Introduction : L'emploi public : nouvelles règles, nouvelles stratégies

Maya Bacache-Beauvallet et Jean-Luc Outin

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3903>

DOI : 10.4000/formationemploi.3903

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 15 février 2013

Pagination : 7-15

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Maya Bacache-Beauvallet et Jean-Luc Outin, « Introduction : L'emploi public : nouvelles règles, nouvelles stratégies », *Formation emploi* [En ligne], 121 | janvier-mars 2013, mis en ligne le 29 mars 2013, consulté le 10 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3903> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3903>

Introduction

L'emploi public : nouvelles règles, nouvelles stratégies

MAYA BACACHE-BEAUVALLET

Maître de conférences en sciences économiques à Telecom ParisTech, chercheur associé au CES (Centre d'économie de la Sorbonne) et au Cepremap (Centre pour la recherche économique et ses applications)

JEAN-LUC OUTIN

Economiste, chargé de recherche au CES (Centre d'Economie de la Sorbonne, UMR 81-74)

Altruiste et obéissant, obtus et paresseux, membre de l'élite républicaine ou employé incompetent, les deux figures du fonctionnaire cohabitent dans l'imaginaire français. La littérature et les arts regorgent ainsi de figures controversées de ce personnage envié tout autant que décrié : paresseux et incompetent chez Courteline dans *Messieurs les ronds-de-cuir* en 1892, ou chez Feydeau dans *On purge bébé*, en 1910 ; à l'inverse dévoué dans le documentaire *Etre et avoir*, de Nicolas Philibert, en 2002.

Pourtant, depuis les années 80, on assiste à une remise en cause radicale et nouvelle de l'État et des hommes qui font l'État. Plusieurs explications se conjuguent pour alimenter le discrédit renouvelé de la figure du fonctionnaire : pression budgétaire ; interrogations sur le juste niveau d'intervention et de la place de l'État pris entre les Régions d'un côté, et l'Europe, de l'autre ; mais également, mise en doute de la bienveillance des fonctionnaires qu'ont nourrie les théoriciens de l'économie politique. Quels que soient les facteurs à l'origine du scepticisme exprimé sur l'efficacité des fonctionnaires, ils ont donné lieu à de nombreuses réformes en France et dans les autres pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), réformes dont il s'agit de mesurer l'ampleur et l'impact. En effet, après la remise en cause des frontières de l'État et l'ouverture à la concurrence de secteurs autrefois publics dans les années 80 puis 90, une nouvelle forme de privatisation a consisté à importer les méthodes de gestion de l'emploi du secteur privé vers le secteur public. Ce sont ces mutations de l'emploi public, dans ses recrutements, ses carrières, ses formations que ce dossier entend éclairer. L'enjeu de cette analyse est de déterminer si la spécificité des services publics peut justifier une spécificité des moyens de gestion des ressources humaines dans le secteur public.

1 | L'emploi public : une réalité complexe

On peut distinguer théoriquement deux grands systèmes idéal-typiques de fonction publique : la fonction publique dite de carrière et la fonction publique dite d'emploi. Bien entendu, aucun pays ne retient de manière exclusive l'un ou l'autre de ces systèmes. La plupart des pays adoptent des systèmes mixtes mêlant ces deux cas polaires.

Dans sa forme simple donc, la fonction publique dite d'emploi ne se différencie en rien, dans sa gestion, de l'emploi privé et on la retrouve, par exemple, aux États-Unis ou en Suisse. La fonction publique dite de carrière se distingue, en revanche, par le fait que les employés sont recrutés pour y faire carrière, souvent par concours. À ce titre, ils ne sont pas recrutés sur un emploi et n'ont pas de contrat de travail ; ils ne reçoivent pas un salaire mais un traitement, c'est-à-dire que leur rémunération n'est pas liée à leur travail, lequel ne s'inscrit pas dans un lien de subordination. Leurs fonctions sont donc, en théorie du moins, évolutives et leurs droits et obligations sont régis par un statut et la nécessité du service public. Cependant, lorsque l'on analyse l'emploi public en détail, l'image stéréotypée vole en éclats. En effet, l'emploi public français est souvent représenté comme l'idéal-type de la fonction publique de carrière où un jeune étudiant ayant prouvé ses mérites par la voie du concours rejoindrait une carrière continue, voire confinée à un même poste, ne progressant que par l'ancienneté, et qu'il ne quitterait qu'à la retraite. Pourtant, si la fonction publique française relève bien d'une fonction publique de carrière, la fonction publique territoriale ressemble bien davantage à une fonction publique d'emploi, en particulier dans l'attribution des postes et le déroulement des carrières. Par ailleurs, de nombreux statuts et contrats avoisinent au sein même de la fonction publique d'État où plus de 15 % des employés ont un statut contractuel ; des voies diverses d'entrée dans la fonction publique bouleversent les carrières et les mobilités. De même, les salaires ne sont pas ou plus totalement fixes mais les rémunérations à la performance et l'évaluation des politiques publiques ont profondément modifié le rapport des fonctionnaires à leur travail.

