

Candidate : Emma De Andreis

Directrice de thèse : Delphine Dulong, Professeure d'université en science politique, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

## Projet de thèse :

« *Sine quota non* »<sup>1</sup>

*Diffusion et résistances d'un instrument de modernisation de l'action publique*

### 1) Présentation du sujet et problématique

Les quotas de sexe, pour une « représentation équilibrée » dans les espaces de pouvoir et de décision, se sont diffusés ces vingt dernières années, notamment sous l'influence du Programme d'Action de Pékin (1995), de l'Union européenne (Lépinard & Rubio-Marín, 2018) et de cabinets-conseils promouvant la « performance » économique de la mixité. La France a déjà mis en place un certain nombre de dispositifs contraignants dans les sphères politiques (Bereni, 2015) et professionnelles<sup>2</sup>, et se vante d'ailleurs d'être « championne du monde »<sup>3</sup> en termes de féminisation des conseils d'administration. Une proposition de loi pour « l'émancipation économique des femmes » a été récemment déposée par le gouvernement Macron (le 8 mars 2021) pour élargir les quotas aux comités de direction et exécutifs des grandes entreprises. Dans le même sens, la France est l'un des seuls États à avoir mis en place des quotas de sexe contraignants (avec sanctions financières) dans la haute fonction publique<sup>4</sup>, avec la loi Sauvadet en 2012.

Ce projet de thèse vise à étudier les quotas de sexe comme un instrument d'action publique, en premier lieu dans la haute fonction publique, en portant le regard sur leur mise en œuvre et les lobbys et groupes d'intérêt qui y participent. Il s'agit également d'étudier les dynamiques d'appropriation ou de résistance de ces dispositifs par les personnes directement concernées par leur champ d'application. Si de rares études se sont intéressées à la réception des quotas de sexe à partir d'entretiens dans le secteur public (Bereni & Revillard, 2015 ; Marry et al., 2017 ; Bereni & Jacquemart, 2018), il est intéressant de les renouveler dans un contexte où ils sont devenus légitimes auprès des responsables politiques et économiques, et même un élément permettant de hiérarchiser les féminités et masculinités au travail. Il s'agit donc également de voir ce que font les quotas au genre. Longtemps considérées par leurs partisans comme « un mal nécessaire » (Bereni & Revillard, 2015), ces législations peinent à fédérer et des critiques sont émises de la part de leurs opposants, mais également des soutiens qui considèrent ces lois, à l'heure actuelle, trop réduites ou au contraire trop contraignantes ; autrement dit, « mal faites ».

Si nous portons le regard en premier lieu sur le secteur public, comparer les deux secteurs professionnels (public et privé) constitue une stratégie heuristique pour construire notre objet de recherche. La comparaison avec le secteur privé s'impose tout d'abord d'elle-même, parce que les

---

<sup>1</sup> Expression empruntée à Soline Blanchard et Sophie Pochic (2021).

<sup>2</sup> Chronologiquement : la loi du 6 juin 2000 sur la parité en politique ; la loi 27 janvier 2011 sur les quotas dans les conseils d'administration des entreprises ; la loi du 12 mars 2012 sur les quotas dans la haute fonction publique.

<sup>3</sup> « La France championne du monde de la féminisation des conseils d'administration », par Laurence Boisseau, *Les Échos*, mars 2019. (<https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/la-france-championne-du-monde-de-la-feminisation-des-conseils-dadministration-996466>)

<sup>4</sup> Des recherches en ce sens nous ont amené à considérer la Suède, la Belgique, Royaume-Uni et le Mexique (mentionnés notamment dans le rapport Guégot, 2011), mais peu, voire pas, d'informations existent sur ces dispositifs. Cela nous amène à considérer que, s'ils existent toujours, ces dispositifs non-contraignants, c'est-à-dire sans sanction, n'ont que peu d'effets.

