



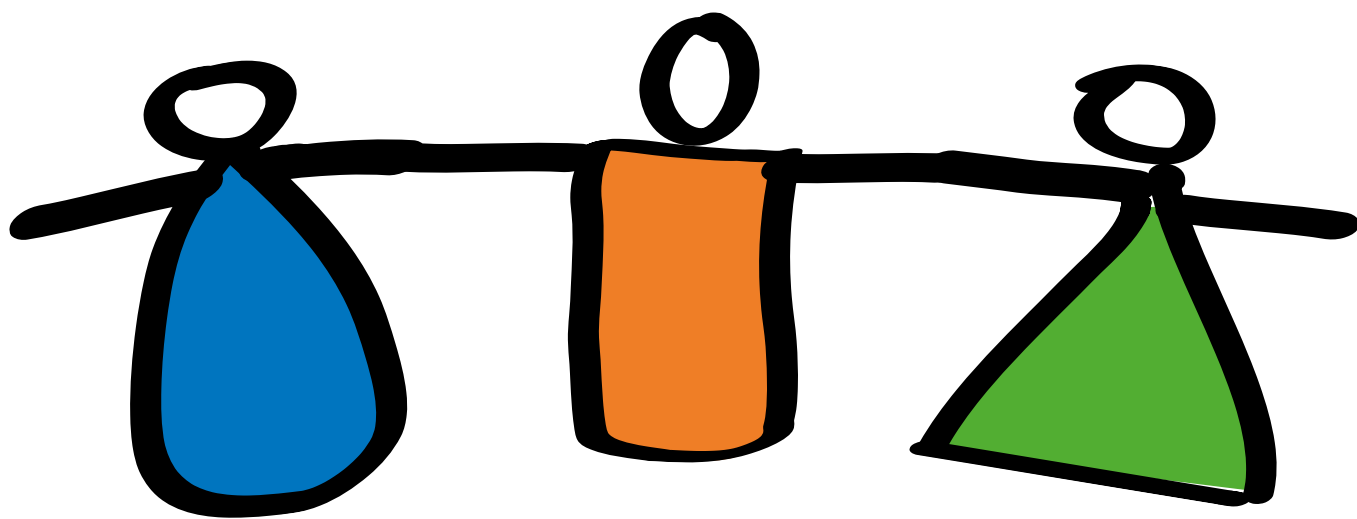
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LA RECHERCHE AGRONOMIQUE
POUR LE DÉVELOPPEMENT

Le Cirad s'engage pour l'égalité femmes-hommes



Gender
SMART 

Plan d'action
2020 - 2023

Editorial

Michel Eddi, Président-directeur général du Cirad

La condition des femmes dans nos sociétés - et particulièrement au travail - est devenue un enjeu social, culturel et économique incontournable. Combattre l'inégalité professionnelle, fruit d'une représentation séculaire de mentalités et habitudes discriminantes envers les femmes, doit nous mobiliser au quotidien.

