

Parité et égalité des chances dans les concours MCF et PR

Enjeux, biais et recommandations

Ce diaporama s'inspire très fortement du diaporama proposé par le comité Parité-Égalité chez Inria.

Parité et diversité : quels sont les enjeux ?

- **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 et ne pas se priver de plus de 50% des talents.

Innovation – Originalité - Excellence : Richesse des points de vue ; Plus grande dynamique dans la recherche ;

Attractivité : Plus le vivier est divers, plus l'IMB est attractif.

- **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

- **Motivations sociales**

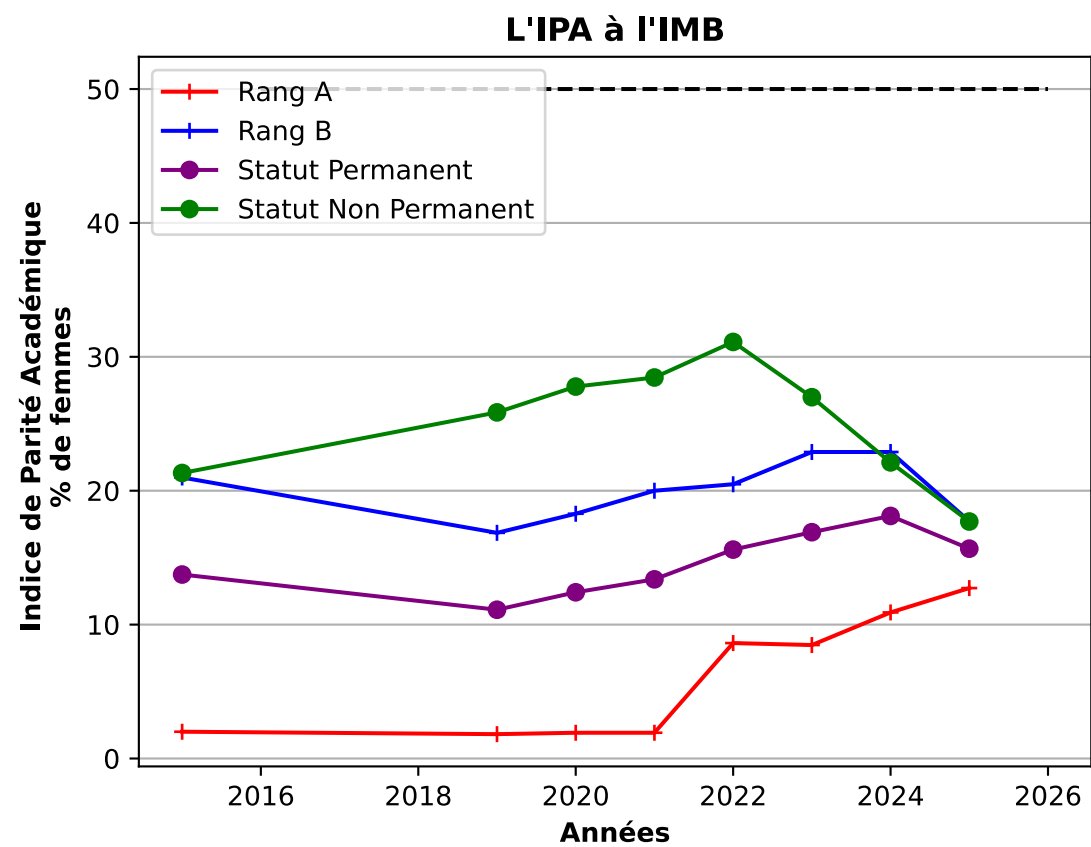
« *Améliorer le bien-être au travail et le lien social* »

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.

