels, des étudiant-e-s et des savoirs. Depuis la loi du 22 juillet 2013¹, chaque université, école et organisme de recherche doit nommer un.e référent.e égalité afin de développer une mission dédiée à l'égalité. Depuis 2014, le Ministère co-organise avec notamment les associations et le réseau des référent.e.s une journée nationale annuelle dédiée aux questions d'égalité de genre au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. En outre, en 2018 est publié un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique², accord reprenant et renforçant celui de 2013. L'ambition de cet accord est de transformer durablement les pratiques en s'appuyant notamment sur la mise en place obligatoire et contraignante de plan d'action égalité comportant des actions précises et opérationnelles ainsi qu'un calendrier volontariste.

Afin de contribuer au déploiement de cette politique, l'ANR a, dès 2017, inscrit son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans son plan d'action³ puis dans sa charte de déontologie et d'intégrité scientifique révisée en 2018 comme l'un des principes fondamentaux. Une référente égalité a également été nommée ayant pour mission de mettre en place un plan d'action égalité au sein de l'Agence. Afin d'être en cohérence avec les actions du Ministère de tutelle et celles des organismes de recherche et d'enseignement supérieur puis de contribuer à l'élaboration de dispositifs visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, la référente égalité est membre d'un groupe de travail ministériel.

Dès 2017, les engagements de l'Agence portent sur cinq axes : renforcer la parité dans les comités d'évaluation ; contribuer à l'inclusion d'une perspective de sexe et/ou de genre dans

¹ [LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche](#)

² https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

³ Le Plan d'action annuel décrit les actions et les appels à projets proposés par l'Agence nationale de la recherche (ANR) pour l'année à venir, donnant ainsi une visibilité générale de son offre de financement.

les projets de recherche ; sensibiliser, par le biais de la formation, tous les acteurs impliqués dans la sélection (en s'appuyant sur une analyse des soumissions / sélections pour les différents programmes, en évitant les biais de sélection relatifs au genre dans le processus de sélection) ; souligner et promouvoir la présence et l'activité des femmes de science⁴.

Les résultats d'une première analyse des données de sélection de l'appel à projets générique sur la période 2014 – 2016 ont été publiés le 8 mars 2017 sur le site web de l'Agence à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et actualisés sur la base d'analyses complémentaires et consolidées [en octobre 2019](#).

L'Agence est également impliquée au niveau international. En tant que membre de l'association Science Europe, l'ANR participe au groupe de travail « Genre et Diversité », et a contribué à l'élaboration d'un [guide](#) destiné à améliorer l'égalité femmes-hommes dans le monde de la recherche. Membre du *Global Research Council* (GRC)⁵, l'ANR est impliquée dans le Groupe de recherche sur le Genre (*Gender Working Groupe* (GWG)) ayant pour objectif la mise en œuvre de la [Déclaration de principes et d'actions de 2016](#) relative à la promotion de l'égalité et du statut des femmes dans la recherche. Plus précisément, les activités du groupe de travail sont guidées par les deux considérations générales adoptées par la Déclaration : la participation et la promotion des femmes dans les effectifs de recherche ; l'intégration de la dimension de genre dans la conception de la recherche et dans l'analyse des résultats de la recherche.

L'Agence participe également à des consortiums européens sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la prise en compte du genre dans la recherche. Elle est ainsi membre du réseau Gender-Net Plus (16 partenaires de 13 pays), lancé en septembre 2017 sous la coordination du CNRS.

Afin de structurer son plan d'action égalité, de bénéficier d'un accompagnement éclairé et d'être en cohérence avec les organismes de recherche et de financement à l'échelle européenne puis de se doter d'outils pédagogiques et de sensibilisation destinés aux acteurs

⁴ Voir la page [« Genre »](#) sur le site de l'ANR.

