UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne

GUIDE



LE GUIDE DU RECRUTEMENT NON BIAISÉ

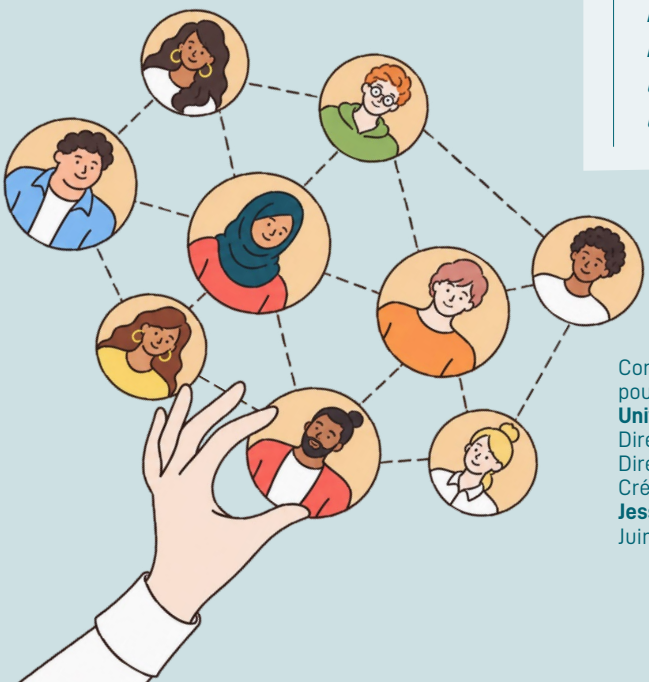
QUI ?

à toute personne participant à un recrutement

QUAND ?

Dans le cadre d'un recrutement d'agent·es ET pour s'informer et se former à tout moment.

*Des **informations**, des **ressources** et des **repères** pour **promouvoir l'égalité des chances à l'UCA** !*



Conception et réalisation : **Léa BARSE**
pour la **Mission Égalité-Diversité**
Université Clermont Auvergne
Directeur de publication : **Mathias BERNARD**
Directrice éditoriale : **Claire BERTHONNEAU**
Création graphique : **Akash DELAWAR et Jessica LEYRIT**
Juin 2026

Sommaire

I. La situation genrée à l'université **4**
A. Chez les personnels EC 4
B. Chez les personnels BIATSS 5
C. Le plafond de verre 6
II. Les biais cognitifs de genre **8**
A. Qu'est-ce que les stéréotypes ? 8
B. L'impact des stéréotypes dans le monde du travail et dans les procédures de recrutement : Une menace 9
III. Se prémunir de cette menace, quelques points clés **10**
A. Prendre conscience de la menace 10
B. La parité au sein des membres des jurys-comités de sélection 11
C. Prendre le temps avant de porter son jugement et argumenter les décisions en groupe 11
D. Rigueur et méthode dans la procédure de recrutement 12
IV. Pour aller plus loin **13**
A. À l'UCA, on travaille sur ces questions-là 13
B. Des thèmes de recherche également étudiés ailleurs 14
C. Des formations en ligne pour aller vers l'égalité femmes-hommes 14



Les sigles du document sont détaillés en page 15.

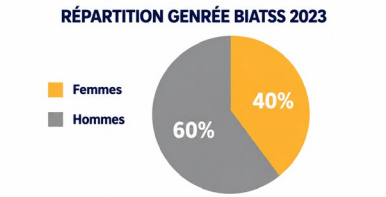
I. La situation genrée à l'université

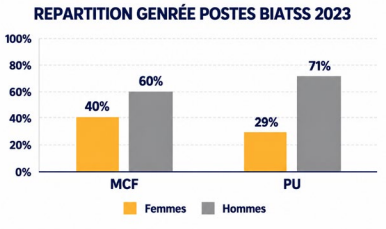
A. Chez les personnels EC

Le personnel des **EC** est **majoritairement représenté par des hommes** (60 % en 2023).

La proportion femmes-hommes aux postes de MCF et PU varie : la **disparité** d'effectif en faveur des hommes EC s'accentue au poste de **professeur·e des universités**.

