

# LE GENRE EN RECHERCHE

Évaluation et production des savoirs

Sous la direction de  
Laurence Guyard, Magalie Lesueur-Jannoyer et Angela Zeller





# Le genre en recherche

Évaluation et production des savoirs

## Collection *Update Sciences & Technologies*

*Téledétection et modélisation spatiale. Applications à la surveillance et au contrôle des maladies liées aux moustiques*

A. Tran, É. Daudé, T. Catry, coord., 2022, 148 p.

*Méthodes d'investigation de l'alimentation et des mangeurs*

O. Lepiller, T. Fournier, N. Bricas, M. Figuié, coord., 2021, 244 p.

*La santé globale au prisme de l'analyse des politiques publiques*

S. Gardon, A. Gautier, G. Le Naour, O. Faugère, R. Payre, coord., 2020, 248 p.

*Manger en ville. Regards socio-anthropologiques d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie*

A. Soula, C. Yount-André, O. Lepiller, N. Bricas, J-P. Hassoun, coord., 2020, 172 p.

*Sociologie des changements de pratiques en agriculture. L'apport de l'étude des réseaux de dialogues entre pairs (ebook)*

C. Compagnone, 2019

### **Pour citer cet ouvrage**

Guyard L., Lesueur-Jannoyer M., Zeller A. (sous la dir. de), 2024.

*Le genre en recherche. Évaluation et production des savoirs*, Versailles, éd. Quæ, 184 p.

L'édition de cet ouvrage a bénéficié du soutien financier de l'Agence nationale de la recherche (ANR) et du Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad).

Le colloque *Genre en recherche* a été réalisé dans le cadre du projet européen H2020 GenderSmart, n° 824546, et a bénéficié du soutien financier de l'ANR et du Cirad. Les présentations autorisées sont accessibles sur le site du colloque : <https://anr.fr/actualites-de-lanr/details/news/le-genre-en-recherche-les-videos-du-colloque-anr-cirad/>

Les versions numériques sont diffusées sous licence CC-by-NC-ND 4.0.



© Éditions Quæ, 2024  
ISBN : 978-2-7592-3609-1  
ISBN (PDF) : 978-2-7592-3610-7  
ISBN (ePub) : 978-2-7592-3611-4  
ISSN : 1773-7923

Éditions Quæ  
RD 10  
78026 Versailles Cedex  
[www.quae.com](http://www.quae.com) / [www.quae-open.com](http://www.quae-open.com)

# Le genre en recherche

## Évaluation et production des savoirs

Sous la direction de  
Laurence Guyard, Magalie Lesueur-Jannoyer et Angela Zeller

Éditions Quæ

### **Avertissement aux lecteurs et lectrices**

En raison de contraintes typographiques et afin de permettre une lecture accessible à tous et toutes, le point médian n'est pas utilisé. Néanmoins, les principes de l'écriture inclusive (dédoublage, ordre alphabétique, mots épicènes, syntaxe évitant les participes passés) sont respectés dans l'ensemble des textes.

# Table des matières

---

<b>Introduction</b> .....	7
---------------------------	---

## PARTIE I

### ÉVALUATION ET BIAIS POTENTIELS DE GENRE

<b>Chapitre 1. Genre et évaluation de la recherche sur projets : engagements et dispositifs de l'ANR</b> .....	13
Le financement de la recherche sur projets et les enjeux de l'évaluation.....	13
Les engagements et les dispositifs de l'ANR.....	16
<b>Chapitre 2. Genre et évaluation : analyse d'une agence de financement</b> .....	28
Le FRS-FNRS, l'agence de financement de la recherche en Belgique francophone.....	28
Les procédures d'évaluation en vigueur et leurs analyses.....	29
La féminisation des mandataires au cours des dernières décennies.....	31
Taux de succès et genre.....	35
Une sous-représentation des femmes au sommet de la hiérarchie académique.....	39
Une sous-représentation des femmes dans les processus d'évaluation.....	42
Conclusion.....	44
<b>Chapitre 3. Évaluer les biais liés au genre dans l'allocation des fonds de recherche</b> .....	47
Les subventions de recherche.....	50
Biais de genre dans le processus d'allocation.....	51
Les programmes Eurocores.....	53
Conclusion.....	63

## PARTIE II

### BIAIS DE GENRE DANS LA PRODUCTION DES SAVOIRS

<b>Chapitre 4. Biais de genre dans la production et la circulation des savoirs dans le développement</b> .....	77
Invisibilisation des femmes comme objet de recherche.....	78
Biais de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur.....	80
Marginalisation des études de genre/féministes.....	85
Transformer les rapports de pouvoir dans la production et la circulation de savoirs féministes.....	87
Conclusion.....	88

