

## Conseil scientifique de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)

### Recommandation sur la feuille de route des comités de sélection MCF/PR en mathématiques

Ce document fait suite à deux recommandations du Conseil Scientifique de l'INSMI (CSI) touchant à la question du recrutement des mathématicien·nes et aux pratiques associées. La première, votée le 22 octobre 2024<sup>1</sup> répond à une lettre ouverte incitant notamment à lutter contre le traitement inégal des candidatures et les discriminations lors de recrutements, en particulier celles résultant de biais fondés sur les stéréotypes de genre<sup>2</sup>. La seconde, votée le 10 décembre 2024<sup>3</sup> concerne la mobilité dans les carrières des chercheur·es et enseignant·es-chercheur·es. Par la présente feuille de route, le CSI propose une mise en œuvre de ces recommandations. Il tient à souligner que le recrutement MCF/PR relève des universités et non de l'INSMI et qu'il ne saurait donc être contraignant pour les tutelles universitaires. Ce document a pour vocation de poser un cadre de bonnes pratiques, au service d'un recrutement transparent, exigeant scientifiquement et non discriminant, eu égard à la dimension nationale de l'INSMI.

*Préambule.* Le recrutement d'un·e mathématicien·ne à l'Université engage une forte responsabilité des membres des comités de sélection et requiert donc une rigueur exemplaire. Pourtant, on constate fréquemment une hétérogénéité des pratiques et un manque de transparence dans les procédures. Il nous semble essentiel qu'un cadre soit établi et facilite l'exercice de cette responsabilité au sein d'un collectif. Chaque étape du processus de sélection doit ainsi reposer sur des principes clairs et équitables et fondés sur la valeur scientifique des candidatures. Doivent donc être garanties :

- **l'impartialité et la légitimité des décisions** : les critères d'évaluation doivent être définis de manière explicite et cohérente, fixés en amont de la procédure et appliqués de façon constante, sans modification, du début jusqu'à la fin de celle-ci. Ces critères doivent porter essentiellement sur la qualité,

---

<sup>1</sup> cf. <https://csi.math.cnrs.fr/recommandations/2024-10-22/>

<sup>2</sup> cf. <http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/>

<sup>3</sup> cf. <https://csi.math.cnrs.fr/recommandations/2024-12-10/>

l'originalité et l'impact des travaux scientifiques, les aptitudes à l'enseignement, ainsi que l'intégration dans les missions de l'unité et de l'établissement ;

- **la transparence du protocole de recrutement**, depuis la définition du profil jusqu'à la décision finale. Cette transparence s'accompagne d'un devoir d'information claire et accessible sur les étapes, les attentes et les modalités d'évaluation, permettant d'assurer la confiance des candidat·es, comme celle de la communauté académique ;
- **l'égalité de traitement entre les candidatures** : cela suppose une attention constante à l'équité dans l'examen des dossiers, à la qualité des échanges en comité, et à l'objectivité des appréciations formulées. En outre, il est essentiel de sensibiliser l'ensemble des membres des comités de sélection aux biais cognitifs, notamment aux biais de genre, qui peuvent affecter les jugements de manière insidieuse. Des dispositifs de formation et de réflexion collective doivent permettre à chacun·e de prendre la mesure de ces enjeux et d'adopter une posture consciente ;
- **la préservation de la diversité des profils scientifiques** : le processus de recrutement doit veiller à maintenir, à chaque étape de la sélection, une diversité de thématiques et de parcours afin d'éviter un appauvrissement des profils retenus. Les critères et les pratiques d'évaluation doivent donc être conçus et appliqués de manière à ne pas conduire, même involontairement, à une homogénéisation des profils.

Le document présente de nombreuses propositions concrètes pour garantir ces principes, mais le CSI est conscient qu'elles devront parfois être adaptées pour répondre aux contraintes et aux règles locales de l'université qui effectue le recrutement. Ces propositions s'inscrivent dans la logique temporelle de préparation et de déroulement d'un comité de sélection.

Des échanges avec les référent·es parité de chaque comité permettront d'ajuster la feuille de route et d'améliorer les pratiques pour les campagnes suivantes.

