HAL
open science

Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique

Elsa Favier

To cite this version:

Elsa Favier. Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique. Sociologie. École des Hautes Etudes en Sciences Sociales Paris, 2021. Français. NNT : . tel-03229882

HAL Id: tel-03229882

https://theses.hal.science/tel-03229882

Submitted on 19 May 2021

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

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

École des Hautes Études en Sciences Sociales

Ecole doctorale de l'EHESS

Centre Maurice Halbwachs

Discipline : Sciences sociales et genre

Énarques et femmes

Le genre dans la haute fonction publique

Thèse pour l'obtention du doctorat en sociologie

Soutenue publiquement le 30 novembre 2020

par

Elsa FAVIER

Thèse dirigée par Laure BERENI
Directrice de recherche au CNRS

JURY
Catherine ACHIN, Université Paris-Dauphine (rapporteure)
Laure BERENI, CNRS
Philippe BEZES, CNRS
Sébastien CHAUVIN, Université de Lausanne (rapporteur)
Muriel DARMON, CNRS
Sylvain LAURENS, EHESS

Table des matières

Table des matières 1

Remerciements 5

Résumé 9

Summary 11

Introduction 13

I - Classe, genre et élites scolaires 19

II - Femmes de pouvoir 24

III - Construction de l'objet 29

IV - Une enquête ethnographique, statistique et sociohistorique 32

V - Plan de la thèse 48

Chapitre 1 Des inspectrices aux femmes énarques. Une autre histoire de la haute fonction publique 53

I - La mixité sans l'égalité 56

II - Énarchisation et masculinisation de la haute fonction publique 78

III - L'ère des pionnières à l'ENA (1945-1970) 87

Conclusion. Les paradoxes de la mixité 100

Chapitre 2 Des filles à l'école des élites (1970-2000) 103

I - Entrer à l'ENA en tant qu'étudiant·e ou en cours de vie active : des parcours différenciés 105

II - Une génération de transition (années 1970) 119

III - L'ère d'une relative banalisation (années 1980-1990) 135

IV - Des socialisations familiales propices à des transgressions de genre 141

Conclusion. Pour une histoire structurale de la féminisation du champ des grandes écoles 151

Chapitre 3 Mobilité de classe et mobilité de genre. Devenir énarque en cours de carrière 153

I - L'ascension de classe *via* l'ENA : un privilège masculin 156

II - Ascension jusqu'à l'ENA et vie de famille : des inégalités de genre modulées par la classe .. 176

III - La *mobilité de genre* : une proposition théorique 188

Conclusion. Pour une approche intersectionnelle de la mobilité sociale 201

Chapitre 4 Genre, classement et affectation à la sortie de l'ENA 203

I - Un classement marqué par le genre et la classe sociale 207

II - L'empreinte du genre sur les choix d'affectation 226

Conclusion. Une entrée dans la haute fonction publique marquée par le genre 261

Chapitre 5 L'apprentissage d'une féminité dirigeante à l'ENA. Se forger un corps « désirable dans le pouvoir » 263

I - Un dispositif de socialisation genré 266

II - Se conformer à un style de féminité blanche de classe supérieure 290

Conclusion. Féminité dirigeante et masculinité hégémonique 311

Chapitre 6 Le préfet est une préfète. La féminisation d'un rôle masculin 313

I - Briser le plafond de verre en se conformant à un modèle de carrière masculin 322

II - Neutraliser les stigmates du féminin tout en donnant des gages de féminité 340

III - Réinterpréter le rôle pour s'affranchir de contraintes liées au genre 362

Conclusion. Les obstacles à l'appropriation du rôle de préfet par des femmes 373

Conclusion 375

Annexes 381

I - Le codage de la profession des parents 381

II. L'usage des tests de significativité dans la thèse 389

Bibliographie 391

Table des matières détaillée 421

Table des figures 427

Table des tableaux 429

Table des encadrés 431

Remerciements

Tout d'abord, cette thèse n'existerait pas sans les personnes enquêtées qui ont accepté de livrer une part de leur vie. Je les en remercie sincèrement. Cette thèse ne serait pas non plus ce qu'elle est si la direction de l'ENA ne m'avait pas permis l'accès à de précieuses archives. Je souhaite ici lui témoigner ma gratitude.

Ce manuscrit est l'aboutissement d'un long cheminement, au cours duquel j'ai été très entourée et aidée.

Je tiens à remercier Laure Bereni, qui a été ma directrice de fin de thèse. Son habileté de maïeuticienne, ses retours bienveillants et stimulants ont joué un rôle déterminant dans l'achèvement de ce travail. Laure, merci ! J'espère avoir d'autres occasions de travailler avec toi. Je sais gré à Michel Offerlé de m'avoir accompagnée avant cela pendant plusieurs années. Cette thèse a été enrichie grâce à ses relectures critiques et aux échanges intellectuels conduits dans le cadre du Groupe de Recherches Interdisciplinaires sur le Politique, qu'il a animé. Je suis très reconnaissante envers Catherine Marry, qui m'a consacré du temps ces dernières années. Sa présence à distance pendant le confinement a été une bouffée d'air. Merci aux membres du jury, qui ont accepté de discuter ce travail.

Le Centre Maurice Halbwachs, à Jourdan, a été un lieu accueillant, propice à des échanges inspirants et à la naissance d'amitiés. Merci à tou·tes les doctorant·es que j'y ai fréquenté·es. Merci à Solenne Bertrand, Arlette Mollet et Isabelle Sylvestre. Merci aussi à Nadine Razgallah et Nicole Ruster.

Le séminaire « L'histoire et l'historien·ne face au quantitatif » m'a beaucoup apporté au moment de la constitution de la base de données « élèves de l'ENA ». Merci à Claire

Lemercier et Claire Zalc de le faire exister. Merci à Samuel Coavoux et Julien Gros pour leur contribution à la construction et au traitement de la base de données.

Merci aux participant·es du GRIP.

Merci à Pauline Blum, Muriel Darmon et Delphine Dulong pour nos collaborations, qui m'ont énormément apporté.

J'ai appris à enseigner la sociologie au sein de l'Université Paris Descartes, de Sciences Po Toulouse et de Sciences Po Paris. Merci aux équipes enseignantes et administratives de ces établissements.

Un immense merci à celles et ceux qui ont mis leur patte sur les pages qui suivent : Laure Bereni, Chloé Biaggi, Pauline Blum, Julien Bourdais, Timothée Cimetière, Martine Court, Léa Desvignes, Delphine Dulong, Mathis Favier, Julien Gros, Reguina Hatzipetrou-Andronikou, Andréa Insergueix, Sarah Kolopp, Sylvain Laurens, Clémence Léobal, Camille Martin, Catherine Marry, Michel Offerlé, Mathilde Provansal, quatre lecteur·rices mystère, Gabrielle Schütz, Suzie Telep, Adèle Toussaint et Mirko Wiederholt.

Cette thèse, c'est aussi des lieux où j'ai été accueillie. À Saint-Restitut et rue Duméril, par ma supporter et néanmoins mère. Chez Timothée, qui m'a offert le gîte et le couvert chaque fois que j'en ai eu besoin (ce soir encore d'ailleurs). Chez Clara, où il y a eu des improvisations… comment les qualifier ? Chez Léa, la plus ancienne. À Bordeaux, par Étienne. À Saint-Paul-Le-Jeune, par Maéva, en compagnie de Lola et Nicolas. À Saint-Saturnin, par Alexandre. À La Tronche, par ma grand-mère Françoise et ma tante Martine. À Quimper, chez Joëlle. En Ardèche, avec Julien B.. À Lille, chez Pauline. À Biviers, par mon père et Françoise. À Mirabel-aux-Baronnies, chez Guy et Monique. À Strasbourg, par Karim et Émilien. À Colmar, chez Delphine et Geoffrey.

Merci à mes ami·es ; à mes compagnes et mes compagnons de musique ; aux « vilaines cagoles de Marseille » ; aux organisatrices de « la meilleure semaine de l'année à vélo ». Vous comptez tellement. J'ai une pensée affectueuse pour chacun·e d'entre vous.

Merci aussi à ma famille. À ma mère… inspirante ! À Françoise, pour les séances de remontage de moral. À ma sœur, à mon frère, à mon père, à bopapa. À mes grands-mères, tantes, oncle, cousins-cousines.

Au cours des derniers mois d'écriture, enfin, j'ai eu la chance d'être aidée par un Cyrano au grand cœur. Julien, merci pour ta présence.

Résumé

Entre 2001 et 2017, la part des femmes dans la haute fonction publique d'État est passée de 12% à 40%. La féminisation des élites administratives, et plus largement des lieux de pouvoir, constitue un bouleversement social majeur des dernières décennies. Si les mécanismes d'exclusion des femmes sont aujourd'hui bien identifiés, la féminisation a été peu analysée pour elle-même. C'est l'objet de cette thèse, qui s'appuie sur une enquête ethnographique et statistique portant sur les femmes passées par l'ENA. Comment est-il devenu possible que des femmes accèdent à des positions de pouvoir au sein de l'État historiquement monopolisées par des hommes ? Qui sont celles qui peuvent prétendre à ces positions professionnelles en haut de la hiérarchie sociale ? Comment s'approprient-elles des rôles prestigieux, associés au masculin ? Pour répondre à ces questions, cette thèse mobilise deux cadres analytiques principaux : une perspective intersectionnelle qui articule, sans les hiérarchiser, rapports de classe et rapports de genre ; une sociologie de la socialisation, tant familiale, scolaire que professionnelle. Ce faisant, elle éclaire de manière inédite la sociologie des élites administratives, la sociologie des classes supérieures et les dynamiques de genre dans les lieux de pouvoir.

Mots-clés : classes supérieures, féminisation, ENA, genre, grandes écoles, haute fonction publique, intersectionnalité, mobilité sociale, socialisation

Summary

Between 2001 and 2017 the share of women in the senior civil service increased from 12% to 40%. The feminization of the administrative elites, and more broadly of places of power, has been a major social change of the past decades. While the mechanisms of women's exclusion are now well understood, feminization has been under-investigated. This is the topic of this dissertation, which is based on an ethnographic investigation and a statistical analysis on women who graduated from the ENA. How did it become possible for women to reach positions of power within the state that were historically monopolized by men? Who are the women who can access these professional positions at the top of the social hierarchy? How do they appropriate prestigious masculine roles? To address these questions, the dissertation uses two main analytical frameworks: an intersectional approach that articulates both class and gender relationships; and a sociology of family, school and professional socialization. The thesis sheds new light on the sociology of administrative elites, the sociology of the upper classes, and gender dynamics in places of power.

Key words: upper class, feminization, ENA, gender, *grandes écoles*, senior civil service, intersectionality, social mobility, socialization.

Introduction

[Je suis entrée à l'ENA en 1984. Vous savez, la première année, c'est les stages]. Pendant le stage en préfecture, j'ai eu un peu des difficultés parce que j'étais une fille. Alors ça, je vous le signale parce que ça va vous intéresser par rapport à votre sujet. (Elle rit.) À cette époque-là, on avait créé les déléguées départementales aux droits des femmes. C'était nouveau. Et alors, vous savez peut-être qu'en préfecture, le rituel quotidien, c'est la réunion du soir avec le préfet [et ses collaborateurs], qui durait fatalement jusqu'à neuf heures du soir. Et les grosses plaisanteries de ces messieurs, le soir, c'étaient des grossièretés sur les déléguées aux droits des femmes. C'était absolument systématique ! Ils le faisaient d'autant plus pour me chambrer, parce que j'étais évidemment la seule femme là-dedans. Alors j'ai patienté quelque temps et puis j'en ai eu marre. Donc j'ai demandé à voir le préfet et je lui ai dit que s'il n'était pas content d'avoir une fille, je lui proposais qu'on rappelle l'école, qu'on pourrait lui envoyer un garçon en stage plutôt qu'une fille. Aujourd'hui, ça paraît tout à fait anodin, mais à l'époque, ça les a tous tétanisés. […] À l'époque, c'était un monde où il n'y avait pas beaucoup de femmes. Ça a quand même beaucoup changé depuis.
(Extrait d'un entretien réalisé en 2012 avec une femme énarque née à la fin des années 1950.)

La haute fonction publique[1] a longtemps été un territoire masculin, à l'instar des lieux de pouvoir dans le monde de l'entreprise et du champ politique. Il faut attendre 1974 pour qu'une femme, Florence Hugodot, devienne sous-préfète et patienter sept ans encore pour qu'une autre, Yvette Chassagne, soit nommée préfète[2]. La première ambassadrice, Marcelle Campana, n'a quant à elle été nommée qu'en 1972, quarante-deux ans après l'arrivée de la première diplomate au quai d'Orsay, qui s'était vu interdire les postes à l'étranger[3]. Si les derniers bastions masculins de la haute administration s'ouvrent à des femmes dans les années 1970, les hommes monopolisent toujours les positions de pouvoir au sein de l'État au début des années 2000. Les femmes sont pourtant plus nombreuses que les hommes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique d'État (53% en 2001). Mais elles n'occupent que 12% des emplois d'encadrement supérieur et de direction de l'État[4].

La sous-représentation des femmes dans la haute fonction publique est pour partie la conséquence de leur faible présence dans les grandes écoles qui y conduisent. Dès sa création en 1945, l'ENA, destinée à former les élites administratives de la nouvelle République, a été ouverte aux deux sexes. Mais son recrutement est resté quasi-exclusivement masculin pendant près de trente ans. Les femmes représentent ainsi 93 des 2218 candidat·es reçues aux concours d'entrée entre 1945 et 1970 (soit 4%)[5]. Ce n'est qu'à partir de la décennie 1970 que l'ENA commence à se féminiser. En quelques années, la part des femmes y triple, passant de 7% en 1971 à 24% en 1980. Mais elle stagne ensuite, les femmes représentant 24% des élèves des

[1] La notion de haute fonction publique n'a pas d'existence juridique. On considère comme des haut·es fonctionnaires une toute petite partie des personnes appartenant à la catégorie A de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Elle représente aujourd'hui, d'après Jean-Michel Eymeri-Douzans, environ 20 000 personnes, soit 0,4% du total des agent·es du secteur public. Il s'agit en gros des corps issus de l'ENA (7000 personnes), des corps d'ingénieur·es issus de l'École polytechnique (6000 personnes), des commissaires de police, des directeur·rices d'hôpitaux et des administrateur·rices territoriaux. Jean-Michel Eymeri-Douzans, « Les hauts fonctionnaires sont des dominants dociles », *Le 1*, 30 avril 2019, nº 247.

[2] Sylvie Schweitzer, « Quand des femmes représentent l'État », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, nº 2, p. 139-152.

[3] Yves Denéchère, « La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2003, vol. 78, nº 2, p. 89-98.

[4] Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire, « L'accès des femmes à l'encadrement supérieur de l'État en 2001 », *Point stat*, 2003, nº 1.

[5] Source : Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 63-110.

deux décennies suivantes[6]. Créée en 1794, l'École polytechnique n'a quant à elle accepté des filles qu'à partir de 1972. Dans cette école, qui permet l'accès aux grands corps techniques de l'État, la part des femmes a progressé, mais plus lentement qu'à l'ENA : elles étaient 6 sur une promotion de 302 élèves en 1972 (2%), 28 sur 311 en 1982 (8,4%), 32 sur 400 en 1992 (8%), 77 sur 499 en 2002 (15,5%)[7].

Aujourd'hui, l'évidence de la domination masculine semble toutefois ébranlée. Les chiffres en attestent, la haute fonction publique est nettement plus féminisée qu'il y a une quinzaine d'années. En 2017, les femmes occupent 40% des emplois supérieurs de la fonction publique d'État[8]. Même si les filles restent très minoritaires à Polytechnique[9], à partir des années 2000, aucune promotion de l'ENA ne compte moins d'un quart de femmes. Elles sont 591 à être reçues aux concours d'entrée entre 2001 et 2019, pour 1703 candidat·es admis·es (35%)[10]. Mais ce n'est pas tout. Un changement idéologique s'est aussi opéré. Les catégories de « parité », de « mixité » et d'« égalité professionnelle », qui étaient l'apanage de militantes de la cause des femmes jusqu'au début des années 2000[11], ont trouvé un écho chez les haut·es fonctionnaires.

C'est que dans les années 2000, les inégalités de genre au sommet de l'État sont devenues un problème public. Les réformes sur la parité en politique ont contribué à la diffusion

---

[6] Sources : De 1972 à 1976, base « élèves de l'ENA », construite par l'autrice. De 1977 à 2000, bilans annuels sur l'état de la fonction publique consultables sur le site de la DGAFP.

[7] Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, p. 107.

[8] DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2019.

[9] On dénombre 61 femmes sur 415 élèves de l'École polytechnique en 2012 (14,7%) et 77 sur 414 (18,6%) en 2017. Source : https://gargantua.polytechnique.fr/siatel-web/linkto/mICYYYT7aVY6, consulté le 2 octobre 2020.

[10] Sources : De 2001 à 2004, *Rapports annuels sur l'état de la fonction publique*. De 2005 à 2014, Nathalie Loiseau, « Défis et enjeux de la place des femmes à l'ENA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 91-101. À partir de 2015, rapports du jury des concours d'entrée à l'ENA.

[11] Soline Blanchard, *De la cause des femmes au marché de l'égalité. L'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle en France (1965-2012)*, Thèse en sociologie, Université de Toulouse 2-Le Mirail, 2013 ; Laure Bereni, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, 2015 ; Anne Revillard, *La Cause des femmes dans l'État. Une comparaison France-Québec*, Grenoble, PUG, 2016.

dans le monde économique et dans la haute administration d'une *« grammaire paritaire »*[12], nouvelle manière d'évaluer l'égalité entre les sexes, à l'aune d'une équivalence numérique des femmes et des hommes dans les lieux de pouvoir. Des expert·es, dont des haut·es fonctionnaires et des élu·es tenu·es en estime[13], n'ont eu de cesse de dénoncer la reproduction des inégalités sexuées dans la fonction publique, montrant les biais de genre qui se cachent derrière des procédures de recrutement et de promotion professionnelle en apparence neutres[14].

Des collectifs de hautes fonctionnaires se sont constitués pour promouvoir la présence des femmes au sommet de l'État[15]. Dans le sillage d'Administration moderne, qui réunit depuis 1998 des hautes fonctionnaires de différents ministères, une quinzaine de « réseaux féminins » ont essaimé. Certains sont liés à des grandes écoles, à l'instar de la commission Femmes de l'association des anciens élèves de l'ENA, créée en 2006, et d'ENA 50/50, fondé en 2017. D'autres recrutent sur la base de l'appartenance professionnelle à un service administratif ou à

---

[12] Laure Bereni et Anne Revillard, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 5-23 ; Laure Bereni et Anne Revillard, « Un "mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, 2015, vol. 34, nº 2, p. 163-168.

[13] Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation*, Paris, La Documentation française, 1999 ; Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2002 ; Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *Promouvoir la logique paritaire : deuxième rapport du comité de pilotage sur l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2003 ; Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *Vouloir l'égalité : troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2005 ; Brigitte Grésy, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle*, IGAS, 2009 ; Françoise Guégot, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique,* Rapport au président de la République, 2011 ; Françoise Descamps-Crosnier, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunérations et de parcours professionnels entre hommes et femmes dans la fonction publique*, Rapport au Premier ministre, 2016.

[14] Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq et Sophie Pochic, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, nº 1, p. 27-45.

[15] Parallèlement, des réseaux de cadres et dirigeantes organisés autour de grandes écoles ou de grandes entreprises se sont mobilisés pour l'accès des femmes au pouvoir économique. Soline Blanchard, Isabel Boni-Le Goff et Marion Rabier, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, 2013, vol. 89, nº 1, p. 101-130 ; Marion Rabier, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, 2013.

un corps, comme Femmes et diplomatie, né en 2008, Femmes de l'Intérieur, constitué en 2013, ou encore Cultur'Elles, apparu en 2017. Ces réseaux font pression, discrètement, en faveur de politiques de féminisation. Dans une période de réformes visant à « moderniser l'État », en important des recettes gestionnaires du secteur privé[16], ils soutiennent que l'« égalité femmes-hommes » est un « facteur puissant de modernité, d'efficacité et d'innovation »[17].

Dans ce contexte, des politiques de féminisation de la haute fonction publique ont été mises en place. Une loi imposant aux administrations de respecter des quotas par sexe lors des primo-nominations aux plus hauts postes a ainsi été adoptée en 2012[18]. Elle fixe un taux minimum de 20% de personnes de chaque sexe en 2013, 30% en 2015 et 40% en 2018, sous peine de sanctions financières. Calquée sur les quotas imposés un an plus tôt aux conseils d'administration des grandes entreprises[19], cette mesure marque un tournant[20]. Elle rompt avec des politiques d'égalité entre les sexes dans la fonction publique qui s'étaient jusque-là limitées à des déclarations d'intention ou à des mesures incitatives.

