

## Table ronde

### *Retour d'expérience sur des actions d'AMU*

- **Service pour le Respect et l'Égalité**
  - **Amélie Samba**, Responsable du Service
- **Sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre**
  - **Stéphane Labat**, Référent égalité auprès des comités de sélection
  - **Caroline Champenois**, Directrice de recherche CNRS au laboratoire, PIIM
  - **Jean-Jacques Temprado**, Professeur - Institut des Sciences du Mouvement, Président du CS 74ème section
- **Rapport Social Unique : indicateurs de parité**
  - **Anaïs Escanes**, Chargée de l'analyse de données RH
  - **Raphael Sandre**, Contrôleur de gestion Sociale, Adjoint du bureau de la masse salariale et emplois

# L'équipe du SpRE

(intégrée au Pôle RSE de la DGS)



1 Responsable du service / Juriste

*Amélie SAMBA*

1 Juriste

*Noémie DELEUIL*

1 Psychologue

*Jordane ARNAUD*

1 Gestionnaire administrative

*Adeline ANCLA*

1 chargée de communication

*Manon CANARELLI*

1 chargé de veille juridique F/H

*(recrutement 2024)*

◆ PLURIDISCIPLINAIRE

+

◆ TEMPS PLEIN

◆ LIEUX DEDIES

◆ MOBILE, TRILINGUE

## Quel périmètre d'action ?

### ❑ SIGNALANTS :

#### Victimes présumées et/ou Témoins

- ⇒ Etudiantes / Etudiants **AMU**
- ⇒ Personnels **AMU**
- ⇒ Hors AMU ?

### ❑ MISSIONS :

- ⇒ PREVENTION
- ⇒ **CESSATION DU TROUBLE**
- ⇒ TRAITEMENT

**GUICHET UNIQUE**

**HARCELEMENTS**

**DISCRIMINATIONS**

**VIOLENCES SEXISTES/SEXUELLES**

# Circuit du traitement

Anonymat préservé/ levé avec consentement

**VICTIME OU TMOIN**  
Prise de rendez-vous :  
04 13 550 550  
respect-egalite@univ-amu.fr

**3 VOIES POSSIBLES**

(Si danger pour la personne ou pour autrui : Signalement au Procureur via la DAJI)

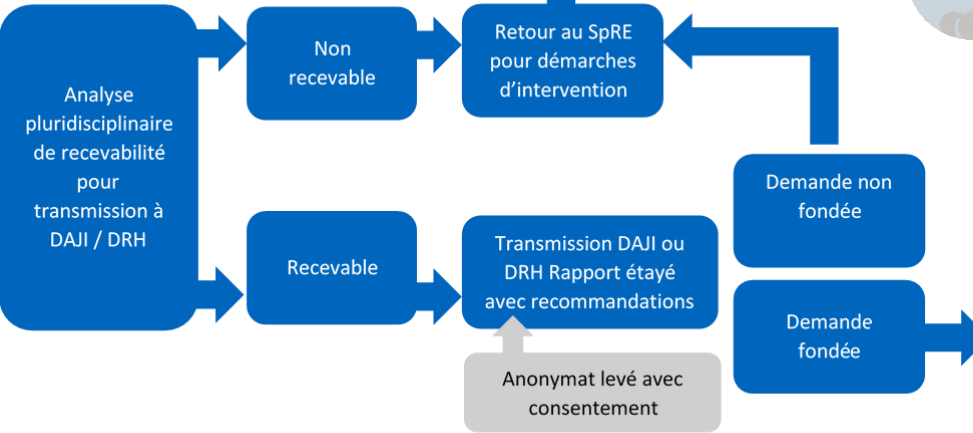
**Traitement SpRE**

- Mesures de protection
- Conseils pluridisciplinaires (juridique, psychologique, social)
- Conseils (Coaching) à la personne victime afin qu'elle puisse résoudre elle-même la situation
- Accompagnement et soutien à chaque étape du process
- Sensibilisation ciblée dans le milieu (collective/individuelle)
- Conciliation