premières lois (sur les quotas dans les conseils d'administration et dans les primo-nomination) ont été pensées comme un seul épisode législatif de féminisation des instances de pouvoir<sup>5</sup> — les penser séparément serait donc réducteur compte tenu du contexte dans lequel elles s'inscrivent. Il faut également souligner l'intensification des circulations des élites entre privé et public (Gervais & Pelletier, 2019) sous l'effet du *new public management* (Bèzes 2008 ; 2009 ; Bereni et al. 2011), qui impose d'élargir la focale. Enfin avoir un point de vue contrasté, permet d'analyser différences et similitudes dans un contexte de « modernisation de l'État », en témoigne par exemple le nom du site internet du ministère chargé de la transformation de la fonction publique<sup>6</sup>. Il s'agit également d'un contexte spécifique, puisque la quantification est devenue une méthode de plus en plus légitime et utilisée dans la fabrique de politiques publiques en matière d'égalité (Blanchard & Pochic, 2021), ces dispositifs s'inscrivant de manière plus générale dans une approche quantitativiste de l'égalité, et du « gouvernement par les nombres » (Desrosières, 2008 ; Desrosières 2014), notamment sous l'influence du *benchmarking* (Blanchard, 2018 ; Bruno & Didier, 2013). Alors qu'il existe une riche littérature sur la parité en politique (Achin et alii 2007 ; Lépinard 2007 ; Lépinard & Rubio-Marín, 2018 ; Sénac, 2007 ; Bereni, 2015) ou les quotas dans le secteur privé (Bender et al., 2015 ; Bender, 2021 ; Dang & Teulon, 2015), peu d'études se sont focalisées sur la mise en place des quotas dans l'administration, et encore moins en les comparant avec le secteur privé.

## 2/ Questions de recherche

### a) Les quotas de sexe : un outil de modernisation de la gouvernance ?

La mise en place de quotas de sexe s'inscrit dans la continuité des lois pour une « représentation équilibrée » des lieux de pouvoir politique, économique et bureaucratique. Il faut donc remonter à la loi sur la parité en politique (Lépinard, 2007 ; Bereni, 2015) pour comprendre le processus de féminisation des instances dirigeantes. Reposant tout d'abord sur l'équilibre tenu entre le prolongement de l'universalisme républicain et la « parité » (Bereni & Lépinard, 2003 ; Lépinard 2007 ; Bereni, 2015), la nomination de femmes à des postes de pouvoir s'est peu à peu diffusée aux différentes sphères professionnelles. Cela a notamment été possible grâce à l'idée, largement partagée, que la diversité et la mixité seraient une « richesse » pour l'entreprise (Bereni, 2009). Depuis Gary S. Becker (1957), et ses travaux fondateurs sur les intérêts économiques de la non-discrimination, la rhétorique managériale de la diversité comme atout productif (Jonas & Séhili, 2009 ; Amintas & Junster, 2009 ; Bereni, 2009) s'est imposée dans le monde de l'entreprise. Lauren Edelman (2016) évoque en ce sens une « managérialisation du droit », pour évoquer le « processus de réinterprétation et d'appropriation des normes juridiques dans les organisations, pour les rendre conformes aux idées et aux pratiques managériales » (Demilly, 2020, p. 101). Dans un mouvement d'essor du *new public management* (Bezès, 2008 ; 2009) et de la « culture du résultat » (Bezès & Musselin, 2015), ces rhétoriques se sont également diffusées dans les services de l'État français (Jacquemart et al., 2020), davantage encore depuis le mandat du président Macron et l'avènement d'une « société civile entrepreneuriale » (Michon, 2019), qui promeut une « modernisation libérale » (Gervais & Pelletier, 2019). En outre, les règles néo-libérales semblent désormais

---

<sup>5</sup> Marie-Jo Zimmermann, députée UMP qui a porté la loi sur les quotas dans les conseils d'administration explique, lors des 10 ans de la loi Copé-Zimmermann au Sénat « *qu'avant la fin de son mandat, [elle] voul[ait] légiférer sur le privé et le public* ».

<sup>6</sup> <https://www.modernisation.gouv.fr/>

conditionner les décisions de l'État (France & Vauchez, 2017). Cette dynamique n'est cependant pas forcément aussi nouvelle que l'on pourrait le penser : déjà la Ve République marquait la légitimation de l'économie comme « nouvelle science du politique » (Dulong, 1997). Aussi, c'est bien par une logique économique (la productivité) de modernisation de la fonction publique, que les quotas s'insinuent dans les services étatiques. On remarque en ce sens la création, par l'AFNOR, des labels Égalité professionnelle (2004) et Diversité (2008), auxquels les institutions publiques se portent candidates à partir des années 2010. En 2015, l'AFNOR met d'ailleurs en place l'alliance des Label Diversité / Label Egalité Professionnelle, témoignant bien du cadrage « mixité-parité », pris par les politiques publiques, alors même que la fonction publique résiste davantage à ces dispositifs : les grands corps d'Etat qui considéraient que l'État était leur « terrain de jeu » sont plus résistants aux quotas, qui, en changeant les règles du jeu, sont susceptibles de remettre en cause l'emprise des grands corps sur l'État. Il est d'autant plus pertinent d'en faire le coeur de la recherche, et de voir l'incidence du contexte actuel de légitimation de l'outil sur sa réception.

