

<u>Date</u>	3 juillet 2019
<u>Auteur</u>	Comité Parité et Égalité des Chances
<u>Réf. GEDEI</u>	13878
<u>Objet</u>	Charte parité et égalité des chances dans les jurys de recrutement et de promotion
<u>Nature</u>	Information et action
<u>Destinataires</u>	Comité de Direction, Commission d'Évaluation
<u>Diffusion</u>	Aucune restriction

Préambule

Cette note a pour vocation d'attirer l'attention des membres d'un jury de recrutement ou de promotion sur la parité et l'égalité des chances des personnes candidates. Elle explicite des points de vigilance et leur mise en œuvre au sein d'un jury chargé d'examiner des questions liées à la carrière (recrutement, promotions, primes).

1. Mise en place du suivi

La présidence du jury assure le respect des principes fondamentaux de parité et d'égalité des chances à toutes les étapes du processus de sélection. La présidence du jury désigne deux membres, les référents et référentes « parité et égalité des chances », ci-après dénommés « référents PEC », qui l'aideront dans cette tâche.

Dès la constitution du jury, la présidence attire l'attention de ses membres sur l'existence de biais sociétaux et de stéréotypes (souvent activés de manière inconsciente) qui pourraient nuire à la parité et à l'égalité des chances des candidats. La présidence peut pour cela s'appuyer sur des documents de référence^[1,2].

Avant la première réunion du jury, la présidence désigne deux membres, les référents PEC, idéalement une femme et un homme. Leur rôle est de veiller à ce que les principes fondamentaux de parité et d'égalité des chances soient respectés à toutes les étapes du processus de sélection.

Un point est systématiquement effectué par les référents PEC sur les proportions des différents profils de candidats à chaque étape du processus de sélection (par exemple : présélection, admissibilité, admission). Le but est en particulier d'éviter le phénomène de « perte en ligne », c'est-à-dire une diminution de la proportion de certaines profils (par exemple : femmes, étrangers). S'il y a une certaine proportion de femmes candidates éligibles, un processus non biaisé devrait conduire à conserver une proportion comparable lors des phases de présélection, admissibilité et admission, la pertinence des proportions étant à apprécier en fonction de la taille des effectifs. Le cas échéant, toute diminution de cette proportion devrait pouvoir être justifiée sur la base des dossiers.

2. Diversité de profils

Le jury veille à respecter sans biais la diversité des profils professionnels et personnels des candidatures retenues aux différentes phases du processus de sélection.

Le jury s'assure qu'aucun biais ne conduit à privilégier certains profils jugés prestigieux sur la base d'un nombre restreint de caractéristiques (« effet halo »). Le jury veille 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 (« effet solo »).

Plus généralement, on évitera 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. Par exemple, pour comparer les candidatures de manière équitable on privilégiera la notion de "durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche depuis la thèse" plutôt que le critère d'âge. De même, pour les candidatures étrangères, des indications sur les cursus universitaires suivis devront être données. Enfin, il ne faut pas oublier que les candidats étrangers peuvent ne pas être familiers avec le système et les usages français, et que leur style de présentation peut donc différer de façon sensible des standards français.

Les référents PEC alertent le jury lorsqu'ils perçoivent un biais dans l'évaluation des dossiers.

3. Ruptures de carrière

Le jury prend en compte les interruptions de carrière indiquées dans les dossiers de candidature, par exemple pour cause de parentalité, raisons médicales, raisons personnelles.

Le jury tient 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, on s'assurera 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.

Les référents PEC veillent à ce que ces interruptions de carrière soient mentionnées dans les rapports écrits et lors de leur restitution à toutes les étapes du processus de sélection (par exemple : présélection, admissibilité, admission).

4. Présentation

Le jury est équitable dans l'appréciation des dossiers de candidature, indépendamment des différents styles de présentation et des profils des candidats (sexe, âge, nationalité).

La perception des dossiers et des présentations orales peut être différente selon les profils des candidats. En particulier, de nombreux clichés sont consciemment ou inconsciemment activés selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate^[3]. 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 surévaluée 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 jury 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 candidats.

Les référents PEC veillent à l'équité des commentaires et des conclusions au sujet des présentations orales.

5. Lettres de recommandation et avis

Le jury est vigilant lors de l'examen des lettres de recommandation et avis des responsables hiérarchiques, en relativisant l'importance des lettres faisant apparaître des biais.

Les lettres de recommandation et avis des responsables hiérarchiques peuvent elles-mêmes souffrir de biais involontaires et présenter des différences de style ou de ton selon le profil des candidats^[4]. Par exemple, les expressions et les adjectifs utilisés pour soutenir les candidats 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 profondément enracinés, peuvent induire une discrimination, en particulier envers les femmes. Le jury doit donc être vigilant lors de l'examen de ces lettres et avis. Il ne doit pas hésiter à relativiser l'importance des lettres faisant apparaître des biais, en particulier lorsque les recommandants ont été alertés à ce sujet, comme cela est le cas pour les concours de recrutement Inria.

Les référents PEC veilleront à la manière dont les lettres de recommandation sont utilisées pour soutenir les candidatures.

6. Prise de paroles de membres du jury

La présidence doit veiller à ce que les discussions du jury permettent à chaque membre de s'exprimer de façon équitable.

Les différences dans la prise de parole des membres du jury peuvent également induire des biais dans le processus de sélection. L'avis de chaque membre doit être considéré avec la même attention, quels que soient son sexe, son âge, son niveau d'expérience et sa stature scientifique. Un des moyens pouvant être employés, si le concours le permet, est d'effectuer régulièrement des tours de table où tout le monde peut s'exprimer.

^[1] <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>

^[2] https://parite.inria.fr/files/2018/07/Biais_concours.pdf

^[3] <https://www.aauw.org/research/why-so-few/>

^[4] <https://www.inria.fr/content/download/111282/1860353/version/3/file/Conseils+du+comité+Parité-Egalité.pdf>