

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2018-2019

23 JANVIER 2019

AUDITION

DE MMES CLOSON ET DE COCK, AUTEURES DE L'ÉTUDE "L'EXCELLENCE
A-T-ELLE UN GENRE ?"

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION CONJOINTE DE LA
COMMISSION DES RELATIONS INTERNATIONALES, DES AFFAIRES
GÉNÉRALES, DE L'ÉGALITÉ, DU RÈGLEMENT ET DU CONTRÔLE DES
COMMUNICATIONS DES MEMBRES DU GOUVERNEMENT ET DE LA
COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE
L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE, DE LA RECHERCHE ET
DES MÉDIAS

PAR MME LYSELINE LOUVIGNY ET M. PATRICK PRÉVOT.

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé de Mmes Closon et De Cock	3
2	Echange de vues	5
3	Confiance	7

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission conjointe de la commission des Relations internationales, des Affaires générales, de l'Égalité, du Règlement et du Contrôle des Communications des Membres du Gouvernement, et de la commission de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Recherche et des Médias s'est réunie le mercredi 23 janvier 2019(1), pour entendre Mmes Caroline Closos et Valérie De Cock, auteurs de l'étude « L'Excellence a-t-elle un genre ? »

1 Exposé de Mmes Closos et De Cock

Mme De Cock explique que le point de départ de la recherche est un graphique démontrant la diminution de la présence des femmes au sein de la carrière académique. En effet, au stade d'assistant, on trouve 49 % de femmes pour 51 % d'hommes. La courbe diminue ensuite au niveau des chargés de cours où l'on observe déjà plus que 32 % de femmes pour 68 % d'hommes. Enfin, la courbe atteint 16 % de femmes pour 84 % d'hommes chez les professeurs ordinaires.

Ces chiffres sont issus des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles mais une tendance similaire est également observée au niveau national ainsi qu'au niveau européen.

L'oratrice indique que l'objet de la recherche était, par conséquent, de trouver les facteurs explicatifs à cette nette diminution. A cette fin, les deux chercheuses ont entamé une revue de la littérature, une étude qualitative ainsi qu'une étude quantitative.

Au sujet de l'étude qualitative, elle indique qu'en raison des différences de réalités entre les universités, les hautes écoles et les écoles supérieures artistiques et de leurs liens très distincts avec le concept d'excellence, les chercheuses ont choisi de se focaliser uniquement sur les universités, puisque c'est là que ce concept est le plus prégnant. Elle souligne qu'à l'université, l'excellence est définie en fonction de trois missions : la recherche, l'enseignement et le service à la communauté.

(1) Ont participé aux travaux de la commission :

Mme Lambelin, Mme Moinnet (Présidentes),
M. Istasse, Mme Istaz-Slangen, Mme Kapompole, M. Luperto, Mme Morreale, M. Prévot, M. Tachenion, Mme Tillieux, Mme Vienne, M. Vrancken (en remplacement de M. Dermagne)
M. Destexhe, Mme Dock, M. Evrard, M. Helson, Mme Louvigny, M. Maroy, Mme Potigny
M. Drèze, M. Mampaka Mankamba, Mme Salvi

Ont assisté aux travaux de la commission :

Mme Ryckmans, membre du Parlement
Mme Paul, collaboratrice au cabinet de M. le ministre-président Demotte
M. Ameloot, collaborateur du groupe PS
Mme Nkunda, collaboratrice du groupe PS
Mme Lejeune de Schiervel, collaboratrice du groupe MR
Mme Mallia, collaboratrice du groupe cdH

(2) Ce sont deux exemples des items d'une échelle qui existaient de 9 items. Chaque participant.e devait indiquer son degré d'accord pour chaque item sur une échelle Likert de 1 à 7. L'échelle avait pour objectif d'évaluer la perception des participant.e.s du discours de l'Excellence.

En pratique et au niveau quantitatif, un questionnaire en ligne a été diffusé dans toutes les universités avec un retour de plus de 1300 répondants. L'objectif principal était d'identifier la perception des scientifiques et des académiques face au discours d'excellence, de trouver les facteurs expliquant la disparition des femmes au sein de la carrière académique et de déceler l'éventuelle adhésion à des politiques de genre qui pourraient être implémentées.

