

## **Conseil scientifique**

### **Formation restreinte**

**Mardi 15 mai 2018, 10h-12h**

**Présents** : Jenny Andersson, Olivier Borraz, Dominique Cardon, Nicolas Cœurdacier, Alain Dieckhoff, Marta Dominguez, Sabine Dullin, Séverine Dusollier, Gilles Favarel-Guarrigues, Florence Haegel, Marc Lazar, Elissa Mailander, Christine Musselin, Etienne Nouguez, Sébastien Pimont, Guillaume Plantin Frédéric Ramel, Jean-Marc Robin, Mirna Safi, Francesco Saraceno, Nicolas Sauger, Jakob Vogel.

**Absents ou excusés** : Frédéric Audren, Manlio Cinalli, Sophie Dubuisson-Quellier, Martial Foucault, Pierre François, Charlotte Halpern, Frédéric Mion, Marco Oberti, Xavier Ragot, Paul-André Rosental, Dina Waked.

#### **Assistent à la réunion :**

Bénédicte Barbé, chargée de mission à la direction scientifique

Michel Gardette, directeur délégué

Carole Jourdan, responsable du pôle académique à la direction des ressources humaines

---

#### **1/ Validation du compte-rendu du Conseil scientifique réuni en formation restreinte le 17 avril 2018**

Le compte-rendu du Conseil scientifique du 17 avril 2018 est adopté à l'unanimité.

#### **2/ Avis sur une modification du règlement intérieur du Conseil scientifique de l'IEP concernant la déontologie de la recherche**

Christine Musselin explique que ce point de l'ordre du jour poursuit la discussion ayant eu lieu lors du précédent Conseil scientifique. Parmi les éléments envoyés figure un projet de note à l'attention des membres du Conseil d'administration de la FNSP. Il rappelle l'ensemble du dispositif qui se met actuellement en place à Sciences Po en termes de déontologie, en application des décrets relatifs à la FNSP et à l'IEP. Ainsi, une charte de déontologie FNSP-IEP est prévue, qui portera essentiellement sur des principes déontologiques individuels, à savoir ce qui relève de l'impartialité, de la probité, de la

dignité, de la neutralité, de la laïcité, de la prévention des conflits d'intérêts, etc. Elle est actuellement en cours de rédaction. Elle comprendra une partie spécifique applicable à la communauté académique de Sciences Po.

Parallèlement, le Conseil scientifique doit valider une charte de déontologie de la recherche, qui portera davantage sur les éléments relevant du collectif et des méthodologies de la recherche. À cet effet, un avant-projet a été rédigé mais n'est pas encore prêt à être présenté en Conseil. Une charte relative à l'acceptation des financements publics et privés sera présentée simultanément, de manière à distinguer les principes d'acceptation de ces financements reçus par la FNSP. Cette charte a déjà été adoptée par le Conseil d'administration de décembre 2016.

Les chartes doivent ensuite être mises en application. Trois comités y seront dédiés au sein de Sciences Po :

- Une commission de déontologie commune à la FNSP et à l'IEP, telle que prévue par les statuts. Elle devrait être composée de trois membres : une personne désignée par le Conseil de l'IEP, avec Catherine Blanc. Une personne désignée par le CA de la FNSP, avec Laurence Bertrand Dorléac. Et une personne qualifiée indépendante, désignée conjointement par le directeur et l'administrateur – la même personne à Sciences Po. Il s'agirait de Bernard Stirn. Elle sera créée et mise en place prochainement.

- Un comité de déontologie de la recherche interne au Conseil scientifique Il est prévu que ce comité comprenne cinq membres : trois membres de la faculté permanente, nommés par le directeur de l'IEP sur proposition de la direction scientifique, un membre de la commission de déontologie IEP-FNSP – soit une des trois personnes précédemment citées – et le directeur scientifique de Sciences Po qui préside cette commission sans droit de vote.

- Un Comité des dons, composé lui aussi de cinq membres : un membre du CA de la FNSP, le président du Conseil scientifique et trois personnalités qualifiées extérieures désignées par le Conseil d'administration de la FNSP sur proposition de l'administrateur.

Le Comité de déontologie de la recherche est interne au Conseil scientifique. Il convient donc de le prévoir au sein de son règlement intérieur. Ce qui amène à modifier l'article 10 – à la page 6 du règlement intérieur. Les membres du Conseil doivent donc voter sur cette modification énonçant ceci : « *Conformément à l'article 46 du règlement intérieur de l'IEP de Paris, le Conseil scientifique élabore un document sur la déontologie de la recherche.* » Le Conseil sera amené à se prononcer à ce sujet prochainement. Par ailleurs « *un comité interne au sein du Conseil scientifique de l'IEP de Paris, le Comité de déontologie de la recherche, est créé. Sa composition, ses compétences, ses missions et son fonctionnement font l'objet d'un règlement intérieur.* »

Etienne Nouguez s'interroge sur le lien existant entre la Commission de déontologie, ses enjeux juridiques et l'absence de représentant des affaires juridiques.

Christine Musselin répond que pour l'heure, il ne s'agit que de la modification du règlement intérieur du Conseil scientifique. Le texte du règlement intérieur du Comité de déontologie sera abordé par la suite. Il est prévu la présence, dans le Comité et en tant qu'observateur, d'un DPD, Délégué à la Protection des Données – en anglais DPO, *Data Protection Officer*.

Les membres du Conseil scientifique donnent un avis positif à l'unanimité des présents sur la modification du règlement intérieur du Conseil scientifique de l'IEP.

### 3/ Présentation du règlement intérieur du comité de déontologie de la recherche

Christine Musselin rappelle que ce point a été discuté lors de la dernière séance du Conseil. Il a été légèrement amendé pour tenir compte de l'imbrication des différents comités. La principale modification apportée au document concerne le fait qu'un membre de la commission de déontologie IEP-FNSP siège dans ce comité. Le règlement intérieur précise, à l'article 3, que le « *comité de déontologie de la recherche est créé au sein du Conseil scientifique de l'IEP de Paris.* » Le DPD doit être présent lors des réunions du Comité, ainsi que le référent Intégrité de l'IEP qui, pour l'instant, n'est pas encore désigné.

Un rapport annuel du comité de déontologie de la recherche sera présenté une fois par an au Conseil scientifique réuni en formation plénière. Le comité émet des avis sur ce que proposent les chercheurs en matière de déontologie de la recherche sur leurs enquêtes. Il peut aussi suivre leur mise en œuvre – dans un premier temps au moins, puisque la tenue du comité s'efforcera d'être restreinte aux situations où l'avis d'un comité est exigé par les financeurs. C'est la MAPS assurera d'abord le secrétariat scientifique du comité et qui organisera des réunions autant que de besoin pour produire des *Ethics Self-Assessments* ou des *Ethic Screening Reports*, selon ce qui est demandé.

Un autre document précise les cas de saisine du comité de déontologie de la recherche. Il s'agit d'un « pense-bête » qui comporte les situations déjà décrites, à savoir une requête émise expressément par une agence de financement, par des institutions partenaires ou quand les obligations contractuelles entrent dans le cadre d'un contrat de recherche. Parfois, un chercheur ou un directeur d'unité peuvent estimer que sur un contrat particulier, des questions sensibles devraient être soumises à ce comité. Le directeur d'unité, le chercheur, la direction scientifique et le DPD peuvent demander à ce que le comité soit saisi de façon à obtenir un avis du comité dans de tels cas.