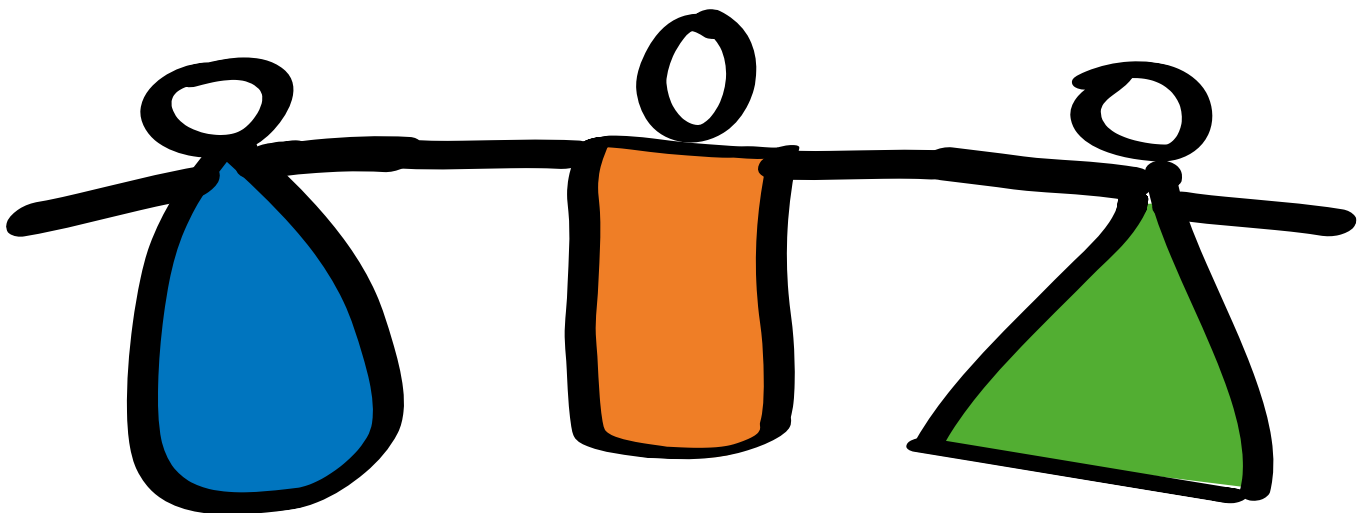
Au Cirad, nous sommes en effet convaincus que la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité et les contraintes auxquelles elles font face dans leur carrière, peuvent limiter non seulement leur développement personnel et sont un facteur limitant de la cohésion sociale, mais aussi impactent la performance collective de l'organisme et la qualité de nos recherches. Nous nous privons d'un potentiel de talents, de compétences et d'intelligence ! Si des progrès ont été réalisés dans quelques domaines - comme le montre l'augmentation des femmes cadres scientifiques recrutées - le Cirad reste un monde très majoritairement dirigé par des hommes, à tous les niveaux.

Le gouvernement français a fait de l'égalité femmes-hommes la grande cause de son quinquennat et incite l'ensemble des établissements publics à développer des stratégies ambitieuses en ce sens. L'ambition est bien de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle. Nous y travaillons depuis plusieurs années déjà, forts du constat largement partagé au sein de l'établissement que l'on peut et qu'il faut mieux faire dans un combat culturel et politique qui concerne chacun d'entre nous, hommes et femmes. Fin 2017, la direction et les partenaires sociaux ont signé un accord d'entreprise pour l'égalité profes-

sionnelle entre les femmes et les hommes. Ce moment fort a été suivi d'autres engagements institutionnels structurants tels que la nomination d'une référente pour l'égalité professionnelle en juin 2018, l'intégration de la dimension du genre dans la stratégie scientifique et partenariale de l'établissement et le démarrage du projet européen Gender-SMART, en janvier 2019.

C'est dans le cadre de ce projet que le Cirad, associant la direction, les personnels et leurs représentants, a défini le présent plan d'action. A travers des tâches spécifiques dans différents domaines, un budget et des ressources dédiés ainsi qu'un calendrier établi jusqu'en 2023, l'établissement veut passer des engagements aux actes. Il renouvelle ainsi une politique d'entreprise globale, volontariste et concrète en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la carrière. Par ailleurs, il franchit une nouvelle étape dans l'intégration du genre dans sa stratégie scientifique et partenariale. Dans nos partenariats au sud, il est en effet urgent de prendre en compte les besoins, intérêts et contraintes des femmes, afin d'améliorer la pertinence de nos travaux.

Aujourd'hui, j'invite chacun et chacune à faire vivre, à son niveau et au quotidien, ce plan d'action. Ensemble, nous pouvons ouvrir le champ des possibles et changer les mentalités au bénéfice de toutes celles et ceux qui constituent la première richesse du Cirad. En interne et avec nos partenaires, nous devons maintenant partager et promouvoir en pratique une culture de l'égalité. Le changement nécessaire est à ce prix et relevons le défi.