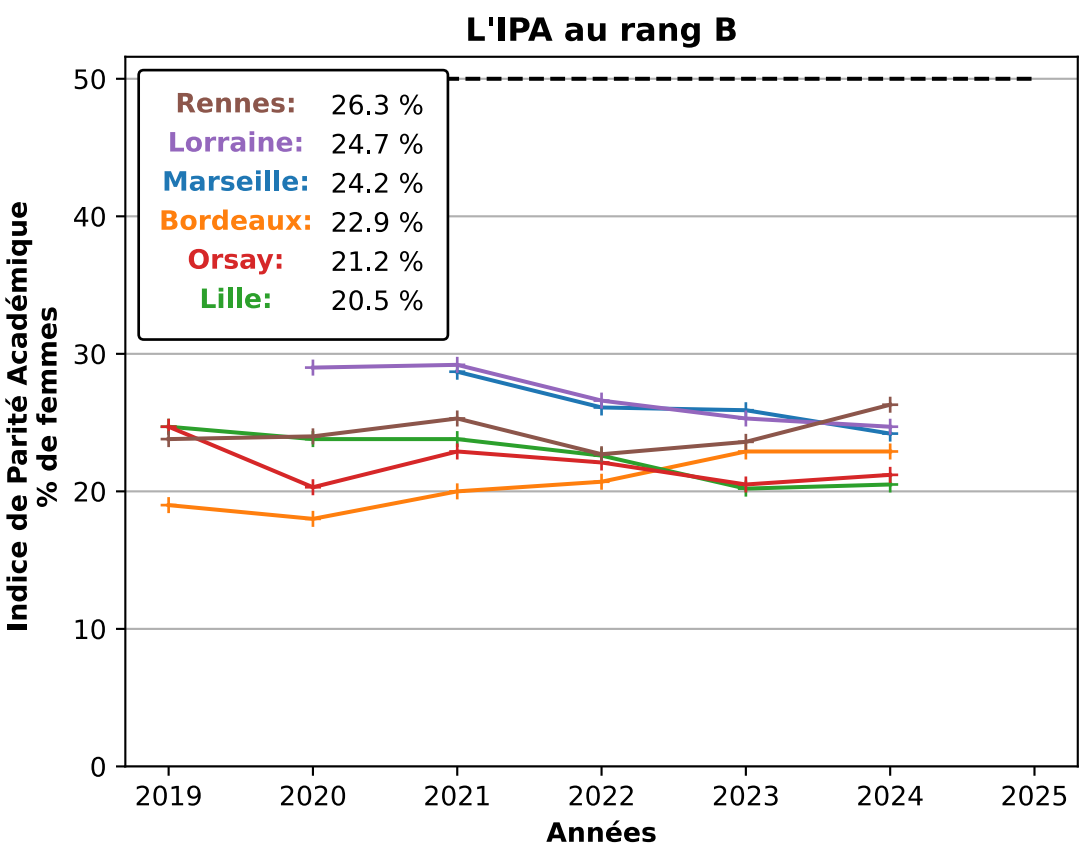
État des lieux de la parité à l'IMB

Indice de Parité Académique (IPA) à l'IMB

$$IPA = 100 \frac{\#femmes}{\#femmes + \#hommes}$$

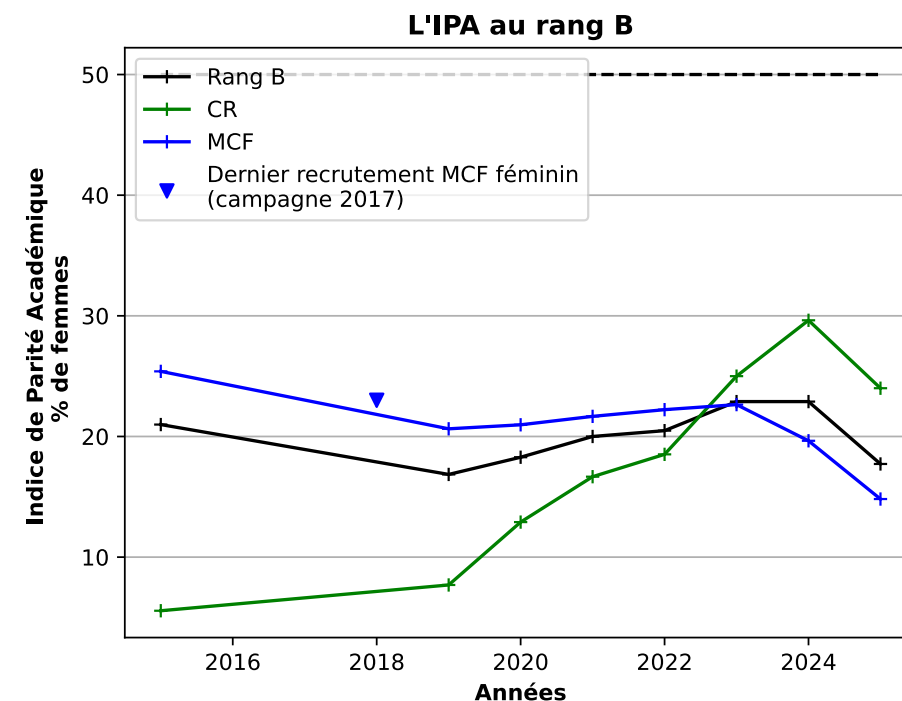


Comparaison avec les laboratoires comptant entre 130 et 150 scientifiques permanents en 2023



Historique des recrutements à l'IMB

- **2019**
Un MCF Théorie Des Nombres
Un MCF Recherche opérationnelle et optimisation
Un MCF Calcul Scientifique (INP)
- **2020**
Un MCF Géométrie
- **2021**
Une Pr Calcul Scientifique
Une Pr Analyse
Une Pr Mathématiques (Statistiques)
- **2022**
Un MCF Statistique et apprentissage pour la science des données
Un Pr 25 (promotion)
- **2023**
Un MCF Théorie Des Nombres
Un MCF Géométrie (IUT)
Un MCF Analyse/Contrôle
Un MCF EDP en Physique Mathématique
