Sensibilisation des comités de sélection en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La politique de Sorbonne Université

Sorbonne Université confirme son engagement en faveur d'une politique d'égalité professionnelle : après la création d'une mission égalité entre les femmes et les hommes et l'adoption de la Charte égalité, l'université a entamé la réalisation de son plan d'action 2021 – 2023 visant à mettre en œuvre des actions concrètes donnant corps à cette charte. Le conseil d'administration a ainsi adopté l'avant-projet du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes le 1er décembre 2020.

Valeur centrale de notre université, l'égalité entre les êtres humains est un droit fondamental qui se doit d'être effectif. Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, Sorbonne Université a mis en place des initiatives qui constituent autant de chantiers ciblant les axes prioritaires de l'égalité femmes/hommes.

Nos grands champs d'action

La réussite de la démarche dépend de l'association de l'ensemble de la communauté de Sorbonne Université à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions afin de favoriser l'implication et l'appropriation par chacune et chacun aux enjeux de l'égalité professionnelle.

L'objet de l'avant-projet est d'identifier les grands champs d'actions à mettre en œuvre pour réduire les inégalités révélées par le diagnostic :

Axe 1 : Réduire les écarts de rémunération ;
Axe 2 : Égal accès : mixité des formations / des métiers et carrières ;
Axe 3 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
Axe 4 : Lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Un égal accès des femmes et des hommes dans le cadre du recrutement des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs fait donc pleinement partie des actions portées par Sorbonne Université, et nous savons pouvoir compter sur chaque membre de CDS pour sa mise en œuvre.

ANNEXE 3

Sensibilisation des comités de sélection en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

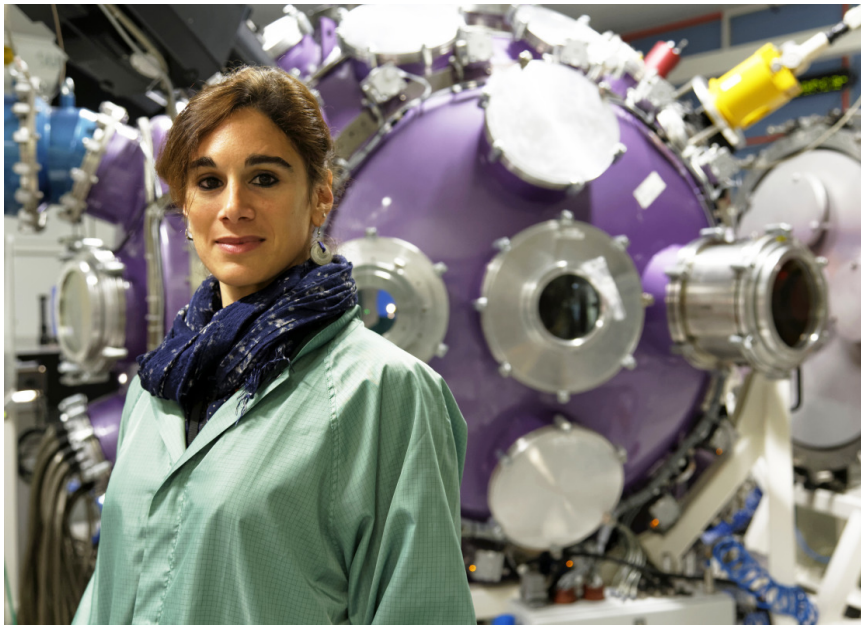
SORBONNE UNIVERSITÉ

Quelques chiffres

En France aujourd'hui*, **les femmes sont moins présentes que les hommes dans les corps les plus élevés de la recherche et de l'enseignement universitaires publics**.

On compte en 2018 :
44% de femmes dans le corps des MCF
24% de femmes dans le corps des PR
47,4% de femmes dans le corps des MCUPH
21,2% de femmes dans le corps des PUPH

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes est particulièrement marqué dans certains domaines :



PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

FILIÈRE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE : 29,5%

FILIÈRE UNIVERSITAIRE :

19% en sciences de l'ingénieur
22% en physique
23% en mathématiques et informatique
28% en sciences de la terre
38% en chimie
43% en sciences économiques et de gestion
44% en droit et science politique
45% en sciences humaines
47% en biologie et biochimie
52% en pharmacie
61% en langues et littératures

RECRUTEMENT ET AVANCEMENT DE GRADE

Les données nationales de 2019 sur les recrutements et l'avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs sont les suivantes :

23% de femmes sont recrutées comme professeures d'universités en sciences et techniques

En Sciences et techniques, 19 % de femmes deviennent professeures classe exceptionnelle 1er échelon et 14 % professeurs classe exceptionnelle 2nd échelon.