2 | Réformes et transformations

Laffont (2000) remarquait que l'essentiel de la réforme de l'État et de sa modernisation résidait dans la gestion de l'emploi public, tant à travers les incitations au travail que dans la gestion des carrières. Combien et quel « type » d'employés doit-on recruter dans la fonction publique et comment les gérer ? La main-d'œuvre publique est-elle spécifique en ce qu'elle nécessiterait des méthodes de gestion spécifiques, pour agir selon des impératifs spécifiques ? Les pistes d'amélioration possible de l'efficacité de l'État passent-elles nécessairement par la convergence des modes de gestion de l'emploi public et de l'emploi privé ?

La culture de la « nouvelle gestion publique » a consisté à réorganiser l'emploi public afin de le rendre plus efficace et plus mobile. À l'OCDE, l'unité du management public (PUMA) a ainsi proposé de nombreux rapports destinés à promouvoir ces nouvelles pratiques concernant la gestion des ressources humaines, et en particulier l'introduction des rémunérations variables liées à des indicateurs de performance.

L'emploi public a donc connu de nombreuses mutations depuis le début des années 80 : les formations, les emplois, le travail, les statuts, la gestion des ressources humaines, les métiers, la mobilité, tout ou presque ce qui concerne l'emploi public a été affecté. La réforme de l'emploi public ne se limite donc pas aux questions de modifications des rémunérations : elle touche également les statuts, les carrières, les mobilités entre privé et public, et les formations liées à ces emplois.

31 Les sciences économiques pour analyser l'emploi public et son attractivité

L'émergence de l'étude de l'emploi public en économie du travail est relativement récente. Elle est liée à la croissance sans pareil de l'emploi public après la deuxième guerre mondiale. Ehrenberg et Schwarz (1986), constatent que de 1950 à 1970, aux États-Unis, la part des salariés publics (par l'État fédéral ou les États locaux) avait triplé, ce qui justifie une plus grande attention des économistes. Depuis deux décennies, l'emploi public a attiré l'attention des économistes du marché du travail et plus uniquement celle des économistes et sociologues de la bureaucratie. L'étude du marché particulier de l'emploi public s'est développée à la suite des travaux d'Ehrenberg et Schwarz (1986) puis de Laffont (2000). Notons en particulier les analyses empiriques (rares) des rémunérations des fonctionnaires d'Elliot, Lucifora et Meurs (1999). Cet intérêt relativement récent de la science économique pour l'emploi public provient à la fois de la taille qu'il représente dans l'emploi total (le quart de l'emploi total en France par exemple) et de ses spécificités par rapport au marché du travail privé (rémunération relativement fixe, recrutement par concours, négociations collectives, etc.).

Les travaux en *personnel economics* (Lazear, (1995) rappellent que le niveau des salaires détermine non seulement le niveau d'effort des agents dans leur travail, mais modifie également l'attractivité de l'entreprise et la compétence des agents recrutés. Ces deux mécanismes ont été inégalement mis en application dans les plans de modernisation de l'État, en particulier dans la gestion des ressources humaines.

En effet, les différentes réformes de la fonction publique mises en œuvre depuis les années 80 dans les différents pays de l'OCDE ont mis l'accent en priorité sur le premier mécanisme selon lequel une rémunération variable incite plus à l'effort qu'une rémunération fixe. Ainsi en France, depuis la loi de 2001, entrée en application en 2007, la procédure budgétaire lie les crédits budgétaires à l'évaluation des performances des

services publics. Les indicateurs de performance servent à une meilleure gestion des programmes mais sont également utilisés pour la gestion du personnel.

