

# Recommandations pour l'organisation des Comités de Sélection du laboratoire GREYC (2024)

## Introduction

Cette note regroupe un ensemble de recommandations qui vise à assurer que le processus de recrutement se déroulera dans un cadre de parité et d'égalité des chances. Il cherche à prévenir les différents biais (conscients ou inconscients), qui peuvent concerner le genre, l'origine ethnique, la religion, la nationalité, le handicap ou l'orientation sexuelle. En particulier, une étude de 2019 (“Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists”, Régner *et al.*), synthétisée ici <https://egalite.i3s.univ-cotedazur.fr/regner-2019>, montre que la mise en place de sensibilisation en amont des comités de sélection a un impact direct sur les recrutements.

Les biais les plus fréquents concernent la manière dont sont traitées les candidatures féminines, mais cette note se veut plus large et s'adapte, par exemple, à un CoS où il n'y aurait pas de candidatures féminines.

Cette note de recommandation s'inscrit dans la politique nationale du MESR (Bulletin Officiel <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo27/ESRS2014504C.htm>), de l'INS2I (<https://www.ins2i.cnrs.fr/fr/bonnes-pratiques-pour-les-comites-de-selection-cos>) et de la politique parité et inclusion interne au laboratoire GREYC (<https://www.greyc.fr/laboratoire/parite/>).

À cette note sont joints les documents suivants :

- la fiche type BO
- la charte INRIA
- les statistiques nationales concernant les qualifications et recrutements
- les informations locales concernant les recrutements
- deux modèles de rapports “types” (un docx et un tex)

## Organisation du CoS

### En amont de la première réunion du Comité de Sélection (au moment de la répartition des dossiers)

- Réfléchir à une grille d'évaluation des dossiers qui rassemble les critères objectifs essentiels qui s'appliqueront à tous les candidats et sera discutée à la 1ère réunion. Cette grille prendra notamment en compte les interruptions de carrière, par exemple pour maternité ou maladie, et les parcours atypiques (par exemple, des thèses à l'étranger qui peuvent avoir une durée différente).
  - Recommandations de l'ERC : 18 mois pour un congé maternité ou la durée du congé paternité
- Choisir deux personnes référentes « parité et égalité des chances », qui seront officiellement nommées à la première réunion. Il faudra s'assurer de leur consentement et de leur intérêt pour la tâche:
  - s'assurer du bon déroulement des discussions, dans l'étude des dossiers (voir description ci dessous)
  - suivre l'évolution statistique de la proportion homme/femme le long du processus
- Proposer aux membres du comité de faire un test sur leurs biais implicites (par exemple, le test “Gender-Science” de <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>)

### **Au début de la première réunion**

- Rappeler l'importance d'avoir une évaluation non biaisée (cadre du BO <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo27/ESRS2014504C.htm>)
- Proposer la lecture de la charte Inria et/ou de sa présentation ([https://parite.inria.fr/files/2018/07/Biais\\_concours.pdf](https://parite.inria.fr/files/2018/07/Biais_concours.pdf)) et le visionnage de la vidéo de l'ERC (<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>)
- Présenter les personnes référentes « parité et égalité des chances » pressenties aux autres membres du CoS, et valider leur choix
- Présenter la grille d'évaluation préparée préalablement, la discuter et la finaliser.

### **Pendant toutes les discussions**

- Veiller aux points de vigilance suivants (c'est notamment le rôle des personnes référentes « parité et égalité des chances »):
  - auto-censure (notamment des femmes)
  - lecture différenciée des lettres de recommandation
  - prise en compte des périodes d'interruption d'activité et profils atypiques (comprend les thèses à l'étranger et plus)

### **Pour les auditions**

- Définir un ensemble de questions (sur la recherche et sur les enseignements) qui sera posé à toutes les personnes candidates (ce qui n'empêche pas des questions supplémentaires spécifiques pendant les auditions). Cet ensemble de questions est dans la ligne de la grille d'évaluation de la première réunion. On doit veiller en particulier à ce qu'il n'y ait pas de biais de genre dans les questions posées. Exemples de questions :
  - Si vous deviez encadrer un ou une stagiaire, sur quel sujet la feriez-vous travailler ?
  - Si vous deviez prendre en charge le cours XXXX, comment feriez-vous ?
- Organiser, dans la mesure du possible, le planning des auditions afin qu'il permette la rencontre des candidates, et atténue ainsi l'isolement de ces candidates.

Le Comité PARité INclusion Equité du GREYC