

Parité et égalité des chances dans les concours inria

Enjeux, biais à éviter, et recommandations

Sommaire

01. Pourquoi ce diaporama « ovni » ?
02. Comment agir pendant les concours
03. Quels sont les enjeux ?
04. Quels sont les mécanismes de biais ?
05. Quelles sont les conséquences visibles ?
06. Comment agir en amont des concours ?
07. Conclusion

01

Pourquoi ce diaporama
« **ovni** » ?

Pourquoi ce diaporama “ovni” ?

Objectif 1 : bonnes pratiques pour limiter les biais dans les concours

- Au niveau des **présidences de jury** : en cadrant les concours → cf diapo 7
- Au niveau des **membres des jurys** : en traquant les biais → cf diapo 8

Objectif 2 : donner des éclairages

- Les **enjeux** → cf diapo 10 à 12
- Les **mécanismes** de biais → cf diapo 14 à 20
- L'**état actuel** du système → cf diapo 22 à 23

Objectif 3 : bonnes pratiques pour élargir le vivier

- Au niveau **individuel** : via une prise de conscience → cf diapo 25
- Au niveau des **responsables d'équipe** : en diversifiant le vivier → cf diapo 26
- Au niveau institutionnel (**Direction générale**) en rappelant les enjeux → cf diapo 27

Comment l'utiliser ?

Plusieurs options possibles

- Vous piochez selon vos besoins dans les diapos.
- Vous faites suivre tout ou partie de la présentation.
- Vous souhaitez adapter cette présentation, vous êtes libres de le faire
- Vous souhaitez plus d'informations sur certains aspects, contactez le comité parité parite@inria.fr qui pourra vous fournir plus de ressources.
- Vous souhaitez apporter des corrections ou nous signaler une erreur, contactez recrutement-parite@inria.fr

02

Comment agir **pendant**
les concours (*présidence*
et membres du jury) en
limitant les biais

Présidences des jurys (cadrer les concours)

Sensibiliser avant le concours

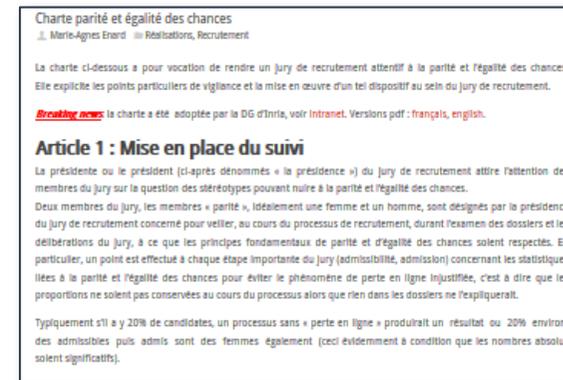
- Rappeler l'existence de biais sociétaux et de stéréotypes ;
- Attirer l'attention sur les documents et ressources (sur le site [Parité et égalité des chances](#) par exemple) qui détaillent ces biais ;
- Suggérer de visionner la [vidéo des panels de l'ERC \(8:00\)](#),

Mettre en place un suivi

- Solliciter et nommer des référents parité avant les pré-sélections ;
- Faire un suivi statistique tout au long du concours.
 - > Consultez l'article 1 (Mise en place du suivi) de la [charte parité et égalité des chances](#).

Préparer les documents

- Préparer des trames de rapport mentionnant : ancienneté, nombre d'enfants, interruptions de carrière ;
- Envoyer les synthèses d'évaluation des dossiers avant les réunions pour permettre une relecture des dossiers,



<https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>

Membres des jurys (éviter les biais)

Avant l'ouverture des dossiers

- Une vidéo à visionner : **celle de l'ERC (8min)**

Lors de la lecture/restitution des dossiers (dès la pré-sélection)

- **Rappeler le parcours du ou de la candidate :**
 - > Ex. : une maternité ne se réduit pas à quelques semaines de congés mais cela a un impact de 18 mois sur une carrière.
- **Veiller à éviter les biais dans la restitution des dossiers et lors des auditions.**

Ces biais peuvent influencer :

 - > Nos jugements (effet halo/solo, double standard) ;
 - > La présentation (écrite/orale) des candidates et candidats (menace de stéréotype, effet solo, lettres de recommandation, voir plus loin).

03

Parité et diversité des
profils scientifiques,
quels sont **les enjeux** ?

