

## Conseil scientifique de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)

### Recommandation sur les procédures de recrutement

#### **Contexte**

Le Conseil Scientifique de l'INSMI a pris connaissance de la lettre ouverte disponible à l'adresse suivante :

[http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/lettre\\_ouverte.php](http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/lettre_ouverte.php)

Cette lettre et ses préconisations en matière de processus de recrutement sont le fruit d'un travail porté par plusieurs collègues qui souhaitent que les pratiques de recrutement soient sensiblement améliorées en matière de lutte contre les discriminations et les biais, notamment ceux qui visent les femmes.

De nombreuses collègues sont sollicitées chaque année pour participer à des comités de sélection – un travail considérable – dans l'idée d'assurer l'égalité des chances entre les candidats et les candidates. Néanmoins des recherches indiquent<sup>1</sup> que cette seule pratique ne se traduit pas par des améliorations en termes de recrutement, alors qu'elle augmente la charge travail de nos collègues femmes, suscitant ainsi un sentiment d'injustice et une colère légitime. D'autres pratiques doivent donc être mises en place pour améliorer les processus de recrutement, en diminuant notamment les biais de genre qui influencent les discussions et les décisions. La lettre ouverte présente plusieurs propositions allant dans ce sens, en s'inspirant de pratiques structurelles déjà adoptées par certains comités de sélections ou recommandées par diverses instances en charge de questions d'égalité.

---

<sup>1</sup> On peut par exemple citer l'étude Régner, Thinus-Blanc, Netter, Schmader et Huguet *Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists*, Nature Human Behavior, 3, 1171-1179, 2019 qui s'appuie sur l'observation des jurys d'évaluation pour les postes de DR au CNRS. Elle démontre que, dans les jurys qui minimisent la discrimination envers les femmes, ces dernières sont moins promues directrices de recherche. Cette influence n'existe pas dans les jurys qui admettent une possible discrimination, et les décisions de promotion sont plus paritaires. Ni la discipline ni la proportion de femmes dans le jury n'a d'influence significative sur les résultats.

Cette lettre n'est pas la première portant sur le sujet des comités des sélections (cf. par exemple celle du 23 mai 2023<sup>2</sup>, signée par Valeria Banica, Karine Beauchard, Isabelle Gallagher, Laure Saint-Raymond), pourtant son aspect collectif nous pousse à prendre position – au 10 octobre 2024, elle est signée par plus de 150 collègues dont plus d'un tiers de femmes. Souhaitant réagir rapidement pour que ses recommandations puissent être prises en compte en cette période de constitution des comités de sélection, le CSI a procédé à un sondage interne pour dégager les propositions principales qui faisaient consensus et a, le cas échéant, reformulé certaines d'entre elles pour les faire siennes. Cela a ouvert une réflexion du CSI, laquelle fera l'objet d'approfondissements et de recommandations plus précises en 2025 (dont un modèle de feuille de route mentionnée ci-dessous).

## **Recommandations**

Le CSI recommande la mise en place des pratiques suivantes, regroupées en trois catégories, relativement au déroulement des comités et en visant une mise en place dès cette année.

### **Rédaction des fiches de poste**

#### **1- Expliciter une volonté d'inclusivité**

La fiche de poste doit contenir en préambule la phrase suivante, ou une affirmation analogue : "Nous accordons de l'importance à la diversité dans la recherche. Nous considérerons avec une égale attention toutes les candidatures, indépendamment de l'identité de genre, de l'âge, de l'origine géographique, de la situation de handicap, etc."

#### **2- Définir et questionner les critères d'évaluation**

Les profils des postes doivent mentionner tous les prérequis pour le poste (niveau d'études, niveau de maîtrise du français, etc.) ainsi que des critères d'évaluation explicites. Cela permet notamment de s'assurer qu'aucun critère n'est disqualifiant à raison du genre. Nous incitons aussi à mettre l'accent sur la signification des résultats et la qualité plutôt que la quantité. La présidence du comité peut rappeler que les choix de journaux ou de conférences peuvent être liés aux pratiques éthiques des

---

<sup>2</sup> <https://x.com/GavageSylvie/status/1665729327307137024/photo/1>

candidat·es, importantes pour notre communauté et pour notre environnement, et qu'on ne peut pas les utiliser comme seul critère de recrutement.

