HAL open science

Les quotas de genre dans le monde académique

Pierre Deschamps, Anne Revillard, Marie Sautier, Mathieu Arbogast

To cite this version:

Pierre Deschamps, Anne Revillard, Marie Sautier, Mathieu Arbogast. Les quotas de genre dans le monde académique. 2020. hal-02981592

HAL Id: hal-02981592

https://sciencespo.hal.science/hal-02981592

Submitted on 11 Dec 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

Débats du LIEPP

SciencesPo #5

Axe Discriminations et politiques catégorielles

février 2020

Les quotas de genre dans le monde académique

Introduction

1ère contribution :

Pierre DESCHAMPS Chercheur en économie à l'Université de Stockholm, affilié au LIEPP

2ème contribution :

Anne REVILLARD Professeure associée en sociologie Sciences Po (OSC, LIEPP)

3ème contribution :

Marie SAUTIER Doctorante en sociologie, CSO / Université de Lausanne

4ème contribution :

Mathieu ARBOGAST Chargé de projet – Mission pour la place des femmes CNRS

Comment citer cette publication :
Pierre Deschamps et al., **Les quotas de genre dans le monde académique.** *Débats du LIEPP n°5,* 2020-02-26.

Introduction

Quel peut être l'effet de l'introduction de quotas face aux inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

Dans une étude récente, Pierre Deschamps s'est intéressé à l'impact de la mise en place depuis 2015 d'un quota de 40% de femmes dans les comités de sélection à l'université en France. Il s'est appuyé sur des données administratives sur 455 comités académiques et 1548 candidates appartenant à 3 universités publiques françaises.

Publiés dans le Working paper n°82 du LIEPP « Gender Quotas in Hiring Committees : a Boon or a Bane for Women », les résultats de cette étude interrogent la conception et les effets des politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. En effet, si le quota est effectivement respecté, la progression de la proportion de femmes dans les comités semble s'être accompagnée d'une diminution des chances de recrutement des femmes candidates.

Ces conclusions ont fait l'objet d'une discussion interdisciplinaire lors d'un « Débat du LIEPP » organisé le 5 avril 2019. Prenant appui sur des travaux de droit et de science politique, Anne Revillard est revenue sur l'origine et les objectifs des réformes instituant le quota. Marie Sautier a mis en perspective les résultats de cette étude à partir d'une analyse sociologique des mécanismes de production des inégalités de genre. Représentant la Mission pour la place des femmes au CNRS, Mathieu Arbogast a pointé les obstacles spécifiques à la mise en œuvre des quotas dans le monde de la recherche, et présenté plusieurs pistes de réformes dans le prolongement de ces travaux.

Ce Débat du LIEPP a été réalisée avec le concours de Carolina Alban Paredes, assistante de valorisation scientifique du LIEPP.

Premier point de vue :

Les quotas de genre dans les comités de selection académiques : tremplins pour l'égalité ?

par Pierre DESCHAMPS

Sous-représentation des femmes dans le secteur académique

La sous-représentation des femmes dans le secteur académique est une réalité dans l'ensemble de l'Europe, comme le démontre le rapport SHE 2018 publié par la Commission européenne. Alors qu'elles représentent 47% des doctorants, elles ne sont que 40% des professeurs de grade C (équivalent au statut de maître de conférences) et seulement 23% des professeurs de grade A – équivalent au statut de professeurs des universités). D'ailleurs, la France ne fait pas partie des « bons élèves » au sein de l'Union européenne : alors que 42% des chercheurs en moyenne dans l'UE sont des femmes, cette proportion descend à 35% en France, derrière l'Allemagne (39%), l'Italie (41%) et le Royaume-Uni (45%).

Cette situation pourrait s'expliquer par la discrimination que subiraient les femmes de la part de leurs collègues masculins, lors de la phase de recrutement. Avec cette hypothèse, il suffirait d'augmenter la proportion de chercheuses dans les comités qui prennent les décisions de promotion et de recrutement pour que les femmes soient mieux représentées dans le monde académique.

S'inspirant d'initiatives similaires au niveau des conseils d'administration en Norvège et dans d'autres pays européens, le gouvernement français décida d'imposer un quota de genre dans les comités de recrutement académique en 2015. Désormais les comités de sélection pour les postes de maître de conférences et de professeur des universités doivent être composés d'au moins 40% d'hommes et 40% de femmes. Cette réforme a-t-elle amélioré la place des chercheuses ? C'est l'objet de notre étude (Deschamps, 2019).

La réforme affecte les disciplines universitaires de manière hétérogène

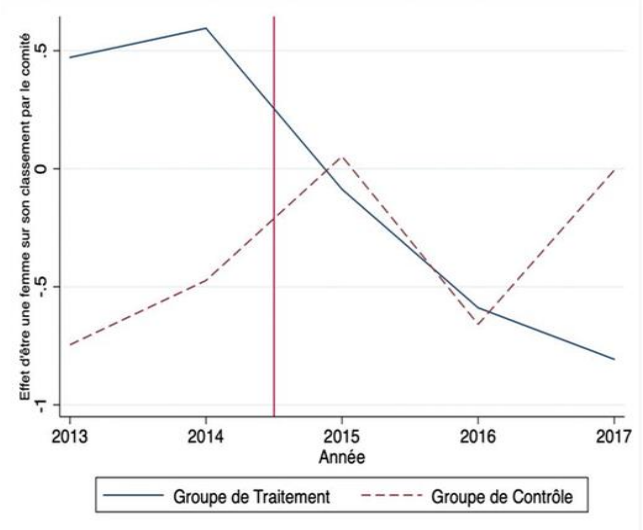
Dans mon échantillon, la proportion moyenne de femmes dans les comités de sélection est passée de 40 % avant la réforme à 47 % après 2015. En cela, l'objectif législatif est atteint.

Pour estimer l'effet causal de la réforme sur le recrutement des femmes, l'article utilise une estimation dite de "différence-de-différence", qui repose sur la création de groupes de traitement et de contrôle. Certains laboratoires dont les disciplines sont très féminisées, comme la biologie, la pharmacologie ou la psychologie, atteignaient de facto déjà les quotas avant que ceux-ci ne soient imposés. D'autres, comme les laboratoires de mathématiques, d'économie, de sciences de l'ingénieur ou de physique, sont bien plus contraints. D'après le Ministère de l'enseignement supérieur, les femmes ne représentaient que 26% des maîtres de conférence en mathématiques et 28% en physique en 2014, dernière année avant l'application de la réforme. Dans l'étude basée sur la méthode des différences de différences, les laboratoires les moins féminisés *ex ante* et donc les plus touchés par la réforme sont affectés au groupe de traitement, tandis que les plus féminisés font partie du groupe de contrôle (voir graphique 1).