Dans le cadre de ce projet de thèse, il s'agit également d'interroger la dichotomie « secteur privé / secteur public », jusque-là mobilisée pour circonscrire les études effectuées sur la question des quotas de sexe (Laufer & Paoletti, 2015). La circulation des élites et la problématique des quotas invitent plus que jamais à se méfier des catégories d'entendement routinisées sur l'Etat en mobilisant davantage celle de « femme dirigeante », quel que soit le secteur d'activité. En effet, le processus de diffusion de l'outil — ainsi que son appropriation par les principales concernées — rend finalement bancal l'étude d'un seul secteur professionnel. Les politiques d'égalité professionnelle se répondent : la mise en place d'un dispositif dans un secteur professionnel agit comme levier pour le second. Il s'agit dès lors de ne pas « réifier » cette dichotomie, pourtant très mouvante. La modernisation de l'État et la circulation des élites du public vers le privé (Rouban, 2007 ; 2010 ; Collas, Dulong & Sawicki, 2018), ou bien du privé vers le public (Michon, 2019 ; Gervais & Pelletier, 2019) rend la séparation d'autant plus superficielle : les personnes vont et viennent et ne sont pas forcément fermés (et formés) dans un « esprit de corps ». Les espaces de socialisation entre élites se recourent d'ailleurs d'un secteur à l'autre (Gervais, 2012). Le processus d'appropriation des quotas doit donc être enrichi par une perspective englobant l'ensemble des secteurs concernés par ces dispositifs. Il ne s'agit bien sûr pas de nier a priori la spécificité de chaque culture organisationnelle (de fait, la fonction publique est plus résistante à l'introduction de quotas), mais plutôt de les mettre en question au regard des éventuels changements que produisent les quotas, d'en discuter les porosités et limites, dans un contexte politique qui tend justement à effacer les frontières.

*b) Les quotas, enjeux de reconfiguration de l'espace de la cause des femmes : quand l'égalité a une classe et une race*

Ces politiques de féminisation des lieux de pouvoir s'inscrivent pleinement dans ce qui été conceptualisé comme « l'égalité élitiste » (Pochic, 2018). Cette notion, précieuse pour la compréhension du cadre de mobilisation, sera réinvestie notamment dans l'analyse de l'imbrication des différents rapports sociaux qui structurent la société. Outre les rapports de genre, la problématique des quotas met en exergue la focale placée sur les femmes privilégiées au sein de l'espace social : les bénéficiaires de ces dispositifs sont des femmes cumulant *a priori* divers types de capitaux, puisqu'aux carrières déjà établies (Bender, 2021 ; Jacquemart et al., 2020). Cette focale des politiques publiques est le fruit de différents facteurs (Jacquemart et al., 2016). Tout d'abord, la

structure d'opportunités (Mathieu, 2004) caractérisée par le contexte politico-managérial des nouvelles méthodes de management qui rendent particulièrement recevables les discours sur la diversité bonne pour la performance ou sur la « modernisation » de l'État. Le cadrage sur la « grammaire paritaire » (Bereni & Revillard, 2007) qui s'est diffusé ces dernières décennies, et enfin les ressources de mobilisation que constituent les mobilisations des femmes dirigeantes (Rabier, 2013). L'engagement patronal des femmes dirigeantes pour la cause des femmes a connu une certaine acclimatation et « appropriation » (Jacquemart & Albenga, 2015) au sein des espaces de l'élite professionnelle, avec l'avènement d'un « neoliberal feminism » ou « market feminism » (Rottenberg, 2014 ; Kantola & Squires, 2012), traduit en français par « féminisme de marché » (Pochic, 2018), qui souligne notamment la dimension transnationale de cette mouvance, compatible, et puisant même largement dans le système capitaliste néo-libéral. La mobilisation pro-quotas ne milite donc pas pour une modification structurelle du régime d'inégalités (Acker, 2009), mais pour l'inclusion de certaines femmes dans le système. Aussi, ce sont avant tout des femmes blanches, issues de classes sociales supérieures qui semblent « militer pour » et « bénéficier de » l'inclusion au sommet des organisations. Ce projet de thèse invite donc à comprendre ce que « font » les quotas aux différents rapports sociaux, notamment de classe et de race, et d'en comprendre les relations et appropriations différenciées (déterminées justement par l'imbrication de ces rapports sociaux).