Jean-Marc Robin souhaite savoir si le comité peut être saisi par une personne extérieure à Sciences Po. Un chercheur pourrait se plaindre, par exemple, d'une suspicion de plagiat.

Christine Musselin estime qu'il s'agit d'une des questions sensibles qui devra être réglée dans l'articulation des trois comités : « De quel comité relève un plagiat ? » Au vu des discussions récentes, le plagiat est une action individuelle et relève de la déontologie individuelle.

Marc Lazar fait remarquer que cette situation s'est déjà produite pour un cas.

Christine Musselin le confirme. La section a eu en effet à se prononcer, mais l'enquête n'a pas été diligentée par un quelconque comité. La discussion portant sur ce qui relève de l'individuel ou pas sera, selon Christine Musselin, assez sensible. Il conviendra de bien distinguer ce qui relève de la charte de Sciences Po en général et de la charte de déontologie de la recherche par ailleurs.

Christine Musselin a étudié ce point avant de mettre ces éléments en place. Le cas d'un chercheur CNRS en poste à l'École Polytechnique de Zurich est éloquent. Il a été accusé de publication avec fraude sur les résultats. L'école en question a mis en place une procédure d'enquête pour savoir s'il existait un soupçon de plagiat ou pas. Ensuite, la Commission disciplinaire du CNRS a décidé de la sanction. Il y a deux éléments différents. Qui est habilité à organiser une enquête ? Et qui sanctionne la personne ?

Christine Musselin rappelle que cette réflexion se fait parallèlement à la mise en place du RGPD – Règlement Général de Protection des Données qui crée des contraintes supplémentaires pour la recherche sur la gestion des données personnelles et des données sensibles. Par exemple, toute information sur une personne est considérée comme une donnée personnelle. Ainsi, à partir du 25 mai 2018, le consentement éclairé de la personne doit être apporté sur le fait qu'elle accepte de faire un entretien ou de répondre à un questionnaire. Il est possible d'imaginer ce que cela peut donner pour la recherche. Un travail est mené sur ce point afin de voir comment cela peut être mis en place. Ainsi, les contraintes qui pèseront sur la manière dont est réalisée la recherche seront beaucoup plus fortes dans les semaines et mois à venir qu'elles ne l'ont été jusqu'à présent.

Gilles Favarel-Guarrigues demande si les questions de déontologie vont englober les questions de terrain sensible. Si des équipes sont mises en place pour candidater à des programmes de recherche sur des terrains sensibles, y aura-t-il des éléments dans les chartes de déontologie indiquant qu'il convient de faire ceci ou cela ?

Christine Musselin explique que le questionnaire envisage les situations dans lesquelles le chercheur pourrait être mis en danger ou, par sa recherche, mettre des personnes en danger, – ainsi les personnes avec lesquelles il serait éventuellement en contact, comme des rebelles, etc. Le vadémécum apporte des réponses. Pour les terrains sensibles, par exemple, si le référent sécurité du CNRS est d'accord pour que la personne parte, cet accord est suffisant pour que cela soit possible.

#### **4/ Présentation des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes de la faculté permanente**

Christine Musselin indique que les membres du Conseil scientifique ont à leur disposition, dans le dossier, un récapitulatif de plusieurs enquêtes menées au sein de la Direction scientifique sur la situation des hommes et des femmes académiques de Sciences Po.

Une première question porte sur l'évolution de la population académique au cours des années passées. La part des femmes progresse sur la période 2012 – 2017, à un tel rythme qu'il faudrait 40 ans pour que la parité de cette population soit atteinte. Ce qui est à remarquer, c'est que pour les FNSP sur lesquels il y a le plus de liberté d'action en matière de recrutement, la situation s'aggrave. La mise en place de nouvelles catégories de personnel – *Assistant Professor, Associate et Full Professor* – a conduit à une augmentation de la population masculine au sein de la population académique FNSP chercheur-enseignant. Ce point doit attirer l'attention des membres du Conseil. Pour la composition des populations chargée.e de recherches FNSP et chargée.e de recherches CNRS, la proportion de femmes est la plus importante. Pour les chargé.e.s de recherche FNSP, il est possible de déduire de façon assez simple ceci : dans la mesure où il n'y a plus de recrutement dans ce domaine depuis 2009, le grand nombre de femmes parmi ces chargés de recherche signifie qu'elles ne se sont pas beaucoup présentées aux promotions. C'est ce que Christine Musselin a pu constater sur les promotions faites ces dernières années. Les femmes ne sont pas discriminées lorsqu'elles se présentent puisque toutes celles qui l'ont fait ont été promues. Cela signifie donc que trop de femmes chargées de recherche FNSP ne passent pas leur habilitation et donc ne peuvent demander une promotion. Il y a donc là aussi une action à mener.

Concernant les rémunérations hommes-femmes, un graphique représente le différentiel entre ces deux catégories, tout revenu connu confondu. Par « connu », il est entendu le salaire de la personne, les éventuelles primes de mission, ainsi que les vacances perçues chaque année. Cela est présenté soit en heure complémentaire pour ceux qui dépassent les 128 heures, soit en vacation d'enseignement pour, par exemple, les CNRS donnant des cours. Il s'agit donc de la rémunération totale, telle qu'elle est connue du point de vue de Sciences Po. Et dans les deux cas, les femmes – que ce soit pour les rangs A ou pour les rangs B – sont moins rémunérées que les hommes.

La dernière analyse effectuée examine la façon dont se répartissaient les augmentations au mérite – ce qui ne concerne que les personnels FNSP qui sont maintenant évalués tous les trois ans et qui peuvent, à cette occasion, bénéficier d'une augmentation au mérite. Il est très difficile de comparer ce qui s'est passé en 2009, 2011, 2013 et 2015, car les politiques de rémunérations mises en place à chaque fois n'ont pas été identiques. La direction scientifique était différente, il n'y avait donc pas les mêmes orientations. Mais de manière générale, les femmes bénéficient de moindres augmentations au mérite que les hommes, même s'il y a une légère amélioration au fil du temps pour les rangs B et les rangs A. La commission des carrières de Sciences Po se réunissant prochainement, ces éléments pourront être rappelés au début de la réunion de manière à se les remémorer lors de la prise de décisions.

Ce constat n'est pas surprenant. Il ne fait malheureusement que vérifier des éléments pressentis. Quelles sont les actions proposées pour tenter d'améliorer la situation ?

Première action – répétée à maintes reprises – il est très important de veiller, en particulier sur des recrutements de Professeur.e. des universités ou d'*Assistant Professor*, à informer autant les hommes que les femmes au moment de la diffusion de l'annonce du poste. Deuxième mesure mise en place dès septembre : réserver un poste de Professeur.e des universités non occupé pour des *Visiting Professors* femmes. Deux mois seront confiés à chaque département afin de procéder à un tel recrutement.

Troisième mesure : Christine Musselin souhaite que les directeurs d'unité encouragent les femmes concernées à déposer leur habilitation à diriger des recherches.

