INFORMATIQUE
Sciences
Université Paris Cité

PARITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES COMITÉS DE SÉLECTION

UFR INFORMATIQUE, FACULTÉ DES SCIENCES, UNIVERSITÉ PARIS CITÉ

Préambule

Ce document vise à attirer l'attention des membres de comités de sélection sur la parité et l'égalité des chances des candidat·e·s. Il compile pour cela les recommandations issues de l'annexe 1 du *Bulletin officiel n°27 du 2 juillet 2020*[1], de la charte Inria du 3 juillet 2019 *Parité et égalité des chances dans les jurys de recrutement et de promotion*[2] et des *Recommandations aux comités de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances* de l'Institut de Mathématiques de Jussieu – Paris Rive Gauche[3]. Il est transmis aux membres des comités de sélection en amont de la première réunion, en même temps que les autres documents (déclaration de conflits d'intérêt, modèle de rapport d'évaluation, etc.).

Date
16 mars 2023

Adresse
UFR Informatique
Université Paris Cité
Bât. Sophie Germain
8 pl. Aurélie Nemours
3e étage
75013 Paris
France

1. Recommandations

1.1. Mise en place d'un suivi

Au tout début de la première séance, le comité désigne en son sein deux référent·e·s « parité et égalité des chances » (PEC), 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 toutes les candidatures soient traitées de façon égalitaire.

Sur les questions de parité en particulier, les référent·e·s PEC effectuent un point à chaque étape importante des discussions : a minima à l'issue de la présélection, du choix des candidat·e·s auditionné·e·s, et du classement. Les référent·e·s PEC enregistrent les statistiques à chacune des étapes, et les communiquent aux membres du comité de sélection, pour éviter tout phénomène de « perte en ligne » (c'est-à-dire éviter une diminution de la proportion de certains profils minoritaires alors que rien dans les dossiers ne l'expliquerait) et en particulier 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 des candidatures. Les chiffres relevés sont consignés dans un rapport (voir le vademecum de la section 3) et destiné à être signé par les référent·e·s PEC et la présidence du comité et transmis aux directions de l'UFR informatique et de l'IRIF et à la commission égalité femmes-hommes de l'IRIF à l'issue du processus.

Les référent·e·s PEC alertent au besoin le comité sur chacun des points de vigilance listés ci-après, qui concernent les biais de sélection en général, et qui relèvent également de la responsabilité de tous les membres.

1.2. Formation aux stéréotypes

L'objet est de faire prendre conscience des biais et stéréotypes inconscients qui (par exemple, mais pas uniquement) défavorisent les femmes. En amont de la première réunion du comité, chaque membre est encouragé à consulter les ressources données en références en annexe A pour son auto-formation. Au début de la première réunion, chaque membre du comité est appelé à suivre une courte sensibilisation sous forme d'une vidéo : *Évitons les biais implicites lors des recrutements et des promotions à l'ULB*[4].

1.3. Définir et questionner les critères d'évaluation

Les membres du comité veillent à ce que les modalités d'évaluation des dossiers soient identiques pour toutes les candidatures ; ils s'assurent qu'aucun critère ne pourrait être disqualifiant à raison du genre en particulier, et que les *types* des questions posées à chaque candidat·e ne varient pas selon son genre ou d'autres critères discriminatoires.

1. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo27/ESRS2014504C.htm
2. https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/
3. https://www.imj-prg.fr/wp-content/uploads/2020/12/charte-modif2019-apres-conseil.pdf
4. https://youtu.be/MuPAPWSnobU

1.4. Points de vigilance

Les membres du comité dans son ensemble sont attentifs à prévenir les biais de sélection : il convient d'attirer l'attention de vos collègues si vous constatez certains biais implicites dans l'appréciation des dossiers et des prestations orales qui risqueraient de désavantager une candidature. Les points suivants portent sur des exemples relativement courants de biais de sélection.

1.4.1. **Diversité de profils.** Veiller à respecter sans biais 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, aux différentes phases du processus de sélection.

Veiller à s'assurer qu'aucun biais ne conduit à privilégier certains profils jugés prestigieux sur la base d'un nombre restreint de caractéristiques. Veiller aussi à ce que les dossiers et cursus éloignés des standards soient considérés de manière équitable, en tenant compte de leurs spécificités. Une attention particulière est accordée aux candidatures féminines et/ou atypiques (cursus à l'étranger, interruptions de carrière, parcours professionnel hors recherche avant ou après le doctorat, etc.), qui ne doivent pas subir de biais défavorable.