L'oratrice cite ensuite les trois groupes de facteurs explicatifs permettant d'analyser la disparition progressive des femmes de la carrière académique que l'on trouve dans la littérature : il s'agit de facteurs sociétaux, de facteurs organisationnels et, enfin, de facteurs liés à l'autolimitation des femmes elles-mêmes. Les chercheuses ont dès lors effectué des mesures dans chaque catégorie de facteurs explicatifs.

Concernant les caractéristiques organisationnelles, elle pointe premièrement une caractéristique propre au milieu académique, le discours d'excellence. Dans le questionnaire en ligne(2), la première question à laquelle les participant.e.s devaient répondre était de savoir si le discours d'excellence actuel nuisait à la qualité du travail. Une autre question était de savoir si le discours d'excellence actuel mettait en valeur les meilleurs chercheurs. Au niveau des résultats, les chercheuses n'ont pas remarqué de grande différence entre les réponses des hommes et celles des femmes, puisque, globalement, les hommes et les femmes ne soutiennent pas énormément le discours d'excellence actuel. La qualité semble plus valorisée que la quantité et l'on constate une adhésion aux idées *slow science*, qui soutient les trois missions de l'université de manière égale, sans se focaliser sur la recherche.

Ensuite, les expertes ont interrogé les participants sur les critères qui devaient être, selon eux, pris en considération dans le cadre d'une procédure de nomination ou de promotion. C'est le critère de la qualité de la recherche qui est ressorti, tant pour les hommes que pour les femmes. Le second est l'enseignement et vient ensuite l'aspect international. Les femmes valorisent légèrement plus l'enseignement et les hommes valorisent

légèrement plus les critères quantitatifs de la recherche.

Les hommes et les femmes estiment pourtant que les critères actuellement pris en compte par les autorités des Universités sont les critères quantitatifs (nombre de publications et citations, etc.) au détriment de la qualité de la recherche, de l'enseignement et des tâches institutionnelles.

Les hommes et les femmes s'accordent donc sur la nécessité de changer le discours d'excellence, qui met trop de pression sur les femmes et les hommes.

La seconde caractéristique organisationnelle étudiée et décrite par Mme Closon est la question du sexisme et de la discrimination. Il a été demandé aux participant.e.s d'évaluer le niveau de sexisme dans leur université. Les chercheuses ont constaté que si les femmes perçoivent un peu plus de sexisme que les hommes dans leur institution, les moyennes sont globalement assez faibles. Ce constat a surpris les chercheuses puisque lorsqu'elles ont demandé aux femmes et aux hommes s'ils avaient été victimes ou témoins, durant leur carrière professionnelle, d'une situation discriminante, 45% des femmes répondent par l'affirmative pour 20% d'hommes.

Afin de comprendre ce phénomène, Mmes Closon et De Cock se sont tournées vers la littérature et ont pris connaissance d'une étude expliquant que, bien souvent, les femmes attribuent ce qui leur est arrivé à des faits isolés et ne reçoivent pas la situation comme étant une problématique institutionnelle.

Par ailleurs, l'oratrice explique qu'elles ont tenté d'analyser ce qui, dans la sphère privée, pouvait expliquer l'évaporation de la présence des femmes dans les rangs supérieurs alors que 70% des charges familiales incombent encore à la femme. Bien que les répondant.e.s, scientifiques et académiques, soient issu.e.s de milieux assez éduqués, les résultats de l'enquête quant à la répartition des tâches dans leur sphère privée s'avèrent très stéréotypés. En termes de temps et de charges, les femmes assument bien davantage dans leur sphère familiale que les hommes.

La question suivante était de savoir si cette charge a un impact sur la performance au travail et la disponibilité au travail. La moitié des femmes ont reconnu que cela avait une influence négative sur leur vie professionnelle, tandis que 33% des hommes reconnaissent que cette répartition favorise leur propre performance au travail.

Selon l'oratrice, il faut donc s'intéresser à la sphère privée si l'on souhaite favoriser une réelle égalité des hommes et des femmes au travail.