## **Déroulement des comités de sélection**

### **3- Sensibiliser les comités aux biais de genre**

De nombreux travaux ont montré que le manque de sensibilisation des comités discrimine les candidates. Les comités de sélection doivent recevoir une sensibilisation aux biais de genre conformément aux recommandations de la Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité et Diversité, voir

<https://www.cped-egalite.fr/ressources-cped-egalite/>

Les président·es de comités, ayant un rôle crucial à y jouer, sont typiquement les personnes-clés qui pourraient concourir à une amélioration des pratiques. La direction du laboratoire devrait assurer une formation (ou sensibilisation a minima) pour au moins deux personnes d'un comité, dont la personne qui le préside. Cela peut se faire notamment en faisant appel aux missions Égalité des universités. La direction de l'unité s'assurerait que ces formations sont suivies, et qu'une sensibilisation a bien lieu chaque année avant les campagnes de recrutement.

### **4- Rappeler l'historique des recrutements et suivre la répartition sexuée à chaque étape**

Les comités de sélection doivent disposer de l'historique des recrutements dans l'UFR/laboratoire concerné sur 5 à 10 ans avant l'instruction des dossiers des candidat·es. La direction de l'unité est responsable de la transmission des informations nécessaires suite à la demande des président·es. Les membres invité·es du comité peuvent demander ces informations en amont des auditions. Par ailleurs, la connaissance par le comité de la répartition femmes/hommes parmi les candidat·es au recrutement, retenu·es pour audition puis finalement classé·es, doit permettre aux membres du comité de s'assurer que l'évolution du taux de féminisation, tout au long du processus de sélection, ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidat·es.

### **5- Rester vigilant·es pendant l'audition**

La rédaction d'un profil précisant clairement les critères doit être suivie de leur utilisation effective.

Il faudrait s'assurer que les mêmes types de questions sont posés à chaque candidat·e à l'audition. Il faudrait aussi maintenir la vigilance des membres du comité lors des discussions collégiales pour prévenir les biais de sélection : attirer l'attention des collègues si l'on constate certains biais implicites dans l'appréciation des dossiers et des prestations orales qui risqueraient de désavantager une candidature.

Pour guider le jury, les président·es de comité préparent une feuille de route rappelant toutes les étapes du processus ainsi que les règles de déontologie à suivre, du dépôt des candidatures jusqu'à la fin des auditions. Les membres invité·es pourront demander cette feuille de route en amont.

Il revient à tous les membres du comité de rester vigilant·es aux potentielles pratiques discriminatoires, et que le comité se déroule dans le cadre prévu.

### **Analyse et suivi des comités de sélection**

Bien que la lettre ouverte qui a initié notre réflexion ne mentionne pas l'"après" des comités, nous tenons à faire une dernière recommandation qui permettrait le suivi des pratiques dans les laboratoires à moyen terme.

#### **6- Prendre conscience des pratiques dans le laboratoire**

Une fois la seconde réunion terminée, les président·es transmettent les données sexuées suivantes au comité parité ou à la référence parité de l'unité : nombre de candidatures, nombre d'auditionné·es, classement. Le comité parité fait alors une synthèse de tous les comités du laboratoire pour la partager avec l'ensemble des membres du laboratoire.

#### **Recommandations adoptées le 22/10/2024**

**23 votants :**

**OUI : 23**

**NON : 0**

**Abstention : 0**

**Nicolas RAYMOND**  
Président du CSI

**Destinataires :**

- M. Christophe BESSE, directeur de l'Institut CNRS Mathématiques
- Mmes les directrices et MM. les directeurs des unités du CNRS Mathématiques
- Mmes et MM. les référent.e.s parité des unités du CNRS Mathématiques
- M. Stéphane SABOURAU, président de la Section 41 du Comité national de la recherche scientifique
- M. Francois PARCY, président de la CID 51 du Comité national de la recherche scientifique
- M. Bruno VALLETTE, président de la Section 25 du Conseil national des universités
- M. Didier SMETS, président de la Section 26 du Conseil national des universités
- Mme Isabelle GALLAGHER, présidente de la Société mathématique de France
- M. Samir ADLY, président de la Société de mathématiques appliquées et industrielles
- M. Christophe BIERNACKI, président de la Société Française de Statistique