Nous pouvons ainsi comparer l'évolution des classements des femmes entre ces deux groupes, tout en prenant en compte l'effet d'autres facteurs comme les citations des candidats et les connexions qu'ils établissent pendant leur thèse.

Les résultats sont frappants : alors qu'avant la réforme les laboratoires peu féminisés semblent favoriser les femmes, cet effet disparaît avec la réforme, et devient même négatif à la fin de la période étudiée. Selon les hypothèses sur l'interprétation des coefficients, la baisse du recrutement des femmes à cause de la réforme serait entre 6 et 15 points de pourcentage dans l'échantillon étudié. **Loin donc de favoriser le recrutement des femmes, les comités paritaires semblent plutôt les désavantager.**

Graphique 1



Effets négatifs de la réforme : le poids des stéréotypes

Quelle est la cause de l'effet négatif de la réforme? Soit les femmes préfèrent recruter des hommes, soit les hommes changent de comportement suite à la réforme. Généralement, les classements sont votés à l'unanimité par les membres des comités. Il est donc impossible de distinguer les comportements individuels des jurés pour pouvoir répondre exactement à cette question.

Néanmoins, un résultat de l'étude étaye la seconde hypothèse. L'effet négatif de la réforme provient uniquement des comités avec un président masculin ; cela concorde avec les résultats d'autres articles de recherche qui ont analysé la féminisation des comités de recrutement en Espagne et en Italie (Bagues, Sylos-Labini et Zinovyeva, 2017). **La baisse de recrutements de femmes dans les disciplines les plus affectées par le quota semble donc être provoquée par un changement de comportement des hommes, et non par un biais envers les hommes de la part des femmes membres des comités.**

Faut-il y voir un *backlash* des hommes en réaction à la réforme ? Ou l'expliquer par le remplacement d'une motivation intrinsèque par une nouvelle norme ? En fait, les mécanismes derrière cette inversion des biais sont encore à déterminer.

De l'importance de prendre en compte la composition des comités de sélection

Les données permettent d'analyser plusieurs autres dimensions du quota. Un sujet d'inquiétude lors de l'instauration de quotas est la crainte que les femmes qui accèdent aux comités par ce mécanisme soient moins compétentes que les hommes qu'elles remplacent. J'étudie cette hypothèse en analysant l'effet de la réforme sur les h-index moyens des membres des comités et ne trouve aucun effet significatif, que ce soit pour les hommes ou femmes des comités.

Comme indiqué précédemment, les quotas permettent d'augmenter la proportion femmes dans les instances décisionnelles du monde académique[1]. **Il n'y a en revanche aucun effet de la réforme sur la proportion de femmes présidentes de comités, le rôle avec le plus de pouvoir décisionnel au sein du comité.**

Conclusion

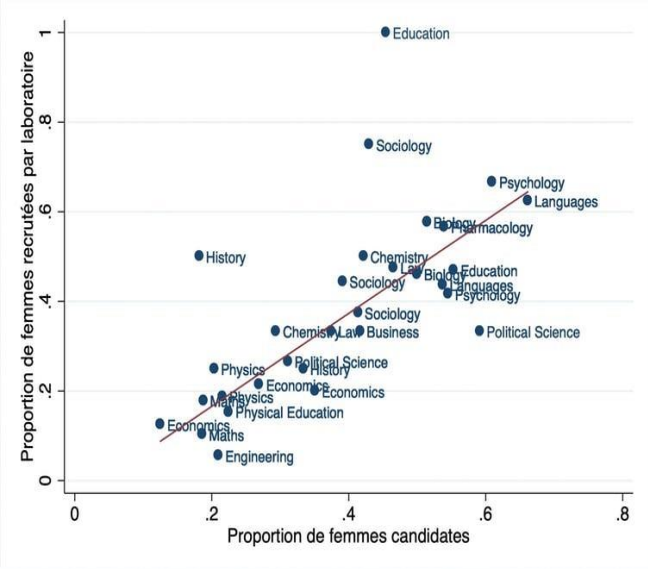
Si la réforme a rempli son objectif principal, l'augmentation des femmes dans les comités de recrutement, il semble que ces comités paritaires n'aident nullement les femmes à être recrutées, et que la réforme n'aide pas les femmes à atteindre les postes de président de comités. La réforme n'a donc pas eu l'effet de "ruissellement" escompté.

Par ailleurs, dans les disciplines peu féminisées, les chercheuses sont plus sollicitées pour participer aux comités de recrutement que leurs collègues masculins. La réforme augmente donc la charge administrative des chercheuses, au détriment du temps qu'elles peuvent passer sur leur recherche.

Comment agir pour lutter contre la sous-représentation des femmes ? Ses causes sont multiples et difficilement solubles par une seule réforme. De plus, les données indiquent que la proportion de femmes recrutées par discipline est très proche de la proportion de femmes candidates (voir graphique 2). Ainsi la marge de manœuvre du côté du recrutement semble minime. Il faudra des réformes bien plus ambitieuses – autour de la déconstruction des stéréotypes de genre, d'un meilleur partage des tâches domestiques au sein du couple – pour espérer un jour combler cet écart.

[1] Voir Azmat (2014) pour les effets positifs et négatifs d'une plus grande parité dans les instances décisionnelles.

Graphique 2



Bibliographie :

Azmat G. (2014). "Gender diversity in teams.", *IZA World of Labor*

Bagues, M., Sylos-Labini, M. & Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter?. *American Economic Review*, 107(4), 1207-38.

Deschamps, P. (2018). Gender Quotas in Hiring Committees: A Boon or a Bane for Women?, *LIEPP Working paper*, n°82.

Deschamps, P. (2019). Recrutements académiques : les quotas de genre, tremplins pour l'égalité ?. *The Conversation.*

European Commission. (2018). She Figures 2018: Statistics and indicators. *Publications Office of the European Union*.

Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2016), Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires

Deuxième point de vue :

Des quotas pour quoi?
De la « représentation équilibrée » à l'impact sur le recrutement

par Anne REVILLARD

Genèse de la réforme : représentation-proportion vs représentation-mandat

La mise en place de quotas dans les comités de sélection à l'université doit être replacée dans le contexte plus général du développement des politiques d'égalité en France et de leur transformation sous l'effet des mobilisations en faveur de la parité en politique dans les années 1990. Ces mobilisations ont conduit à une reformulation de l'objectif d'égalité des sexes dans des termes arithmétiques, en termes de présence des hommes et des femmes à parts égales dans les assemblées élues (Bereni, 2015). Initialement cantonnée à la sphère électorale, cette « grammaire paritaire » (Bereni et Revillard, 2007) s'est diffusée à d'autres sphères, conduisant à une reformulation de l'objectif d'égalité en termes de présence numérique des femmes dans les postes à responsabilités dans les sphères administrative, économique, sportive, culturelle, syndicale, associative. La diffusion de cette lecture s'est accompagnée de l'acclimatation graduelle de l'idée de quotas (Lépinard et Rubio-Marin, 2018).

Alors que le principe de parité s'imposait en s'étendant à d'autres sphères, il cède rapidement la place à la notion de « représentation équilibrée », moins précise sur le plan du quota numérique qu'elle implique. La proportion impliquée, la précision dans sa définition et le degré de contrainte associée sont variables, mais le principe général reste le même : l'égalité se définit désormais d'abord et avant tout en termes de proportion de femmes à des postes jugées stratégiques. Cet objectif purement numérique s'entend comme un objectif en soi.

Pour autant, l'emploi du terme de « représentation » porte à confusion. Il peut être relié à l'héritage des débats sur la parité en politique où « représentation » suppose d'agir au nom de, voire de défendre les intérêts du groupe concerné, idée que ne recouvre pas du tout le concept de « représentation équilibrée des hommes et des femmes ». Ce dernier renvoie plutôt à une définition statistique de la représentation : il s'agit de désigner une proportion, et non un mandat (Bui-Xuan, 2015). Dès lors, en ayant cette attente que les femmes défendent les intérêts des femmes (« *own-gender preference* »), les économistes vont au-delà de la conception statistique de la représentation pour assigner à la notion un sens juridique fort, celui du mandat.

La « représentation équilibrée » dans les comités, une réforme en deux moments

Alors que le *working paper* de Pierre Deschamps se concentre sur les effets de la réforme issue de la loi Sauvadet de 2012 (mise en application à partir de début 2015), des quotas avaient déjà été institués juridiquement dès 2001. La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle (dite « Loi Génisson ») introduit le principe de « représentation équilibrée » dans les jurys de concours, renvoyant la fixation de la proportion exacte à décret en conseil d'État. Le décret d'application, paru le 3 mai 2002, fixe la proportion à un tiers et concerne les établissements publics de recherche. Les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences, professeurs des universités) entrent donc bien dans le périmètre de la loi.

La notion de « représentation équilibrée » est ensuite à nouveau introduite dans le décret de 2009 sur le statut des enseignants chercheurs, sans toutefois se traduire en objectifs chiffrés (Lemercier, 2015). C'est ensuite la loi « Sauvadet » de 2012 qui introduit le principe d'un quota de 40% appliqué à une série de postes à responsabilité dans la fonction publique, incluant notamment les jurys et comités de sélection visant le recrutement et la promotion des fonctionnaires, mais aussi des postes sur nomination du Gouvernement, relevant de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, pour lesquels l'application du quota est graduelle. Pour ce qui a trait à la composition des comités de sélection, le quota a vocation à s'appliquer à compter du 1er janvier 2015 :

> *Article 55 - A compter du 1er janvier 2015, pour* ***la désignation des membres des jurys et des comités***

> ***de sélection*** *constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la* ***fonction publique de l'Etat****, de la* ***fonction publique territoriale*** *et de* ***la fonction publique hospitalière****, 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.***
> *A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa.*
> *Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe*[2].

Finalement, on retrouve la notion de « représentation équilibrée » dans la loi de 2013 sur l'enseignement supérieur, dont le décret d'application, adopté en 2014, reprend le quota de 40% fixé par la loi Sauvadet. Dans cette loi de 2013, l'objectif de « représentation équilibrée » s'applique conjointement aux instances représentatives participant de la gouvernance des universités, ce qui confirme l'inscription de ce principe dans une logique d'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Nécessité de contextualiser l'évaluation

Le quota a donc été instauré, non pas en une réforme ponctuelle en 2013-2014, mais selon une réforme en deux moments (eux-mêmes composés de plusieurs étapes), 2001-2002 et 2012-2015. Cela complexifie le travail d'évaluation : même si le *working paper* se concentre sur l'effet propre de la réforme de 2012-2015 (par une comparaison pré et post-réforme, et en utilisant les comités atteignant déjà le seuil de 40% pré-réforme comme groupe de contrôle), il est difficile de faire abstraction du fait que cette réforme s'inscrit dans le contexte de ce précédent de 2001-2002. Celui-ci n'a pas, à notre connaissance, fait l'objet du même type d'évaluation, mais il semble que le quota ait alors été mis en œuvre de façon moins systématique que suite à la loi Sauvadet. Les 3 établissements retenus dans le *working paper* en sont une illustration : avant la réforme étudiée, 4 disciplines (économie, mathématiques, sociologie, science politique) sont en-dessous du seuil d'un tiers de femmes, alors qu'après la réforme, toutes dépassent le seuil de 40% (Deschamps, 2018, p. 12).