1. Motivations scientifiques

« L'égalité femmes/hommes et la diversité sont importantes pour la qualité de la recherche »

Richesse du choix

- Avoir un vivier le plus grand possible ;
- Ne pas se priver de 50% des talents.

Innovation – Originalité - Excellence

- Richesse des points de vue ;
- Plus grande dynamique dans la recherche ;
- Plus d'impact sur la société.

Attractivité

- Plus le vivier est divers, plus l'institut est attractif.



2. Motivations sociétales

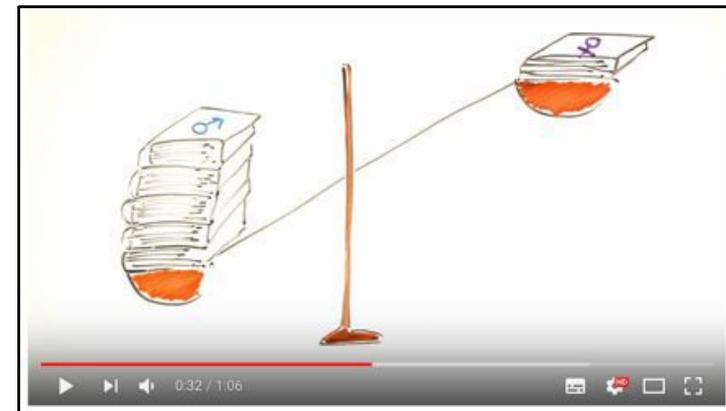
« *Avoir une meilleure représentativité de la société* »

« **Acceptabilité sociale** »

- La société acceptera plus facilement de financer la recherche si elle est produite par des acteurs représentatifs de la société.

Atténuer la méfiance

- Vis-à-vis des élites scientifiques



***Une science faite par les hommes...
... pour les hommes ? (1:06)***

3. Motivations sociales

« *Améliorer le bien-être au travail et le lien social* »

Croiser les regards différents et limiter l'entre-soi

- Limite les comportements caricaturaux ;
- Favorise la remise en question et la prise de recul ;
- Impact positif sur le travail et la recherche.

D'autant plus important dans le modèle Equipe-projet d'Inria

- Stimule la dynamique de l'équipe-projet.

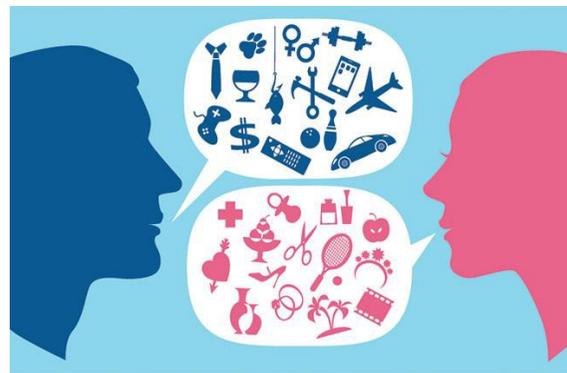
Pour en savoir plus

- ✓ [Innovative Potential: Men and Women in Teams \(pdf\)](#)



04

Quels sont les
mécanismes de **biais** ?





Ces stéréotypes...qui affectent au quotidien nos vies professionnelles



Définitions : *Opinion toute faite – ensemble de croyances rigides voire caricaturales – idées reçues sur un groupe de personnes – Construction sociale.*

Exemples en vidéos



Science: It's a Girl Thing!

- => Why can't girls code ? (1:00)
- => Science: it's a girl thing (0:52)

Exemples en photos



Nos offres de séjours de recherche post-doctoraux

Tout au long de l'année, Inria propose de nombreux séjours de recherche aux titulaires d'un doctorat. La liste des offres ci-dessous est actualisée.
Mots-clés : Séjours post-doctoraux - Recrutement

Post-doc @inria
→ **une femme**



Concours - Chargés de recherche de 2ème classe

Inria ouvre le 16 janvier 2017 huit concours de chargés de recherche de 2ème classe. 18 postes seront à pourvoir, répartis dans les 8 centres de recherche. La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 17 février 2017.

CR2@inria
→ **un homme, une femme**



Concours - Chargés de recherche de 1ère classe

Inria ouvre le 16 janvier 2017 un concours national de chargés de recherche de 1ère classe. 4 postes seront à pourvoir, répartis dans les 8 centres de recherche.