<b>Chapitre 5. La dimension sexe et/ou genre dans les projets de recherche.</b>	
<b>Analyse d'une phase test à l'ANR.....</b>	93
Méthodologie.....	94
Un taux de réponse très élevé .....	95
Des réponses très contrastées .....	96
Les considérations de ressources humaines.....	99
La dimension sexe et/ou genre dans la recherche .....	103
Conclusion.....	108

<b>Chapitre 6. Comprendre la résistance à l'égalité de genre : le rôle des idéologies de justification du système.....</b>	110
Stéréotypes de genre et maintien de la hiérarchie sociale.....	111
Idéologie du maternage intensif .....	115
Idéologie néolibérale et action collective.....	119
Conclusion.....	123

PARTIE III  
ÉTUDES DE CAS

<b>Chapitre 7. Régulation de la détermination du sexe et de la différenciation ovarienne : implications dans les variations du développement sexuel .....</b>	129
La détermination du sexe gonadique, une étape clé du développement sexuel des mammifères .....	130
Un seul organe embryonnaire, la gonade indifférenciée.....	133
Un contrôle de la différenciation des gonades par des cascades génétiques antagonistes .....	138
Les objectifs du projet ANR SexDiff.....	144

<b>Chapitre 8. Le genre pour mieux comprendre les liens entre agriculture et alimentation chez les ménages agricoles .....</b>	149
Cadrage général.....	149
Le genre dans le contenu de la recherche : conception et mise en œuvre .....	153
Le genre dans le contenu de la recherche : résultats .....	160
Les implications opérationnelles .....	162
Conclusion.....	168

<b>Chapitre 9. Améliorer les cultures grâce à des méthodes sexospécifiques axées sur les consommateurs.....</b>	171
Approche inclusive des facteurs déterminant les profils de produits alimentaires des utilisateurs RTB .....	172
Conclusion.....	177

<b>Conclusion générale.....</b>	180
---------------------------------	-----

<b>Liste des contributeurs et des contributrices.....</b>	182
---	-----



# Introduction

---

*Laurence Guyard, Magalie Lesueur-Jannoyer, Angela Zeller*

En France, l'enseignement supérieur et la recherche sont toujours marqués par un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2023). La structure genrée de nos sociétés se décline à tous les niveaux de l'organisation sociale, et le système académique n'y échappe pas. Le constat général est que la part des femmes diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes académiques. Ce phénomène s'explique par la persistance de stéréotypes, par l'invisibilisation du travail des femmes dans le domaine scientifique, par l'entre-soi des réseaux très masculins, par une conciliation vie professionnelle/vie privée plus complexe pour les femmes, le travail domestique pesant encore davantage sur elles que sur les hommes. Même si différents champs de recherche autour de la question du genre se sont particulièrement développés, avec comme visée la déconstruction des conceptions et des idées reçues qui fondent les identités « masculines » et « féminines », des rôles sociaux que doivent tenir les femmes et les hommes et qui légitiment ainsi une domination des hommes sur les femmes, justifiée par un indépassable déterminisme biologique et psychologique (Löwy et Marry, 2007), les stéréotypes perdurent et les inégalités persistent. Les différences entre les femmes et les hommes sont encore très souvent essentialisées, perpétuant ainsi une (re)production des rapports sociaux de sexe justifiés par une distinction « naturelle » entre les femmes et les hommes et introduisant des biais « idéologiques » dans la production des savoirs (Mathevon et Viennot, 2017). Toutefois, ces différences ne peuvent être réduites à une simple dichotomie entre mâle et femelle, mais doivent être considérées comme une intrication complexe entre sexe et genre (Springer *et al.*, 2012). L'utilisation du genre comme outil méthodologique et interdisciplinaire permet de contrer ces biais idéologiques et d'enrichir la recherche grâce à la confrontation de différents univers scientifiques. Mais, en dehors des sciences sociales, la majorité du monde de la recherche reste encore réticente, voire sceptique quant à l'utilisation du concept de genre (Mathevon et Viennot, 2017) comme « outil heuristique » (Marry, 2011) et méthodologique, 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 1960<sup>1</sup>.

---

1. <http://genderinnovations.stanford.edu/policy/timeline.html>

Se consacrer à des travaux de recherche sur ces questions reste en effet un exercice difficile en ce qu'ils viennent remettre en cause l'organisation sociale fondée sur des rapports de domination. Les suspicions portant sur les intentions des chercheurs et des chercheuses s'y engageant, comme celles qui ont fait débat en France en 2020, en témoignent autant qu'elles appellent à ce que soit réaffirmée l'importance des sciences sociales, fondées sur des principes épistémologiques et méthodologiques, au regard des éclairages qu'elles apportent sur la compréhension du monde social et ses complexités (Jacquot et Ledoux, 2021).