Cette thèse prend pour objet la féminisation des élites administratives, en portant le regard sur le cas des femmes énarques. L'entrée des femmes dans les lieux de pouvoir, au sein

[16] Philippe Bezes, « Le tournant néomanagérial de l'administration française » dans Olivier Borraz et Virginie Giraudon (eds.), *Politiques publiques. 1. La France dans la gouvernance européenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 215-254 ; Julie Gervais, « 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*, 2012, vol. 194, nº 4, p. 4-21 ; Alexis Spire, « Les ambivalences de la démarche participative dans l'administration. Le cas de la fusion au sein de la Direction générale des finances publiques (2007-2012) », *Sociologie du travail*, 2015, vol. 57, nº 1, p. 20-38.

[17] http://www.administrationmoderne.com/l-association/, consulté le 2 octobre 2020.

[18] Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Sur sa genèse, voir : Alban Jacquemart, Anne Revillard et Laure Bereni, "Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion", *French Politics*, 2020, vol. 18, nº 1-2, p. 50-70.

[19] Loi nº 2011-103 du 27 janvier 2011 dite loi Copé-Zimmermann. Sur ses effets, voir Elsa Favier, *La féminisation des conseils d'administration. Une approche sociologique*, rapport remis à l'université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

[20] Olivia Bui-Xuan, « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : une révolution manquée ? », *L'Actualité juridique. Droit administratif*, 2012, vol. 20, p. 1100-1105 ; Frédéric Edel, « 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*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 109-135.

des univers politique, économique et administratif, constitue un bouleversement social majeur des dernières décennies. En France, ce phénomène a reçu une attention croissante, tant des politiques publiques que des recherches académiques. Sous l'impulsion des politiques d'égalité femmes-hommes, plusieurs rapports officiels et travaux de sociologues[21] ont été publiés pour rendre compte des inégalités de genre dans la fonction publique. Ils analysent la disparition des femmes au fil de la progression vers les hauts postes et la ségrégation des emplois féminins et masculins selon les métiers et les secteurs d'activité. Mais la féminisation des élites administratives mérite d'être analysée pour elle-même. Si les mécanismes de l'exclusion des femmes sont aujourd'hui bien identifiés, on ignore encore beaucoup de choses sur les conditions de leur présence, sur leurs profils, sur leurs expériences et sur les effets de cette féminisation.

Comment est-il devenu possible que des femmes accèdent à des positions de pouvoir au sein de l'État historiquement monopolisées par des hommes ? Qui sont celles qui peuvent prétendre à ces positions professionnelles en haut de la hiérarchie sociale ? Comment s'approprient-elles des rôles professionnels prestigieux associés au masculin ? C'est à ces questions qu'est consacrée cette thèse.

Ce travail offre une contribution originale à la sociologie des élites administratives, à la sociologie des classes supérieures et au champ des recherches sur la féminisation des lieux de pouvoir. En raison de la population sur laquelle il porte, d'abord. En dépit de l'intérêt pour la question des inégalités de genre au sommet de l'État, et alors que l'ENA est la voie royale pour accéder à la haute fonction publique, les femmes énarques ont été très peu étudiées. La dernière recherche qui leur a été consacrée, conduite par Mariette Sineau, date de 1974[22]. Ce travail mobilise en outre un cadre analytique inédit. Il se caractérise d'une part par une attention systématique à l'imbrication de la classe et du genre. D'autre part, il s'appuie de manière privilégiée sur la sociologie de la socialisation. Enfin, cette thèse repose sur une enquête combinant plusieurs méthodes, ethnographique, statistique et socio-historique.

---

[21] Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017. La recherche qui a donné lieu à cet ouvrage a été engagée à la demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, qui coordonne la mise en œuvre des politiques d'égalité dans la fonction publique.

[22] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit.

Après avoir présenté les acquis des travaux sur les élites scolaires et sur la féminisation des professions prestigieuses, qui constituent des points d'appui précieux, on entrera dans le vif de l'objet de recherche puis de l'enquête.

I - Classe, genre et élites scolaires

1) Un intérêt tardif pour les questions de genre

D'importantes études ont été consacrées aux grandes écoles, en particulier à celles qui garnissent les rangs des élites de l'État[23], qu'il s'agisse des haut·es fonctionnaires techniques, formé·es à l'École des mines[24] et à l'École des ponts et chaussées[25] après Polytechnique, ou des haut·es fonctionnaires administratifs, formé·es à l'ENA[26].

Dans le sillage des travaux fondateurs de Pierre Bourdieu et Monique de Saint-Martin réunis dans *La Noblesse d'État*[27], de nombreuses recherches confirment le rôle des grandes écoles dans la reproduction des inégalités sociales, pensées en termes de classe. Si elles se sont

[23] Pour une revue de la littérature plus complète, voir : Julie Gervais, « État de l'art sur les grandes écoles en France », Cluster 14 - Axe 6 - Opération de recherche sur la formation des cadres de l'action publique, octobre 2006. Disponible ici : http://erstu.ens-lsh.fr/spip.php?rubrique78, consulté le 2 octobre 2020.

[24] André Thépot, *Les ingénieurs des mines du XIXème siècle. Histoire d'un corps technique d'État, 1810-1914*, Paris, Éditions Eska, 1998.

[25] Antoine Picon, *L'invention de l'ingénieur moderne. L'École des Ponts et Chaussées, 1747-1851*, Paris, Presses de l'École nationale des ponts et chaussées, 1992 ; Julie Gervais, *L'impératif managérial. Désirs privés et devoirs publics d'un grand corps d'État*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2019.

[26] Marie-Christine Kessler, *L'École Nationale d'Administration : la politique de la haute fonction publique*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978 ; Jean-Luc Bodiguel, *Les anciens élèves de l'ENA*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978 ; Jean-François Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985 ; Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001.

[27] Monique de Saint-Martin et Pierre Bourdieu, « Agrégation et ségrégation. Le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1987, vol. 69, nº 1, p. 2-50 ; Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, 1989.

timidement ouvertes aux enfants des classes populaires dans les années 1960-1970 (en réalité aux hommes des classes populaires), elles se sont refermées depuis[28].

Sociologues et politistes mettent aussi en lumière l'action socialisatrice de ces écoles, montrant qu'elles *« fabriquent »* des types d'individus particuliers[29]. Dans *La fabrique des énarques*, Jean-Michel Eymeri s'intéresse ainsi à la façon dont l'ENA produit des haut·es fonctionnaires. Il montre que les années de scolarité à l'ENA *« parachèvent »* les socialisations antérieures des élèves, qu'elles soient familiales ou scolaires. La socialisation qui s'opère à l'ENA s'inscrit notamment dans le prolongement de celle qui s'exerce à l'Institut d'études politiques de Paris, dont sont issu·es de nombreux·ses élèves. L'effet de cette socialisation n'est pas seulement homogénéisateur : les différences entre étudiant·es selon l'âge, l'origine sociale et les études passées sortent renforcées du passage par l'ENA, d'autant plus qu'elles sont sanctionnées et institutionnalisées par un classement final.

Qu'il s'agisse d'étudier les inégalités d'accès à l'élite scolaire ou le rôle socialisateur des grandes écoles, la question du genre a longtemps été ignorée. Vingt ans après la parution de *La Noblesse d'État*, Monique de Saint-Martin revient sur le silence qui entoure la question du genre dans cet ouvrage : *« Prise en compte dans les premières analyses des correspondances sur les élèves des grandes écoles »*, écrit-elle*, « la différence selon les sexes pesait d'un poids si fort qu'elle écrasait pratiquement les oppositions entre institutions selon l'origine sociale et selon le capital scolaire des élèves. Il a alors été jugé préférable de ne pas la retenir dans l'analyse des correspondances »*[30]. Par la suite, le genre reste invisibilisé dans les enquêtes statistiques menées pour étudier le recrutement des élites scolaires. Les femmes et les hommes sont

[28] Michel Euriat et Claude Thélot, « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, 1995, vol. 36, nº 3, p. 403-438 ; Valérie Albouy et Thomas Wanecq, « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet », *Économie et Statistique*, 2003, p. 27-52.

[29] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.* ; Claire Oger, *Le façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction publique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008 ; Émilie Biland et Sarah Kolopp, « La fabrique de la pensée d'État. Luttes d'institutions et arrangements cognitifs à l'ENA (1945-1982) », *Gouvernement et action publique*, 2013, vol. 2, nº 2, p. 221-248 ; J. Gervais, *L'impératif managérial*, *op. cit.* ; Olivier Queré, *L'atelier de l'État. Des cadres intermédiaires en formation*, Rennes, PUR, 2020.

[30] Monique de Saint-Martin, « Les recherches sociologiques sur les grandes écoles : de la reproduction à la recherche de justice », *Éducation et sociétés*, 2008, vol. 21, nº 1, p. 95-103.

rarement distingués. Les femmes sont même parfois écartées de l'analyse, au motif qu'elles sont trop peu nombreuses[31]. De ce point de vue, les travaux sur les élèves de l'ENA ne font pas exception.

2) L'accès des filles à l'élite scolaire

Depuis les années 1990, les recherches sur l'accès des filles à l'élite scolaire se sont toutefois développées.

Elles reviennent sur l'histoire au masculin des très grandes écoles. Ces institutions, qui préparent aux carrières les plus prestigieuses de l'industrie, du commerce, de la haute fonction publique ou encore de la recherche, sont pour la plupart restées fermées aux filles jusqu'au début des années 1970. C'est par exemple à ce moment-là que l'École polytechnique et l'École des hautes études commerciales les autorisent à concourir à leurs épreuves d'entrée[32]. Les Écoles normales supérieures féminines, qui forment surtout des enseignantes[33], ne sont quant à elles fusionnées avec les Écoles normales supérieures masculines, qui ouvrent sur des carrières universitaires et d'autres professions prestigieuses, que dans les années 1980. Dans ce paysage, l'ENA, mixte dès sa création en 1945, fait de prime abord figure d'exception.

Si la généralisation de la mixité dans l'enseignement supérieur a globalement favorisé l'accès des femmes aux professions supérieures, cela n'est pas toujours le cas. L'introduction de la mixité aux concours des Écoles normales supérieures dans les années 1980 a ainsi entraîné une éviction radicale des filles en mathématiques et en physique[34], et un recul des femmes dans

---

[31] Voir entre autres : P. Bourdieu, *La Noblesse d'État*, *op. cit.* ; V. Albouy et T. Wanecq, « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet », art cit.

[32] Fanny Le Mancq et Catherine Marry, « La dynamique inachevée de l'égalité entre les sexes » dans Olivier Galland et Yannick Lemel (eds.), *La société française. Un bilan sociologique des évolutions depuis l'après-guerre*, 3e édition., Paris, Armand Colin, 2011, p. 69-94.

[33] Françoise Mayeur, « Une "école-soeur" ? Sèvres » dans Jean-François Sirinelli (ed.), *École normale supérieure. Le livre du bicentenaire*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994, p. 72-111.

[34] Michèle Ferrand, « La mixité à dominance masculine : l'exemple des filières scientifiques à l'École normale supérieure d'Ulm-Sèvres » dans Rebecca Rogers (ed.), *La mixité dans l'éducation. Enjeux*

les carrières universitaires dans ces domaines[35]. On observe un phénomène comparable dans la haute fonction publique, qui s'est masculinisée après la Seconde guerre mondiale alors même que l'ENA avait été créée mixte[36].

La conquête par les filles de l'enseignement supérieur s'est opérée de manière inégale selon le type d'institution et les disciplines. Au cours des cinquante dernières années, les étudiantes à l'université ont confirmé leur suprématie dans les disciplines littéraires et les sciences humaines et sociales. Elles sont en outre devenues majoritaires en droit, en médecine, et en sciences de la nature. Les filles ont également dépassé les garçons dans les instituts d'études politiques[37], les écoles d'art[38], et elles les ont rattrapés dans les écoles de commerce[39]. Aujourd'hui encore, elles restent toutefois minoritaires dans les filières les plus prestigieuses et rentables du système scolaire qui conduisent aux positions sociales les plus élevées, telles que les classes préparatoires scientifiques[40], les grandes écoles d'ingénieurs[41]… et l'ENA.

À partir des années 1990, des sociologues se sont attaché·es à éclairer le paradoxe que constitue l'éviction des filles des filières les plus réputées et rentables sur le marché du travail

---

passés et présents, Lyon, ENS Éditions, 2004, p. 181-193 ; Pierre Bataille, « Les paradoxes de la mixité. Les conséquences de l'introduction de la mixité aux concours d'entrée des Écoles normales supérieures de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon », *Sociétés contemporaines*, 2011, vol. 83, nº 3, p. 5-32 ; M. Blanchard, S. Orange et A. Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble ?*, *op. cit.*

[35] Bernard Zarca, « Mathématicien : une profession élitaire et masculine », *Sociétés contemporaines*, 2006, vol. 64, nº 4, p. 41–65.

[36] Guy Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988 ; Linda Clark, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000 ; Jean-Luc Bodiguel, « Une image de l'administration centrale : les rédacteurs du ministère du Travail (1906-1960) », *Travail et emploi*, 2007, nº 110, p. 77-89.

[37] Sylvie Burgnard, *Le rôle de Sciences Po dans l'accès des hommes et des femmes à la haute fonction publique*, Mémoire de master 2 en sociologie, Sciences Po Paris, 2006 ; Ugo Lozach, « Élites, mais pas tant que ça », *SociologieS [en ligne]*, 2020.

[38] Mathilde Provansal, *Artistes mais femmes. Formation, carrière et réputation dans l'art contemporain*, Thèse de sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2019.

[39] Marianne Blanchard, « Quand féminisation rime avec légitimation : les écoles supérieures de commerce, du début des années 1960 au début des années 1990 », *Histoire de l'éducation*, 2012, nº 136, p. 167-192.

[40] M. Blanchard, S. Orange et A. Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble ?*, *op. cit.*

[41] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

dans un contexte d'essor sans précédent des scolarités féminines[42]. Par opposition aux explications répandues en termes d'autocensure, il ressort de ces travaux que si les filles se censurent, c'est parce qu'elles sont censurées[43].

3) Les ressorts de la transgression

Certains travaux portent à l'inverse le regard sur les filles qui échappent à leur destin de sexe en s'orientant vers des filières élitistes masculines. Ils montrent souvent que ces filles sont plus dotées socialement et scolairement que leurs condisciples masculins[44]. Cela concerne en fait surtout les générations de pionnières. Dans leur enquête sur les normaliennes scientifiques[45], Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry mettent en évidence des atouts familiaux qui ne peuvent être décelés dans les chiffres : les normaliennes ont bénéficié d'un fort soutien de la part de leurs parents, qui adhèrent au canon de l'excellence scolaire. Mais surtout, elles ont été éduquées dans des familles où filles et garçons font l'objet d'un traitement égalitaire, leur destin scolaire et professionnel ne se dessinant pas d'après leur sexe. Plus généralement, les recherches sur les filles qui s'orientent vers des domaines masculins

[42] Marie Duru-Bellat, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 1990 ; Christian Baudelot et Roger Establet, *Allez les filles !*, Paris, Le Seuil, 1992 ; C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

[43] M. Blanchard, S. Orange et A. Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble?*, *op. cit.*

[44] Monique de Saint-Martin, « Les facteurs de l'élimination et de la sélection différentielles dans les études de sciences », *Revue française de sociologie*, 1968, p. 167-184 ; M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit ; Monique de Saint-Martin, « Structure du capital, différenciation selon le sexe et "vocation" intellectuelle », *Sociologie et sociétés*, 1989, vol. 21, n° 2, p. 9-25 ; Anne Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, p. 489-523 ; B. Zarca, « Mathématicien », art cit ; Luc Rouban, « L'accès des femmes aux postes dirigeants de l'État », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, n° 1, p. 89-108.

[45] Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999.

invitent à regarder du côté des dispositions acquises au cours des socialisations familiales et scolaires pour comprendre les trajectoires de transgression de genre[46].

Dans la lignée de ces recherches, on sera attentive aux caractéristiques sociales des femmes entrées à l'ENA à différentes périodes et on explorera la construction de leurs aspirations scolaires et professionnelles.

II - Femmes de pouvoir

Cette thèse s'appuie aussi sur une riche littérature portant sur l'accès des femmes aux positions de pouvoir, par l'exercice de professions supérieures ou par la présence des femmes dans les espaces politiques centraux[47].

1) Une histoire au long cours

Cette littérature nous enseigne d'abord que contrairement à une idée reçue, la présence de femmes dans certaines professions supérieures ne date pas du second vingtième siècle. C'est

[46] Catherine Marry et Anne-Marie Daune-Richard, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », *Formation Emploi*, 1990, p. 35-50 ; Christine Mennesson, « Sports "inversés". Modes de socialisation sexuée des jeunes » dans Henri Eckert et Sylvia Faure (eds.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, La Dispute, 2007, p. 63-76 ; Hyacinthe Ravet, « Devenir clarinettiste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 7 juin 2007, vol. 168, nº 3, p. 50-67 ; Reguina Hatzipetrou-Andronikou, *Joueuses d'instruments traditionnels. Apprentissage, socialisation professionnelle et genre dans les musiques traditionnelles en Grèce.*, Thèse de sociologie, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

[47] Cette littérature naît dans les années 1970 pour les pays anglo-saxons et dans les années 1980 pour la France. Mais elle se développe surtout à partir des années 1990. Pour une histoire de la prise en compte du genre dans les travaux sur les professions supérieures en France, voir : Catherine Marry, « Professions supérieures et genre : histoire d'une question », *Knowledge, Work & Society, Savoir, Travail et Société*, 2005, vol. 3, p. 127-146. Pour un panorama des recherches menées en Angleterre et aux États-Unis, voir : Judy Wajcman, « Le genre au travail » dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (dir.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 151-162.

tout au long du vingtième siècle que les femmes ont conquis le droit d'accéder à des positions dont elles étaient auparavant exclues[48].

Entre les années 1880 et 1920, une première vague de pionnières investit la médecine et le barreau, qui s'ouvrent aux femmes, non sans résistances[49]. Au cours de cette période, des femmes accèdent aussi à des responsabilités au sein de l'État. Enseignantes et directrices des lycées féminins[50], inspectrices du travail en charge du contrôle des petits ateliers, où travaillent des femmes et des adolescent·es[51]… elles accèdent à des responsabilités dans un cadre non mixte, n'impliquant ni une concurrence directe avec les hommes, ni un partage des territoires professionnels.

Entre les années 1920 et les années 1970, les femmes prennent de nouvelles responsabilités professionnelles qui leur étaient jusqu'alors refusées. Après la Première Guerre mondiale, apparaissent les premières ingénieures[52] et les premières femmes cadres dans des ministères[53], qui exercent du pouvoir sur des subordonnés masculins. Après la Seconde Guerre mondiale, les femmes obtiennent l'accès à la magistrature, réclamé de longue date par les mouvements féministes[54]. Mais la place des femmes dans ces professions reste restreinte et contestée.

Ce n'est qu'à partir des années 1970 que la mixité s'installe réellement dans les professions supérieures. Certains bastions masculins, qui résistaient encore, s'ouvrent. Les

---

[48] Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX-XXIe siècle*, Paris, Payot, 2010.

[49] Juliette Rennes, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007.

[50] Marlaine Cacouault-Bitaud, *Professeurs, mais femmes : carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXe siècle*, Paris, La Découverte, 2007.

[51] Sylvie Schweitzer, *Les inspectrices du travail, 1878-1974. Le genre de la fonction publique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2016.

[52] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

[53] G. Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, *op. cit.* ; L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*

[54] Anne Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 1996, vol. 22, nº 1, p. 107-129.

femmes obtiennent par exemple le droit d'accéder au grade de commissaire de police[55]. C'est aussi à cette période que débute l'histoire des femmes cadres au ministère des Finances[56]. Dans d'autres professions supérieures, comme la médecine et la magistrature, les femmes deviennent majoritaires.

2) La mixité sans l'égalité

La féminisation des professions prestigieuses ne s'est pas accompagnée d'un effacement des distinctions sexuées et des inégalités. Des spécialités masculines et féminines, inégalement valorisées et rémunératrices, tendent à se redéfinir, comme en médecine[57], dans la magistrature[58] ou dans la finance[59]. Par exemple, dans les années 1990, les femmes représentent 72% des juges pour enfants, contre seulement 42% des juges d'instruction[60]. À poste équivalent, les attentes ne sont en outre pas les mêmes vis-à-vis des femmes et vis-à-vis des hommes[61].

---

[55] Geneviève Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, 2008.

[56] Florence Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances entre 1939 et 1981 : un plafond de plomb », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 39-63 ; Sylvie Schweitzer, « Les inspectrices des Finances de 1945 à nos jours : les éclats du plafond de verre » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 37-41.

