

Compte rendu de la réunion du conseil scientifique de l'INS2I du 21 septembre 2015

Présentation des membres invités

Valérie Berthé (représentant du Conseil Scientifique du CNRS, DR CNRS, LIAFA, Univ Paris Diderot)

Frédérique Bassino (présidente section 6, PR, Univ. Paris 13)

Michèle Basseville (présidente section 7, DR CNRS, IRISA)

Michael Blum (secrétaire scientifique de la CID51, DR CNRS, TIMC)

Jean Pierre Nadal (représentant CID53, DR CNRS, Laboratoire de Physique Statistique de l'ENS)

Anne Pépin (responsable de la mission pour la place des femmes au CNRS)

Brigitte Plateau (Grenoble INP) et Isabelle Collet (Université de Genève) ont aussi été partiellement présentes en visio

Rappel des dates des prochaines réunions

- Lundi 29 février
- Lundi 9 mai
- Lundi 19 septembre
- Lundi 5 décembre

Echanges avec la direction de l'Institut

Michel Bidoit rappelle les actions récentes de l'institut, dans l'ordre chronologique :

Bouclage concours chercheur

MB a déjà eu l'occasion d'expliquer le fait que les candidats candidatent, sont sélectionnés par les jury d'admissibilité puis d'admission, avant enfin d'être affectés, cette dernière étape étant effectuée par le CNRS. Il faut préparer un projet d'intégration dans 2 voire 3 laboratoires. C'était inscrit dans l'appel à concours au journal officiel. MB rappelle qu'on recrute un chercheur pour une quarantaine d'années et cela a du sens qu'il puisse s'insérer dans plusieurs laboratoires. Par ailleurs, chaque jury n'a qu'une vision partielle du paysage CNRS (le jury ne voit que sa section) et c'est donc le rôle du CNRS d'équilibrer les recrutements dans les laboratoires lors de la phase d'affectation. Ainsi, quand on affecte un candidat dans un des laboratoires qui faisait partie de ses vœux d'affectation, il n'y a pas lieu d'avoir une discussion sur l'affectation. C'est uniquement si le projet d'affectation est dans un laboratoire qui n'était pas dans le projet du candidat qu'une phase de discussion s'instaure. Et ce sera la même chose pour le prochain concours!

L'institut se félicite d'être toujours extrêmement attractif pour le concours chercheur, avec énormément d'étrangers (le taux le plus élevé du CNRS), très peu de démissions (l'institut essaie d'anticiper au maximum cette situation avant le jury d'admission). Seul le candidat recruté sur le concours croisé avec INSMI a démissionné (en fait les 2 candidats classés se sont retirés, l'un avant le jury d'admission, l'autre après le jury d'admission). Le poste est parti dans un autre institut (plus prioritaire du point de vue du CNRS, tenant compte des périmètres des instituts, des sections, des laboratoires).

Michael Blum (CID51) fait remarquer qu'à l'INSB les affectations ne se font pas du tout comme cela et que les collègues biologistes de la CID ne comprennent pas la démarche. Il faut venir la leur expliquer. MB confirme qu'effectivement, il faut l'inviter à la CID51 pour qu'il puisse venir expliquer la politique de l'INS2I (en particulier il n'y aura pas de candidat affecté dans la "ville" où il a fait sa thèse) et que cette année, il y a eu des échanges avec le président de la CID51 pour gérer l'affectation des admis.

Et pour conclure, MB rappelle que l'arrivée d'un chercheur dans une équipe est une opération de politique scientifique par le CNRS, et que ça ne sert à rien que les laboratoires envoient des messages pour confirmer qu'ils souhaitent que le candidat soit affecté dans son laboratoire.

Concours IT encore en cours

Il est difficile de tracer exactement les résultats car il y a plusieurs campagnes qui obéissent à des logiques différentes, avec des mobilités entrantes et sortantes. MB nous fera un bilan en décembre. AC Letournel nous fait remarquer qu'un concours dans un laboratoire en ZRR a posé problème car les résultats des autres concours sont parus et celui-là pas encore (du fait du délai de gestion ZRR). La ZRR est effectivement un problème. C'est vrai aussi pour le concours chercheurs, les doctorants.... Le CNRS respecte la loi, le FSD est notre allié pour aider à traiter les dossiers, mais ce n'est pas lui qui décide. Et cela ne veut pas dire que le CNRS n'oeuvre pas au plus haut niveau pour faire évoluer la situation (difficile car un certain nombre de choses sont gravés dans la loi et/ou les décrets, et prise de conscience encore à faire au niveau de l'état).

