

## Conseils scientifiques des Instituts CNRS Mathématiques et CNRS Sciences informatiques

### Recommandation

### pour l'amélioration de la parité et de la diversité

L'objectif général de ces recommandations est d'aider à la consolidation d'une politique nationale explicite et durable d'amélioration de la parité et de la diversité dans les recrutements et les promotions scientifiques en sciences informatiques et en mathématiques. Elles s'appuient sur les exposés, échanges et discussions nés d'un séminaire<sup>1</sup> organisé conjointement par les deux Conseils Scientifiques d'Instituts CNRS concernés ayant eu lieu le 30 septembre 2025.

Nous partons du constat d'un continuum de violences<sup>2</sup> et discriminations variées vécues par les personnes appartenant aux minorités dans nos disciplines. Ces recommandations visent à inspirer nos collègues, dans nos laboratoires et nos instituts, à prendre et garder conscience individuellement et collectivement des problématiques en jeu et ajuster les procédures et comportements en vue de la meilleure diversité possible dans nos sciences. Nous sommes convaincu-es qu'une réflexion et des travaux doivent être portés à tous les niveaux et tous les moments de la vie scientifique dans le monde académique pour accompagner cette évolution nécessaire.

Dans une volonté de synthèse, nous faisons ces recommandations selon trois grandes lignes (Formation, Actions, Suivi) qui chacune suggère des pistes au cœur du parcours académique et des politiques qui l'accompagnent. C'est un travail à faire en amont et en aval des jalons classiques que sont les recrutements et les promotions, et tous les niveaux de vie au sein des laboratoires, des instituts du CNRS, du comité national, ou du CNU sont concernés.

La réflexion sur les pratiques générales de nos communautés doit se poursuivre, tant les discriminations persistent (et les chiffres peinent à évoluer positivement) et l'ambition est également d'outiller individus et collectifs de travail sur ce chemin.

#### **Formation et sensibilisation**

- Sensibiliser les jurys, comités de sélections et structures universitaires, à l'importance des **conditions de travail des comités** et d'évaluation des candidat·e·s.

*Exemples : la rédaction de fiches de poste en urgence qui limite la concertation et accentue naturellement des formulations d'attentes plus quantitatives que qualitatives ; le temps trop limité pour traiter des quantités de dossiers en comité de sélection.*

---

<sup>1</sup> Séminaire " Promouvoir la diversité en maths et informatique : quelles recommandations pour recruter et évaluer sans biais ? " – <https://www.csi-ins2i.cnrs.fr/sites/default/files/general/pdf/CR-SeminaireParite.pdf>

<sup>2</sup> <https://liris.cnrs.fr/actualite/un-violentometre-pour-monde-recherche>

- Former systématiquement et régulièrement les **directions d'instituts, d'unité, président·e·s et membres de comités de sélection ou de jury** à la vigilance en matière de biais sociaux conscients et inconscients.

*Exemple : mettre en place des formations basées sur des recherches scientifiques sur ces questions et envisager la formation de formateurs comme moyen de passer à l'échelle. L'objectif est d'être sensibilisé·es aux mécanismes des biais et d'apprendre à contrôler les stéréotypes et contrevenir à leur influence dans les travaux des jurys. Les personnes qui évaluent avec le plus de biais sont celles qui pensent qu'elles n'en ont pas. De plus, il existe un lien entre fatigue (ou charge cognitive) et les décisions biaisées. Il s'agit aussi de prendre conscience de la distinction entre performance et compétence dans le cadre des concours.*

- Former à la **déconstruction de l'argument juridique** souvent mobilisé contre les actions de discrimination positive.

*Exemples : Code du travail - Article 225-3-1 (« Les dispositions de l'article précédent [qui interdisent les discriminations] ne sont pas applicables : [...] Aux discriminations fondées, en matière d'embauche [...] pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ») du texte :*

*[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/#LEGISCTA000006165298](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/#LEGISCTA000006165298)*

*Disposition du code du travail permettant « l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes » :*

*[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006900804](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900804)*

*Le défenseur des droits donne aussi des pistes de travail pour des mesures positives. [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=2132](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2132) (Section 7, p10)*

- Sensibiliser et veiller à un **environnement accueillant** dans les unités de recherche :
  - Examiner la répartition des **responsabilités** confiées aux femmes et aux hommes dans les laboratoires et ré-équilibrer les missions et leur valorisation ;
  - Proposer la **mise en réseau** des jeunes recrues, au-delà du laboratoire ;
  - Proposer des **moments d'échange** en non-mixité, par exemple pour le partage d'informations et le retour d'expériences ;
  - Proposer un meilleur accompagnement autour du **congé maternité** ;
  - Favoriser les actions indirectes de **visibilité et de reconnaissance** des contributions de femmes scientifiques (par exemple : conditionner le soutien aux conférences et écoles thématiques à la parité parmi les exposés pléniers, s'assurer de la parité des séminaires de laboratoire).

