

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**

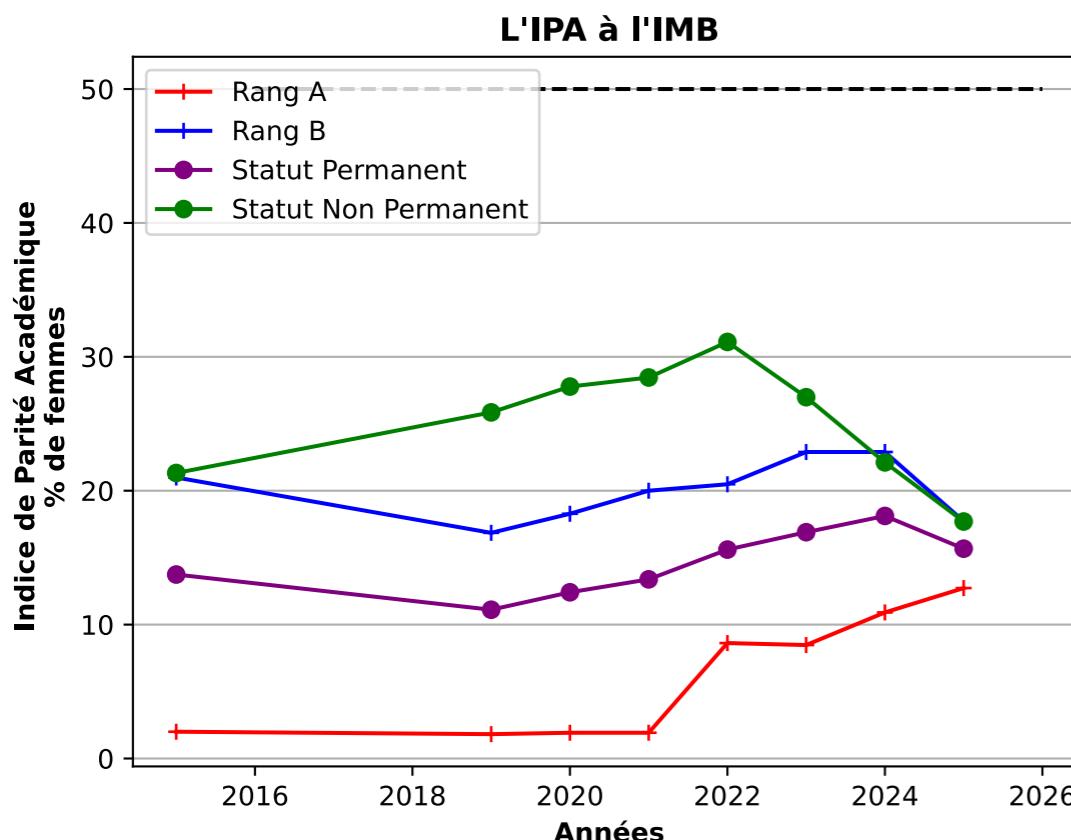
« Améliorer le bien-être au travail et le lien social »

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.