## 1. Élaboration de la fiche de poste et constitution d'un comité

Le concours de recrutement commence avec la rédaction de la fiche de poste et la constitution d'un comité dont le but est de recruter un·e collègue pour la structure à laquelle le poste est rattaché, en accord avec le profil et les qualités scientifiques fournies dans la description du poste à pourvoir. Le souci d'égalité de traitement doit

se manifester dès les prémisses du concours, notamment pour que soit favorisé l'égal accès des femmes et des hommes aux opportunités et responsabilités professionnelles.

**1.1. Rédaction de la fiche de poste.** De façon générale, il est crucial que les informations sur le poste soient facilement accessibles aux candidat·es, notamment en les diffusant en ligne sur le site du laboratoire ainsi que sur Opération Postes. Quant à son contenu :

- le profil du poste doit être suffisamment large pour s'assurer qu'un vivier réellement diversifié y répond ;
- les critères d'évaluation doivent être clairement identifiés et formulés de manière explicite. Ces critères doivent couvrir tous les aspects du métier (enseignement, recherche, responsabilités, diffusion) et être rigoureusement appliqués par les membres du comité à toutes les étapes de l'évaluation ;
- une volonté de ne pas discriminer doit être expressément manifestée dans la fiche de poste, par une affirmation du type : *Nous accordons de l'importance à un processus de recrutement transparent et non-discriminant. Nous considérerons avec une égale attention toutes les candidatures, indépendamment de l'identité de genre, de l'âge, de l'origine géographique, de la situation de handicap, etc. ;*
- une phrase de la fiche de poste doit rendre explicite la façon dont d'éventuelles lettres de recommandation seront considérées, en accord avec les règles de l'Université.

**1.2. Constitution du comité.** Le souci d'égalité doit aussi guider le choix des membres du comité, ainsi que son organisation en termes de lutte contre les discriminations.

- La présidence devrait être choisie parmi les membres externes au laboratoire ou au profil du poste. Cette personne devra s'engager activement en faveur de la lutte contre les discriminations (par la signature d'un engagement formel ou d'une charte). Idéalement, une formation spécifique sur les enjeux d'égalité et de lutte contre discriminations devrait être requise pour présider un comité<sup>4</sup>.
- La présidence s'efforce de désigner des membres du comité à partir d'un vivier large et diversifié, en incluant un maximum de membres extérieur·es à

---

<sup>4</sup> Il semble raisonnable de mettre en place ces formations au niveau national en quelques années, en sollicitant les nombreuses et nombreux professionnel·les issu·es du monde académique

l'établissement. Il convient d'éviter de solliciter systématiquement les mêmes personnes d'une année sur l'autre, éventuellement en s'appuyant sur les listes électorales des Conseils Nationaux des Universités. La composition du comité doit faire l'objet d'une discussion collégiale et être validée par une instance scientifique locale (par exemple le conseil de laboratoire ou le conseil d'UFR).

- Les collègues femmes doivent être contactées en priorité — qu'elles soient internes ou externes à l'établissement —, et ce le plus en amont possible, afin de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, l'expertise scientifique, et d'éviter des changements précipités dans la constitution du comité.
- Les dates des réunions doivent être communiquées le plus tôt possible.

## 2. Réunions

**2.1. En amont de la première réunion.** Nous recommandons que l'ensemble des informations relatives au poste, aux attentes associées et à la méthode de travail retenue soit communiqué de manière complète, explicite et suffisamment en amont à l'ensemble des membres du comité, afin d'en garantir une compréhension et une appropriation communes. Cette communication peut prendre la forme d'une réunion préliminaire ou, à défaut, de tout dispositif équivalent (documents écrits, échanges structurés, supports partagés) permettant d'assurer que ces informations sont effectivement portées à la connaissance de l'ensemble du comité.

La participation de la direction de l'unité, selon des modalités adaptées, est recommandée afin de présenter le laboratoire, son historique, ses axes de développement, ses priorités scientifiques, ainsi que ses actions en faveur d'un recrutement non discriminant.

- Communiquer et éventuellement discuter les informations suivantes :
  - Calendrier précis des réunions ;
  - Contexte du poste, priorités du laboratoire ;
  - Statistiques de recrutements des dernières années dont les données sexuées ;
  - Critères d'évaluation ;
  - Modalités de traitement des lettres de recommandation ;
  - Modalités de traitement des candidatures locales ;
  - Déroulement des réunions : modes de présentation des dossiers, utilisation des évaluations, étapes de sélections, méthodes de vote, etc.