Quelles sont les implications de ce constat ? Tout d'abord, la comparaison des deux moments de réformes rappelle utilement que la mise en œuvre ne va pas de soi. Bien que le quota puisse sembler un instrument d'action publique relativement simple dans sa conception, sa traduction en pratique n'est pas exempte des incertitudes de tout processus de mise en œuvre d'une politique publique. Les caractéristiques juridiques du quota (périmètre, niveau de contrainte, obligation de processus ou de résultat, sanctions associées en cas de non-respect) contribuent à en définir la portée, mais celle-ci dépend aussi de paramètres plus politiques, tels que le soutien des acteurs participant à la mise en œuvre (Engeli et Mazur, 2018). A cet égard, et au regard de son objectif premier, la réforme de 2012 est un succès : le seuil de 40% de femmes est effectivement respecté, ce qui n'allait pas de soi. De plus amples enquêtes seraient nécessaires pour comprendre les modalités différentes de mise en œuvre des réformes de 2001-2002 et 2012-2015 dans l'enseignement supérieur : dans quelle mesure le quota d'un tiers avait-il été appliqué après 2002, et pourquoi, le cas échéant, le quota de 40% instauré en 2012 l'est-il de façon plus systématique ? Les résistances internes au champ juridique fournissent un premier élément d'explication. Tant le Conseil Constitutionnel que le Conseil d'Etat, dans des décisions de 2002 et 2007, ont limité la portée de la disposition de la loi Génisson relative aux jurys de concours (Bui-Xuan, 2012) – réserves que la révision constitutionnelle de 2008 a contribué à désamorcer en étendant la légitimité d'une action positive aux responsabilités professionnelles et sociales au-delà des mandats électoraux et fonctions électives.

Ensuite, la temporalité complexe des réformes est susceptible d'affiner l'explication du changement éventuel d'attitude des hommes, hypothèse privilégiée par Pierre Deschamps pour expliquer l'effet discriminatoire vis-à-vis du recrutement des femmes. Une meilleure compréhension de la mise en œuvre des deux réformes aiderait en effet à comprendre si celle de 2012 était perçue par les membres et présidents de comités comme la première tentative d'imposition d'un quota de femmes, ou comme la deuxième étape d'une contrainte déjà perçue comme telle, et si des éléments particuliers du contexte politique plus général en matière de politiques d'égalité ont pu favoriser une lecture plus conflictualiste des enjeux de la réforme sur le plan du genre.

[2] LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite « Loi Sauvadet »).

Enfin, le rôle essentiel des établissements dans la mise en œuvre des politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur invite à s'interroger sur l'effet propre des contextes d'établissement sur la réception et l'impact du quota. A cet égard, il serait utile d'en savoir plus sur les caractéristiques des trois établissements retenus dans cette étude et leur situation plus globale au regard des enjeux d'égalité de genre.

Une conclusion qui interpelle les politiques d'égalité

Selon l'étude de Pierre Deschamps, la mise en œuvre du quota défavorise le recrutement de femmes. Une telle conclusion interpelle les politiques d'égalité. Elle permet d'abord de clarifier les objectifs en vue desquels le quota peut constituer un outil pertinent : il peut (sous certaines conditions qui restent à spécifier) favoriser une plus forte présence des femmes dans les comités de recrutements, mais il ne doit pas être envisagé comme un outil efficace pour favoriser le recrutement de femmes. Pour promouvoir le recrutement, il semble vain de miser sur l'effet indirect d'une politique d'égalité visant une autre finalité ; un quota appliqué aux personnes recrutées serait plus efficace dans cet objectif.

Ensuite, cette analyse permet de complexifier la réflexion sur les politiques d'égalité en mettant en lumière les intérêts potentiellement contradictoires de différentes catégories de femmes. Dans le cas étudié ici, la promotion professionnelle de femmes déjà en poste (accès à la position de pouvoir que représente la participation à un comité de sélection) semble se faire au prix de l'insertion professionnelle des candidates, mais aussi, à l'autre extrémité de la hiérarchie, au prix de l'accès d'autres femmes déjà en poste à la présidence de comités. Ce constat appelle à une vigilance dans la conception des politiques d'égalité, et notamment à se méfier de toute tentation de répondre à la complexe problématique des inégalités de genre par une solution unique. Le cas étudié ici montre qu'on ne peut pas attendre d'effet de levier du quota, que ce soit sur le recrutement de femmes ou sur l'accès d'autres femmes à des présidences de comité. Il importe donc de garder à l'esprit la diversité des publics, et leurs intérêts potentiellement contradictoires au regard des effets pervers de certaines politiques.

Bibliographie :

Bereni, L., & Revillard, A. (2007). Des quotas à la parité : « féminisme d'état » et représentation politique (1974-2007), *Geneses*, 67(2), 5-23.

Bereni, L. (2015). La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir. Paris, Economica, coll. « Etudes politiques ».

Bereni, L., & Lépinard, E. (2004). « Les femmes ne sont pas une catégorie ». Les stratégies de légitimation de la parité en France. *Revue française de science politique*, 54 (1). 71-98.

Bui-xuan, O. (2015). La représentation équilibrée entre hommes et femmes, une catégorie juridique équivoque. *Revue de droit public*. 2. 431-443.

Bui-Xuan, O. (2012). L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : Une révolution manquée?, *Actualité juridique, Droit administratif (AJDA)*, p. 1100.

Deschamps, P. (2018). Gender Quotas in Hiring Committees: a Boon or a Bane for Women?. *LIEPP Working paper,* n°82.

Engeli, I., & Mazur, A. (2018). Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy. *European Journal of Politics and Gender.1*(1). 1-18.

Laufer, J., & Paoletti, M. (2015). Quotas en tous genres?. *Travail, genre et sociétés*, 2, 151-155.

Lemercier, É. (2015). À l'université : les dessous d'un consensus apparent. *Travail, genre et sociétés. 34*(2), p. 175.

Lépinard, É., & Rubio-Marin, R. (2018). *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe.* Cambridge University Press.

Revillard, A. (2016). *La cause des femmes dans l'Etat. Une comparaison France-Québec.* Grenoble. PUG/Libre Cours Politiques.

Troisième point de vue :

L'efficacité des quotas réside dans leur seule valeur coercitive et pas dans leur valeur de sensibilisation face à l'origine des inégalités de genre

par Marie SAUTIER

Inégalités persistantes dans la composition des comités de sélection

L'étude de Pierre Deschamps pointe trois types d'inégalités de genre persistantes dans la composition des comités de sélection :

- Les femmes sont minoritaires dans les postes de décision scientifique et institutionnelle sur l'ensemble de la période étudiée mais leur représentation dans les comités de sélection augmente favorablement avec la réforme de 2015.
- Elles occupent en moyenne 30% des postes de responsabilité (présidence) des comités de recrutement académiques. Elles sont minoritaires dans l'intégralité des disciplines et y compris dans les disciplines très féminisées telles que la pharmacologie, la biologie, la psychologie, les sciences de l'éducation (17%). On remarque que la réforme de 2015 n'a aucun impact sur le sexe des présidences.
- Dans les disciplines les plus masculinisées, la charge de travail liée aux commissions est susceptible de reposer sur un très faible nombre de femmes chercheures.