Quatrième mesure à l'étude qui ne pourrait concerner que les FNSP : introduire des mesures d'action de discrimination positive en matière salariale. Elle pourrait être, à titre d'exemple, la suivante : si une personne obtient une promotion ou une augmentation au mérite et que  $x\%$  (par exemple 2%) sont donnés à ce titre, si cette personne est une femme. Par ailleurs, les femmes demandent moins fréquemment que les hommes des primes d'incitation à l'enseignement. Elles réalisent en général un nombre moindre d'heures de vacation. L'idée serait d'aboutir à un encouragement sur la prime d'incitation à l'enseignement qui pourrait être un peu plus élevée pour les femmes. Tous ces points sont à discuter, car ils entrent dans le cadre des négociations salariales au sein de Sciences Po.

Enfin – et Christine Musselin remercie Florence Haegel qui a proposé cette idée l'année dernière – de même que sont adressés aux membres de comités de sélection des éléments concernant les conflits d'intérêts et leur gestion, il serait possible de leur envoyer ainsi qu'à leurs présidents le document en annexe à celui sur l'égalité hommes-femmes de la faculté permanente. Ce de manière à sensibiliser les membres des comités de sélection à la nécessité d'accroître le vivier de candidates. Christine Musselin ne se limite pas aux disparités hommes-femmes. Elle invite également à réfléchir à la diversité des profils en termes d'origine géographique. Par ailleurs, elle souhaite aussi attirer l'attention sur le

fait que, bien que les discriminations directes ou indirectes soient interdites, il demeure malheureusement des biais auxquels les personnes ne sont pas toujours sensibles. À cet égard, un certain nombre de points a été listé. Ils pourraient être rappelés par les présidents des comités de sélection. Les membres du Conseil scientifique sont invités à émettre de suggestions supplémentaires ou à suggérer des améliorations.

Elissa Mailander considère que les mesures sont très intéressantes et importantes. Cependant, la question des 2 % supplémentaires semble difficile à mettre en place, voire quelque peu discriminatoires vis-à-vis des hommes. En tant que directrice adjointe du CIERA, Elissa Mailander a étudié cette question. Dans les universités allemandes, toutes les femmes faisant partie d'une classe d'excellence suivent des coachings qui leur sont destinés, pour de l'entraînement vocal ou de la rhétorique par exemple.

Jenny Andersson approuve l'ensemble de ces mesures. En Suède, lorsque des candidats sont à mérite égal et que le comité choisit de recruter un homme, il doit expliciter précisément les raisons de ce choix.

Marc Lazar s'assure qu'il s'agit bien de compétences scientifiques égales.

Jenny Andersson convient que la compétence scientifique égale n'est jamais très claire. Mais la motivation du choix doit être explicite.

Olivier Borraz rappelle que cette discussion s'est tenue en réunion de DU. Bruno Palier avait remarqué, lors de concours où plusieurs postes sont simultanément ouverts, que les comités ont souvent tendance à faire en sorte qu'il y ait un équilibre hommes-femmes. Ce point se remarque également au CNRS. Quand il n'y a qu'un seul poste, le risque est beaucoup plus grand de le voir confié à un homme. La question posée serait la suivante : dans quelle mesure serait-il possible d'ouvrir deux postes d'*Assistant Professor* au lieu d'un ? Cette initiative pourrait participer à un équilibre hommes-femmes sur les deux postes. De cette manière, cette incitation serait davantage prise en considération.

Etienne Nouguez estime que des profils de postes favorisent certains types de population, le vivier n'étant pas paritaire selon le type de profil.

Mirna Safi se réjouit de l'existence de ce document. Plus généralement, un mixte de mesures tente d'égaliser les situations avec une part d'incitation. Elle serait favorable à une incitation davantage explicite. Le pourcentage proposé est positif, car il correspond à une évaluation de la productivité. Il convient de réfléchir à la manière d'inciter les femmes à obtenir des financements et à travailler sur leur productivité. L'incitation financière ne suffit pas, car un grand nombre de moyens d'augmenter la rémunération des femmes est à leur disposition. Or elles ne le choisissent pas. Un travail sur l'incitation à la productivité scientifique doit également être favorisé – et pas seulement pour égaliser les situations.

Florence Haegel se félicite également de cette avancée à laquelle elle est très sensible. Elle suggère que ces questions soient aussi traitées, comme cela est le cas dans de nombreuses universités étrangères, par des relations ou des mobilisations horizontales de femmes entre elles, sans nécessairement aboutir à des réunions non mixtes.

Séverine Dusollier apprécie ce document pour son équilibre. Elle suggère de mesurer l'implication des femmes dans les instances collectives, comme le Conseil scientifique par exemple. Les femmes représentant 30 % du corps professoral, la démarche d'égalité les impacte davantage, ce qui est le cas à l'École de droit. Quel est l'effet d'une volonté de parité, alors que le travail porte sur un vivier qui n'est pas paritaire ?

Christine Musselin relève plusieurs points. Pour ce qui est des formations, cet aspect avait été discuté avec Hélène Kloeckner alors qu'elle était référente parité, puis avec Régine Serra qui a pris sa succession. Il existe une association française des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui commence à organiser des formations, pour l'instant très rares en France. Christine Musselin connaît assez bien ce qui se fait en Allemagne. Elle reste toutefois prudente et souhaiterait que ces séances de coaching soient destinées aux femmes comme aux hommes, de manière à ce que les femmes ne soient pas accaparées par des sessions de formation, pendant que les hommes consacrent ce temps à l'écriture et à la recherche.

Christine Musselin a bien entendu l'intervention de Mirna Safi sur le soutien à la « productivité ». Il convient de trouver des mesures qui n'ont pas trop d'impact sur le temps disponible pour la recherche. Christine Musselin encourage les formations mais de manière mesurée et en faisant en sorte qu'elles ne soient pas destinées qu'aux femmes, afin qu'elles ne consacrent pas tout leur temps à se former.

Pour ce qui est des 2 %, il s'agit d'une mesure de rattrapage. Comment procéder à du rattrapage s'il n'y a pas, à un moment donné, un peu de discrimination positive en la matière ? Ce point est à rediscuter.

Concernant l'ouverture de deux postes, la difficulté régulièrement mise en avant par les disciplines est qu'il est impossible de constituer un seul comité pour deux recrutements simultanés. Cela n'est arrivé qu'une fois en économie.

il serait relativement facile d'organiser le plan de recrutement de manière à proposer deux postes, plutôt que de procéder année par année.

Gilles Favarel-Guarrigues revient sur le fait de savoir s'il convient de poser à tout le monde ou non les questions liées à la vie familiale. Selon son expérience, il est préférable de ne les poser à personne. Il propose donc de modifier le passage du document en ce sens.

Séverine Dusollier, ayant participé à des comités de sélection, est attentive au pays d'où vient la candidate ou le candidat – sachant que certains pays creusent les inégalités. Dans la comparaison de certains CV, des candidates sont marquées par le fait qu'elles ont entamé leur carrière universitaire dans tel pays proposant une égalité de chances moindre. Ce point est peut-être à porter à l'attention des présidents de comité de sélection.

Par ailleurs, l'idée des deux postes présente peu d'intérêt, car elle n'aboutira qu'à une situation de « 50/50 », c'est-à-dire à une forme de surplace. Les proportions ne changeront pas. En revanche, il serait intéressant que le président du comité de sélection puisse disposer des statistiques du département du centre en question et connaître les derniers recrutements ainsi que la proportion hommes-femmes.