En outre, les mobilisations populaires et massivement suivies, comme la grève féministe suisse de 2019, ne militent pas pour les quotas<sup>7</sup>. L'intérêt est donc également d'étudier les effets de reconfiguration sur « l'espace de la cause des femmes » (Bereni, 2012) de ces politiques. Ces femmes qui militent pour des quotas de sexe dans les instances dirigeantes participent à redéfinir, à la fois les différents pôles de l'espace (avec notamment l'avènement d'un pôle bureaucratique-entrepreneurial), mais également leur poids « légitime » respectif. Actuellement au cœur des politiques publiques sur l'égalité professionnelle (Blanchard & Pochic, 2021), les politiques de quotas concentrent une grande partie de l'attention législative et médiatique. Les groupes d'intérêt issus du secteur professionnel s'accaparent ainsi « l'expertise » sur le sujet de l'égalité professionnelle en performant une « expertise professionnelle ». Leurs possibilités de lobbying sont conditionnées à « l'expertise » qu'ils apportent (Laurens, 2015). Il faut donc, au-delà d'en faire le sujet central, en devenir la référence, car « c'est un enjeu d'accéder à ce statut [d'expert] (...) en vue de pénétrer sur la scène du pouvoir » (Backouche, 2008, p. 2). Aussi, si les femmes issues de ces groupes d'intérêt incarnent les nouvelles « expertes » du sujet, c'est aux dépens des autres pôles de l'espace de la cause des femmes, et notamment des pôles académique, associatif ou syndical. La thèse s'intéressera donc aux (non-) interactions entre les actrices mobilisées pour les quotas, et les différents pôles de l'espace de la cause des femmes.

### *c) Féminités et masculinités. Une sociologie de la réception de l'action publique*

Le dernier axe de recherche de ce projet de thèse s'attache à analyser ce que les quotas font au genre. Dans une perspective qui s'inscrit dans la sociologie de la réception de l'action publique — entendue comme « l'ensemble des processus par lesquels une politique publique est appropriée

---

<sup>7</sup> Un échange informel avec une femme syndiquée en Suisse nous apprend que : « ce sont les médias qui [leur] ont attribué des velléités de quotas dans les conseils d'administration ou autre. En réalité, c'est très loin des préoccupations principales de [leurs] collectifs ».

et co-construite par les individus qu'elle cible, et par lesquels elle produit ses effets sur ceux-ci » (Revillard, 2016, p. 18) — on tâchera en effet de porter une attention particulière aux « féminités » et « masculinités » (Connell, 1995). Si l'on peut s'attendre à une forte adhésion des femmes à ces dispositifs, la réalité est plus complexe. En effet, le poids du « stigmatisme féministe » reste lourd à endosser (Blanchard et al., 2013), et invite souvent les femmes cadres supérieures à avoir des positions plus nuancées, voire réfractaires (Marry et al., 2017 ; Bereni & Revillard, 2015). Aussi, adapter son expression de genre — masquer son adhésion à des dispositifs qui promeuvent les femmes — permet en effet de se protéger par rapport à des discriminations anticipées ou vécues (Parini & Lloren, 2017), notamment dans une organisation à culture très masculine. Toutefois, récemment remis à l'agenda en France, notamment du fait de la prise de position explicite de certains ministres en faveur des quotas, le positionnement « pro-quotas » semble de plus en plus légitime, et en ce sens nombre d'alliées revendiquent aujourd'hui être des « femme[s] quotas ». Exprimer son adhésion aux quotas, en tant que femmes, est donc également un signe de distinction, voire d'incarnation du « féminisme de marché » (Pochic, 2018) en France.