Un MCF Modélisation en EDP/Océano(INP)
Une Pr Calcul Scientifique (INP)
- **2024**
Un MCF Théorie Des Nombres
Un MCF Image Optimisation Probabilité
Un MCF Calcul Scientifique (INP)
Une Pr 26 (promotion)



Pas (seulement) une question de vivier

- **Des recrutements en deçà du vivier** (toutes disciplines : 44% de doctoresse)

Le pourcentage moyen de doctoresse françaises en mathématiques évolue

Première inscription : 30% en 2013, 21% en 2023

Soutenance : 24% en 2013, 24% en 2023

Cifre : 19% en 2013, 14% en 2023

- **Existence de biais implicites**

Fonctionnement cognitif normal, concerne tout le monde : test d'associations implicites d'Harvard

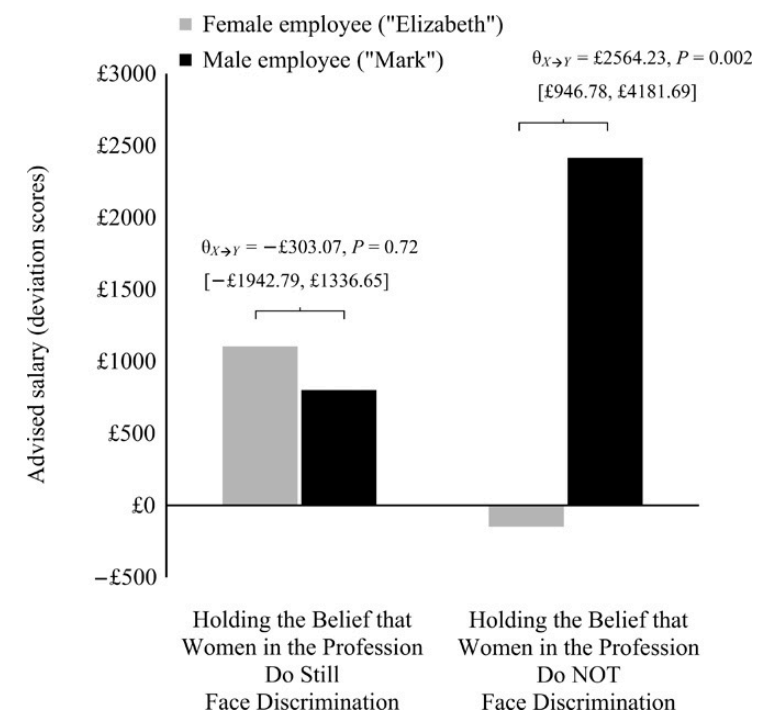
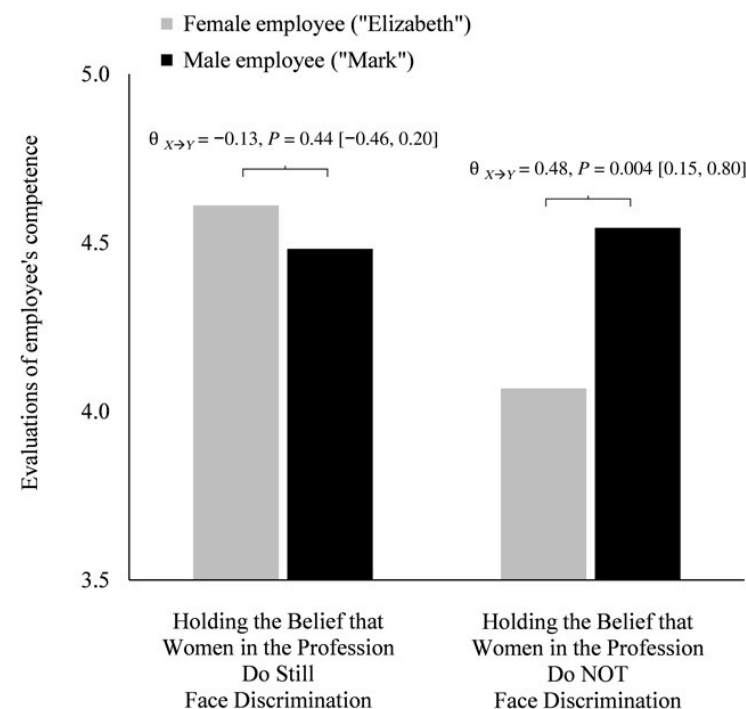
RESEARCH ARTICLE | PSYCHOLOGICAL SCIENCE