**SERVICES en lien avec le SpRE au sein d'AMU**

DRI DEVE DSSD DSSD DRH DHSE	Référent racisme-antisémitisme
Composantes Laboratoires Collège Doctoral	SSE SCASC SUMPP
	Associations Syndicats Etudiantes

**Traitement AMU**



**Médiateur AMU**

**Décisions et mesures Administratives/ Disciplinaires :**

- Enquête administrative
- Commission disciplinaire
- Mesures conservatoires

**Traitement Externe**

Accompagnement du service  
(possibilité de faire les démarches avec la personne)

**Recours Externes :**  
Plainte Police, DDD, Ordre professionnel, associations, etc.

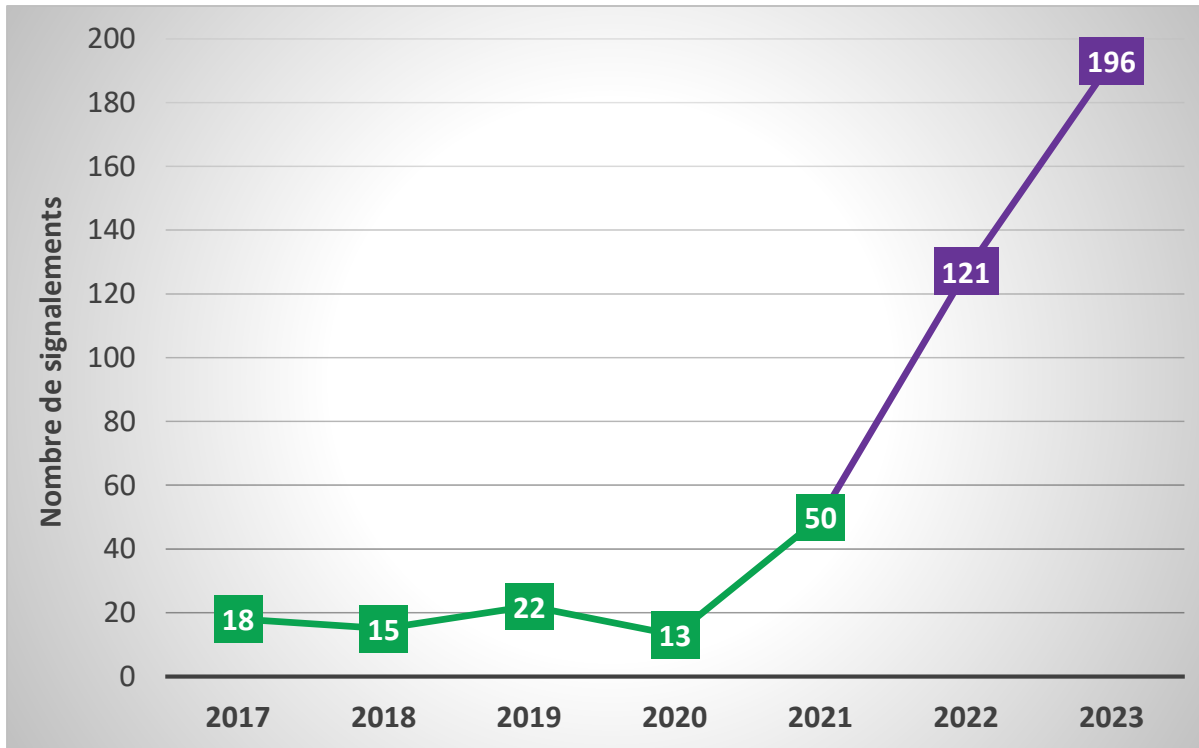
**FIN DU PROCESSUS**

- ✓ À la cessation du trouble
- ✓ À la demande de la personne ou avec son accord
- ✓ En cas de retrait RGPD