Ce besoin de connaissances est d'autant plus criant que ces inégalités persistent, malgré la mise en œuvre de politiques publiques dédiées depuis une vingtaine d'années, tant au niveau national qu'europpéen. Dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur, la loi française du 22 juillet 2013<sup>2</sup> a été renforcée par la publication d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2018, puis par celle de 2019<sup>3</sup> relative à la transformation de la fonction publique et le décret d'application de l'article 80 de mars 2020 (n° 2020-256). L'attendu de cette loi est la mise en place obligatoire et contraignante, pour chaque institution, de plans d'action égalité comportant des actions précises et opérationnelles inscrites dans un calendrier volontariste portant à la fois sur la gestion des ressources humaines, sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et sur la prise en compte du sexe et/ou du genre en recherche. Ces dispositifs législatifs français sont en cohérence avec les politiques et les actions mises en œuvre par l'Union européenne au cours de ces deux dernières décennies. Afin de renforcer l'efficacité de ses politiques, la Commission européenne a progressivement opéré un glissement de l'égalité des sexes au *gender mainstreaming* (« approche intégrée de la dimension de genre »), consistant en l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension de genre dans l'action publique, la notion de genre rendant mieux compte de la hiérarchisation entre les femmes et les hommes.

Financé dans le cadre du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020, le projet GenderSmart, coordonné par le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad) et dont était partenaire l'Agence nationale de la recherche française (ANR) aux côtés de sept autres institutions européennes, consistait, dans cette approche *gender mainstreaming*, à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'action égalité dans les organismes de recherche et les organismes de financement. L'enjeu de ces plans était d'inscrire durablement des changements culturels et institutionnels en faveur de l'égalité femmes-hommes et d'amener les communautés scientifiques à prendre en considération la dimension sexe et/ou genre dans leur recherche. Pour l'ANR et le Cirad, participer à ce projet représentait l'opportunité de bénéficier d'un cadre structurant ainsi que de l'accompagnement de partenaires techniques experts pour l'un en sociologie du genre (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences, ISAS, République tchèque), pour l'autre sur le changement institutionnel (Yellow Window, Belgique), afin de répondre aux obligations législatives françaises. Après une phase d'autoévaluation dans chaque institution partenaire, des plans d'action ont été élaborés et mis en place. Des documents de recommandations portant sur la manière d'institutionnaliser durablement

2. Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

3. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

l'égalité de genre ont été réalisés et publiés. Dans le cadre de ces travaux, l'existence potentielle de biais de genre, autant dans la conduite de la recherche que dans son évaluation, s'est révélée comme étant une problématique devant faire l'objet d'actions à mettre en œuvre dans les plans attendus, mais a surtout mis en lumière la nécessaire concertation entre les différents acteurs de la recherche afin d'en garantir la cohérence pour une plus grande efficacité. C'est ainsi qu'a germé l'idée entre l'ANR et le Cirad d'organiser un espace de réflexion et d'échanges entre scientifiques et organismes de financement sur cette problématique. L'existence des biais de genre dans les processus d'évaluation est en effet démontrée, que ce soit pour les recrutements, les promotions ou les attributions de financement, et ce quels que soient les domaines scientifiques (notamment Wennerås et Wold, 1997 ; Régner *et al.*, 2019). Manifestation de la division genrée du monde académique, ces biais ont pour effet de perpétuer et de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Si la formation et la sensibilisation constituent des leviers déterminants pour lutter contre les biais de genre, elles ne sont pas des conditions suffisantes. En effet, identifier et mesurer systématiquement les potentiels biais de genre dans les processus d'évaluation ainsi que ceux menant à leur expression reste nécessaire. Face à la complexité des phénomènes pouvant conduire à une évaluation inégalitaire ou discriminante, la question des approches et des outils méthodologiques devait être posée. Mais si ces biais de genre, induits par les représentations genrées incorporées et inconscientes, peuvent s'immiscer dans les processus d'évaluation, ils peuvent également déterminer/orienter les approches scientifiques.

C'est donc autour de ces questions que l'ANR et le Cirad ont organisé un colloque sur *Le Genre en recherche* en décembre 2020, avec pour ambition de faire dialoguer scientifiques, agences de financement et évaluateurs et évaluatrices de projets de recherche. Pour l'ANR, cet événement représentait également l'opportunité de valoriser des projets qu'elle finance portant sur les enjeux de genre, à la fois dans l'évaluation et la production des savoirs, mais aussi de permettre aux scientifiques participant à ses processus d'évaluation de partager leurs expériences en tant que présidents ou présidentes de comités d'évaluation de l'ANR.

Après l'ouverture par la ministre de l'Enseignement supérieur et la Recherche, puis l'introduction par la direction de l'ANR et celle du Cirad, la journée s'est déroulée le matin autour de communications sur les enjeux de genre dans l'évaluation, suivies d'une table ronde avec les présidentes et présidents de comités d'évaluation ; l'après-midi, autour de communications centrées sur les biais de genre dans la production des savoirs, suivies également d'une table ronde avec d'autres présidentes et présidents de comité.