V Cortier fait remarquer qu'il n'y a que 3 semaines entre l'affichage d'un concours et la limite de candidature, ce qui est très court et difficilement anticipable. MB confirme que c'est effectivement très court, mais qu'il est difficile de faire autrement compte tenu des fermetures des campagnes NOEMI et des négociations d'ouverture de poste (dialogue avec le contrôleur financier).

Décret modificatif du CNRS

Le décret modificatif du CNRS est sorti la semaine dernière, sans modification par rapport à ce qui était prévu : modification concernant la nomination du président du CNRS, alignement des comités sur 5 ans (comité national en particulier), mais sans effet sur le mandat actuel, le CNRS pourra jouer le rôle de centrale d'achat (ce qui facilitera par exemple le partage entre le CNRS et ses partenaires universitaires de logiciels dédiés acquis via un marché)... Le mandat des sections se termine donc à l'été 2016 et la réflexion sur le périmètre des sections est déjà entreprise (à l'intérieur des sections et avec l'institut). Il y a consensus pour ne pas modifier les périmètres des sections de l'institut. L'intitulé de la section 6 est inchangé. L'intitulé de la section 7 va un peu changer (en fait une restructuration cosmétique - suppression de "traitement"). Les mot-clés des sections 6 et 7 vont être mis à jour. Michael Blum nous informe que la CID

51 a demandé à être transformée en section. Comme tenu des délais ça ne sera pas possible pour la mandature qui vient mais ça reste effectivement envisagé pour le futur.

Prévisions pour l'année 2016

il est encore bien tôt dans l'année et les prévisions ne sont donc encore que des supputations. Pour le CNRS, la campagne devrait être de niveau comparable à celle de 2015 pour les chercheurs, et supérieure à celle de 2015 pour les IT. C'est beaucoup mieux que ce qui était attendu l'année dernière. Au niveau de l'institut, ce sera encore meilleur que 2015 (attention qu'on joue sur des petits chiffres et que +1 ou +2 c'est déjà très bien). Pour l'institut, les prévisions de départs à la retraite de chercheurs sont de 6,7 (chiffre non entier car c'est une statistique, sachant qu'il y a eu des années où le modèle statistique du CNRS était perturbé par la modification des âges de départs en retraite, ce qui ne devrait plus trop être le cas). Il faut aussi tenir compte des départs hors retraite, important pour notre institut, ce qui fait que l'institut table sur 12 départs pour 2016. Pour les IT, l'institut prévoit 9,9 départs à la retraite et 14,8 départs toutes causes confondues. MB rappelle qu'ensuite ces chiffres sont modulés avec les chiffres des autres instituts pour équilibrer au niveau du CNRS. Les sections ont demandé à ce qu'il y ait plus de postes au concours en CR1 (il y en avait un en 6 et un en 7 cette année). Pour rappel aussi, il n'y a plus vraiment de financements de doctorants et de postdoctorants car l'institut a choisi de privilégier les postes de chercheurs et d'IT.

Suite à une question de Jean-Pierre Nadal (représentant CID53), MB rappelle que les instituts proposent de mettre des postes au concours dans différentes sections, et pas nécessairement dans un laboratoire de l'institut (échange de postes en particulier). Il rappelle aussi que pour les CID, le jury d'admission comprend tous les directeurs d'institut.

A Tsoukias demande s'il y aura des coloriage car c'est important de le savoir à l'avance pour chercher des candidats avec le bon coloriage. MB confirme que certaines opérations de coloriage doivent être préparées à l'avance, mais il ne peut être fait de publicité avant la parution au journal officiel. Cela n'empêche pas des opérations risquées, mais qui valent la peine d'être tentées lorsque le CNRS essaie d'impulser des disciplines scientifiques. Ce n'est pas grave si ça ne marche pas, le poste n'est jamais perdu pour le CNRS. M. Basseville trouve que cette année, il y avait un poste de ce type mais tellement pointu (scientifiquement et géographiquement, dans un laboratoire sur lequel la section ne sait pas émettre d'avis) que ça ne peut pas marcher. F. Bassino confirme la même difficulté, même si dans le cas de la section 6, leur poste colorié a pu être pourvu par un excellent candidat.