Un second facteur explicatif, après les caractéristiques organisationnelles, relève du choix « délibéré » des femmes et du phénomène d'auto-

limitation. On observe que plus d'hommes que de femmes postulent, se mettent en avant, investissent fortement leur sphère professionnelle. La littérature s'est donc penchée sur les comportements autolimitants des femmes. Globalement, les femmes ressentent davantage le syndrome de l'imposteur que les hommes et, par conséquent, osent moins, alors que les hommes ont plutôt le sentiment que rien ne peut les arrêter.

En effet, les chercheuses ont observé dans leurs échantillons que sur les 400 femmes qui ont obtenu une bourse de doctorat, 82% affirment souhaiter poursuivre leur carrière professionnelle à l'université, mais que seules 24% disent qu'elles déposeront un dossier de candidature, alors qu'il s'agit de la première étape de leur évolution de carrière (les hommes sont 90% à souhaiter poursuivre leur carrière et 34% à oser déposer un dossier de candidature). Il s'agit bien du phénomène d'autocensure puisque c'est la femme elle-même qui décide de ne pas postuler.

L'oratrice explique, en tout cas, que l'étude n'avait pas pour objectif d'accabler les hommes, qui pourraient être considérés comme discriminants, puisque l'on voit que les femmes intériorisent également les rôles stéréotypés et participent à cette culture inégalitaire.

Afin d'expliquer la disparité précitée, une grande partie du rapport consiste également en une revue de la littérature. Le contexte sociétal joue un rôle important puisque les rôles stéréotypés restent bien présents. Toutefois, le système d'excellence qui se prétend méritocratique (ce qui signifie que tout le monde, homme ou femme, aurait les mêmes chances) nie l'influence des stéréotypes, et ce, alors même que l'excellence est une norme masculine qui se traduit à toutes les étapes de promotion et de nomination, et que beaucoup de mécanismes inconscients entrent en ligne de compte.

Finalement, à la fin de leur étude, les chercheuses ont interrogé les participant.e.s sur leur soutien éventuel aux politiques de diversité de genre. Puisque l'un des premiers critères pour soutenir ce type d'action positive est naturellement d'être conscient du problème, les chercheuses ont donc cherché à déterminer si le monde académique était au courant du fossé de 16%-84% chez les professeurs ordinaires. Elles ont découvert que la grande majorité de l'échantillon sous-estime fortement cette disparité (ils l'imaginent à 30%-70%, ce qui représente quasi le double de la réalité). Toutefois, la majorité d'entre eux souhaite bien une répartition plus égale.

Elles ont ensuite soumis aux participants douze mesures politiques afin d'estimer lesquelles rencontreraient leur soutien. Ces douze politiques ont été classées en trois catégories. La première catégorie concerne les politiques de sensibilisation (informer sur les mécanismes inconscients,

exiger que les comités de sélection comprennent au moins un tiers de femmes etc.) et est fortement soutenue par l'échantillon. La seconde série d'actions consiste en des actions de soutien aux femmes (comme du mentoring ou des tables de discussions) et est beaucoup moins soutenue par les hommes et par les femmes de l'échantillon, puisque les hommes ne voient pas pourquoi ils ne pourraient aussi bénéficier de ce type d'aide et que les femmes voient ces propositions comme des corvées en plus. Enfin, les actions positives sont plus contraignantes et consistent en des quotas, par exemple. Ce type d'action est complètement rejeté. Du côté des hommes, une des explications est le déni de réalité puisque certains ne voient pas de sexisme et ne voient pas pourquoi il faudrait des quotas. Du côté des femmes, le discours méritocratique est mis en avant, car elles ne souhaitent pas que leur crédibilité soit mise en cause.

Afin que cette étude soit partagée et diffusée, Mme Closon signale que les représentants des cabinets Simonis et Marcourt, membres du Comité d'accompagnement de la recherche, ont proposé aux chercheuses de financer la réalisation d'une vidéo didactique que les députés peuvent découvrir en avant-première et qui a vocation à être partagée(3).

Elle conclut en rappelant la volonté des hommes et des femmes de sortir de la culture de l'excellence qui pervertit la recherche, pour aller vers la slow-science et reconnaître la qualité. Elle ajoute que la compétitivité se réfère à des normes masculines, est mauvaise pour la recherche en général et pour la recherche des femmes en particulier. Il leur semble nécessaire, ensuite, de mener une réflexion sur le sexisme ambiant et bienveillant au niveau du corps académique et scientifique et au niveau des étudiants. Par ailleurs, il faut repenser la question du choix délibéré des femmes et finalement réfléchir au soutien des actions positives.