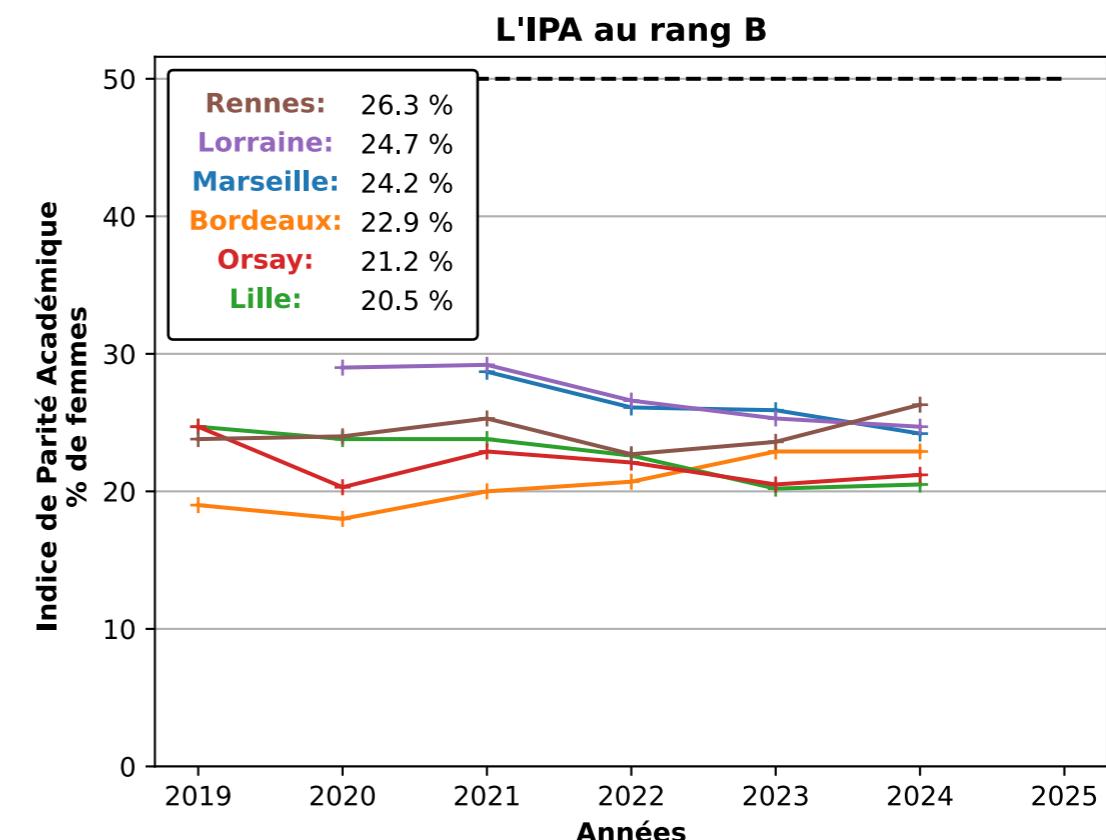
État des lieux de la parité à l'IMB

Indice de Parité Académique (IPA) à l'IMB

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

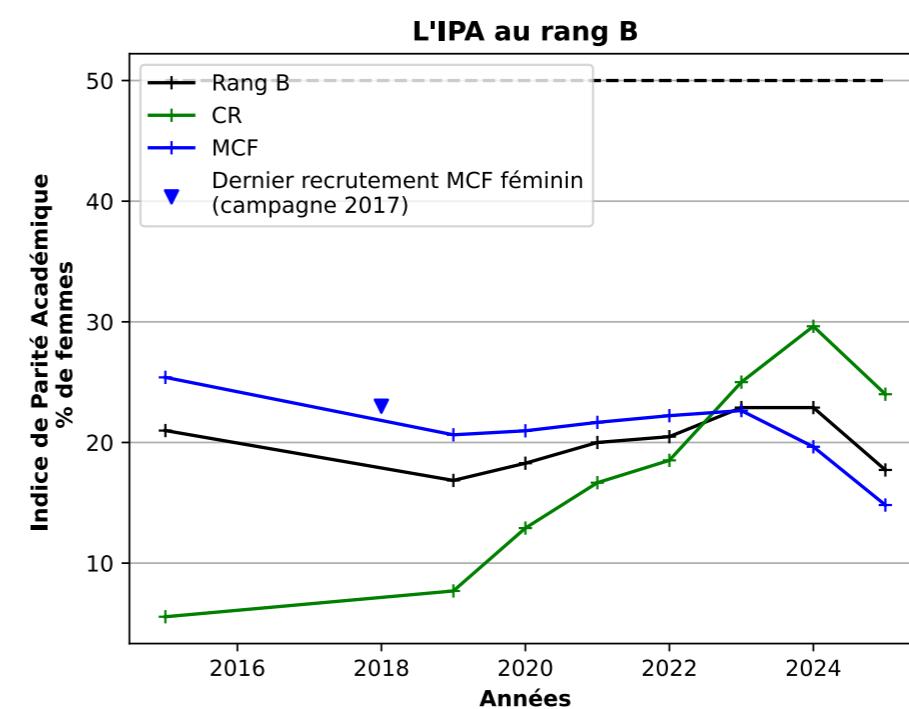


Comparaison avec les laboratoires comptant entre 130 et 150 scientifiques permanents en 2023



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 doctoresses)

Le pourcentage moyen de doctoresses 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