⁵ Global Research Council. Policies, Programs and Initiatives Undertaken by Public Research Funding Agencies Supporting Women in Research
https://anr.fr/fileadmin/documents/2019/GRC_GWG_Case_studies_final.pdf

institutionnels de la recherche, l'ANR est membre du projet H2020 Gender-Smart (01/01/2019-31/12/2022) aux côtés de huit partenaires européens. Coordonné par le CIRAD, ce projet a pour objectif de mettre en œuvre un plan d'action genre dans les organismes de recherche et organismes de financement.

Le plan d'action genre présenté ici a été élaboré dans le cadre du projet GenderSmart sur la base d'un état des lieux réalisé lors du premier semestre 2019. Les directions Ressources Humaines (RH) et Information et Communication ainsi que l'unité études, données et analyses d'impact de l'ANR ont fortement contribué à établir cet état des lieux. Trois ateliers ont également été menés avec le COMEX de l'Agence. Ce premier travail d'ampleur a permis d'avoir une photographie réaliste du niveau de connaissance et de conscience des enjeux relatifs au genre sur le plan culturel et organisationnel, de la place des femmes et des hommes dans le fonctionnement et l'activité de l'Agence et des biais potentiels de genre dans l'évaluation de la recherche et, dans une moindre mesure, la production des connaissances.

Bien que l'ANR applique dans bien des domaines le principe d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de son personnel, de ses propres organes de décision ainsi que dans les comités d'évaluation scientifique qu'elle organise, il n'existe pas de document officiel qui encadre, structure ou organise ces démarches et réalisations. Le plan d'action offre ainsi l'opportunité de formaliser les actions et principes déjà mis en œuvre.

Des marges de progrès ont pu également être identifiées. En effet, force est de constater que les données disponibles relatives à la question du genre restent très parcellaires. Par ailleurs, même si les premières analyses des données de sélection sont très encourageantes en ce qu'elles donnent à voir un traitement globalement équitable entre les projets soumis par les femmes et les hommes et ceux sélectionnés pour financement, des analyses plus fines restent à conduire par domaines scientifiques, ces derniers présentant des disparités importantes en termes de culture scientifique et de proportion femmes/hommes parmi leurs effectifs. Enfin, amener les scientifiques à intégrer la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche reste un défi que l'ANR ne pourra relever qu'à travers la mise en œuvre progressive et concertée d'actions.

Le plan d'action présenté ici porte sur la période 2020-2023 et s'organise autour de trois grands domaines : la culture et l'organisation ; la gestion des ressources humaines ; le financement de la recherche. Afin d'assurer son bon déploiement, des livrables permettant d'évaluer l'état d'avancement des actions inscrites au plan ont été définis et des évaluations semestrielles seront réalisées sur l'ensemble de cette période.

1. Culture et organisation de l'agence

Erigée en principe fondamental dans sa charte de déontologie et d'intégrité scientifique, l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'inscrire durablement dans la culture de l'Agence.

1.1 Institutionnaliser le plan d'action genre

Ce plan d'action doit permettre à l'Agence de s'inscrire dans une démarche active et de progrès concrets en matière d'égalité professionnelle. Le déploiement des actions qui y sont inscrites ne pourra être réalisé sans l'adhésion et le soutien des instances de gouvernance et des représentants du personnel. Par ailleurs, ce plan doit aussi pouvoir représenter l'opportunité pour l'Agence de renforcer la lisibilité de son engagement et de ses actions auprès de ses parties prenantes.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
1.1.1 : Présenter le plan d'action aux représentants du personnel (CTE, CHSCT, syndicats)	DG, DRH, équipe projet GenderSmart	Date	1 ^{er} semestre 2020
1.1.2 : Présenter le plan d'action aux instances de gouvernance de l'ANR (, Comité de Pilotage Scientifique, Conseil d'Administration)	PDG	Date	2020
1.1.3 : Avoir une vision consolidée des moyens	DG	Budget/ETP	2020
1.1.4 : Communiquer sur l'engagement de l'ANR en matière d'égalité (fête de la Science, AEF...)	DICO	Les actions	En application, à renouveler selon opportunités
1.1.5 : Communiquer sur le plan d'action genre à l'occasion de l'ANR Tour	DOS, DOS_EM	PPT de présentation	En application, à systématiser
1.1.6 : Mettre en place un groupe de travail avec les principales institutions bénéficiaires des aides ANR pour cohérence au niveau national	Equipe projet, DG, DOS	Compte-rendu de réunion	2021
1.1.7 : Confirmer l'implication de l'ANR sur le sujet de l'égalité de genre à l'international (Science Europe, Global Research Council, ACT project...)	PDG, DREI, Référente égalité	Compte-rendu des réunions	En application, à poursuivre
1.1.8 : Solliciter le label égalité Afnor	DRH, équipe Projet GenderSmart, Responsable qualité	Labellisation	2021/2022