Olivier Borraz précise que les deux postes qu'il évoquait peuvent conduire au recrutement de deux femmes. L'expérience montre qu'au CNRS, lorsqu'il y a plusieurs postes, la part de femmes est souvent plus importante. Avec un seul poste, les chiffres sont là : il y a davantage d'hommes. Il convient cependant de ne pas créer de contrainte à ce sujet.

Etienne Nouguez reprend la proposition de Jenny Andersson. L'ensemble des comités de sélection devraient produire, à l'issue de leur délibération, un élément de justification sur les raisons du classement

Marc Lazar rappelle que ce travail est supposé être effectué en Conseil scientifique. Le président du comité de sélection l'explique lors de chaque recrutement.

Sabine Dullin fait remarquer que les raisons pour lesquelles tel candidat a été sélectionné font l'objet d'une discussion. Or la discussion porte rarement sur les raisons pour lesquelles les autres candidats n'ont pas été choisis. Ce point mériterait d'être amélioré.

Etienne Nouguez considère qu'il n'y a jamais de défaut à la transparence – du moins à l'expression d'une justification. Pour les postes de maîtres de conférences en sociologie, un Wiki-audition a été créé afin de diffuser les informations sur la composition des comités, l'identité des personnes auditionnées et le classement. Ces quelques éléments ont contribué à changer en grande partie les pratiques des comités de sélection en sociologie. Il existe un réel intérêt à ce que des arguments soient avancés en interne. Etienne Nouguez soutient cette mesure pour tous les types de discrimination.

Christine Musselin rappelle que les rapports des comités de sélection sont des documents administratifs auxquels les candidats peuvent avoir accès. Il convient donc d'apporter une grande attention à leur rédaction. En revanche, la délibération sur les classements proposés par les comités de sélection est l'une des prérogatives du Conseil scientifique. Christine Musselin est très satisfaite de la manière dont la situation a évolué et dont le recrutement est mené. En effet, les discussions de ce type sont de plus en plus nombreuses – même si elles ne sont pas encore suffisantes. Elles ne sont en revanche pas consignées dans les comptes rendus de séance, qui sont des documents diffusés sur le site de Sciences Po, et donc expurgés de toute mention sur des questions de personne.

Mirna Safi n'a pas assisté au Conseil scientifique depuis un moment. Elle ne se souvient plus très bien de la façon dont se passent ces discussions. Il lui semble pourtant qu'elles pourraient être davantage formatées. Le directeur du comité pourrait être présent, donner des informations sur le processus – et pas seulement sur le résultat.

Christine Musselin explique qu'il s'agit de la façon dont cela se déroule la plupart du temps dans l'enceinte. Elle a constaté une amélioration de ce point de vue – même si elle n'a pas atteint son terme. Il serait possible d'indiquer systématiquement le nombre de candidats et candidates restant au second tour, etc. Néanmoins, il appartient aux membres du Conseil scientifique qui ne sont pas membre d'un comité de sélection de poser les questions appropriées si un élément leur semble inhabituel.

Francesco Saraceno approuve totalement la démarche présentée. Le problème risque de se situer dans la façon de susciter les candidatures. Une fois la sélection atteinte, des systèmes sont mis en place pour qu'il n'y ait pas de discrimination – voire qu'il y ait une discrimination positive. Il convient pour cela d'améliorer le format sur la quantité de bonnes candidatures, ce qui est beaucoup plus difficile.

Marc Lazar remercie Christine Musselin pour ce texte et l'ensemble des propositions qu'il contient ; il remercie également les membres du Conseil scientifique pour cette discussion nourrie et qu'une seconde discussion interviendra lors d'une séance prochaine, une fois que le texte sera finalisé.

## **5/ Présentation d'une version modifiée de la note sur les primes d'excellence scientifique**



Christine Musselin explique qu'un ajout consiste à indiquer que le lauréat d'une ERC peut choisir soit de toucher une prime à titre exceptionnel, soit de reverser le montant de cette prime en valeur chargée sur son budget de recherche. Le reste de la discussion avait porté sur le cumul entre PEDR, prime d'excellence scientifique et intégration du suivi de doctorants dans la charge d'enseignement. Cornelia Woll présentera le nouveau référentiel pour 2018-2019 qui intégrera cette modification de cumul. Ce point ne fait que reprendre les discussions menées lors de la dernière séance.

Alain Dieckhoff sollicite un éclaircissement au sujet des cas particuliers mentionnés dans la note, et qui concernent les chercheurs CNRS.

Christine Musselin explique qu'un chercheur CNRS ayant une ERC gérée par Sciences Po doit être traité de la même façon qu'un professeur des universités ou un chercheur-enseignant FNSP.

## **6/ Présentation de la procédure de promotion des maîtres de conférences des universités et des professeurs des universités**

Christine Musselin explique que cette procédure fait référence à ce qui est mis en œuvre depuis maintenant deux ans, mais qui n'a jamais été formalisé jusqu'ici.

Tous les ans, les membres du Conseil scientifique doivent se prononcer sur la promotion de maîtres de conférences – ce qui reste rare en raison de leur nombre restreint – ou de professeurs des universités ayant fait une demande de promotion au niveau national mais qui ne l'ont pas obtenue de la part du CNU. Le Conseil est autorisé, tous les ans, à en attribuer un certain nombre au niveau de l'établissement. La procédure mise en place depuis deux ans semble plutôt bien fonctionner. Elle a consisté à demander pour les personnes concernées un rapport confidentiel à un interne de la discipline de Sciences Po et un rapport également anonyme à un externe à Sciences Po. Au vu de ces deux rapports, les membres du Conseil réunis en formation restreinte aux membres du rang des professeurs des universités et assimilés votent sur les décisions de promotion. Ces votes sont forcément interdisciplinaires puisqu'ils procèdent par catégorie. Une personne peut passer de deuxième classe en première classe. Lors de ce vote, les candidats peuvent provenir de l'histoire, de l'économie, de la sociologie et de la science politique. La mise à disposition de tous les rapports auprès des directeurs de département permet un minimum de visibilité à ce sujet. Christine Musselin a remis en annexe le formulaire envoyé aux personnes chargées de réaliser le rapport pour qu'elles puissent savoir exactement ce qui est examiné.

Marc Lazar confirme qu'il s'agit d'une formalisation des pratiques depuis ce nouveau Conseil scientifique.

Les membres du Conseil scientifique donnent un avis positif à l'unanimité des présents sur la procédure de promotion des maîtres de conférences des universités et des professeurs des universités.

## **7/ Discussion sur le recrutement des titulaires d'un doctorat de l'IEP de Paris**

Christine Musselin explique que les éléments actuellement à disposition ne sont pas suffisamment clairs. Deux discussions ont eu lieu, l'une au bureau scientifique du 15 mars 2010, l'autre lors du Conseil scientifique du 8 novembre 2016. Elles précisent quelque peu la position de Sciences Po, mais pas suffisamment. De ce fait, lorsque ces situations se présentent en comité de sélection, les membres ne savent pas très bien comment les gérer.