S'il est nécessaire de s'intéresser à la réception par les femmes de ces dispositifs, l'intérêt est tout aussi grand du côté de leurs confrères. La question des « masculinités » et de leur transformation est une dimension du projet qu'il ne faut pas négliger. En effet, la « masculinité hégémonique » (Connell, 1995) varie d'un milieu à un autre, et la mise à l'agenda (national et international) des politiques d'égalité a eu une incidence sur les fonctions dirigeantes et les masculinités valorisées pour « diriger comme un homme moderne » (Bereni & Jacquemart 2018). Les quotas sont un objet de recherche idoine pour discuter les masculinités, puisqu'ils participent à les transformer et à les hiérarchiser, notamment avec la diffusion de « l'éthos égalitaire » (Clair, 2011). Se positionner « pro-quotas », c'est endosser le rôle de « l'homme moderne » (Marry et al., 2017 ; Bereni & Jacquemart, 2018), favorable aux politiques d'égalité professionnelle. Les quotas permettent également de remettre au centre de l'étude les masculinités au travail, longtemps prises pour acquies (le « masculin-neutre ») et donc négligées, alors même que le travail participe à les fabriquer, mais également à les maintenir (Collinson, & Hearn, 1996). Aussi, s'il y a une adhésion de positionnement pro-quotas du côté des dirigeants français<sup>8</sup>, les « masculinités complices » ou « subalternes » (Connell, 1995) résistent davantage aux politiques de quotas — en témoigne certaines réactions masculinistes sur les nominations de « femmes-alibis » sans compétences sur les réseaux sociaux. La « bonne » masculinité a donc également un « coût » (Dulong et al., 2012), en ce qu'elle suppose l'adhésion au dispositif, alors même que cela signifie pour certains cadres intermédiaires une réduction des perspectives professionnelles. Cynthia Cockburn (1991) avait en ce sens déjà montré le ressentiment de certains hommes vis-à-vis des politiques « d'égal opportunity » mises en place au Royaume-Uni. La réaction des hommes vis-à-vis des nominations équilibrées constitue donc également un enjeu de distinction et de hiérarchisation des masculinités, auquel on portera un regard attentif.

### ***3/ Terrain d'enquête et méthodologie***

Le projet de thèse se voulant une étude comparée entre la fonction publique et le secteur privé, le terrain se limitera à la France (en permettant quelques comparaisons internationales

---

<sup>8</sup> Si des résistances subsistent toujours, elles restent feutrées et ne se disent pas comme telles.

lorsque cela semble pertinent). Si la focale porte a priori sur les législations nationales, les mairies de grandes villes en France incitent cependant à s'intéresser à l'échelle locale : Paris ou Rennes, mairies dirigées par les socialistes, semblent plus en avance sur cette question, contrairement à des mairies dirigées par le groupe Les Républicains, comme Bordeaux ou Marseille. Cette articulation des échelles nationales / locales intégrera logiquement l'échelle européenne, pour rendre compte de l'influence des différents niveaux de gouvernance et d'espaces de lobbying (Laurens 2015).

En ce qui concerne les méthodes d'enquête, on s'emparera tout d'abord des documents et archives de la production « indigène » et législative propre aux quotas. Étudier des lois qui s'inscrivent dans une continuité législative (les lois de féminisations des postes à responsabilité), impose d'avoir tout d'abord un regard historique. Il s'agira donc dans un premier temps d'éplucher les débats parlementaires des différents projets de loi à l'Assemblée nationale<sup>9</sup>. Cela permettra d'analyser les différent·es acteurs et actrices impliqués (notamment par la liste des personnalités auditionnées), et de voir les différents « cadrages » mobilisés en (dé-)faveur des quotas. On fera également une veille des interventions évoquant les quotas, tant dans les médias, que *via* les réseaux sociaux, en suivant certains réseaux et groupes engagés pour la cause des femmes dirigeantes et des quotas (le collectif 2Gap et les réseaux professionnels tels que BPW France, Cercle InterElles, Administration Moderne...).

Dans le même sens, les statistiques nationales seront également amplement mobilisées afin de suivre les évolutions de la féminisation, en lien avec la mise en place de quotas. On s'appuiera notamment sur les statistiques fournies par la DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique) et sur les études de grands cabinets de conseil<sup>10</sup>. Pour diversifier les indicateurs, on consultera également « l'indice d'égalité de genre » de l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes), qui publie chaque année des statistiques sur la féminisation des lieux de pouvoir.