Ces disparités de genre dans les effectifs des EC de l'UCA se retrouvent **dans la majorité des composantes de formation**.





Les écarts d'effectif les plus importants, avec une **majorité masculine**, apparaissent dans les instituts de **Technologie et Sciences de l'Ingénieur** (TSI), **Droit, Économie et Gestion** (DEG) et **Sciences Fondamentales** (SF). Dans l'institut de **SVSAE**, les effectifs femmes-hommes sont variables : avec une quasi-parité en Biologie et en Odontologie, une **majorité masculine en Médecine**, et, une **majorité féminine en Pharmacie**. Enfin, dans l'institut **LLSHS**, les effectifs varient encore une fois : avec une **quasi-parité en PSSSE et LCSH**, une **majorité masculine en STAPS**, et, une **majorité féminine à l'INSPE et en LCC**.

Dans le recrutement :

Sur les années 2018 à 2020, 24 femmes furent recrutées (**3,3 % des candidates**) et 48 hommes furent recrutés (**4,6 % des candidats**) (cf. Tableau 1). Ainsi, en général à l'UCA, **les hommes sont proportionnellement davantage recrutés que les femmes**. Cela fut particulièrement le cas dans les sections disciplinaires d' « **Informatique** » et de « **Sciences de l'information et de la communication** ». À l'inverse, dans les sections disciplinaires de « **droit privé et droit public** », ainsi qu'en « **Sciences de l'éducation** », **les femmes sont proportionnellement davantage recrutées que les hommes**.

Pour obtenir davantage de détails sur la situation genrée à l'UCA, se référer au RSU de 2023.

Années	Candidates	Recrutées	Candidats	Recrutés
2018	249	8	265	17
2019	157	10	273	19
2020	308	6	498	12
TOTAL	714	24	1036	48
	3,3% des femmes sont recrutées		*4,6% des hommes sont recrutés*	

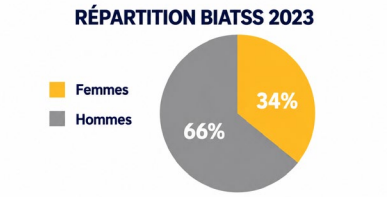
Tableau 1. Répartitions genrées des candidatures et assignations à un poste sur les 3 dernières années

Enseignants – Chercheurs - Récapitulatifs année 2023

Enseignants-chercheurs							
Effectifs		Professeurs des universités				Maîtres de conférence	
		PR cl excep 2éme éch	PR cl excep 1er éch	PR 1ère cl	PR 2ème cl	MCF HC éch excep	MCF HC
		TA	TA	TA	PI	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	0	2	9		10	30
	Nb d'hommes	7	9	11		7	44
	Moyenne d'âge	55	56	54		58	50
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	1	5		5	9
	Nb d'hommes	1	4	6		5	16
	Moyenne d'âge	65	53	53		57	47

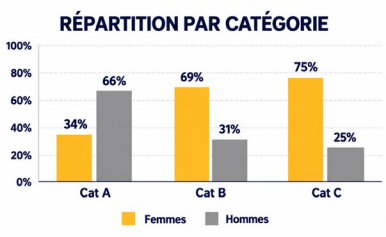
Le pourcentage de femmes promues parmi les MCF HC échelon exceptionnel promouvables est de 50 %. Il est de 71 % pour les hommes.
Concernant les MCF HC promouvables, 30 % des femmes ont été promues, 44 % des hommes.

B. Chez les personnels BIATSS



Le **personnel BIATSS** est **majoritairement représenté par des femmes** (67 % en 2020 mais 66 % en 2023). La **proportion de femmes** dans chacun des corps de métier est **bien supérieure à celle des hommes** : 84,5 % de femmes chez les AENES, 89,5 % chez les personnels du médico-social, 74,5 % chez les BIB et enfin, 60,5 % chez les ITRF.