Le plan d'action

Un plan ambitieux pour passer de l'engagement à l'action concrète et durable

Le Cirad se saisit progressivement du sujet complexe et transversal de l'égalité femmes-hommes. Des initiatives récentes en témoignent et s'inscrivent dans une stratégie plus vaste de responsabilité sociétale.

Le Cirad se dote d'un plan action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes basé sur les orientations d'un Accord d'Entreprise signé en 2017 et un état des lieux qui a été conduit dans le cadre du projet Gender-SMART en 2019. Le plan d'action pour l'égalité

professionnelle femmes-hommes (*Gender Equality Plan* ou *GEP*) entend inclure l'égalité professionnelle dans le fonctionnement global du Cirad.

Mis en œuvre depuis janvier 2020, ce plan est articulé autour de trois axes. Chaque axe est organisé en thèmes et décliné en objectifs et engagements pris par l'institution. Les objectifs seront réalisés à travers des actions d'analyse, de sensibilisation, de formation, d'élaboration d'outils et de mesures d'accompagnement.

AXE 1

Intégrer l'égalité professionnelle dans la gouvernance et le fonctionnement de l'institution

- Construire une culture d'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise.
- Réaliser l'égalité dans l'emploi et le recrutement.
- Réaliser l'égalité dans les parcours professionnels.
- Concilier vie privée et vie professionnelle.



© F. Dunouau

AXE 2

Intégrer la dimension « genre » dans la stratégie scientifique et partenariale

- Intégrer la dimension « genre » dans la stratégie scientifique.
- Intégrer la dimension « genre » dans la stratégie partenariale.



© S. Rentmeeter, WUR

AXE 3

Promouvoir l'action du Cirad sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes

- Communiquer en externe sur l'approche égalité professionnelle femmes-hommes au Cirad.



© Cut

Des objectifs et actions spécifiques précisent les thèmes de chaque axe.

Le texte ci-après décrit les objectifs, ainsi que les actions liées dans le temps présent, reflétant ainsi la situation idéale envisagée.



AXE 1 • Intégrer l'égalité professionnelle dans la gouvernance et le fonctionnement de l'institution

Thème 1 • Construire une culture d'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise

Le Cirad s'engage à créer un cadre de travail favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, en prenant en compte leurs besoins spécifiques. Ce thème répond à la présence très marquée des stéréotypes liés au genre et des biais qu'ils engendrent dans le fonctionnement de l'établissement.

Objectif 1 • L'égalité professionnelle dans les pratiques quotidiennes

Une charte de valeurs déclinées en comportements inclusifs est définie et promue auprès des Ciradiennes et Ciradiens. Afin d'encourager une communication inclusive et sans stéréotype, un guide pratique propose l'adoption de règles graphiques et éditoriales, telles que favoriser l'utilisation des mots dont la forme ne varie pas selon le genre ou encore privilégier une représentation iconographique des femmes et des hommes sur un même plan.

La sensibilisation est également assurée à travers plusieurs outils et événements de communication interne : un site intranet dédié, un cycle de conférences « Parlons genre », la publication de portraits vidéos de femmes et hommes exerçant des métiers scientifiques et d'appui, etc.

Objectif 2 • Un engagement fort du management

Les managers jouent un rôle clé dans l'évolution des mentalités en matière d'égalité professionnelle. Un guide du management inclusif est édité et diffusé afin que cette notion soit intégrée dans les pratiques de gestion des équipes au quotidien. Un réseau de managers intermédiaires est établi afin de créer un espace de dialogue et de recueillir leurs besoins spécifiques d'appui et de formation.

Objectif 3 • Une politique durable de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le Cirad se dote d'une stratégie dédiée à l'égalité professionnelle. L'ensemble des documents institutionnels de l'établissement fait explicitement mention à cette politique. Des référents sont identifiés, dans des unités de recherche et/ou dispositifs géographiques. Des ressources humaines et financières sont allouées pour assurer la pérennité des résultats du plan d'action.

Objectif 4 • Ni discrimination, ni violence liées au genre

Pour lutter contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les violences liées au genre, un dispositif de veille, d'écoute et d'alerte est mis en place. Les cas sont ainsi signalés, pris en charge et des mesures adoptées.