CR1@inria
→ **un homme**



Concours - Directeurs de recherche de 2ème classe

Inria ouvre le 16 janvier 2017 un concours national de directeurs de recherche de 2ème classe. 12 postes seront à pourvoir, répartis dans les 8 centres de recherche.

DR2@inria
→ **deux hommes**

Biais individuels sur les performances : solo/halo

Effet « solo » et menace du stéréotype

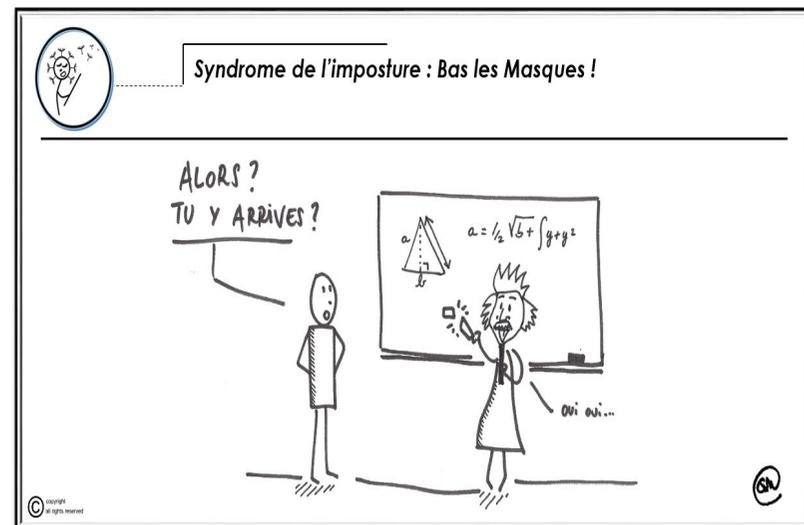
=> Affecte les minorités et en diminue les performances

- **L'effet solo** : ressenti dans une communauté lorsqu'on est l'unique personne représentant son genre, sa nationalité ou sa catégorie sociale ;
- **Menace du stéréotype** : pression psychologique qu'un stéréotype peut avoir sur une personne qui accentue son manque de confiance en elle. Pour en savoir plus (pdf).
- Les maths sont un domaine où la menace du stéréotype a été mise en évidence. Pour en savoir plus.

Effet « halo » et bénéfique du stéréotype

=> profite en général aux majorités en place

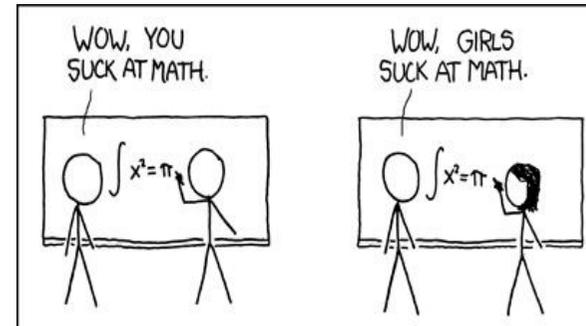
- Tendance à surestimer l'ensemble des compétences d'une personne sur la base d'une seule caractéristique jugée positive ou de son appartenance à un groupe prestigieux.



Impact

Sur les candidates et candidats

- **Autocensure** et minimisation des contributions ;
- **Baisse des performances** à l'oral et à l'écrit.



Sur les évaluateurs et évaluatrices

- **Double standard** : niveau d'exigence plus élevé envers les groupes minoritaires qu'envers les groupes prestigieux ;
- **Différence des perception** d'une même activité ou d'un même trait de caractère selon la catégorie.
 - > Consultez l'article 4 (Présentation) de la **charte parité et égalité des chances**.

Article 4 : Présentation

Il est aujourd'hui avéré que les styles des dossiers et des présentations peuvent être très différents selon le sexe des candidat.e.s : style plus ou moins agressif, plus ou moins égocentré, etc. Il est aussi avéré que de nombreux clichés sont consciemment ou inconsciemment activés selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate (cf., par exemple, <http://www.chaires-chaire.gc.ca/program-programme/referrees-repondants-fra.aspx#prejudes>).