[57] Sabine Fortino, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002 ; Emmanuelle Zolesio, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

[58] A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit.

[59] Valérie Boussard, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, nº 1, p. 47-65.

[60] A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit, p. 500.

[61] Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley/Los Angeles, University of California Press, 1983 ; Joan Cassell, « Différence par corps : les chirurgiennes », *Cahiers du Genre*, 2000, nº 29, p. 53-81 ; Arlie Russell Hochschild, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, 2003, vol. 9, nº 1, p. 19-49 ; Jennifer L. Pierce, « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, 2003, vol. 9, nº 1, p. 51-72 ; Hélène Martin et Céline Perrin, « L'agencement hiérarchique de l'égalité. Discours de physiothérapeutes face à des situations thérapeutiques potentiellement sexualisées », *Nouvelles Questions Féministes*, 2012, vol. 31, nº 2, p. 14-31.

Enfin, dans presque toutes les professions prestigieuses, les femmes sont de moins en moins présentes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, et elles sont très rares dans les positions les plus dominantes.

3) La fabrication organisationnelle des dirigeant·es

Des travaux se nourrissant de la sociologie féministe du travail et des organisations[62] soulignent le rôle essentiel des institutions politiques, des administrations et des entreprises[63] dans la reproduction des rapports de genre.

C'est dans cette perspective qu'une équipe de chercheur·es a exploré les mécanismes du plafond de verre dans plusieurs ministères[64]. Cette recherche montre que si les inégalités sexuées de carrière s'expliquent pour partie par des facteurs extérieurs à la sphère professionnelle (effets de la division sexuée du travail, socialisation différenciée des filles et des garçons), les administrations ne se contentent pas d'enregistrer des inégalités constituées ailleurs. Elles participent également à différencier et à hiérarchiser les trajectoires professionnelles féminines et masculines, par exemple en valorisant un engagement total dans le travail ou en faisant de la mobilité géographique une condition de la promotion professionnelle.

---

[62] Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977 ; Joan Acker, "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender & Society*, 1990, vol. 4, nº 2, p. 139-158.

[63] Sophie Pochic et Cécile Guillaume, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, 2007, vol. 17, nº 1, p. 79-103.

[64] C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*

4) La dimension genrée des rôles politiques

On s'appuiera enfin sur des travaux qui explorent la dimension genrée des rôles induisant l'exercice d'un pouvoir, notamment des rôles politiques[65]. Ils montrent que ces rôles ont été historiquement associés au masculin, par opposition avec le féminin. Plus précisément, la figure légitime de l'homme politique correspond à une forme socialement située de masculinité : le plus souvent bourgeoise, hétérosexuelle et blanche[66].

L'arrivée des femmes sur la scène politique constitue donc une transgression de l'ordre politique[67]. Dès lors, comment peuvent-elles habiter ces rôles ? Les femmes politiques qui ont pénétré dans des lieux de pouvoir dominés par des hommes ont été assignées à trois figures stéréotypiques. La première est celle de la « king », femme masculinisée qui transgresse l'ordre du genre en s'appropriant les attributs de l'autre sexe. La figure de la « régente », qui transporte dans la sphère publique des qualités attribuées aux mères (soin des autres, douceur, discrétion, modestie, sens moral, etc.) est une deuxième figure avec laquelle les femmes politiques doivent composer. Enfin, la troisième figure est celle de la « favorite intrigante », dont la réussite en politique est attribuée à son pouvoir de séduction et à sa sexualité. Les deux premières figures peuvent être disqualifiantes, mais peuvent aussi être investies de manière stratégique par des femmes politiques[68]. La dernière en revanche est presque toujours un stigmate et peut rarement être transformée en ressource politique. Dans leurs stratégies de présentation de soi, les femmes

---

[65] Des pionnières ont travaillé ces questions à partir des années 1980. Mariette Sineau, *Des femmes en politique*, Paris, Economica, 1988. Mais ces travaux se sont surtout développés à partir des années 2000, dans le contexte de la mise en œuvre des lois sur la parité, qui ont contribué à la féminisation du champ politique. On pense aussi à des travaux de sociologues sur des métiers du haut de l'espace social. Voir notamment Isabel Boni-Le Goff, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, 2013.

[66] Catherine Achin et Elsa Dorlin, « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, 2008, n° 31, nº 3, p. 19-45 ; Éric Fassin, « Des identités politiques. Jeux et enjeux du genre et de la race dans les primaires démocrates aux Etats-Unis en 2008 », *Raisons politiques*, 2008, vol. 31, nº 3, p. 65-79 ; Frédérique Matonti, *Le genre présidentiel. Enquête sur l'ordre des sexes en politique.*, Paris, La Découverte, 2017.

[67] Jane Freedman, *Femmes politiques : mythes et symboles*, Paris, L'Harmattan, 1997.

[68] Catherine Achin et al., *Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007.

politiques évitent souvent les mises en scène de la séduction (peu de maquillage, peu de peau visible)[69].

C'est à partir des acquis des travaux sur les élites scolaires et sur les femmes dans les lieux de pouvoir que j'aborde la féminisation des élites administratives, en me centrant sur le cas des femmes énarques.

III - Construction de l'objet

Porter le regard sur les femmes passées par l'ENA se justifie de deux manières. D'abord, en dépit de l'intérêt porté à la question des inégalités de genre au sommet de l'État, et alors que l'ENA est la voie royale pour accéder à la haute fonction publique, les femmes énarques ont été très peu étudiées. La recherche exhaustive la plus récente a été publiée en 1974[70]. On connaît grâce à elle le profil social, les ambitions et les carrières des pionnières, admises au compte-goutte à l'ENA au cours des vingt-cinq premières années d'existence de l'école. En revanche, on ne sait rien ou presque des femmes entrées à l'ENA à partir de la décennie 1970, quand débute véritablement la féminisation de cette institution de formation des élites de l'État. Les rares études consacrées à ces générations portent sur des femmes énarques qui sortent de

[69] Sandrine Lévêque, « La féminité "dépassée" ? Usages et non-usages du genre dans les professions de foi des candidat(e)s parisien(ne)s aux élections législatives de 2002 », *Revue française de science politique*, 2005, vol. 55, nº 3, p. 501-520 ; F. Matonti, *Le genre présidentiel. Enquête sur l'ordre des sexes en politique.*, *op. cit.*

[70] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit.

l'ordinaire : les rares élues à l'Assemblée nationale sous la Ve République[71] ou encore celles devenues cadres d'entreprise[72].

Ensuite, les recherches qui ont étudié les inégalités d'accès aux positions d'encadrement supérieur de l'État ont été menées le plus souvent à l'échelle d'un ministère ou d'une administration, en mobilisant une perspective de sociologie des organisations. En déplaçant le regard sur les femmes passées par les bancs de l'ENA, on étudie la féminisation d'une fraction spécifique des élites administratives. Les ancien·nes élèves de l'ENA se démarquent en effet des cadres entré·es par d'autres voies dans la fonction publique : les hommes énarques, mais aussi les femmes, accèdent à des responsabilités élevées dès la sortie de l'ENA. Leurs chances d'accéder aux positions dominantes de la hiérarchie administrative et d'y parvenir jeunes sont en outre bien plus élevées que celles des personnes qui ne sont pas issues de ce concours[73].

Cette thèse offre une contribution originale à la sociologie des dynamiques de féminisation des professions supérieures, des élites administratives, et des classes supérieures, en mobilisant deux perspectives analytiques centrales.

D'une part, ce travail s'inscrit dans une perspective intersectionnelle, qui articule, sans les hiérarchiser, rapports sociaux de classe et de sexe[74]. Cette attention systématique à l'imbrication de la classe et du genre a été très rarement déployée dans le champ des recherches sur l'administration, et éclaire de manière inédite la structuration de ses élites. Cette approche intersectionnelle enrichit plus généralement la sociologie des classes supérieures, qui s'est globalement caractérisée, en France, par un aveuglement aux dynamiques de genre, et la

---

[71] Catherine Achin et Sandrine Lévêque, « Femmes, énarques et professionnelles de la politique. Des carrières exceptionnelles sous contraintes », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 24-44.

[72] Michel Bauer et Bénédicte Bertin-Mourot, *Les énarquesses en entreprise : étude sociologique sur les femmes devenues cadres d'entreprise de 1960 à 1990*, Paris, Boyden, 1994.

[73] C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*, p. 1 et 2.

[74] Voir le dossier en ligne « Intersectionnalité » dans *Mouvements*, 12 février 2019, https://mouvements.info/intersectionnalite/, consulté le 2 octobre 2020. Par endroits, on analysera aussi des processus de racialisation.

.

sociologie de la féminisation des professions supérieures, qui ne s'est pas centralement intéressée aux rapports de classe.

D'autre part, on propose d'étudier les femmes énarques en privilégiant une sociologie de la socialisation. Ce prisme de la socialisation rompt avec la plupart des recherches sur le plafond de verre, centrées, elles, sur le rôle des organisations dans la construction de carrières différenciées selon le sexe. On s'intéressera d'abord à la socialisation familiale des femmes énarques, afin de comprendre comment des femmes de différentes générations ont échappé à leur destin de sexe, en optant pour des études et des carrières socialement définies comme masculines. On retrouvera ensuite ces femmes au moment de leur scolarité à l'ENA, qui est un moment d'apprentissage d'un rôle de haute fonctionnaire. On étudiera la socialisation qui s'exerce pendant ces années qui précèdent l'entrée dans la haute fonction publique, en se demandant si l'ENA attend, valorise et contribue à façonner les mêmes dispositions chez les élèves de sexe féminin et les élèves de sexe masculin. On verra aussi comment les socialisations de ces femmes jouent au moment où elles choisissent un poste à la sortie de l'ENA. Enfin, on s'intéressera à leur socialisation professionnelle, en montrant comment elles apprennent à tenir des rôles taillés par et pour des hommes.

La contribution de cette thèse à la sociologie des élites administratives, des classes supérieures et des dynamiques de féminisation des lieux de pouvoir repose enfin sur un protocole méthodologique original.

IV - Une enquête ethnographique, statistique et sociohistorique

J'ai réalisé une enquête combinant plusieurs méthodes : ethnographique, statistique et sociohistorique.

1) Une enquête ethnographique en milieu familier

Cette thèse s'appuie en premier lieu sur une enquête par entretiens et par observation, réalisée entre 2012 et 2020.

a) Les prémisses

À l'origine de ce travail, il y a une opportunité d'enquête et un sujet : les inégalités de carrière entre hommes et femmes énarques, venus du terrain lui-même, et plus exactement, d'une femme de ma famille, bientôt transformée en objet d'étude.

Au début des années 2010, la sœur jumelle de ma mère, sortie de l'ENA quinze ans plus tôt, a connu des difficultés professionnelles qui l'ont conduite à se rapprocher d'un collectif de hautes fonctionnaires mobilisées pour l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Elle m'a alors demandé si je connaissais un·e sociologue susceptible de travailler sur les parcours des femmes énarques. Un an plus tard, j'obtenais une allocation doctorale de l'École normale supérieure, où j'étais élève, pour un projet de recherche intitulé « Énarques mais femmes : carrières, travail et vies privées de hauts fonctionnaires issues de l'ENA ».

Les prémisses de cette thèse donnent à voir deux éléments qui ont été déterminants pour la réalisation de l'enquête, mais qui ont aussi eu des effets sur la construction de l'objet, le traitement et l'analyse des matériaux recueillis. D'une part, je suis proche du milieu enquêté.

D'autre part, j'ai entrepris cette thèse dans un contexte de mise en visibilité et de critique des inégalités de genre dans la haute fonction publique.

b) Des propriétés sociales et un contexte facilitants

Je suis proche à double titre du milieu enquêté. J'y suis d'abord liée par filiation. Deux femmes de ma famille sont passées par l'ENA : l'une de mes tantes, déjà évoquée, mais aussi ma mère. Elle y est entrée dans les années 1980 *via* le concours externe, destiné à des étudiant·es, après avoir obtenu une licence en droit à Grenoble. Sa sœur a quant à elle réussi le concours interne, réservé à des fonctionnaires, quelques années plus tard. Passée par l'École normale supérieure de jeunes filles, elle avait d'abord enseigné le français en collège.

Si les enquêteur·rices issu·es de l'univers étudié sont monnaie courante en sociologie des classes populaires[75], du militantisme[76] ou encore du travail artistique[77], la situation est plus rare ou du moins, elle ne fait pas l'objet d'une réflexivité explicite, dans le cas des enquêtes sur les classes supérieures[78].

---

[75] Richard Hoggart, *La culture du pauvre. Étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Éditions de Minuit, 1970 ; Paul Willis, *L'école des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone, 2011 ; Beverley Skeggs, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone, 2015 ; Paul Pasquali, *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard, 2014 ; Benoît Coquard, *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte, 2019.

[76] Julie Pagis, *Mai 68, un pavé dans leur histoire*, Paris, Presses de Sciences Po, 2014.

[77] Flora Bajard, *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Rennes, PUR, 2018.

[78] Les sociologues travaillant sur des membres des classes supérieures évoquent en général plutôt leur distance avec l'univers enquêté. Voir par exemple : Hélène Chamboredon et al., « S'imposer aux imposants. A propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1994, p. 114-132 ; Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997 ; Muriel Darmon, « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain », *Genèses*, 2005, vol. 58, nº 1, p. 98-112 ; Sylvain Laurens, « "Pourquoi" et "comment" poser les questions qui fâchent ? », *Genèses*, 2007, nº 4, p. 112–127 ; Lorraine Bozouls, *« Pour vivre heureux, vivons cachés ». Pratiques résidentielles, styles de vie et rapports de genre chez les classes supérieures du pôle privé*, Thèse de sociologie, IEP de Paris, 2019.

J'ai une autre forme de proximité avec le milieu étudié, en raison de mon parcours dans l'enseignement supérieur. Après une classe préparatoire lettres et sciences sociales à Marseille, je suis entrée à l'École normale supérieure (ENS), une grande école qui, pour reprendre une distinction de Pierre Bourdieu, n'est pas une *« école du pouvoir »* comme l'ENA, mais jouit d'un *« fort prestige intellectuel »* aux yeux des énarques[79].

Le fait d'avoir deux femmes énarques dans mon entourage familial et le fait d'être une jeune femme passée par l'ENS ont été déterminants pour la réalisation de l'enquête. Qu'on ne se méprenne pas, il ne s'agit pas de dire que ces propriétés sociales sont nécessaires pour faire du terrain sur le genre dans la haute administration. En revanche, elles ont indéniablement eu des effets sur le recueil des données.

Elles m'ont d'abord facilité l'accès à un terrain. Grâce à ma tante et à ma mère, mais aussi à des doctorant·es passé·es par l'ENS ou par Sciences Po, qui connaissaient des énarques, il a été possible d'obtenir des entretiens. Lorsque j'ai sollicité des ancien·nes élèves de l'ENA en précisant que je les contactais sur les conseils de X. qui m'avait donné leurs coordonnées, que je travaillais sur les carrières des femmes énarques et, éventuellement, que j'avais été élève à l'École normale supérieure, j'ai en général obtenu une réponse positive dans la demi-heure qui suivait. En revanche, l'entretien pouvait être programmé plusieurs semaines voire plusieurs mois après la première prise de contact. Une fois l'entretien réalisé, les enquêté·es me donnaient les coordonnées d'autres personnes, avec qui je prenais contact de leur part. Le collectif de hautes fonctionnaires dont ma tante s'est rapprochée un temps, avant de s'en éloigner, a également constitué un appui précieux. J'ai régulièrement été invitée à leur présenter mon travail. J'ai fréquenté ses membres lors de divers événements auxquels elles (et il) m'ont conviée (colloques, remises de médaille, soirées privées, etc.), ce qui m'a permis de rencontrer de nombreux·ses énarques.

Pour donner une idée du bon accueil qui a pu m'être réservé, précisons qu'il m'est arrivé à plusieurs reprises que des femmes énarques demandent à me rencontrer, comme en témoigne cet extrait de courriel :

[79] P. Bourdieu, *La Noblesse d'État*, *op. cit.*

> Bonjour,
> Lors d'une réunion de [nom du collectif], votre recherche sur les femmes énarques a été évoquée, et X. a en particulier parlé de vos longs et passionnants échanges. Je ne sais pas si vous recherchez d'autres interlocutrices ou non, mais je serais très intéressée de discuter avec vous de votre sujet[80].

D'autres femmes ont proposé que l'on se revoie à l'issue d'un entretien :

> **Hélène Moissac -** Vous voulez qu'on se revoie la semaine prochaine par exemple ?
> **Elsa Favier -** Oui, très bien. Parfait.
> **Hélène Moissac -** Ce n'est pas trop tôt je veux dire ?
> **Elsa Favier -** Non, non non. Vous voulez venir ici ? Vous voulez qu'on aille ailleurs ?
> **Hélène Moissac -** Vous pouvez venir chez moi, ça vous changera.
> **Elsa Favier -** Merci beaucoup à vous. C'est très gentil.
> **Hélène Moissac -** Écoutez, c'est de la psychanalyse. De l'autopsychanalyse. C'est marrant parce que ça oblige à prendre sur soi-même, à reconsidérer des choses qui font juste partie de son quotidien. C'est assez marrant. C'est assez intéressant[81].

Alors que l'observation directe, notamment participante, est une méthode couramment utilisée dans les enquêtes sur les travailleur·es subalternes[82], peu d'études donnent à voir les membres des classes supérieures, et en particulier les haut·es fonctionnaires, au travail[83]. Cela s'explique notamment par des raisons techniques, tenant à la difficulté d'obtenir l'autorisation de procéder à des observations dans la haute administration. Mes propriétés sociales ont clairement constitué un atout pour surmonter cette difficulté. Ainsi, lorsque j'ai cherché à me

---

[80] Femme, née dans les années 1980, origine : classes supérieures hétérogames, interne, Cour des comptes, courriel reçu en 2017.

[81] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2015.

[82] Anne-Marie Arborio et al., *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008.

[83] À de rares exceptions près comme les travaux de Bruno Latour sur le Conseil d'État et de Laure Célerier sur l'Inspection générale des finances : Bruno Latour, *La fabrique du droit : une ethnographie du Conseil d'État*, Paris, La Découverte, 2004 ; Laure Célerier, *L'État et ses contrôleur-e-s à l'épreuve de l'audit interne. Une étude sur l'introduction d'une fonction d'audit interne dans l'administration centrale d'État en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paris-Saclay, 2016.

faire embaucher comme stagiaire dans une administration dans le but avoué d'observer les rapports de genre dans la haute fonction publique, il a été possible de trouver, par le jeu des recommandations, une femme énarque qui a accepté le principe de ma présence. Pour reprendre les termes de cette femme[84], à partir du moment où je lui avais été adressée par une « amie », il était délicat de refuser de rendre ce service. Que ma mère et ma tante soient énarques garantissaient en outre que je « savais ce que c'était » et que je ferais « quelque chose de compréhensif ». Enfin, en me présentant à ses collaborateur·rices comme une « normalienne » qui envisageait de passer les concours administratifs et qui lui avait fait « bonne impression », le risque d'éveiller des soupçons sur la véritable raison de ma présence était minime.

Le contexte de politisation des questions de genre a aussi joué en faveur de l'enquête : plusieurs femmes énarques, sensibilisées à ces questions, ont vu d'un bon œil la réalisation d'une thèse sur le genre dans la haute fonction publique et ont tâché de m'aider dans cette entreprise.

c) Une position frontalière

Mes propriétés sociales – fille et nièce de femmes énarques, jeune femme normalienne – ont eu des effets sur les entretiens réalisés. Pour reprendre une expression de Flora Bajard, à propos de sa situation de fille de céramistes enquêtant sur le milieu des céramistes, elles m'ont placée dans une *« position frontalière »*[85] : je n'étais ni tout à fait la semblable des enquêté·es, ni une étrangère. Je me situais dans une position tierce, caractérisée par une relation de familiarité avec le monde enquêté, sans pour autant être prise dans ses enjeux. Pour le dire en des termes très concrets, je pourrais être la fille de certaines enquêté·es, je suis ou je pourrais être une connaissance d'autres mais, et c'est important, je ne suis pas haute fonctionnaire. Cela

[84] Femme, née dans les années 1950, origine : petits indépendants, interne, ministère de l'Intérieur, prise de note lors de ma première rencontre avec elle sur son lieu de travail en 2013.

[85] Flora Bajard, « Enquêter en milieu familier. Comment jouer du rapport de filiation avec le terrain ? », *Genèses*, 2013, vol. 90, nº 1, p. 7-24.

permet aux femmes énarques de me dire des choses qu'elles ne diraient pas à des collègues. Et cela m'autorise à assumer une posture critique qu'elles-mêmes, par esprit de corps, ne peuvent pas tenir publiquement.