Dans les **différentes catégories**, **la répartition entre femmes et hommes est inégalitaire :**



· Dans la **catégorie C** (le grade le plus bas) on trouve **77 % de femmes** pour 23 % d'hommes
· Dans la **catégorie B** on trouve **69 % de femmes** pour 31 % d'hommes
· Dans la **catégorie A** (le grade le plus haut) on trouve **34 % de femmes** pour 66 % d'hommes

Prenant en considération les proportions globales de femmes et d'hommes chez les BIATSS, on constate alors que **les hommes sont proportionnellement davantage représentés aux postes les plus élevés, notamment les cadres A**.

Ainsi, les hommes sont sous-représentés dans les effectifs BIATSS en général, toutefois, les femmes sont proportionnellement sous-représentées dans certains postes, les plus hauts gradés.

→ **La question du plafond de verre se pose alors.**

Pour obtenir davantage de détails sur la situation genrée à l'UCA, se référer au RSU de 2023.

C. Le plafond de verre

À l'UCA, **les femmes sont sous-représentées dans les postes les plus hauts gradés** (PU pour les EC et Cat A des BIATSS, notamment chez les IGR) **et dans les postes de responsabilité et de direction**. Elles accèdent donc moins aux postes perçus comme les plus prestigieux et les mieux rémunérés.



Le **plafond de verre**, correspond à des « **barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités** » (Bureau International du Travail, 1997).

Parmi les freins potentiels à l'évolution de carrière des femmes, un **phénomène d'autocensure** n'est pas négligeable : **les femmes candidatent moins** !

	Candidatures féminines	Candidatures masculines
Campagnes recrutement EC	+	++++
Campagnes avancement de grade EC (MCF et PU confondus)	+	+++
Listes d'aptitudes (BIATSS) – en général	+++	+
Listes d'aptitudes (BIATSS – Catégorie A)	+	+

Tableau 2. Répartition genrée des effectifs candidat·es (2019)

Si les femmes candidatent moins c'est probablement parce qu'**elles font face à plus d'obstacles que les hommes**. Ce phénomène-là, il faut en **prendre conscience**, et le garder à l'esprit. C'est l'une des clefs pour **éviter les biais** et pour **assurer un recrutement** objectif et le plus bénéfique pour chacun·e.

De plus, des travaux sur les procédures de sélection pour entrer à l'université en tant qu'enseignant·e mettent notamment en avant **l'impact des biais de jugement sur l'accès aux femmes aux postes perçus comme les plus prestigieux** (Benschop & Brouns, 2003) et **mieux rémunérés**. Les femmes ont donc moins de chances d'être classées et retenues sur ces postes.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Les mécanismes du plafond de verre, une vidéo de l'Université de Brest

Le plafond de verre à l'université : Article de Pigeyre & Valette (2004). Les carrières des femmes à l'université « Les palmes de verre du cocotier ».

L'accès au rang de PU : ciel de plomb pour les femmes ? Dossier SNPTES

II. Les biais cognitifs de genre

A. Qu'est-ce que les stéréotypes ?

Les stéréotypes

« Des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'un groupe de personnes. »

Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996

Les **stéréotypes de genre** correspondent à **des idées partagées et véhiculées par la société et par chacun·e, sur ce que l'on attend du comportement, de l'attitude, et de la personnalité d'une femme et d'un homme**. Ces représentations sont le fruit d'une **construction sociale** et nous n'en avons pas toujours conscience.

Ces stéréotypes que nous connaissons toutes et tous, nous sont utiles ! En effet, notre environnement étant complexe, il nous faut le simplifier. C'est là qu'entre en jeu **la catégorisation et les caractéristiques que nous attribuons à chaque catégorie : les stéréotypes**. Ainsi, aux **femmes** (en tant que catégorie sociale) nous attribuons des **caractéristiques communales** (ex. altruiste, chaleureuse, à l'écoute, ...), et aux **hommes** (en tant que catégorie sociale) nous donnons des **caractéristiques agentiques** (carriériste, ambitieux, ...). Les stéréotypes, qui nous permettent **de comprendre et d'organiser plus facilement le monde qui nous entoure** via la catégorisation, jouent **un rôle de justification du système**... En catégorisant et en associant des caractéristiques typiques à chacune des catégories (ex. le sexe), **on reproduit les structures sociales que l'on connait**. Les stéréotypes renvoient alors à un processus par lequel **nous acceptons et nous justifions les conditions et positions sociales, économiques, politiques d'une catégorie** (les femmes, les hommes) **pour la simple raison qu'elles existent et que nous les reconnaissons.**

Toutes et tous concernés !