- Mettre à disposition une fiche d'évaluation commune avant l'attribution des dossiers.
- Élire des référent·es parité au sein du comité qui garantiront le traitement équitable des dossiers des candidates et des candidats, et qui calculeront et communiqueront à chaque étape les données sexuées (de préférence deux personnes).
- Répartir les dossiers de manière collégiale, en impliquant a minima l'ensemble des membres internes.

**2.2. Première réunion.** Cette première réunion a pour objectif de procéder à l'examen des candidatures déposées, sur la base exclusive des critères scientifiques explicités dans le profil de poste. L'évaluation doit s'appuyer uniquement sur les éléments présents dans les dossiers des candidat·es : seules les compétences, contributions scientifiques et parcours professionnels explicitement documentés dans les dossiers doivent guider la sélection des candidatures, et aucune information extérieure ou implicite ne doit être prise en compte.

- Mettre à disposition du comité l'ensemble des rapports quelques jours avant la première réunion. Les rapports s'appuient sur une trame commune, conçue comme un outil de repérage et de synthèse des éléments saillants des dossiers, sans préjudice de la discussion approfondie et collégiale menée en réunion.
- Présenter les dossiers dans un ordre aléatoire, avec un temps par dossier déterminé à l'avance pour les candidatures jugées pertinentes pour le poste. Les échanges en séance visent à analyser collectivement les qualités et les limites des dossiers, au-delà des éléments consignés dans les rapports. Les avis formulés doivent être étayés par des éléments explicites du dossier.
- La présidence a la responsabilité de garantir un équilibre du temps de parole entre les membres et de veiller au maintien d'un climat de dialogue constructif et serein durant les échanges qui suivent la présentation des dossiers.
- Lorsqu'une candidature est écartée — en particulier si elle provient d'un groupe minoritaire — il est essentiel d'explicitier précisément les critères ayant conduit à cette décision, et de s'assurer que ces mêmes critères ne s'appliquent pas, de manière équivalente, aux candidatures précédemment retenues.

Il est possible pour chaque réunion de remplacer « la présidence » par une « présidence de séance » élue en début de réunion.

**2.3. Seconde réunion.** La seconde réunion du comité de sélection vise à évaluer, à l'issue des auditions, les candidatures retenues en vue de recruter un·e collègue susceptible de contribuer activement au développement scientifique du laboratoire et du département d'enseignement. Il s'agit de choisir une personne qui s'inscrira dans les dynamiques collectives de recherche et d'enseignement, participera à leur animation, et s'engagera à assumer des responsabilités, tant au niveau local que national, notamment dans l'administration de la recherche. L'audition constitue un temps d'échange qui permet aux candidat·es de mettre en valeur certains éléments clés de leur dossier, et au comité d'approfondir ou de clarifier des aspects spécifiques de leur parcours, de leurs travaux ou de leurs projets de recherche. Elle offre également l'occasion d'apprécier les compétences et points de vue pédagogiques mais aussi la curiosité scientifique et la capacité à investir les collaborations. Enfin, l'audition permet de mieux appréhender les éventuels projets d'intégration ou de collaboration au sein de la structure.

- En amont des auditions, favoriser une préparation collective du comité, notamment par l'élaboration partagée d'un éventail de questions communes (portant notamment sur le parcours, sur les résultats, sur le projet, sur l'insertion dans le laboratoire).
- Expliciter le format des auditions dans la convocation (durée, contenu attendu, déroulé, etc), et respecter ce format commun.
- Veiller à ce que les candidat·es puissent bien identifier les membres du jury au cours de leur audition, par exemple en affichant leur nom de manière visible. S'assurer également d'une répartition équilibrée des membres du jury dans la salle, en évitant tout regroupement selon le genre ou le rang.
- Accueillir les candidat·es de manière chaleureuse et bienveillante ; le planning des auditions ainsi que les conditions d'attente doivent éviter au maximum le stress minoritaire<sup>5</sup>.
- L'ensemble du jury doit veiller à l'absence de pratiques discriminatoires dans les questions et les discussions.