Les données de Pierre Deschamps rappellent la double existence d'une ségrégation académique verticale (les postes en haut de la hiérarchie académique sont davantage occupés par des hommes) et horizontale (les disciplines les plus valorisées socialement sont majoritairement masculinisées). Loin d'être le fruit du seul moment des nominations, cette ségrégation est à l'œuvre dans les phases antérieures de la carrière académique.

L'existence de ces phénomènes de ségrégation pousse à la prudence vis-à-vis d'indicateurs supposés refléter l'égalité. Attendre la parité à l'intérieur d'une discipline ne garantit pas en soi la résolution des inégalités de genre quand on sait qu'il existe une hiérarchie académique défavorable à cette même discipline.

Le *gender budgeting* illustre comment les institutions académiques participent à générer et reproduire les distinctions matérielles et symboliques entre femmes et hommes. Par exemple, Steinþórsdóttir et al (2018) montrent que les ressources d'un centre de recherche sont allouées de manière inégale entre les deux sexes. Les chercheur.e.s des disciplines STEM – essentiellement des hommes – bénéficient de ressources plus importantes que leurs homologues évoluant dans les sciences humaines et sociales, un lieu davantage féminisé. L'allocation de fonds nationaux et européens, le ratio étudiant.e.s/enseignant.e.s, les salaires ou le nombre d'heures dédiées à la recherche sont autant de ressources qui privilégient tendanciellement les disciplines masculinisées.

De même, atteindre la parité numérique dans une discipline ne garantit pas que les inégalités de genre ne subsistent de manière verticale. Courtois et O'Keefe (2019) observent ainsi des degrés différents de précariat académique chez les hommes et les femmes non stabilisé.e.s, ces dernières prenant également davantage en charge au niveau postdoctoral les tâches de « housework » académique. Il apparaît alors difficile de parler de réussite en termes d'égalité quand l'accès aux postes de professeure par un plus grand nombre de femmes repose sur d'autres mécanismes –inégalitaires – de précariat.

Ces processus témoignent de l'enracinement des inégalités de genre bien en amont du moment du processus de sélection.

Des biais de genre dans la « neutralité » des critères d'évaluation des comités de sélection académique

Les critères d'évaluation qui traversent l'idéal méritocratique sont largement appréhendés par les acteurs et actrices académiques comme objectifs et neutres en termes de genre. Ils se basent notamment sur la compétitivité des individus, leur engagement,

leur performance. En pratique, ces critères sont interprétés, pondérés et utilisés avec une grande variabilité dans les comités de recrutement (Sautier, à paraître). Van den Brink et Benshop (2012) montrent en outre que ces critères –intriséquement genrés- sont construits sur une vision masculine de la science. Il sera ainsi plus aisé à un.e chercheur.e – tendanciellement un **homme** – de s'intégrer dans les réseaux de sociabilité académique, de travailler et de produire des articles au-delà de ses heures de travail salariées, de se déplacer frequemment, quand sa situation familiale, le caractère limité de ses responsabilités *domestiques* ou de *care* vis-à-vis de ses enfants ou de parents âgés, ses ressources matérielles, le travail de son/sa partenaire facilitent cet engagement.

La littérature sur le caractère genré de l'excellence, tout comme les nombreux travaux sur les mécanismes cumulatifs, parfois imperceptibles, qui participent à modeler les CV scientifiques des hommes et des femmes chercheur.e.s[3], incitent à repenser les dispositifs d'évaluation et de gestion des carrières, mais posent également des défis méthodologiques et éthiques particuliers aux sociologues et économistes qui, comme Pierre Deschamps, prennent le parti de controller l'excellence d'un groupe donné à l'aide d'une sélection de variables quantitatives.

Effets contre-intuitifs des dispositifs institutionnels en faveur de l'égalité

A partir de ses résultats d'enquête, Pierre Deschamps s'interroge également sur les "effets négatifs" - ou pernicieux - des dispositifs d'égalité. En s'attendant initialement à ce que la réforme de 2015 sur la constitution des comités retentisse positivement sur les recrutements féminins, et en proposant de déterminer si les quotas dans les comités sont une bonne nouvelle pour 'les femmes', Pierre Deschamps exprime deux croyances communes : une première selon laquelle l'égalité génèrerait – naturellement – de l'égalité selon un effet boule de neige, une seconde selon laquelle 'les femmes' constitueraient un groupe plus ou moins homogène porteur d'intérêts communs.

Déconstruire l'égalité comme processus naturel

Les résultats de Deschamps, tout comme la littérature existante, permettent de questionner l'intuition commune nous portant à imaginer que les dispositifs d'égalité « ruisselleraient » sur les acteurs et actrices évoluant à leur contact, générant un cercle vertueux qui porterait naturellement les institutions académiques vers un fonctionnement égalitaire.
Deschamps montre en effet que l'augmentation du nombre de femmes dans les comités de recrutement n'a pas d'influence positive sur le nombre de présidentes de comités ou sur le nombre de candidates sélectionnées. Ces résultats sont loin d'être surprenants en cela que la réforme de 2015 modifie la composition des comités sans en contraindre ni les résultats, ni le fonctionnement. L'efficacité des quotas dans les comités réside ici dans leur seule valeur coercitive et pas dans leur valeur de sensibilisation face à l'origine des inégalités de genre au sens large.

D'autres travaux ont décrit les obstacles contre-intuitifs auxquels sont confronté.e.s les acteurs et actrices oeuvrant pour l'égalité :

- Les dispositifs en faveur de l'égalité confèrent aux problématiques en lien avec les inégalités de genre une forme de visibilité mais génèrent aussi souvent « un aura d'égalité de genre » (Pétursdóttir, 2009) c'est-à-dire la croyance en le fait que l'égalité règne, alors même que des éléments empiriques nous montrent fermement le contraire : chacun.e pense que, puisque un dispositif est en place, l'égalité n'est plus un problème en soi. Dans d'autres cas, ces dispositifs tendent à rendre les inégalités secondaires et acceptables : puisqu'un dispositif est en place, l'égalité n'est plus qu'une question de temps (Brady et al, 2015).
- Pour d'autres auteur.e.s, les programmes en faveur de l'égalité génèrent des potentiels mécanismes de « licence morale » (Uhlman et al, 2015) – les individus impliqués dans le programme perçoivent leur action comme positive et s'autorisent d'autant plus des écarts – ou de *backfire* – les individus résistent à un dispositif d'égalité en adoptant des comportements plus inégalitaires (Dobbin et al, 2018).