Tou·tes les enquêté·es ou presque ont eu connaissance de mon titre de normalienne et de mon statut de « fille de ».

S'agissant de mon passage par l'ENS, je n'ai pas eu d'autre choix que d'en parler : lorsque j'ai réalisé des entretiens avec des énarques, j'ai toujours eu droit à plusieurs minutes de questions sur mon parcours dans l'enseignement supérieur, la problématique de ma thèse et les méthodes que je mobilisais.

Il m'est en revanche souvent arrivé de dire volontairement que ma mère ou ma tante étaient énarques, quand les personnes n'étaient pas déjà au courant. Le déclarer était une façon de signifier aux enquêté·es que je n'ignorais pas tout de leur milieu et d'instaurer une conversation débarrassée des discours convenus. Mentionner des éléments de ma biographie familiale à certains moments des entretiens a surtout été utile pour aborder des questions relatives à la vie privée, telles que la socialisation familiale, les relations conjugales, l'éducation des enfants, etc. À l'inverse d'autres enquêteurs et enquêtrices, qui soulignent qu'il leur a été difficile de poser des questions personnelles lors d'entretiens avec des *« imposants »*[86], cela n'a pas tellement été un problème pour moi.

Afin de permettre l'émergence d'une parole intime, chaque fois que cela m'a paru envisageable, j'ai proposé aux enquêté·es de me rendre à leur domicile ou de les recevoir chez moi. Cela a en général donné lieu à des entretiens longs (entre deux heures et quatre heures trente), qui ont permis d'aborder des questions relatives à la vie privée, mais aussi de recueillir des récits critiques sur l'univers professionnel, compliqués à énoncer sur le lieu de travail. Réaliser des entretiens dans un cadre privé n'était toutefois pas toujours possible. Je ne l'ai proposé qu'à des personnes avec qui il existait une forme de proximité : soit en raison de notre âge, soit parce que je les avais côtoyées plusieurs fois dans le cadre de l'enquête, soit parce qu'elles connaissaient bien quelqu'un de mon entourage. Par conséquent, la moitié des

[86] H. Chamboredon et al., « S'imposer aux imposants. A propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien », art cit ; S. Laurens, « "Pourquoi" et "comment" poser les questions qui fâchent? », art cit.

entretiens a eu lieu dans d'autres cadres : dans des ministères, à l'Élysée, dans les locaux de l'association des anciens élèves de l'ENA, dans des cafés ou encore par téléphone.

d) Les biais de l'enquête

Comme toute enquête de terrain, celle-ci a ses biais. Même si mon insertion s'est faite *via* plusieurs réseaux, je n'ai évidemment pas eu accès à l'ensemble de l'espace social que constitue la haute fonction publique. J'ai par exemple sciemment évité de réaliser des entretiens avec des personnes susceptibles d'avoir un pouvoir sur la carrière de ma mère ou de ma tante. En outre, il y a des choses que certain·es enquêté·es peuvent avoir intérêt à ne pas me dire en raison de ma proximité avec des personnes qui appartiennent à leur milieu professionnel. Enfin, le fait d'avoir été élevée par une mère énarque a de toute évidence un impact sur ma vision du monde et en particulier sur le regard que je porte sur le genre dans la haute fonction publique. C'est de là que je parle.

e) Les matériaux rassemblés à l'issue de l'enquête ethnographique

Soixante-trois entretiens biographiques ont été réalisés, principalement avec des femmes énarques (36 femmes) et des conjoints de femmes énarques (10), parfois eux aussi passés par l'ENA. J'ai aussi interviewé des mères (2) et des filles de femmes énarques (3), ainsi que deux hommes énarques qui n'étaient pas en couple avec des femmes énarques. Quelques enquêtées ont accepté de réitérer l'expérience de l'entretien jusqu'à cinq fois. À l'exception d'une femme née en 1921, tou·tes les énarques avec qui j'ai réalisé des entretiens sont né·es entre le milieu des années 1940 et la fin des années 1980. Leurs profils sont variés en termes de carrière, de configuration familiale et d'origine sociale.

La thèse repose aussi sur des observations du travail de haut·es fonctionnaires. J'ai effectué un stage de deux mois dans une préfecture, dirigée par une femme énarque. Ce stage en préfecture a été doublement heuristique. Il m'a permis d'observer comment une femme

pouvait endosser un rôle de haut fonctionnaire taillé par et pour des hommes, ce qui était mon intention initiale. Par ailleurs, comme les élèves de l'ENA effectuent un stage en préfecture pendant leur scolarité, être moi-même stagiaire m'a permis de mieux comprendre ce qui se joue pendant la période de stage. Plus précisément, expérimenter des contraintes liées au genre qui sont le lot quotidien des aspirantes hautes fonctionnaires pendant le stage en préfecture m'a permis de mettre le doigt sur le fait qu'une socialisation de genre s'opère pendant la scolarité à l'ENA[87].

Enfin, des relations nouées avec certain·es enquêté·es, mais surtout le fait qu'il y ait des femmes énarques dans ma famille, m'ont amenée à passer du temps avec des énarques dans d'autres contextes que professionnels : réunions d'un réseau féminin, colloques, remises de décoration, déjeuners et soirées auxquelles j'ai été conviée etc. J'ai tenu un journal de terrain, qui fait plusieurs centaines de pages, à ce sujet.

Il y a un type de matériau que j'ai choisi de ne pas mobiliser dans le manuscrit, bien qu'il ait donné lieu à des hypothèses et des analyses centrales dans la thèse : celui accumulé au cours de l'expérience étrange consistant à observer ma famille et son entourage à travers les lunettes du genre et de la classe.

Pour préserver l'anonymat des personnes rencontrées, j'ai modifié leur prénom et leur nom, ainsi que des lieux qu'elles évoquaient. Il m'est arrivé de modifier d'autres éléments des trajectoires, dans certains cas où j'ai estimé que cela était nécessaire. Quand une personne est citée, sont mentionnés, en note de bas de page, son sexe, sa décennie de naissance, son origine sociale[88], la date et le lieu de l'entretien et, s'il s'agit d'un·e énarque, le concours *via* lequel elle a accédé à l'ENA, ainsi que son affectation à l'issue de la scolarité.

[87] Sur les vertus heuristiques du partage de contraintes liées au genre avec des enquêtées, voir : Amélie Le Renard, « Partager des contraintes de genre avec les enquêtées. Quelques réflexions à partir du cas saoudien », *Genèses*, 2010, vol. 81, nº 4, p. 128-141.

[88] En suivant une nomenclature présentée dans le deuxième chapitre.

2) Un contexte propice à une réflexivité sur le genre des enquêté·es

Il y a un dernier élément relatif à l'enquête ethnographique sur lequel il me semble important de revenir. Mis à part pendant l'observation en préfecture, qui s'est déroulée à couvert, je n'ai jamais caché que je m'intéressais aux rapports de genre dans la haute fonction publique. Or, dans un contexte où les discours sur l'égalité femmes-hommes gagnaient en visibilité et en légitimité au sommet de l'État, je n'étais pas la seule à voir le genre sur mon terrain[89].

Une bonne partie des énarques rencontré·es parlait des inégalités dans la haute fonction publique en des termes plutôt sociologiques. Elles et ils attiraient mon attention sur le fait que l' « exclusion » des femmes s'expliquait moins par « une politique active de discrimination » que par des « codes » « non dits » et « subtils »[90]. Elles et ils évoquaient les exigences horaires qui ont cours dans la haute administration, l'inégale répartition du travail parental dans les couples hétérosexuels, les attentes sociales liées à la maternité, les réseaux masculins, etc. Certaines femmes se montraient réflexives sur les éléments qui avaient contribué à freiner leur réussite ou, à l'inverse, l'avaient favorisée.

Comme l'ont relevé Laure Bereni, Alban Jacquemart, Catherine Marry, Sophie Pochic et Anne Revillard, qui ont réalisé des entretiens avec des cadres supérieur·es et dirigeant·es de plusieurs ministères entre 2011 et 2013, dans le cadre d'une recherche sur la construction du plafond de verre, le *« contexte [était] propice à une forme de « réflexivité de genre » de la part*

[89] Béatrice de Gasquet, « Que fait le féminisme au regard de l'ethnographe ? La réflexivité sur le genre comme connaissance située », *SociologieS [en ligne]*, 26 mai 2015 ; C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*, p. 4 ; Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 72-87.

[90] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures hétérogames, interne, ministères sociaux, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

des enquêté-e-s, favorisant l'explicitation de certaines dimensions de l'ordre du genre, […] ordinairement difficiles à saisir dans le cadre d'un entretien »[91].

Sans doute parce que j'étais étudiante, la réflexivité des enquêté·es sur le genre s'est souvent accompagnée de prescriptions sur la façon dont il fallait que je fasse mon travail. « C'est ça votre travail, c'est d'arriver à l'identifier », « C'est des choses auxquelles il faut être très attentive parce que c'est très intéressant »[92]. En matière de recommandations, la palme revient sans aucun doute à Antoine Arrighi[93], un homme énarque d'une cinquantaine d'années marié à une femme de sa promotion de l'ENA :

> **Antoine Arrighi -** Moi, je suis très féministe, donc je ne suis pas un bon exemple. Très. Vraiment, très. Mais je suis déçu que vous ne m'ayez pas posé des questions sur par exemple : est-ce que vous trouvez que la carrière des femmes énarques est bien développée ? Qu'est-ce qu'il y a comme problèmes dans l'administration française pour la réussite des femmes ? Je vous donne des questions : dans votre promo, est-ce que les femmes qui sont sorties ont toutes bien réussi ? Pourquoi elles n'ont pas réussi ? Pourquoi elles ont réussi ? Une question qui est intéressante de mon point de vue, c'est : puisqu'à l'ENA ils se battent comme des dératés pour le rang de sortie, qu'est-ce qu'ils en ont fait ? Donc moi, si vous voulez, si je faisais un entretien avec un énarque, je ferais [comme ça].

Le fait que les enquêté·es fassent preuve de réflexivité et cherchent à orienter mon travail dans des directions qui leur semblaient pertinentes a eu des effets. Cela a joué dans la façon dont j'ai conduit les entretiens. Je n'ai pas cherché à nier la réflexivité des enquêté·es. J'en ai pris mon parti en leur faisant part de certaines hypothèses, en leur demandant de revenir sur certains moments de leur trajectoire ou de regarder leur milieu professionnel à l'aune de mes analyses. J'ai aussi cherché à comprendre comment elles et ils avaient acquis cette réflexivité

[91] Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 74.

[92] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministère de la Culture, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

[93] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures hétérogames, interne, ministères sociaux, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

et ce à quoi elle pouvait leur servir[94]. Mais le fait que les enquêté·es se montrent disert·es sur les mécanismes contribuant à produire des inégalités de carrière entre hommes et femmes à la sortie de l'ENA a aussi eu une incidence sur la façon dont j'ai construit mon objet de recherche. Assez vite, je n'ai plus eu envie de travailler sur les mécanismes contribuant à freiner la réussite des femmes énarques dans la haute fonction publique. Je ne souhaitais pas que mon travail consiste à vérifier des propos que les enquêté·es tenaient et à les reformuler dans un vocabulaire sociologique. Il m'importait d'avoir des questions qui me soient propres.

D'où une thèse où je m'attache finalement assez peu à mettre au jour les processus qui pèsent sur le déroulement des carrières féminines à la sortie de l'ENA, au profit d'autres questions : comment des femmes de différentes générations en sont-elles venues à s'orienter vers des études et des carrières réservées à des hommes ? Comment penser le type de mobilité sociale que des femmes connaissent en devenant énarques ? Comment des femmes apprennent-elles à endosser des rôles historiquement associés au masculin ? À quelles conditions peuvent-elles les tenir de manière légitime ?

3) Une base de données articulée à l'enquête de terrain

En parallèle de l'enquête ethnographique, j'ai mené un long travail de constitution d'une base de données sur les trajectoires des énarques. Construite à partir de fiches individuelles sur les élèves conservées à l'ENA, elle permet de comparer les femmes et les hommes sortis de l'ENA entre 1975 et 2000, mais aussi les femmes énarques entre elles.

Si la prosopographie est une méthode couramment utilisée en sociologie des élites, cette base de données a un atout rare. Elle contient des informations biographiques détaillées, issues d'une source homogène. Les individus sont saisis au même point de leur trajectoire, au moment

[94] Voir Pauline Blum et Elsa Favier, « Des trajectoires maternelles sinueuses. Des femmes des classes supérieures à l'épreuve de la psychiatrie », *Genre, sexualité & société*, 2016, nº 16 [En ligne]. http://journals.openedition.org/gss/3928.

de leur sortie de l'ENA. Les informations ont en outre été enregistrées suivant des logiques communes, ce qui autorise de réelles comparaisons et quantifications.

a) Une mine d'informations biographiques

Les fiches de renseignement sur les élèves que j'ai utilisées pour construire la base de données contiennent des informations sur leur trajectoire jusqu'au premier poste occupé à la sortie de l'ENA. Elles permettent de travailler sur :

- leur milieu social d'origine, à partir de la situation professionnelle de leur mère et de leur père au moment de la scolarité à l'ENA, de leur lieu de naissance et des lieux de leurs études primaires et secondaires ;

- leur parcours dans l'enseignement supérieur, à partir de leurs diplômes et des villes où ils ont été obtenus ;

- les modalités de l'entrée à l'ENA, car on connaît la voie par laquelle les personnes y ont accédé et la date de leur réussite au concours. On dispose aussi de renseignements sur d'éventuelles candidatures antérieures ;

- la vie familiale, car la situation matrimoniale des élèves, la situation professionnelle des conjoint·es, le nombre d'enfants, ainsi que leur date de naissance sont renseignées ;

- les carrières professionnelles des élèves entré·es à l'ENA en cours de vie active, par le concours interne, réservé aux agent·es du secteur public et par le 3e concours, ouvert à des personnes ayant une expérience professionnelle en dehors de la fonction publique ;

Ces fiches donnent aussi des informations sur les stages réalisés pendant la scolarité à l'ENA. On sait enfin quel a été le classement des élèves au terme de la scolarité et l'affectation qu'elles et ils ont choisie[95].

[95] Je ne mentionne ici que les informations utilisées dans thèse mais il y en a d'autres.

b) Un échantillon respectant la démarche ethnographique

Après négociations, la direction de l'ENA m'a autorisé l'accès à ces fiches papier, conservées à Strasbourg. Comme il n'était pas envisageable de procéder seule à la saisie exhaustive des 4500 fiches disponibles à partir des années 1970, j'ai constitué un échantillon.

Différents principes ont présidé à sa construction. Je souhaitais pouvoir comparer les élèves des deux sexes, mais aussi les femmes entre elles. Je faisais en particulier l'hypothèse qu'entrer à l'ENA n'avait pas le même sens pour des femmes de différentes générations. Je pensais en outre qu'il était judicieux de raisonner sur des promotions entières, notamment parce cette unité avait du sens pour les enquêté·es. Dans cette optique, j'ai dans un premier temps sélectionné huit promotions de l'ENA, deux tous les cinq ans entre le début des années 1970 et la fin des années 1990. Le choix de ces promotions est lié à l'enquête de terrain. Il n'y avait en effet pas de raison objective d'en préférer certaines à d'autres. Pourquoi, par exemple, travailler sur les élèves sorti·es de l'ENA en 1980 plutôt que sur leurs prédécesseur·es de l'année 1979 ? Ni le fait que 1980 soit un chiffre rond, ni le fait qu'un président de la République soit sorti de l'ENA cette année-là ne m'ont semblé être des critères pertinents au regard des questions qui m'intéressaient. J'ai donc retenu les promotions des premières personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête de terrain.

Ce choix présente plusieurs avantages. D'abord, il est possible de comparer les informations contenues dans les fiches produites et conservées par l'ENA et celles recueillies en entretien. Les divergences ont notamment le mérite d'inciter à conserver un rapport critique aux données. Mais surtout, travailler sur les promotions des enquêté·es permet de les situer. En comparant les enquêté·es à leurs condisciples, il est possible d'objectiver à quelles personnes j'ai ou non eu accès dans le cadre de l'enquête ethnographique. Au moment de l'analyse des matériaux ethnographiques, cela m'a servi pour comprendre de quoi les cas étudiés étaient le cas et donc pour monter en généralité.

Pour ces huit promotions-là (Tableau 1), j'ai saisi au plus près de la source toutes les informations qu'elle contenait. J'ai procédé de cette manière pour différentes raisons. À ce moment-là, je raisonnais comme une ethnographe pour qui *« le premier objet de l'enquête n'est*

pas de répondre à des questions mais de découvrir celles que l'on va se poser »[96]. En outre, suivant les conseils de Claire Lemercier et Claire Zalc, je souhaitais éviter de perdre les nuances de la source[97]. Cette période de saisie a induit une connaissance intime des fiches de renseignement, qui s'est révélée précieuse au moment du codage et de l'analyse statistique. Connaître les parcours d'un nombre important d'énarques s'est également avéré utile dans le cadre de l'enquête de terrain. La saisie a enfin suscité de nombreux questionnements de recherche. En revanche, elle m'a demandé beaucoup de temps.

c) La correction statistique de la rareté des femmes

Or, à l'issue de cette première étape, j'avais saisi les trajectoires de 1000 personnes … dont seulement 227 femmes. Plus embêtant encore, les deux promotions des années 1970 retenues n'en comptaient que 37. Avec un tel effectif, il n'était pas envisageable de comparer les femmes de différentes générations. Compte tenu de la faible présence des femmes à l'ENA, il était indispensable de constituer un nouvel échantillon, afin qu'elles soient en nombre suffisant[98]. J'ai alors décidé de saisir les fiches des femmes des promotions contiguës à celles que j'avais d'abord choisies. Pour la période des années 1970, où les femmes étaient particulièrement peu nombreuses, j'ai ajouté cinq cohortes. J'en ai en outre adjoint une au milieu des années 1980 et deux au début des années 1990. Pour ces huit promotions

[96] Olivier Schwartz, « L'empirisme irréductible », postface à Nels Anderson, *Le Hobo. Sociologie du sans abri*, Paris, Nathan, 1993, p. 281.

[97] Claire Lemercier et Claire Zalc, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, 2007 ; Claire Lemercier et Emmanuelle Picard, « Quelle approche prosopographique ? » dans Laurent Rollet et Philippe Nabonnand (eds.), *Les uns et les autres... Biographies et prosopographies en histoire des sciences*, Nancy, Presses universitaires de Nancy - Editions Universitaires de Lorraine, 2012, p. 605-630.

[98] Les échantillons stratifiés, permettant que les populations minoritaires soient en nombre suffisant, sont régulièrement utilisés dans les enquêtes de la statistique publique (par exemple l'enquête TeO) mais pas uniquement. La constitution d'échantillons séparés de femmes et d'hommes quand les femmes sont peu représentées dans la population d'origine est classique en histoire et en sociologie du genre. Voir par exemple le travail de Camille Martin sur la pratique du football. Camille Martin, *Quand la puissance publique délègue l'égalité : ethnographie de la politique de développement du football féminin en France (2011-2017)*, Thèse de sociologie, EHESS, 2017.

complémentaires, je n'ai renseigné l'intégralité des informations contenues dans les fiches que pour les femmes. J'ai toutefois saisi quelques renseignements sur tous les hommes de ces promotions[99]. À l'issue de cette deuxième étape de saisie, je dispose de toutes les informations contenues dans les fiches pour 393 femmes, 773 hommes et de quelques renseignements pour 895 hommes.

Tableau 1 - Promotions saisies dans la base de données

Périodes	Promotions	Femmes	Hommes	Total
Années 1970	*Léon Blum (1973-1975)*	13	101	114
	Guernica (1974-1976)	18	118	136
	André Malraux (1975-1977)	12	133	145
	Pierre Mendès France (1976-1978)	18	135	153
	Michel de l'Hospital (1977-1979)	19	116	135
	Voltaire (1978-1980)	26	132	158
	Droits de l'homme (1979-1981)	24	134	158
Années 1980	**Léonard de Vinci (1983-1985)**	30	130	160
	Denis Diderot (1984-1986)	34	122	156
	Fernand Braudel (1985-1987)	33	137	170
Années 1990 (début)	*Victor Hugo (1989-1991)*	16	69	85
	Condorcet (1990-1992)	22	68	90
	Léon Gambetta (1991-1993)	32	69	101
	Antoine de Saint-Exupéry (1992-1994)	24	71	95
Années 1990 (fin)	**Cyrano de Bergerac (1997-1999)**	35	69	104
	Averroès (1998-2000)	37	64	101
Total	Total promotions principales	227	773	1000
	Total promotions complémentaires	166	995	1061
	Total	393	1668	2061

Note : Les promotions principales, pour lesquelles j'ai saisi l'intégralité des informations contenues dans les fiches de renseignement pour tout le monde, apparaissent en gras. Les promotions complémentaires, pour lesquelles j'ai saisi toutes les informations pour les femmes, mais seulement quelques-unes pour les hommes, apparaissent en italique.