Ces deux premières méthodes — permettant l'acclimatation avec l'objet de recherche — seront complétées par des méthodes d'enquête ethnographiques. Tout d'abord, dans l'optique d'appréhender la réception des quotas par les personnes concernées, on réalisera des entretiens biographiques, de « récits de vie ». En effet, dans la lignée des travaux de sociologie de la réception de l'action publique (Revillard, 2017), ces récits permettront d'appréhender la façon dont le rapport aux dispositifs de quotas s'inscrit dans l'expérience sociale plus large des individus — et ne pas uniquement prendre en compte le discours, parfois préparé, des individus sur les quotas. Des entretiens seront menés avec des acteurs et actrices variés : des personnes en charge de la mise en place de ces politiques (élu·es des différentes assemblées, employé·es de la DGAFP pour envisager la mise en place de ces dispositifs, ainsi que les résistances institutionnelles), des membres de lobbys pro-quotas (tels que 2Gap afin d'analyser leur travail d'influence et ainsi traiter plus finement les différents niveaux de gouvernance), et des cadres en fonction dans des postes concernés par les quotas (fonction de direction et d'administration) des secteurs privés et publics. Dans ce dernier cas, on fera attention à faire autant d'entretiens avec des hommes qu'avec des

---

<sup>9</sup> L'intégralité des archives parlementaires est disponible en ligne. ([https://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/egalite\\_prof\\_hommes\\_femmes.asp](https://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/egalite_prof_hommes_femmes.asp))

<sup>10</sup> Notamment le rapport annuel « EY, Panorama de la Gouvernance – Gouvernance et Responsabilité » par Labrador Maverick - Ethics & Boards.

femmes. La thèse s'inscrivant dans la continuité du travail de mémoire, plusieurs contacts ont été établis, notamment avec la DGAFP et les lobbys pro-quotas.

Enfin, des observations seront effectuées, notamment des événements en lien avec les quotas : les événements et conférences d'acteurs et actrices investi·es dans la cause pro-quotas, ainsi que ceux organisés par les institutions (on pense par exemple aux dix ans de la loi Sauvadet qui devraient avoir lieu en mars prochain). Le projet serait également d'effectuer, dans la mesure du possible, un stage d'observation dans chaque secteur professionnel, notamment afin d'observer les « pratiques » de réception, et dépasser le discours des enquêté·es pour envisager la manière dont les masculinités s'incarnent. Il s'agirait de faire un stage, ou bien en administration, ou bien dans une grande entreprise.

### **Calendrier prévisionnel :**

Première année de thèse (2021-2022) : Veille sur les réseaux de personnalités et organisations en lien avec les politiques de quotas. Travail bibliographique. Travail sur corpus documentaire et sur archives publiques portant sur les quotas (articles dans les journaux et débats parlementaires). Exploitation secondaire des enquêtes statistiques. Premières observations d'événements. Premiers entretiens biographiques. Éventuellement un stage pour une ethnographie dans une administration/ une entreprise.

Deuxième année de thèse (2022-2023) : Veille sur les réseaux de personnalités et organisations en lien avec les politiques de quotas. Travail bibliographique. Entretiens biographiques. Observations des événements. Exploitation secondaire des enquêtes statistiques. Éventuellement un stage pour une ethnographie dans le second secteur professionnel. Traitement des matériaux.

Troisième année de thèse (2023-2024) : Traitement des derniers matériaux. Rédaction.

### **Bibliographie indicative :**

ACHIN, Catherine, Lucie BARGEL, Delphine DULONG, et Eric FASSIN. 2007, *Sexes, genre et politique*, Economica, Paris.

ACKER, Joan. 2009, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2, p. 199-217.

BACKOUCHE, Isabelle. 2008, « Devenir expert », *Genèses*, vol. 70, no. 1, 2 p. 2-3.

BECKER, Gary S. 1957, *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

BENDER, Anne-Françoise. 2021, « Une parité économique en marche ? Mise en œuvre et effets de la loi sur les quotas dans les conseils d'administration », in Soline BLANCHARD et Sophie POCHIC (dir.), *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

BENDER, Anne-Françoise, Rey DANG, et Marie-José SCOTTO. 2016, « Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France », *Travail, genre et sociétés*, vol. 35, no. 1, p. 67-85.

BERENI, Laure. 2009 « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, vol. 35, no. 3 p. 87-105.