[3] Par exemple, les femmes ont moins de chances d'obtenir un financement de recherche à l'issue d'une évaluation en peer-review (Bornmann, 2007), sont moins souvent citées par leurs pair.e.s et pratiquent moins souvent l'autocitation (King et al., 2017) , ont davantage d'interruptions de carrière et publient moins (van der Weijden & Calero-Medina, 2014), jouissent moins souvent d'un contrat à temps plein (She Figures, 2018).

« Les femmes soutiennent les femmes » et autres antagonismes dans le milieu académique

Il s'agit enfin de s'affranchir des représentations envisageant les femmes chercheures comme une catégorie sociale homogène. La présence accrue de femmes dans les comités de sélection – si elle constitue une bonne nouvelle en soi – ne garantit en rien que leurs intérêts, leurs préférences, leurs biais de genre, n'interfèrent dans leur évaluation des candidatures de femmes moins avancées dans leurs carrières.

Dans une enquête ethnographique en cours (Sautier, à paraître), je décris comment des femmes occupant un poste stabilisé dans un champ disciplinaire masculinisé, prennent régulièrement la parole dans les comités pour s'opposer aux dispositifs d'égalité. Ces femmes envisagent les recrutements de jeunes candidates dans le cadre de dispositifs d'égalité comme des traitements de faveur qui affaiblissent leur crédibilité et celle des femmes seniores en place. En outre, il n'est pas rare qu'un.e membre de la commission prenne la parole publiquement pour apporter des informations positives sur un de ses anciens doctorants, cette situation ne se retrouve guère quand le candidat en question est une ancienne doctorante : les membres de commissions, femmes comme hommes, mobilisent alors davantage la notion de conflit d'intérêt pour éviter de se positionner.

L'idée selon laquelle les femmes auraient des qualités intrinsèques ou biologiques qui feraient d'elles des « alliées naturelles des femmes et de l'égalité » ne résiste pas un examen de la littérature. Les hypothèses de Deschamps font ainsi échos aux travaux de Klea Faniko (2017) sur le phénomène de « Queen Bee » : ces femmes occupant des postes haut placés dans la hiérarchie d'une institution se distancient des jeunes femmes de la relève académique, et s'opposent aux mesures d'*affirmative action* visant à les soutenir. Cet antagonisme ne s'exerce pas contre les femmes dans leur ensemble : les Queen Bees soutiennent ces mesures chez leurs paires du même échelon, qui constituent pourtant des concurrentes plus directes.

Cette distanciation est d'autant plus grande dans les milieux particulièrement inégalitaires, dans lesquels les Queen Bees n'avaient pu faire carrière qu'au prix de sacrifices, par exemple familiaux. Les Queen Bees se désolidarisent donc des jeunes qui n'ont pas fait les mêmes sacrifices ou allaient peut-être avoir la possibilité de les contourner par des mesures d'égalité, mais se solidarisent de leurs paires du même échelon qui avaient rencontrées des difficultés similaires. Ce phénomène n'apparaît pas dans les environnements de travail égalitaires.

Les différents phénomènes pointés par ces auteur.e.s ne constituent que des hypothèses très partielles pour expliquer les résultats de Pierre Deschamps quant à la diminution des recrutements féminins à la suite de la réforme de 2015. Des phénomènes propres à la période étudiée, telle que la diminution globale des recrutements et les conséquences d'une raréfaction des postes sur les processus de sélection comme sur l'organisation du travail dans les institutions, sont susceptibles de consolider et d'accentuer les mécanismes inégalitaires en place.

Bibliographie :

Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Infometrics*, 1(3), 226-238.

Brady, L. M., Kaiser, C. R., Major, B., & Kirby, T. A. (2015). It's fair for us: Diversity structures cause women to legitimize discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 57, 100-110.

Courtois, A., & O'Keefe, T. (2019). 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university. *Gender Work & Organization*.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2018). Why Diversity Training Doesn't Work: The Challenge for Industry and Academia. *Anthropology Now*, 10(2), 48-55.

European Commission. (2018). She Figures 2018: Statistics and indicators. *Publications Office of the European Union*.

Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.

King, M. M., Bergstrom, C. T., Correll, S. J., Jacquet, J., & Wesr, J. D. (2017). Men set their own cities high: Gender and self-citation across fields and over time. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*.

Sautier, M. The Moral Economies of Mobility in Academia, Thèse de doctorat en cours.

Pétursdóttir, G. M. (2009). Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility. A holistic approach. Reykjavik: Department of Political Sciences, University of Iceland.

Steinþórsdóttir, F. S., Brorsen Smidt T., Pétursdóttir, G. M., Einarsdóttir, Þ., & Le Feuvre, N. (2019). New managerialism in the academy: Gender bias and precarity. *Gender, Work & Organization*, 26(2), 124-139.

Steinþórsdóttir, F. S., Guðmundsdóttir, K., Heijstra, T., Friðjónsdóttir, H. (2018). Gender Budgeting in Iceland, in *Gender Budgeting in Europe* (Ed. O'Hagan, A., Klatzer, E.), Springer.

Uhlmann, E, L., & Cohen, G, L. (2007). "I Think It, Therefore It's True": Effects of Self-Perceived Objectivity on Hiring Discrimination, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 104(2), 207-223.

Van den Brink, M., & Benshop, Y. (2012). Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. Gender, Work & Organization, 19(1), 73-92.

Van der Weijden, I., & Calero-Medina, C. (2014). Gender Effects on Evaluation Indicators. *ACUMEN: Academic careers understood through measurement and norms*. CWTS, Leiden University.

