

Conseil scientifique de l'institut des sciences de l'information et de leurs interactions (INS2I)

Recommandations suite au séminaire thématique « La Place des Femmes à l'INS2I » du 2/12/19

Lors de la précédente mandature, le CSI INS2I avait organisé un séminaire thématique sur "[La place des femmes dans les sciences de l'Information](#)" en Septembre 2016. Ce séminaire avait donné lieu à des [recommandations](#) en vue de :

1. Promouvoir les femmes dans les réseaux scientifiques,
2. Respecter la parité,
3. Promouvoir les figures féminines au-delà de l'INS2I.

L'objectif de la nouvelle journée thématique sur "la place des femmes à l'INS2I " du 2 décembre 2019 était de faire un point sur l'évolution de la place des femmes au sein de l'INS2I, de l'avancement par rapport aux recommandations faites précédemment et d'étudier des actions mises en place localement.

Une table ronde a suivi une série d'exposés présentant les actions mises en place par les différents acteurs du CNRS.

En plus des membres du CSI, les participants à cette table ronde étaient :

Pierre-Olivier Amblard (président de la section 7), **Mathieu Arbogast (chargé de projet à la mission pour la place des femmes au CNRS)**, Michèle Basseville (représentante INS2I au comité parité-égalité femmes-hommes CNRS), Hubert Comon-Lundth (président de la section 6), Elisabeth Kohler (directrice de la mission pour la place des femmes au CNRS), Olivier Serre (chargé de mission parité-égalité femmes-hommes à l'INS2I), Pierre Senellart (membre de la section 6, chargé des statistiques sur les concours et promotions dans la section) et Anne Siegel (chargée de mission parité-égalité femmes-hommes à l'INS2I).

Exposés réalisés lors de la journée thématique

Les femmes représentent 22% de l'INS2I tous statuts confondus (chercheur set enseignants-chercheurs). La plus grande disparité apparaît dans le début de carrière où seulement 19% des chercheurs CR sont des femmes alors que 26% des maîtres de conférences sont des femmes. Le plafond de verre à l'accès aux postes plus élevés (PR et DR) apparaît alors chez les chercheurs et les enseignants chercheurs où 16% des DR sont des femmes et 17% des professeurs sont des femmes.

Olivier Serre (IRIF) et Anne Siegel : « La parité à l'INS2I »

Olivier Serre et Anne Siegel nous ont présenté un état des lieux à l'INS2I et les premières actions mises en place. Le CNRS s'est doté de plusieurs instances afin d'agir pour la parité au sein du CNRS. Nous pouvons citer : la *Mission pour la place des femmes* du CNRS qui donne un cadre général, plan d'action/prévention et un *Comité parité-égalité* qui donne des recommandations pour les instituts et les sections. Au sein de l'INS2I une politique de parité se met en place avec des objectifs à court,

moyen et long termes. Les actions doivent être aussi bien menées au national qu'en local directement avec les DU.

Anne Siegel (IRISA) : « Actions concrètes à l'IRISA »

Un panorama des actions mises en place à l'IRISA et du rapport effectué par [le GT égalité femmes/hommes IRISA & Inria RBA](#). Cela a conduit à différentes actions :

1. Actions de sensibilisation, via accordéons/flyers/quizz et journées de sensibilisation.
2. Actions sur le quotidien : faciliter la vie quotidienne, prévenir le harcèlement, rendre la science des femmes visibles.
3. Actions sur les carrières : club sandwich (girls only, bimensuel) , mentorat.
4. Actions en amont : vers les scolaires.

Après 2 ans de mise en place, les choses commencent à bouger mais l'action portera à long terme.

Elisabeth Kohler (CNRS) : « Actions concrètes au CNRS »

Le pourcentage de chercheuses varie dans les différents instituts de 18,4% pour l'INSMI à 48,7% pour l'INSHS. Avec 22,3% de chercheuses, l'INS2I se situe en troisième position des instituts les moins féminisés. Le CNRS dispose de plusieurs instances dédiées à la question de l'égalité, à plusieurs niveaux : le comité égalité-parité et la mission pour la place des femmes au siège, les correspondants égalité (COREGAL) dans les délégations régionales. En termes d'actions concrètes, le comité national a organisé un atelier de réflexion sur les critères équitables d'évaluation le 19 juin 2019, <https://evalequit-cn.sciencesconf.org/> afin de diminuer les inégalités F/H dans les promotions. Le CNRS a signé la charte pour une communication publique sans stéréotype. La première conséquence est que l'ancien "guide du candidat" devient "guide du candidat et de la candidate". Un objectif global est d'accroître la visibilité des femmes au CNRS, notamment dans les conférences (comité de programme, présentation invité), dans les promotions, et au niveau des postes à responsabilité (directions d'équipes, de laboratoires).

Recommandations du CSI

Harcèlement et sexisme.

La mission pour la place des femmes mène un travail important pour lutter contre le harcèlement et le sexisme dans les unités. Cependant, ces actions sont peu connues au niveau des personnels.