Budget

Présenter le budget est encore plus prématuré que pour ce qui concerne les postes. Le ministère n'a pas encore transmis de chiffre mais le CNRS est optimiste sur le fait que l'année 2016 devrait être du même niveau que l'année 2015. A noter cependant que la part attribuée au CPER va augmenter (effet de bosse d'une année à l'autre) et que la part TGIR augmente chaque année.

Délégation

MB constate une chute drastique dans les demandes remontées à l'INS2I et comme ça marche à la pression, il y a eu beaucoup moins de délégations affectées. Le calendrier est encore avancé à la demande des partenaires qui ont besoin d'organiser la délégation de

leur personnel. MB fait un appel pour que le nombre de candidatures remonte lors de la prochaine campagne.

Politique scientifique

Le CNRS constate qu'il n'y a pas assez de candidature à l'ERC. Le taux de succès est très bon, mais il n'y a pas assez de candidats. L'institut met en place des moyens importants pour aider les candidats. L'ERC est un indicateur de compétitivité internationale et donne des moyens très importants, augmente la visibilité et l'attractivité autour du lauréat mais aussi de son équipe et de son laboratoire. L'institut va mettre en avant le montage d'une ERC dans ses critères d'attribution des délégations (une demi-délégation), pour aider davantage les enseignant-chercheurs dans ce sens. Suite à une remarque de C. Gavaille, MB confirme qu'aujourd'hui le taux de succès à l'ERC est supérieur à celui de l'ANR. C. Barillot suggère qu'un sujet à traiter par le CSI concerne l'ERC. MB souhaite que les sections prennent en compte explicitement le fait d'avoir soumis à l'ERC (et pas uniquement d'avoir été lauréat) et ne comprend pas que les chercheurs de l'institut ne participent pas davantage à cette compétition). M Verleysen nous fait remarquer que, comme mesure incitative, la Belgique a mis en place une procédure qui fait qu'un candidat ERC passant la première phase mais pas la deuxième reçoit une aide non négligeable. Le problème est le même à l'IUF : il n'y a pas assez de candidats alors que ça marche à la pression. D. Peaucelle intervient pour dire que la compétition internationale ne doit pas être sur le financement mais sur les résultats scientifiques (et donc les publications). MB n'est pas d'accord et considère que ça participe réellement à la reconnaissance scientifique (contrairement à l'ANR).

L'année 2016 sera l'année thématique "Sécurité". Elle se déclinera comme cela a été fait pour cette année avec les sciences des données

L'institut a poursuivi sa réflexion sur les GdR, sachant qu'il est le seul institut à avoir des grands GdR thématiques, larges et bien installés. Il y a cependant un certain nombre de sujets qui n'ont pas de GdR. Or créer un GdR est une opération lourde (c'est une unité comme les UMR), avec une grande inertie. Il faut donc compléter le dispositif des GdR avec un dispositif plus léger et plus expérimental : le pré-GdR (avec l'idée d'un "proof of concept"-GdR). L'idée est vraiment de faire la preuve du concept pendant 1 an ou 2 avant de devenir un GdR ou de se regrouper avec un GdR existant. Il va y avoir un pré-GdR sur la sécurité créé début 2016 et il y a d'autres thématiques à l'étude.

Point statutaire : Approbation du compte-rendu de la session du 1er Juin 2015

MB signale que le PEPS JCJC a été financé pour un montant total de 260k€ et non pas de 100k€.

On retouchera aussi le commentaire de C. Truchet et la réponse de MB.

Approuvé à la majorité moins trois abstentions.

Point statutaire – Avis sur les unités d'INS2I

Il s'agissait de la vague A. La majorité des unités a été évaluée positivement et est renouvelée sans changement.

Concernant les GdR, ASR et RO avait été renouvelés pour 2 ans pour donner du poids aux recommandations. Ils vont à présent être renouvelés pour 4 ans.

Le LIAFA, PPS et la fédération associée ferment suite à leur fusion dans l'IRIF qui va être créé en janvier 2016.