1.2 Intégrer l'égalité dans les valeurs

Dans la perspective d'une inscription durable d'une culture égalitaire, une déclinaison des trois valeurs de l'ANR que sont « équité », « transparence » et « qualité » doit être entreprise afin que ces valeurs soient porteuses de ce principe. Ce dernier devra être étendu à tous les niveaux de l'organisation, être compris et partagé par l'ensemble du personnel, être pris en compte dans tous les modes de communication de l'Agence et faire l'objet de communications institutionnelles dédiées.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
1.2.1 : Relier les valeurs de l'ANR (équité, qualité, transparence) au respect de l'égalité de genre sur la base d'ateliers participatifs (groupe de travail transversal et paritaire, constitution sur la base du volontariat)	Référente égalité, équipe projet GenderSmart, DICO	Document de synthèse de ces ateliers	1 ^{er} semestre 2020
1.2.2 : Présenter les valeurs de l'ANR et en quoi elles favorisent l'égalité de genre dans le cadre de la formation des nouveaux arrivants	Formateurs internes, DRH	PPT de présentation	2 ^{ème} semestre 2020
1.2.3 : Communiquer sur les valeurs de l'ANR et ce en quoi elles favorisent l'égalité	DICO	Page web ANR dédiée	2 ^{ème} semestre 2020
1.2.4 : Intégrer la prise en compte de l'égalité de genre dans les processus qualité de l'ANR en prenant appui sur le livrable 3.4 de GenderSmart	Responsable qualité, équipe projet GenderSmart	Procédures révisées	2021/2022

1.3 Objectiver les éventuelles inégalités

L'état des lieux réalisé en 2019 n'a pas révélé de fortes inégalités de traitement entre les femmes et les hommes que ce soit au niveau du personnel de l'Agence que de l'évaluation des projets soumis aux appels à projets. En revanche, il est apparu que les données collectées ou prises en compte sont parfois parcellaires ou peu informatives. Un travail d'identification des écarts « potentiels » entre les femmes et les hommes doit être réalisé pour ensuite les analyser et les comprendre. Cette objectivation adossée à des campagnes de sensibilisation et de formation permettra d'écarter toute résistance, crispation ou rejet.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
1.3.1 : Collecter systématiquement les données (RH, projets) par sexe	DRH, DOS_EM, DGPIE	Taux de renseignement	En application
1.3.2 : Comparer les données désagrégées (RH, soumission/évaluation/sélection de projets) aux données nationales, issues de rapports de tutelles ou d'institutions, voire européennes ou internationales dans une perspective d'auto-évaluation systématique	DRH, Unité études, analyses d'impact, équipe projet GenderSmart	Rapport annuel	2021
1.3.3 : Elargir le périmètre des informations recueillies dans le cadre des enquêtes lancées auprès du personnel ANR	DRH, équipe projet GenderSmart	Enquête	2020
1.3.4 : Réorganiser et enrichir le bilan social de l'ANR avec davantage de données désagrégées par sexe	DRH, équipe projet GenderSmart	Bilan social	2020
1.3.5 : Assurer la transparence en diffusant les analyses désagrégées via différents supports	Equipe projet GenderSmart, DICO	Publication des analyses site WEB	En application, à élargir/systématiser