**2.4. Fin du concours.** Nous recommandons de communiquer aux candidat·es le classement du comité de sélection, par exemple en le diffusant sur Opérations Postes, sans attendre la délibération du conseil d'administration de l'Université. Cette

---

<sup>5</sup> M. Inzlicht, T. Ben-Zeev, A Threatening Intellectual Environment: Why Females Are Susceptible to Experiencing Problem-Solving Deficits in the Presence of Males, *Psychological Science* 11 (2000) 365--371. doi: 10.1111/1467-9280.00272/

communication ne remet pas en cause les compétences décisionnelles du conseil d'administration, puisqu'il s'agit d'un acte préparatoire relevant de la procédure de sélection<sup>6</sup>.

Les données sexuées à chaque étape pour chaque poste doivent être transmises à la commission parité du laboratoire, qui sera ensuite chargée de présenter un bilan de la campagne d'emploi en conseil d'unité ou en conseil scientifique.

### 3. Recommandations spécifiques

**Critères d'évaluation.** Les critères d'évaluation doivent être définis collectivement en amont de la première réunion du comité, et rester stables tout au long du processus. Ils doivent prendre en compte tous les aspects du métier, sans favoriser un groupe social ou de genre, et ne pas reproduire de biais systémiques, notamment à l'encontre des femmes. Ils doivent permettre une appréciation équitable et objective des parcours, en tenant compte de la diversité des trajectoires scientifiques et personnelles. L'évaluation doit privilégier la qualité, la portée et la signification des contributions scientifiques, plutôt que des indicateurs purement quantitatifs. Les choix de journaux ou de conférences peuvent être liés aux pratiques éthiques des candidat·es, importantes pour notre communauté et pour notre environnement, et ne peuvent être utilisés comme seuls critères de recrutement. Il est aussi important de ne pas surévaluer l'activité de recherche par rapport à l'enseignement. Enfin, il est essentiel de prendre en compte les interruptions de carrière (arrêt maladie, congé maternité, proche aidant, etc.) et d'apprécier leur impact au-delà de leur durée officielle. À titre d'exemple, l'ERC considère qu'un congé maternité entraîne un retard de carrière de 18 mois.

**Statistiques.** En amont de chaque étape du processus, les proportions de candidates et candidats doivent être communiquées au comité par la présidence et/ou les référent·es parité. Chaque membre du comité est en droit de le rappeler à la présidence. Ces proportions servent à calculer l'*adverse impact*, qui mesure l'évolution des proportions d'un groupe minoritaire, ici les femmes. En cas de baisse de la proportion des candidates, correspondant à un *adverse impact* inférieur à 1, une

---

<sup>6</sup> Pour une analyse juridique détaillée de cette distinction et de sa compatibilité avec le droit administratif, voir : <http://postes.smai.emath.fr/argumentaire/>

vérification des critères utilisés et une justification des résultats doivent être effectuées.

**Sensibilisation aux biais de genre.** Nous recommandons que l'ensemble des membres des comités de sélection bénéficient chaque année d'une sensibilisation aux biais implicites de genre. Nous donnons ici l'exemple de l'action mise en place à Aix-Marseille Université depuis 2020. Basée sur les résultats de la recherche en cognition sociale<sup>7 8 9</sup>, cette action consiste à informer les membres des comités de sélection sur l'existence de ces biais et leurs processus subtils d'influence afin d'aider à les repérer et, lorsque nécessaire, à les contrer au moment des évaluations des candidatures et des décisions de classement<sup>10 11 12</sup>.

Elle suit un protocole et un mode opératoire très spécifique en plusieurs étapes qui doit être respecté pour fonctionner correctement. Il consiste en :

- la consultation d'une fiche regroupant les données sexuées concernant le poste ;
- la passation d'une tâche informatisée permettant de prendre conscience de l'existence des biais implicites ([tests IAT](#)), qui doit se faire quelques jours avant la réunion d'examen des candidatures ;
- le visionnage, en début de chacune des deux réunions du CDS, de vidéos courtes (environ 10 min) qui expliquent les effets de ces biais. La première est un diaporama présentant les résultats d'études publiées sur les biais de genre, et la seconde est une mise en situation d'un comité.

