

## Charte Parité et Égalité des Chances lors des recrutements

Cette charte est destinée à l'usage des membres d'un comité de sélection lors d'un recrutement par concours à l'Institut de Mathématiques de Bordeaux. Son objectif est de mettre en avant des **points de vigilance** à avoir ainsi que des **bonnes pratiques** à adopter, de façon à garantir une **évaluation des candidatures la plus objective possible**.

Cette charte est inspirée de la Charte parité et égalité des chances mise en place chez Inria depuis 2019.

### 1. Préambule

L'existence de biais sociétaux pouvant influencer nos jugements n'est plus à questionner. Or les stéréotypes et préjugés mobilisés inconsciemment peuvent restreindre les opportunités de recrutement, en particulier concernant des profils minoritaires ou atypiques (cursus à l'étranger, parcours professionnel hors recherche avant ou après le doctorat, genre sous-représenté, situation de handicap, etc). Il convient donc d'en tenir compte.

D'une part, il est important que les personnes en charge de l'évaluation des candidatures aient **conscience de l'existence de ces biais et des risques associés**. Un document de sensibilisation a été mis au point à cet effet par la Mission Parité.

D'autre part, il est nécessaire que la procédure de recrutement repose sur des **critères neutres et aussi objectifs que possible**. Par cette charte, l'Institut vise à soutenir la vigilance sur ces points lors des discussions, de façon à objectiver autant que possible l'évaluation des candidatures.

### 2. Mise en place du suivi

La présidence du comité de sélection est garante du respect des principes fondamentaux d'objectivité et d'égalité des chances à respecter lors du processus de sélection. À ce titre, elle rappelle l'existence de biais souvent inconscients, et réaffirme la nécessité d'en tenir compte.

Des membres dits « Référents Parité et Égalité des Chances » sont nommés afin d'assurer un rôle de vigilance et de suivi supplémentaire. Ces personnes sont ci-après désignées par RP.

Le rôle de RP se décline de la manière suivante :

- En amont de la première réunion du comité de sélection, **deux personnes sont nommées RP** (*idéalement une femme et un homme, une personne extérieure et une personne locale*). Elles peuvent contacter la mission parité pour échanger sur leur rôle si nécessaire.

- À chaque étape du processus, la **proportion de candidates** est calculée et communiquée au reste du comité. Toute baisse de proportion est examinée afin de vérifier son caractère justifié sur la base des dossiers. *Si nécessaire, une approche similaire est adoptée pour les profils minoritaires.*
- Durant les discussions, les RP sont vigilants au **respect de l'équité** et à la **prise en compte des spécificités des dossiers**. Cette charte et le document de sensibilisation constituent des supports à cet effet.
- À l'issue du recrutement, les RP font un **retour informel** à la mission parité, dans un but d'amélioration du dispositif.

### 3. Points de vigilance et bonnes pratiques

Les RP alertent le jury lorsqu'ils perçoivent un biais dans l'évaluation des candidatures.

#### Diversité des profils

Lors des discussions, les profils sont considérés dans le respect de leur diversité. Un "effet halo" peut nous amener à étendre une première impression basée sur une caractéristique jugée positive aux autres caractéristiques du profil, même sans les connaître (il en est de même pour une impression négative) (Asch, 1959). Un « effet solo » peut à l'inverse conduire à percevoir de manière défavorable une candidature minoritaire ou atypique (Sekaquaptewa, 2002).

Le jury veille donc à ce que les dossiers soient évalués et comparés de manière équitable et sur la base de critères identiques. Pour évaluer des candidatures étrangères, il est nécessaire de tenir compte du niveau de familiarisation avec le système et les usages français, ainsi que des différences dans le style de présentation.

#### Interruptions de carrière

Les éventuelles interruptions de carrière sont prises en compte par le jury (pour raisons médicales, personnelles, de parentalité ou autre). Il est ainsi préférable d'utiliser la notion de « *durée de carrière dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche depuis la thèse* » plutôt que celle de l'âge.

Le jury tient également compte de l'impact de l'interruption sur la carrière, qui peut parfois aller au-delà de sa durée officielle. *Par exemple, pour l'ERC, la durée d'interruption de carrière après une naissance est égale à la durée de l'arrêt du travail pour les hommes, et à 18 mois pour les femmes.*

Plus généralement, le jury s'assure que les interruptions de carrière sont systématiquement mentionnées, et considérées selon les standards européens.

#### Styles de présentation

Les différents profils de candidature peuvent induire des perceptions différentes au niveau du style de présentation, à l'écrit comme à l'oral. Ainsi, une même activité peut être mise en avant à différents degrés. Certains styles peuvent également être perçus différemment (par exemple, un style agressif peut être interprété comme de l'ambition ou de l'arrogance selon le sexe). Le fait de ne pas s'exprimer dans sa langue maternelle est objectivement pénalisant lors d'une

présentation. Enfin, le simple fait d'être un profil minoritaire peut induire chez la personne une « menace du stéréotype », ce qui peut impacter ses performances, en particulier à l'oral. Le jury veillera ainsi à ce qu'une même activité soit considérée de manière identique. Les RP s'assurent également que les commentaires au sujet des présentations orales sont relativisés en faveur de l'équité.

### **Lettres de recommandation**

Les lettres de recommandation peuvent également laisser transparaître des biais involontaires (Madera, Hebl, & Martin, 2009), notamment via l'utilisation de qualificatifs différents pour soutenir un candidat ou une candidate : leadership, excellence, potentiel pour un homme ; sérieux, compétence, gentillesse pour une femme. Il est donc nécessaire d'être sensible à la présence de ces biais de façon à relativiser l'importance des lettres le cas échéant. Le jury veille ainsi à la manière dont les lettres de recommandation sont utilisées en soutien aux candidatures.

### **Expression au sein du comité**

Un gage supplémentaire d'objectivité dans l'évaluation repose sur l'expression équitable de chaque membre du comité de sélection. Ainsi, l'avis de chaque personne doit être considéré avec la même attention, indépendamment du sexe, de l'âge, du niveau d'expérience et de sa stature scientifique. Pour garantir l'équilibre des prises de parole, des tours de table réguliers peuvent être effectués.

**Le but de cette démarche est bien d'objectiver au maximum les décisions de recrutement face aux différents biais qui peuvent influencer nos jugements, et non pas d'avantager certains profils pour leur caractère minoritaire.**

**La mission parité vous remercie de contribuer à l'égalité des chances au sein de l'Institut, et se tient à votre disposition pour toute question.**

Contact de la chargée de mission Parité : [christele.etchegaray@inria.fr](mailto:christele.etchegaray@inria.fr)

### **Travaux cités**

- Asch, S. (1959). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 1-70.
- Madera, J., Hebl, M., & Martin, R. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 1591-1599.
- Sekaquaptewa, D. T. (2002). The differential effects of solo status on members of high-and-low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 694-707.