Le compte rendu du Bureau scientifique du 15 de mars 2010 fait état des éléments suivants qui sont en l'occurrence les plus clairs : « *Un accord se dégage autour des quatre idées suivantes :*

*1/ Afin de lutter contre certaines dérives du recrutement local, Sciences Po estime qu'il n'est pas souhaitable de recruter ses propres docteurs pour un premier emploi, autant si ce n'est plus dans l'intérêt du docteur que celui de l'institution.*

*2/ Il n'est pas pour autant nécessaire de formaliser cette volonté dans un règlement.*

*3/ Si un comité de sélection choisit néanmoins de classer un docteur de Sciences Po en première position, ce classement devra être assorti d'un argumentaire solide précisant au directeur de Sciences Po en quoi et pourquoi ce candidat était suffisamment exceptionnel pour justifier un recrutement local.*

*4/ Il convient que les docteurs de Sciences Po soient clairement informés de tout cela, et ce dès le début de leur cursus dans le programme doctoral. »*

Il existe donc une prise de position contre les recrutements locaux. Une situation exceptionnelle peut être acceptée. Les doctorants doivent être informés que cela se passe ainsi. Néanmoins, il est proposé de clarifier ces éléments et de préciser un peu plus explicitement la position des membres du Conseil scientifique.

Pour ce faire, Christine Musselin soumet cinq propositions et demande aux membres de l'instance de ne réagir qu'à l'issue de leur énumération, puis d'entamer la discussion à partir de celle-là. Ces cinq propositions pourraient figurer dans le compte-rendu du Conseil scientifique. De ce fait, il serait le cadre qui permettrait d'avancer.

1. Afin de lutter contre certaines dérives du recrutement local, le Conseil scientifique de Sciences Po estime qu'il n'est pas souhaitable de recruter ses propres docteurs pour un premier emploi d'*Assistant Professor* ou de chargé.e de recherche CNRS.
2. Le recrutement d'un ancien docteur de Sciences Po pourra être envisagé s'il a occupé un poste permanent ou en tenure track, soit maître de conférences, chargé.e de recherche CNRS, *Assistant Professor*, *Lecturer* ou *Reader* pendant plus de trois ans dans un autre établissement.
3. Il convient que les doctorants de Sciences Po soient clairement informés de cette position de Sciences Po dès le début de leur cursus dans le programme doctoral – ce qui devrait être dans la charte, de ce fait.
4. Si une unité de recherche soutient le recrutement CNRS d'un docteur de Sciences Po ne remplissant pas la condition 3 – à savoir n'ayant pas passé plus de trois ans à l'extérieur sur un poste de tenure track ou permanent – ce soutien devrait être présenté au Conseil scientifique qui pourra décider si la candidature est suffisamment exceptionnelle pour justifier le soutien.
5. Si un comité de sélection choisit néanmoins de classer un docteur de Sciences Po ne remplissant pas la condition 3, un argumentaire spécifique montrant en quoi ce candidat est exceptionnel devra être soumis au Conseil scientifique qui pourra décider de ne pas classer ce candidat.

Marc Lazar informe avoir exprimé un point de désaccord avec Christine Musselin – qui a précisé qu’il s’agit d’une discussion ouverte. Ce désaccord porte sur la nécessité d’avoir un poste permanent pendant trois ans. Marc Lazar considère qu’il s’agit d’une condition extraordinairement restrictive. De plus en plus de docteurs – quelles que soient les disciplines – enchainent souvent des postdoctorats très prestigieux pendant trois ans, qui ne sont néanmoins pas des postes permanents. Marc Lazar plaide donc pour que soient également intégrés les postdoctorats. Il fait donc un amendement à cette disposition.

Jakob Vogel soutient la position de Marc Lazar. Dans le contexte allemand, personne n’a la possibilité, suite à une thèse, d’obtenir un poste permanent. S’il s’agit de tabler exclusivement sur ces postes, ce genre de parcours ne pourrait pas avoir lieu. La formulation devrait donc être plus ouverte afin d’intégrer des postes qui ne sont pas permanents.

Olivier Borraz souhaite savoir si une thèse réalisée en dehors de Sciences Po compte.

Par ailleurs, il estime que la difficulté est de pouvoir définir un postdoc de qualité. S’agit-il d’en faire une liste définitive ? C’est là que réside le piège et c’est la raison pour laquelle il comprend la position de Christine Musselin.

Alain Dieckhoff abonde dans le sens de l’amendement sur l’intégration des postdocs, si particuliers pour certains chercheurs résidant à l’étranger – mais pas uniquement. En effet, ils ne pourront jamais obtenir de poste permanent avant de postuler. Il semble qu’il conviendrait de réfléchir plutôt en termes de durée. Sur quatre ans, il pourrait y avoir deux postdocs – deux fois deux ans. Cela ouvrirait un éventail encore relativement large et permettrait de démontrer que cette personne a su faire « autre chose ». Mettre la barre trop haut serait agir contre le propre intérêt de Sciences Po.

Sur la question du soutien CNRS, la démarche risque d’alourdir le processus. Alain Dieckhoff serait d’avis, si la question se pose, que le CS puisse statuer. Si un candidat soutenu par un laboratoire se retrouve classé et en position de rejoindre Sciences Po, il pourrait y avoir délibération.

Nicolas Sauger émet des remarques un peu plus en marge. Qu’appelle-t-on une thèse à Sciences Po ? Que fait-on, notamment, des cotutelles ? Est-ce que toutes les cotutelles entre Sciences Po et une autre entité sont bien comptées comme des thèses à Sciences Po ? Il convient que cela soit explicite et clair pour tout le monde, car l’attractivité est à double sens. Par ailleurs, un post-doctorant resté à Sciences Po pendant deux ou trois ans ressort-il finalement du recrutement local ? Ou pas du tout ? Certains doctorants indiquent qu’ils ne peuvent pas rester à Sciences Po. D’autres deviennent locaux autant qu’eux. Comment gérer ce type de situation ?

Jean-Marc Robin indique que les situations diffèrent d’un département à l’autre. Le localisme est important. Mais il peut dépasser Sciences Po. L’internationalisation de la recherche est visée. L’interdiction de recrutement des doctorants des institutions proches du département d’économie est possible, même s’il ne compte pas aller jusque-là. Pour ce qui est du postdoc, ce qui doit être recherché est de recruter des personnes qui ne sont pas trop proches de Sciences Po.

Marc Lazar rappelle que certains postdocs sont recrutés à l’étranger, d’autres dans de très bonnes universités parisiennes comme l’EHESS ou Paris I.

Mirna Safi s'interroge également sur cette question. L'un des effets pervers de la lutte contre le localisme est de ne pas recruter des personnes différentes susceptibles d'enrichir l'enseignement, par exemple. Il convient de veiller à la valeur du doctorat, que les docteurs aient fait ou non un postdoc. Cette mesure permet d'éviter des effets pervers très bien documentés sur la cooptation, les comités de sélection avec des candidats locaux, sur le fait qu'il n'y a pas la diversité nécessaire pour la productivité scientifique et qu'ils ne parviennent plus à évaluer le levier de recrutement.