[99] Voie d'accès à l'ENA, année de réussite au concours d'entrée, situation matrimoniale, profession de la conjointe, nombre d'enfants, classement à l'issue de la scolarité et poste choisi.

Après avoir retranscrit les fiches au sein d'un document informatisé, il a fallu mener un travail de codage. Il s'agissait de modifier les informations recueillies lors de la saisie pour constituer des catégories afin de rendre possible un traitement quantifié. Je ne reviens pas ici sur cette étape cruciale, mais certains des choix effectués sont explicités dans les chapitres et en annexe.

Lors des traitements quantitatifs, on admet les principes suivants :

- Les huit promotions principales peuvent être considérées comme un échantillon aléatoire des élèves de l'ENA de la période étudiée. Il devient ainsi possible d'inférer les résultats tirés des traitements sur l'échantillon d'une période donnée à la population plus large des énarques de cette période.
- Il en va de même pour l'ensemble composé des seize promotions principales et complémentaires. On fait comme s'il s'agissait d'un échantillon aléatoire, de taille plus importante, des élèves d'une période donnée. Par exemple, comme on connaît le nombre d'enfants de tou·tes les élèves des seize promotions principales et complémentaires, on affirme, à partir d'un calcul effectué sur cet échantillon, que 60% des hommes entrés à l'ENA par le concours interne et le 3e concours entre le début des années 1970 et la fin des années 1990 ont des enfants avant la fin de leur scolarité, contre seulement 46% des femmes.
- Pour de nombreux traitements, on compare les femmes des promotions principales et complémentaires aux hommes des promotions principales. C'est le cas à chaque fois que l'on s'intéresse à une variable renseignée pour les femmes des seize promotions principales et complémentaires et seulement pour les hommes des huit promotions principales. Par exemple, lorsqu'on affirme que 23% des femmes entrées à l'ENA par le concours externe dans les années 1970 ont une mère qui exerce une profession supérieure, contre seulement 9% des hommes, le calcul porte en fait sur les femmes des promotions 1975 à 1981, d'une part, sur les hommes des promotions 1978 et 1979, d'autre part. Cela revient à considérer les femmes des sept promotions 1975 à 1981 comme un échantillon aléatoire des femmes admises à l'ENA au cours des années 1970 et les hommes des promotions 1978 et 1979 comme un échantillon des hommes passés par l'ENA au cours de la même période.

Si de tels principes sont nécessaires pour étendre les constats tirés de l'observation d'un échantillon d'élèves de l'ENA à l'ensemble des énarques de la période 1970-2000, il faut garder à l'esprit qu'ils dissimulent des biais. En réalité, l'échantillon n'est pas un échantillon aléatoire. Certains individus de la population ont peut-être des probabilités plus élevées que d'autres d'appartenir à l'échantillon parce que j'ai sélectionné des promotions en lien avec une enquête ethnographique qui, comme toute enquête ethnographique est *« structurellement biaisée »*[100]. Il se trouve par exemple que la première promotion des années 1990 que j'ai choisie parce que des enquêtées en faisaient partie présente une singularité : elle est beaucoup plus féminisée que la plupart des promotions de cette décennie. Faute de pouvoir estimer ces biais, on les considérera comme statistiquement négligeables[101].

Cette thèse se fonde principalement sur l'enquête ethnographique et statistique que je viens de présenter. D'autres matériaux sont mobilisés dans certains chapitres, mais on y reviendra le moment venu.

V - Plan de la thèse

La thèse est organisée en six chapitres.

Le chapitre 1 inscrit l'histoire des premières générations de femmes énarques, passées par l'ENA entre 1945 et la fin des années 1960, dans une histoire plus large : celle de l'accès des femmes à des responsabilités au sein de l'État depuis la fin du XIXe siècle. À rebours d'une idée répandue, selon laquelle l'ouverture de l'ENA aux femmes constituerait une révolution, on montrera que le régime qui règle leur entrée dans cette nouvelle grande école, est comparable aux systèmes en vigueur dans l'administration et dans divers établissements d'enseignement

[100] Julien Gros, « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, 2017, vol. 108, n° 3, p. 129-147.

[101] Concernant l'usage que nous faisons des tests de significativité statistique dans cette thèse, voir le paragraphe à ce sujet en annexe (II).

supérieur avant-guerre. Les textes créant l'ENA prévoient en effet de larges restrictions concernant l'admission des femmes, leur scolarité, et les emplois auxquels elles peuvent prétendre. La création de l'ENA a en outre une conséquence paradoxale : tout en ouvrant des horizons professionnels inédits à quelques femmes très dotées socialement et scolairement, elle contribue à une masculinisation de la haute fonction publique, tant sur le plan quantitatif que symbolique.

Ce n'est qu'à partir des années 1970 que les femmes cessent d'être des exceptions à l'ENA. L'accès des filles à l'élite scolaire, presque exclusivement masculine jusqu'à la fin des années 1960, est un phénomène insolite qui mérite réflexion. C'est l'objet du chapitre 2 où l'on explore les origines des élèves entré·es à l'ENA *via* le concours externe, qui s'adresse à des étudiant·es. On y rend compte de la *« fabrication »* familiale et scolaire de ces *« destins »* improbables de femmes qui ont *« rompu avec le sort […] socialement assigné »*[102] à leur sexe en optant pour des études supérieures marquées par une histoire de compétition entre hommes. Ces femmes sont comme leurs homologues masculins principalement issues des classes supérieures. Au-delà de ce point commun, on observe des différences entre les trajectoires des femmes et des hommes, qui tendent à s'estomper à partir des années 1980.

Le chapitre 3 porte sur une autre catégorie d'élèves, qui entrent à l'ENA non au terme de leurs études supérieures, mais en cours de vie active, par des concours réservés à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle. Tandis que les externes sont presque tou·tes issu·es des classes supérieures, la moitié des personnes qui deviennent énarques en cours de carrière sont issues des classes moyennes et populaires. Quand on y regarde de plus près, on constate que ce sont en fait surtout des hommes qui réalisent une ascension de classe : les femmes, elles, sont très majoritairement des héritières. Comment se fait-il que de telles trajectoires de mobilité de classe sont possibles pour les hommes et pas pour les femmes ? Bien que n'effectuant pas une mobilité de classe, les femmes qui deviennent énarques en cours de carrière doivent-elles pour autant être considérées comme immobiles socialement ? Pour pouvoir répondre à ces questions, il faudra se détacher d'une vision androcentrée de la mobilité sociale, changer de référentiel et forger la notion de *mobilité de genre*.

[102] Pour paraphraser C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 4.

Entrer à l'ENA est une chose. En sortir en est une autre. À l'issue de la scolarité, les élèves sont en effet classé·es et c'est en fonction de ce classement qu'elles et ils choisissent un poste dans la haute fonction publique. Les femmes sont-elles aussi bien classées que les hommes ? À classement équivalent, s'orientent-elles de la même manière qu'eux ? Dans le chapitre 4, on montre que jusqu'aux années 1990, il existe de fortes inégalités sexuées de réussite à la sortie de l'ENA et que ces inégalités sont d'une ampleur comparable aux inégalités de classe. Dans le haut du classement, les élèves ont la possibilité d'intégrer des administrations beaucoup plus prestigieuses que lorsqu'elles et ils sont moins bien classés. Les choix d'orientation y portent peu la marque du genre. En revanche, au milieu et à la fin du classement, où les élèves ont le choix entre des administrations qui sont moins nettement hiérarchisées, les affectations sont plus sexuées, en particulier quand les élèves ont déjà des enfants.

Dans le chapitre 5, on se penche sur la façon dont l'ENA *« forme et transforme »*[103] les aspirantes hautes fonctionnaires. Ce chapitre montre que pour être reconnues comme des énarques prometteuses, les jeunes femmes sont poussées à incarner un style de féminité blanche de classe supérieure. Après avoir décrit le dispositif par lequel l'institution se donne les moyens d'agir sur les élèves, on s'appuie sur l'étude d'un cas-limite, celui d'une jeune femme racisée issue des classes supérieures qui a consciemment mis en œuvre un travail corporel pour se conformer à un style de féminité dont elle estime qu'il est attendu d'elle. En pointant les dispositions corporelles que cette jeune femme s'efforce d'acquérir, l'enjeu est de révéler celles que l'institution attend, valorise et contribue à façonner chez les élèves de sexe féminin, habituellement de façon moins ostentatoire.

Dans le dernier chapitre, on s'intéresse à un rôle de haute fonctionnaire très particulier, celui de préfète. Tandis que la haute fonction publique se féminise, le corps préfectoral reste en effet un bastion masculin. Ce n'est que dans les années 2010 que la part des femmes dans le corps préfectoral augmente véritablement, sous l'effet des quotas par sexe imposés au sommet de l'État. Que se passe-t-il lorsque le préfet est une préfète ? À partir du cas d'une femme énarque devenue préfète, on met en évidence le travail fourni par une pionnière pour s'ajuster à l'idéal viril de la profession, tout en donnant des gages de féminité. Le rôle de préfet présente une spécificité par rapport à d'autres rôles de haut·es fonctionnaires : il a été historiquement

[103] Muriel Darmon, *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2006.

construit autour d'une absence de séparation entre vie publique et vie privée. On verra comment, prise dans des contraintes liées au genre, une préfète est conduite à rétablir des frontières entre ces deux sphères et à effacer sa vie privée dans ses interactions professionnelles.

Chapitre 1
Des inspectrices aux femmes énarques
Une autre histoire de la haute fonction publique

Les historiennes du travail des femmes ont souvent eu à rectifier des affirmations erronées. Elles ont notamment démontré que, contrairement à une idée répandue, la présence des femmes dans la sphère du travail marchand n'est pas récente. Entre les années 1850 et les années 1960, les femmes ont toujours représenté le tiers de la population active, et leur place a crû régulièrement à partir des années 1970[1].

La haute fonction publique d'État a aussi son lot de récits inexacts sur les femmes. En voici un, tiré d'un entretien avec un haut fonctionnaire du ministère de l'Intérieur[2]. « Dans l'histoire de l'Inspection générale de l'administration, qui remonte à Necker, il n'y avait eu que des hommes », dit-il. « J'étais là quand on a recruté la première femme, et je me souviens de remarques : 'on ne peut pas recruter madame unetelle ! Quand on pense que ce sera la première

[1] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002 ; Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008 ; Margaret Maruani et Monique Meron, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

[2] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, IGA, entretien réalisé à son domicile en 2012.

femme inspecteur général !' ». Des inspectrices générales ont pourtant été engagées au ministère de l'Intérieur entre 1843 et 1914. La première d'entre elles, Antoinette Lechevalier, était l'une des femmes les mieux payées de son époque. Elle était chargée de l'inspection des prisons abritant des femmes, des refuges où les détenues libérées étaient ensuite envoyées et des établissements correctionnels pour jeunes filles[3]. Plus largement, dès le début du XIXe siècle, l'État a accordé des responsabilités à des femmes[4].

Il y a aussi des légendes qui concernent plus spécifiquement l'ENA. « 1945 : création de l'ENA, première grande école mixte » peut-on ainsi lire dans des manuels scolaires[5], sous la plume de journalistes[6] ou de spécialistes de l'administration[7]. Certes, l'ENA admet des filles depuis 1945, mais ce n'est pas la première grande école à le faire puisque, dès 1917, des grandes écoles d'ingénieurs autorisent des filles à se présenter à leur concours d'entrée[8].

L'ENA aurait en outre poursuivi, dès sa création, l'ambition de « démocratiser la haute fonction publique, en donnant les mêmes chances aux hommes et aux femmes »[9]. C'est « dans

---

[3] Linda Clark, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, p. 25 pour ce qui concerne Antoinette Lechevalier. Sur l'histoire des inspectrices du ministère de l'Intérieur, voir le chapitre 1 pour la période avant 1870 et le chapitre 3 pour la période après 1870.

[4] Sylvie Schweitzer, « Quand des femmes représentent l'État », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, nº 2, p. 139-152.

[5] http://www.egalite-filles-garcons.ac-creteil.fr/IMG/pdf/chronologie_introduction_mixite.pdf.

[6] https://www.lexpress.fr/actualite/societe/100-femmes-qui-font-bouger-la-france_494756.html.

[7] Jean-François Kesler, *Le pire des systèmes... à l'exception de tous les autres. De l'énarchie, de la noblesse d'État et de la reproduction sociale*, Paris, Albin Michel, 2007.

[8] L'école supérieure d'électricité, l'école centrale, l'école de physique chimie industrielle de la Ville de Paris et l'institut national d'agronomie. Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, p. 93-98.

[9] Extrait d'une interview d'Antoine Durrrleman, directeur de l'ENA entre 2002 et 2007. À la question d'une journaliste qui demande : « La féminisation de l'ENA vous réjouit-elle ? », celui-ci répond : « Absolument. D'autant que l'ENA est mixte depuis sa création, en 1945. À l'époque, les femmes ne représentaient que 5 % de l'effectif. Puis ce chiffre a augmenté en moyenne de 5 % tous les dix ans, pour finalement osciller depuis les années 90 autour de 25 %. Nous avions connu quelques pics : 33 % en 1999 et 36 % en 2002, avant une régression. Démocratiser l'accès à la haute fonction publique, en donnant les mêmes chances aux hommes et aux femmes, fait partie des missions de l'ENA. Nous sommes donc enchantés », *Libération,* 7 janvier 2006. Consultable ici : https://www.liberation.fr/societe/2006/01/07/questions-aantoine-durrleman-directeur-de-l-ecole-nationale-d-administration-ena_25696.

une optique d'ouverture de la haute fonction publique à des catégories nouvelles » que « les femmes [auraient été] admises à concourir à l'ENA » [10]. L'examen des conditions sous lesquelles la mixité est introduite conduit à relativiser ce discours, porté tant par des responsables de l'école que par des chercheur·es. D'une part, femmes et hommes font l'objet d'un traitement différencié jusqu'aux années 1970. D'autre part, ce n'est certainement pas dans un but d'*« ouverture »* ou de *« démocratisation »* de la haute fonction publique que des femmes ont été admises à l'ENA.

On propose ici d'apporter une pierre au champ de recherches sur la féminisation des professions supérieures[11], en revenant sur l'histoire des premières générations de femmes admises à l'ENA, entre 1945 et la fin des années 1960. Celle-ci s'inscrit dans une histoire au long cours, celle de l'accès des femmes à des métiers d'autorité dans la fonction publique, qui n'a rien de « *linéaire* », mais est « *faite d'avancées et de retours en arrière, de contradictions et d'incohérences* »[12].

Quand une École nationale d'administration est créée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, des femmes exercent de longue date des responsabilités au sein de l'État, mais dans des conditions restrictives. À rebours de l'idée selon laquelle la création d'une ENA mixte constituerait une *« révolution »*, on montrera que c'est une *« mixité sans égalité »*[13] qui est instituée, dans la continuité avec l'avant-guerre (I). On mettra ensuite en lumière une conséquence paradoxale de la création de l'ENA : tout en ouvrant des carrières inédites à quelques femmes, elle a aussi contribué à une masculinisation de la haute fonction publique (II). Enfin, après avoir brossé un portrait des premières générations de femmes énarques, on donnera à entendre une dimension plus personnelle de cette histoire, en présentant la toute

[10] Marie-Christine Kessler, *L'École Nationale d'Administration : la politique de la haute fonction publique*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978, p. 50.

[11] Pour un état des lieux, voir : Marie Buscatto et Catherine Marry, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 170-182.

[12] F. Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, *op. cit.*, p. 107.

[13] Je reprends cette expression à Sylvie Schweitzer, *Les inspectrices du travail, 1878-1974. Le genre de la fonction publique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 91.

première femme admise à l'ENA en 1946. On mettra en lumière les attributs atypiques de ces femmes qui ont transgressé leur destin de sexe en se dirigeant vers un monde d'hommes (III).

Pour ce faire, on s'appuie sur la littérature existante, en particulier sur un travail pionnier de Mariette Sineau[14]. On mobilise aussi divers documents (textes juridiques créant l'ENA, débats parlementaires, rapports des jurys des concours d'entrée, etc.) ainsi que des entretiens.

I - La mixité sans l'égalité

1) Avant l'ENA, des femmes à des postes à responsabilités au sein de l'État

Dès le début du XIXe siècle, des femmes accèdent à des postes à responsabilités au sein de l'État. Elles sont à la tête d'institutions, comme les directrices d'établissements scolaires[15]. Elles contrôlent l'administration et conseillent le pouvoir politique, à l'image des inspectrices d'école engagées par le ministère de l'Instruction publique[16] ou des inspectrices générales du ministère de l'Intérieur, déjà évoquées. Comme le souligne Sylvie Schweitzer, les attributions de ces femmes sont *« proche[s] des compétences accordées aux grands corps »*[17]. D'autres

[14] Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 63-110.

[15] Sur ces fonctions dans les « salles d'asile » puis dans les écoles maternelles, voir : Jean-Noël Luc, *L'invention du jeune enfant au XIXe siècle. De la salle d'asile à l'école maternelle*, Paris, Belin, 1997. Pour l'enseignement primaire supérieur, voir : Jean-Pierre Briand et Jean-Michel Chapoulie, *Les collèges du peuple. L'enseignement primaire supérieur et le développement de la scolarisation prolongée sous la Troisième République*, Paris, INRP/CNRS/ENS, 1992. Sur les directrices d'établissements d'enseignement secondaire féminin, voir : Françoise Mayeur, *L'enseignement secondaire des jeunes filles sous la Troisième République*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977 ; Marlaine Cacouault-Bitaud, *Professeurs, mais femmes : carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXe siècle*, Paris, La Découverte, 2007.

[16] La première « déléguée générale pour les salles d'asile », ancêtres des écoles maternelles a été recrutée en 1837. Pour une histoire des inspectrices d'école entre 1830 et 1914, voir les chapitres 1 et 2 de : L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*

[17] S. Schweitzer, « Quand des femmes représentent l'État », art cit.

femmes, enfin, sont paradoxalement chargées de surveiller l'application de lois dont elles n'ont pas l'initiative, puisqu'elles ne sont ni électrices ni éligibles[18]. Ainsi en est-il des inspectrices du Travail recrutées entre 1878 et la Seconde Guerre mondiale[19].

Si des femmes accèdent à des responsabilités au sein de l'État, c'est d'abord en faible nombre et dans un cadre non mixte, n'impliquant ni une concurrence directe avec les hommes, ni un partage des territoires professionnels. Deux arguments justifient l'octroi de responsabilités à des femmes : d'une part, le nécessité de tenir les hommes à l'écart de certains lieux où les femmes sont seules ou majoritaires ; d'autre part les fonctions maternantes, que seules les femmes seraient en droit d'exercer.

Par exemple, de 1878 à 1946, 120 inspectrices du Travail sont recrutées par des examens puis par des concours très sélectifs réservés aux femmes. Elles représentent un sixième du corps sur cette période. Parce qu'elles sont femmes, les inspectrices semblent être les mieux placées pour observer et défendre l'univers de travail féminin : « Il paraît convenable à tous égards de confier à des femmes la surveillance des ateliers exclusivement occupés d'ouvrières », avance ainsi le préfet de la Seine en 1878. Tandis que l'industrie se développe, les espaces auxquels les inspectrices accèdent sont limités. Elles ne peuvent pénétrer ni dans des lieux où sont employés des hommes ni dans ceux qui comportent des machines. Elles ont en charge le contrôle des petits ateliers, en particulier ceux du travail à domicile, presque exclusivement féminin et adolescent. Enfin, leurs carrières sont bridées : elles ne peuvent pas atteindre le grade supérieur d'inspecteur divisionnaire, qui implique la responsabilité d'une division administrative[20].

Comme ailleurs en Europe, les carrières d'encadrement administratif commencent à se féminiser en France dans les années 1920, quarante ans après la médecine et le barreau[21]. On voit alors apparaître, au sein de l'État, des femmes exerçant une autorité sur des subordonnés

---

[18] Ce paradoxe s'observe aussi dans le champ politique : des femmes ont été conseillères municipales bien avant l'accès des femmes françaises à la citoyenneté politique. Voir Catherine Achin et Sandrine Lévêque, *Femmes en politique*, Paris, La Découverte, 2006, chap. 1.

[19] S. Schweitzer, *Les inspectrices du travail, 1878-1974*, *op. cit.*

[20] *Ibid.*, p. 17-89.