En particulier, un style agressif, écrit ou oral, pourra être perçu différemment selon le sexe des candidat.e.s (par exemple, comme manifestant de l'ambition chez un homme, et de l'arrogance chez une femme). À l'inverse, une même activité peut être surévaluée ou sous-évaluée selon les cas (les hommes pouvant être plus enclins à l'autopromotion, ou plus attentifs à « comptabiliser » chacune de leurs activités). S'il est difficile de changer la perception de chacun, il est important de veiller à ce qu'un trait de caractère ne mène pas 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.

<https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>

Biais sociétaux sur les parcours de réussite

? Think leader, think male ?

Représentations genrées de l'excellence

- Souvent associée à une figure masculine.

Représentation stéréotypée du succès

- Parcours linéaire, sans interruptions, avec disponibilité totale pour le travail.



est
chercheur, responsable
scientifique et directeur du

3 fonctions cumulées dans une
seule journée traduisant une
passion qui remonte à
l'enfance.



Métiers d'Inria

: « La
mobilité forme l'esprit »

chargée de
recherche un choix de
vie après 10 années
d'enseignement.

Impact

Sur les lettres de recommandation

- Différence de style, d'expression ou de ton selon le sexe des personnes qui candidatent.
 - > Consultez l'article 5 (lettres de recommandations) de la **charte parité et égalité des chances**.
 - > Consultez les **conseils** proposés par le comité Parité-Egalité des chances

Sur les membres des jurys (femmes et hommes)

- **Biais implicites et involontaires** dans l'évaluation des dossiers ;
- Queen Bee effect.
 - > Consultez l'article 2 (diversité des profils – lecture des dossiers) de la **charte parité et égalité des chances**.

Autres références :

- Trix, F & Psenka, C. Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. Discourse & Society, 2003 ;
- Madera, JM, Hebl, MR, & Martin, RC. Gender and letters of Recommendation for Academia: Agentive and Communal Differences. Journal of Applied Psychology, 2009.

original
excellent
Leadership
brillant
potential

agréable
travailleuse
disponible
sérieuse
appliquée

Biais relationnels : de l'entre-soi au plafond de verre

Plafond de verre

- Dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes ;
- Expression utilisée pour souligner la difficulté d'accès des femmes aux postes supérieurs.

Préférence pour l'entre-soi => une des raisons du plafond de verre

- Homophilie, homosocialité => réseautage entre personnes du même sexe ;
- Tend à maintenir le statu quo et à exclure les minorités.



Pour en savoir plus : Avin et al., Homophily and the Glass Ceiling Effect in Social Network, 2015

Impact

Carrières atypiques et/ou non linéaires peu valorisées

- Sur-valorisation des cursus « classiques » ;
- Sur-influence des réseaux scientifiques (tendance à l'auto-reproduction) ;
- Effet de double standard (à nouveau) ;
- Difficulté à estimer l'impact des ruptures de carrière :
 - > Ex : une maternité ne se réduit pas à quelques semaines d'arrêt de travail mais à un impact de 18 mois sur une carrière.
- Consultez l'article 2 (Diversité des profils) et l'article 3 (Ruptures de carrière) de la **charte parité et égalité des chances**.

Article 2 : Diversité de profils

Les membres parité du jury veillent à ce que des profils de nature et/ou de nationalité différentes soient évalués de manière non biaisée. Ils s'assurent qu'aucun stéréotype conscient ou inconscient ne conduise à privilégier systématiquement un très petit nombre de cursus français mais qu'au contraire une certaine diversité des profils professionnels et personnels soit maintenue, et que les dossiers et/ou cursus éloignés des standards, y compris ceux issus de l'étranger, soient considérés en tenant compte de leur spécificité.

Par exemple, on privilégiera la notion de « durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche depuis la thèse » plutôt que le critère d'âge pour comparer des cursus de candidats de manière équitable. De même, on essaiera de donner des indications sur le niveau d'excellence des cursus universitaires pour les candidats étrangers. Les membres parité sont en charge d'alerter la présidence du jury au cas où cette diversité serait une source de traitement biaisé.

Article 3 : Ruptures de carrière

Les membres du jury en général et les membres parité en particulier s'assurent de prendre en compte, lors de l'évaluation, les ruptures de carrière liées en particulier à la maternité/paternité. Ainsi, les membres parité veillent à ce que les informations complémentaires que les candidat.e.s auront jugé utiles d'indiquer dans leur dossier soient connues de tous les membres du jury.