- BERENI, Laure. 2012, « Penser la transversalité des mobilisations féministes : l'espace de la cause des femmes. » in Bard, Christine (dir.) *Les féministes de la 2ème vague*, Presses Universitaires de Rennes, p. 27-41.
- BERENI, Laure. 2015, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Economica, Paris.
- BERENI, Laure et Alban JACQUEMART. 2018, « Diriger comme un homme moderne ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 223 (3): 72-87.
- BERENI, Laure, et Éléonore LÉPINARD. 2003, « La parité, contresens de l'égalité ? Cadrage discursif et pratiques d'une réforme », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 22, no. 3, p. 12-31.
- BERENI, Laure, et Éléonore LÉPINARD. 2004, « « Les femmes ne sont pas une catégorie » les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, vol. 54, no. 1, p. 71-98.
- BERENI, Laure et Anne REVILLARD. 2007, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) ». *Genèses* n° 67 (2): 5-23.
- BERENI, Laure, et Anne REVILLARD. 2015, « Un « mal nécessaire » ? Les hauts fonctionnaires et les quotas ». *Travail, Genre et Sociétés* n° 34 (2): 163-68.
- BERENI, Laure, Catherine MARRY, Sophie POUCHIC, et Anne REVILLARD. 2011, « Le plafond de verre dans les ministères : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique ». *Politiques et management public*, no Vol 28/2.
- BEZES, Philippe. 2008, « Le tournant néomanagérial de l'administration française », in BORRAZ, Olivier et Virginie GUIRAUDON (dir.), *Politiques publiques 1. La France dans la gouvernance européennes*, 215-254, Paris, Presses de Sciences Po.
- BEZES, Philippe. 2009, *Réinventer l'État*. Presses Universitaires de France.
- BEZES, Philippe, et Christine MUSSELIN. 2015, « Le New Public Management. Entre rationalisation et marchandisation ? », in BOUSSAGUET Laurie, JACQUOT Sophie, RAVINET Pauline et MULLER Pierre. (dir.), *Une « French touch » dans l'analyse des politiques publiques ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 125-152.
- BLANCHARD, Soline. 2018, « Le benchmarking au service de l'égalité ? » *Gouvernement et action publique* VOL. 7 (4): 39-61.
- BLANCHARD, Soline. 2021, « Le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120 : un outil « dans l'air du temps », in Soline Blanchard et Sophie Pouchic (dir.), *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BLANCHARD, Soline et Sophie POUCHIC (dir.). 2021, *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BLANCHARD, Soline, Isabel BONI-LE GOFF, et Marion RABIER. 2013, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique ». *Sociétés contemporaines*, no n°89: 101-30.
- BRUNO, Isabelle, et Emmanuel DIDIER. 2013, *Benchmarking. L'État sous pression statistique*, Paris, Zones.
- CLAIR, Isabelle. 2011, « La découverte de l'ennui conjugal. Les manifestations contrariées de l'idéal conjugal et de l'ethos égalitaire dans la vie quotidienne de jeunes de milieux populaires », *Sociétés contemporaines*, vol. 83, no. 3, p. 59-81.



- COCKBURN, Cynthia. 1991, *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Cornell University Press.
- COLLAS, Thomas, Delphine DULONG, et Frédéric SAWICKI. 2018, « Sociographie des cabinets ministériels (2012-2014) : présentation générale », *Revue française d'administration publique*, vol. 168, no. 4, pp. 745-750.
- COLLISON David, et HEARN Jeff. 1996, *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Management*, London, Sage.
- CONNELL, Raewyn. 1995, *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- CONNELL, Raewyn. 2006, « Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites ». *Public Administration Review*, vol. 66 (6): 837-49.
- DANG, Rey, et Frédéric TEULON. « Où sont les femmes ? Déterminants organisationnels de la représentation des femmes dans les conseils d'administration », *Management & Avenir*; vol. 78, no. 4, 2015, pp. 183-203.
- DEMILLY, Hélène. 2020, « (Dé)chiffrer la « mixité ». Usages et appropriations de la quantification dans un programme managérial d'égalité professionnelle », *Sociologies pratiques*, vol. 40, no. 1, p. 95-104.
- DESROSIÈRES, Alain. 2008, *Gouverner par les nombres : L'argument statistique II*. Paris, Presses des Mines.
- DESROSIÈRES, Alain. 2014, *Prouver et gouverner. Une analyse des statistiques publiques*, Paris, La Découverte.
- DULONG, Delphine. 1997, *Moderniser la politique. Aux origines de la Ve République*, Paris, L'Harmattan.
- DULONG, Delphine, Christine GUIONNET et Erik NEVEU (dir.). 2012, *Boys don't cry. Les coûts de la domination masculine*, Rennes, PUR.
- EDEL, Frédéric. 2013, « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics : depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », *Revue française d'administration publique*, vol. 145, no. 1, p. 109-135.
- EDELMAN, Lauren B. 2016, *Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*. Chicago, University of Chicago Press.
- FRANCE, Pierre et Antoine VAUCHEZ. 2017, *Sphère publique, intérêts privés. Enquête sur un grand brouillage*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Domaine gouvernance », 196 p.,
- GERVAIS, Julie. 2012, « Les sommets très privés de l'État. Le « Club des acteurs de la modernisation » et l'hybridation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 194, no. 4, p. 4-21.
- GERVAIS, Julie, et Willy PELLETIER. 2019, « La noblesse managériale d'État », in Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants*, Paris. La Découverte, p. 312-322.
- GUILLAUME, Cécile, et Sophie POCHIC. 2007, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 17: 79-103.
- JACQUEMART, Alban, et Viviane ALBENGA. 2015, « Pour une approche microsociologique des idées politiques. Les appropriations ordinaires des idées féministes », *Politix*, vol. 109, no. 1, pp. 7-20.
- JACQUEMART, Alban, Fanny LE MANCQ, et Sophie POCHIC. 2016, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste ». *Travail, Genre et Sociétés* 35 (1): 27-45.