[21] Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX-XXIe siècle*, Paris, Payot, 2010, p. 58.

masculins. Après la Première Guerre mondiale, les diplômées, de plus en plus nombreuses, profitent de la désaffection masculine pour les carrières de la fonction publique. Déjà sensible au début du XXe siècle, cette désaffection s'accentue du fait de débouchés plus lucratifs dans le commerce et l'industrie. Une partie des administrations accepte alors d'ouvrir provisoirement aux femmes les concours donnant accès aux emplois de « rédacteurs »[22]. Le nombre de rédactrices recrutées au cours des années 1920 est loin d'être négligeable. Au ministère du Travail, le plus féminisé, elles représentent 72,5% des effectifs en 1929 (Tableau 1-1). Les femmes peinent cependant à accéder au grade supérieur de « sous-chef » de bureau (Tableau 1-2), et plus encore à celui de « chef de bureau ».

Tableau 1-1 - Proportion de femmes parmi les rédacteur·rices dans les ministères en 1929

Ministères	Rédactrices	Ensemble des rédacteur·rices	Part des femmes (en %)
Travail et Hygiène	50	69	72,5
Commerce extérieur	8	18	44,4
Travaux publics	15	54	27,8
Guerre	31	127	24,4
Commerce	7	32	21,9
Agriculture	12	63	19
Marine Marchande	5	30	16,7
Pensions	11	68	16,2
Éducation	15	?	?
Aviation	6	?	?

Source : Linda Clark, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, p. 168.

[22] Voir Guy Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p. 34-37 et p. 49-67. Et le chapitre 5 de L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*

Tableau 1-2 - Femmes ayant atteint le grade de sous-cheffe de bureau en 1929

Ministères	Sous-cheffes de bureau	Ensemble des sous-chef·fes de bureau	Part des femmes (en %)
Travail et Hygiène	3	26	11,5
Commerce extérieur	0	?	0
Travaux publics	0	?	0
Guerre	0	?	0
Commerce	0	?	0
Agriculture	2	18	11,1
Marine Marchande	1	12	8,3
Pensions	1	?	?
Éducation	1	?	?
Aviation	1	?	?

Source : Linda Clark, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, p. 168.

En l'absence d'un statut de la fonction publique unifié, le droit des employés de la fonction publique obéit alors au *« régime des décrets »*[23]. Non seulement il n'existe aucune cohérence d'ensemble, chaque administration étant libre de suivre sa propre politique en matière d'admission des femmes, mais ce système est surtout propice aux remises en cause. La crise économique des années 1930 donne ainsi lieu à une véritable offensive contre l'activité professionnelle féminine, en particulier dans la fonction publique[24]. En raison de l'afflux de chômeurs, mais aussi sous la pression de collègues et de supérieurs hiérarchiques qui dénoncent l' « invasion » des rédactrices et craignent de les voir devenir sous-cheffes et cheffes de bureau par le jeu de l'avancement, de nombreuses administrations prennent des mesures restrictives. Ainsi, en 1931, dans certains ministères, les postes de rédacteurs sont ouverts aux femmes sans

[23] Jean-Pierre Machelon, *La République contre les libertés ? Les restrictions aux libertés de 1879 à 1914*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1976, p. 204 et suivantes, cité par Juliette Rennes, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007, p. 45.

[24] Céline Schoeni, *Travail féminin : retour à l'ordre ! L'offensive contre le travail des femmes durant la crise économique des années 1930*, Lausanne, Éditions Antipodes, 2012.

limitation de places (Aéronautique, Marine marchande, Pensions, Travaux publics) ; d'autres leur interdisent depuis toujours (Finances, Intérieur, Colonies, Marine de guerre) ; d'autres encore les ont ouverts puis les ont fermés en 1922 (Agriculture, Commerce) ; d'autres, enfin, admettent les femmes, mais instaurent des quotas ou des restrictions dans l'accès aux grades supérieurs (Affaires étrangères, Guerre, Travail). En 1938, les femmes ne peuvent plus se présenter à des concours de rédacteur qu'aux ministères de l'Air, de l'Éducation nationale, des PTT, de la Santé publique, du Travail et des Travaux publics[25]. Le processus d'accès des femmes à des postes d'encadrement dans la fonction publique d'État, loin d'être linéaire et cohérent, ressemble plutôt à une marche de crabe.

Cela vaut, plus largement, pour l'accès des femmes aux études et aux professions nécessitant des diplômes sous la IIIe République. Comme le résume Juliette Rennes : *« L'ouverture d'un établissement d'enseignement supérieur, d'une profession ou d'un grade dépend des circonstances et du rapport de forces entre les différents acteurs impliqués : personnel politique, mouvements féministes, associations professionnelles notamment. […] Ces conjonctures et ces rapports de force étant relativement imprévisibles, l'addition de ces logiques locales débouche sur un système d'autorisations et d'interdictions dont on chercherait en vain la cohérence d'ensemble »*[26].

Trésoriers-payeurs généraux, préfets, directeurs généraux des ministères, conseillers à la Cour des comptes, inspecteurs généraux des Finances, des Ponts et Chaussées, des Mines ou encore conseillers d'État, etc., ces fonctions de la haute administration ne sont pas encore pensables au féminin, y compris dans le camp des partisan·es de l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou à la magistrature[27]. Soutenant dès les années 1910 que des femmes devraient devenir rédacteurs, Arthur Fontaine, directeur de l'Office du travail, traçait ainsi une frontière entre l'encadrement administratif d'une part, la haute administration et les fonctions gouvernementales, de l'autre: « On dit : si elles sont rédactrices, pourquoi ne deviendraient-

[25] L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*, chapitre 6.

[26] J. Rennes, *Le mérite et la nature*, *op. cit.*, p. 38.

[27] Alors qu'il y a eu de nombreuses mobilisations pour l'accès des femmes à la magistrature, il n'y en a pas eu, à notre connaissance, de mobilisations pour l'accès des femmes à ces fonctions de la haute administration. Anne Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, p. 489-523.

elles pas sous-chefs de bureau ? Oui, si elles le méritent. Et chefs ? Mais oui, si elles le méritent et sont aptes à l'emploi. Et directeurs, préfets, ministres ? Je m'arrête, pour ne pas empiéter sur le domaine du féminisme politique »[28].

Entre 1936 et 1939, un projet d'école d'administration, destinée à la sélection et à la formation des futurs hauts fonctionnaires fait l'objet de discussions dans la haute administration et le monde politique[29]. Les « jeunes filles » en sont « expressément exclues » [30], sans que cela ne suscite de controverse, au moment même où trois femmes entrent dans le gouvernement du Front populaire et où les députés se prononcent à 408 voix contre 1 pour le vote des femmes[31]. Dans ce contexte, les hauts fonctionnaires en charge du projet d'école d'administration justifient l'exclusion des femmes de la manière suivante. En premier lieu, la plupart des carrières qu'offre l'école d'administration « sont actuellement fermées aux femmes et il paraît difficile qu'il en soit autrement ». En outre, « comme le projet ne prévoit pas la suppression des concours […] existants auxquels peuvent se présenter les jeunes filles, il ne semble pas qu'il y ait un inconvénient à recruter les élèves de l'École uniquement parmi les jeunes gens ». Par ailleurs, « l'École d'Administration […] est en principe un internat, et les élèves sont tenus de suivre […] les cours de préparation militaire […] ; il faudrait prévoir pour les jeunes filles un régime spécial qui ne paraît pas souhaitable ». Enfin, tous les élèves de l'École s'engageraient à demeurer au service de l'État pendant de nombreuses années : « il serait fâcheux d'imposer la même obligation pour les jeunes filles », pensées comme de futures épouses et mères.

Ces arguments témoignent d'un bricolage entre deux modèles idéologiques, individualisme méritocratique d'un côté, naturalisme différentialiste de l'autre, caractéristique

---

[28] Cité dans G. Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, *op. cit.*, p. 36. Guy Thuillier n'a pas trouvé de traces de protestation dans les archives qu'il a consultées.

[29] Guy Thuillier, « Les projets d'École d'Administration de 1936 à 1939 », *La Revue administrative*, 1977, vol. 30, nº 177, p. 236-253. L'auteur ne mentionne pas les débats relatifs à l'admission des femmes dans cet article. Il le fait en revanche dans : G. Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, *op. cit.*, p. 69-70.

[30] Rapport de la commission présidée par Cavalier, le directeur de l'enseignement supérieur en juillet 1936. Cité par G. Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, *op. cit.*, p. 69. Guy Thuillier n'a pas à notre connaissance consulté d'archives des mouvements féminins et féministes. Peut-être trouverait-on dans ces archives des traces de controverse.

[31] Christine Bard, « Les premières femmes au Gouvernement (France, 1936-1981) », *Histoire@Politique*, 2007, vol. 1, nº 1.

des débats de l'époque autour de l'accès des femmes à la citoyenneté politique[32] et aux professions prestigieuses[33]. Tout en reconnaissant le droit des diplômées à un statut professionnel dans la fonction publique, hauts fonctionnaires et hommes politiques prescrivent aux jeunes filles des positions professionnelles congruentes avec la féminité et inférieures à celles auxquelles peuvent prétendre les jeunes hommes. À la fin des années 1930, l'idée que des femmes dirigent des hommes continue de choquer et personne ne songe à l'éventualité que certaines pourraient un jour accéder aux grands corps de l'État.

La période de l'après-guerre constitue un moment important dans l'histoire de l'égalité des droits entre les sexes. En raison de la participation des femmes à la Résistance, il devient difficile de leur refuser des droits réclamés de longue date par les mouvements féministes, à la fois dans le domaine politique et dans le domaine professionnel[34]. En avril 1944, les Françaises obtiennent le droit de vote et d'éligibilité[35]. Dans le sillage de l'accès des femmes à la citoyenneté politique, différents textes proclament l'égalité des sexes. La Constitution de la Quatrième République énonce ainsi que *« la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »*[36]. C'est dans ce contexte d'affirmation des idéaux d'égalité que de nouvelles carrières s'ouvrent aux femmes diplômées dans la fonction publique.

Au printemps 1945, le général de Gaulle, qui préside le Gouvernement provisoire de la République, charge Michel Debré de mettre en place une école de formation des hauts fonctionnaires d'État. Quelques mois plus tard, l'École nationale d'administration voit le jour et les femmes sont autorisées à se présenter aux concours d'entrée. Elles obtiennent ce faisant l'accès à des carrières dans la haute administration, alors même que les féministes ne s'étaient

---

[32] Joan Scott, *La citoyenne paradoxale : les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel, 1998.

[33] J. Rennes, *Le mérite et la nature*, *op. cit.*, p. 505.

[34] Christine Bard, *Les filles de Marianne. Histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995.

[35] Cette victoire a été laborieuse. Voir, entre autres : Florence Rochefort, « La citoyenneté interdite ou les enjeux du suffragisme », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, 1994, p. 41-51 ; Odile Rudelle, « Le vote des femmes et la fin de "l'exception française" », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, 1994, p. 52-65 ; Sylvie Chaperon, *Les années Beauvoir. 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000.

[36] Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

pas organisées pour le réclamer[37]. Quelques mois plus tard, la magistrature s'ouvre *« à l'un et l'autre sexe »*[38]. Autre promesse d'égalité, la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires affirme qu'*« aucune distinction pour l'application du présent statut n'est faite entre les deux sexes sous réserve des dispositions spéciales qu'il prévoit »*[39].

L'affirmation de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux emplois publics rompt avec l'ambivalent silence en vigueur sous la IIIe République[40]. Mais si le principe est là, la réalité est tout autre. D'abord, l'égalité juridique est loin d'être complète. Ainsi, les femmes mariées doivent toujours obtenir l'autorisation de leur époux pour travailler. Le code civil, dit Napoléon, reste en vigueur, alors que les mouvements féministes réclament sa réforme depuis des décennies. En outre, le statut de la fonction publique de 1946, tout en affirmant l'égalité des sexes, prévoit des *« dispositions spéciales »* et des *« statuts particuliers »* qui permettent d'exclure les femmes de certains corps et de limiter le nombre de candidates recrutées dans ceux qui leur sont ouverts. Les exclusions autorisées par la législation et la jurisprudence demeurent extrêmement larges jusque dans les années 1970[41]. En 1977, dix corps sont encore strictement réservés aux hommes, deux aux femmes. Pour douze autres, les concours sont mixtes, mais avec des quotas par sexe[42].

---

[37] Il s'agit d'une exception dans l'histoire de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et aux professions nécessitant des diplômes élevés, en général acquis de haute lutte. Sur ce point, voir : Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX-XXIe siècle*, Paris, Payot, 2010.

[38] De fortes mobilisations pour l'accès des femmes à la magistrature étaient restées lettre morte l'entre-deux-guerres, Anne Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 1996, vol. 22, nº 1, p. 107-129.

[39] Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, Art. 7.

[40] Commentant le système juridique issu de la révolution française, Geneviève Fraisse écrit que « *la démocratie est exclusive, et non excluante »*. Elle entend par là que les femmes ne sont pas explicitement exclues, dans la mesure où il n'existe pas de règles énonçant leur exclusion économique et politique. L'exclusion des femmes est produite plus qu'énoncée, elle est fabriquée plus que théorisée. Geneviève Fraisse, *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*, Gallimard, Paris, 2000, p. 41.

[41] Frédéric Edel, « Deux siècles de principe d'égale admissibilité aux emplois publics », *Revue française d'administration publique*, 2012, vol. 142, nº 2, p. 339-367 ; Frédéric Edel, « 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*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 109-135.

[42] D'après les annexes 1 et 2 du décret n°77-389 du 25 mars 1977 portant application de l'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, publié dans le Journal

À titre d'exemple, voici comment l'accès des femmes à des responsabilités est restreint au ministère des PTT[43]. Les concours d'inspecteur donnant accès à la catégorie des cadres restent d'abord séparés pour les femmes et les hommes tout au long des années 1950. Or, entre 1951 et 1959, aucun concours d'inspecteur féminin n'est ouvert, alors que dans le même temps, 3000 inspecteurs masculins sont recrutés. Les concours deviennent ensuite mixtes, mais des quotas par sexe et par grade sont maintenus jusqu'en 1972.

En résumé, si l'égalité entre les sexes est proclamée dans les sources nobles du droit dans la période de l'après-guerre, des textes officiels autorisent et légitiment une ségrégation sexuée des emplois dans la fonction publique jusqu'aux années 1970[44].

De ce point de vue, l'École nationale d'administration ne fait pas exception. Elle est certes mixte dès sa création en 1945, mais c'est une *« mixité sans égalité »*[45] qui est instituée.

2) L'ouverture de l'ENA aux femmes, entre droit commun et statut particulier

Certain·es spécialistes de l'administration considèrent l'ouverture de l'ENA aux femmes comme une *« étape capitale »*[46], voire une *« mini-révolution »*[47]. À la lecture des textes instituant l'ENA et des discussions sur l'admission des femmes qui ont lieu au cours des mois précédents, on a à l'inverse été frappée par la continuité avec l'avant-guerre. En effet, c'est un régime oscillant entre droit commun et statut particulier qui règle l'entrée des femmes

officiel du 10 avril 1977, consultable ici : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000329302&pageCourante=02134

[43] Odile Join-Lambert, « Quand l'État ajuste. Receveurs et receveuses des Postes sous la IVe République », *Le Mouvement Social*, 2005, vol. 212, nº 3, p. 11-33.

[44] Les juristes ont beaucoup écrit sur le « principe d'égalité à la française », qui est proclamé depuis la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et qui s'accommode très bien de dérogations pratiques. Pour des références à ce sujet, voir : Laure Bereni et Vincent-Arnaud Chappe, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, 2011, vol. 94, nº 2, p. 7-34.

[45] S. Schweitzer, *Les inspectrices du travail, 1878-1974*, *op. cit.*

[46] G. Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, *op. cit.*, p. 81.

[47] Olivia Bui-Xuan, *Les femmes au Conseil d'Etat*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 47.

à l'ENA, tout à fait comparable aux systèmes en vigueur dans l'administration et dans divers établissements d'enseignement supérieur entre 1880 et 1940[48]. En outre, chez les protagonistes qui prennent parti en faveur ou contre l'accès des femmes à l'ENA, on trouve la même tension entre allégeance aux principes universalistes et volonté de maintenir un ordre des sexes naturalisé que dans les controverses sur l'accès des femmes aux professions à diplôme qui se déploient sous la IIIe République[49].

Les textes créant l'ENA prévoient ainsi de larges restrictions concernant l'admission des femmes, leur scolarité, et les emplois auxquels elles peuvent prétendre. L'ordonnance du 9 octobre 1945 dispose ainsi que les femmes ont accès à l'ENA, « sous réserve des règles spéciales d'admission à certains emplois »[50]. Un décret précise :

> Les femmes peuvent se présenter aux concours d'entrée à l'école dans les mêmes conditions que les hommes. Elles ne peuvent choisir que les sections destinant à des emplois qui ne sont pas réservés aux fonctionnaires du sexe masculin. La valeur des épreuves physiques est, en ce qui les concerne, appréciée suivant une échelle de cotation différente de celles des candidats masculins. Un décret, pris après avis du conseil d'État, pourra fixer le nombre maximum des candidates susceptibles d'être reçues au concours, compte tenu du nombre d'emplois auxquels les femmes pourront prétendre à la sortie de l'école nationale d'administration[51].

Autrement dit, les concours d'entrée sont mixtes mais des quotas par sexe pourront être appliqués[52]. En outre, les femmes ne sont pas libres d'accéder aux quatre sections que

[48] J. Rennes, *Le mérite et la nature*, *op. cit.*

[49] *Ibid.*

[50] Ordonnance n°45-2283 du 9 octobre 1945 relative à la formation, au recrutement et au statut de certaines catégories de fonctionnaires, et instituant une direction de la fonction publique et un conseil permanent de l'administration civile Titre II, article 5, consultable ici : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k96826198/f7.image

[51] Décret n°45-2288 du 9 octobre 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application du titre II de l'ordonnance n°44-283, relatif à l'école nationale d'administration, Titre 1er, section III, article 22, consultable ici : https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k96826198/f12.image

[52] En l'état actuel des recherches sur les concours ouvrant l'accès à des fonctions d'autorité dans l'administration après 1945, seul le recrutement des magistrat·es semble avoir échappé aux recrutements distincts. Je n'ai pas réalisé de recherches sur les concours d'entrée à l'ENA qui permettraient de savoir

comprend alors l'école (administration générale, administration économique et financière, administration sociale, administration extérieure). Enfin, à l'issue de la scolarité à l'ENA, elles seront classées avec les hommes mais, contrairement à eux, elles ne choisiront pas un poste en fonction de leur classement : elles devront se déterminer « en fonction de leur classement et également des carrières auxquelles l'administration les admet »[53]. Comme auparavant, les ministères et les différents corps restent donc libres de rejeter les femmes ou de limiter leur nombre. Comme sous la IIIe République : *« le problème de l'intégration officielle des femmes dans les administrations est […] esquivé au niveau de l'État pour rester un problème local et conjoncturel »*[54]. En outre, ce régime bancal, qui autorise les femmes à se présenter à l'ENA sans qu'elles puissent bénéficier de tous les avantages de leurs condisciples masculins, ressemble fort au système hybride qui permet aux étudiantes en médecine d'accéder à l'externat en 1881, tout en leur interdisant l'internat, ou aux différents régimes oscillant entre droit commun et statut particulier qui règlent l'accès des filles à l'École normale supérieure de la rue d'Ulm à partir de 1910[55].

C'est que les réticences à l'entrée des femmes dans la haute administration n'ont pas disparu. Elles s'expriment dans les arènes où la création de l'ENA est discutée au lendemain de la guerre, en des termes proches de ceux d'avant-guerre. En mai 1945, le premier projet d'ordonnance « relative à l'éducation, au recrutement et au statut de certaines catégories de fonctionnaires », comprend ainsi un article annonçant un traitement à part des femmes : « Le règlement prévu à l'art. 1er fixera les conditions suivant lesquelles les femmes pourront accéder

si des quotas par sexe ont effectivement été appliqués. Étant donné le faible nombre de candidates, je fais l'hypothèse qu'il n'y a pas eu besoin de mettre en œuvre telles dispositions pour limiter le nombre de femmes admises.

[53] Michel Debré, « La réforme de la fonction publique », *Revue de l'École nationale d'administration*, 1946, vol. 1, p. 46.

[54] Florence Rochefort, « L'égalité dans la différence : les paradoxes de la République, 1880-1940 » dans Marc Olivier Baruch et Vincent Duclert (eds.), *Serviteurs de l'État*, Paris, La Découverte, 2000, p. 192. De manière significative, dans le texte cité ci-dessus, Michel Debré, qui a défendu l' « entrée à l'École des jeunes filles et des jeunes femmes », n'aborde cette question que dans une dernière et courte sous-partie intitulée « Dispositions particulières ». Il y évoque « plusieurs problèmes particuliers, mais d'importance » qui « ont été évoqués » au cours des travaux préparatoires.