1.4 Communiquer

La direction de l'information et de la communication de l'Agence a, ces dernières années, intégré le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en l'appliquant de manière quasi systématique dans tous les modes et supports de communication. Toutefois, la prise en compte de ce principe ainsi que les modalités de son application concrète ne sont pas formalisées ni cadrées dans des documents de référence. Les actions inscrites dans ce plan visent cette formalisation et ce cadrage.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
1.4.1 : Mettre en place une relecture spécifique systématique des articles et communications écrites publiques	Référente égalité	Processus de validation	En application, à systématiser
1.4.2 : S'assurer d'un équilibre de représentation H/F parmi les intervenants aux événements internes ou externes	Départements scientifiques / DGPIE, DICO	Proportion F/H par événement	En application, à systématiser
1.4.3 : Organiser un événement interne (lors d'une assemblée générale) pour partager l'état des lieux et le plan d'action égalité Femmes/Hommes et la prise en compte du genre dans une démarche de transparence, de pédagogie et d'adhésion	Equipe projet GenderSmart, DICO	Date de l'événement	1 ^{er} semestre 2020
1.4.4 : Organiser un événement annuel (11 février, 8 mars) dédié aux questions de genre (diffusion de portraits de femmes chercheuses, colloque...)	Equipe projet GenderSmart, Départements scientifiques / DGPIE, DICO	Fiche descriptive de l'événement	En application, à systématiser
1.4.5 : Elaborer un guide pour une communication sans stéréotype de sexe	Equipe projet GenderSmart, DICO	Guide	2021

1.5 Former et sensibiliser

La formation constitue un des leviers majeurs pour lutter contre les inégalités. En effet, les inégalités sont en grande partie liées à l'absence de connaissance et/ou de prise de conscience des stéréotypes de genre. Idées préconçues acquises au cours de la socialisation, ces stéréotypes attribuent aux hommes et aux femmes des caractéristiques ainsi que des rôles sexuellement différenciés. Ces stéréotypes constituent un obstacle sérieux à la réalisation de l'égalité et servent à justifier et à maintenir les relations historiques de pouvoir des hommes sur les femmes ainsi que les attitudes sexistes qui freinent la promotion des femmes⁶. Construire et dispenser des formations dédiées aux notions et concepts relatifs à la construction sociale des inégalités constitue un axe fort et déterminant de ce plan et bénéficiera de l'accompagnement des partenaires techniques du projet GenderSmart.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
1.5.1 : Informer et sensibiliser les personnels ANR et les évaluateurs par des présentations sur les concepts et les notions en s'appuyant sur des exemples de discriminations et des témoignages	Equipe projet GenderSmart, DICO	PPT de présentation	2020
1.5.2 : Mettre en place un test d'autoévaluation et/ou des jeux sérieux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour les personnels ANR et les évaluateurs	Equipe projet GenderSmart	Test	2021
1.5.3 : Intégrer l'égalité femmes/hommes dans le parcours de formation managérial de l'ANR	DRH	Nombre de personnes formées	2020/2021
1.5.4 : Engager une réflexion sur l'intersection du genre avec d'autres facteurs d'inégalité ou de discrimination	Equipe projet GenderSmart (+intervenants/ YW)	Document de synthèse	2021
1.5.5 : Mettre en application / diffuser les bonnes pratiques acquises dans le cadre des formations dispensées dans le cadre du projet GenderSmart au sein de l'ANR	Equipe projet GenderSmart	Fiches pratiques	Octobre 2019 – 2021/22
1.5.6 : Renforcer les capacités à mettre en œuvre le plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes en interne, travailler avec les représentants du personnel (intervention de Yellow Window à l'ANR destinée aux membres du Groupe pilote GenderSmart)	Groupe pilote GenderSmart / YW	Programme de travail	Février 2020

⁶ Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017, page 9.

2. Ressources humaines

Même si les femmes représentent environ 60% de l'effectif global de l'ANR, cette surreprésentation numérique ne préserve pas d'inégalités. L'Agence doit se doter d'une politique RH claire en faveur de l'égalité couvrant aussi bien le processus de recrutement, les échelles de rémunération, la gestion des carrières que les dispositifs visant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une attention particulière sera également portée à la prévention/gestion du sexisme et harcèlement sexuel au travail.