In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening

C. T. BEGENY, M. K. RYAN, C. A. MOSS-RACUSIN, AND G. RAVETZ [Authors Info & Affiliations](#)

SCIENCE ADVANCES • 26 Jun 2020 • Vol 6, Issue 26 • DOI: 10.1126/sciadv.aba7814



Pas (seulement) une question de vivier

- **Des recrutements en deçà du vivier**

Le pourcentage moyen de docteresses françaises en mathématiques entre 2004 et 2018 est de 24%. C'est en hausse : 28.81% en 2018.

- **Existence de biais implicites**

Fonctionnement cognitif normal, concerne tout le monde : test d'associations implicites d'Harvard

- Année 1 :
 - Test d'Association Implicite (TAI) Sciences – Genre
 - positionnement sur 8 affirmations (échelle de 1 à 8) expliquant la sous-représentation des femmes en sciences par la discrimination, les contraintes familiales, les choix personnels, des capacités différentes.
- Année 2 : pas de rappel de l'étude.

Article | [Published: 26 August 2019](#)

Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists

[Isabelle Régner](#) ✉, [Catherine Thinus-Blanc](#), [Agnès Netter](#), [Toni Schmader](#) & [Pascal Huguet](#) ✉

[Nature Human Behaviour](#) 3, 1171–1179 (2019) | [Cite this article](#)

Conclusions

- Pas de lien significatif entre le score TAI et les décisions.
- Dans les sections **minimisant la discrimination**, plus le score TAI est élevé, plus les décisions sont défavorables aux candidates.
- Dans les sections qui reconnaissent l'existence de discrimination, les décisions sont proches de la parité quels que soient les scores TAI.

Pas (seulement) une question de vivier

- **Des recrutements en deçà du vivier**

Le pourcentage moyen de doctoresse françaises en mathématiques entre 2004 et 2018 est de 24%. C'est en hausse : 28.81% en 2018.

- **Existence de biais implicites**

Fonctionnement cognitif normal, concerne tout le monde : test d'associations implicites d'Harvard

RESEARCH ARTICLE | PSYCHOLOGICAL SCIENCE



In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening

C. T. BEGENY , M. K. RYAN , C. A. MOSS-RACUSIN , AND G. RAVETZ [Authors Info & Affiliations](#)

SCIENCE ADVANCES • 26 Jun 2020 • Vol 6, Issue 26 • DOI: 10.1126/sciadv.aba7814

Article | [Published: 26 August 2019](#)

Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists

[Isabelle Régner](#) , [Catherine Thinus-Blanc](#), [Agnès Netter](#), [Toni Schmader](#) & [Pascal Huguet](#)

[Nature Human Behaviour](#) 3, 1171–1179 (2019) | [Cite this article](#)

- **Nous n'avons en général pas conscience de ces biais**

Nécessité d'en discuter, de le rappeler à des dates suffisamment proches des échéances, afin de faire preuve de vigilance lors des comités de sélection

Quelques effets et leurs impacts

Stéréotype :

Opinion toute faite – idées reçues sur un groupe de personnes – Construction sociale.