[55] J. Rennes, *Le mérite et la nature*, *op. cit.*, p. 33-41.

au concours d'entrée à l'École Nationale »[56]. Le ministre d'État Jules Jeanneney le transmet au vice-président du Conseil d'État, assorti des observations suivantes :

> L'accès des femmes à l'École ne peut être refusé, mais il ne peut pas non plus être accepté sans réserve, car il existe un grand nombre de carrières où elles ne peuvent être admises.
> À l'heure actuelle, lorsque les concours leur sont ouverts, les femmes envahissent les administrations centrales. Cette situation est due à plusieurs raisons : la fonction est pour elles, une situation complémentaire, le concours fait sur un type scolaire favorise les « bonnes élèves ». Leur présence ne nuit pas dans les postes de début. Il n'en est pas de même ultérieurement. La réforme de l'administration (création du corps des secrétaires), le caractère nouveau du concours, doit transformer le problème en fait, sans qu'il soit besoin de créer un texte nouveau qui serait l'objet de discussions oiseuses.
> L'ouverture éventuelle de carrières nouvelles pourra être envisagée ultérieurement, cas par cas, et indépendamment du rôle de l'École.

Jules Jeanneney, qui s'est opposé au suffrage des femmes dans l'entre-deux guerres en tant que sénateur puis président du Sénat[57], reconnait qu'il n'est pas légitime d'interdire aux femmes de se présenter aux concours de l'ENA. Refuser les candidates munies des diplômes ou des titres requis reviendrait à porter atteinte à la nature même du nouveau concours en tant que gage de compétence et droit d'entrée. En outre, dans le contexte de l'immédiat après-guerre, il ne paraît guère envisageable d'inscrire l'exclusion des femmes dans des textes sans susciter des controverses.

Le ministre estime cependant nécessaire de cantonner les femmes à des positions subordonnées et de maintenir un partage sexué des domaines d'activité au sein de l'État. Qu'elles accèdent au futur corps des secrétaires d'administration, des « techniciens des services administratifs », dont la « tâche est d'assurer les travaux d'exécution, les travaux courants et

[56] Quelques documents d'archives, permettant de retracer les étapes de la genèse de l'ENA et de la Direction de la fonction publique entre avril et août 1945, ont été publiés par Guy Thuillier, « Annexes établies par M. Guy Thuillier », *La Revue administrative*, 1995, vol. 48, p. 103-123.

[57] Anne Verjus, « Entre principes et pragmatisme. Députés et sénateurs dans les premiers débats sur le suffrage des femmes en France (1919-1922) », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 2000, p. 55-80.

certaines fonctions spécialisées qui exigent de bonnes connaissances administratives et de l'expérience » [58] est acceptable à ses yeux. Qu'elles briguent certains postes à la sortie de la future École d'administration, passe encore. En revanche, « il existe un grand nombre de carrières où elles ne peuvent être admises ». L'absence de justification apportée à cette allégation, énoncée comme une évidence, témoigne de sa légitimité aux yeux des hauts fonctionnaires et des responsables politiques de l'époque[59]. On trouve dans ces observations des *topoï* présents de longue date sous la plume des opposant·es à l'accès des femmes aux professions supérieures[60]. Ainsi en est-il du discours de l'invasion menaçante[61], ou encore de l'opinion selon laquelle les femmes réussissant des concours seraient des bourgeoises diplômées qui n'auraient pas besoin d'un travail professionnel[62].

À défaut d'un ancrage légal de l'exclusion des femmes, le ministre préconise des dispositifs qui entraîneront de fait leur maintien dans des positions professionnelles congruentes avec la féminité et inférieures à celles auxquelles peuvent prétendre les hommes. C'est à cette condition que la mixité à l'ENA est acceptable.

---

[58] M. Debré, « La réforme de la fonction publique », art cit, p. 34.

[59] Les réactions des directeurs du personnels, secrétaires généraux des ministères et chefs de service des grands corps, à l'annonce d'une possible ouverture de l'ENA aux femmes, rapportées des années plus tard par Michel Debré, en témoignent aussi : *« Une petite minorité, favorable, observait la majorité, hostile. Une femme dans certains postes de la diplomatie, passe encore – et cependant, fut-il rappelé-, l'expérience avait été tentée et avait échoué – mais dans la préfectorale ! Une femme dans un emploi de rédacteur à l'administration centrale, certes, mais au Conseil d'État ! à la Cour des comptes ! à l'Inspection des Finances ! Telles étaient les pensées et bientôt les propos »*, Michel Debré, « Préface. Une grande réforme en 1945 » dans Marie-Christine Kessler, *La politique de la haute fonction publique*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978, p. XXI.

[60] Jules Jeanneney s'est montré, dans l'entre-deux guerres, hostile au droit de vote des femmes notamment lorsqu'il a été président du Sénat. Sur ce point, voir : A. Verjus, « Entre principes et pragmatisme. Députés et sénateurs dans les premiers débats sur le suffrage des femmes en France (1919-1922) », art cit ; Louis-Pascal Jacquemond, *L'espoir brisé. 1936, les femmes et le Front populaire*, Paris, Belin, 2016.

[61] Analysé par Juliette Rennes, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007, p. 87-93. L'autrice montre que le thème de l'envahissement est présent, pour des raisons différentes, tant chez les opposant·es que chez les partisan·es de l'accès des femmes aux professions de prestige.

[62] Les opposants à l'emploi de rédactrices mobilisent cet argument dans les années 1930. Linda Clark montre que contrairement à ce discours, pour la plupart des rédactrices de cette époque, travailler correspond à une nécessité économique. Linda Clark, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, chapitre 6.

En juin 1945, un « projet d'ordonnance relative à l'éducation, au recrutement et au statut de certaines catégories de fonctionnaires »[63] est soumis à l'Assemblée consultative provisoire. Les déléguées dénoncent alors le « régime spécial » prévu pour les femmes[64]. L'une d'elles, Marianne Verger, résistante, radicale socialiste, membre de la Ligue française pour le droit des femmes et de l'Union française pour le suffrage des femmes[65], et à l'origine de la proposition de loi ouvrant la magistrature aux femmes[66], dépose un amendement à l'article 1er précisant que l'École nationale d'administration est « chargée de la formation des fonctionnaires des deux sexes »[67]. Mais même dans le camp des partisan·es de l'accès des femmes à la haute fonction publique, l'heure n'est pas à la revendication d'une place semblable à celle des hommes[68], comme le montre son intervention.

Pour défendre l'ouverture de l'ENA aux femmes, Marianne Verger se réfère en premier lieu aux valeurs libérales et égalitaires dont se réclame le régime. Citant l'article VI de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen selon lequel « tous les citoyens étant égaux sont admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents », elle affirme : « que ce soit homme ou femme, rien de ce qui a de la valeur ne doit être perdu dans ce pays »[69]. Elle avance aussi que les femmes méritent d'entrer à l'ENA, en raison de leur héroïsme pendant la guerre[70].

---

[63] Assemblée consultative provisoire, séance du 22 juin 1945 ; *Journal officiel de la République française,* Débats, p. 1186.

[64] Intervention de Marianne Verger. Assemblée consultative provisoire, séance du 22 juin 1945 ; *Journal officiel de la République française,* Débats, p. 1188.

[65] Sylvie Chaperon, *Le creux de la vague. Mouvements féminins et féminismes 1945-1970*, Thèse d'histoire, Institut Universitaire européen, 1996, p. 71.

[66] A. Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », art cit.

[67] Assemblée consultative provisoire, séance du 12 juin ; *Journal officiel*, débats, p. 1092-1095.

[68] On commente ici l'intervention de Marianne Verger, mais on trouve les mêmes arguments sous la plume de Michel Debré, M. Debré, « La réforme de la fonction publique », art cit.

[69] Intervention de Marianne Verger. Assemblée consultative provisoire, séance du 22 juin 1945 ; *Journal officiel de la République française,* Débats, p. 1188.

[70] Cet argument a déjà été utilisé dans le cadre des débats sur l'accès des femmes à la citoyenneté politique : F. Rochefort, « La citoyenneté interdite ou les enjeux du suffragisme », art cit. Il est aussi avancé pour obtenir l'accès à la magistrature : A. Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », art cit.

Toutefois, elle appuie sa demande sur des présupposés différencialistes[71], selon lesquels la nature assigne aux groupes de sexe des places déterminées dans la société :

> Ne croyez pas que les femmes déserteront leur foyer[72]. Voyez-vous, l'honneur que vous nous ferez en nous traitant en égales ne sera pas un honneur démesuré. Tous les hommes sont-ils une élite ? Toutes les femmes ne seront pas demain une élite. Il y a comme dans toutes les sociétés bien organisées, des différences qui sont nécessaires, et qui correspondent à des nécessités biologiques et sociales. Soyez-donc sans crainte, Messieurs, ces différences demeureront[73].

Marianne Verger assure que l'accès des femmes à l'ENA ne représente pas une menace pour l'ordre social sexué, peut-être comme une tactique visant à rassurer et faire passer la demande. Suivant son argumentation, c'est en autorisant l'accès des femmes à l'ENA que le législateur se porte garant du maintien des hiérarchies établies :

> Nous ne voulons pas que l'on crée chez la femme un tel désir de conquérir des avantages qu'elle en arrive à oublier qu'en toute chose, il faut de la mesure et qu'elle demande ce qu'on ne saurait lui accorder. Nous savons que demain, une constitution nouvelle établira l'égalité des sexes et nous savons aussi, c'est la sagesse des temps, que des inégalités de fait subsisteront.[74]

Comme lors des controverses d'avant-guerre autour de l'accès des femmes au suffrage, aux diplômes de l'enseignement supérieur et aux professions auxquelles ils conduisent, les débats

---

[71] Ces présupposés différencialistes sont largement partagés au sein du mouvement féministe. Laurence Klejman et Florence Rochefort, « Au nom du droit et de la spécificité féminine. Diversité des tactiques et ambiguïté des discours du mouvement suffragiste avant la première guerre mondiale », *Les cahiers du CEDREF*, 1996, Hors série 2, p. 223-231.

[72] Dès la fin du XIXe siècle, les préoccupations natalistes portées par la bourgeoisie catholique s'accompagnent d'une stigmatisation de la *« femme active »,* jugée responsable de la dénatalité. Voir Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 76.

[73] Intervention de Marianne Verger. Assemblée consultative provisoire, séance du 22 juin 1945 ; *Journal officiel de la République française,* Débats, p. 1189.

[74] *Ibid*., p. 1188.

sur l'accès des femmes à l'ENA révèlent donc la tension entre individualisme féministe méritocratique se réclamant des valeurs républicaines d'un côté, naturalisme différencialiste de l'autre. De ce point de vue non plus, l'ouverture de l'ENA aux femmes n'est pas une *« mini-révolution »*.

3) Des femmes tolérées en tant qu'exceptions

Bien qu'ouverte aux deux sexes, l'École nationale d'administration n'accueille en réalité que peu de femmes. Au cours de ses dix premières années d'existence, leur nombre est insignifiant. Elles représentent en effet 20 des 900 élèves entre 1947 et 1957 (2%). La décennie suivante est à peine plus faste. 36 femmes sortent de l'ENA entre 1958 et 1968, pour un effectif total de 835 élèves (4%)[75]. Ce n'est qu'à partir de la fin des années 1960 que les femmes cessent peu à peu d'être des exceptions.

Pendant les trente premières années d'existence de l'ENA, les candidates aux concours d'entrée sont peu nombreuses. Entre 1946 et 1972, on dénombre en moyenne 6,3% de femmes parmi les candidat·es au concours ouvert aux étudiant·es et 5,4% pour le concours réservé aux fonctionnaires.

Le vivier de recrutement est un peu plus féminisé. À la même période, la proportion de filles parmi les diplômé·es des Instituts d'études politiques section service public[76], est de 12,5%. Les filles semblent donc renoncer plus que les garçons à se présenter au concours de l'ENA[77].

Non seulement les candidates à l'entrée à l'ENA sont peu nombreuses, mais elles parviennent moins que les candidats à franchir le cap du concours. Ainsi, entre 1946 et 1972, en moyenne, un homme sur cinq est admissible au concours étudiant contre une femme sur huit

[75] Les chiffres présentés dans ce paragraphe et les deux suivants sont tirés de M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit.

[76] Cette section prépare aux concours de la fonction publique et en particulier au concours de l'ENA.

[77] En toute rigueur, il faudrait connaître la proportion de filles et de garçons diplômés des IEP section service public qui se sont inscrits au concours de l'ENA pour conclure.

et un homme sur dix est reçu contre une femme sur 13,5. Pour le concours fonctionnaire, une femme sur 4,5 passe le cap des épreuves écrites contre un homme sur trois et une femme sur huit est admise à l'issue des épreuves orales contre un homme sur 7 (Encadré 1-1).

Au terme de leur scolarité à l'ENA, les élèves sont de nouveau classé·es. Là aussi, les femmes réussissent moins bien que les hommes. Plus précisément, ayant regroupé les rangs de sortie des élèves en trois catégories (bon classement, classement moyen, mauvais classement), Jean-Luc Bodiguel a calculé les pourcentages suivants : chez les hommes, la répartition entre les trois groupes est de 27% pour le premier, 44,6% pour le deuxième et 28,3% pour le troisième. Chez les femmes, la répartition est la suivante : 26,6%, 32,9% et 40,6%. En somme, les femmes sont présentes dans le peloton de tête dans les mêmes proportions que les hommes, mais sont sur-représentées dans le peloton de queue.

La quasi-absence des femmes n'est pas, loin s'en faut, une préoccupation pour les jurys des concours d'entrée à l'ENA, à l'inverse de l'étroitesse du recrutement géographique, scolaire et social, qui occupe une place importante dans leurs rapports. Ainsi, dès les années 1950, on y trouve des statistiques sur l'origine géographique, les diplômes et un peu plus tard, la profession du père des lauréats. La plupart des présidents les commentent, soulignant le « risque de contredire l'intention des fondateurs de l'École », « créée en vue d'une large extension du champ où se rencontre la haute fonction publique »[78]. Certains vont même jusqu'à évoquer, non sans un certain mépris, les biais de classe que comporte l'oral :

> Un de mes collègues a insisté sur le fait que l'épreuve peut favoriser certains candidats aux dépens de certains autres, abstraction faite des qualités essentielles qu'elle doit permettre de révéler. De jeunes parisiens issus d'une bourgeoisie intellectuelle, familiarisés par leur milieu familial et social avec les joutes d'idées et les virtuosités de la conversation, abordent cette épreuve dans des conditions infiniment plus favorables que des provinciaux dont les modes de pensée et d'expression sont beaucoup plus lents et les sujets d'intérêt plus concentrés[79].

[78] Rapport du jury des concours 1957.

[79] Rapport du jury des concours 1957.

Rien de tel en ce qui concerne le recrutement sexué. Tout d'abord, les statistiques ne sont jamais ventilées par sexe avant la fin des années 1960, et cela n'a rien de systématique ensuite. C'est à cette période que la question du faible nombre de femmes recrutées commence à être soulevée, mais force est de constater qu'elle n'est pas traitée sur le même plan que l'origine de classe. En premier lieu, elle est déconnectée des « objectifs de diversification », d'« ouverture » ou encore de « démocratisation du recrutement » « universitaire », « géographique » et « social »[80]. En second lieu, l'idée d'une discrimination des femmes lors des concours est évacuée[81] au profit d'une explication par l'autocensure des femmes :

> La stagnation du nombre de candidatures féminines répond-elle à l'un des mythes qu'on vient d'évoquer sous la forme simpliste « les filles n'ont pas leur chance à l'École Nationale d'Administration » ? Les études supérieures qui ouvrent l'accès aux concours comptent, à l'heure actuelle, presque autant de jeunes filles que de garçons. Pourquoi celles-ci, qui n'hésitent pas à affronter, par exemple, le concours d'entrée au CNEJ[82] et qui sont de plus en plus nombreuses parmi les assistants des Facultés de Droit orientés vers les agrégations juridiques et économiques, sont-elles si rares à envisager l'accès à l'École Nationale d'Administration, alors que – les résultats le prouvent – leurs chances, tant à l'entrée qu'à la sortie, sont au moins égales à celles des garçons ? Ce phénomène d'auto-limitation des ambitions féminines mérite d'être analysé et surtout combattu[83].

Ces assertions invitent à deux commentaires. D'une part, l'idée selon laquelle les filles ont des chances au moins égales de réussir les concours d'entrée et de sortie de l'ENA est, comme on l'a vu, fausse. D'autre part, l'explication de la moindre propension des filles à postuler à l'ENA par l' « auto-limitation des ambitions féminines », encore dominante aujourd'hui parmi les

[80] Rapport du jury des concours d'entrée de l'année 1971.

[81] L'éventualité d'un traitement inégal des hommes et des femmes est en fait évoquée mais, de manière significative, seulement à propos des épreuves d'éducation physique : « la comparaison entre le barème masculin et le barème féminin des épreuves se traduit par un désavantage au détriment des candidates. Pour ces dernières, certaines épreuves (lancer du poids, course du 500 mètres) pourraient être avantageusement remplacées », Rapport du jury des concours de l'année 1967.

[82] Centre national d'études juridiques, qui devient ensuite École nationale de la magistrature.

[83] Rapport du jury des concours d'entrée de l'année 1971.

responsables de l'institution, est insatisfaisante : comme l'ont montré différents travaux, certes les filles se censurent, mais parce qu'elles sont censurées[84].

Tout indique que si les femmes ne sont pas un sujet de préoccupation pour les responsables de l'ENA, c'est que la crainte d'une « invasion féminine » est écartée. Pour le montrer, regardons ce qui se passe du côté de la magistrature qui, à l'inverse de l'ENA, est confrontée à un phénomène de féminisation[85]. La place que tiennent les femmes et la féminisation dans les rapports des jurys du concours d'entrée dans la magistrature est tout autre. Comme l'a analysé Anne Boigeol, leur souci est patent. Dans les années 1950, tandis que le nombre de candidatures féminines augmente sensiblement, les jurys résistent *« en insistant sur l'inaptitude des femmes à la fonction, en naturalisant leur inaptitude, tout en ménageant toujours la possibilité de l'exception »*[86]. Les années soixante marquent une pause dans la féminisation. Les jurys manifestent alors un soulagement évident. Au début des années soixante-dix, quand le mouvement de féminisation reprend, les jurys ne s'interrogent plus sur l'aptitude des femmes, mais en rendent compte en termes de *« lutte des sexes, de concurrence entre le groupe des femmes et le groupe des hommes »*[87].

La comparaison de récits de femmes passées par l'ENA à différentes périodes prouve également que la féminisation n'est pas un sujet de préoccupation pour les responsables de l'ENA, précisément parce qu'elle est d'une ampleur limitée. En 1973, Mariette Sineau a interrogé une quinzaine d'anciennes élèves sur leur scolarité à l'ENA. À leurs yeux, le fait d'être des exceptions présente des avantages : « Tout le monde nous entoure parce qu'on est peu nombreuses » ; « On a davantage la possibilité de s'exprimer, on a droit à une gentillesse

[84] Voir, entre autres : Anne Revillard, « Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Discussion autour du LIEPP Policy Brief n°14 », *Sciences Po publications*, 2014, vol. 4, p. 1-18 ; Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, 2016.

[85] Entre 1959 et 1971, 34,2% des candidatures au concours d'entrée dans la magistrature émanent de femmes.

[86] A. Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », art cit, p. 117.

[87] A. Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », art cit.

supplémentaire »[88]. Certaines précisent toutefois : « les femmes sont d'autant mieux acceptées qu'elles sont peu nombreuses : elles ne font pas peur » ; « si le nombre de femmes s'élevait en flèche, cela provoquerait un énorme réflexe de défense, le comportement vis-à-vis des femmes en serait radicalement changé ». Et effectivement, quand la proportion de femmes augmente, l'inquiétude point. Des femmes des promotions les plus féminisées des années 1990 racontent ainsi en entretien que les responsables de l'école leur ont reproché d'être « trop nombreuses »[89], ce qui serait le signe d'une « baisse du niveau » et du prestige de l'ENA[90].

À l'issue de ce développement, le discours selon lequel l'ENA aurait, dès sa création, poursuivi l'ambition de « démocratiser la haute fonction publique, en donnant les mêmes chances aux hommes et aux femmes », apparaît pour ce qu'il est : un mythe. On a en effet montré que l'ENA s'est ouverte aux femmes en leur réservant un traitement différencié, que la question de la démocratisation de la haute fonction publique et celle de la féminisation constituaient alors deux questions séparées, et que si la féminisation ne suscite guère de résistances au cours des trente premières années de l'école, c'est qu'elle est d'une ampleur très limitée.