La relation Doctorant.e/Encadrant.e est asymétrique : l'encadrant.e bénéficie d'une position d'autorité liée à sa fonction de direction et d'encadrement de la thèse et dispose de moyens très concrets pour influencer la carrière de l'encadré.e. Un comportement à caractère sexuel ou amoureux, qu'il soit répété ou non, que l'encadré.e y réponde favorablement ou non peut être considéré comme un abus d'autorité et fait encourir le risque de stopper ou d'avantager la carrière de l'encadré.e.

Le CSI recommande de protéger l'encadrement doctoral des risques résultant d'un comportement à caractère sexuel ou amoureux en identifiant explicitement ces risques et en recommandant à un.e encadrant.e qui envisagerait des relations intimes avec un.e doctorant.e de se déporter de la thèse au profit d'un.e collègue.

De nombreux facteurs de risques ont été identifiés dans l'ESR : relation hiérarchique, personnels précaires, importance du réseau pour la carrière. D'autres risques s'ajoutent à l'INS2I avec la faible mixité et l'importance des conférences. Les recommandations suivantes visent la prise de conscience autant que la prévention.

Le CSI recommande de :



- généraliser la création, au niveau des unités, des comités parité et/ou des correspondants égalité Femmes/Hommes,
- éditer un code de conduite adopté par toutes les conférences soutenues par l'institut (comme par exemple celui édité par l'ACM, ou des conférences comme NIPS, POPL, ETAPS) et accessible sur la page web de l'INS2I,
- informer tous les personnels (permanents ou non) sur les comportements non-acceptables et les spécificités de l'INS2I par un guide de de conduite disponible sur le site de l'INS2I (comme par exemple la page du clashes concernant l'information sur le harcèlement) mettant en évidence les spécificités de l'INS2I (conférences, faible mixité) et de l'ESR (encadrement doctoral,...).

Répartition et recrutement des femmes et hommes au CNRS

Le CNRS compte 34% de femmes parmi les chercheurs et 50% parmi les IT. Dans les unités de l'INS2I, en agrégeant les CNU 26, 27, 61, INRIA et les sections CNRS 6 et 7, les taux sont de 22% parmi les chercheurs et 46% parmi les IT. Depuis les recommandations du séminaire du CSI en 2015, la situation n'a pas évolué (respectivement 23% et 46%), et ce malgré les actions mises en place (création du comité parité-égalité au CNRS, chargé.e.s de mission et actions à l'INS2I, référents parité dans les sections,...). À l'issue du séminaire du 2 décembre 2019, le conseil scientifique a identifié plusieurs leviers pour tenter de remédier à cette situation.

Recrutements CNRS.

26% des MCF sont des femmes et seules 19% des CR sont des femmes. Ces chiffres sont à comparer avec les 25% de thèses soutenues par des femmes dans les domaines relevant de la section 6 en 2017 (rapport de conjoncture de la section 6 en 2019). Actuellement ce déficit n'est pas corrigé lors du concours car la proportion de candidatures féminines est trop faible (en 2019, 11% en section 6 et 18% en section 7). Pour remédier à cette situation, et dans le but d'atteindre un jour la parité,

Le CSI recommande à l'INS2I de :

- adopter des objectifs de pourcentages à atteindre à moyen terme sous 5 ans (30% de doctorantes, 25% de candidates) et à plus long terme (40% de doctorantes, 40% de candidates) et de se donner les moyens de les atteindre (cf infra),
- proscrire les positions qui génèrent de la précarité (tenure tracks, chaires juniors) qui ont tendance à détourner les femmes des métiers de la recherche.

Pour parvenir à ces objectifs, il faut aller au-delà du constat d'autocensure des femmes qui ne candidatent pas assez. En effet, une candidature à un concours tel que le CNRS s'appuie sur le soutien par un réseau de recherche. Les sections 6 et 7 mènent une politique en terme de parité qui doit être mieux connue des candidat.e.s. Les personnels de recherche ont un rôle fondamental à jouer en suscitant les candidatures auprès des étudiantes de master aux bourses doctorales et à travers le mentorat des doctorantes et post-doctorantes et ce jusqu'aux concours. Les unités de recherche ont un rôle à jouer en se fixant des objectifs en termes de nombre de doctorantes formées dans cette unité se présentant le concours, mais aussi en se fixant des objectifs en terme de nombre de candidates demandant une affectation dans cette unité (tout en respectant leur choix final).

Le CSI recommande aux sections 6 et 7 de :

- dans les conseils aux candidats et les critères d'évaluation édités par les sections :
 - décrire le rôle du référent parité et les dispositifs mis en place dans les concours,
 - affirmer que les comités encouragent aussi bien les candidates que les candidats à se présenter aux concours, afin de lutter contre l'autocensure,
- publier, pour chaque unité (potentiellement anonymisée), le pourcentage de candidates :



- dont la thèse a été effectuée dans le laboratoire,
- demandant l'affectation dans ce laboratoire,
- évaluer les chercheurs et chercheuses sur la proportion de doctorantes encadrées (à partir d'un certain nombre) et sur les actions de mentorat auprès des chercheuses (et autres actions favorisant la parité dans la discipline) au même titre que la valorisation ou la médiation,
- aligner avec les standards européens (ERC) la prise en compte d'interruption de carrière pour chaque enfant (18 mois) (actuellement, les sections 6 et 7 prennent en compte un an).