Nous sommes toutes et tous soumis à ces stéréotypes, et ceux-ci **influencent nos jugements**. Vous en doutez, vous ne vous sentez pas influencé·e ? Passez le test pour **prendre connaissance de votre niveau d'adhésion à ces stéréotypes**

auxquels nous sommes confronté·es au quotidien.

POUR ALLER PLUS LOIN...



Courte vidéo sur les rôles des stéréotypes et comment lutter :
« Lutter contre les stéréotypes de genre et lutter contre la discrimination »

B. L'impact des stéréotypes dans le monde du travail et dans les procédures de recrutement : une menace

Les effets néfastes :

Parfois **on ne maîtrise pas tout** et **nous sommes soumis·es à des biais**. En effet, les stéréotypes sont de nature à générer des **biais implicites**, des **automatismes dans nos jugements**, **attitudes**, **décisions**... Ces biais peuvent vite **influencer les jurys**, même les plus rigoureux. Par exemple, il existe le **biais pro-endogroupe** (ex. juger en faveur de notre groupe de genre) duquel résulte la discrimination, notamment, puisque nous cherchons à préserver une identité sociale positive, celle de notre groupe social (Tajfel, 1972). Ces phénomènes-là, on les retrouve dans les procédures de recrutement.

La menace du stéréotype :

Selon Steele & Aronson (1995), la **menace du stéréotype** correspond à **un inconfort psychologique ressenti par une personne lorsqu'elle risque ou redoute de confirmer un stéréotype négatif qui vise son groupe d'appartenance** (ex. les femmes ne sont pas bonnes conductrices, les hommes ne sont pas multitâches), **ou d'être jugé·es et/ou traité·es conformément au stéréotype** (comme être discriminé·e). Un stéréotype traditionnel à la fois implicite et explicite associe davantage les hommes aux domaines scientifiques par rapport aux femmes (Charlesworth & Banaji, 2019). Bien que ce stéréotype très fortement connu tend à s'atténuer au fil des années, il n'en reste pas moins encore présent aujourd'hui. Cette représentation stéréotypée intégrée dans l'esprit de chacun·e dès le plus jeune âge a **des répercussions conséquentes sur l'engagement, la motivation et la performance des femmes dans ces domaines**. Cette croyance impacte notamment leur **sentiment d'efficacité personnelle**, augmente leur **charge mentale** lors d'une tâche évaluant les compétences ou l'intelligence, car elle génère souvent des **pensées négatives intrusives**

qui **réduisent les ressources cognitives de la personne**. A posteriori, ces effets viennent **détériorer la performance** de la personne menacée : dès lors, les femmes s'engagent moins fréquemment dans les domaines pour lesquels elles perçoivent une menace: par exemple les domaines scientifiques ou associés à des caractéristiques majoritairement masculines.

Les biais cognitifs implicites dans le recrutement :

Dans le recrutement, les membres d'un comité de sélection/ jury portent **un jugement sur une candidature**, ils prennent des décisions et choisissent parmi différent·es candidat·es. Dans ces processus-là, **les membres du jury ne sont pas épargné·es par les biais cognitifs liés aux stéréotypes**. Ainsi, les stéréotypes de genre peuvent **influencer les décisions** de recrutement et **mener parfois à une discrimination à l'embauche**. Comme nous l'avons vu plus tôt, les femmes sont moins recrutées que ne le sont les hommes, ainsi il s'agira d'**être prudent·es durant les procédures de recrutement** futures pour résoudre cette problématique et **viser la parité** dans les différent·es postes, grades et emplois à l'UCA.

III. Se prémunir de cette menace, quelques points clés

A. Prendre conscience de la menace

Il est possible que, sans le vouloir, sans en avoir conscience, vous ayez peut-être traité de manière inéquitable les candidatures féminines par rapport aux candidatures masculines : il s'agit là de **la première étape vers un recrutement objectif**. En effet, **évoquer cette idée-là et ces problématiques au sein du comité de sélection ou du jury de recrutement** est déjà un premier pas ! Il faut **prendre conscience** et **connaître l'impact** que ces stéréotypes peuvent avoir sur nos jugements.