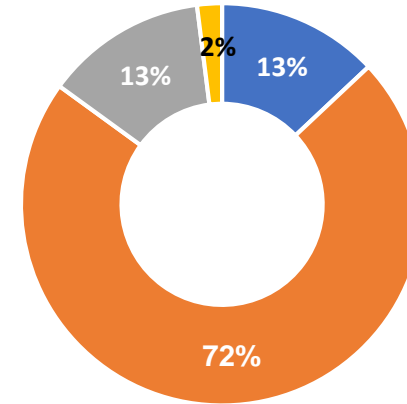
# Indicateurs du traitement

chiffres-clés « Public du SpRE »

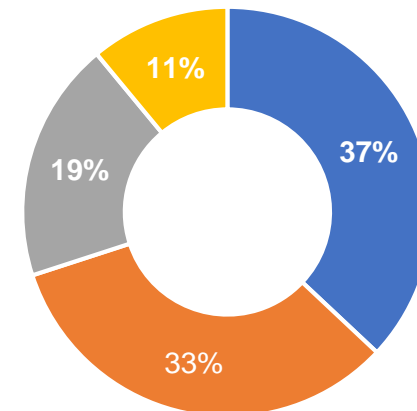
Depuis mai 2022:  
317 signalements



Répartition des saisines  
**AGENTS** par thématique



Répartition des saisines  
**ETUDIANTS** par thématique



■ VSS ■ Harcèlement ■ Discriminations ■ Combinés

Nombre de  
saisines  
SpRE

2022 :  
**121**

2023 :  
**196**



**respect-egalite@univ-amu.fr**



**04.13.550.550**

*Uniquement pour les saisines*

STOP



**Plus d'informations sur notre page web**



# Table ronde

## *Retour d'expérience sur des actions d'AMU*

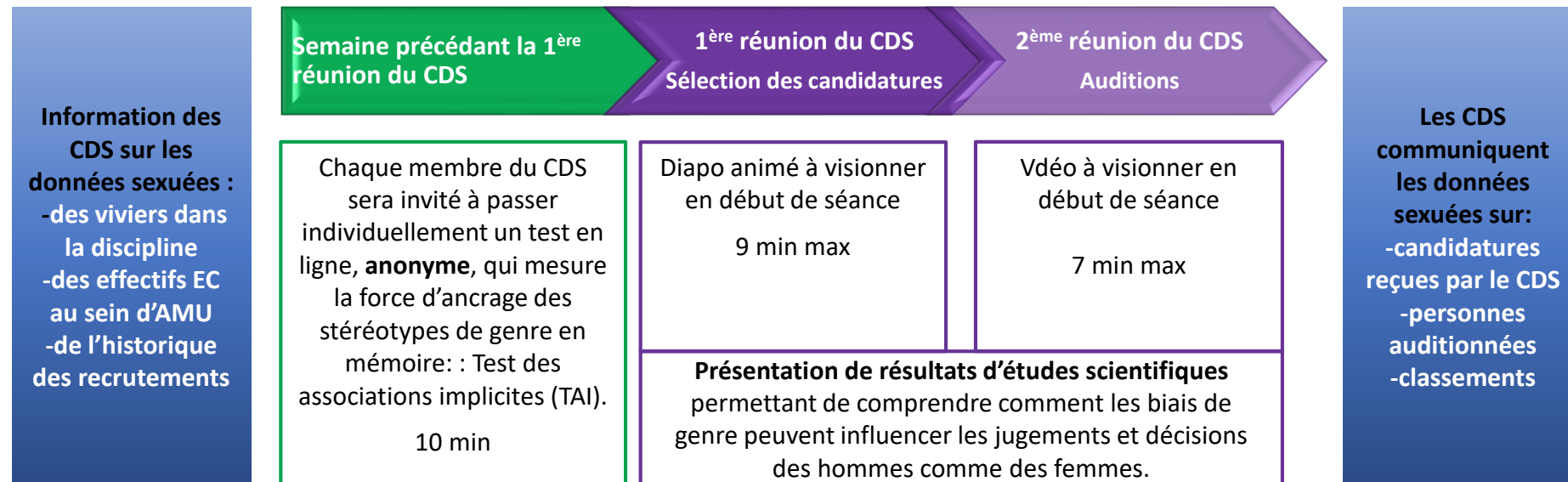
### Sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre

- **Stéphane Labat**, Référent égalité auprès des comités de sélection
- **Caroline Champenois**, Directrice de recherche CNRS au laboratoire, PIIM
- **Jean-Jacques Temprado**, Professeur - Institut des Sciences du Mouvement, Président du CS 74ème section

## Sensibilisation des comités de sélection (CDS) depuis 2020

### Protocole issu de la recherche en cognition sociale

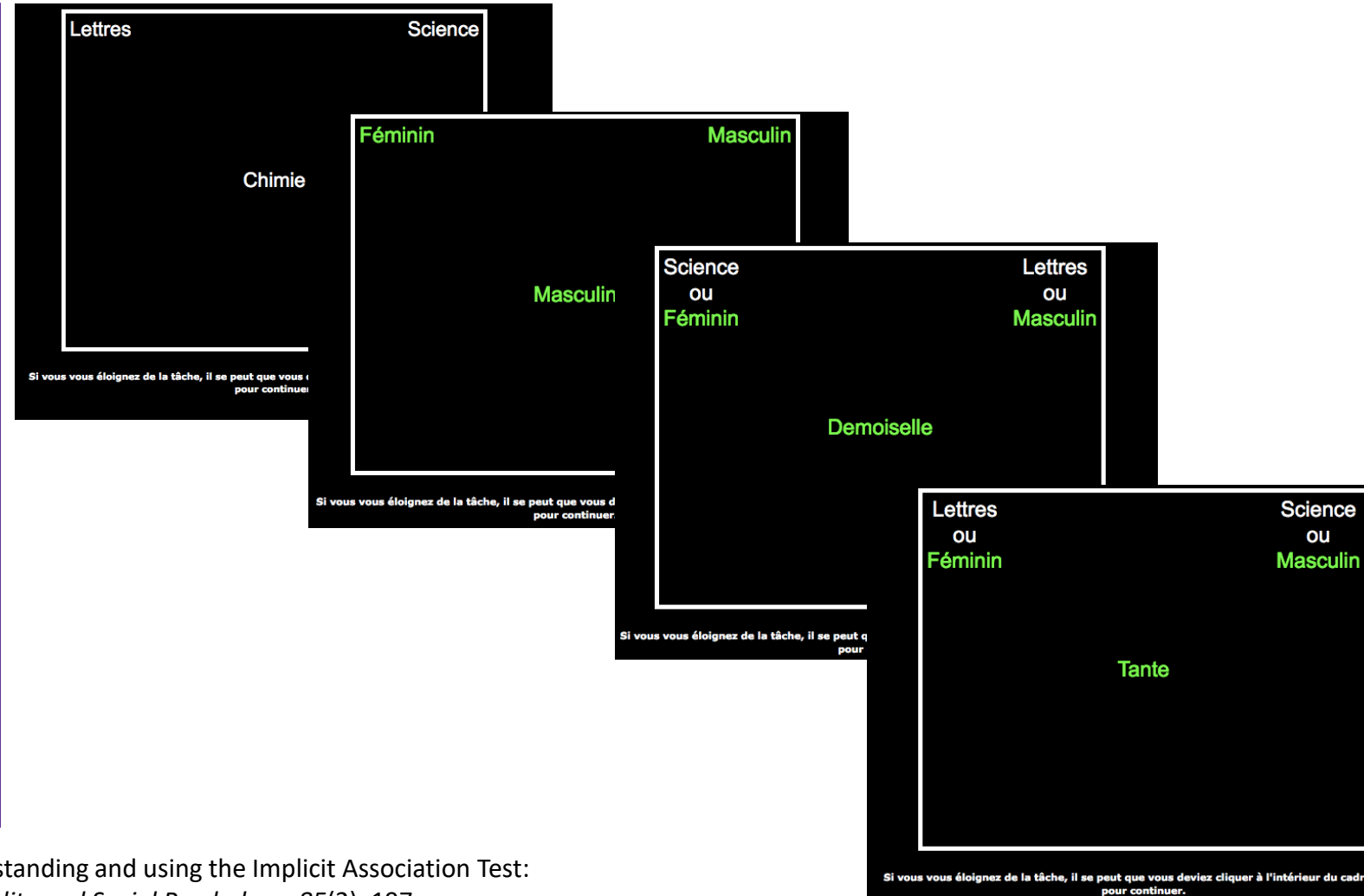
Devine et al. (2017); Moss-Racusin et al. (2018); Régner et al. (2019)





