

Bulletin officiel n° 27 du 2 juillet 2020

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

Edité par le M.E.S.R.I. le bulletin officiel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation porte sur l'actualité des textes réglementaires : décrets, circulaires, arrêtés, notes de service, avis de vacances de postes, etc. Il édite également des numéros spéciaux et hors série.

Enseignants-chercheurs

Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection

NOR : ESRS2014504C
circulaire du 18-6-2020
MESRI - DGESIP A1-5 DGRH

Texte adressé aux présidents et présidentes d'universités et directeurs et directrices d'établissements d'enseignement supérieur

La présente circulaire s'applique aux procédures de recrutement des enseignants-chercheurs.

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet) impose pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi Fioraso) a également renforcé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans l'enseignement supérieur et la recherche par l'adoption de diverses mesures permettant, en particulier, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de l'enseignement supérieur et de la recherche (parité dans les conseils d'administration, parité lors des élections du Cnous, du HCERES, etc.).

Depuis le 1er janvier 2015, les comités de sélection sont soumis à l'obligation de parité, et doivent être composés d'un minimum de 40 % de chaque sexe conformément au **décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de**

conférences. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 par les employeurs publics et les organisations syndicales s'inscrit dans une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations.

La loi n° **2019-828** du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui reprend les grandes mesures de l'accord du 30 novembre 2018, consacre un titre V consacré à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations. Plus précisément, l'article 80 prévoit la mise en place d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les établissements publics. Ces plans d'action devront comporter des mesures relatives au traitement des écarts de rémunération, à l'égal accès aux responsabilités et aux emplois, à l'articulation des temps de vie et à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Ces plans d'actions devront être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans ce cadre et face à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux emplois et responsabilités dans l'enseignement supérieur et la recherche (voir annexe 3), le ministère souhaite développer différentes mesures pour favoriser l'égalité professionnelle. À la suite de la publication d'un rapport [1] d'un groupe de travail issu des travaux de l'agenda social, plusieurs recommandations ont été formulées pour remédier aux biais implicites dans les processus de recrutement.

Les biais implicites peuvent influencer le jugement à chaque étape du recrutement, ils empêchent de se focaliser sur des critères de sélection objectifs. Les compétences des candidates peuvent donc être sous-estimées en raison de leur genre. Les risques que les travaux de sélection soient fondés sur des préjugés sont accrus dans le cadre collectif, comme par exemple celui des comités de sélection.

Il apparaît en effet nécessaire, en complément des mesures législatives et réglementaires, de généraliser des actions de formation et de sensibilisation, en particulier en amont des procédures de recrutement.

À cette fin, le ministère encourage vivement les établissements à se doter d'outils et d'indicateurs de suivi leur permettant de rendre compte des différentes étapes de sélection lors des procédures de recrutement.

Dans le cadre de cette démarche, vous trouverez, en annexe, une fiche-type à destination des comités de sélection. L'objectif est de sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais implicites de sélection pouvant influencer leur avis lors des opérations de recrutement en leur permettant ainsi de veiller à ce que des critères discriminatoires n'interfèrent pas dans le processus de sélection de l'enseignante-chercheuse ou de l'enseignant-chercheur.

Ainsi, il est demandé de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline (*transmis par les services ministériels, DGRH*) : à savoir le nombre de personnes qualifiées aux fonctions de maître de conférences (MCF) ou de professeur des universités (PU) sur les 5 dernières années en indiquant le pourcentage de femmes et d'hommes.
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement (*transmis par le service RH de l'établissement*) : à savoir le

nombre de MCF ou de PU recrutés sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes.

- L'historique des recrutements au sein du département/UFR/laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes (*transmis par le service RH de l'établissement*).
- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir (*transmis par le Président ou membre référent du comité de sélection*) : à savoir le nombre de candidatures féminines et masculines reçues, recevables et examinées.
- Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner (*transmis par la/le Présidente/Président ou membre référente/référent du comité de sélection*).