2.1 Recrutement

Le recrutement constitue l'élément clé dans la constitution paritaire des effectifs et pour garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
2.1.1 : Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures	DRH	Encadré à insérer dans chaque appel	1 ^{er} semestre 2020
2.1.2 : Veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés	DRH	Annuaire	1 ^{er} semestre 2020
2.1.3 : Valoriser des parcours professionnels de femmes occupant des postes à responsabilité post ANR « anciens CMS/ CPS que sont-elles/ils devenu.e.s ? »	DRH, DICO	Interviews	2020
2.1.4 : Produire des données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents appels à candidatures	DRH	Analyses	2020
2.1.5 : Intégrer dans le guide de communication sans stéréotype de sexe des recommandations pour la rédaction des appels à candidatures	Equipe Projet, DRH	Guide	2020
2.1.6 : Afficher le processus de recrutement sur le site web de l'ANR	DRH, DICO	Page web dédiée	2020
2.1.7 : Mise en place du principe d'audition paritaire	DRH	Fiche processus	2020/2021

2.2 Rémunération

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes représentent toujours aujourd’hui une inégalité forte en défaveur des femmes. Les causes peuvent être multiples mais ces écarts sont très souvent engendrés par la moindre valeur attribuée au travail des femmes ou par les critères retenus pour déterminer les salaires (Battle, 2014)⁷.

Même si l’état des lieux réalisé en 2019 n’a pas révélé d’écarts importants, les données disponibles n’ont pas permis de conduire des analyses fines. Il convient donc de poursuivre et d’approfondir les analyses afin d’identifier plus précisément les écarts potentiels et être en mesure de les corriger.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
2.2.1 : Conduire des analyses fines sur les salaires d'embauche femmes/hommes pour éclairer l'état des lieux réalisé en 2019	DRH	Analyses	2020
2.2.2 : Affiner les analyses sur les salaires du top management afin d'éclairer les disparités identifiées lors de l'état des lieux de 2019	DRH	Analyses	2020
2.2.3 : Conduire des analyses statistiques sur l'attribution des promotions et des primes	DRH	Analyses	2020
2.2.4 : Définir les règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération	DG, DRH, représentants du personnel, équipe projet GenderSmart	Règles de mesures individuelles	2021

⁷ Battle A., *Les femmes valent-elles moins cher que les hommes ?*, Belin, Col. D'égal à égal, 2014.

2.3 Gestion de carrière

Le plafond de verre est un terme qui décrit une variété d'obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles cherchent à améliorer leur situation d'emploi. Ces barrières invisibles empêchent les femmes d'accéder à des postes plus élevés dans les organisations (Adair, 1999; Baxter et Wright, 2000; Lyness et Thompson, 2000)⁸. Dans le monde académique, ce plafond de verre retient les femmes d'accéder aux plus hauts postes de direction même dans les domaines où elles sont plus nombreuses que les hommes.

En 2016, l'Agence a signé des accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Cette démarche vise à anticiper et organiser en permanence l'ajustement entre les compétences requises et les compétences détenues par les agents. Cet accord comporte trois volets dédiés à l'accompagnement des femmes vers l'accès à des postes à responsabilité ce qui devrait contribuer à lutter contre le plafond de verre. L'objectif est double. Il s'agit d'une part de parvenir à une meilleure représentation des collaboratrices à tous les niveaux de responsabilités à l'Agence et d'autre part d'accompagner les femmes dans leur progression de carrière.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
2.3.1 : Veiller à ce que l'offre de formations ne contribue pas à renforcer les stéréotypes de genre	DRH, Référente Egalité	Catalogue de formations	2020
2.3.2 : Produire des données sur les candidatures femmes/hommes relatives aux postes ouverts en interne	DRH	Analyses	2020
2.3.3 : Accompagner le retour des congés liés à la parentalité	DRH, équipe projet GenderSmart	Guide de référence	2021
2.3.4 : Produire des enquêtes et des statistiques sur l'impact du télétravail et du temps partiel sur les trajectoires professionnelles du personnel ANR	DRH, équipe projet GenderSmart, groupe de travail QVT	Analyses	2023
2.3.5 : Mettre en place un dispositif de tutorat interne et de mentorat avec des mentors extérieurs à l'organisation	DRH	Nombre de femmes mentorées	2020

⁸ Adair, C.K. (1999). *Cracking the Glass Ceiling; Factors Influencing Women's Attainment of Senior Executive Positions*. USA: Universal-Publishers. Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass-ceiling hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia, *Gender & Society*, 14(2), pp. 275–294. Lyness, K. & Thompson, D. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *The Journal of applied psychology*, 85, pp. 86-101.