## Test des associations implicites

- Test dont le principe est basé sur l'organisation des connaissances en mémoire à long terme sous la forme de réseaux sémantiques: **connaissances reliées entre elles, certaines plus fortement que d'autres.**
- **Mesure la force des associations entre concepts, catégories, attributs.**
- Consiste à **classer des mots dans des catégories sémantiques le plus vite possible** (mesure de la vitesse d'association en millisecondes).
- Le **test « mime » les stéréotypes** pour voir si la configuration en mémoire est congruente ou non.
- **Ce n'est pas un outil de diagnostic, mais un outil pédagogique.**



# Diaporamas audio

# Vidéos

**Influence des stéréotypes de genre sur les évaluateurs et les évaluatrices**

**Effet « backlash »**

Homme      Femme

Leader compétent

Compétitif / Competitive  
Ambition / Ambitious  
Assurance / Assertive

**Science faculty's subtle gender biases favor male students**  
Corinne A. Moss-Racusin<sup>a,b</sup>, John F. Dovidio<sup>b</sup>, Victoria L. Brescoll<sup>c</sup>, Mark J. Graham<sup>a,d</sup>, and Jo Handelsman<sup>a,1</sup>

**Evaluateurs**  
■ CV John ■ CV Jennifer

**Evaluatrices**  
■ CV John ■ CV Jennifer

Compétence	Intention de recrutement	Mentorat
CV John: 4.0, CV Jennifer: 3.3	CV John: 3.7, CV Jennifer: 2.9	CV John: 4.7, CV Jennifer: 4.0

Phelan, J. E., et al. (2008).  
Phelan, J.E., & Rudman, L.A. (2010)

**Les recommandations d'AMU**

- Définir et questionner les critères d'évaluation
- Surveiller le cours des discussions
- Prendre son temps pour décider
- Calculer et consulter les statistiques