Fédération TTM : Il y a eu une réunion entre les présidents de sections concernés et l'institut pour examiner les éventuelles divergences. Cette réunion a montré qu'il n'y avait pas véritablement de divergence.

Fédération MathSTIC à Paris-Nord : Après discussion avec la section 7, il n'y a finalement pas de divergence et elle va être créée.

L'UMI IMMI qui avait servi à soutenir le projet QUERO n'a plus de raison d'être et ne fonctionne pas sous le modèle classique d'une UMI. Le dialogue s'est fait avec les porteurs de cette UMI. Scientifiquement, ça pourrait donner lieu à un GDRI mais c'est encore en discussion.

L'USR adossée à l'Institut Pasteur, vient du fait que l'Institut Pasteur a décidé de mener une action musclée en faveur de la bioinformatique (l'Institut Pasteur veut recruter 10 ingénieurs par an sur plusieurs années). Après discussion et échanges entre le CNRS (l'USR sera bi-rattachée à l'INS2I et à l'INSB) et l'Institut Pasteur, il a été convenu que pour que ce ne soit pas une opération uniquement Pasteur et donc d'en faire une USR. A noter que c'est en fait à la session d'automne que les sections donneront formellement leur avis.

Le conseil n'a pas d'avis à donner car il n'y a pas finalement de divergence entre les sections et l'institut (même si des sections ont émis des avis différents, après discussion avec l'institut, il n'y a plus de divergence).

Une discussion sur les fédérations suit ce point statutaire sur le fait que les créations de fédérations peuvent avoir des objectifs différents et être organisées avec des visions différentes (visibilité d'un territoire n'ayant pas vocation à devenir une UMR, à l'inverse préalable à une future fusion, ou encore poids pour renforcer les coopérations et servir d'interlocuteur avec le pouvoir politique). Les 2 dossiers de cette année sont assez atypiques. L'objectif de l'institut n'est pas de créer trop de fédérations.

Synthèse de la journée thématique « Plateformes d'envergure en sciences de l'information » (CSI du mois de Juin)

M. Beaudouin-Lafon présente (avec slides) une synthèse sur la journée Plateformes. Les présentations sont disponibles sur le site web du CSI (<https://csins2i.irisa.fr/plateformes-en-science-des-donnees/>). Une fiche de synthèse a été rédigée. Le contexte est une utilisation croissante de plateformes en sciences de l'information. Il y a eu des présentations lors du dernier CSI pour voir les natures diverses des plateformes, mais aussi leurs points communs : les plateformes sont à la fois des outils de recherche et des objets de recherche (voir la définition sur les slides). La frontière est floue et dépend des usages. Une plateforme est amenée à évoluer. Attention à ce que les plateformes interdisciplinaires ne deviennent pas des outils de services (par opposition à outil de recherche). Ce sont des vecteurs de diffusion et des outils de formation, même si cela complique l'exploitation de la plateforme (temps, sécurité...). Les plateformes sont généralement organisées en réseau et ouvertes (autres

utilisateurs), avec des problèmes de diversité des usages. Tous les intervenants ont insisté sur la nécessité d'avoir des personnels permanents.

Pistes d'actions proposées à l'institut :

- reconnaître l'importance des plateformes dans les recherches expérimentales en sciences de l'information
- établir une cartographie des plateformes d'envergure
- aider à la valorisation des plateformes et de leurs résultats, aider à la gouvernance, aider sur les questions juridiques
- donner des moyens humains: tension sur les poste Ingénieurs en ITA, mais besoin d'avoir une politique d'affichage et de recrutement avec un objectif d'un ingénieur permanent (pas nécessairement CNRS) par plateforme reconnue par l'institut avec affectation à un site ou un bassin géographique pour permettre une mobilité des ITA en cas d'arrêt des plateformes
- nommer un chargé de mission plateforme pour l'INS2I, voir aussi si une coordination au niveau d'ALLISTENE ne peut pas se faire
- Les plateformes peuvent aussi être un moyen d'encourager les pratiques de l'open science

Question de G. Cogniat sur le modèle économique : recherche ou financement de la plateforme ?

