

Charte de bonnes pratiques des comités de sélection sur les questions d'égalité des chances proposée par le comité parité du MAP5^{1 2}

1 Contexte

Biais implicites. Tout le monde, même le monde universitaire, est sujet à des biais cognitifs sexistes, racistes, validistes³ ou autres, surtout dans les situations où il y a nécessité d'une prise de décision rapide ou efficace. Le présent document est un guide de bonnes pratiques destiné aux comités de sélection (CoS) afin de les aider à contourner ces biais implicites. Les membres des comités sont tous et toutes invités à prendre conscience des stéréotypes inconscients à l'œuvre lors des processus de recrutement en consultant par exemple les sites suivants :

- [vidéo](#) de 8 min de l'ERC *Recruitment Bias in Research Institutes*
- [vidéo](#) de 4 min de l'Université de Lausanne
- [vidéo](#) de 3 min de l'Université Libre de Bruxelles

Le cas du MAP5. Concernant la parité de genre, le MAP5 est réputé de longue date (indice de parité INSMI en 2025 : 38%) mais il est important de signaler que cette réputation vaut surtout pour les rangs A (52,9% rang A, 36,0% rang B, 30,8% doct.) et que la situation n'est pas définitivement acquise. Pour information, on rappelle les recrutements d'EC des dernières années :

2025	2024	2023	2022	2021	2020
0F/2H	1F/2H	2F/0H	1F/1H	0F/1H	1F/1H

2 Recommandations

Les bonnes pratiques proposées par le comité parité du MAP5 reposent sur **trois principes** :

- Définir et questionner les critères d'évaluation dès la mise en place du CoS, par exemple ne pas se baser *uniquement* sur des critères de performance tels que le rythme de publication ou de réponse à des appels compétitifs ;
- Surveiller l'égalité de traitement au cours des discussions et des étapes de délibération ;
- Prendre du temps pour les décisions très impactantes.

Le comité parité du MAP5 incite la présidence du CoS ainsi que tous ses membres à mettre en œuvre ces principes de la façon suivante.

Avant la première réunion du CoS. Un membre du CoS est désigné par le comité parité du MAP5 pour être le "membre parité" chargé de veiller au respect de la présente charte, en bonne entente avec la présidence du CoS. Le "membre parité" transmet la charte à chacun des membres du CoS avant la désignation des rapporteurs.

Les biais sont à l'œuvre dès la lecture des dossiers ! Les rapporteurs doivent donc être vigilants lors de leur première lecture des dossiers, lors de la rédaction des rapports et lors de l'exposé oral de ce rapport devant le CoS.

Pendant les réunions du CoS. La présidence veille à créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, quel que soit son genre, son âge, son expérience, son caractère, est considéré avec attention et équitablement, par exemple en effectuant régulièrement des tours de table.

Le comité dans son ensemble est attentif aux sujets critiques comme la diversité des profils, le handicap, les ruptures de carrière liées par exemple aux maternités/paternités, la nationalité des diplômés, les lettres de recommandations parfois biaisées, ...

Le "membre parité" veille à ce que tous les dossiers soient traités de la façon la plus égale possible et, de manière générale, au respect des points de vigilance précédemment cités. Les membres du CoS sont tenus informés à chaque étape du concours (réception des dossiers, auditions, classement) du nombre total de dossiers et de la répartition H/F.

1. inspirée des chartes analogues du CMAP, de l'ICJ et de l'UNIL.

2. pour tout contact : contact.parite.map5@listes.math.cnrs.fr

3. Validisme : discrimination envers les personnes en situation de handicap.