L'étude d'Isabelle Régner et ses collègues (2019) :

Dans le cadre de leur recherche sur les **biais implicites de sélection dans le recrutement par des comités scientifiques**, ces chercheur·ses mettent en évidence **l'impact positif d'une telle prise de conscience**. Ces scientifiques concluent que la croyance explicite en l'existence de barrières et contraintes

externes freinant les femmes (ex. la menace du stéréotype, les biais cognitifs divers et variés...) limite l'impact de ces biais sur la sélection postérieure. Ainsi, **les femmes sont moins désavantagées lors du recrutement lorsque les membres du comité de sélection sont averti·es et conscient·es des biais auxquels elles/ils sont soumis·es**, et, la décision de recrutement finale est davantage **objective** et **juste**.

B. La parité au sein des membres des jurys-comités de sélection

Afin de lutter contre les pratiques de cooptation discriminatoires, la **parité dans les membres constitutifs d'un comité de sélection ou d'un jury de recrutement** est fortement préconisée. La cooptation dans les procédures de recrutement correspond à une décision du comité ou du jury de sélection prise uniquement par un petit nombre de personnes ; une décision qui vient primer sur les règles établies, notamment celles d'équité. Pour lutter contre cette pratique et cette subjectivité dans le jugement (pencher vers les normes académiques en faveur des hommes), **chaque membre du groupe doit pouvoir s'exprimer, tout argument doit être entendu, et le recul nécessaire doit être pris** : on observe les **compétences** et la **valeur** d'une personne candidate, pas son sexe !

Selon l'article 1 du Décret n° 2013-908, « l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte **une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires**. »

Ainsi, les 40 % de femmes et d'hommes doivent être atteints. Toutefois, **à l'UCA on vise plus haut : on vise la parité totale avec un 50 % de femmes pour 50 % d'hommes** dans les comités ou jurys de sélection.

C. Prendre le temps avant de porter son jugement et argumenter les décisions en groupe

Selon les chercheur·ses spécialistes des stéréotypes, afin de **limiter les biais de jugement et l'influence des stéréotypes**, il faut **prendre le temps dans l'élaboration de son jugement**. De plus, il faut **expliquer et argumenter sa réflexion, et sa**

décision subséquente, devant autrui ; les autres membres du jury (Kruglanski & Freund, 1983). C'est au travers de ces échanges et en se laissant du temps de réflexion que les biais se dissipent et la **décision optimale et objective** apparaît.

POUR ALLER PLUS LOIN...

On en parle à l'université de Genève : Le paradigme des groupes minimaux

D. Rigueur et méthode dans la procédure de recrutement

Sur **chaque étape de recrutement**, les biais cognitifs menacent le jugement de chacun·e. Ainsi, lors de la **rédaction des offres de postes**, lors de la **lecture des CV**, lors des **entretiens d'auditions**, et lors des **classements**, il est primordial de **suivre une ligne directrice** et de **faire preuve de rigueur** pour **une observation et une décision finale objective**. Les réflexions de chacun·e devront être soumises à l'ensemble du comité de sélection, et devront être discutées et argumentées comme mentionné précédemment. Pour éviter les erreurs de jugement, il est également nécessaire d'utiliser des **outils objectifs** (ex. des grilles d'entretien, des grilles de cotation, un listing des compétences attendues) et de s'appuyer sur les **guides préexistants** (ex. Charte pour une communication égalitaire de l'UCA pour rédiger l'offre, et les guides de recrutement non discriminatoire). **La méthode et le suivi d'une procédure viennent en partie nous protéger de cette menace des biais cognitifs et des stéréotypes** : établir une méthode en amont semble donc **essentiel**. Notez à nouveau que le recrutement sera géré à plusieurs et que chacun·e fera preuve de vigilance pour éviter des erreurs de jugement. Enfin, soyez également **vigilant·e à la formulation des questions** lors des entretiens : les interrogations sur la vie privée et personnelle de la personne candidate n'ont pas lieu d'être, à l'UCA on recrute sur la base des **compétences** ! Pour retrouver les critères de discrimination à l'embauche : ICI

POUR ALLER PLUS LOIN...