Effet « **solo** » : être s
l'exposant à plus de c

Thompson, M., & Sekaquaptewa,
Analyses of Social Issues and Pub

Effet « **halo** » : influ

Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1

Biais d'affinité : ten

Menace (et bénéfice)
stéréotype négatif ciblant

Slides - Isabelle Régner

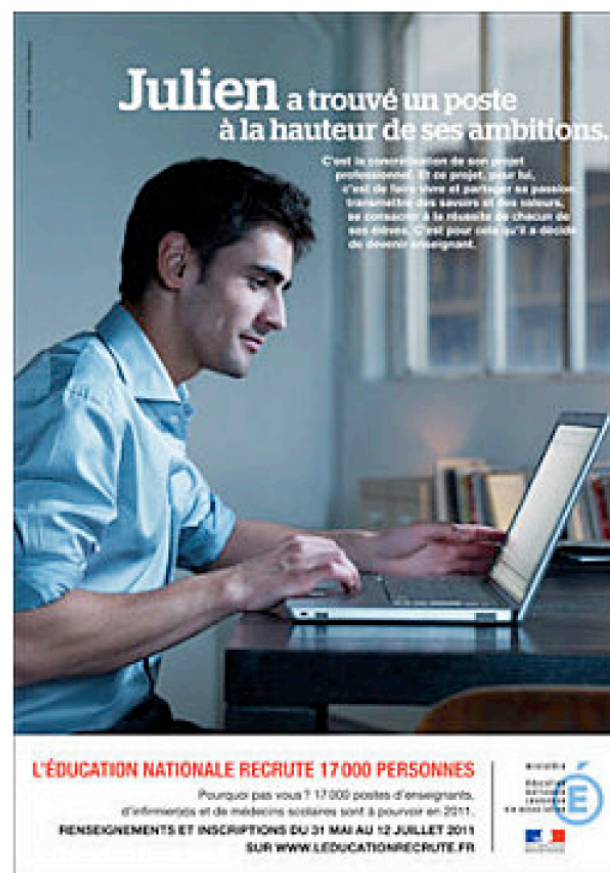
Aronson, Lustina, Good, Keough,
Steele & Brown (1999, JESP)

Spencer, Steele & Queen (1999,
JESP)

Logel et al. (2009, JPSP)