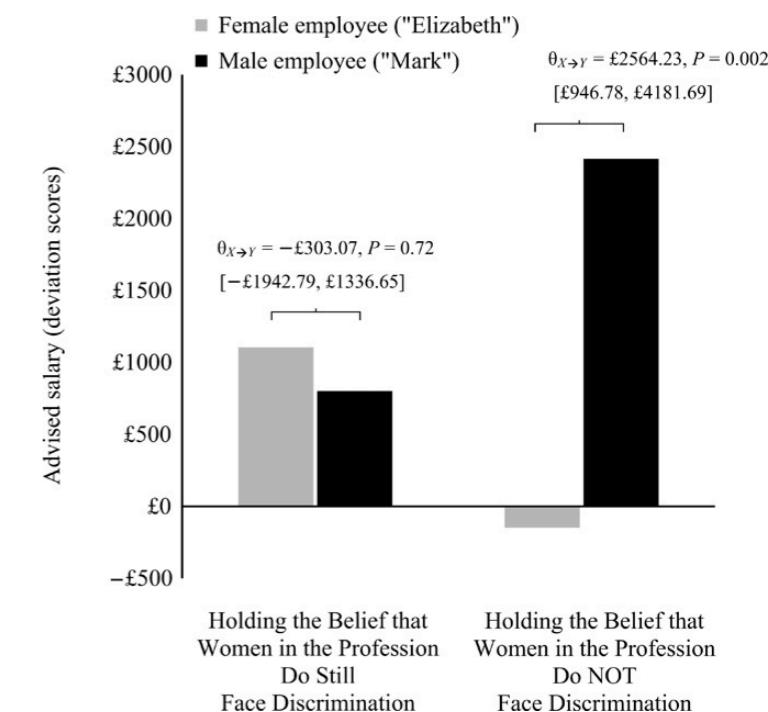
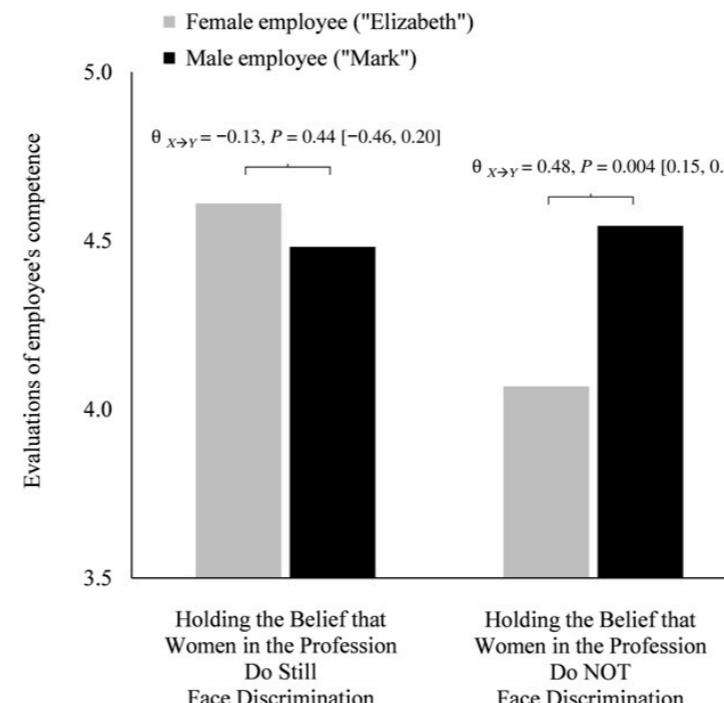
8 | RESEARCH ARTICLE | PSYCHOLOGICAL SCIENCE

f t in g m

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 doctoresses 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

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

- 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.

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 doctoresses 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

f t in v m e

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 ci

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

Effet « halo » : influ

Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1'

Biais d'affinité : ten

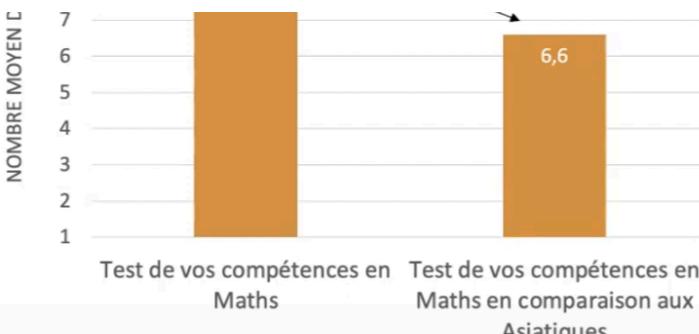
Menace (et bénéfice) stéréotype négatif ciblant

Slides - Isabelle Régner

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

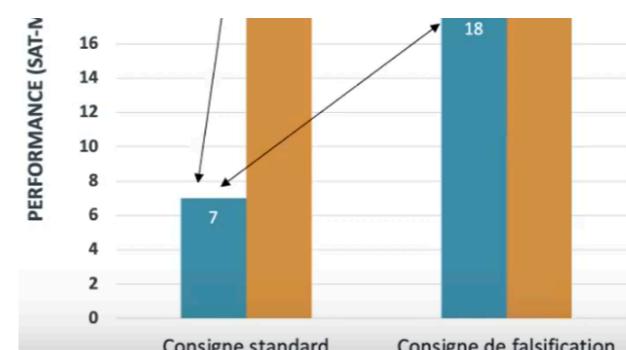
Spencer, Steele & Queen (1999,
JESP)

Logel et al. (2009, JPSP)