2 Echange de vues

M. P. Prévot rappelle l'action du gouvernement durant la législature courante en matière d'égalité des genres et souhaite que la pérennité de cette action soit assurée. Il interroge les orateurs sur la nécessité de trouver des réponses auprès des autorités en vue de résoudre les difficultés rencontrées. Il demande également les actions prioritaires préconisées par les auteures de l'étude afin d'assurer une meilleure égalité à l'avenir. De plus, il souhaite un retour sur l'action du gouvernement précédemment évoquée tout en étant conscient du manque de recul pour certaines mesures récentes. L'orateur rappelle également qu'il assure la présidence du Comité d'avis chargé d'examiner les

questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. A cet égard, le Comité regrette régulièrement l'absence de données chiffrées autour de cette problématique. Le commissaire demande dès lors si les orateurs invités font le même constat. Enfin, il souhaite savoir si une amélioration dans la parité femmes-hommes des jurys a été constatée et s'il existe des suggestions de mesures à prendre en ce sens.

Mme Ryckmans demande aux auteures de l'étude davantage de développements s'agissant des recommandations formulées. Elle s'interroge en outre sur les choix politiques quant au financement des différentes disciplines alors que l'on constate des disparités entre les sciences sociales et la médecine, cette dernière étant plus sensible à la méritocratie. De plus, l'oratrice souhaite savoir si certaines expériences menées par les universités en matière d'égalité des genres sont plus intéressantes que d'autres.

Mme Louvigny signale sa participation à une présentation de l'Iweps qui mettait en évidence la charge familiale qui pèse sur les femmes et fait le lien avec l'étude dont question. Elle indique qu'il s'agit d'un stéréotype teinté de bienveillance de la part de l'homme et que la femme a parfois tendance à y souscrire effectivement. De ceci découle un phénomène de prophétie auto-réalisatrice alors que des femmes intègrent cette donnée et ne pensent pas postuler, renonçant par-là à faire carrière. L'oratrice rappelle qu'à cette occasion il avait été indiqué que 58% des personnes interrogées considéraient qu'une femme qui travaille fait souffrir sa famille. Elle avance d'autres chiffres alors qu'il serait prouvé qu'une femme postulerait à un poste plus élevé si elle considère remplir 100% des critères alors qu'un homme le fera à 60%, ce qui crée une distorsion. Mme Louvigny attire l'attention sur la nécessité de changer la culture également au niveau des hommes sur lesquels pèsent des attentes telles que la nécessité d'un revenu élevé. Enfin, elle met l'accent sur la nécessité de modèles pour les femmes et demande s'il existe des mesures à prendre afin d'aider les femmes à oser postuler pour des postes comme dans les métiers du numérique.

Mme Closon souligne la participation active des cabinets ministériels à l'étude alors que celle-ci s'est déroulée dans un contexte qui lui était globalement favorable. Elle informe sur l'existence d'une charte pour la slow science (la « désexcellence ») et l'ambiguïté dès lors qu'à titre individuel y adhérer serait défavorable. De plus, le discours émanant de l'autorité fait état du cadre international et de la nécessité de s'y intégrer. Il est ainsi difficile pour l'oratrice de suggérer des actions concrètes. Il en est de même pour la disparité entre les facultés précédemment relevée. En effet, il est malaisé de contrer le fait qu'en médecine il

(3) <https://vimeo.com/comana/review/278443942/f5e0deca28?fbclid=IwAR3qlA-DPsLZRysb8lcpR8iBqR-ja8cwi6icXHytv8ZsrQ0KmqIeNLFPTA>

existe des revues avec un fort impact alors que, par exemple, en sciences sociales les Etats-Unis ne sont guère intéressés par les lois belges sur les risques psycho-sociaux.

Mme De Cock ajoute que les critères qui sont pris en compte lors des processus d'évaluation ne sont pas uniquement ceux mis en avant comme la recherche, l'enseignement et le service à la communauté mais une recherche(4) a démontré qu'il existe des qualifications individuelles et plutôt sociales, qui sont également prises en compte. Elle prend l'exemple du modèle du leader qui est traditionnellement plutôt masculin. Si un travail pour une transparence accrue a déjà été effectué par rapport aux critères d'évaluation, celui-ci peut encore être poursuivi. En effet, d'autres critères, plus qualitatifs, au niveau de la personnalité, sont également débattus(5) mais d'une manière transparente.