Il n'y a pas de modèle unique de plateforme et il ne faut pas chercher à créer un modèle uniforme. Pour les nouvelles plateformes, il y a un aspect réseau qui n'existait pas dans le passé. Les plateformes sont aussi des éléments de structuration d'une communauté scientifique autour d'outils partagés (on sort d'une relation client-fournisseur pour aller à une relation de co-conception, qui s'accompagne d'évolutions permanentes de la plateforme). Les tâches autour de la plateforme (animation, formation, financement) prennent une importance croissante. Les plateformes peuvent aussi avoir un rôle d'expertise (questionnement technologique et pas scientifique), en particulier par le biais des ingénieurs affectés à la plateforme.

JP Nadal a l'impression qu'il y a un potentiel énorme à l'interface entre sciences cognitives et ces plateformes. De plus en plus d'étudiants sont à l'interface entre IHM et sciences cognitives.

MB avait mis ce sujet en priorité et nous remercie d'avoir réfléchi dessus. Il attend les candidats pour le "poste" de chargé de mission plateformes. Si une petite fraction des postes d'IT était fléchée sur les plateformes, sur quelques années, l'action serait visible. Il aurait bien aimé que la cartographie des plateformes soit un des résultats de notre travail. C. Barillot suggère que l'alliance Allistène aide à cette cartographie (tel que c'est fait par Aviesan), mais MB fait remarquer qu'Allistène n'a pas les moyens d'Aviesan et fonctionne sous forme de bénévolat. C. Barillot considère qu'il est important de travailler sur la complémentarité entre plateforme-outil et plateforme-objet de recherche (et il n'est pas question de faire une dichotomie entre ces 2 types de plateformes). MB considère qu'il faut savoir calculer le coût complet d'une plateforme (validé par l'administration, ce qui peut permettre une facturation interne et dont être éligible pour les agences de moyens). Enfin, MB attire l'attention des chercheurs sur l'importance de l'open science, mais aussi sur la manière de remonter les données collectées (partage des données, diffusion, prise en compte des aspects juridiques...).

Feuille de route du CSI: thématiques des prochains CSI

CSI Décembre 2015 : Pour rappel, Gérard Berry sera présent à notre CSI de décembre. C. Barillot suggère qu'on adapte l'ordre du jour pour discuter de sujets sur lesquels il pourrait avoir un point de vue intéressant. J. Krivine propose d'organiser un débat sur la notion d'excellent, sur l'évaluation de la recherche, sur la pluridisciplinarité, sur l'enseignement et la pédagogie (enseignement de l'informatique au lycée, pour une meilleure attractivité des métiers de la recherche dans ces disciplines). C. Truchet suggère de l'interroger sur sa vision de la recherche en sciences de l'information, sur les sujets en rupture en informatique. Il est évoqué comme titre d'intervention : « comment devient on médaille d'or au CNRS dans la discipline des sciences de l'information, même si on est un homme ».

Le discours de Gerard Berry lors de la remise de sa médaille est disponible à l'adresse : <http://www.societe-informatique-de-france.fr/wp-content/uploads/2014/12/2014-12-17-gerard-berry-discours-medaille-or-cnrs.pdf> (on peut lui demander de rebondir sur certains points).

CSI 2016 : discussion pour préparer les premiers thèmes que nous aborderons lors des prochains CSI de 2016. Plusieurs sujets avaient été évoqués :

- sujets en ruptures: en S07: 1 nouveau DR planification du mouvement et biologie
- plus largement interdisciplinarité INSB/INS2I (voir coté des ERC de ce domaine), peut-être besoin de plus d'une 1/2 journée
- réseaux de capteurs et internet des objets (et liens 06/07)
- thème "sécurité" en lien avec l'année thématique sur la sécurité
- Ethique : le COMETS du CNRS a publié un texte sur « enjeux éthiques du partage de données scientifiques » INS2I et SHS (patrimoine, éthique, arts, ...). L'éthique peut être un sujet à part entière recherche qui explique des sujets humains,
- Produire un guide pour aider les entreprises à savoir ce qui est éligible ou pas au crédit impôt recherche en informatique. Est-ce que cela entre dans notre périmètre ? Il faudrait le faire en lien avec les services qui gèrent le CIR. Cela pourrait être intégré à une journée thématique sur ce qu'est le CIR, ce que sont les CIFRE ... Mais ça aurait peut-être plus sa place dans Allistène car il y a l'ensemble des acteurs présents (industriels et recherche)

Après discussion (et en tenant compte de personnes motivées pour traiter de ces sujets), le thème "Sécurité" sera traité lors du CSI du 29 février et les aspects éthiques seront traités au CSI du 9 mai.

