

BIAIS DE GENRE DANS LE RECRUTEMENT



De nombreux biais et stéréotypes pénalisent, même de manière inconsciente, le recrutement des femmes. En être conscient·e et respecter quelques principes permet toutefois de les éviter.

- ▶ La science et l'excellence sont **traditionnellement associées à une figure masculine**.
- ▶ **L'indépendance des femmes dans leur travail scientifique et/ou académique est plus souvent remise en question**, ce qui peut avoir un impact négatif.
- ▶ **Les candidates qui sont mères peuvent en être pénalisées** alors que la paternité est plutôt valorisée dans l'évaluation des hommes.
- ▶ **Les groupes d'évaluation discutent fréquemment d'informations informelles** (situation familiale,...), qui ont tendance à défavoriser les femmes.
- ▶ **Les lettres de référence rédigées pour les candidates diffèrent parfois subtilement** de celles rédigées pour les candidats et peuvent donc être interprétées différemment.
- ▶ Plusieurs phénomènes sont régulièrement observés :
 - › **“L'effet de halo”** : les premières impressions peuvent influencer positivement ou négativement le processus d'évaluation.
 - › **“L'effet solo”** : être l'unique membre d'une catégorie dans un groupe rend cette personne particulièrement visible et exposée aux critiques. Une candidature féminine dans un ensemble de candidatures masculines risque ainsi d'être évaluée en fonction de stéréotypes de genre.
 - › **“Le biais d'affinité”** : les gens ont tendance à favoriser les candidat·es qui leur ressemblent ou qui ont des points communs avec eux.

QUE FAIRE ? TROIS PRINCIPES À RESPECTER



1. Définir et questionner les critères d'évaluation

- ▶ Poser les mêmes questions à propos de chaque dossier
- ▶ Vérifier qu'aucun critère pré-établi ne soit préjudiciable à un groupe de personnes
- ▶ Éviter le recours à des critères informels pour favoriser/défavoriser une candidature



2. Surveiller le cours des discussions

- ▶ Attirer l'attention des collègues sur d'éventuels biais dans l'appréciation des candidatures ou sur des stéréotypes de genre



3. Prendre du temps pour la décision

- ▶ Prendre le temps de bien étudier les dossiers
- ▶ Consacrer autant d'attention et de temps aux dossiers de candidature féminins et masculins
- ▶ Prendre du recul : ralentir le processus permet de passer des stéréotypes inconscients à la réflexion rationnelle

Sources : Université de Lausanne (UNIL) et Institutio CERCA, Barcelone