

À Paris, le 24 JAN. 2019

Chères et chers collègues,

Les chiffres de recrutement et promotion montrent un net déséquilibre entre femmes et hommes dans la plupart des disciplines, métiers et grades au CNRS. Notre établissement a besoin des meilleures forces vives pour la recherche, et ne peut pas accepter des biais systématiques concernant l'évolution des carrières entre femmes et hommes.

Vous êtes sensibles à la question de la parité, mais le CNRS se doit d'aller plus loin dans cette démarche et appliquer les meilleurs standards et mesures éprouvées. Afin de donner des bases identiques à tout processus de recrutement, le comité parité-égalité du CNRS a proposé les mesures suivantes, que je souhaite voir appliquées à tout jury de recrutement ou de promotion, que cela concerne des postes de chercheurs ou des postes d'IT.

- 1 – Instaurer dans chaque jury un **réfèrent et/ou une référente parité** qui est censé :
  - Faire des statistiques sexuées en temps réel pendant le comité et les annoncer au comité
  - Faire des statistiques sexuées a posteriori avec une corrélation des candidatures sur les années précédentes
  - S'assurer que tout est mis en œuvre pour éviter tout biais de genre
- 2 – Tous les membres de jury sont fortement invités à suivre une **formation** attirant leur attention sur les **stéréotypes de genre**

Vous trouverez des détails de la mise en œuvre dans l'annexe de cette lettre.

Par ailleurs, il nous incombe à tous d'inciter des femmes compétentes à candidater à chaque ouverture de poste et/ou de possibilité de promotion. Les viviers d'expertes existent, notre objectif commun doit être de motiver nos collègues féminines à se présenter dès que possible.

Antoine Petit



Le président-directeur général

[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

Campus Gérard Mégie  
3, rue Michel-Ange  
75794 Paris cedex 16

T 01 44 96 40 00  
F 01 44 96 49 13

PRES-D-2019-3

## ANNEXE

### 1. Référents parité dans les jurys

Des référentes ou référents parité doivent être désignés dans chaque comité ou jury chargé d'un recrutement ou d'une promotion, en particulier dans les sections du comité national.

**Objectif** : disposer des statistiques sur le déroulement des concours, sensibiliser les comités à ces statistiques. Chaque comité ou jury devra désigner un référent lors de sa première réunion relative au concours de recrutement. Le nom de ce référent sera transmis à la mission pour la place des femmes au CNRS ([mission.femmes@cnrs.fr](mailto:mission.femmes@cnrs.fr)). Avant chaque concours, le président du comité devra

- Rappeler aux membres de la section l'importance pour le CNRS de recruter et promouvoir les femmes à égalité avec les hommes ;
- Rappeler le rôle du référent parité ;
- S'assurer que les dossiers sont effectivement traités à égalité, indépendamment du sexe du candidat.

#### Rôle des référents parité

- Pour chaque concours, établir des statistiques sexuées en temps réel du
  - Nombre de candidates et candidats
  - Pour les concours DR (ou promotions): nombre des promouvables de la section, de la BAP
  - Nombre d'admis à concourir
  - Nombre d'admissibles
  - Nombre d'admis.
- Rendre compte après le concours
  - Par la transmission d'un document qui indique la nature du concours, la section ou BAP, ainsi que les chiffres cités plus haut.
  - Identifier le nombre de primo-candidatures, et des candidates et candidats qui se re-présentent (aussi avec un autre sujet)
  -

### 2. Formation aux stéréotypes

**Objectif** : alerter et faire prendre conscience des associations implicites qui défavorisent les femmes

L'auto-formation s'appuie sur les modules suivants (durée environ 20 minutes). Elle est fortement recommandée pour chaque membre de jury avant le début du concours. Le président du jury invite chaque membre du jury à suivre cette formation.

#### Contenu de la formation de base

Le « package » standard comprend

- Le film de l'ERC (8 min) <https://vimeo.com/191134397>
- Le test « stéréotypes du projet IMPLICIT <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/selectatest.jsp>
- Et le résumé du test de John and Jennifer (bien décrit par exemple ici : <https://www.esa.org/esablog/research/better-a-john-than-a-jennifer/>), et l'article original: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474>