- sécurité vu que ce sera l'année thématique "Sécurité". La première question posée est de savoir quel est le périmètre couvert par l'année thématique "Sécurité" (par exemple, y aura-t-il les aspects surveillance ?). G. Cogniat (animateur), V. Cortier, I. Queinnec, J. Gossa vont travailler sur ce sujet.

- aspect éthique opérationnelle (présence de l'humain dans nos recherches) : voir avec le COMETS (celui du CNRS vient de sortir un texte sur les enjeux éthiques du partage de données scientifiques- texte : http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/2015-05_avis-comets-partage-donnees-scientifiques.pdf, celui d'Allistène est dédié aux aspects éthiques de nos disciplines). I. Tellier, H. Touzet, C. Barillot et F. Chaumette vont animer ce sujet.

Journée Thématique « La place des femmes dans les sciences de l'information »

Pour des chiffres du CNRS : <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article203>

Introduction de la journée par Charlotte Truchet (membre du CSI)

6-7 membres du CSI ont formé un groupe de travail sur le sujet. Pour préparer cette journée, les réflexions du groupe de travail ont été que le CNRS arrive en fin de parcours (les filtres passe-hommes sont appliqués avant (école, univ., ..), mais n'est pas coupé de son environnement (et doit donc mettre en place des actions pour favoriser). L'orientation de la session a été de comparer le CNRS et les autres organismes de l'ESR, de s'assurer a minima que l'INS2I n'aggrave pas les inégalités, d'identifier les moyens d'actions en amnt et en interne, et de collecter des retours d'expérience. Le GT aurait aimé avoir une intervention de "Math et Femmes" mais cela n'a pas été possible.

Chiffres MESR 2013 : inversion des courbes entre pourcentage homme et femme à chaque étape de l'université : de 57,6% de femmes en LM, à 48% de doctorants, 42,4% de MCF, 31,7% d'HDR, 22,5% de PU, 18% de présidents. C'est une photo instantanée qui ne prend pas en compte la différence de génération. La France est plutôt mauvais élève par rapport aux autres pays européens.

Une Mission Egalité a été créée à l'Université de Nantes en 2012 (grosse université pluridisciplinaire). Une consultation avait été organisée qui abordait des thèmes liés aux contraintes personnelles, à l'environnement de travail, aux carrières et aux souhaits en matière de parité. Elle a concerné les enseignants-chercheurs, postdoc et doctorants, hommes et femmes. Il y a eu 534 réponses (sur environ 8000 personnes concernées) avant que le site ne soit fermé suite à menaces de répondre n'importe quoi. 52% de réponses par les femmes (sur-représentation des femmes par rapport à leur proportion à l'université) et sur-représentation des sciences de l'ingénieur par rapport à pharmacie et SHS. Sur Arpège, les femmes ont moitié moins d'enfants que les hommes (mais ces chiffres sont à moduler car ils ne sont pas complets).

Présentation de Brigitte Plateau, Grenoble INP (en visio)

Expérience de terrain : Action vis-à-vis des étudiantes dans nos écoles (d'ingénieurs) pour les attirer dans nos disciplines. L'université de Grenoble-INP (pas les SHS) a aussi une chargée de mission "parité". 1/2 journée de sensibilisation aux métiers scientifiques et techniques auprès des lycéennes de l'Académie de Grenoble et de Lyon (avec des représentants universitaires et industriels). Plus de difficultés à faire venir les étudiant(e)s que les industriels et les universitaires. La piste de l'enseignement secondaire est plus prometteuse car les enseignants accompagnent l'opération et l'écoute est importante.

Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI, association loi 1901 créée par B. Plateau). Peut adhérer à cette association toute personne (homme ou femme) qui a (ou a eu) des positions dirigeantes au sein de l'ESRI (10€). L'origine de cette association vient du fait que Brigitte Plateau avait été solliitée par une association internationale sur le sujet (il n'y avait rien d'équivalent en France).