- JACQUEMART, Alban, Anne REVILLARD, et Laure BERENI. 2020, « Gender Quotas in the French Bureaucratic Elite: The Soft Power of Restricted Coercion ». *French Politics* 18 (1): 50-70.
- JONAS, Irène, et Djaouida SÉHILI. 2009, « L'essentialisme au service d'une mixité économiquement performante ». *Cahiers du Genre* n° 47 (2): 35-54.
- KANTOLA, Johanna, et Judith SQUIRES. 2012, « From State Feminism to Market Feminism? » *International Political Science Review*, vol. 33 (4): 382-400.
- LAUFER, Jacqueline, et Marion Paoletti (dir.). 2015 « Controverse : Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 34, no. 2, 2015.
- LAURENS, Sylvain. 2015, *Les courtiers du capitalisme: Milieux d'affaires et bureaucrates à Bruxelles*, Marseille. Agone.
- LÉPINARD, Éléonore. 2007, *L'égalité introuvable*, Paris. Presses de Sciences Po, 2007
- LÉPINARD, Éléonore. 2016, « From breaking the rule to making the rules : the adoption, entrenchment and diffusion of gender quotas in France », *Politics, Groups and Identities*, 4 (2) p. 231-245
- LÉPINARD, Éléonore, Ruth RUBIO-MARÍN. 2018, *Transforming Gender Citizenship. The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*, Cambridge University Press.
- MARRY, Catherine, Laure BERENI, Alban JACQUEMART, Sophie POCHIC, et Anne REVILLARD. 2017, *Le plafond de verre et l'état. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Paris, Armand Colin.
- MATHIEU, Lilian. 2004, *Comment lutter ? Sociologie et mouvement sociaux*, Paris. La Discorde.
- MICHON, Sébastien. 2019, « L'entreprise chevillée au corps. L'entrée d'une « société civile » entrepreneuriale à l'Assemblée », in Dolez Benard, Fretel Julien et Lefebvre Rémi (dir.), *L'entreprise Macron*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, p. 217-228.
- PARINI, Lorena, et Anouk LLOREN. 2017, « Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse ». *Travail, genre et sociétés*, 38: 151-69.
- POCHIC, Sophie. 2018, « Féminisme de marché et égalité élitiste ? » in Maruani, Margaret (dir.) *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*, 42-52. La Découverte.
- RABIER, Marion. 2013, *Entrepreneuse de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de doctorat en sociologie, Q École des hautes études en sciences sociales (EHESS).
- REVILLARD, Anne. 2016, « La réception de l'action publique. » *LIEPP Working Paper 55*. Paris: Laboratory for Interdisciplinary Evaluation of Public Policies,
- ROTTENBERG, Catherine. 2014, « The Rise of Neoliberal Feminism ». *Cultural Studies* 28 (3): 418-37.
- ROUBAN, Luc. 2007, « Chapitre 8 / Les élites politiques et administratives », in Pascal Perrineau (dir.), *La politique en France et en Europe*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 215-249.
- ROUBAN, Luc. 2010, « L'Inspection générale des Finances 1958-2008 : pantouflage et renouveau des stratégies élitaires », *Sociologies pratiques*, 21, p. 19-34.
- SÉNAC, Réjane. 2008, *La parité*. Presses Universitaires de France.