Objectif 5 • Une sensibilisation aux stéréotypes et biais inconscients

Des formations et des ateliers de réflexion sont proposés régulièrement au sein du Cirad. Ils contribuent à la déconstruction des stéréotypes et des biais individuels et institutionnels, vecteurs de discrimination.

Thème 2 • Réaliser l'égalité dans l'emploi et le recrutement

Le Cirad s'engage à instaurer des processus inclusifs d'emploi et de recrutement. L'état des lieux a révélé que de nombreux métiers ne sont pas mixtes (la mixité est une situation dans laquelle chaque genre est représenté entre 40 % et 60 %). Globalement, les métiers scientifiques se caractérisent par un déficit de femmes. C'est l'inverse pour les métiers d'appui à la recherche.

Objectif 1 • Des processus de recrutement inclusifs et sans biais

L'ensemble des processus de recrutement est analysé, afin d'identifier les biais potentiels et de proposer des mesures correctrices. Des outils de sensibilisation, comme la projection de vidéos sur les discriminations au début de chaque audition de recrutement, sont mis en place. La parité (autant d'hommes que de femmes) et l'utilisation systématique de grilles d'entretien et d'évaluation sont recherchées au sein des jurys. Le recours aux jurys non paritaires doit être argumenté et demeure l'exception.

Objectif 2 • La mixité dans tous les métiers

Via sa présence sur de nouveaux forums étudiants et réseaux de l'emploi, le Cirad construit et consolide des viviers diversifiés (âge, genre, nationalité, expertise). A compétences égales, le recrutement d'une personne du sexe le moins représenté dans sa spécialité est privilégié. Les acteurs du recrutement disposent de recommandations pour l'écriture inclusive d'un profil de poste et sont sensibilisés à l'impact de l'utilisation d'un langage non discriminatoire dans les offres d'emploi.

Thème 3 • Réaliser l'égalité dans les parcours professionnels

Le Cirad s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles afin que les femmes autant que les hommes puissent accéder à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'établissement et bénéficier d'une mobilité géographique.

Objectif 1 • Des processus de mobilité interne inclusifs et sans biais

A l'instar de la démarche initiée pour le recrutement externe, une analyse des processus de mobilité interne est réalisée, les facteurs de discrimination identifiés et les conseillères et conseillers de carrière sensibilisés aux stéréotypes et biais liés au genre. Les jurys de mobilité interne sont paritaires et transparents sur les critères d'évaluation. Les outils de gestion de carrière sont modernisés (cartographie des emplois et compétences, visualisation des parcours de mobilité). La transparence sur l'ouverture et l'attribution des postes est renforcée et les nominations sans ouverture de poste doivent être justifiées en réunion de direction.

Objectif 2 • La mixité dans tous les métiers

Les processus de mobilité interne favorisent, à compétences égales, la sélection d'une personne appartenant au sexe le moins représenté dans la spécialité, avec une attention particulière pour les activités marquées par un déséquilibre important entre les femmes et les hommes.

Objectif 3 • Plus de femmes en mobilité géographique

D'après l'état des lieux, des facteurs liés à la maternité et aux responsabilités familiales freinent la mobilité géographique des femmes. Les besoins spécifiques des femmes et des hommes en mobilité sont analysés et les procédures et les modalités évoluent en conséquence. La situation du conjoint ou de la conjointe doit être prise en compte (financement de formations, aide à la recherche d'emploi), ainsi que les freins à l'expatriation des couples et des familles.

Objectif 4 • Des conditions d'accès équitables aux postes à responsabilités

L'état des lieux a révélé que les postes de management véhiculent certains stéréotypes liés au genre. Pour renforcer l'attractivité de ces postes, un accompagnement est mis en place, avec des mesures de formation, un partage d'expérience avec des experts externes et la mise en place d'un système de mentorat. L'impact de la transparence du processus, avec la publication systématique de la vacance des postes à responsabilité, est analysé et adapté si besoin.