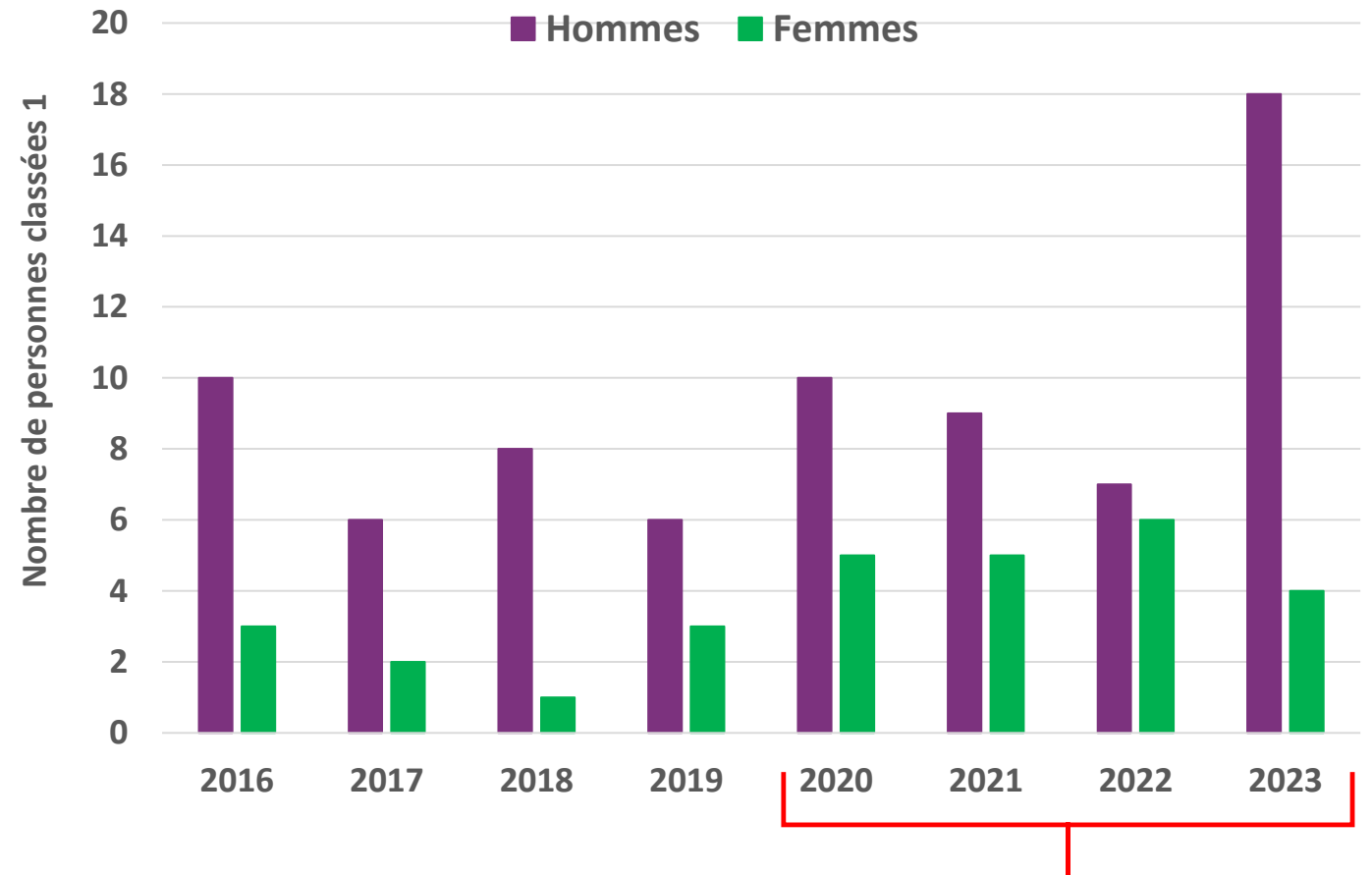
## Les biais implicites à l'œuvre....



Vidéo réalisée par @Theatre de la Ville - Paris et Sorbonne Université

# Focus sur la faculté des Sciences

	Nombre de Comités éligibles à l'action	Taux de participation	
		IAT	Vidéos
2020	15	91%	90%
2021	14	84%	85%
2022	13	82%	85%
2023	22	73%	95%