S'appuyant sur le fait que les normes européennes considèrent qu'une maternité doit être comptabilisée pour 18 mois de rupture de carrière, on pourra, ici, utiliser le critère d'un an de rupture de carrière par maternité. Les ruptures de carrière liées à la paternité seront comptabilisées de manière équivalente s'il y a eu une interruption effective de carrière.

Par exemple, en 2020, à propos d'une thèse soutenue en 2012 par une femme ayant eu 2 enfants, le rapporteur pourra indiquer dans son rapport « 0 ans de carrière dans l'ESR depuis la thèse ».

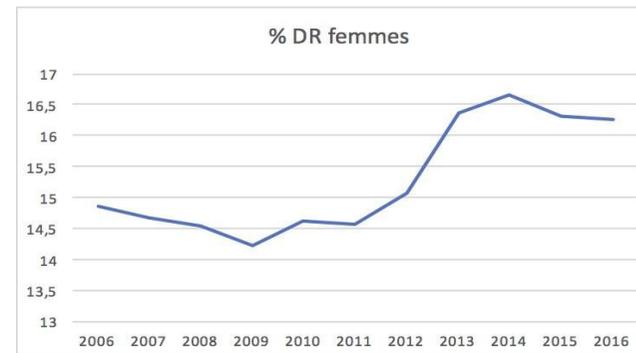
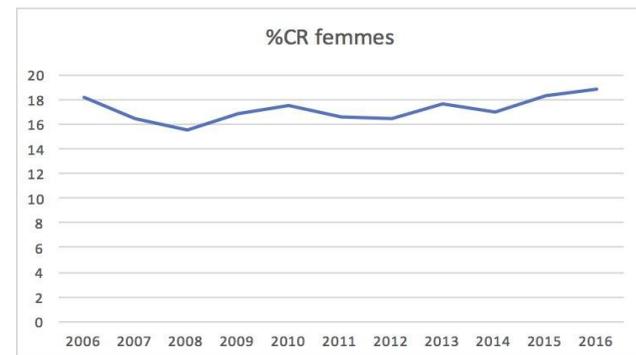
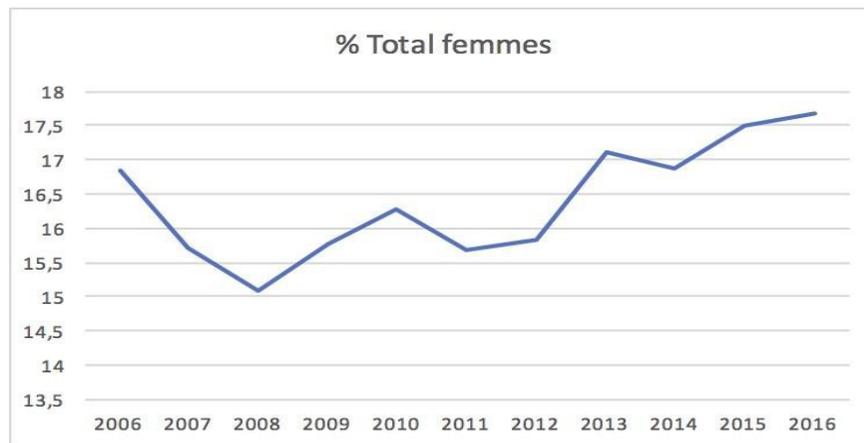
<https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>

05

Quelles sont les
conséquences visibles ?

Etat des lieux : le fruit de l'histoire des recrutements

*Le pourcentage de chercheuses chez Inria est passé de **16,8%** à **17,6%** entre 2006 et 2016*