Alors que les fonctionnaires et assimilés en France perçoivent un « traitement » et des primes statutairement déterminées, des lois et décrets sont intervenus depuis 2001 afin de permettre une individualisation de la rémunération prenant notamment en compte la performance, individuelle et/ou collective. Citons par exemple, en juillet 2004, la mise en place de rémunérations liées à la performance pour les postes de direction en administration centrale dans six ministères pilotes, rémunération qui est généralisée en août 2006 à tous les postes de direction en administration centrale (cette prime ne peut dépasser 20 % du salaire).

Depuis 2009, est mise en place la prime de fonction et de résultat, PFR, et le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 définit les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. L'ensemble des pays de l'OCDE ont mis en place des évaluations de leurs agents publics et des rémunérations variables incitatives. En 1993 déjà, les États-Unis avaient instauré le « *Government Performance and Result Act* » (GPRA), programme d'évaluation de la performance des services fédéraux. De nombreux travaux ont analysé les effets théoriquement attendus des rémunérations variables, en particulier dans la fonction publique (Bacache, 2006 ; Lazear, 2000) et d'autres ont examiné leurs effets empiriques (Hart, Shleifer et Vishny, 1997 ; Beauvallet, 2009 ; Gravelle et *al.*, 2010).

Cependant, le niveau de rémunération n'impacte pas uniquement l'effort des agents (effet d'*aléa* moral) mais également la sélectivité de la fonction publique, c'est-à-dire le type d'agents sélectionnés. Le rapport de l'OCDE sur les différentes réformes managériales de la fonction publique, en 2005, a d'ailleurs mis l'accent sur le faible effet, en termes de motivation, des rémunérations variables et a, au contraire, rappelé l'impact des politiques de sélection et de mobilité de carrière. Pour le dire simplement, une hausse des salaires n'augmente en réalité pas tant la motivation des fonctionnaires mais permet de modifier la qualité des fonctionnaires recrutés. Le problème de la sélection de la main d'œuvre publique est abordé dans une littérature empirique abondante via la comparaison entre les salaires des secteurs privé et du public. Par exemple, Krueger (1988) estime qu'une baisse de 1 % du salaire des employés fédéraux par rapport au secteur privé résulte en une baisse de 2 % du nombre de candidats aux postes publics.

Par conséquent, de nombreux auteurs se sont inquiétés de l'incapacité de l'État à recruter des travailleurs qualifiés en raison des faibles salaires qui leur sont proposés. En effet, les travaux sur le différentiel de salaire entre le public et le privé insistent sur la compression des salaires dans le public qui modifie son attractivité pour les salariés qualifiés relativement aux moins qualifiés (Borjas, 2002). Il est donc important de comparer les salaires du secteur privé et du secteur public pour comprendre la capacité d'attraction du secteur public et ainsi l'offre de travail (Fougère et Pouget, 2003).

4 | Et après la nouvelle gestion publique ?

La littérature s'est saisie de l'emploi public comme objet spécifique également parce que les différentes mutations qu'il a connues permettent de dresser un bilan de l'impact des rémunérations variables, des modifications de recrutements, des mobilités, etc.