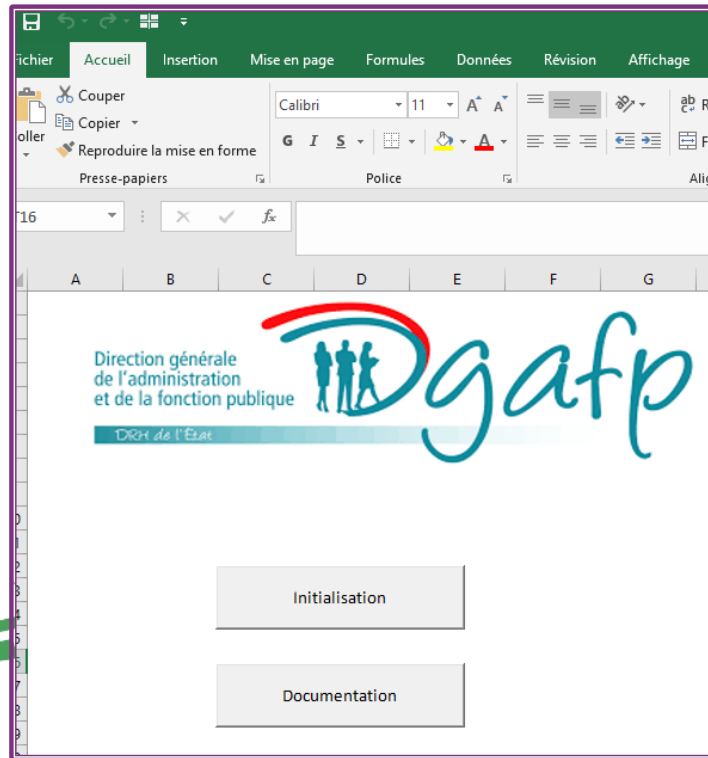
# Table ronde

## *Retour d'expérience sur des actions d'AMU*

### Rapport Social Unique : indicateurs de parité

- **Anais Escanes**, Chargée de l'analyse de données RH
- **Raphael Sandre**, Contrôleur de gestion Sociale, Adjoint du bureau de la masse salariale et emplois

## L'Outil de calcul des écarts de rémunération



Nom de l'entité

Nom de l'entité:

Année:

La paie de votre entité est-elle faite par la DGFP?  Oui  Non

Valider



## L'écart de rémunération\* entre les femmes et les hommes s'explique par 4 effets

	2019	2021	2022
<b>Effet Temps partiel</b> • Effet induit par la différence de temps de service	- 74 €	- 74 €	- 77 €
<b>Effet Ségrégation des corps</b> • Effets des écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent	- 751 €	- 698 €	- 723 €
<b>Effet Démographique au sein des corps</b> • Effets induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps (âge, ancienneté promotions...)	- 99 €	- 99 €	- 94 €
<b>Effet Primes</b> • Ecart de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal	+ 7 €	+ 3 €	+ 10 €
<b>ECART GLOBAL</b>	<b>- 919 €</b>	<b>- 868 €</b>	<b>- 884 €</b>

L'effet ségrégation des corps représente **82%** de l'écart global sur 2022 !

Soit **-19,4%** de moins que les Hommes

\*Population : agents titulaires



# Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

## Résultat : Décret écarts de rémunération

	Indicateurs	Note maximale	Note
1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires	40	2
2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents non titulaires	40	35
5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	20	20
		100	57



**Le seuil d'alerte se situe pour toutes les notes inférieures à 75 points.**

## L'Adverse Impact (AI): promotions de grade

- Le nombre de candidatures par rapport aux promouvables : suggestion d'**auto-censure**

$$(1) = \frac{\frac{Nb_F \text{ candidates}}{Nb_F \text{ promouvables}}}{\frac{Nb_H \text{ candidats}}{Nb_H \text{ promouvables}}}$$

- Le nombre de promotions par rapport aux candidatures : **décision en faveur d'un groupe de genre** de la part du jury

$$(2) = \frac{Nb_F \text{ promues}}{\frac{Nb_F \text{ candidates}}{Nb_H \text{ candidats}}}$$

Interprétation :

Si  $AI > 1$  → avantage en faveur des femmes

Si  $AI = 1$  → parité

Si  $AI < 1$  → avantage en faveur des hommes

**Règle des 80 %** : un taux (AI) inférieur à 0.8 est considéré comme preuve de discrimination.

## Exemple

### Evolution sur 3 ans du nombre de promouvables, candidats et promus PU classe exceptionnelle 1 par genre :

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice parité (2)
2020	155	332	487	32%	23	71	94	24%	0.7	6	29	35	17%	0.6
2021	157	337	494	32%	32	57	89	36%	1.2	18	19	37	49%	1.7
2022	164	312	476	34%	25	59	84	30%	0.8	9	9	18	50%	2.4

- **2020** AI (1) : présence d'auto censure de la part des femmes - AI (2) : discrimination dans le choix des jurys
- **2022** AI (1) : présence d'auto censure de la part des femmes - AI (2) : décision en faveur des femmes de la part du jury pour instaurer une parité au sein des promus
- Les indices de parité restent relatifs au vivier d'origine. Ils ne témoignent pas d'une parité femme-homme dans la population mais ils témoignent de décisions humaines.

