

Recommandations aux comités de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances

Le conseil scientifique de l'INSMI s'est exprimé à plusieurs reprises sur la situation préoccupante des femmes en mathématiques en France. Le conseil en place entre 2010 et 2014 avait conclu qu'« une action volontariste à tous les niveaux (recrutement, promotion) est désormais nécessaire ». Le conseil suivant avait dressé le constat que « la situation ne s'améliore absolument pas en ce qui concerne les recrutements » et avait en particulier souligné la nécessité d'avoir une réflexion sur les pratiques de recrutement dans la communauté mathématique qui peuvent affecter la situation des femmes¹. Rappelons les proportions de femmes dans les sections 25 et 26² :

	2013	2015	2016	2017	2018
PR 25	6,7 %	6,2 %	6,0 %	5,9 %	6,2 %
PR 26	14,7 %	16,1 %	16,7 %	16,2 %	16,1 %
MCF 25	18,0 %	18,2 %	18,7 %	19,0 %	18,8 %
MCF 26	33,0 %	33,0 %	32,9 %	33,7 %	33,7 %

Le présent document a deux objectifs :

- Sensibiliser les membres des comités de sélection aux questions de discrimination envers les femmes ;
- Proposer quelques pistes et outils à mettre en place lors des comités de sélection afin de remédier aux biais pouvant affecter les femmes lors des recrutements.

I. Sensibilisation aux questions de parité et d'égalité des chances

Des études ont montré qu'il existe des stéréotypes inconscients qui défavorisent les femmes lors des recrutements et que ces biais concernent aussi le milieu scientifique, alors même que la communauté croit généralement en l'objectivité de ses procédures de recrutement.

En guise de sensibilisation, les membres du comité de sélection sont fortement encouragés à regarder ensemble au début de la première réunion le film de l'ERC *Recruitment Bias in Research Institutes*, d'une durée de 8 minutes, qui illustre certains préjugés pouvant être à l'œuvre dans le processus de sélection, ainsi que des bonnes pratiques pour prendre du recul ([lien](#)).

Il est également conseillé de consulter les documents suivants :

- Le texte [Better a John than a Jennifer](#), résumé de l'article *Science faculty's subtle gender biases favor male students*, qui relate une expérience lors de laquelle ces préjugés inconscients conduisent effectivement à une sous-évaluation des femmes.
- Le [diaporama](#) *Parité et égalité des chances dans les concours INRIA*.

II. Préparation du comité de sélection

Afin que les membres du comité soient moins affectés par les biais évoqués dans la partie précédente, il est recommandé de réfléchir en amont du comité à l'examen des dossiers et au déroulement des auditions pour s'assurer d'une évaluation équitable de tous les candidats et toutes les candidates. Il est par exemple conseillé :

- D'expliciter les attendus du poste et les critères d'évaluation des dossiers, en ce qui concerne par exemple la recherche, l'enseignement, les tâches collectives et administratives ;
- D'avoir une grille d'évaluation commune à tous les dossiers ;
- D'organiser les mêmes phases d'entretien pour chaque candidat et candidate (par exemple, validation des informations du CV, insertion dans le laboratoire, etc.) ;
- De préparer une liste de questions communes à poser lors des auditions.

¹ Voir les [recommandations](#) du conseil scientifique de l'INSMI du 22 décembre 2017.

² D'après <https://parite.math.cnrs.fr/effectifs.html>.

III. Déroulement du comité de sélection

1) Désignation de référents parité et statistiques

En amont ou par défaut au début de la première réunion du comité, le président ou la présidente désigne, au sein de ce comité, deux référents « parité », idéalement une femme et un homme. Ils veillent, avec la présidente ou le président, à ce que les dossiers des candidats et candidates soient traités de la façon la plus égale possible dans toutes les étapes du processus de recrutement, depuis l'examen des dossiers jusqu'à la fin des délibérations (voir point **3**) ci-dessous).

Ils effectuent en particulier un point à chaque étape importante du jury (présélection, choix des candidats et candidates auditionnés, choix des candidats et candidates classés) : les statistiques hommes/femmes sont enregistrées à chacune des étapes et communiquées aux membres du comité de sélection, pour éviter le phénomène de perte en ligne injustifiée, c'est-à-dire que les proportions ne soient pas conservées au cours du processus alors que rien dans les dossiers ne l'expliquerait. Les chiffres relevés sont consignés par les référents parité dans le fichier fourni destiné à être transmis à la direction du laboratoire et à la commission parité du laboratoire à l'issue du processus.

2) Équité dans le comité

La présidente ou le président doit créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, femme et homme, jeune ou expérimenté, de stature scientifique plus ou moins grande, de caractère plus ou moins affirmé est considéré avec attention et équitablement.

3) Points de vigilance

Afin d'éviter de laisser place à des influences inconscientes pouvant mener à des conclusions différentes selon les candidates et candidats, les membres du comité dans son ensemble doivent être attentifs notamment aux points suivants :

- Éviter de prendre en compte des critères ou des qualités personnelles qui ne sont pas directement liés aux besoins du poste.
- Éviter les questions sur les points qui ne concernent pas le poste (nom, photo, adresse, situation de famille, loisirs, etc.).
- Éviter les questions vagues qui apportent peu d'éléments comparables pour le poste (par exemple, « pourquoi avez-vous choisi ce métier ? »).
- Veiller à la diversité des profils retenus, ou en tout cas à ce que des profils de nature différente soient évalués de manière non biaisée, en tenant compte des spécificités de chaque dossier sans survaloriser des profils classiques ou qui nous ressemblent.
- Prendre en compte avec équilibre, lors de l'évaluation, les interruptions de carrière (maternité, congé parental, arrêt maladie...). À titre d'exemple, les normes européennes préconisent de comptabiliser 18 mois de rupture de carrière pour une maternité.
- Être également conscient du fait que les lettres de recommandation peuvent elles-mêmes souffrir de « préjugés involontaires ». En particulier, elles peuvent présenter des différences de style ou de ton selon le sexe des candidates et candidats qu'elles visent à soutenir³.

Bibliographie complémentaire

- [Le site de la commission parité de l'Institut Camille Jordan.](#)
- [Guide du recruteur de l'université Claude Bernard – Lyon 1.](#)
- [Les recommandations aux comités de sélection de la commission parité de l'IMJ.](#)

³ Voir <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#prejuges> et <https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf>.