Quatrième point de vue :

S'interroger sur les implicites sexistes en sciences pour éclairer les mécanismes inégalitaires en jeu

par Mathieu Arbogast

Le papier de Pierre Deschamps présente la vertu de documenter empiriquement les effets de la loi de 2015 et fournir des pistes d'amélioration ou du moins de réflexion. Avant d'en discuter les résultats, il convient cependant de rappeler qu'utiliser un indicateur quantitatif type h-index pour évaluer la qualité des candidats est problématique.

L'utilisation de l'indicateur « h-index » en tant que proxy de qualité scientifique

Il est insatisfaisant de prendre des indicateurs bibliométriques comme proxy de qualité scientifique pour trois raisons. D'abord, il n'est pas prouvé que ce soit un critère adopté par les commissions étudiées ou que ce critère pèse suffisamment pour devoir être pris en compte. Ensuite, le consensus scientifique est désormais plutôt hostile à l'utilisation des indices bibliométriques : rapport de l'académie de sciences en 2011[4], déclaration commune des académies des sciences de France, de la Leopoldina et la Royal Society[5] et la déclaration de San Francisco signée notamment par le CNRS[6]. En outre, l'enquête menée dans le cadre du projet européen TRIGGER à l'université Paris Diderot[7] a montré que dans une proportion non-négligeable de disciplines, les femmes recrutées avaient plus de publications dans des revues classées que les hommes recrutés. Il est donc nécessaire d'insister sur le fait que le « H-index » est un proxy de la réputation et pas un indicateur mesurant la qualité des publications des femmes parues dans des revues scientifiques.

Comprendre les mécanismes expliquant l'échec relatif de la loi à favoriser les recrutements de femmes

Force est de constater que les femmes du système jouent moins la solidarité féminine que les hommes (cf. l'homophilie sexuée dans les revues scientifiques mise en évidence par Helmer et al[8]). Ce constat va dans le sens de la discussion précédente : ce n'est pas parce qu'on a plus de femmes dans les jurys que ces dernières favoriseront le recrutement de plus de femmes. Les femmes comme les hommes ont intériorisé les normes du « bon chercheur » ou bon enseignant-chercheur, qui sont implicitement masculines.

Le point qui attire notre attention est l'effet négatif de la loi pour les femmes dans le cas précis où le président est un homme et où la loi a eu pour effet de modifier très fortement la proportion de femmes dans les jurys. On peut former l'hypothèse de la sanction, par les hommes, de se voir imposer des normes de fonctionnement de l'extérieur (défense de l'indépendance d'organisation, comme l'autonomie des sections au CNRS). Une hypothèse connexe est celle de l'incorporation, pour les jurées femmes, de devoir envoyer des signaux confirmatoires aux membres masculins du jury (l'enseignement supérieur et la recherche est une économie de la réputation), s'exposer, c'est s'exposer à un *backfire* déjà évoqué largement dans la discussion précédemment (Rudman & Phelan, 2008).

Les résultats de Deschamps, qui montrent que c'est là où l'effet de la loi a le plus modifié la proportion de femmes dans les jurys que l'attitude des présidents hommes est la plus défavorable aux candidates, va dans le sens de la première hypothèse, et donc rend la seconde hypothèse très crédible. S'il y a attitude de sanction de la part des hommes des jurys, l'attitude défavorable peut très bien s'étendre aux femmes qui ne se rangeraient pas à leur avis. Or les femmes sont sous-représentées dans les collèges de rang A.

[4] Bach, J. F., Bach, J. F., Jérome, D., d'Artemare, B. 2011. *Du bon usage de la bibliométrie pour l'évaluation individuelle des chercheurs*.

[5] Statement by three national academies (Académie des Sciences, Leopoldina and Royal Society) on *good practice in the evaluation of researchers and research programs*. 2017.

[6] Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche. 2013.

[7] TRIGGER, *Transforming institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research*. 2017. Voir le livrable 4.10.

[8] https://elifesciences.org/articles/21718

S'ajoute au risque bien connu, d'un impact négatif du quota de 40% de femmes, dans les disciplines où elles sont moins de 40% de titulaires, l'effet de saturation et/ou de mécontentement des femmes jurys, qui sont sur-sollicitées. Il n'y a manifestement aucun comité de sélection académique dans le monde (même pas en Suède réputé comme l'un de pays les plus égalitaires)[9] où les biais de genre ne contribuent pas aux inégalités dans le recrutement des femmes (Régner et al. 2019).

L'effet quota provoque un rejet dans tous les domaines (à ce sujet voir les travaux de Laure Bereni ou Réjane Sénac sur l'introduction de la parité en politique). Le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche comporte des spécificités qui renforcent ce rejet :

- Un rapport fort à l'égalité comme « valeur centrale » du métier appuyé par la croyance que les pratiques individuelles des chercheurs sont « objectives » donc dénuées de biais de genre ;
- Une double croyance dans la méritocratie et dans le fait que système de l'enseignement supérieur et la recherche y contribue vertueusement. Les règles imposées de l'extérieur sont perçues comme des potentielles sources de détérioration au lieu d'être vues comme des correctifs aux biais inégalitaires ;
- L'aversion aux quotas est nourrie par la culture de l'évaluation individuelle dans laquelle l'appartenance à une catégorie est supposée ne pas entrer en compte.

Freins limitant l'impact des quotas de genre dans les comités de recrutement

Dans ce contexte, l'introduction de mesures pour l'égalité femmes-hommes dans les jurys de recrutements rencontre des freins multiples :

- Tout d'abords les résistances individuelles des « gatekeepers » (Rivera, 2017) : le pouvoir des personnes en responsabilités, qui sont hostiles aux mesures d'égalité, ne peut pas être forcément traité par des mesures structurelles de type quota. L'enquête qualitative « Omegars » menée par l'association « Femmes et Sciences » à Toulouse en 2018 porte sur la perception par les hommes en postes à responsabilité dans l'enseignement supérieur et la recherché, montre la persistance de stéréotypes sexistes indépendamment de l'âge des *gatekeepers*. Dans ce cas, pour agir sur les représentations et les comportements, il s'agit plutôt de mener des actions de sensibilisation.
- Un frein structurel concernant l'organisation des comités de recrutement académiques : chaque recrutement à l'université est mis en place par des comités *ad hoc*. Cela ne permet pas d'effet d'apprentissage vertueux ni d'effet de lissage-correction d'une session à autre, ni non plus de « sanction sociale interne » par l'attitude des collègues en cas de comportements défavorables aux femmes.
- Un autre frein illustre très bien les implicites sexistes en sciences en général : les filles sont réputées travailleuses mais pas brillantes à l'inverse des garçons. Or le stéréotype du talent correspond justement au modèle recherché dans les recrutements académiques. Bian et alii (2017) observent qu'autour de 6 ans ce biais est déjà intégré par les filles en mathématiques. Ce biais de perception sur un supposé manque de « talent » perdure à l'âge adulte (Moss-Racusin et alii, 2012).
- Un autre frein structurel pèse, quant à lui, sur les candidates. Les candidates et leurs qualités ayant tendance à être perçues comme « naturelles » bien que fruit d'une socialisation féminine différente de celle des garçons : la présentation de soi face au jury, une prise de parole vue comme timide, seront en décalage par rapport aux attentes du milieu académique. En effet, l'hexis corporelle et l'ethos valorisés par le milieu académique répondent à une norme implicite masculine.

