

# Recommandations aux comités de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances<sup>1</sup>

## 1. Référents « parité »

Au tout début de la première séance, le comité désigne en son sein deux référents « parité », idéalement une femme et un homme. Leur rôle est de veiller, au cours du processus de recrutement, durant l'examen des dossiers et les délibérations, à ce que les dossiers des candidats hommes/femmes soient traités de la façon la plus égale possible.

Ils effectuent en particulier un point à chaque étape importante du jury : présélection, choix des candidats auditionnés, choix des candidats classés. Ils enregistrent les statistiques h/f à chacune des étapes, et les communiquent 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 dans un tableau (par exemple selon le modèle fourni en annexe) destiné à être signé par les membres du comité et transmis à la direction et au comité parité du laboratoire à l'issue du processus.

## 2. Auto-formation aux stéréotypes de genre

Chaque membre du comité est fortement incité à suivre une auto-formation, d'une durée de 20 minutes environ, avant le début des délibérations. L'objet de cette formation est de faire prendre conscience des stéréotypes inconscients qui défavorisent les femmes. Elle est composée des modules suivants :

- Le film de l'ERC *Recruitment Bias in Research Institutes*, d'une durée de 8 minutes, illustre certains préjugés pouvant être à l'oeuvre dans le processus de sélection, ainsi que des bonnes pratiques pour prendre du recul. <https://vimeo.com/191134397>
- Le texte *Better a John than a Jenifer*, résumé de l'article *Science faculty's subtle gender biases favor male students*, relate une expérience lors de laquelle ces préjugés inconscients conduisent effectivement à une sous-évaluation des femmes. <https://www.esa.org/esablog/research/better-a-john-than-a-jennifer/>

Pour tester la possibilité d'être soi-même affecté par des associations implicites, il est également instructif de passer le test *Genre-Science* du projet IMPLICIT, <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/selectatest.jsp>

## 3. Points de vigilance

Les membres du comité *dans son ensemble* sont attentifs aux points suivants :

- a) Veiller à la diversité des profils retenus, ou en tout cas à ce que des profils de nature et/ou de nationalité différentes soient évalués de manière non biaisée, en tenant compte des spécificités de chaque dossier<sup>2</sup>.
- b) Prendre en compte, lors de l'évaluation, les ruptures de carrière liées en particulier à la maternité/paternité<sup>3</sup>.
- c) Veiller à ce qu'un trait de caractère, manifesté dans une présentation écrite ou orale (par exemple, par un style plus ou moins agressif ou égocentré), ne mène pas

---

<sup>1</sup>Inspirées de <https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/> et des recommandations adressées par le directeur du CNRS aux jury de recrutement et de promotion

<sup>2</sup>Par exemple, on privilégiera la notion de « durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche » plutôt que le critère d'âge pour comparer des cursus de candidats de manière équitable.

<sup>3</sup>Les normes européennes considèrent qu'une maternité doit être comptabilisée pour 18 mois de rupture de carrière.

(inconsciemment) à des conclusions différentes selon le sexe des candidat.e.s. Les membres parité sont vigilants sur les commentaires et conclusions issus de ces présentations.

- d) 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 candidat.e.s qu'elles visent à soutenir (voir annexe).

#### 4. Équité au sein du comité

Le président doit créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, h/f, jeune ou expérimenté, de stature scientifique plus ou moins grande, de caractère plus ou moins affirmé est considéré avec attention et équitablement, par exemple en effectuant régulièrement des tours de table.

#### Annexe :

*Selon une étude issue de la Wayne State University dans laquelle on a comparé systématiquement les lettres de recommandation rédigées pour des femmes et celles pour des hommes, les lettres pour les femmes étaient davantage susceptibles de présenter les caractéristiques suivantes :*

- être plus brèves et incomplètes ;
- compter des termes associés au sexe (p. ex. femme, dame, mère, épouse) ;
- compter moins d'adjectifs « de démarcation » (p. ex. excellent, exceptionnel, etc.) ;
- compter des « éléments semant le doute » (c'est-à-dire une formulation péjorative, des énoncés moins fermes, des commentaires sans explication, des éloges peu dynamiques et des faits n'ayant aucun rapport avec le sujet) ;
- mettre l'accent sur les qualités interpersonnelles de la personne (p. ex. aimable, compatissante, etc.) plutôt que sur ses compétences en recherche ou ses réalisations ;
- compter des renseignements personnels qui ne sont pas utiles pour le poste.

Tiré de <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#prejuges> au sujet de l'étude <http://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf> portant sur des lettres de recommandations pour des candidats qui ont obtenu le poste.

	Total	Dont femmes
Candidatures		
Etape intermédiaire (par ex. candidat.e-s classé.e-s A)		
Auditionné.e-s		
Candidat.e-s classé.e-s (5 premier.ère-s)	5	