

## Annexe 1 - Fiche-type à destination des comités de sélection

### À l'attention des membres de comités de sélection

\*\*\*

### Fiche-type « Données sexuées et indicateurs clés » à transmettre à l'occasion de tout recrutement

## Introduction

Afin de renforcer l'information des membres des comités de sélection (COS) lorsqu'ils procèdent à des recrutements et de limiter les possibles biais de sélection qui peuvent intervenir dans la sélection et le classement des candidatures, il vous est transmis dans cette fiche un ensemble de données sexuées et d'indicateurs clés :

- **les viviers de recrutement constitués des personnes qualifiées par le CNU dans la ou les disciplines concernées par le recrutement sur les 3 à 5 dernières années** (source : données services ministériels) (Partie I) ;
- **la répartition par sexe des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheures (MCF et PR) au sein de l'établissement, et en particulier au sein du département/laboratoire/composante concerné par le recrutement** (source : service RH de votre établissement) (Partie II) ;
- **l'historique des recrutements au sein du département** (Partie III).

Les délibérations ne doivent pas comporter de mentions ou motivations faisant référence au sexe des candidats.

En complément des données mises à disposition, il est demandé aux présidentes et présidents des COS de renseigner, pour chaque recrutement, les indicateurs suivants, et de les transmettre aux autres membres du COS :

- **pour la sélection des candidates et candidats auditionnés** : la répartition par âge et par sexe des candidatures reçues et validées pour le poste à pourvoir (source : Présidente et président de COS) (Partie IV\_A) ;
- **pour le classement des candidatures** : La répartition par âge et par sexe des dossiers retenus pour audition (Partie IV\_B).

## I. Données sexuées sur les viviers au sein de la discipline

(Source: services ministériels-DGRH)

- ⇒ Le Nombre de personnes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU depuis 5 ans
- ⇒ Pourcentage de femmes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU dans la discipline depuis 5 ans

**Exemple** : section 19 du CNU – Sociologie - MCF1

Année	Nombre de dossiers dans la section CNU	% de femmes candidates	Taux de qualification dans la discipline	Taux de qualification des femmes
Session 2017	421	55.1 %	52.3 %	49.4 %
Session 2016	388	53.2 %	57.7 %	61.3 %
Session 2015	421	53.9 %	55.6 %	55.9 %

<sup>1</sup>Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU, 2017: [http://sociologuesdusuperieur.org/sites/default/files/articles/pj/2017-12/Rapport\\_Activite\\_CNU19\\_2017.pdf](http://sociologuesdusuperieur.org/sites/default/files/articles/pj/2017-12/Rapport_Activite_CNU19_2017.pdf)

Session 2014	414	53.4 %	53.4 %	53.8 %
--------------	-----	--------	--------	--------

NB : il est possible de consulter sur le site de l'open data du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, les données sexuées par section, établissement, corps, année, etc.  
[https://data.esr.gouv.fr/FR/O940/P311/tableau\\_des\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_niveau\\_etablissement\\_-\\_tableau\\_de\\_bord](https://data.esr.gouv.fr/FR/O940/P311/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_etablissement_-_tableau_de_bord)

## II. Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

(Source : service RH établissement)

	% femmes	% hommes
<b>Total EC (établissement)</b>		
MCF		
PR		
<b>Total EC (département/laboratoire/discipline)</b>		
MCF		
PR		

## III. Historique des recrutements au sein du département/laboratoire concerné (les 5 dernières années)

(Source : service RH de l'établissement)

	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nb de femmes recrutées	% femmes recrutées dans le département
Année N-1 MCF PR			
Année N- 2 MCF PR			
Année N-3 MCF PR			
Année N-4 MCF PR			

## IV. Données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir

(Source : Président ou présidente du COS)

## A. Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS

Année	Nombre total de dossiers reçus et examinés	% de candidatures féminines
<b>N° du poste :</b>		
<b>Grade (MCF/PU) :</b>		
<b>Section CNU :</b>		

## B. Candidatures retenues pour les auditions

Année	Nombre total de personnes auditionnées	% de femmes auditionnées
<b>Session N</b>		

## C. Candidatures classées transmises au conseil académique ou conseil en tenant lieu

Année	Nombre total de personnes retenues	Nombre et classement éventuel des femmes
<b>Session N</b>		

### Les bonnes pratiques pour les membres du COS :

(Deux membres peuvent éventuellement être désignés afin de veiller à l'application des recommandations ci-dessous)

- **définir et questionner les critères d'évaluation** : s'assurer qu'aucun critère ne pourrait être disqualifiant à raison du sexe en particulier, que les mêmes types de questions soient posés à chaque candidat et candidate ;
- **la connaissance par les membres du COS de la répartition hommes/femmes parmi les enseignants-chercheurs candidats au recrutement, retenus pour audition puis finalement classés, doit permettre aux membres du COS de s'assurer que l'évolution du taux de féminisation, tout au long du processus de sélection, ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidats ;**
- **maintenir la vigilance des membres du COS lors des discussions collégiales pour prévenir les biais de sélection** : attirer l'attention des collègues si l'on constate certains biais implicites dans l'appréciation des dossiers et des prestations orales qui risqueraient de désavantager une candidature ;
- veiller à ce que les modalités d'évaluation des dossiers soient identiques pour tous les candidats.