Différents effets

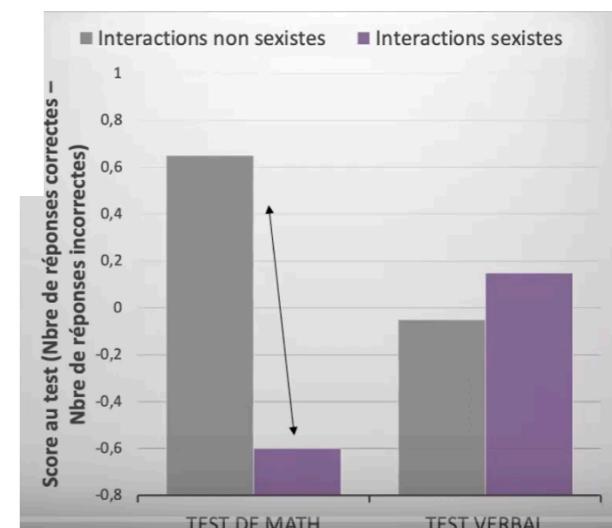
- Effet « **solo** » et **menace du stéréotype**
- Effet « **halo** » et **bénéfice du stéréotype**
- **Biais d'affinité**



a personne,
à ses correspondants.
ind racial minorities.

inuity and Social Psychology,

de confirmer un
iné. Test difficile de mathématiques
passé par des femmes ingénieries



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.

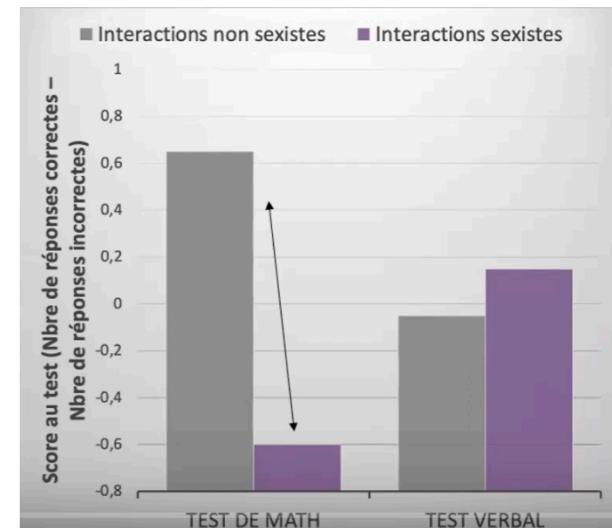
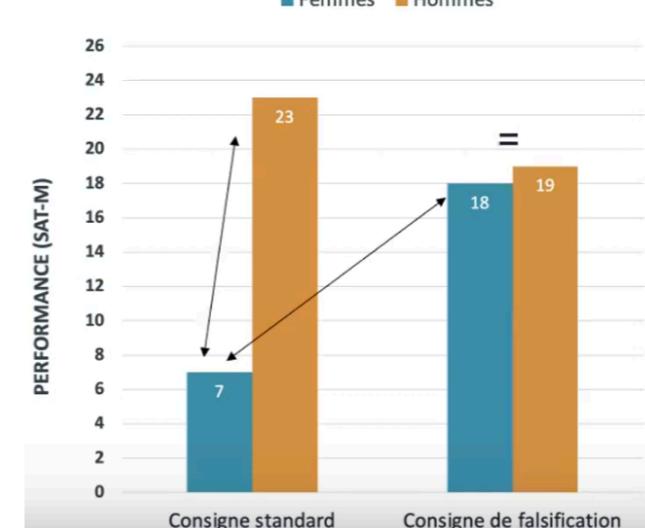
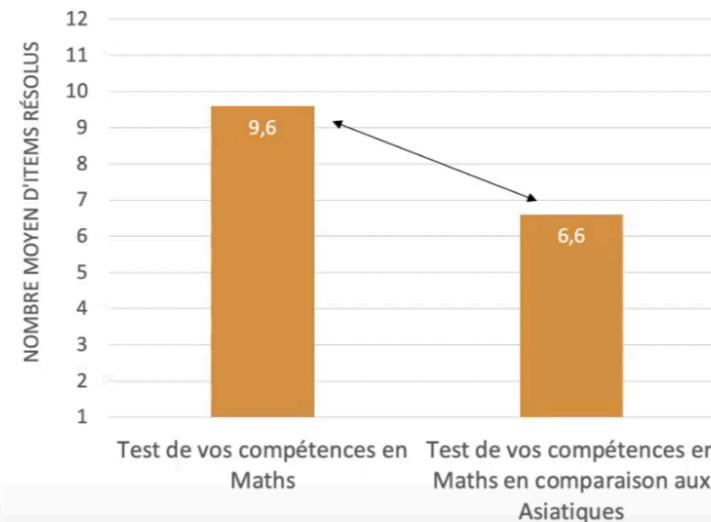
Menace (et bénéfice) du stéréotype : baisse de performance d'un individu par crainte de confirmer un stéréotype négatif ciblant les compétences de son groupe d'appartenance dans un domaine donné. *Test difficile de mathématiques passé par des femmes ingénierues*

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: Agentic 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 auteurs/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**
Redisculter 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 ?