Différents effets

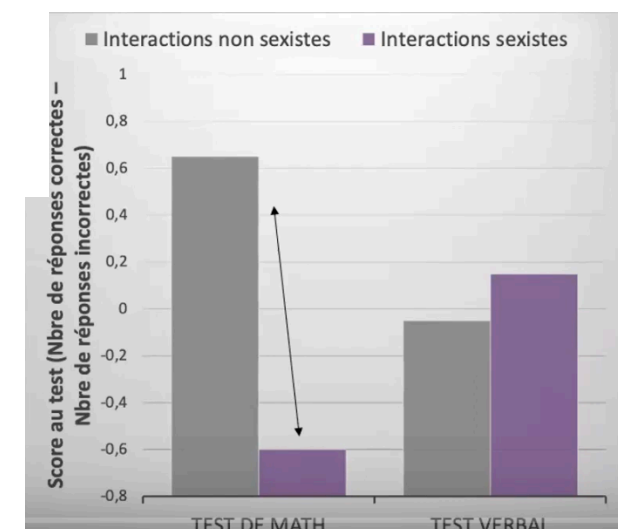
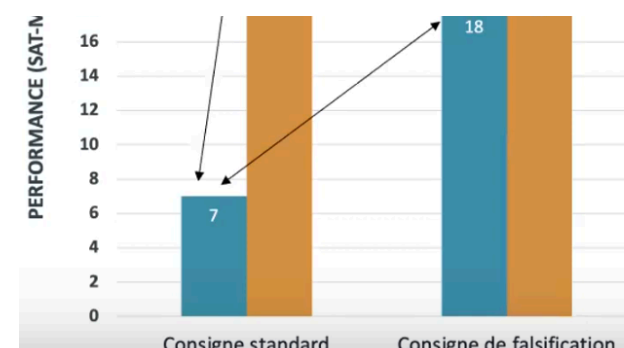
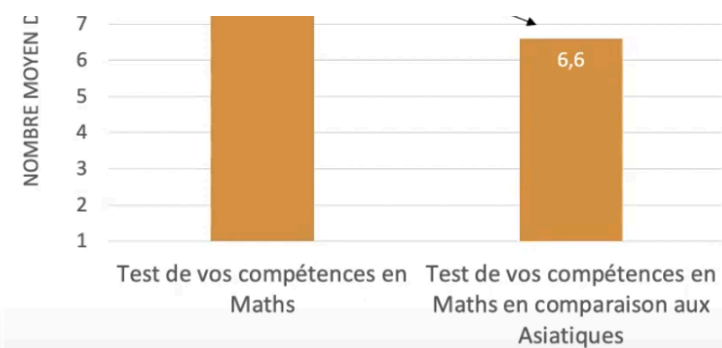
- Effet « **solo** » et **menace du stéréotype**
- Effet « **halo** » et **bénéfice du stéréotype**
- **Biais d'affinité**



a personne,
es correspondants.
and racial minorities.

ality and Social Psychology,

de confirmer un
né. Test difficile de mathématiques
passé par des femmes ingénieures



Quelques effets et leurs impacts

Stéréotype :

Opinion toute faite – idées reçues sur un groupe de personnes – Construction sociale.

Différents effets

- Effet « **solo** » et **menace du stéréotype**
- Effet « **halo** » et **bénéfice du stéréotype**
- **Biais d'affinité**

Effet « solo » : être seul membre d'une catégorie dans un groupe fait **ressortir** la personne, l'exposant à plus de critiques, et amenant à **être évalué·e via les stéréotypes** correspondants.

Thompson, M., & Sekaquaptewa, D. (2002). When being different is detrimental: Solo status and the performance of women and racial minorities. *Analyses of Social Issues and Public Policy*,

Effet « halo » : influence des **premières impressions** sur l'évaluation (+ ou -).

Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*,

Biais d'affinité : tendance à favoriser les candidatures qui nous ressemblent.