Initialement prévu en présentiel, la pandémie du Covid-19 a imposé une réorganisation du colloque, qui s'est tenu en distanciel, rassemblant en continu sur la journée 500 personnes. Ce public, majoritairement féminin (80 % de femmes), était constitué de scientifiques d'origines disciplinaire et institutionnelle très variées, de professionnels des métiers d'appui à la recherche et de la communication, de journalistes et de politiques. Au regard de l'intérêt suscité par ce colloque et de la richesse des communications, qui toutes venaient à la fois combler des vides dans la littérature et prodigieusement démontrer la complexité des mécanismes conduisant à la (re)production des inégalités, regrouper ces travaux et réflexions dans un même

ouvrage pour poursuivre et étendre le partage au-delà de l'événement est très vite devenu une évidence. Toutes les communications ne peuvent malheureusement apparaître ici, parce qu'ayant déjà fait l'objet de publication ailleurs ou sont à paraître<sup>4</sup>. En revanche, des contributions supplémentaires viennent enrichir les réflexions.

L'originalité de cet ouvrage est de rassembler des contributions à la fois de scientifiques et d'agences de financement, avec pour visée de réaffirmer l'importance de la mise en cohérence des actions, et surtout l'idée qu'il revient à tous les acteurs de la recherche de s'emparer de ces questions. Les contributions s'insèrent dans trois parties qui ont pu être dégagées, non sans difficulté en raison de leur diversité. En effet, selon qu'elles émanent de scientifiques ou d'organismes de financement, elles s'inscrivent de fait dans des contextes et des registres variés et présentent des analyses de différentes natures, mais qui toutes témoignent de la complexité du sujet des inégalités. Dans une première partie, deux agences de financement et un projet de recherche s'emparent de la question des biais de genre dans l'évaluation. La contribution d'une chercheuse sur les études de genre dans le champ du développement, celle relatant une expérience conduite à l'ANR et une troisième explorant les résistances dans le cadre d'une recherche analysent, dans une deuxième partie, les freins à considérer la dimension sexe et/ou genre en recherche, tout en réaffirmant cette nécessité afin d'éviter tout biais de genre dans la production des savoirs. Trois projets de recherche sont regroupés dans une troisième partie, montrant pour l'un les découvertes scientifiques qui peuvent être réalisées à considérer la question de la détermination du sexe et, pour deux autres, à partir de retours réflexifs, les enjeux de cette considération dans le domaine de l'agriculture et de l'alimentation.

## ► Références bibliographiques

- Jacquot S., Ledoux C., 2021. Prendre en compte le genre et l'intersectionnalité. *Politique européenne*, (74), 8-9.
- Löwy I., Marry C., 2007. *Pour en finir avec la domination masculine. De A à Z*, Paris, Les Empêcheurs de penser en rond/Le Seuil.
- Marry C., 2011. Le genre passeur de frontières. In : *Les Catégories sociales et leurs frontières* (A. Degenne, C. Marry, S. Moulin, dir.), Presses de l'université Laval, Québec, 161-191.
- Mathevon N., Viennot É. (dir.), 2017. *La Différence des sexes : questions scientifiques, pièges idéologiques*, Paris, Belin.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2023. *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2023*.
- Régner I., Thinus-Blanc C., Netter A., Schmader T., Huguet P., 2019. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3, 1171-1179.
- Springer K., Mager Stellman J., Jordan-Young R., 2012. Beyond a catalogue of differences: A theoretical frame and good practice guidelines for researching sex/gender in human health. *Social Science and Medicine*, 74, 1817-1824.
- Wennerås C., Wold A., 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343.

---

4. Delphine Martinot, *Pourquoi la meilleure réussite scolaire des filles ne se traduit-elle pas par une meilleure représentation des femmes dans les disciplines universitaires et les carrières socialement prestigieuses ?*, projet ANR GENIM ; Régner et al., 2019 ; Michal Raz, *Les Transformations des savoirs et des pratiques biomédicales autour de l'intersexuation en France*, EHESS.

Partie I

---

Évaluation  
et biais potentiels de genre

Depuis plus de vingt ans, des études montrent l'existence de biais de genre persistants dans le monde académique de manière générale, et plus spécifiquement dans les processus d'évaluation, que ce soit pour l'allocation de financements de la recherche ou pour les recrutements ou les promotions (voir notamment Wennerås et Wold, 1997 ; Régner *et al.*, 2019). Ces biais pouvant affecter durablement la carrière des chercheuses, les agences de financement, acteurs clés du paysage de la recherche en ce qu'elles organisent ces processus d'allocations de financement par l'évaluation par les pairs, sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des dispositifs visant à écarter de leur processus les biais potentiels de genre. Parmi d'autres, ces dispositifs sont en cohérence avec des engagements pris et formalisés dans le cadre de plans d'action ou dans la signature de chartes, et se concrétisent notamment par la définition et la publication de critères d'évaluation qualitatifs ainsi que par la conduite d'analyses des données de dépôt et de sélection ayant pour objectif d'identifier, de mesurer ces biais puis de mettre en place des actions pour les corriger.