Pourquoi ces inégalités ?

Parmi les différents facteurs qui sont à l'origine de ces inégalités, la différence entre le traitement des candidatures de femmes et d'hommes sous l'influence de préjugés est celui qui peut et doit faire l'objet **d'une prise de conscience et d'une vigilance au sein des comités de sélection**.

** Source des chiffres : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation **pour la filière universitaire** ; et Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière **pour la filière hospitalo-universitaire.***

ANNEXE 3

Sensibilisation des comités de sélection en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

SORBONNE UNIVERSITÉ

Une vigilance nécessaire des comités de sélection

On présume qu'on utilise des critères d'excellence objectifs lorsqu'on évalue une candidature en fonction d'indicateurs comme le nombre d'années d'expérience, le nombre de publications et de citations, l'obtention de subventions de recherche etc. Toutefois, les appréciations émises par les membres des comités, y compris sur ces trois indicateurs, peuvent être biaisées par des préjugés – stéréotypes, motivations ou présomptions qui peuvent surgir dans l'esprit d'une personne à son insu – tels le sexisme, l'âgisme, les préjugés culturels et d'ordre linguistique. Ces préjugés peuvent influencer de façon souvent inconsciente le comportement de chacune ou chacun, notamment ceux concernant le genre, et cela même lorsque ces personnes sont sensibilisées et convaincues de l'importance de l'égalité des chances.

NOS RECOMMANDATIONS

Les membres des comités de sélection de Sorbonne Université sont donc incités à :

Définir et questionner les critères d'évaluation

- **Identifier préalablement leurs propres préjugés** éventuels en utilisant, par exemple, le test proposé par Harvard University ;
- Se mettre d'accord avant les discussions sur des **critères objectifs d'évaluation** ;
- S'assurer qu'aucun critère préétabli ne soit préjudiciable à un groupe de personnes ;
- **Bannir le recours à des jugements de valeur reposant sur des informations qui ne figurent pas dans les dossiers**, notamment les informations d'ordre personnel, pour favoriser ou défavoriser une candidature.

Surveiller le cours des discussions

- Proposer que chaque comité désigne, en son sein, **une personne chargée de veiller à ce que les échanges et les débats évitent toute dérive**, notamment sexiste, consciente ou inconsciente.
- **Attirer l'attention** s'ils pensent qu'un préjugé pourrait être à l'origine de l'appréciation des candidatures ou s'ils identifient le recours à des stéréotypes qui pourraient faire écarter, sans fondement, une candidature spécifique.
- **Veiller à ce que tous les membres du comité expriment leur opinion.**

Prendre du temps pour la décision

- **Accorder autant d'attention et de temps à tous les dossiers de candidature**, quel que soit le sexe
- **Prendre du recul** : ralentir le processus permet de passer des stéréotypes à la réflexion rationnelle.
- Les délibérations ne doivent **pas** comporter **de mentions ou motivations faisant référence au sexe des candidats**

Sensibilisation des comités de sélection en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

SORBONNE UNIVERSITÉ

Pour en savoir plus

Les ressources Sorbonne Université

- Rubrique intranet de la mission pour l'égalité
- Délibération du conseil d'administration relative à la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes de Sorbonne Université (novembre 2019)
- Délibération du conseil d'administration relative à l'avant-projet du plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université (décembre 2020)

Les ressources des Ministères

Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation :

- « Enseignement supérieur et recherche - vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés »
- Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses en France
- Nombre de personnes qualifiées aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités au cours des 5 dernières campagnes de qualification (2016 à 2020)

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

«#Les compétences d'abord»

Outils de sensibilisation

SUPPORTS VIDÉOS

Ces courtes vidéos créées par des universités suisses et britanniques et par le centre de recherche catalan proposent de déconstruire les stéréotypes de genre lors des phases de recrutement des personnels chercheurs et/ou des enseignants-chercheurs. Elles peuvent faire l'objet d'un visionnage en amont d'un comité de sélection afin de sensibiliser les membres aux biais implicites :

Université de Lausanne
Université de Bruxelles
Université de Bern
Royal Society
Centre de Recherche catalan Cerca

SUPPORTS « GUIDES »

Ces guides des universités permettent d'outiller les membres des comités de sélection contre les discriminations dans le processus de recrutement dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche :

The League of European Research Universities, « Implicit Bias in academia »

Université de Lausanne
Université du Michigan
Université de Harvard
Libra recruitment handbook

SUPPORT « TEST »

Ce test a été conçu par l'Université d'Harvard afin que les personnes en charge du recrutement puissent tester leurs propres préjugés, en prendre conscience et mieux lutter contre les biais implicites lors du processus de recrutement :

Faire le test