Avec la crise économique commencée en juillet 2007 mais qui s'est transformée en crise des dépenses publiques en 2009, l'emploi public connaît de nouveaux défis : réduction des dépenses publiques, individualisation des rémunérations, hausse des inégalités, fragilisation du dialogue social. En effet, la plupart des autres pays de l'OCDE avaient, avant la crise, mené à terme leurs réformes de l'emploi public (restructuration, performance, réduction, etc.). Ils avaient déjà dressé le bilan et les limites de ces réformes. L'OCDE avait, dès 2009, établi un bilan mitigé de la gestion centrée sur la notion de performance et indiqué qu'il fallait rééquilibrer les réformes en faveur des valeurs propres au service public : égalité, mérite, transparence, etc. À ce titre, la crise économique ne précipite pas les réformes relevant de la nouvelle gestion publique. Elle s'est traduite par une réduction de l'emploi ou un gel des salaires (par exemple en Grande-Bretagne) et met ainsi en exergue de nouveaux enjeux tels que le pouvoir d'achat dans la fonction publique et les inégalités de salaires. À cet égard, la situation de la France est relativement paradoxale : la crise frappe la France au moment où sont mises en place la RGPP (révision générale des politiques publiques) et les rémunérations à la performance. Ce décalage n'est pas uniquement temporel, il induit une confusion entre, d'une part, les transformations parfois nécessaires ou les évolutions souhaitables et, d'autre part, les réductions drastiques et les réformes plus idéologiques. La France se retrouve dans la situation d'être l'apôtre de la nouvelle gestion publique, au moment même où l'OCDE a abandonné le nom du PUMA pour une appellation moins offensive et réfléchit à l'après « NPM ». C'est dire si s'interroger avec les outils de la science économique, de la gestion ou de la sociologie est aujourd'hui crucial pour s'émanciper des *a priori* et poser les éléments objectifs d'un diagnostic et peut-être les éléments des réformes à venir.

51 Les réformes de la fonction publique face au jeu des acteurs

Bien sûr, ce numéro de *Formation Emploi* ne prétend pas faire le tour de toutes ces questions. Plus modestement, il propose de les illustrer, de les préciser voire de les reformuler, à partir d'analyses particulières. Dans son article portant sur le recrutement des gendarmes adjoints volontaires, Sébastien Jakubowski part du paradoxe auquel la gendarmerie est confrontée. Offrant un nombre de postes en hausse, cette institution régalienne par excellence peine à trouver les candidats qui remplissent les critères appropriés. Sans doute, interviennent ici la concurrence d'autres secteurs concernés par les métiers de la sécurité et l'origine sociale des candidats aux postes de gendarmes adjoints volontaires. Mais l'auteur propose également une lecture de ces difficultés faisant le lien avec ce qu'il désigne comme un changement de configuration politique de l'institution. Outre le passage sous la tutelle du ministère de l'Intérieur et son incidence sur l'identité professionnelle de ses agents, la gendarmerie est confrontée à la rationalisation de son organisation, de la gestion de ses ressources humaines et de ses dépenses. L'arrivée des gendarmes adjoints volontaires en est un moyen et une illustration frappante.

Les nouvelles conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle continue des agents territoriaux sont examinées par Fabrice Bolot à travers l'exemple bien particulier d'un service de sport communal. L'auteur souligne ainsi la tension qui se manifeste, pour la mise en œuvre des dispositifs de formation continue des agents, entre une logique formation développée par les agents et une logique emploi qui correspond aux préoccupations du service. Plus fondamentalement, cela reflète une approche différente des compétences professionnelles requises pour accompagner les changements dans les services. La formation est aussi un espace social donnant l'occasion aux individus et aux groupes de confronter leurs intérêts et d'exercer leur pouvoir. Les uns mettent l'accent sur les pratiques sportives proprement dites, les autres sur les compétences managériales inhérentes à leur exercice.

À travers l'analyse d'une instance stratégique nouvelle qui apparaît au sein des conseils régionaux, la Direction générale des services, Sébastien Gardon et Eric Verdier examinent les relations qui s'établissent entre pouvoir politique et les agents correspondants. Les postes occupés correspondent, de manière générale, à des fonctions dotées d'une forte technicité et impliquant un lien de confiance avec le chef de l'exécutif régional, ce qui est à la fois source de légitimité et de tensions. Cependant, l'observation montre que les différents modes de gouvernance, les configurations organisationnelles et les modalités d'accès à cette haute fonction publique régionale diffèrent sensiblement et permettent de distinguer deux figures types. L'une est centrée sur la régulation interne et s'accompagne d'une dépendance et d'une proximité avec les élus ; l'autre se fonde sur l'autonomie professionnelle et la légitimité reconnue découlant d'un parcours antérieur, notamment au sein de l'administration d'État ou d'un cabinet ministériel. Les évolutions institutionnelles

(transfert de compétences, mandat unique, etc.) qui devraient marquer les collectivités territoriales auront des incidences sur leurs modes de gestion et devront déboucher sur de nouveaux compromis entre élus et hauts cadres de l'administration territoriale.