Les deux premiers chapitres témoignent de ces engagements et présentent les résultats des analyses produites, d'abord par l'Agence nationale de la recherche française (ANR), puis par le FRS-FNRS, l'agence de financement en Belgique francophone. Le troisième chapitre détaille les résultats du projet GIGA, qui porte sur l'analyse de chacune des étapes du processus d'évaluation du programme Eurocores (European Collaborative Research Scheme), qui a pour visée d'identifier finement à quels endroits du processus, quand, par qui et sur la base de quel(s) critère(s) peuvent être introduits des biais de genre.

## ► Références bibliographiques

- Régner I., Thinus-Blanc C., Netter A., Schmader T., Huguet P., 2019. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3, 1171-1179.
- Wennerås C., Wold A., 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343.

## Chapitre 1

---

# **Genre et évaluation de la recherche sur projets : engagements et dispositifs de l'ANR**

*Laurence Guyard*

### **» Le financement de la recherche sur projets et les enjeux de l'évaluation**

Les politiques scientifiques déployées depuis le début du xx<sup>e</sup> siècle confèrent à la science un caractère stratégique et définissent les systèmes d'attribution de moyens aux chercheurs et chercheuses pour la réalisation de leurs travaux. Très tôt donc, des pays comme le Royaume-Unis, les États-Unis, l'Allemagne ou encore le Japon font le choix d'un mode de financement de la recherche fondé sur le financement sur projets avec la création d'agences de financement.

En France, l'option prise, et notamment avec la création du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) en 1939, est de mettre en place des organismes ayant pour vocation de financer leurs laboratoires de recherche et d'assurer le salaire des chercheurs et chercheuses (Gingras, 2014). Ce n'est qu'à partir des années 2000, et à la suite de la stratégie de Lisbonne, dont l'objectif était de faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus dynamique et compétitive au niveau mondial en fixant les dépenses en matière de recherche et d'innovation à 3 % du PIB de chacun des pays, que vont être créés des dispositifs institutionnels français, comme en 2004 les pôles de compétitivité. Mais c'est réellement en 2005, avec la création de l'Agence nationale de la recherche (ANR), que s'opère un tournant décisif en plaçant le financement de la recherche sur projets au cœur du système français.

Appelée par décret du 1<sup>er</sup> août 2006, révisé le 24 mars 2014, à soutenir l'excellence de la recherche française, qu'elle soit fondamentale ou finalisée, conduite dans des appareillages publics-privés nationaux ou européens et internationaux, l'ANR est

ainsi devenue un acteur majeur dans le système de recherche français, et constitue de ce fait un observatoire privilégié des pratiques relatives à la recherche sur projets dont elle se doit de rendre compte. L'agence est dotée d'un budget d'intervention dédié au financement des projets de recherche sélectionnés. Initialement de 669 millions d'euros en 2005, ce budget atteindra 834 millions en 2008, avant de connaître une décroissance jusqu'en 2015 avec 527 millions, remettant en cause l'existence même de l'agence au regard du faible taux de sélection. Depuis, une nouvelle phase de croissance a porté le budget d'intervention à 780 millions en 2020, et la loi de programmation de la recherche de 2020 ainsi que le plan de relance de la même année ont accéléré cette croissance en portant le budget en 2022 à 1,1 milliard d'euros. Si des agences réalisent elles-mêmes leur programmation, celle de l'ANR est arrêtée par le ministère chargé de la Recherche et élaborée sur la base des orientations définies dans la Stratégie nationale de recherche (SNR), en articulation avec les initiatives européennes et internationales de financement de la recherche. Les comités de pilotage de la programmation (CPP) constituent les instances de consultation pour élaborer le plan d'action (PA) structuré autour de quatre composantes disposant chacune d'un budget spécifique, d'instruments de financement et d'appels à projets. L'appel à projets générique (AAPG) est le principal appel de l'agence, mobilisant cinq instruments de financement permettant de soutenir des projets de recherche individuelle portés par de jeunes chercheurs ou de jeunes chercheuses (JCJC), des projets de recherche ambitieux portés par une équipe (PRME), des projets de recherche collaborative entre entités publiques dans un contexte national (PRC) ou international (PRCI) et entre entités publiques et privées présentant une ouverture vers le monde de l'entreprise (PRCE). Les politiques menées ces quinze dernières années visent en effet à rapprocher recherche publique et recherche privée, favorisent la création d'entreprises par les chercheurs ainsi que le transfert des innovations issues de la recherche publique, et soutiennent le développement d'écosystèmes locaux de recherche et d'innovation (Damerval, 2022). Des appels spécifiques dédiés au soutien de ces rapprochements sont également inscrits au plan d'action. D'autres sont tournés vers l'Europe et l'international dans le cadre de programmes multilatéraux et de partenariats bilatéraux stratégiques.