2.4 Vie professionnelle/vie privée

De nombreuses études en sociologie ont montré les conflits résultant de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces conflits apparaissent lorsque les obligations familiales sont en contradiction avec les obligations professionnelles et inversement (Frone & Rice, 1987)⁹. Cette conciliation n'est pas perçue de la même manière par les hommes et par les femmes et impacte négativement la carrière des femmes. Des analyses doivent être conduites afin de mesurer l'impact notamment des congés liés à la parentalité sur les progressions de salaire et de carrière à l'Agence et d'être en capacité de définir les mesures de conciliation emploi/famille à mettre en œuvre.

Par ailleurs, temps partiel et télétravail constituent deux dispositifs mis en place à l'Agence visant à faciliter cette conciliation vie privée/vie professionnelle. Parce que de nombreux travaux en sociologie ont montré que ces dispositifs peuvent contribuer à creuser les disparités entre les femmes et les hommes au travail (Omnès, 2003 ; Mustafa, 2012)¹⁰, mesurer l'impact de ces deux politiques, fortement féminisées, sur la carrière des employées de l'ANR est nécessaire.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
2.4.1 : Mesurer l'impact du congé de maternité sur la progression de salaire et de carrière	DRH	Analyse	2021
2.4.2 : Valoriser les mesures relatives au temps partiel et télétravail aussi bien auprès des hommes que des femmes	Managers	Nombre d'hommes à temps partiel et en télétravail	2021
2.4.3 : Elaborer une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, ...)	DRH, équipe projet GenderSmart, groupe de travail QVT	Charte	2021
2.4.4 : Mise en place d'un groupe de réflexion sur des mesures d'accompagnement visant à faciliter les déplacements professionnels	Equipe projet, DRH, groupe de travail QVT, représentants du personnel	Document de synthèse	2023

⁹ Frone, M., Rice, R.. Work - Family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 1987, pp45-53.

¹⁰ Omnès, C., « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, vol. vol. 53, no. 2, 2003, pp. 373-398. Mustafa M., "Work-life balance or work-life ambivalence? Managing flexibility amongst self-employed teleworkers", *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Vol. 3, n° 8, août, 2012.

2.5 Harcèlement sexuel/sexisme

Depuis 2015, l'ANR est engagée dans un plan d'action « Qualité de vie au travail » afin d'améliorer la qualité de la vie au travail pour tous et toutes et de prévenir les éventuels risques psycho-sociaux. En 2018, le sexisme et le harcèlement sexuel ont été intégrés au questionnaire de l'enquête « Qualité de vie au travail » lancée annuellement auprès de l'ensemble du personnel. Afin de mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations d'ambiance, de harcèlement ou de violence sexistes ou sexuelles, ce questionnaire devra être enrichi et les actions décrites ci-dessous devront être mises en œuvre.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
2.5.1 : Etendre les règles sur le harcèlement sexuel et sexiste inscrites dans le Règlement Intérieur de l'Agence aux collaborateurs externes	DRH	Formulaire d'engagement à signer	2020
2.5.2 : Lancer annuellement des enquêtes sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel	Groupe de travail QVT, assistant de prévention	Enquête	2020
2.5.3 : Poursuivre la réflexion du groupe de travail QVT sur la base des résultats d'enquête (2.5.2)	Groupe de travail QVT, assistant de prévention	Document de synthèse	En application et à systématiser
2.5.4 : Mettre en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	Groupe de travail QVT, assistant de prévention	Procédure	2020

3. Financement de la recherche

Financer et promouvoir le développement des recherches fondamentales et finalisées constitue la première des missions de l'ANR. Pour sa mise en œuvre l'Agence organise des comités d'évaluation sur le principe de l'évaluation par les pairs qui opèrent une sélection compétitive.