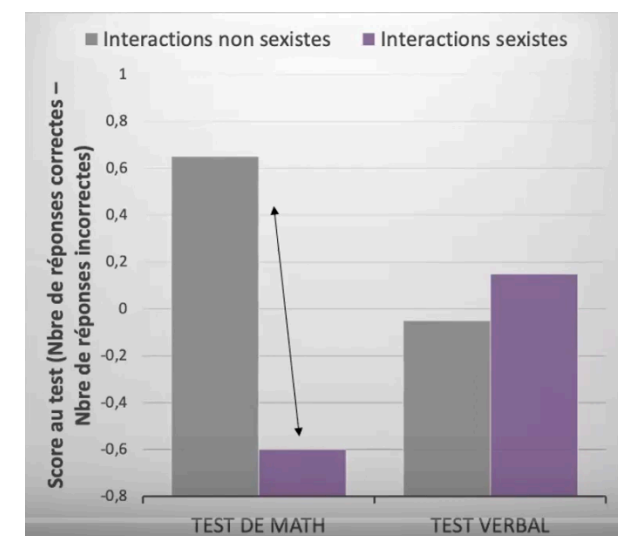
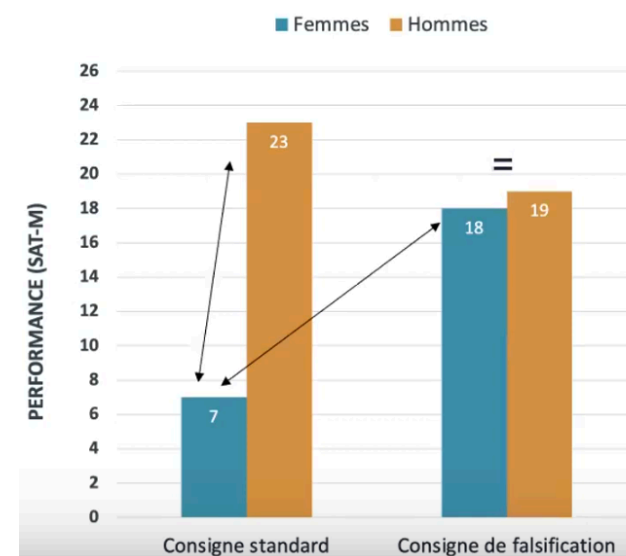
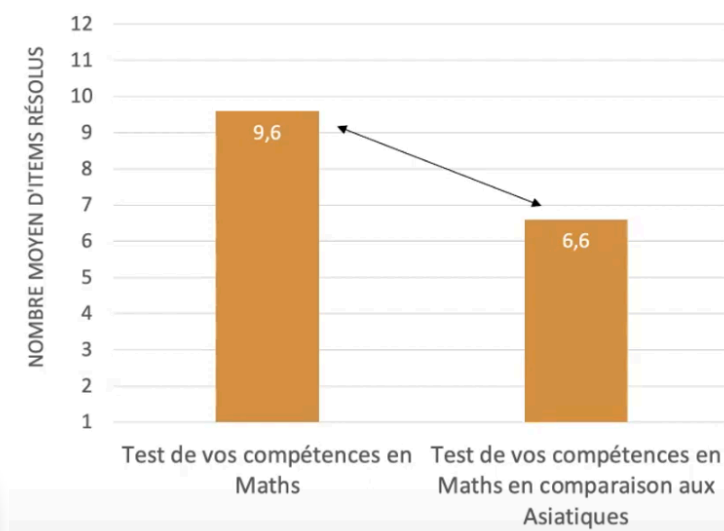
Menace (et bénéfice) du stéréotype : baisse de performance d'un individu par crainte de confirmer un stéréotype négatif ciblant les compétences de son groupe d'appartenance dans un domaine donné. *Test difficile de mathématiques passé par des femmes ingénieures*

Slides - Isabelle Régner

Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele & Brown (1999, JESP)

Spencer, Steele & Queen (1999, JESP)

Logel et al. (2009, JPSP)



Quelques effets et leurs impacts

Stéréotype :

Opinion toute faite – idées reçues sur un groupe de personnes – Construction sociale.

Des conséquences

- **Sur les lettres de recommandation** (style, expression, ton, etc)
- **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 de perception selon la catégorie.
Ex : jeunesse = dynamisme ou immaturité

Différents effets

- Effet « **solo** » et **menace du stéréotype**
- Effet « **halo** » et **bénéfice du stéréotype**
- **Biais d'affinité**



Impact : **Carrières atypiques et/ou non linéaires peu valorisées**

- Sur-valorisation des cursus « classiques »
- Sur-influence des réseaux scientifiques (tendance à l'auto-reproduction) ;
- 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.*

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.

Avin et al., Homophily and the Glass Ceiling Effect in Social Network, 2015

Vidéo

Retours d'expérience

- **Exemples réels**

- Difficile de réagir sur le coup
- Apport d'information subjective et peu vérifiable (e.g interaction perso avec un ou une candidate)
 - > estimé comme non pertinent
- Questionnement de la contribution d'une candidate à un papier avec plusieurs auteu·ices.
 - > quelqu'un est intervenu pour remarquer que la question n'avait pas été posé avant dans la même situation

Points de vigilance

- **Environnement scientifique (halo)**
moyens différents, conférences, briefing
- **Parcours avec particularités**
e.g personne étrangère ayant eu une lourde charge d'enseignement
- **Interruptions de carrière**
Rediscuter systématiquement un dossier écarté avec interruption

Constats

- **Âge scientifique**
Perçu différemment selon les comités
- **Recherche d'informations supplémentaires**
Peut amener un déséquilibre entre les candidatures
- **Auditions**
Selon les comités, déterminantes ou servant à vérifier/compléter les informations
- **L'appartenance au système français** est un avantage
- **Assurance**
déterminante pour sortir du lot