Les chercheurs et les chercheuses auxquelles s'adressent ces appels y répondent soit individuellement, soit en équipes constituées en consortium, en déposant une proposition de projet de recherche. Ces propositions sont alors soumises à l'évaluation collégiale par des pairs rassemblés en comités d'évaluation scientifique en prenant appui sur l'avis complémentaire de pairs experts des domaines concernés par les propositions et externes au comité.

Dans ce système, l'évaluation par les pairs occupe en effet une place centrale. Érigée en principe afin de garantir l'indépendance de l'évaluation vis-à-vis des institutions employant les scientifiques, ainsi que le recommandait Polanyi dès 1962 dans son *Republic of Science*, l'évaluation par les pairs s'est imposée au niveau international et ne saurait être remise en cause, considérée comme une condition fondamentale de la production scientifique et de sa fiabilité (Biagioli, 2002). Introduite au XVII<sup>e</sup> siècle par les académies des sciences afin de contrôler le système de publication de manière indépendante vis-à-vis des intérêts sociopolitiques, l'évaluation par les pairs en tant que principe s'est développée et adaptée aux besoins de la science en



devenant un coproduit de l'organisation sociale des sciences (Zuckerman et Merton, 1971). Dans un mouvement circulaire, les pairs s'enrichissent mutuellement. Les évalués bénéficient des rapports et des avis des évaluateurs pour aller plus loin. De leur côté, les évaluateurs, en prenant connaissance des idées créatives de leurs pairs, peuvent en tirer profit pour améliorer leurs propres travaux et être eux-mêmes plus créatifs. Tel un cercle vertueux d'émulation scientifique, l'évaluation par les pairs permet d'atteindre les plus hauts niveaux (Zuckerman et Merton, 1971), opérant, de plus, comme un système disciplinaire disciplinant les disciplines au sens foucauldien, les chercheurs se disciplinant à tour de rôle (Biagioli, 2002). Pour autant, si cette évaluation n'est pas suffisamment encadrée, elle peut comporter une part d'arbitraire importante. De nombreuses études en ont décrit les dérives potentielles ou avérées. Le risque majeur consiste en l'existence de biais interprétatifs des critères d'évaluation s'ils sont imprécis, voire indéfinis. Une évaluation chiffrée a pu se mettre en place dans les agences de financement, les nombres ayant depuis longtemps valeur d'objectivité, visant à contrôler les échanges et à les faire converger plus rapidement vers une décision collective. Puis, à l'instar de la National Science Foundation (NSF, États-Unis), la bibliométrie a été utilisée dès le début des années 1970 afin de s'assurer que les projets sélectionnés étaient portés par les meilleurs scientifiques (Gingras, 2014). Détournés de leur fonction première afin d'apporter l'objectivité supposée, ces indicateurs bibliométriques et leur utilisation pour l'évaluation ont transformé en « impératif rigide la pression à publier » (Stengers et Drumm, 2017).

Par ailleurs, la notion d'excellence portée par la culture managériale (*new public management*) incite les chercheuses et les chercheurs à une hyper-productivité en ce qu'elles et ils se doivent de produire toujours plus, et notamment en termes de publication, être toujours plus mobiles à l'international et plus compétitifs sur les crédits de recherche dans un laps de temps le plus court possible (Dubois-Shaik *et al.*, 2019). Les scientifiques sont pris dans l'injonction paradoxale d'une performance individuelle évaluée aussi sur la capacité à s'inscrire en réseau et dans des atterrages collaboratifs attractifs (Jouvenet, 2011). Déjà forte au siècle dernier en ce que « l'institution gourmande » (Coser, 1974) attendait un engagement et une implication totale de ces chercheurs et du fait de la lutte de positionnement dans le champ scientifique, la pression institutionnelle sur les chercheurs ne cesse de s'intensifier, parce que l'enjeu se situe aussi au niveau des laboratoires en quête de financement. Afin de répondre aux critères d'excellence, il convient donc de présenter les preuves de sa performance, dont la production scientifique, l'obtention de prix, de financements, la mobilité et les collaborations au niveau national, mais aussi et surtout à l'international sont les principaux éléments.