Etienne Nouguez approuve l'internationalisation. Il fait remarquer que l'institution souhaite attirer des doctorants internationaux qui viennent de l'étranger faire leur doctorat à Sciences Po, mais qui de ce fait, ne pourront pas être recrutés à Sciences Po. Parallèlement, les étudiants français sont envoyés à l'étranger pour faire leur thèse, puis peuvent être ensuite recrutés à Sciences Po. Il convient d'être cohérent et clair sur le fait que s'il y a de l'internationalisation à tous les niveaux, les effets seront difficiles à mesurer. Par ailleurs, la limite de l'antilocanisme réside dans le fait que cela favorise les réseaux d'échange. Concernant les postdocs, il convient de rappeler que certains d'entre eux sont effectivement recrutés sur des critères d'excellence, mais que beaucoup le sont sur des critères d'échange d'étudiants. Une fois ces remarques faites, Etienne Nouguez précise qu'il est tout à fait d'accord pour mettre en place ces règles.

Sabine Dullin signale qu'en histoire, dès l'instant où il y a essentiellement des postes de PU, la question se pose assez peu. Ces règles visent-elles à réintroduire la discussion – qu'elle appellerait de ses vœux – d'avoir un jour des postes de maître de conférences à Sciences Po ?

Marta Dominguez fait savoir que dans l'université dans laquelle elle travaillait auparavant, à Barcelone, cette règle, en place depuis longtemps, a un effet plutôt positif. Les doctorants savent dès le début du doctorat qu'ils doivent commencer à chercher ailleurs, en constituant un réseau, en établissant des contacts avec d'autres universités. Elle est donc favorable à cette mesure.

Christine Musselin précise que cela ne relance pas la discussion sur les maîtres de conférences. Cela vise non seulement les *Assistant Professors*, mais aussi les chargés de recherche CNRS. Dans la très grande majorité des centres de recherche de Sciences Po, il n'y a plus de recrutement de personnes ayant effectué leur thèse dans le laboratoire depuis 2010 – soit depuis l'apparition des textes qu'elle a lus précédemment. Christine Musselin tient absolument à ce que cela soit généralisé. C'est en effet beaucoup plus sain. Il convient ensuite de décider du nombre d'années, de lieu, etc. Il s'agit en l'occurrence d'une autre discussion.

Marc Lazar remercie les membres du Conseil pour cet échange important qui n'a pas encore été tranché. Ils partagent cependant une orientation qui est à peu près homogène. Il conviendra donc d'en finaliser les dispositions, à l'occasion du Conseil scientifique du mois de juin.

## **8/ Avis sur le recrutement d'un.e *Assistant Professor* en sociologie, profil Inégalités et usages du numérique, OSC**

Marta Dominguez explique que le comité de sélection a retenu deux candidats. La première classée est une candidate : Jen Schradie, dont le CV a été mis à disposition des

membres du conseil scientifique. Spécialiste des inégalités d'action numérique et des mouvements sociaux, Jen Schradie a soutenu son doctorat en 2014 à l'université de Berkeley.

La deuxième personne classée est Samuel Coavoux, docteur depuis 2016 de l'École Normale Supérieure de Lyon. Il travaille sur la sociologie de la culture et du numérique par rapport à la consommation culturelle

Séverine Dusollier faisait partie du comité. Elle est donc en mesure de compléter les réponses à certaines questions que poseraient les membres du Conseil.

Alain Dieckhoff souhaite savoir combien de personnes ont été auditionnées.

Marta Dominguez répond que le comité a auditionné quatre personnes : deux hommes et deux femmes.

Les membres du Conseil scientifique rendent un avis positif à la majorité des présents sur le recrutement d'un.e *Assistant Professor* en sociologie, profil Inégalités et usages du numérique, OSC.

### **9/ Avis sur le passage en 2<sup>ème</sup> partie de tenure track de Sukriti Issar**

Marc Lazar rappelle que Sukriti Issar est *Assistant Professor* à l'Observatoire sociologique du changement.

Marta Dominguez indique que le comité, réuni le 27 avril 2018 et dont le détail des conclusions a été transmis aux membres du Conseil scientifique, a rendu un avis très favorables à la poursuite de sa tenure track par Sukriti Issar.

Les membres du Conseil scientifique rendent un avis positif à l'unanimité des présents sur le passage en 2<sup>ème</sup> partie de tenure track de Sukriti Issar.

### **10/ Avis sur le comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en histoire, profil Histoire du Maghreb contemporain**

Marc Lazar rappelle que le Conseil scientifique a approuvé le profil du poste lors de la séance précédente. En tant que président du comité, il présente la liste des huit collègues qui y participeront. En interne : Florence Bernault, Jakob Vogel, Luis Martinez, spécialiste du Maghreb et des violences islamistes au CERI et représentant de PSIA. Les quatre membres extérieurs sont Francesca Corrao, professeure à la Luiss, à Rome ; Catherine Mayeur Jaouen, titulaire d'une chaire d'histoire de l'islam moderne et contemporain, plutôt spécialiste de l'Égypte, professeure à Paris Sorbonne ; Oissila Saaidia, professeur à l'université de Lyon 2 et directeur de l'Institut de recherche sur le Maghreb contemporain, spécialiste de l'Algérie coloniale ; Sylvie Thénault, directrice de recherche au CNRS, spécialiste de la guerre d'Algérie. Ce comité est composé de huit personnes : cinq femmes et trois hommes.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à la majorité des présents la composition du comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en histoire, profil Histoire du Maghreb contemporain.

**11/ Avis sur la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en sociologie, profil Étude des populations, sociodémographie**

Mirna Safi présente la fiche de ce poste, ouvert à l'OSC, et dont le profil est orienté vers la démographie et les *population studies*, en lien avec la question des inégalités. Des besoins en la matière ont été repérés à Sciences Po, notamment du côté de l'École d'Affaires publiques. Ce poste est très orienté vers la sociodémographie, en lien avec les questions d'épidémiologie, de vieillissement, des familles et de migration.

Etienne Nouguez insiste auprès du comité sur les besoins en termes d'enseignement qui existent au Collège et sur la nécessité que la personne recrutée soit réellement en capacité d'assurer des enseignements de sociologie pas seulement générale, mais aussi en méthode. Le profil doit vraiment relever de la sociodémographie.

Christine Musselin indique qu'il convient d'ajouter cette précision dans la fiche de poste.

Marc Lazar demande si le Conseil scientifique approuve cette proposition. Dans ce cas, il est demandé une petite modification de la fiche de poste pour indiquer cette nécessité d'enseigner la sociologie au collège.

Christine Musselin s'assure auprès d'Étienne Nouguez que cette modification ne repasse pas en comité.

Etienne Nouguez répond par l'affirmative.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en sociologie, profil Étude des populations, sociodémographie.

**12/ Avis sur la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en droit, profil Droit des personnes, discriminations****13/ Avis sur le comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en droit, profil Droit des personnes, discriminations**

Sébastien Pimont explique qu'il s'agit du recrutement d'un ou d'une professeur.e des universités en droit privé, droit public, droit de la personne et discriminations. Pour le profil, les membres du comité ont d'abord réfléchi aux candidates et candidats susceptibles d'être intéressés par un tel recrutement. Il s'agit d'attirer les personnes travaillant sur les discriminations. Elles seraient susceptibles de venir de différentes traditions intellectuelles. C'est la raison pour laquelle le poste parle de « droit de la personne » – ci-inclus les questions de discriminations – « droit des discriminations » – avec un travail sur l'aspect social et « droit du travail » et « droit et genre ». Les membres du comité souhaitent attirer tous ces profils susceptibles de pouvoir enseigner et de mener des recherches intéressant le département de droit. À l'École de droit, la personne devra aussi être motivée par les enseignements cliniques, en raison des besoins dont elle

fait état. Sébastien Pimont est la disposition des membres du Conseil pour leurs éventuelles questions.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en droit, profil Droit des personnes, discriminations.