## **Actions incitatives**

- Financer **des stages** de recherche en Master et **des thèses** pour des femmes ;
- Créer des **post-docs fléchés** pour les femmes, par le biais de fondations par exemple ;
- Faire **évoluer les critères d'évaluation** et de recrutement des personnels permanent, qui doivent faire qualitativement le tour des nombreuses facettes de nos métiers pour ne pas caricaturer la fonction concernée ;
- Éviter le morcellement des jurys et des dispositifs de recrutement (Chaires de Professeur Junior par exemple) dont il faut évaluer l'**impact genré** (postes qui semblent discriminer les femmes) avant généralisation. Arrêter ou réformer les dispositifs où la proportion de

candidates est quasi nulle. Sinon, utiliser ce morcellement comme une action forte pour recruter des femmes ;

- Dans le cadre de toute campagne de recrutement ou promotion, formuler le **minimum** de recrues féminines visé ;
- Proposer des **rencontres annuelles nationales** pour les nouvelles recrutées MCF et CR, avec échanges scientifiques, informations et ateliers sur les carrières ;
- Proposer ou pérenniser un soutien institutionnel aux chercheuses, par exemple à travers une **formation** en non-mixité dédiée à la construction de la carrière ;
- La direction d'une unité ou la responsabilité d'une équipe comporte de **veiller au suivi des carrières** et encourager toutes et tous à candidater aux délégations, aux primes et aux promotions ;
- Encourager femmes et hommes à ne pas dépasser **2 comités de sélection** par année, et se constituer une liste de collègues proches thématiquement à suggérer en cas de refus.

### **Transparence, communication, et suivi**

- Fonder toute **analyse genrée** sur le vivier réel de candidates, pas seulement sur les pourcentages de candidatures féminines reçues.
- **Publier** régulièrement à tous les niveaux (unité, université) des indicateurs de parité par discipline et par grade.
- Faire un suivi genré au long cours des **recrutements post doctoraux** de chaque unité.
- Donner les **moyens administratifs et financiers effectifs** nécessaires aux unités pour le prolongement de contrats à durée déterminée suite à des congés maternité.
- Assurer la **transparence sur la parité dans les recrutements** : affichage accessible des 5/10 derniers recrutements dans chaque unité ou laboratoire.
- Viser la parité dans les propositions venant des laboratoires ou GDR dans le cadre des **campagnes de reconnaissance** (médailles, distinctions, prix).
- Retravailler les **critères d'évaluation** des sections, des comités de sélection, des jurys, de la manière la plus fine pour déconstruire les biais genrés de l'excellence scientifique dans la chaîne complète du recrutement, de la sensibilisation en amont (thèses, postdocs) à la consolidation de carrière.
- Revoir les **canevas des dossiers de candidature** CNRS et universitaires, pour mettre au début les possibles interruptions de carrière et proposer un court explicatif de la politique personnelle de publication et de voyages à l'international, éléments qui viendront pondérer les autres critères d'étude des dossiers des candidat·es.
- Inciter les laboratoires à **suivre et analyser** les pourcentages d'oratrices invitées en séminaires (annuellement, et ajuster les invitations en conséquence) ainsi que le pourcentage de femmes dans les **dépôts de projets** (ANR, Europe ou autres).
- **Éviter l'entre-soi masculin** à tous les niveaux.
- Prendre **en compte le suivi de ces recommandations** dans l'évaluation et le financement de la recherche.

Ces recommandations s'inscrivent dans une démarche volontariste visant à la transformation durable des pratiques au sein de nos disciplines. Leur mise en œuvre, à tous les niveaux, notamment institutionnels, constituera un levier essentiel pour dépasser les inégalités persistantes et atteindre un nouvel équilibre académique, plus inclusif (parité, diversité, handicap, intersectionnalité), plus juste et plus représentatif des talents de notre société.

**Recommandation adoptée le 24 mars 2026 par le CSI de CNRS Sciences informatiques**

**22 votants : 21 oui, 1 non, 0 abstention**

**Recommandation adoptée le 28 avril 2026 par le CSI de CNRS**

**Mathématiques**

**23 votants : 22 oui, 0 non, 1 abstention**

**Nicolas RAYMOND**  
Président du CSI  
de CNRS Mathématiques



**Gilles SASSATELLI**  
Président du CSI  
de CNRS Sciences informatiques



**Destinataires :**

- M. Antoine PETIT, président-directeur général par intérim du CNRS
- M. Alain SCHUHL, directeur général délégué à la science du CNRS
- Mme Adeline NAZARENKO, directrice de l'Institut CNRS Sciences Informatiques
- M. Christophe BESSE, directeur de l'Institut national CNRS Mathématiques
- Mme Francesca GRASSIA, Secrétaire générale du Comité national
- M. Olivier COUTARD, président du Conseil scientifique du CNRS
- Mme Evelyne BRUNET-PRIOUX, présidente de la Conférence des présidents du Comité national (CPCN)
- M. Matthieu CASSIN, porte-parole de la Coordination des responsables des instances du Comité national (C3N)
- Mme Sophie MOREL, présidente de la Section 1 du Comité national
- M. Christophe PAUL, président de la Section 2 du Comité national
- M. Steeve ZOZOR, président de la Section 3 du Comité national
- Mesdames les présidentes et messieurs les présidents des autres Conseils scientifiques d'Institut

- M. Benjamin AUDOUX, référent parité de la Section 1 du Comité national
- Mme Marie ALBENQUE, référente parité de la Section 2 du Comité national
- Mme Florence ALBERGE et M. Jérémie COHEN, référents parité de la Section 3 du Comité national
- M. Bruno VALETTE, président de la Section 25 du Conseil National des Universités
- M. Didier SMETS, président de la Section 26 du Conseil National des Universités
- M. Morgan MAGNIN, président de la Section 27 du Conseil National des Universités
- M. Jérôme MARS, président de la Section 61 du Conseil National des Universités
- Mesdames les directrices et messieurs les directeurs des unités de CNRS Mathématiques et de CNRS Sciences informatiques
- Mesdames les référentes et messieurs les référents parité des unités de CNRS Mathématiques et de CNRS Sciences informatiques