## Glass Ceiling Index : accès aux postes PU

$$GCI \text{ femmes} = \frac{\frac{\text{Effectifs femmes MCF} + \text{PU}}{\text{Effectifs totaux MCF} + \text{PU}}}{\frac{\text{Effectifs femmes PU}}{\text{Effectifs totaux PU}}}$$

$$GCI \text{ hommes} = \frac{\frac{\text{Effectifs hommes MCF} + \text{PU}}{\text{Effectifs totaux MCF} + \text{PU}}}{\frac{\text{Effectifs hommes PU}}{\text{Effectifs totaux PU}}}$$

Le GCI peut varier de 0 à l'infini.

**GCI = 1** → pas de différence femmes - hommes dans les catégories les plus élevées.

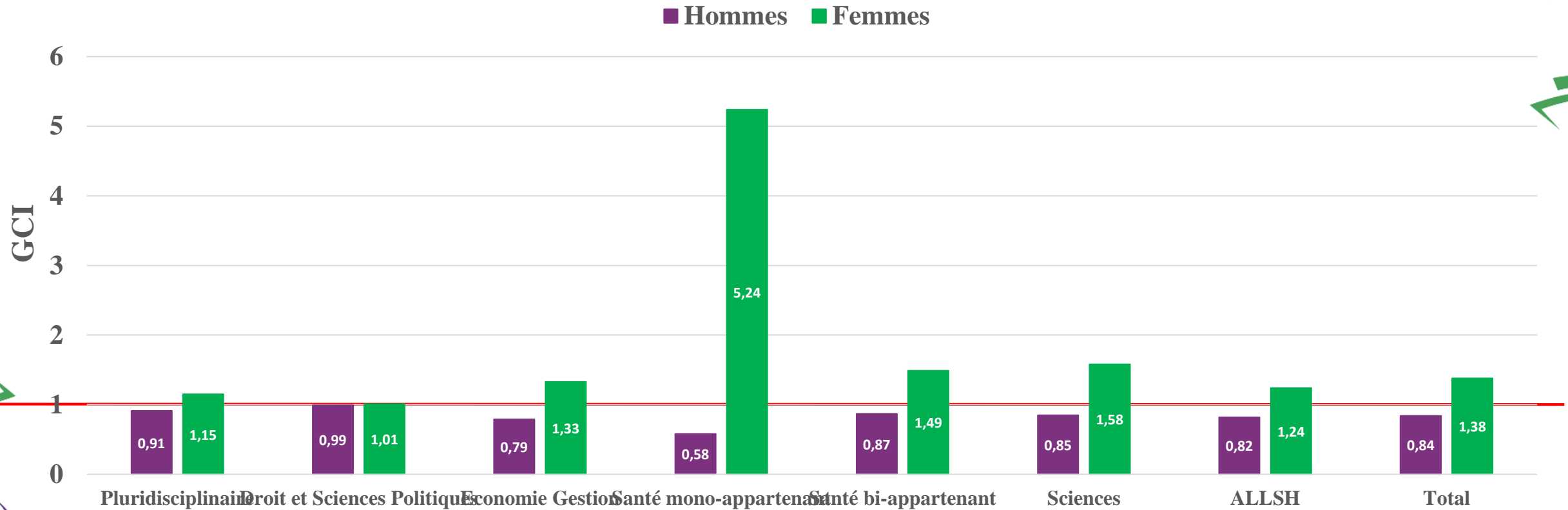
**GCI femmes < 1** → les femmes sont surreprésentées dans la catégorie A (ou ont plus de chances que les hommes d'accéder à un poste de catégorie A).

**GCI femmes > 1** → effet « **plafond de verre** »: les femmes sont sous-représentées dans des postes de catégorie A (présence de freins dans la progression de carrière par rapport aux hommes).

Plus la valeur du GCI est élevée, plus l'effet **plafond de verre** est résistant, et plus il est difficile pour les femmes d'accéder à un poste supérieur.

Le GCI peut être calculé chez les hommes.

# Glass Ceiling Index par Secteurs en 2022



Réseau Francophone  
des Femmes  
Responsables dans  
l'Enseignement Supérieur  
et la Recherche