J. Krivine suggère qu'il y a peut-être aussi un filtre passe-homme qui fait qu'on propose davantage aux hommes de se proposer aux postes de responsabilité. Effectivement,

Brigitte Plateau confirme que la démarche de prise de responsabilité est moins naturelle pour une femme que pour un homme. La femme doit faire plus de travail sur elle-même qu'un homme pour se présenter à des fonctions électives (cela reste vu de manière plus incongrue et être sur une position élective est plus compliquée que pour un homme). Le débat participatif est utile et nécessaire, mais Brigitte Plateau suggère de mettre en place des mesures incitatives pour favoriser la prise de responsabilité des femmes dans l'ESRI ((e.g. décharges supplémentaires, coaching, ...).

Présentation d'Isabelle Collet, Université de Genève (en visio)

Isabelle Collet est une informaticienne de formation qui s'est posée la question: « pourquoi l'informatique est si peu féminine? ». Pour démarrer la présentation, Isabelle Collet nous présente une devinette qui caractérise des métiers "d'hommes" (mais aussi les infirmiers) et des métiers de "femmes" (mais aussi des informaticiens). On y voit que le métier n'est pas défini par les caractéristiques du métier mais par ceux qui le pratiquent et certains aspects prennent une importance plus grande que d'autres pour "basculer" un métier d'un côté ou de l'autre. En Malaisie, les proportions H/F en informatique sont inversées car c'est considéré comme un métier féminin (avec les arguments de la devinette du début). A l'inverse, en France, l'informatique est actuellement considéré comme un métier d'homme, ce qui n'a pas toujours été le cas : à la fin des années 80, c'était une des filières ingénieurs les plus féminisées (e.g. en 1980, 50% des étudiants à l'Insa de Rennes étaient des femmes). En fait, c'est surtout que les filières grossissent mais que le nombre de femmes ne grossit pas, ce qui fait que la part de femmes diminue (mais pas en nombre). Questionnaire en L1 sur la volonté ou pas de devenir informaticien : 62% des filles ne savent pas car elles ne savent pas vraiment ce qu'est l'informatique. Les filles envisagent l'informatique pour "savoir s'en servir" (premier critère de choix), les garçons envisagent l'informatique parce que "ils aiment" (premier critère de choix).

La fracture numérique se fait au second degré plutôt sur la dimension intellectuelle et sociale (pas sur les usages mais sur la maîtrise = cas de la voiture : les hommes et femmes l'utilisent de la même manière, mais ce sont les hommes qui savent ce qu'il y a dans le moteur).

Qu'y a-t-il de si masculin dans l'informatique ? division socio-sexuée (savoirs légitimes ou tabous), transformation profonde du secteur après l'arrivée du micro-ordinateur (avant c'était un métier technique/de bureau/tertiaire) qui amène l'image du bidouilleur informatique (geek, émergence de micros société fermées de garçons, hostiles aux filles).

Et donc... que peut-on peut faire ? D'abord, non, tout ne se joue pas avant 6 ans et on ne peut pas se dédouanner en disant "c'est trop tard". Le problème est que les métiers sont sexués et qu'on ne peut pas dire le contraire aux enfants quand ils voient les modèles. Isabelle Collet prend l'exemple de Trondheim (NTNU) et de Carnegie Mellon qui ont su inverser la tendance (jusqu'à la fin des années 90 la part de filles avait chuté à 6-7% et ils ont pu la faire remonter à 38%) en s'appuyant sur une stratégie d'inclusion : intéresser (action dans les lycées, messages publicitaires), recruter (show d'entrée pour les femmes, politique de quotas), socialiser (plus de femmes coté enseignement, changement sur la format des cours...). Au bilan, les publicités marchent assez peu, par contre les quotas ont bien marché (en Norvège) et la culture a changé (à Carnegie Mellon). Attention à l'inverse à ne pas être contre-productif en peignant l'informatique en rose (activation d'un stéréotype).

Question de J. Krivine sur le fait que les garçons arrivent à l'université en ayant appris à bidouiller leur ordinateur : effectivement, ils ont l'impression que les jeux vidéo leur ont donné une première expérience en informatique, contrairement aux "jeux des filles". Cela se traduit par une perte de confiance de la part des femmes qui entraîne une perte d'intérêt (sans lien avec les résultats académiques) et l'abandon.