Marc Lazar s'enquiert de la composition du comité.

Sébastien Pimont répond qu'il est composé de 5 membres internes avec Séverine Dusollier, Jeremy Perelman qui sera le président du comité de sélection, Julie Saada de l'École de droit et philosophe, et lui-même qui représenterait le département. Pap Ndiaye a également été sollicité pour faire partie du comité. S'agissant des membres extérieurs, le comité comprend les membres suivants : Diamond Ahshiagbor de *Institute of Advanced Legal Studies* à Londres, où il est professeur de droit, spécialiste des questions de la théorie sociale ; Janet Halley, professeure à Harvard, spécialisée dans les critiques droit et genres et les études critiques ; Ratna Kapur, spécialisé dans les *post colonial studies* ; Maria Rosaria Marella , civiliste qui s'intéresse aux aspects théoriques des discriminations ; Olivier de Schutter, professeur à l'université catholique de Louvain, spécialisé dans le droit de la personne et en droits fondamentaux.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la composition du comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Professeur.e des universités (poste public) en droit, profil Droit des personnes, discriminations.

#### **14/ Avis sur la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Assistant Professor en tenure track (poste privé) en science politique, profil Intégration européenne.**

#### **15/ Avis sur le comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Assistant Professor en tenure track (poste privé) en science politique, profil Intégration européenne**

Florence Haegel présente ce poste, ouvert suite au départ de Vincent Tiberj. Le profil recherché est un profil sur l'intégration européenne, pour palier l'absence de Renaud Dehousse et renforcer cette dimension dans le cadre de la politique scientifique du CEE.

Ce poste d'*Assistant Professor* est destiné à recruter une personne travaillant sur les institutions européennes et la politique européenne, déclinées en trois grandes thématiques : processus décisionnel et dynamique institutionnelle de l'Union européenne, l'étude sur la gouvernance de l'Union européenne pour élargir la vision des institutions *stricto sensu*, et toutes les questions relatives à la démocratie de l'état de droit et les valeurs de l'Union européenne. Ont été exclues les questions de politique publique européenne qui ne font pas partie du profil de poste. Il s'agit donc de questions d'actualité, et il est important que le recrutement se fasse en ce sens.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la fiche de poste en vue du recrutement d'un.e Assistant Professor en tenure track (poste privé) en science politique, profil Intégration européenne.

Le comité de sélection comprend cinq membres internes et cinq membres externes. Florence Haegel présidera ce comité avec deux collègues du CEE, Virginie Guiraudon et Olivier Rozenberg. S'agissant des deux autres membres internes, il s'agira pour le département de Janie Pélabay du CEVIPOF. La personne extérieure au département de science politique sera Loïc Azoulai de l'École de droit. Pour les membres externes, les membres sont les suivants : Markus Jartenfuchs, professeur de science politique à la Hertie School of Governance, Hussein Kassim, professeur de science politique à la University of East Anglia et Christine Neuhold, professeure de sciences politiques à la Maastricht University. Et deux Français : Sabine Saurugger, professeure des universités en science politique à Sciences Po Grenoble et Antoine Vauchez, directeur de recherche CNRS à Paris I.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la composition le comité de sélection en vue du recrutement d'un.e Assistant Professor en tenure track (poste privé) en science politique, profil Intégration européenne.

## 16/ Questions diverses

En l'absence de questions diverses, Marc Lazar passe au point suivant de l'ordre du jour.

## 17/ Avis sur la demande de nomination en qualité de professeur associé (PAST) à mi-temps à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 de François Heilbronn

Guillaume Plantin explique que François Heilbronn enseigne la stratégie à Sciences Po depuis 1991. Il a été nommé en 2009, et renouvelé d'ores et déjà deux fois. Il assure un cours important de stratégie au premier semestre, auquel tous les étudiants des masters de l'École de management assistent, ainsi qu'un cours pour 300 étudiants au second semestre. Il gère quasiment une trentaine de maîtres de conférences. Il a été très actif lors du comité de préfiguration qui est aujourd'hui l'École de management et d'innovation. Il est également membre du Conseil stratégique de cette école. Le dossier comprend une lettre de la doyenne Marie-Laure Djelic qui exprime son soutien et l'importance de François Heilbronn au sein de l'école.

Nicolas Sauger signale que sur les deux postes PAST, jusqu'à présent, il lui semble n'avoir vu que des hommes.

Christine Musselin a mentionné ce point à Frédéric Mion. Pour l'instant, il s'agit de renouvellement. Elle le rappellera plutôt lors des modifications.

Marc Lazar indique qu'il conviendrait de rappeler à François Heilbronn qu'il est PAST, soit « Professeur associé » – et non « Professeur des universités ». Il existe en effet une différence statutaire. Marc Lazar se propose de le lui rappeler lui-même. Les PAST sont des professionnels qui demandent à enseigner dans les universités. C'est un statut national, pour un temps déterminé – normalement trois ans renouvelables. Ils doivent assurer 64 heures d'enseignement. Cette personne peut être un chef d'entreprise comme François Heilbronn, ou un avocat, un syndicaliste, etc. Ce statut avait été créé par Jacques Delors, dans la perspective d'ouvrir l'université à des milieux professionnels non académiques.



Olivier Borraz souhaite savoir s'il y a des limites dans le nombre de renouvellements.

Carole Jourdan répond qu'il s'agit, pour François Heilbronn, du renouvellement d'un nouveau contrat de PAST qui s'ouvrirait pour neuf ans.

Jean-Marc Robin aimerait comprendre cette logique.

Marc Lazar rappelle qu'elle n'est pas fixée par le Conseil scientifique. C'est la réglementation nationale.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à la majorité des présents (11 oui, 3 non et 4 blancs) sur la demande de nomination en qualité de professeur associé (PAST) à mi-temps à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 de François Heilbronn.

### **18/ Avis sur la demande de nomination en qualité de professeur associé (PAST) à mi-temps à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 de Bernard Stirn**

Sébastien Pimont explique que Bernard Stirn est actuellement président de la section contentieuse du Conseil d'État, après avoir exercé d'autres fonctions au sein de cette juridiction. Il est également conseiller d'État. Il intervient sur des vices présents du Conseil d'État. Il a exercé différentes fonctions, notamment celle de directeur de cabinet auprès du ministre de l'Éducation nationale. Il enseigne sans interruption depuis 1985 à Sciences Po. Sur ses enseignements, le dossier qui a été transmis contient une lettre de soutien du doyen de l'École des affaires publiques. Il enseigne au Collège jusqu'à présent un cours intitulé « juge et liberté ». Il est imaginable qu'il enseigne en formation commune des masters à partir de l'année prochaine. Bernard Stirn présente un nombre de publications assez impressionnant, ce qui mérite d'être signalé au Conseil. À signaler à cet égard des ouvrages de référence en droit administratif comme *La source constitutionnelle du droit administratif* – 9<sup>ème</sup> édition en 2016 – ou *Les libertés en question* – 10<sup>ème</sup> édition en 2017. Cette liste de publications est tout à fait exceptionnelle.

