



Institut des sciences de l'information et de leurs interactions

## Ateliers des référentes et référents parité INS2I – juillet 2022. Bonnes Pratiques pour les Comités de Sélection (COS)

Dans le cadre de la politique parité de l'INS2I, les référentes et référents égalité des laboratoires de l'INS2I se sont réunis en ateliers pour travailler sur différents sujets, avec une restitution collective lors de la journée des référentes et référents du 17 mars 2022. Un des ateliers a porté sur les conseils à donner aux jurys de recrutement et aux comités de sélection dans le périmètre des sciences informatiques et du numérique pour développer les bonnes pratiques concernant la parité. Les conclusions de cet atelier sont présentées ici pour une utilisation par tous les laboratoires concernés.

### État de l'art

Les membres de l'atelier retiennent principalement quatre démarches décrites rapidement ci-dessous : le Bulletin Officiel, le laboratoire IRIF, AMU et Inria.

Tout d'abord, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a publié un Bulletin Officiel (BO) sur la thématique en juin 2020. Ce texte propose un ensemble de recommandations sur les données à fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement. Une liste de vidéos est également associée. Ce texte a le mérite d'être un texte officiel sur lequel s'appuyer lors de la mise en place d'une procédure de fonctionnement d'un jury de recrutement. Pour l'instant peu d'établissements s'en sont emparés.

L'Institut de Recherche en Informatique Fondamentale (IRIF - CNRS/Université de Paris), sous l'impulsion de Sylvain Schmitz et Valérie Berthé, a travaillé sur cette question il y a un peu plus de deux ans et propose une charte mise à disposition des membres des comités de sélection. Cette charte propose de nommer des référentes et référents parité dans le COS (hommes et femmes) pour un suivi des statistiques pendant tout le concours en utilisant les recommandations du ministère et la fiche proposée, de communiquer les statistiques au préalable dont l'historique des recrutements précédents et, enfin, une autoformation par une vidéo de quelques minutes en début de COS diffusée par l'ULB. Cette charte est en place depuis deux ans.

Aix-Marseille Université (AMU) est très en pointe sur cette question. L'université propose un ensemble de ressources très complètes. Isabelle Régner, Vice-Présidente égalité femme-homme et Professeure de Psychologie sociale, a mis en place une formation en direction des membres des comités de sélection qui s'inspire de tests d'associations implicites issus de l'Université d'Harvard. Chaque membre de comité de sélection doit suivre cette formation avant sa participation à un comité. L'outil peut être testé depuis cette adresse. Les ressources peuvent



être obtenues en contactant [vp-egalite-fh@univ-amu.fr](mailto:vp-egalite-fh@univ-amu.fr) et installées localement pour le suivi d'un comité.

Inria a également défini une charte d'égalité des chances. Cette charte préconise de nommer une référente et un référent parité-égalité avant le début du concours, de mettre en place un suivi des statistiques et les membres des jurys de recrutement doivent regarder la vidéo de sensibilisation des panels ERC.

Nous proposons un ensemble complémentaire de références en fin de document.

## **Liste de recommandations pour un Comité de Sélection**

Les membres de l'atelier proposent ci-dessous un mode opératoire à travailler avec le directeur ou la directrice d'unité en amont des comités de sélection. Il s'agit d'une suite d'étapes à adapter à chaque établissement, laboratoire, département qui s'empare de cette question lors d'un recrutement sur un concours de type Comité de Sélection.

### **Au moment de l'écriture de la fiche de poste**

- Définir un profil suffisamment large,
- Si possible, s'assurer qu'un vivier féminin répond à ce profil.

### **Au moment de la constitution du Comité de Sélection**

- Contacter les collègues femmes en premier,
- Compléter et équilibrer ensuite le comité avec des collègues hommes,
- Vérifier les conflits d'intérêts potentiels,
- Proposer rapidement un agenda pour les réunions du comité de sélection.

### **En amont de la première réunion du Comité de Sélection (au moment de la répartition des dossiers)**

- Proposer un texte sur l'égalité F-H. Il est possible de proposer une évolution du texte de l'IRIF, dont les sources sont mises à disposition,
- Proposer une grille d'évaluation des dossiers prenant en compte les interruptions de carrière, par exemple pour maternité ou maladie, et les parcours atypiques,
- Si possible, mettre en place une formation sur les biais implicites.

### **Première réunion (passage en revue des dossiers)**

- Introduction de la présidente ou du président du CoS : statistiques Université, statistiques du Conseil national des universités (CNU) disponibles sur le site du ministère, historique local au sein du département d'enseignement/labo,
- Rappeler le cadre du BO,
- Regarder une vidéo : à décider (voir dans les références),
- Rappeler les points de vigilance : auto-censure des femmes, lecture des lettres de recommandation, périodes d'interruption d'activité, profils atypiques (comprend les thèses à l'étranger et plus),
- Désignation de un à deux référents et référentes parité : relever les statistiques du concours et être vigilant vis-à-vis des biais.

### **Organisation du planning des auditions**

- Avoir le sentiment d'être la seule femme auditionnée peut-être pesant pour les candidates. Autant que faire se peut, le planning peut être organisé pour que les candidates croisent d'autres candidates (auditions juste avant ou juste après),

### **Statistiques à construire tout au long du concours**

- Nombre de dossiers reçus : %h/%f
- Nombre de dossiers auditionnés : %h/%f
- Nombre de dossiers hors-profil : %h/%f
- Nombre de dossiers classés et classement : %h/%f

### **Deuxième réunion (auditions)**

- Rappel du nombre de personnes auditionnées, h/f,
- Rappel des statistiques des années précédentes,
- Rappel des référentes et référents parité.

### **En fin de concours**

- Remarques sur la grille d'évaluation pour suggérer des améliorations, à accompagner d'un tableur pour les stats.

## **Références**

### **- Recommandations et chartes**

- o IRIF
- o AMU
- o Charte Inria
- o BO
- o Fiche-type à remplir pendant les COS

### **- Documents d'informations**

- o Motion de la CPCN pour favoriser la parité et la diversité
- o Document source de la section 14 CoNRS
- o Attention à porter aux lettres de recommandations
- o Lutte contre les discriminations
- o Boite à outils pour le recrutement de l'UNIL
- o Taux d'invitations théorique dans les comités de sélection

### **- Vidéos**

- o Masculinity, status, and subordination: Why working for a gender stereotype violator causes men to lose status et ces videos
- o Université de Lausanne
- o Université de Bruxelles

- Royal Society
- Centre de Recherche catalan Cerca
- Visio Sorbonne Université/Théâtre de la Ville

## **Auteurs et autrices**

Les recommandations de ce texte sont le travail d'un groupe de personnes ayant participé à un atelier sur les bonnes pratiques pour les Comités de Sélection, ceci en coordination avec la journée des référentes et référents parité à l'INS2I en mars 2022 :

- Mireille Bayart, CRISAL
- Sylvie Chambon, IRIT
- Laurence Duchien, CRISAL, Chargée de mission INS2I
- Nathalie Hernandez, IRIT
- Frédéric Mallet, I3S
- Camille Maumet, IRISA
- Anne Parrain, CRIL
- Emmanuel Promayon, TIMC
- Nancy Rodriguez, LIRMM
- Clément Royer, LAMSADE
- Sylvain Schmitz, IRIF
- Sandrine Voros, TIMC

Il est recommandé d'échanger sur le sujet avec les directeurs et directrices d'unité et avec les référentes et référents du laboratoire lors de la mise en place de ces bonnes pratiques dans les Comités de Sélection.