Pas de représentation de l'informaticienne "normale" : exemple de Lisbeth Salander à laquelle il est difficile de s'identifier. La représentation de l'informaticien geek est fautive aussi, mais ça a moins d'impact.

Question de JP. Nadal pour savoir si il y a un suivi sur la carrière ensuite des diplômés H/F en informatique. Effectivement, le problème n'est pas uniquement d'offrir des opportunités à l'embauche, mais il faut aussi que les entreprises soient vigilantes au déroulement des carrières (plus de fuites des femmes dans le métier de l'informatique que des hommes)

Présentation d'Anne Pépin, responsable de la mission pour la place des femmes au CNRS, physicienne

La mission pour la place des femmes au CNRS a été créée il y a 14 ans (juillet 2001), pionner parmi les EPST.

4 axes d'action : égalité professionnelle, s'appuyer sur les recherches du CNRS sur le genre, promouvoir les carrières scientifiques et les nouveaux modèles, développer des partenariats en France et à l'international avec les associations et les établissements.

Promouvoir l'égalité professionnelle H/F est inscrit dans le contrat d'objectifs du CNRS avec l'état.

Toutes les données du bilan social du CNRS seront sexuées dans le bilan 2014 et on pourra accéder à des évolutions sur plusieurs années (lien cliquable)

Comparaison des chiffres entre INRIA et INS2I (chercheurs dans les labos rattachés à INS2I) : voir la présentation. Les chiffres montrent les blocages entre IE et IR d'une part et entre CR et DR d'autre part.

Indice d'avantage masculin : ce sont les instituts les plus féminisés (INSB, INSHS) et depuis le plus longtemps qui ont des indices d'avantage masculin les plus élevés.

F. Bassino commente qu'en section 6, ils recrutent énormément de normaliens (majoritairement masculins) et que les femmes se présentent généralement une seule fois (elles prennent un poste dès la première année alors que les hommes sont prêts à se présenter plusieurs fois pour avoir un poste au CNRS). Effectivement plus la durée de recrutement s'allonge, plus on « perd » les femmes dans le système.

On s'aperçoit que moins il y a de postes au concours dans une section, moins il y a des femmes candidates. Plus les concours sont colorés, plus le taux de femmes se réduit. Le taux d'auto-censure est plus élevé chez les femmes

Blague : quel est le féminin de DAS ? chargée de mission

3 femmes sur les 66 médailles d'or attribuées par le CNRS depuis 1966 (?), équilibre femmes-hommes désormais pour les médailles d'agent, de bronze et les cristaux.

Effet des stéréotypes (résultats d'études effectuées au CNRS) : on sous-performe lorsqu'on n'apparaît pas comme membre type du groupe auquel on appartient. Beaucoup de tests (voir l'étude proposée par Harvard) ont montré que selon comment

on pose le pb (géométrie/ dessin, annonce de résultats identiques H/F préalables ou pas), les résultats changent complètement. A. Pepin nous présente une autre étude qui va dans le même sens (même CV mais avec prénom masculin/féminin donne des recrutements totalement différents)

A noter aussi le test en ligne de Nosek et al. : <https://implicit.harvard.edu/implicit>

Les actions entreprises par la mission pour la place des femmes au CNRS sont :

- Projet Européen INTEGER
- Comité STRIDE : groupe de réflexion sur les procédures /pratiques d'évaluation des chercheur(e)s au CNRS (constitué des présidents de section ou de leur représentant, des instituts)
- Nombreuses actions en faveur des femmes autour des distinctions, des soutiens de retour en congé de maternité (pour les délégations en particulier), d'aide à la garde des enfants pendant les missions (très grosses difficultés administratives à le mettre en place).
- Défi genre de la mission pour l'interdisciplinarité avec 2 projets d'intégration de la dimension du genre en informatique (exemple : comportement différent devant un robot masculin ou féminin)

Débat, synthèse de la journée thématique

Compte-tenu du retard, la discussion sera reportée à la prochaine fois (on prévoiera 1h dans le planning de la journée).

Il y a un document fait par le groupe de travail sur lequel on va pouvoir tous travailler d'ici la prochaine réunion.