Sabine Dullin pose la question de la retraite. Il s'agit d'un renouvellement pour trois ans. À partir de quel âge ?

Michel Gardette répond que pour les PAST, dans la mesure où le contexte est public, il s'agit de 65 ans.

Carole Jourdan précise qu'il lui est proposé un PAST-FNSP.

Michel Gardette ajoute qu'il s'agit des mêmes règles de retraite pour les salariés de droit privé.

Carole Jourdan indique qu'il n'y a pas de limite d'âge.

Michel Gardette explique que c'est une des raisons pour lesquelles il y a eu des créations d'emploi de PAST privé. La limite d'âge de 65 ans bloquait un certain nombre de candidatures qui étaient intéressantes. Ces postes sont presque toujours associés soit à un laboratoire, soit à une école. C'est ce qui a été mis en place ces dernières années. C'était au tout début discrétionnaire. Le directeur choisissait tous les anciens ou futurs ministres sur cet emploi. Il existe une petite dizaine d'emplois publics, à mi-temps. Ce sont des professeurs associés, avec décret. La procédure de droit privé est acquise sur la procédure de droit public, avec les mêmes règles, à la seule différence que l'âge limite de 65 ans ne se pose plus pour ces cas.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à la majorité des présents (13 oui et 5 blancs) sur la demande de nomination en qualité de professeur associé (PAST) à mi-temps à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 de Bernard Stirn.

### **19/ Avis sur la candidature à l'éméritat de Pascal Perrineau**

Frédéric Ramel indique que Pascal Perrineau est connu de tous dans ce comité. Il revient très succinctement sur son parcours professionnel. Après l'agrégation obtenue en sciences politiques en 1982, il a exercé des fonctions de professeur des universités à Sciences Po Grenoble, à l'université François Rabelais de Tours, avant de rejoindre en 1991 Sciences Po où il a en particulier contribué à l'animation du CEVIPOF. Il est un spécialiste des questions électorales depuis sa thèse qui portait sur l'impact de l'urbanisation sur le comportement électoral et qui nuancait ce rôle de l'urbanisation. Il a ensuite densifié cette réflexion sur les études électorales en choisissant différents points d'ancrage, notamment par sa réflexion sur le Front national. Pascal Perrineau a travaillé sur les comportements politiques au-delà des comportements électoraux, sur la défiance politique ou encore sur les mutations du parti socialiste.

Il propose une demande d'éméritat qui semble à Frédéric Ramel justifiée pour trois raisons. La première tient au fait qu'il maintient une activité à travers deux chantiers de recherche qu'il mène actuellement. Le premier, qu'il intitule « la rétroanalyse de l'élection présidentielle », va aboutir à un ouvrage à paraître chez Plon. Et un autre travail entend renouveler la réflexion sur les clivages autour de la mondialisation. Ce qui pourrait désigner un comportement néonational. Il maintient son activité au sein du CEVIPOF.

Depuis 1991, il a assuré la direction du CEVIPOF. Il a donc rendu un certain nombre de services à l'institution en termes d'animation scientifique et de production scientifique.

Le troisième élément tient à ce que Pascal Perrineau est une figure médiatique qui contribue ainsi à une forme de publicité pour l'établissement. De ce point de vue, c'est une figure de l'institution mais aussi une figure bien connue dans la société civile.

Marc Lazar ajoute qu'il est président des Alumni de Sciences Po. Par ailleurs, il part à la retraite le 31 août 2018.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à la majorité des présents (12 pour 3 contre 3 blancs) la candidature à l'éméritat de Pascal Perrineau.

Florence Haegel s'interroge sur le cas des procurations. Les membres du Conseil ne sont en effet pas si nombreux.

Marc Lazar confirme qu'il y avait une procuration pour Frédéric Audren, une de Marta Dominguez pour Charlotte Halpern et une de Sophie Dubuisson-Quellier pour Olivier Borraz.

### **20/ Avis sur la demande d'autorisation de Daniel Carpenter à diriger une HDR à l'IEP de Paris**

### **21/ Avis sur la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de Daniel Benamouzig**

Olivier Borraz indique que Daniel Benamouzig est chargé de recherche au CNRS, rattaché au CSO. Il demande à s'inscrire en HDR à Sciences PO, avec un tuteur extérieur, en l'occurrence Daniel Carpenter, auquel le conseil scientifique doit accorder une autorisation à diriger cette HDR. Professeur à Harvard, Daniel Carpenter est un spécialiste reconnu de tout ce qui relève de la sociologie politique historique. Il a notamment travaillé sa thèse sur l'administration de l'agriculture américaine. Il a ensuite fait un ouvrage récent très important sur la FDA et sur la manière dont les institutions bâtissent leur réputation et leur crédibilité. En raison de ces travaux, Daniel Benamouzig lui a demandé de superviser son HDR puisqu'il travaille sur le NICE britannique qui est chargé d'évaluer les produits de santé au regard de différents principes – notamment économique. Le travail vise à proposer une nouvelle théorie, « l'alignement », pour comprendre comment une organisation comme la NICE parvient professionnellement à se bureaucratiser, à construire son excellence et sa réputation à travers des procédés d'alignement cognitifs, organisationnels et institutionnels.

Marc Lazar signale qu'il s'agit – sauf erreur de sa part – de la première fois qu'un collègue étranger supervisera une HDR.

Olivier Borraz répond par la négative. Christopher Hood avait dirigé sa propre HDR.

Christine Musselin tient à signaler que Daniel Benamouzig n'a pas effectué sa thèse à Sciences Po.

Olivier Borraz confirme ce point.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la demande d'autorisation de Daniel Carpenter à diriger une HDR à l'IEP de Paris et la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de Daniel Benamouzig.

## **22/ Avis sur la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de François Bonnet**

Gilles Favarel-Guarrigues indique que François Bonnet est chargé de recherche au CNRS au laboratoire Pacte à Grenoble depuis 2013. Il a soutenu en 2006 une thèse de sociologie sur la « production organisée de l'ordre, contrôle des gares et centres commerciaux à Lyon et à Milan » qu'il avait réalisée en cotutelle à Sciences Po et à l'université de Milan. Cette thèse a reçu le prix Gabriel Tarde 2007 de l'Association française de criminologie.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de François Bonnet.

## **23/ Avis sur la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de Laura Hobson Faure**

Sabine Dullin indique que Laura Hobson Faure est *Associate Professor en études américaines* à Paris III depuis 2010. Elle a d'ores et déjà avancé son HDR lors de deux semestres en délégation à l'IHTP. Elle avait soutenu sa thèse à l'EHESS, au centre d'études

nord-américaines sous la direction de Nancy Green en 2009. Son HDR propose une histoire transnationale des mondes juifs américains et français à travers une étude de l'histoire des réfugiés, des enfants réfugiés et des réseaux constitués par ces enfants.

Les membres du Conseil scientifique approuvent à l'unanimité des présents la demande d'autorisation à présenter à l'IEP de Paris le diplôme d'habilitation à diriger des recherches de Laura Hobson Faure.