Le CSI recommande aux unités de recherche de :

- dénombrer (et comparer aux statistiques nationales) indépendamment
 - le nombre de candidates/candidatures dont la thèse a été effectuée dans le laboratoire,
 - le nombre de candidates/candidatures demandant l'affectation dans ce laboratoire,
- mettre en place un mentorat des doctorantes les incitant à candidater au CNRS.

Défaut de représentativité des femmes dans les événements scientifiques (séminaires, groupes de travail et conférences,...)

L'INS2I a déjà agi en conditionnant le financement des conférences à une politique de parité dans les comités et les exposés. Pour accompagner l'évaluation de ces politiques,

le CSI recommande à l'INS2I d'afficher sur une page internet dédiée à la parité

- les pourcentages des femmes parmi les permanent.e.s et parmi les doctorant.e.s pour chaque domaine relevant de son périmètre (à travers par exemple les GdR), afin de donner des repères aux organisateurs de séminaires, groupes de travail et conférences et de permettre de détecter les biais,
- un guide de bonnes pratiques pour l'organisation des événements (par exemple, le guide de l'IMJ).

Le CSI recommande aux unités de recherche de dénombrer les pourcentages :

- de doctorantes pour chaque domaine du périmètre de l'INS2I,
- de permanentes pour chaque domaine du périmètre de l'INS2I,
- d'oratrices et de participantes pour chaque événement scientifique et le comparer aux viviers recensés par l'INS2I.

Quotidien et carrière

Un travail important est entrepris par l'INS2I dans l'accompagnement des unités pour améliorer la vie quotidienne, l'inclusion des femmes et améliorer leurs carrières. Les comités parité - égalité viennent en soutien de cette action.

Le CSI recommande à l'INS2I de :

- mettre en place des aides financières et administratives pour prolonger les contrats déterminés (doctorat, post-doctorat,..) à la suite des congés maternités,
- poursuivre le partage des bonnes pratiques entre les unités via des guides pour permettre aux personnels de concilier vie familiale et vie professionnelle dans toutes les instances (horaires et jours des réunions, aide pour l'organisation de la vie familiale lors des conférences,...),
- poursuivre le partage des bonnes pratiques entre les unités via des guides pour créer un climat de travail serein (identifier les stéréotypes propres à la recherche et à l'informatique...).

Vivier

La création de la spécialité NSI (numérique et sciences informatiques) dans l'enseignement secondaire est une avancée certaine pour la formation d'un vivier pour l'INS2I. Cependant, les premières données montrent un faible engouement pour cette spécialité encore plus marqué chez les lycéennes.

Le CSI recommande de :

- nommer un chargé de mission à la médiation et un référent médiation dans les unités,
- présenter, sur une page web dédiée sur le site de l'INS2I, les métiers de la recherche et la diversité des domaines de recherche à l'INS2I, à destination des lycéen.e.s et étudiant.e.s,
- organiser, financer et soutenir les unités dans les actions de médiation (stage de collèves, parrainage un chercheur - une classe,...).

Isabelle Queinnec
Présidente du Conseil Scientifique de l'INS2I

Recommandation adoptée le 8 juillet 2020
18 votants : 17 oui, 0 non, 1 abstention

Destinataires :

- M. Ali CHARARA, directeur de l'INS2I
- Directeurs des unités de l'INS2I
- M. Hubert COMON-LUNDH, président de la section 6
- M. Pierre-Olivier AMBLARD, président de la section 7
- Mme Elisabeth KOHLER, directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS
- Mme Michèle BASSEVILLE, représentante INS2I au Comité parité-égalité femmes-hommes CNRS
- M. Olivier SERRE, chargé de Mission parité-égalité femmes-hommes à l'INS2I
- Mme Anne SIEGEL, chargée de Mission parité-égalité femmes-hommes à l'INS2I

et copie à :

- M. Antoine PETIT, président directeur général du CNRS
- M. Alain SCHUHL, directeur général délégué à la science du CNRS
- Mme Frédérique VIDAL, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Mme Dorothée BERTHOMIEU, présidente du CS CNRS
- Mme Claudine GILBERT, présidente du CS INP, M. Olivier DRAPIER, président du CS IN2P3, M. Serge SIMOENS, président du CS INSIS, Mme Beatrice MARTICORENA, présidente du CS INSU, M. Olivier SANDRE, président du CS INC, Mme Nathalie VIENNE-GUERRIN, présidente du CS INSHS, M. Yaël GROSJEAN, président du CS INSB, M. Remi CARLES, président du CS INSMI, Mme Patricia GIBERT, présidente du CS INEE
- Présidents des sections et CID du Comité National