Bien que l'ANR recommande depuis sa création que la parité soit recherchée au sein des comités d'évaluation scientifique, les femmes représentent entre 20 et 30 % des membres de comités, avec des écarts significatifs selon les domaines de recherche. Cette sous-représentation des femmes est le reflet du déséquilibre femmes/hommes parmi les enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s au sein des communautés scientifiques. De la même manière, la part des projets soumis par des femmes représentent environ 30 % de l'ensemble des projets soumis tous domaines confondus. Si la sélection se fait le miroir du vivier, il convient tout de même de s'assurer que les appels à projets s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes et que l'évaluation des projets soumis ne comporte pas de biais de genre.

Contribuer à faire évoluer les pratiques pour réduire les biais de genre n'est toutefois pas une démarche devant être circonscrite à l'évaluation des projets de recherche. Elle doit s'étendre également à la production des savoirs en amenant progressivement les scientifiques à considérer tant dans l'organisation que, si cela est pertinent, dans l'objet de recherche, la dimension sexe et/ou genre.

3.1 Appels à projets (AAP)

La rédaction des appels à projets se doit d'être en cohérence avec les objectifs et par conséquent répondre à une exigence rédactionnelle égalitaire en s'adressant à tous et à toutes et intégrer la dimension sexe et/ou genre dans la description des axes scientifiques concernés par les appels.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
3.1.1 : Rédiger les textes des AAP en respectant les règles rédactionnelles inscrites dans le guide dédié (1.4.5)	DOS	Guide	2021
3.1.2 : Intégrer la dimension sexe et/ou genre dans la rédaction des axes scientifiques des AAP	DOS	Texte AAPG 2021	2020 (pour l'édition 2021)

3.2 Intégrer la dimension sexe et/ou genre dans les projets de recherche

De nombreuses études réalisées ces trente dernières années montrent que les stéréotypes de genre impactent les approches scientifiques y compris dans les sciences les plus « objectives » et introduisent de véritables biais dans la production des connaissances (Mathevon & Viennot, 2017)¹¹ alors même que des recommandations visant à prendre en compte la dimension de genre et / ou de sexe en recherche se sont multipliées depuis les années 60¹². Conditionner le financement des projets de recherche à la qualité de la prise en compte de cette dimension dans les projets, à l'instar du *Canadian Institute of Health Research* (CHIR) ou de l'*Irish Research Council* (IRC), peut constituer un levier majeur.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
3.2.1 : Sensibiliser les communautés scientifiques aux enjeux relatifs à cette prise en compte dans le cadre de l'ANR Tour, sur le site internet, ...	DOS_EM, DICO	Nombre d'actions de sensibilisation	En application et à systématiser

¹¹ Mathevon N. & Viennot E., *La différence des sexes. Questions scientifiques, pièges idéologiques*, Belin, Paris, 2017.

¹² <http://genderedinnovations.stanford.edu/policy/timeline.html>

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
<p>3.2.2 : Demander aux porteurs/porteuses de projets de décrire dans leur document scientifique comment elles/ils prennent en compte la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche : phase test lancée sur l’AAP générique 2020</p>	DOS_EM	Export de l’onglet dédié	En application et à analyser
<p>3.2.3 : Elaborer un retour d’expérience après analyse de la phase test</p>	Equipe projet GenderSmart, DOS_EM	Document consolidé	Juillet 2020
<p>3.2.4 : Demander aux porteurs/porteuses de projets de décrire dans leur document scientifique comment elles/ils prennent en compte la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche : généralisation à l’ensemble des appels à projets lancés par l’Agence sur la base du retour d’expérience de l’AAPG 2020</p>	DOS_EM	Paragraphe à intégrer dans les textes d’AAP	2021/2022
<p>3.2.5 : Introduire un critère d’évaluation sur la prise en compte ou non de cette dimension sexe et/ou genre dans les projets de recherche soumis aux AAP de l’Agence</p>	CDS, DOS_EM	Rédaction du critère	2022