Objectif 5 • La parité au sein des instances de représentation et de décision

A la suite du recensement des instances de représentation et de décision de l'établissement, des mesures sont mises en place pour évoluer vers la parité.

Objectif 6 • Des femmes mieux accompagnées dans la progression de leur carrière

Des commissions paritaires de changement de catégorie sont organisées et introduites, en début de séance, par un rappel des bonnes pratiques en matière de non-discrimination. Une juste répartition des moyens de formation (coûts pédagogiques et durée) entre les hommes et les femmes est maintenue.

Objectif 7 • L'égalité salariale

Les éventuels écarts de rémunération et autres inégalités dans les parcours des femmes et des hommes sont identifiés et font l'objet d'une veille régulière. Des mesures correctrices sont mises en place pour les résorber, dès lors que ces écarts n'auraient d'autre justification que la différence liée au genre.

Thème 4 • Concilier vie privée et vie professionnelle

Le Cirad lance une réflexion sur les modalités d'organisation du travail, à adapter aux évolutions législatives, ainsi qu'aux besoins des Ciradiennes et des Ciradiens pour concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Objectif 1 • Un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle

Une charte des temps favorise le droit à la déconnexion et régule l'utilisation des outils numériques. En parallèle, un dispositif précise la gestion des réunions (à planifier en amont et pendant les horaires de travail) et des déplacements. L'impact du télétravail sur l'égalité de genre est analysé et pris en compte dans les nouvelles règles de travail.

Objectif 2 • Des mesures en faveur de la parentalité

Les efforts d'accès aux crèches sont maintenus et des mesures à destination des familles monoparentales sont étudiées. Les entretiens au départ et retour de congés maternité et parentaux sont systématisés, afin de faciliter la réintégration.



AXE 2 • Intégrer la dimension « genre » dans la stratégie scientifique et partenariale

Les femmes jouent un rôle fondamental dans l'agriculture et le développement à travers le monde. L'intégration des questions liées au genre (distribution genrée des rôles, des logiques, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources) dans la stratégie scientifique et partenariale de l'établissement est désormais prioritaire. L'enjeu est de produire des données et des analyses permettant de comprendre les relations de genre dans l'agriculture et de valoriser les contributions et les points de vue des femmes autant que ceux des hommes dans les projets de recherche et de développement. La prise en compte du genre et de l'intersectionnalité [qui intègre l'hétérogénéité en croisant le genre avec d'autres variables comme l'âge ou le statut social] permet également de mettre en lumière l'existence d'inégalités et les implications des politiques et programmes de développement en la matière. L'intégration du genre n'est pas qu'une question de justice ou d'éthique. Parce que les recherches sensibles au genre produisent des connaissances plus fines et plus complètes des problématiques sur lesquelles le Cirad cherche à agir, elles sont susceptibles d'améliorer la pertinence, la qualité et l'impact de nos travaux.

Objectif 1 • Une meilleure visibilité pour les travaux de recherche intégrant le genre

Le Cirad met à disposition des scientifiques des connaissances et des outils pour intégrer la dimension genre dans leurs travaux. L'état des lieux ayant révélé que moins de 1% de la production scientifique fait référence au genre, les bases de données, les indicateurs et le référencement des projets évoluent.

Objectif 2 • Des réponses aux appels d'offres intégrant la dimension genre

Afin de garantir la qualité de nos réponses aux appels d'offres, des outils, démarches et formations pour intégrer les dimensions liées au genre dans les projets sont proposés.

Objectif 3 • Une communauté de pratiques dédiée au genre

Des bonnes pratiques en matière de questionnement, de collecte et d'analyse de données liées au genre sont identifiées au sein de l'établissement, évaluées et disséminées auprès des scientifiques. Des projets pilotes sont mis en œuvre et une grille est élaborée pour rendre compte de la diversité des formes d'intégration du genre dans les travaux de recherche.

Objectif 4 • Une stratégie scientifique durable sur les questions de genre

Le genre fait partie intégrante de l'animation scientifique des champs thématiques stratégiques et des filières. Un comité et des outils de suivi de cette stratégie sont établis.