Mme Closon précise qu'au niveau de la commission de promotion, il n'existe pas de parité, celle-ci étant avancée comme souhaitable à hauteur d'un tiers de femmes.

Mme De Cock fait état de la difficulté engendrée par la présence des mêmes femmes dans les commissions, ce qui n'est pas sans impact sur le temps y consacré. Ceci est un résultat de l'étude qualitative de la recherche.

S'agissant des données genrées, **Mme Closon** indique qu'elles existent et sont disponibles, notamment dans le rapport de la Commission genre. Quant à la littérature sur le sujet, elle tend à montrer que les stéréotypes sont intériorisés dès le plus jeune âge.

Mme De Cock indique que l'effet Matilda, qui tend à diminuer ou nier le rôle des femmes dans la recherche scientifique, n'est pas particulièrement visé par l'étude bien que la littérature spécialisée en fasse état. Revenant sur les données genrées, l'oratrice informe les membres de la commission d'une enquête menée à l'Université libre de Bruxelles (ULB) sur le harcèlement sexuel. Il serait utile (en général) de faire ce genre d'études en tant que « baseline » afin de pouvoir évaluer l'impact des mesures mis en place.

Mme Closon, en réponse à la question portant sur la meilleure des mesures à prendre, suggère de lister par rapport à des critères précis, ceux qui sont les plus biaisés par le genre. Toutefois, ceux-ci étant tous influencés, il ne sera pas pos-

sible de les exclure. La littérature souligne l'importance de la sensibilisation mais les mesures non-contraignantes ne feront pas la différence pour l'oratrice.

A cet égard, **Mme De Cock** fait état de la mesure « cascade » adoptée à l'ULB selon laquelle, s'il y a par exemple 33 % d'assistantes, dans la prochaine vague de promotions, il faut la même proportion de femmes promues comme professeures. Cette mesure a été largement acceptée et n'a pas suscité la polémique. Ce constat est en contradiction avec le résultat de l'étude qui montre que les quotas dans la recherche ne sont pas souhaités. Elle souligne l'importance d'une bonne communication quand ce type de mesure est implémenté. Avec la mesure cascade à l'ULB ceci a bien fonctionné. Il n'a pas été dit qu'une bonne communication ou une présentation correcte va toujours avoir comme conséquence que les mesures de type quota vont être acceptés.

A son tour, **Mme Closon** considère que lorsque l'autorité ne tient pas un discours ambigu sur ces questions une mesure contraignante peut être acceptée. S'agissant du visuel, à savoir les femmes qui ont réussi et qui peuvent être mises en avant, beaucoup d'études montrent que ces dernières ne sont pas les meilleures avocates des femmes. C'est un phénomène appelé « reine des abeilles ». Ces femmes au sommet ont un discours du type « si j'y suis arrivée, d'autres le peuvent également ». Revenant aux commissions de promotion, les femmes qui y siègent ont du faire un certain nombre de sacrifices qu'elles attendent en retour des autres femmes.

Mme De Cock fait part de la recommandation qu'elle considère comme prioritaire. Il s'agit d'un changement culturel qui prend du temps(6) et implique l'adoption de mesures contraignantes. A cet égard, elle mentionne Université de Gand(7) qui envisage une mesure qui va dans le sens de la « désexcellence ».

M. Prévot s'interroge sur la possibilité d'utiliser le levier du subventionnement public de la recherche pour encourager la slow science.

Mme Ryckmans rappelle que le Comité femmes et science a élaboré une série de recommandations, notamment concernant la recherche, et que le suivi des chercheuses est intéressant même s'il n'est pas nécessairement publié. Elle appelle à se documenter sur ce qui se fait dans

(4) Ceci est démontré dans la recherche : Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence : Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.

(5) Devraient être débattus d'une manière transparente (comme il est démontré qu'ils jouent un rôle). Pour le moment c'est débattu et des décisions sont prises basées sur ce genre de critères mais ce n'est pas communiqué ainsi et donc pas transparent.