Les freins ainsi identifiés soulignent l'importance de déconstruire des perceptions et d'identifier des stéréotypes de genre pour prendre conscience de l'ampleur des défis à faire face pour favoriser l'inclusion des femmes dans le milieu académique.

Les moyens d'agir pour que les mesures soient réellement bénéfiques pour les femmes

Une première piste se centre sur les délibérations au sein d'un comité de recrutement académique. Documenter ce processus en constante évolution contribuerait à en tirer des conclusions pratiques par

[9] Un premier rapport d'observation avait été réalisé en 2012, suivi d'un nouveau en 2016 avec des recommandations très pratiques : A gender-neutral process : Gender equality observations in the Swedish Research Council's Review Panels 2016.

rapport aux classements de candidates, aux critères d'évaluation privilégiés et aux interactions des acteurs concernés. C'est d'autant plus crucial que le rôle du ou de la présidente de jury, au-delà de son double vote en cas d'égalité, apparait déterminant dans de nombreux cas.

Michèle Lamont dans son livre *How professors think* et dans un article co-écrit avec Guetzkow et Mallard (2004) analyse le fonctionnement des comités américains de sélection et montre que les critères d'originalité d'une proposition de recherche ne sont pas les mêmes d'une discipline à l'autre. L'article ouvre la boîte noire de l'évaluation. Il incite aussi à penser que dans un panel, le classement final évolue moins après délibérations lorsque les membres du panel utilisent des notes, que lorsque les candidatures sont classées par ordre (sans notes), ce qui ouvre une piste pour atténuer le poids de la présidence du jury.

Une autre piste à explorer concerne les guides de bonnes pratiques de recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces outils sur les comportements à adopter [10] dans un recrutement académique permettent de s'interroger collectivement sur les pratiques de mise en situation et contribuent à parer aux effets négatifs des quotas soulignés dans l'étude de Pierre Deschamps.

Dans le cas de la procédure de recrutements académiques au CNRS, par exemple, une série de mesures spécifiques à destination des sections de recrutement ont été adoptées depuis 2013 : création d'une instance inspirée du comité STRIDE de l'université du Michigan incluant les présidents des comités, puis sessions de sensibilisation aux biais de genre auprès de comités au complet. Fin 2018, le PDG a incité les comités à désigner en leur sein des « référents parité » pour suivre en temps réel les pratiques et la proportion de femmes à toutes les phases du recrutement. Il a également proposé à tous les membres des comités d'utiliser un kit d'autoformation contenant un test d'association implicite de Harvard, une vidéo de bonnes et mauvaises pratiques ainsi que des articles sur des expérimentations. En 2020 un module en ligne inédit, de formation aux biais de genre, sera déployé au CNRS.

En outre, une réflexion sur les postes fléchés qui défavorisent les femmes a été également entamée entre les comités de recrutement et le Comité parité-égalité et le Conseil scientifique. Plus largement, l'idée est d'ouvrir la réflexion sur les « critères d'excellence », et de susciter un intérêt accru sur les perspectives d'égalité et le travail en amont à faire pour cibler ces inégalités structurelles.

[10] LIBRA : https://www.eu-libra.eu/news/Saint-Bruno-de-Montarville, voir aussi http://garciaproject.eu et http://www.gender-net.eu

Bibliographie :

Bach, J. F., Bach, J. F., Jérome, D., & d'Artemare, B. (2011). Du bon usage de la bibliométrie pour l'évaluation individuelle des chercheurs.

Bian, L., Leslie S. J, Cimpian A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests, Science, 355(6323), 389-391.

Devine, P.G., Forscher, P. S., Cox, W.T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments, Journal of Experimental Social Psychology ,73, 211-215.

Guetzkow, J., Lamont, M., & Mallard, G. (2004). What Is Originality in the Humanities and the Social Sciences?, American Sociological Review, 69 (2), 190-212.

Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J., & Handelsman, J. (2012). Science Faculty's subtle gender biases favor male students, Proceedings of the National Academy of Sciences, 109(41), 16474-16479.

Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A.,Schmader, T. and Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists, Nature Human Behaviour, 26 August 2019.

Rivera L. (2017). When Two Bodies Are (Not) a Problem: Gender and Relationship Status Discrimination in academic Hiring, American Sociological Review, 82(6), 1111–1138.

Rudman L. & Phelan J. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations, Research in Organizational Behavior, 28, 61-79.

Wroblewski, A. (2014). Gender bias in Appointment Procedures for Full Professors: Challenges to Changing Traditional and Seemingly Gender Neutral Practices in Gender Transformation in the Academy, 291-313.

Le LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques) est un laboratoire d'excellence (Labex).
Ce projet est distingué par le jury scientifique international désigné par l'Agence nationale de la recherche (ANR).
Il est financé dans le cadre des investissements d'avenir.
(ANR-11-LABX-0091, ANR-11IDEX-0005-02)

www.sciencespo.fr/liepp

@LIEPP_ScPo

Si vous voulez recevoir les prochains échos du LIEPP et rester informés de nos activités, merci d'envoyer un courriel à : liepp@sciencespo.fr

Directeur de publication :
Bruno Palier

Edition et maquette :
Carolina Alban Paredes
Andreana Khristova

Sciences Po - LIEPP
27 rue Saint Guillaume
75007 Paris - France
+33(0)1.45.49.83.61

© LIEPP 2020 – *les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs.*