Objectif 5 • Les femmes chercheuses valorisées

Des mesures spécifiques sont définies et mises en place pour remédier à la sous-représentation des femmes dans la gouvernance des projets et l'encadrement de doctorants.

Objectif 6 • Un guide de bonnes pratiques sur l'intégration du genre dans des contextes interculturels

Une cartographie des contextes socioculturels et des problématiques liées aux rapports de genre dans les régions d'intervention du Cirad est réalisée. Des ateliers participatifs [jeux de rôle, théâtre forum] sont organisés sur des études de cas, afin de formuler des recommandations. Un guide de bonnes pratiques pour l'intégration du genre dans des contextes interculturels, érigeant des principes d'action est ainsi formalisé et diffusé auprès des Ciradiens et des Ciradiennes.

Objectif 7 • Le genre : un élément de la stratégie partenariale

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes fait partie des principes directeurs applicables aux partenariats. Une référence à l'égalité femmes-hommes est ajoutée dans les différents accords et conventions régissant nos activités de partenariat [accords cadre, accords d'accueil, conventions des dispositifs en partenariat...].



AXE 3 • Promouvoir l'action du Cirad sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes-hommes étant portée au plus haut niveau de l'agenda du Cirad, la stratégie de communication externe doit refléter cette ambition. Elle sert par ailleurs d'effet levier pour inspirer les différents partenaires - scientifiques, du développement, bailleurs ou tutelles.

Objectif 1 • La stratégie genre promue en externe

L'égalité femmes-hommes est constitutive de l'identité du Cirad et promue auprès de nos partenaires, bailleurs, futures recrues à l'emploi et à la formation. Des temps forts de communication sont identifiés (journée internationale des droits des femmes, journée de la femme scientifique) et assortis d'actions et outils spécifiques en fonction des cibles de communication.

Objectif 2 • La stratégie genre comme outil de plaidoyer

Au sein de réseaux français, européens et internationaux, le Cirad contribue à nourrir la réflexion sur l'égalité professionnelle et l'intégration de la dimension genre dans la recherche.

Quelques indicateurs clés

- Nombre et % de femmes dans les différentes instances de représentation et de décision.
- Nombre et % d'hommes et de femmes aux postes à responsabilité.
- Nombre de femmes et d'hommes embauchés par métier.
- Bilan des changements de catégorie en fonction du genre, du métier.
- Suivi des temps partiels par formule, sexe, âge, catégorie.
- Suivi de la mobilité géographique par sexe, catégorie, localisation.
- Rémunération mensuelle moyenne, par sexe, catégorie professionnelle, catégorie / échelon et ancienneté.
- Nombre de publications et de projets référencés « genre » dans les bases de données institutionnelles.
- Nombre et % de femmes et hommes responsables de projets et de direction de thèses.



*MANAGEMENT DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION EN AGRONOMIE ET SCIENCES DE LA VIE

Coordonné par le Cirad et réunissant neuf partenaires européens, Gender-SMART vise à promouvoir et réaliser des changements structurels en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Sept institutions partenaires définissent et mettent en œuvre des plans d'égalité sur le genre :

- ANR (Agence nationale de recherche – France) ;
- Cicytex (Centro De Investigaciones Cientificas Y Tecnologicas De Extremadura – Espagne) ;
- Ciheam-Bari (Centro Internazionale Di Alti studi Agronomici Mediterranei – Italie) ;
- Cirad (Centre de coopération internationale de recherche en agronomie pour le développement – France) ;
- Cut (Cyprus University of Technology – Chypre) ;
- Teagasc (Agriculture And Food Development Authority – Irlande) ;
- Wur (Wageningen University and Research – Pays-Bas).

Deux partenaires techniques experts du genre et de la conduite du changement institutionnel, accompagnent la démarche :

- Isas, Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences (République tchèque) ;
- Yellow Window (Belgique).



"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 824546".



www.gendersmart.eu •  [gendersmart_eu](https://twitter.com/gendersmart_eu)