Bonnes pratiques

- **Préparation**
 - Définir des critères à partir du profil (*faire valider?*)
 - Veiller à l'équité de la répartition des dossiers
- **Examen des dossiers**

Proposer un canevas de pré-rapport

 - a) précisé par rapport au modèle (*critères choisis, interruptions de carrière, âge scientifique*)
 - b) le moins exclusif possible
- **Réunion d'admissibilité**
 - Vidéo de sensibilisation ?
 - Avoir conscience que les notes initiales peuvent évoluer
 - Attention au biais lié à l'ordre d'examen

Proposition : tirer une lettre au hasard et ordre alphabétique

 - a) discussion courte pour moduler les paires de notes
 - b) sortir les CC
 - c) discuter les dossiers restants ; même temps à chacun
 - e.g 5 min (2+1+2)
 - nécessite un.e responsable du temps hors présidence
- **En vue des auditions** (*fin d'admissibilité ou le jour des auditions*)
 - Identifier les questions à poser par dossier
 - Préparer des questions-type (*recherche; enseignement ; intégration au labo*), éventuellement les répartir ; pad partagé ?
 - Attention aux questions susceptibles d'être éliminatoires qui seraient posées de manière inhomogène
 - Réassigner des personnes référentes à chaque dossier
 - Ordre des convocations ? Distance ?

Si possible les candidates se croisent
- **Auditions**
 - Veiller à l'accueil bienveillant des candidat·es (*boissons&gateaux, se présenter, **montrer les noms des membres du comité***)
 - Temps : 15min+10min+5min (*exemple*)
 - Poser à tout le monde à peu près les mêmes questions (*mêmes opportunités de justification des volets enseignement et recherche*)
 - avoir un ou une responsable du temps
 - vérifier que les personnes qui posent des questions tournent
 - Attendre la fin des auditions pour faire des comparaisons
- **Délibérations**
 - Repartir de la grille de critères
 - Prendre le temps
 - Faire des tours de table réguliers
 - Réfléchir à la méthode de classement ; Vote le plus tard possible ?

Autres ressources

- **Circulaire du MESRI**
- **Guide pratique pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer du MENJS et MESRI**
- **Bonnes pratiques de l'INS2I**
- **Les ressources vidéo d'Aix-Marseille Université**
- **Les ressources scientifiques d'Aix-Marseille Université**
- **La boîte à outils d'Aix-Marseille Université**
- **Le guide « Égalité dans le recrutement académique » de Lausanne**

- **Conférence d'Isabelle Régner**
Pr en psychologie sociale à Aix- Marseille Université
Vice-Présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

- **Vidéos**
 - Royal society (3min, anglais) : <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>
 - Bruxelles (3min, français) : <https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>
 - Lausanne (4min, français ST) : <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>
 - Sorbonne Université (7min, français) : <https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw>
 - ERC (8min, anglais) : <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>

Exemples de questions

- **Recherche**
 - Quels points les plus importants souhaitez-vous mettre en avant concernant votre activité de recherche ?
(Résultat important, évolution des thématiques, animation, rayonnement...)
 - PR : comment concevez-vous la direction de thèse ?
- **Enseignements**
 - Concernant votre activité d'enseignement pour quelles actions considérez-vous avoir joué un rôle important ?
 - PR : Au cours de votre carrière, y-a-t-il eu une évolution des matières enseignées et des modalités d'enseignement ?
- **Responsabilités collectives**
 - Parmi vos responsabilités collectives, identifiez-vous des charges lourdes
 - Sur la recherche
 - Sur la pédagogie
 - Dans l'implication dans les instances locales et nationales
- **Trajectoire**
 - Le comité souhaite relativiser les trajectoires professionnelles des personnes candidates en fonction de potentielles interruptions ou ralentissement dans la carrière. Est-ce qu'il y a des éléments de votre carrière particuliers que vous souhaitez porter à notre connaissance ?
- **Perspectives**
 - Quels sont vos projets scientifiques et pédagogiques, et quelles sont les responsabilités, nouvelles ou élargies, que vous pourriez assumer suite à l'obtention de ce poste ?
- **Pour terminer**
 - Avez-vous des questions, des points supplémentaires à évoquer ?