En s'intéressant au devenir professionnel des normaliens issus des promotions 1981-1987 des Ecoles normales supérieures de Saint Cloud, Fontenay et Lyon, Pierre Bataille se propose d'éclairer la question dite du dévoiement des serviteurs de l'État. Il s'agit de comprendre les facteurs qui poussent certains normaliens à faire carrière hors des secteurs de l'enseignement et de la recherche auxquels leur parcours universitaire semblait les vouer. Contrairement aux formes de dévoiement interprétées comme des stratégies destinées à rejoindre les cercles de l'élite économique, l'auteur lie ici la question du dévoiement aux transformations qu'ont connues les professions enseignantes au niveau secondaire et supérieur depuis une trentaine d'années. La mobilité hors du champ académique s'interprète à la fois comme le résultat de l'ambiguïté pédagogique de la formation reçue et du sentiment de déclassement en raison du décalage entre les exigences de la formation et les conditions d'exercice de la fonction professionnelle d'enseignant. Par ailleurs, loin d'opérer une homogénéisation générale des élèves et de leurs attentes, la formation reçue laisse subsister des différences importantes en fonction du parcours de formation, de l'origine sociale et du sexe. Plus largement, l'analyse des parcours de vie permet d'articuler les socialisations familiales, scolaires, professionnelles et conjugales afin d'éclairer plus intelligemment les trajectoires sociales des hauts fonctionnaires.

Fondé sur l'analyse d'une intervention conduite dans un hôpital public et destinée à apprécier l'effet d'une nouvelle grille d'évaluation du travail, auprès des cadres de soins, l'article de Sandra Bertézène et Benjamin Dubrion examine la manière dont un tel dispositif met en tension les valeurs qui sous-tendent les actions des agents publics. Ces outils contribuent, en effet, à construire des rôles sociaux chez les membres de l'organisation ; ce qui influence leur façon d'être et de concevoir leur activité et peut entrer en contradiction avec leur conception du « bon travail ». Paradoxalement, ce sont moins les personnes évaluées que les évaluateurs qui sont les plus soumis à ces tensions : en effet, on attend de leur part qu'ils évaluent la qualité du travail de leurs subordonnés au regard d'un idéal dont ils doutent du bien-fondé. Cette question ne se résume ni à celle du moment adéquat pour introduire ces nouveaux outils ni à celle de la formation nécessaire des évaluateurs. Les identités au travail s'inscrivent dans des rationalités contextualisées que les dispositifs d'évaluation du travail ne sauraient normaliser par la vertu d'une simple approche instrumentale.

Malgré leurs limites, les contributions de ce dossier présentent l'intérêt de souligner la multiplicité des enjeux liées aux réformes de la fonction publique. À travers des observations abordant plus spécifiquement les questions du recrutement, de la formation ou des carrières, les auteurs montrent comment les principes généraux des réformes de l'emploi public se confrontent au jeu des acteurs.

■ Bibliographie

- Audier F., Bacache-Beauvallet M. (2007), « Emploi dans la fonction publique et fonction « d'intérêt public ». Que nous apprennent les comparaisons internationales ? », *Revue de l'OFCE*, 2007/4, n° 103, pp. 323 à 350.
- Bacache-Beauvallet M. (2006), "How Incentives increase inequality", *Labour*, vol. 20, 2, pp. 383-391.
- Beauvallet M. (2009), *Les Stratégies absurdes*, Le Seuil, Paris.
- Borjas G. (2002), "The Wage Structure and the Sorting of Workers into the Public Sector", NBER Working Paper, n°9313.
- Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (2012), *Rapport annuel sur la Fonction Public 2010-2011*, ministère de la Fonction publique.
- Ehrenberg R.G., Schwarz J.L. (1986), "Public sector labor markets", in Ashenfelter O., Layard R. (eds.), *The Handbook of Labor Economics*, vol. 2, 22, pp. 1219-1268, Amsterdam.
- Fougère D. et Pouget J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Economie et statistique*, vol. 369, pp. 15-48.
- Gautié J. (2012), "France: the public sector under pressure", in Vaughan-Whitehead D. (ed), *Public Sector Adjustments in Europe*, ILO.
- Gravelle H., Sutton M., Ma A. (2010), "Doctor behaviour under a pay for performance contract: treating, cheating and case finding?", *The Economic Journal*, 120, pp. 129-156.
- Hart O., Shleifer A., Vishny R. (1997), "The Proper Scope of Government: Theory and an Application to Prisons", *The Quarterly Journal of Economics*, 112 (4), pp. 1127-1161.
- Jaaidane T., Gary-Bobo R. (2008), "Salaires et carrières dans la fonction publique : le cas des éboueurs", *Revue Française d'Economie*, n° 3, vol. XXII, pp. 3-59.
- Krueger A. B. (1988), "The Determinants of queues for federal jobs", *The Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, 4, juillet, pp. 567-581.
- Laffont J. J. (2000), « Étapes vers un État moderne, une analyse économique », pp. 117-149, Conseil d'analyse économique, *État et gestion publique*, Actes du colloque du 16 décembre 1999, La Documentation française, rapport 24.
- Lazear (1995), *Personnel Economics*, Cambridge: MIT Press.
- Lazear E. (2000), "The Power of Incentives", *The American Economic Review*, vol. 90, 2, Papers and Proceedings, pp. 410-414.
- Meurs D., Lucifora C. (2006), "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy", *Review of Income and Wealth*, 1, pp. 43-59.