(6) A long terme un changement culturel est nécessaire (vers le slowscience). L'étude démontre du soutien de la part des hommes et des femmes pour ce changement. Ce changement aurait également un impact positif sur l'égalité homme-femme. Mais, ce changement prend du temps. Par conséquent, parallèle au changement culturel, des mesures plus contraignantes devraient être prises pour changer la situation des femmes à court terme. Néanmoins, le changement culturel doit avoir lieu pour que les résultats des mesures contraignantes soient durables.

(7) <https://www.ugent.be/en/news-events/ghent-university-talent-rat-race-transformation-career-evaluation-model.htm?fbclid=IwAR3Y0BvmlhNBJYQXsQm6VB4SqQs0sK7sBFa1uIMRDmyJCEMC5Cvaauqfxx>

les autres universités avant de lancer des plans d'actions. De plus, le Comité précité appelle à la création d'un réseau de référents de genre dans les universités et l'oratrice souhaite que celui-ci soit étendu aux hautes écoles. Elle demande également à ce que les plans mis en place à côté du plan global de la Fédération Wallonie-Bruxelles soient diffusés pour une meilleure complémentarité. Mme Ryckmans fait en outre le parallèle entre le monde scientifique et le milieu politique qui connaît un phénomène similaire en ce qui concerne notamment le filtre et la limite que s'imposent les femmes.

Mme Louvigny fait état de ce que lorsqu'il y a moins d'un tiers de femmes dans une institution elles ont tendance à imiter le comportement des hommes d'où l'importance de changer le « moule ». Elle évoque également le système de parrainage qui peut donner des résultats comme le réseautage qui permettent de démystifier et de se projeter dans une fonction. Concernant les mesures contraignantes, elle appelle à ce que le monde politique dans sa globalité prenne des mesures dès lors qu'il ne faut pas compter sur les acteurs concernés pour que vienne le changement attendu.

Partageant les propos de l'oratrice précédente, Mme Kapompole souligne que des membres de la commission ont bénéficié de la politique des quotas dans le milieu politique. Elle appelle à ce que les résultats de l'étude soient également présentés aux étudiants des différents degrés notamment au travers d'un « théâtre action » en vue de susciter l'adhésion. De plus, l'oratrice demande aux auteures la suite qui sera réservée à l'étude et s'ils en assureront le suivi.

Mme Tillieux insiste sur la nécessité de prendre des mesures contraignantes portées y compris par des hommes. De plus, elle interroge les oratrices invitées sur leur sentiment quant à la révision de la formation initiale des enseignants et s'il y a là les germes d'une avancée positive en

la matière. L'oratrice en vient aux filières qui sont statistiquement plus appréciées de l'un ou l'autre genre et si des éléments flagrants ont pu être observés dans le cadre de l'étude en la matière et si des pistes en vue de rompre avec cette culture et ce phénomène de société peuvent être dégagées.

Mme Closon fait état des études qui portent sur le « privilège inconscient » et le met en lien avec les questions qui ont trait aux femmes en politique. Il explique que les hommes se sentent légitimes par leurs mérites alors qu'ils le sont parce qu'ils sont des hommes blancs hétérosexuels et que leur carrière a profité de tous ces éléments. Concernant la suite de l'étude, un projet sera rentré auprès du Fonds de la recherche scientifique (FRS - FNRS) afin de comprendre le peu de présence des femmes dans les filières technologiques qui sont porteuses d'emploi alors qu'il est observé que les femmes se portent souvent vers des filières peu porteuses. Par ailleurs, l'oratrice considère qu'aider à la mixité dans le corps enseignant dans les universités envoie un message à la société alors que nombre de ses travailleurs sont formés dans ces enceintes.

Mme Kapompole souligne qu'elle soutient déjà un réseau international de promotion de l'égalité des genres dans le domaine des neurosciences et appelle à ce que ce type d'initiatives soit mis en relation avec les acteurs de la slow science.

3 Confiance

La Commission conjointe a fait confiance aux Présidentes et aux Rapporteurs pour la rédaction du rapport.

Les Rapporteurs,

L. LOUVIGNY
P. PREVOT

Les Présidentes,

A. LAMBELIN
I. MOINET