Éviter les mécanismes de « double-standard », en s'assurant que le niveau d'exigence est le même pour chaque dossier et que les candidatures sont évaluées sur la base de critères et de caractéristiques identiques. Expliciter dans les rapports sur les candidatures écrits en amont de la première réunion la « durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche » (typiquement depuis la date d'entrée en thèse pour un poste de maître·sse de conférences, mais cela peut justement varier selon les profils ; voir aussi le point suivant sur les ruptures de carrière), qui servira plutôt que le critère d'âge pour comparer des cursus de candidat·e·s de manière équitable. Aussi, pour les candidatures étrangères, des indications sur les cursus universitaires suivis devront être données. Il ne faut pas oublier que les candidat·e·s étranger·e·s peuvent ne pas être familier·e·s avec le système et les usages français, et que leur style de présentation peut sensiblement différer des standards français.

1.4.2. **Ruptures de carrière.** Prendre en compte, lors de l'évaluation, les ruptures de carrière indiquées dans les dossiers de candidature, par exemple pour cause de parentalité, raisons médicales ou raisons personnelles. Le comité veille à tenir compte de l'impact des interruptions de carrière, qui va souvent au-delà du temps effectif de l'arrêt. Par exemple, l'ERC considère que chaque maternité induit un retard de carrière de 18 mois et qu'une paternité induit un retard équivalent à la durée effective de l'arrêt de travail.

En règle générale, s'assurer que la mention des interruptions de carrière est faite au bénéfice de la candidature, et ne porte pas préjudice à son éligibilité et à sa légitimité. Ces interruptions de carrière sont à mentionner dans les rapports écrits en amont de la première réunion (un champ à cet effet pourra être prévu dans le modèle de rapport fourni aux membres du comité).

1.4.3. **Présentation.** Le comité doit veiller à être équitable dans l'appréciation des dossiers de candidature, indépendamment des différents styles de présentation et des profils des candidat·e·s (genre, âge, nationalité) dont la perception peut être différente selon les profils des candidat·e·s. En particulier, de nombreux clichés sont consciemment ou inconsciemment activés selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate.

Il faut ainsi veiller à ce qu'un trait de caractère, manifesté dans une présentation écrite ou orale ne mène pas (inconsciemment) à des conclusions différentes selon le genre des candidat·e·s. Par exemple, un style agressif, à l'écrit ou à l'oral, peut être perçu différemment selon le sexe (ambition chez un homme, arrogance chez une femme). À l'inverse, une même activité peut être sur-évaluée ou sous-évaluée selon les candidatures (certaines personnes pouvant être plus enclines à l'auto-promotion, ou plus attentives à « comptabiliser » chacune de leurs activités). Par ailleurs, une personne ne s'exprimant pas dans sa langue maternelle est objectivement pénalisée dans ses présentations. Enfin, le fait d'appartenir à un profil minoritaire (atypique, genre sous-représenté, étranger) peut mener à des contre-performances, en particulier lors des présentations orales. S'il est difficile de changer la perception de chacun et chacune, le comité doit en relativiser la portée en veillant à ce que des traits de caractère ou des styles de présentation équivalents ne soient pas appréciés différemment selon les profils des candidat·e·s.

1.4.4. **Rapports et avis.** Être également conscient du fait que les rapports et avis reçus peuvent eux-mêmes souffrir de biais involontaires. En particulier, ils peuvent présenter des différences de style ou de ton selon le genre des candidat·e·s qu'elles visent à soutenir. Par exemple, les expressions et les adjectifs utilisés pour soutenir les candidat·e·s peuvent différer selon les cas : « leadership », « excellence », « potentiel » pour un homme, « sérieux », « compétence »,

« gentillesse » pour une femme. Ces différences de traitement, souvent involontaires mais reflétant des stéréotypes, peuvent induire une discrimination, en particulier envers les femmes. Le comité doit donc être vigilant face aux rapports et avis, qu'ils émanent de personnalités extérieures ou du comité lui-même ; il ne doit pas hésiter à relativiser l'importance des avis faisant apparaître de tels biais.

1.5. Conflits d'intérêt

Une déclaration des conflits d'intérêt est transmise en amont de la première réunion à la présidence du comité. Ces conflits sont annoncés à l'ensemble du comité de sélection au(x) moment(s) opportun(s) lors de la première réunion ; les conflits de faible importance avec une candidature n'imposent pas nécessairement le silence, mais il convient de les rappeler avant une prise de parole sur ladite candidature.

1.6. Prise de parole de membres du comité

La présidence du comité s'efforce de créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, femme ou homme, 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.