3.3 Evaluation

L'évaluation de la recherche et de ses protagonistes peut, elle aussi, être orientée par les stéréotypes de genre entraînant des biais générateurs de discriminations et d'inégalités. Veiller à la parité dans les comités d'évaluation constitue dans la littérature scientifique la première des recommandations afin de réduire ces biais de genre, étant communément admis que les femmes sont moins bien évaluées que les hommes parce que les évaluateurs sont majoritairement des hommes. Toutefois, la parité parfaite n'est très souvent pas atteignable dans de nombreux domaines en ce que les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes parmi les scientifiques. En outre, la parité ne constitue pas une condition suffisante pour réduire les biais de genre dans l'évaluation. Les stéréotypes de genre ne sont pas en effet l'apanage des hommes. De plus, la définition des critères sur la base desquels est réalisée l'évaluation des projets peut également être orientée par les stéréotypes de genre et avantager les hommes.

Les biais potentiels de genre dans l'évaluation s'inscrivent dans le cadre plus général de la structure même de notre système social et constitue de ce fait une problématique très complexe. Y apporter des réponses pertinentes requiert de poursuivre et affiner l'analyse des données relatives à la sélection des projets initiée depuis 2017.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
3.3.1 : Rechercher la parité pour la constitution des comités d'évaluation en mobilisant des réseaux ou bases de données telle que AcademiaNet. Cet objectif doit toutefois être relativisé en fonction des communautés scientifiques concernées	DOS / DGPIE	Proportion de femmes dans les comités	En application
3.3.2 : Identifier les biais potentiels dans l'évaluation à l'aide d'une méthodologie quantitative et qualitative (indicateurs, observation, enquêtes auprès des membres de comité,...)	Equipe projet GenderSmart	Rapport	En application et à systématiser
3.3.3 : Tester l'anonymisation des dossiers sur un appel à projets	DOS	Retour d'expérience	2022

3.4 Impact

Dans le cadre de ses missions fixées par le décret de 2006 révisé en 2014, l'Agence s'attache à analyser l'évolution de l'offre de recherche et à mesurer l'impact des financements qu'elle alloue. En lien avec les acteurs de la recherche en France et à l'étranger, elle participe aux réflexions en cours sur l'évaluation d'impact et mène à plusieurs degrés d'analyse, des études sur différents portefeuilles de projets. Evaluer l'impact des politiques publiques et des politiques scientifiques notamment, est un besoin davantage exprimé par les décideurs politiques afin de rendre compte aux citoyens des retombées des dépenses investies. Au-delà de l'évaluation classique de la production scientifique, il s'agit de décrire et mesurer quels sont les bénéfices de la recherche pour la société au sens large : sur l'économie, la santé, l'environnement, la culture, etc. Les questions d'impact sous-jacentes sont par conséquent très diverses et chacune d'elles devrait être déclinée dans une perspective de genre. En effet, au regard des freins que les femmes rencontrent dans la progression de leur carrière, il est important de pouvoir identifier l'impact du financement de leur recherche sur projet sur leur trajectoire professionnelle et leur production scientifique comparativement à leurs homologues masculins.

Actions	Entité(s)/personne(s) en responsabilité	Livrables	Calendrier
3.4.1 : Elaborer des indicateurs afin de mesurer la production scientifique des femmes et des hommes	Unité études, analyses d'impact, DOS / DGPIE	Document de méthodologie	2023
3.4.2 : Elaborer des indicateurs afin d'identifier qui sont les portes parole des résultats des projets de recherche	Unité études, analyses d'impact, DOS / DGPIE	Document de méthodologie	2023
3.4.3 : Elaborer des indicateurs afin de recueillir des données désagrégées selon le sexe relatives au statut des porteurs de projet et des scientifiques impliqués dans le projet	Unité études, analyses d'impact, DOS / DGPIE	Taux de renseignement	2021