---

<sup>7</sup> A.G. Greenwald, D.E. Mcghee, J.L.K. Schwartz, Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test, *J. Pers. Soc. Psychol.* 74 (1998) 1464–1480. doi:10.1037//0022-3514.74.6.1464.

<sup>8</sup> B. Nosek, F.L. Smyth, N. Sriram, N.M. Lindner, T. Devos, A. Ayala, Y. Bar-anan, E. Olli, J. Park, K. Schnabel, K. Shiomura, B.T. Tulbure, R.W. Wiers, N. Akrami, B. Ekehammar, M. Vianello, M.R. Banaji, A.G. Greenwald, National differences in gender-science stereotypes, *Proc. Natl. Acad. Sci.* 106 (2009) 10593–10597. doi:10.1073/pnas.0809921106.

<sup>9</sup> I. Régner, C. Thinus-Blanc, A. Netter, T. Schmader, P. Hugué, Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists, *Nat. Hum. Behav.* 3 (2019) 1171–1179. doi:10.1038/s41562-019-0686-3.

<sup>10</sup> P.G. Devine, P.S. Forscher, W.T.L. Cox, A. Kaatz, J. Sheridan, M. Carnes, A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments, *J. Exp. Soc. Psychol.* 73 (2017) 211–215. doi:10.1016/j.jesp.2017.07.002.

<sup>11</sup> C.A. Moss-Racusin, E.S. Pietri, E.P. Hennes, J.F. Dovidio, V.L. Brescoll, G. Roussos, J. Handelsman, Reducing STEM gender bias with VIDS (Video Interventions for Diversity in STEM), *J. Exp. Psychol. Appl.* 24 (2018) 236–260. doi:10.1037/xap0000144.

<sup>12</sup> V. Valian, A. Stewart, *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence.* Cambridge, MA: MIT Press., 2018.

De nombreuses autres ressources, régulièrement mises à jour par les missions égalité des Universités, sont disponibles ; les comités sont encouragés à s'y référer et à s'informer des actions proposées.

**Recrutement local.** Lorsqu'un comité est amené à évaluer des candidatures locales, il est important de veiller à ce que :

- les critères de localité soient explicitement définis avant le début du concours, et communiqués à tout le comité ;
- le comité soit constitué avec une majorité de membres externes (dans la mesure où cela est compatible avec les règles de l'établissement) ;
- les membres internes ne participent pas à l'évaluation des candidatures locales ; elles et ils peuvent néanmoins être consulté-es sur les questions de fonctionnement du laboratoire et du département, afin de préciser le volume des charges liées à certaines activités administratives ou pédagogiques.

**Recommandation adoptée le 10/03/2026**

**22 votant-es : OUI : 21 / NON : 0 / Abstention : 1**

**Nicolas RAYMOND**  
Président du CSI

**Destinataires :**

- M. Christophe BESSE, directeur de l'Institut CNRS Mathématiques
- M. Christophe DELAUNAY, directeur adjoint scientifique de l'Institut CNRS Mathématiques
- Mmes les directrices et MM. les directeurs des unités du CNRS Mathématiques
- Mmes et MM. les référent-es parité des unités du CNRS Mathématiques
- M. Bruno VALLETTE, président de la Section 25 du Conseil national des universités
- M. Didier SMETS, président de la Section 26 du Conseil national des universités
- Mme Sophie MOREL, présidente de la Section 01 du Comité national de la recherche scientifique
- M. Benjamin AUDOUX, référent parité de la Section 01 du Comité national de la recherche scientifique

**Annexe. Fiche pour les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir**

<b>Année</b>	<b>N° Poste Odysée</b>	<b>Grade</b>	<b>Section CNU</b>

**Président-e :**

**A. Dossiers de candidatures reçus et examinés par le CDS**

	<b>Nombre de dossiers reçus et examinés</b>	<b>Nombre de candidatures féminines</b>	<b>% de candidatures féminines</b>
Candidatures			

**B. Candidatures retenues pour les auditions**

	<b>Nombre de personnes auditionnées</b>	<b>Nombre de femmes auditionnées</b>	<b>% de femmes auditionnées</b>
Candidatures			

**C. Candidatures classées transmises**

<b>Classement : ordre</b>	<b>Genre (Homme/Femme)</b>
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	