Meurs D., Ponthieux S. (2009), "Public and private employment and the gender wage gap in eight European countries", in ETUI (ed.), *Privatisation and marketisation of services- social and economic impacts on employment, labour markets and trade unions*, Brussels: ETUI-REHS;

OCDE, 2005, Performance-related Pay Policies for Government Employees

OECD (2010), *Education at a Glance*, OECD, Paris.

OECD (2011), *Government at a Glance*, OECD, Paris.

Rouban L. (2005), « Public / privé : la culture sociopolitique des salariés en Europe », *Cahier du Cevipof*, n° 40 - Paris, 74 p.

Cahiers du Genre – n° 53/2012

► Dossier

Subjectivités et rapports sociaux

Coordonné par Maxime Cervulle, Danièle Kergoat et Armelle Testenoire

- ☐ Maxime Cervulle et Armelle Testenoire
Du sujet collectif au sujet individuel, et retour (Introduction)
- ☐ Armelle Testenoire
Quand les femmes ne cèdent plus... L'accès des femmes kanak à la formation continue
- ☐ Maxime Cervulle
La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation
- ☐ Salima Amari
Des lesbiennes en devenir. *Coming-out*, loyauté filiale et hétéronormativité chez des descendantes d'immigrant·e·s maghrébin·e·s
- ☐ Sara Ahmed
Les rabat-joie féministes (et autres sujets obstinés)
- ☐ Artemisa Flores Espínola
Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies 'du point de vue'

► Hors-champ

- ☐ Maria José Casa-Nova
Citoyenneté, ethnicité et dialecticité du pouvoir dans les relations de genre. Discours et pratiques dans une communauté tsigane du Portugal
- ☐ Lamia Missaoui
Les couples transfruges des territoires gitans et la scolarisation de leurs enfants
- ☐ Caroline Fayolle
Le sens de l'aiguille. Travaux domestiques, genre et citoyenneté (1789-1799)

► Document et hommage

- ☐ Eleni Varikas
Françoise Collin. Philosophe et féministe, philosophe féministe (1928-2012)
- ☐ Françoise Collin
Donner par 'nature', est-ce donner ? (Entretien avec Philippe Chanial et Sylvie Duverger)

► Notes de lecture

► Abstracts, Resúmenes, Auteur·e·s

Vente au numéro : à la librairie L'Harmattan et dans les librairies spécialisées
Les abonnements sont annuels et partent du premier numéro de l'année en cours :
France : 45 € – Étranger : 50 €, frais d'envoi compris
Veuillez adresser votre commande
aux éditions L'Harmattan – 5-7 rue de l'École Polytechnique 75005 Paris
Tél. 01 40 46 79 20 – Mél diffusion.harmattan@wanadoo.fr

Pour tout autre renseignement sur la revue, s'adresser au secrétariat de rédaction :
Danièle Senotier tél. 01 40 25 11 65 – mél. danièle.senotier@gtm.cnrs.fr
http://cahiers_du_genre.pouchet.cnrs.fr