Le ministère en parle : #Les compétences d'abord

EN RÉSUMÉ

En étant préparé·e à rencontrer des possibles préjugés, vous diminuez les risques qu'ils vous influencent réellement. Il faudra :

- vous **former** pour éviter les biais de recrutement,
- utiliser des **outils objectifs,**
- **préparer les entretiens** pour les auditions,
- gérer le recrutement **à plusieurs,**
- être vigilant·e sur la **rédaction des offres** de postes.

IV. Pour aller plus loin...

A. À l'UCA, on travaille sur ces questions-là

L'UCA s'engage pour l'égalité professionnelle en étant signataire de la charte d'égalité. L'université produit chaque année un **Rapport Social Unique** (anciennement Bilan Social) dans lequel figure **une section sur l'égalité entre les femmes et hommes.** De plus, l'UCA dispose d'**un comité parité composé d'EC, personnels BIATSS et membres de la présidence,** pilotant de nombreuses actions **pour l'égalité des sexes chez les étudiant·es et personnels de l'UCA**.

Enfin, l'Université Clermont Auvergne regroupe en son sein **de nombreux chercheurs et de nombreuses chercheuses expertes dans le domaine de la recherche sur le genre et les discriminations.** Parmi les laboratoires plusieurs s'engagent sur un axe de recherche autour de la question du genre et des représentations sociales ; c'est le cas du **LAPSCO** (Psychologie sociale), du **LESCORES** (Sociologie), d'**ACTé** (Sciences de l'éducation), du **CELIS** (Littérature) et du **CHEC** (Histoire).

Le dossier SNPTES (CHANAL et HEDJERASSI, 2019) : « L'accès au rang de professeur·e des universités : Chape ou trouée(s) dans le ciel de plomb pour les femmes »

B. Des thèmes de recherche également étudiés ailleurs

Des Dossiers sur lesquels s'appuyer

1. « Le plafond de verre dans les ministères : une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant·es »
2. Guide « Pour un recrutement sans discrimination », Défenseur des Droits

C. Des formations en ligne pour aller vers l'égalité femmes-hommes

- MOOC de l'université de Lorraine : Canal U
- MOOC francophone Sillages

Sigles du document

Personnels et statuts :

AENES	Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
BIATSS	Personnels des Bibliothèques, ingénieur·es, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BIB	Filière des Bibliothèques
Cat. A, B, C	Catégories hiérarchiques de la fonction publique
EC	Enseignant·es-chercheur·euses
HC	Hors classe (grade de la fonction publique)
IGR	Ingénieur·es de recherche
ITRF	Ingénieur·es et personnels techniques de recherche et de formation
MCF	Maîtres et maîtresses de conférences
PU	Professeur·es des universités

Structures, documents et organismes :

ACTé	Activité, Connaissance, Transmission, éducation
BIT	Bureau international du travail
CELIS	Centre de recherches sur les littératures et la sociopoétique
CHEC	Centre d'histoire « Espaces et Cultures »
DEG	Droit, Économie et Gestion (institut de l'UCA)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
LAPSCO	Laboratoire de psychologie sociale et cognitive
LCC	Langues, Cultures et Communication
LCSH	Lettres, Culture et Sciences Humaines
LESCORES	Laboratoire d'études sociologiques sur la construction et la reproduction sociales
LLSHS	Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales (institut de l'UCA)
PSSSE	Psychologie, Sciences Sociales, Sciences de l'Éducation
RSU	Rapport social unique
SF	Sciences Fondamentales (institut de l'UCA)
SNPTES	Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur, de la recherche et des activités culturelles
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SVSAE	Sciences de la Vie, Santé, Agronomie, Environnement (institut de l'UCA)
TSI	Technologie et Sciences de l'Ingénieur (institut de l'UCA)

UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE
49 bd François Mitterrand,
CS 60032, 63001 Clermont-Ferrand
T : +(33) 4 73 17 79 79
https://www.uca.fr

LE GUIDE DU RECRUTEMENT NON BIAISÉ