À ce jeu compétitif, tous les acteurs ne peuvent jouer cependant sur le même plan d'égalité, et pour les femmes la partie est beaucoup plus rude, les critères de l'excellence étant encore largement plus favorables aux hommes qu'aux femmes. Celles-ci peuvent en effet avoir beaucoup plus de difficultés que les hommes à répondre au bon moment aux attendus en termes de production scientifique et de mobilité, notamment à l'international, en raison des maternités et de la répartition asymétrique du travail domestique, qui pèse encore plus lourdement sur elles que sur les hommes (Puech, 2005). Et la récente crise sanitaire du Covid-19 a constitué un puissant révélateur de ce phénomène en même temps qu'elle a renforcé les inégalités (Chasserio et Bollaert,

2020). En outre et pour les mêmes raisons, les femmes rencontrent plus de difficultés pour participer aux colloques, ce qui accentue l'invisibilisation de leur travail et entrave leur capacité à faire du réseau. Mais si les femmes sont de moins en moins présentes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes académiques, ce n'est pas uniquement lié à ces contraintes individuelles objectives. Cela repose sur les influences sociales, avec notamment les injonctions plus ou moins explicites à la maternité, mais aussi et très largement sur les stéréotypes de genre. Ainsi, les représentations de la « bonne » mère totalement dévouée aux soins et à l'éducation de ses enfants donnent à penser qu'être mère et faire carrière, d'autant plus dans un métier de « passion » au sein d'une institution « gourmande » comme celle de la recherche, est incompatible, voire impossible. Si ces représentations amènent nombre de femmes à faire le choix de ne pas faire d'enfant (Marry et Jonas, 2005), elles constituent également des biais dans l'évaluation des candidatures féminines, les femmes étant considérées *a priori* comme des mères, et donc potentiellement moins disponibles. Pour celles qui ont eu des enfants en début de carrière, les maternités ayant potentiellement eu un impact sur leur production scientifique, elles sont de ce fait souvent considérées comme étant moins productives et, par voie de conséquence, moins performantes. Ces stéréotypes sont nombreux. On peut évoquer la jeunesse, qui dans l'imaginaire est signe de vigueur et d'ambition pour un homme, alors qu'elle est associée à la faiblesse et à l'immaturation pour une femme. Mais surtout, ces stéréotypes sont inconscients, et pour cette raison peuvent s'immiscer dans les processus de sélection. Même si la parité relative dans les comités d'évaluation est systématiquement recherchée, elle ne constitue pas la garantie d'une absence de biais de genre. En effet, l'absence de biais de genre est avant tout corrélée avec le degré de croyance en l'existence de ces biais (Régner *et al.*, 2019), indépendamment du genre des membres de comité.

## ► Les engagements et les dispositifs de l'ANR

À la lumière de la littérature sur les enjeux de l'évaluation et dans un contexte accordant une attention de plus en plus marquée à l'intégrité scientifique et à la responsabilité sociale des sciences, les agences de financement réunies en des collectifs européens, comme Science Europe<sup>5</sup> ou récemment CoARA<sup>6</sup> (Coalition on Advancing Research Assessment), et internationaux, comme The Global Research Council<sup>7</sup> (GRC), se sont engagées dans un mouvement réflexif auquel est pleinement associée l'ANR pour faire évoluer l'évaluation de la recherche en définissant notamment des critères plus qualitatifs et inclusifs. La signature, en 2018, de la déclaration de San Francisco (DORA) témoigne de cet engagement visant à mettre un terme à l'utilisation des indicateurs bibliométriques pour évaluer les projets de recherche qui lui sont adressés. Mais, afin de garantir la robustesse de ces processus, l'agence a, depuis sa création, progressivement défini et enrichi un cadre général de principes, et déployé un ensemble de dispositifs dans l'objectif d'encadrer la mise en œuvre concrète de ses engagements.

5. <https://scienceeurope.org/>

6. <https://coara.eu/>

7. <https://globalresearchcouncil.org/>

## Des processus de sélection encadrés et certifiés

Afin de garantir l'efficacité de ses actions et la qualité de la sélection des projets, l'ANR s'est inscrite dans une démarche qualité dès 2007. Dans ce cadre, l'agence est certifiée ISO 9001 pour ses processus de sélection. Attribuée dès 2008, cette certification est depuis renouvelée et couvre toutes les étapes du processus de sélection et de suivi, depuis le dépôt des projets en réponse à un appel, la sélection, le conventionnement, jusqu'à la clôture des projets. En outre, cette certification offre la garantie de la sélection dans le respect des principes internationaux en la matière : impartialité, équité de traitement, confidentialité, déontologie et transparence. Ces principes sont par ailleurs inscrits dans la charte de déontologie de l'agence, celle-ci ayant été révisée en 2018 afin d'y inscrire l'intégrité scientifique ainsi que l'égalité femmes-hommes. Cette charte exprime le sens général, les principes et les règles d'action et de comportement des collaborateurs et des collaboratrices internes et externes prenant part à ses activités. Chaque évaluateur et évaluatrice de projets s'engage à les respecter et à déclarer tout lien d'intérêt qui, en fonction de leur nature et de leur intensité, pourrait constituer un conflit d'intérêts dans le cadre de l'évaluation. L'ANR accorde une attention particulière à ces conflits d'intérêts en effectuant elle-même une recherche systématique de liens potentiels avant de solliciter des pairs, ces conflits constituant une source majeure de biais et d'inéquité de traitement. Afin de donner une meilleure visibilité de la cohérence de sa politique en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de déontologie, l'ANR a publié en 2023 un document unique exprimant les principes ainsi que les dispositifs encadrant leur mise en œuvre. Parmi ces dispositifs, la procédure de gestion des conflits d'intérêts y est précisément décrite.