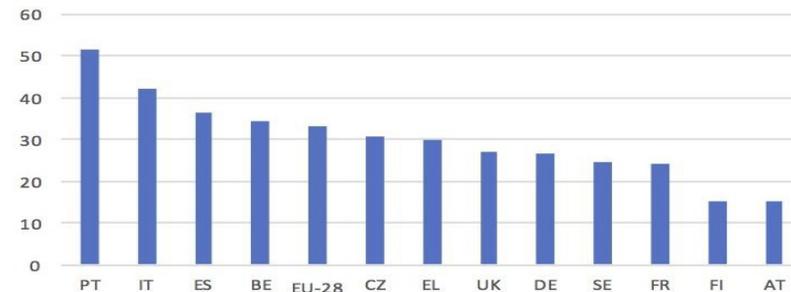
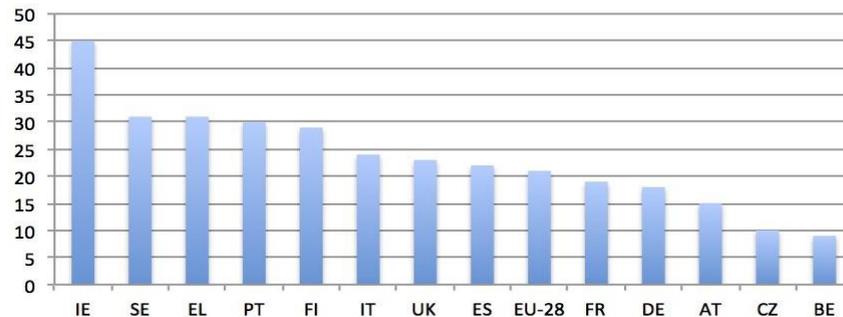
Evolution du pourcentage de chercheuses chez Inria entre 2006 et 2016

- Le pourcentage de CR chez Inria reste stable (18%) depuis 10 ans.
- Le pourcentage de DR est passé d'un palier autour de 14% à un palier autour de 16%.
- Aout 2006 : augmentation massive du nombre de chercheurs (+60) mais stagnation du nombre de chercheuses (+1)

Etat des lieux : La faute au vivier ?

*Depuis des années, Inria recrute **en dessous** du vivier des doctorantes en France*

La moyenne du pourcentage annuel des docteurs françaises entre 2004 et 2012 en France est de 19% (info) et 24 % (en math).



Pourcentage moyen des docteurs en Europe entre 2004 et 2012

06

Comment agir **en amont**
des concours (REP, DCR,
DG) ?

=> *En préparant le vivier et le cadre*

Au niveau individuel => s'impliquer

*Prendre conscience que **les biais** se retrouvent à tous les niveaux et nous influencent toutes et tous*

Percevoir ses propres biais inconscients

- Faire le test d'associations implicites d'Harvard (compter 10min)

Ne pas propager ses biais inconscients

- Relire vos lettres de recommandations (et les conseils proposés par le comité Parité-Egalité des chances) ;
- Bannir le sexisme bienveillant :
 - > Ne pas exclure une jeune chercheuse maman des opportunités professionnelles sous prétexte de la protéger (collaborations, participations aux événements scientifiques, encadrements, etc.)
 - > Ne pas s'abstenir de solliciter les chercheuses au motif présumé qu'elles n'auraient pas l'ambition, la combativité ou la résistance nécessaires (pour candidater à une promotion, prendre des responsabilités, passer l'HdR, etc.).

Au niveau des DCR et REP => diversifier le vivier

Lors d'un recrutement pour l'équipe

- Eviter l'homophilie ;
- Diversifier le vivier.

Dans la vie interne de l'équipe et du centre

- Encourager les doctorantes et les chercheuses, les mettre en garde contre l'auto-censure, leur confier des responsabilités ;
- Etre vigilantes et vigilants dans la rédaction des lettres de recommandation.

Lors de la préparation des dossiers et des auditions

- Mettre en évidence et souligner les points forts du dossier en présence des candidates et des candidats.

Au niveau de la direction générale => insister sur les enjeux

Rappeler les enjeux autour de l'égalité

- Améliorer la qualité de la recherche ;
- Améliorer la représentativité vis-à-vis de la société ;
- Améliorer le bien-être au sein de l'institut.

Encourager les profils de candidatures plus diversifiés

- Rédiger les lettres de cadrage de manière non stéréotypée ;
- Porter une attention particulière au vocabulaire utilisé (excellence et leadership en particulier) qui peut favoriser l'auto-censure.

Prendre en compte les interruptions de carrière

- Ex : catégories type PEDR, demandes de délégations.

07

Conclusion

Conclusion

Les stéréotypes existent aussi dans notre milieu

On peut agir sur ces stéréotypes via une prise de conscience

- Au niveau personnel : via une prise de conscience ;
- Au niveau institutionnel (Direction Générale) : en rappelant les enjeux ;
- Au niveau des responsables d'équipe : en diversifiant le vivier ;
- Au niveau des présidences de jury : en cadrant les concours ;
- Au niveau des jurys : en traquant les biais.

Les progrès peuvent être visibles assez rapidement, pour le plus grand bien d'inria et de ses équipes de recherche !