2. Données genrées

2.1. Viviers au sein de la discipline

Qualifications en section 27 [5].

année		dossiers examinés	dont femmes	qualifié·e·s	dont femmes
2022	MCF	513	165 (32%)	306 (60%)	99 (32%)
	PR	27	4 (15%)	19 (70%)	3 (16%)
2021	MCF	617	179 (29%)	400 (65%)	116 (29%)
	PR	45	10 (22%)	34 (76%)	9 (26%)
2020	MCF	579	174 (30%)	353 (61%)	95 (27%)
	PR	191	40 (21%)	123 (64%)	28 (23%)

À noter que la qualification PR n'est plus exigée pour les maître·sse·s de conférences depuis 2021. Il serait utile d'avoir des statistiques genrées sur les MCF titulaires d'une HDR en section 27. À défaut de cela, on peut chercher les habilitations en informatique soutenues ces cinq dernières années et déposées sur HAL [6] – avec des contours thématiques plus larges que ceux de la section 27. Après annotation manuelle, on trouve 373 HDR déposées dont 93 (25%) par des femmes.

2.2. Personnels au sein de la section 27, de l'Université Paris Cité et de l'UFR informatique

Pour l'année universitaire 2021–2022 [7] :

	EC	MCF	PR
section 27	3 359 (25% femmes)	2 363 (27% femmes)	996 (19% femmes)
U. Paris Cité	2 462 (42% femmes)	1 286 (51% femmes)	1 176 (33% femmes)
UFR info	50 (22% femmes)	33 (21% femmes)	17 (23% femmes)

2.3. Historique des recrutements au sein de l'UFR informatique

Sur les cinq dernières années (nombres de femmes recrutées / nombre de postes ouverts au concours) :

5. https://cnu27.univ-lille.fr/cr/cnu27-cr-qualif20.pdf, https://cnu27.univ-lille.fr/cr/cnu27-cr-qualif21.pdf, https://cnu27.univ-lille.fr/cr/cnu27-cr-qualif22.pdf

6. https://theses.hal.science/search/index/?q=*&rows=30&sort=producedDate_tdate+desc&domain_t=info&docType_s=HDR&producedDateY_i=2019+OR+2020+OR+2021+OR+2022+OR+2023

7. https://data.esr.gouv.fr/FR/0940/P311/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_etablissement_-_tableau_de_bord, https://www.irif.fr/egalite-fh/index

année	MCF	PR
2022	0/0	0/0
2021	0/2	0/1
2020	0/1	0/0
2019	1/3	0/1
2018	1/2	0/1

3. Vademecum

Voici un récapitulatif des actions à entreprendre de la part du comité de sélection. Tout au long des réunions, les membres du comité dans son ensemble veillent à l'équité des critères d'évaluation, aux points de vigilance sur les biais implicites, aux conflits d'intérêt et à la prise de parole au sein du comité.

3.1. Première réunion

— Auto-formation aux stéréotypes par tous les membres du comité.
— Les deux référent·e·s « parité et égalité des chances » sont désigné·e·s.
— Report des données genrées sur les candidatures reçues :

nombre de dossiers reçus examinés	% de candidatures féminines

— Report quand pertinent des données genrées à d'autres étapes de la discussion.
— Report des données genrées sur les candidatures retenues pour les auditions :

nombre de personnes auditionnées	% de femmes auditionnées

3.2. Deuxième réunion

— Rappel des données genrées sur les candidatures retenues pour les auditions.
— Report quand pertinent des données genrées en cours de discussion.
— Report des données genrées sur les candidatures classées et transmises :

nombre de personnes retenues	nombre et classement des femmes

Le rapport des référent·e·s PEC est signé par les référent·e·s et la présidence du comité, et est adressé à la direction de l'UFR, à celle de l'IRIF, ainsi qu'à la commission égalité femmes-hommes de l'IRIF.

Annexe A. Références et auto-formation

— L'annexe 2 du *Bulletin officiel n°27 du 2 juillet 2020*[8] présente plusieurs ressources pour sensibiliser aux stéréotypes (sous forme de vidéos, de guides, et d'un test pour identifier ses propres biais implicites).
— Le texte *Better a John than a Jennifer*[9], résumé de l'article *Science faculty's subtle gender biases favor male students*, relate une expérience lors de laquelle ces préjugés inconscients ont effectivement conduit à une sous-évaluation des femmes dans un contexte académique.

8. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo27/ESRS2014504C.htm
9. https://www.esa.org/esablog/research/better-a-john-than-a-jennifer/