La constitution et le fonctionnement des comités d'évaluation sont encadrés par une procédure également certifiée. Les comités sont composés d'un bureau, comprenant un président ou une présidente recrutée sur appel à candidature, et de vice-présidentes ou de vice-présidents nommés par l'ANR sur proposition de la présidente ou du président. Des personnalités scientifiques françaises ou étrangères complètent le panel afin de couvrir les domaines de recherche associés au comité. Elles sont proposées par le bureau et nommées par l'agence. Le mandat de l'ensemble des membres de ces comités est d'une année renouvelable deux fois. Pour la constitution de ces comités, une attention est portée à ce qu'un équilibre soit respecté selon l'affiliation, la provenance géographique et la parité. Pour conduire l'évaluation, les comités font également appel à des experts externes français ou étrangers, spécialistes des domaines concernés par les projets. Elles et ils sont proposés par les membres de comité et sollicités par l'agence en l'absence de conflit d'intérêts. Ces experts évaluent en toute indépendance et sans échange avec le comité. Depuis l'édition 2019 de l'AAPG, leurs expertises sont envoyées aux porteurs et aux porteuses de projets qui ont la possibilité, dans le cadre d'un droit de réponse, de signaler au comité les erreurs factuelles qu'elles pourraient contenir. Les comités d'évaluation se réunissent en séances plénières afin d'examiner collégialement les projets en prenant appui pour chacun d'eux sur les évaluations de deux membres de comité, sur les expertises externes et, le cas échéant, sur les réponses aux expertises. Des outils de gestion de ces séances plénières permettent de contrôler le temps accordé à chacun des projets, de gérer les conflits d'intérêts et de visualiser les courbes de notes de chacun des évaluateurs.

L'évaluation est réalisée sur la base de critères définis, précisés et révisés par les scientifiques eux-mêmes, ceux-là mêmes qui sont employés par l'agence, et en concertation avec les membres de comité à travers des enquêtes conduites systématiquement auprès d'eux à l'issue des processus de sélection et des présidentes et présidents de comité dans le cadre d'un retour d'expérience formalisé par une réunion annuelle avant que ne débute le prochain processus de l'appel. Ces critères, au nombre de trois, visent à évaluer la pertinence et la rigueur épistémique de la recherche proposée, le caractère novateur d'un point de vue scientifique, les compétences des chercheurs et chercheuses qui se proposent de la conduire ainsi que la responsabilité sociale en matière de prise en compte de son impact social, économique ou environnemental. Ces critères sont publiés dans le cadre d'un guide destiné aux candidates et aux candidats potentiels et aux évaluateurs et évaluatrices. Par ailleurs, ce guide à visée pédagogique précise ce qui est attendu pour chacun de ces critères en les déclinant en sous-critères. Cela répond à une exigence de transparence en cohérence avec les recommandations de DORA. En outre, ce guide rappelle que l'évaluation est réalisée sur la base stricte des documents déposés et des informations complétées sur le site de dépôt à heure et date de clôture de l'appel. Les membres du comité disposent ainsi d'une proposition de recherche, dont le nombre de pages peut varier en fonction des appels ou des étapes du processus de sélection, ainsi que des *curriculum vitae* (CV) complétés en ligne. En cohérence avec DORA, ces CV ne peuvent mentionner que cinq publications, celles-ci devant être commentées afin de guider les évaluateurs vers une évaluation qualitative ; des onglets permettent en revanche d'indiquer toute autre forme de production scientifique, les responsabilités administratives et pédagogiques ainsi que les interruptions de carrière.

Comme d'autres agences de financement, l'ANR a mis en place un dispositif d'observation des séances plénières des comités afin de s'assurer de la robustesse du processus, du respect de ses règles et principes, d'identifier des axes d'amélioration et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Afin d'accompagner au mieux les scientifiques prenant part au processus d'évaluation, des formations leur sont données non seulement sur les modalités opérationnelles du processus, mais également sur les règles et les principes qui encadrent l'évaluation et qu'elles et ils s'engagent à respecter.

Qualité, transparence et équité sont donc au cœur des préoccupations de l'ANR, et sont apparues lors du processus d'autoévaluation pour le Haut Conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) en 2019 comme étant les trois valeurs caractérisant en effet l'agence et devant constamment guider la mise en œuvre de ses actions. Clairement énoncées dans son contrat d'objectifs et de performance, ces trois valeurs sont toutes également porteuses de l'engagement de l'agence sur le plan de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Un plan d'action égalité

En cohérence avec la note d'engagement de l'agence sur l'égalité adressée au cabinet de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en décembre 2016, l'ANR a, en 2017, inscrit son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans son plan d'action, puis en 2018 dans