Ces informations permettront aux membres des comités de sélection de s'assurer que l'égalité de traitement a bien été respectée à chaque étape du recrutement et que l'évolution des écarts de ratios femmes/hommes constatés à chaque étape de recrutement ne repose que sur l'appréciation des mérites scientifiques des candidats et la correspondance de leur profil au poste à pourvoir. Les données recueillies ne doivent en revanche en aucun cas conduire les établissements à imposer aux comités de sélection des ratios de personnes de chaque sexe aux différentes étapes des recrutements. Elles font l'objet d'un rapport annuel qui sert de support à un débat relatif à l'évolution de la politique de recrutement des enseignants-chercheurs conduite par chaque établissement.

L'attention des destinataires de la présente circulaire est appelée sur la nécessité de fournir les informations nécessaires dans des délais permettant que la fiche présentée en annexe puisse circuler en amont de chaque comité de sélection.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation met également à disposition un ensemble d'outils de sensibilisation à diffuser avant le processus de recrutement afin que chaque membre des comités de sélection soit conscient des biais potentiels susceptibles d'influencer le recrutement.

L'ensemble des actions qui seront mises en place dans ce sens pourront faire l'objet d'une valorisation dans les plans d'action sur l'égalité professionnelle désormais inscrits dans la loi. En effet, l'axe 2 des plans d'action doit prévoir des mesures favorisant l'égalité des femmes et des hommes dans le recrutement, l'avancement et les promotions.

L'annexe ci-dessous doit être complétée par les services de ressources humaines chargés de transmettre aux comités de sélection les informations relatives à chaque département et discipline au sein de l'établissement.

Fait le 18 juin 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,
Anne-Sophie Barthez

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,

Le directeur général des ressources humaines,
Vincent Soetemont

[1] Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Annexe 1

[Fiche-type à destination des comités de sélection](#)

Annexe 2

Outils de sensibilisation

Support vidéo :

Ces courtes vidéos créées par des universités suisses et britanniques et par ce centre de recherche catalan proposent de déconstruire les stéréotypes de genre lors des phases de recrutement des chercheurs et/ou des enseignants-chercheurs. Elles peuvent faire l'objet d'un visionnage en amont d'un comité de sélection afin de sensibiliser les membres aux biais implicites.

Université de Lausanne

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

Université de Bruxelles

<https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>

Université de Bern

https://www.youtube.com/watch?v=tKsrSU7_bAE

Royal Society

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE&feature=youtu.be>

Centre de Recherche catalan Cerca

<http://cerca.cat/en/women-in-science/bias-in-recruitment/>

Support « guide » :

Ces guides des universités de Lausanne, Harvard, du Michigan ou du programme européen Libra permettent d'outiller les membres des comités de sélection contre les discriminations

dans le processus de recrutement dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Université de Lausanne

http://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement_professoral_siteBEC_pdf.pdf

Libra (Unifying innovative efforts of European research centres to achieve gender equality in academia)

https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf

Université du Michigan (programme Stride)

<https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>

Université de Harvard

https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting_for_diversity_9.17.13_0.pdf

Support « Test » :

Ce test a été conçu par l'Université d'Harvard afin que les recruteurs puissent tester leurs propres préjugés, en prendre conscience et mieux lutter contre les biais implicites lors du processus de recrutement. <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/takeatest.html>

Annexe 3

Données sur les enseignants-chercheurs en activité (2018-2019) :

44,9 % de femmes maîtres de conférences et assimilées

26,2 % de femmes professeurs des universités et assimilées

38,1 % de femmes enseignants chercheurs (+ 0,3 point par rapport à 2017-2018)

19 % de femmes enseignants-chercheurs en sciences de l'ingénieur, 22 % en Physique et 23 % en mathématiques et informatique au 31 décembre 2018

63 % de femmes enseignants-chercheurs en langues et littératures au 31 décembre 2018

Données 2019 sur les recrutements et l'avancement de grade des enseignants-chercheurs :

23% de femmes sont recrutées comme professeurs d'universités en sciences et techniques (24 % en 2017 et pas 32 %), 19 % de femmes deviennent professeurs classe exceptionnelle 1er échelon en Sciences et techniques et 14 % pour le 2d échelon de la classe exceptionnelle en sciences et techniques.