La création d'une ENA mixte ne remet pas en cause la définition masculine du métier de haut fonctionnaire. Tout au contraire, de la fin de la Seconde Guerre mondiale aux années 1970, l'ENA contribue, en excluant largement les femmes, à la masculinisation de l'encadrement supérieur des ministères, à la fois d'un point de vue quantitatif et d'un point de vue symbolique.

---

[88] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit, p. 90-91. Les quelques femmes énarques de ces générations que j'ai interviewées 40 ans après tiennent peu ou prou le même discours.

[89] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministère de la Culture, entretien réalisé à son domicile à Paris en 2015.

[90] Comme le montre Marlaine Cacouault-Bitaud, le discours associant féminisation et dévalorisation d'une profession est récurrent chez les représentants des professions supérieures. Ils l'utilisent comme argument pour limiter l'entrée des femmes, Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, vol. 5, n° 1, p. 91-115.

Encadré 1-1 – Quelques discussions sur le faible nombre de lauréates aux concours

Comment expliquer le faible nombre de candidates aux concours d'entrée de l'ENA et la moindre réussite des femmes ? Si cette question ne préoccupe guère les jurys, dès les années 1950, des haut·es fonctionnaires et des universitaires en débattent.

Fernande Paris, docteure en droit, administratrice civile au ministère des Armées, intervient à ce sujet dans le journal de l'Union féminine civique et sociale, mouvement de femmes issu du catholicisme social. Elle impute la responsabilité à un concours qui met davantage l'accent sur les questions politiques, économiques et financières que les concours organisés par certains ministères avant-guerre. Or, les femmes préfèreraient selon elle *« l'aspect social des problèmes administratifs »*[91]. Elle souligne également l'hostilité de certains corps prestigieux à l'égard des jeunes femmes. Celle-ci aurait pour effet de dissuader les potentielles candidates.

D'autres, à l'instar de Georges Morange et d'Albert Brimo, tous deux professeurs de droit à l'université, incriminent *« la psychologie des femmes »*, leur *« manque de confiance dans leurs capacités intellectuelles »*. Et d'avancer aussi : les femmes éviteraient l'ENA en raison de l'incompatibilité des postes qu'elles auraient à occuper avec *« la mission que la société leur assigne et à laquelle elles adhèrent : leur mission familiale »*[92].

Quelques années plus tard, Bernard Gournay, un énarque qui a écrit un manuel d'*Introduction à la Science administrative*, reprend ces explications. Mais il discute aussi une autre thèse, avec laquelle il prend ses distances : celle d'une discrimination de la part des jurys des concours d'entrée.[93] *« Les femmes qui soutiennent cette thèse »* (il ne précise pas qui), distinguent d'après lui *« discrimination consciente : à niveau égal de compétences, les membres du jury donnent sciemment la préférence aux représentants du sexe masculin »* et *« discrimination inconsciente : sans bien sans rendre compte, et parce que notre administration a été faite par des hommes, les membres*

[91] Fernande Paris, « Formation professionnelle en matière d'administration publique », *FVS*, 1951, vol. 16, p. 13. Citée par L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*, p. 281.

[92] Pour la première citation, Albert Brimo, « La Promotion de la femme à la fonction publique », *Cahiers chrétiens de la fonction publique*, 1956, vol. 30, p. 33. Pour les deux suivantes, Georges Morange, « La Femme dans la fonction publique », *BAGAC*, 1956, vol. 76-78, p. 1744. Cités par L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*, p. 281-282.

[93] Toutes les citations qui suivent sont tirées de : Bernard Gournay, *Introduction à la science administrative. Les administrations publiques dans les sociétés contemporaines*, Paris, Armand Colin, 1966, p. 168-172.

des jurys attendent des candidats de faire preuve de qualités typiquement masculines ». Au regard de l'écart entre la proportion de femmes parmi les candidat·es et parmi les lauréat·es, Bernard Gournay concède qu'*« il existe probablement une légère discrimination [des jurys, exclusivement composés d'hommes] à l'encontre des candidates »*. Mais *« l'existence d'une discrimination forte n'a »* selon lui *« pas jusqu'ici été prouvée »*. Pour attester que les *« jeunes filles sont pénalisées »*, encore faudrait-il montrer que *« le degré de préparation des candidats de l'un et de l'autre sexe est le même »*. Or *« le nombre des jeunes filles qui se présentent plusieurs fois au concours est, semble-t-il, beaucoup moins élevé que celui des garçons »*. L'auteur avance aussi que *« le système de recrutement »* est *« assez mal adapté »* aux *« jeunes filles qui, en moyenne, se marient plus tôt que les garçons »*. Or, il est très difficile pour une jeune femme de *« concilier »* ses *« tâches familiales »* et la *« préparation d'un concours comme celui de l'ENA »* puis les *« obligations qu'impose la présence dans une école de fonctionnaires »*.

II - Énarchisation et masculinisation de la haute fonction publique

1) L'augmentation de la part des hommes dans l'encadrement des ministères

Le recrutement quasi-exclusivement masculin de l'ENA se traduit par une augmentation de la part des hommes parmi les cadres supérieur·es des ministères.

En effet, après la Seconde Guerre mondiale, un nouveau corps de fonctionnaires, le corps des administrateurs civils, a pour vocation de former l'ossature supérieure des ministères. Il est largement alimenté par les élèves de l'ENA. S'il absorbe aussi une bonne partie de l'ancien corps des rédacteurs, dont des femmes[94], les observateur·rices prédisent dès les années 1950 que quand celles-ci partiront, elles seront remplacées par des hommes énarques, ce qui entraînera une masculinisation de l'encadrement supérieur des ministères. D'aucuns s'en réjouissent, à l'instar de cet élève de l'ENA :

> Trois ministères (Travail, Santé publique, Travaux publics) se trouvent [...] menacés de tomber en quenouille, et si l'on considère que de très nombreuses femmes occupent actuellement des fonctions de chef de bureau, on peut estimer sans crainte d'erreur que ce danger aura tendance à augmenter dans les prochaines années. Mais on peut également prévoir, à plus longue échéance, une régression dont l'ampleur peut facilement se mesurer au nombre de femmes issues de l'École nationale d'administration. À la cadence moyenne de deux par promotion, elles ne pourront jamais assurer la relève nécessaire pour conserver les situations acquises... Il reste donc un bel avenir pour les jeunes gens qui entreront dans la carrière d'administrateur civil quand leurs aînées en sortiront ! Pour supprimer la misère,

[94] Les rédacteurs et rédactrices ne sont pas tous·tes intégré·es au corps des administrateurs civils. Les cadres en place ayant une certaine ancienneté ou ayant atteint un certain grade sont intégrés à condition d'avoir été retenus par une commission d'intégration. Les rédacteurs et rédactrices non retenu·es sont versé·es dans un corps d'extinction, celui des agents supérieurs. Sur la façon dont les rédactrices ont été traitées lors des commissions, voir L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*, p. 274-279.

> Baudelaire proposait d'assommer les pauvres ; pour éliminer la concurrence féminine, il a suffi de créer une grande école[95].

Et effectivement, quand au début des années 1960, les rédactrices recrutées avant la Seconde Guerre mondiale commencent à faire valoir leurs droits à la retraite, le corps des administrateurs civils se masculinise. Alors qu'il compte 432 femmes parmi ses 3000 membres en 1960, il n'en recense plus que 372 en 1965 et 288 en 1970 (Tableau 1-3). Les anciennes élèves de l'ENA ne représentent qu'1% du corps des administrateurs civils, tandis que leurs condisciples masculins forment 30% des effectifs[96].

Pendant que la part des femmes diminue aux échelons supérieurs, elle augmente dans l'ensemble de la fonction publique d'État, passant de 38% en 1958 à 42% en 1962 et 44% en 1968[97]. De la fin de la Seconde Guerre mondiale à la fin des années 1960, la distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution s'accentue au sein de l'État, et l'ENA y est pour quelque chose.

---

[95] Francis Commeau, « Junon chez les Ronds-de-Cuir », *Promotions*, 1955, vol. 35, p. 100. Cité par Jean-François Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985, p. 203.

[96] J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 204.

[97] Thérèse M. Bécane, « La féminisation de la Fonction publique », *La Revue administrative*, 1974, vol. 158, p. 118-124.

Tableau 1-3 - Part des femmes dans le corps des administrateurs civils, 1965, 1970

Ministère	Janvier 1965			Décembre 1969		
	Effectif total	Nombre de femmes	% femmes	Effectif total	Nombre de femmes	% femmes
Affaires culturelles	48	10	21	68	11	16,7
Affaires sociales	293	112	38,2	278	82	29,5
Agriculture	157	18	11	149	19	12,7
Anciens combattants	35	16	46	27	9	33,3
Armées	153	18	12	142	12	8,5
Caisse des dépôts	218	40	18	168	23	13,7
Économie et finances	989	23	2	899	22	2,4
Éducation nationale	197	33	17	204	29	14,2
Équipement-Logement	250	60	24	251	49	19,5
Industrie	178	40	22	165	29	17,5
Intérieur	404	1	0,25	484	1	0,21
Premier ministre	25	1	4	38	2	5,2
TOM				0		0
Total	2947	372	12,62	2892	288	9,96

Source : Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 110.

Le nombre de femmes cadres varie en réalité beaucoup selon les ministères (Tableau 1-3). Les femmes représentent 13% des 2947 administrateurs civils en 1965, mais 38% des 293 fonctionnaires du ministère des Affaires sociales et plus de 20% de ceux de l'Équipement et du logement, de l'Industrie et des Affaires culturelles. Elles sont plus rares dans les ministères régaliens, les plus prestigieux, qui n'ont pas recruté de rédactrices avant 1940 : en 1965, le ministère de l'Intérieur comprend une femme parmi ses 404 administrateurs civils, et le ministère des Finances, qui emploie près du tiers des administrateurs civils, en compte 23 sur un total de 989. Le ministère des Armées, soucieux de réduire les effectifs féminins dans les années 1930, et sous Vichy, emploie lui aussi un faible nombre de femmes (18 sur 153), mais, ironie de l'histoire, son secrétaire général demandera bientôt le transfert de femmes d'autres ministères, en raison de la désaffection des élèves de l'ENA, davantage attirés par les grands corps, le ministère des Finances et le ministère de l'Intérieur[98].

Au-delà des variations, sur le long terme, l'arrivée d'hommes énarques contribue à la masculinisation de l'encadrement supérieur, tant dans les ministères les plus féminisés que dans ceux qui le sont moins. Ainsi, au ministère du Travail, étudié par Jean-Luc Bodiguel, les

[98] L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*, p. 293.

femmes représentent 39% des cadres dès 1933. En 1945, elles sont majoritaires dans les emplois de chefs de bureau et de sous-chefs de bureau (58,8% des effectifs). Bien que les hommes énarques arrivent lentement dans ce ministère qu'ils ne prisent guère, ils arrivent tout de même, de sorte qu'en 1983, il ne compte plus que 22,7 % d'administratrices civiles, ce pourcentage étant le plus élevé de tous les ministères[99]. Au ministère de l'Économie et des finances, où les femmes cadres étaient beaucoup moins nombreuses et où les énarques affluent beaucoup plus vite, la part des femmes régresse aussi. D'après Florence Descamps, en 1966, ce ministère *« connaît son pic numérique en matière d'administrateurs civils, mais il connaît aussi un pic dans l'absence des femmes aux postes de responsabilité. Jamais 'les hommes en gris' n'ont été aussi nombreux et n'ont autant monopolisé les postes de commandement »*[100].

2) La persistance de bastions masculins

L'ENA n'ouvre pas seulement l'accès à des postes d'encadrement dans les ministères. Une partie de ses élèves a vocation à intégrer des corps de fonctionnaires encore plus prestigieux que celui des administrateurs civils.

Deux d'entre eux, l'Inspection des Finances[101] et le corps préfectoral, parviennent à écarter les femmes jusqu'en 1974, quand aucun texte ne justifie leur exclusion. Deux autres, le Conseil d'État et la Cour des comptes accueillent des femmes quelques années après la création de l'ENA, respectivement en 1953 et en 1955[102]. Mais ils sont loin d'être confrontées à une féminisation rapide de leurs effectifs. Le nombre de femmes au conseil d'État passe de deux à

[99] Jean-Luc Bodiguel, « Une image de l'administration centrale : les rédacteurs du ministère du Travail (1906-1960) », *Travail et emploi*, 2007, nº 110, p. 77-89.

[100] Florence Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances entre 1939 et 1981 : un plafond de plomb », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 52.

[101] Sylvie Schweitzer, « Les inspectrices des Finances de 1945 à nos jours : les éclats du plafond de verre » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 37-41.

[102] O. Bui-Xuan, *Les femmes au Conseil d'Etat*, *op. cit.*, p. 54 et 97.

dix entre 1953 et 1970[103]. À la Cour des comptes, elles sont six en 1981[104]. Qu'ils aient ou non fait barrage aux femmes, les corps les plus prestigieux restent donc des bastions masculins.

3) Une nouvelle masculinité dirigeante ?

La masculinisation qui affecte l'encadrement administratif des ministères dans les années 1960 et 1970 n'est pas seulement un phénomène quantitatif. Les hommes énarques qui affluent dans les ministères contribuent à reconstruire les rôles de hauts fonctionnaires comme masculins. Plus précisément, ils contribuent à assoir leur position dominante dans les ministères en redéfinissant les caractéristiques des métiers de la haute administration et les qualités attendues des personnes qui les exercent comme masculines.

Ce phénomène concerne différents ministères. C'est l'hypothèse que nous tirons de la lecture des travaux de deux chercheur·es qui ont travaillé, pour le premier, sur le ministère du Travail, dont l'encadrement supérieur était historiquement féminisé et, pour la seconde, sur le ministère des Finances, marqué par une longue histoire d'exclusion des femmes[105]. Le genre n'est pas l'objet principal de leurs recherches mais les deux y prêtent attention.

Sylvain Laurens montre ainsi comment, au début de la décennie 1970, au sein d'une toute nouvelle direction du ministère du Travail chargée des questions d'immigration, se met en place un *« nouveau modèle d'accomplissement bureaucratique »* masculin, porté par des hauts fonctionnaires issus de l'ENA. Les femmes cadres, entrées au ministère du Travail ou au ministère de la Population par le bais d'un concours de rédacteur, sont progressivement mises à l'écart par des hommes fraichement sortis de l'ENA[106]. Leurs nouveaux collaborateurs masculins les présentent comme des *« vieilles filles » « passives »,* ou encore comme des

[103] O. Bui-Xuan, *Les femmes au Conseil d'Etat*, *op. cit.*, p. 54. Malheureusement, l'autrice ne précise pas les effectifs d'hommes, de sorte qu'on ne connaît pas la part des femmes.

[104] F. Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances », art cit, p. 57. L'autrice ne mentionne pas non plus les effectifs d'hommes.

[105] F. Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances », art cit.

[106] En 1964, 7 des 16 postes de sous-directeurs de la direction de la population et des migrations, étudiée par Sylvain Laurens, sont occupés par des femmes. Treize ans plus tard, il n'y plus aucune femme.

« dragons » procédurières, *« incapables de faire preuve de la moindre créativité »* et se livrent à une véritable *« chasse aux sorcières »* visant à les évincer. Cette relégation des femmes *« facilite »*, selon Sylvain Laurens, la *« 'naturalisation' des qualités viriles attendues du 'bon collaborateur' dans le domaine de l'immigration »* : *« costaud » et « solide »* mais pas trop *« ferme »* ni *« tatillon » »,* l'agent idéal doit dorénavant faire preuve d'*« imagination juridique »* et être un *« meneur d'hommes »*[107].

Sarah Kolopp montre quant à elle qu'à partir du début des années 1960, les hauts fonctionnaires de la direction du Trésor, rattachée au ministère des Finances, se livrent à un travail pour *« faire advenir et maintenir la croyance en l''excellence' de la maison »*. Ils élaborent *« un registre de consécration […], où l'action, la réactivité, la mobilité, servent de critères symboliques d'ordonnancement des qualités administratives ; la valorisation de l'action économique et financière' sert d'appui symbolique permettant de distinguer la direction du Trésor et ses hauts fonctionnaires des grands corps et de leurs membres, renvoyés du côté de la rigidité, de l'immobilité et de la pesanteur hiérarchique »*[108]. Bien que les hommes diplômés de l'ENA qui revendiquent cette *« excellence trésorienne »* ne l'associent pas explicitement au masculin, l'autrice avance l'idée qu'elle est bien *« codifiée »* comme telle, en mobilisant des travaux sur d'autres mondes professionnels et en montrant que les rares femmes qui entrent à la direction du Trésor à cette époque ne portent pas ce discours[109].

Du lendemain de la Seconde Guerre mondiale aux années 1970, le verrouillage masculin de l'ENA construit donc celui de la haute administration, à laquelle la nouvelle école mène. Ce phénomène est quantitatif, mais pas seulement. Avec l'arrivée d'hommes énarques, les rôles de hauts fonctionnaires sont redéfinis comme masculins.

---

[107] Sylvain Laurens, *Une politisation feutrée. Les hauts fonctionnaires et l'immigration en France (1962-1981)*, Paris, Belin, 2009, p. 49-55.

[108] Sarah Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017, p. 295.

[109] *Ibid.*, p. 265-270.

Encadré 1-2 – À propos de l'hypothèse d'une redéfinition des rôles de hauts fonctionnaires comme masculins

L'idée qu'une redéfinition des rôles de hauts fonctionnaires en lien avec la masculinité s'est opérée dans les années 1960 avec l'arrivée d'hommes énarques dans l'encadrement des ministères est née de la lecture des extraits d'entretiens avec des hauts fonctionnaires en charge de l'immigration cités par Sylvain Laurens dans *Une politisation feutrée. Les hauts fonctionnaires et l'immigration en France (1962-1981)*.

En les lisant, j'ai été frappée par des similitudes entre leurs propos et les discours que me tenaient des hommes entrés bien plus tard dans la haute fonction publique.

L'élément qui a attiré mon attention est un élément sur lequel Sylvain Laurens ne s'arrête pas. Or, je me demande s'il ne fait pas partie du *« nouveau modèle d'accomplissement bureaucratique »* masculin que les hommes énarques portent à partir des années 1960.

Les hauts fonctionnaires en charge de l'immigration interviewés par Sylvain Laurens lui parlent volontiers des cooptations entre hommes. Trois figures d'hommes susceptibles de leur rendre des services sont présentes, celle du « grand ami » qui est aussi haut fonctionnaire, celle de membres masculins de la famille et celle du « grand homme », un très haut fonctionnaire ou un haut fonctionnaire passé en politique.

Les femmes sont presque toujours absentes de ces récits. Quand elles sont présentes, c'est en tant qu'épouses ou membres de la famille d'un homme, même quand elles occupent des positions de pouvoir dans la sphère professionnelle ou politique. Et l'aide qu'elles apportent est systématiquement relativisée, par exemple en étant mise sur le compte de la « chance », comme ici :

> - Il se trouve que la sous-directrice que j'avais à la Direction des Migrations… C'était un facteur de chance un petit peu, c'était la belle-sœur du directeur du personnel du ministère des Affaires étrangères. […] Son mari était le frère du directeur du personnel […] Et elle m'a chaudement recommandé auprès de lui[110].

Les hommes énarques qui arrivent au ministère du Travail dans les années 1960 valorisent donc leur capacité à s'insérer dans un réseau de relations masculines, dont les femmes sont exclues, et je me demande si cette capacité fait partie des nouvelles qualités socialement construites comme masculines valorisées dans la haute fonction publique.

Je retrouve cette figure de haut fonctionnaire capable de tirer profit des relations qu'il entretient avec d'autres hommes dans les entretiens que j'ai réalisés dans les années

[110] S. Laurens, *Une politisation feutrée*, *op. cit.*

2010. Si les hauts fonctionnaires évoquent avec un certain plaisir les échanges de service entre « bons copains » ou l'aide reçue de la part de « grands hommes », ils sont moins diserts quand il s'agit d'évoquer l'aide reçue d'une femme. Et ils deviennent franchement gênés quand cette femme est leur conjointe et qu'elle est elle aussi haute fonctionnaire. À titre d'exemple, voici des extraits d'entretiens avec un homme passé par l'ENA au début des années 1990, marié à une énarque qui occupe une position supérieure à la sienne dans la haute fonction publique[111] :

> **Antoine Arrighi -** Moi je suis tombé, j'ai commencé d'abord avec un très grand patron, très bon, et qui m'a très très bien formé. Alors tout le monde dit ça mais bon, moi j'avais un type exceptionnel, c'était un président de chambre de la Cour des Comptes, qui s'appelait [prénom et nom], qui avait vingt ans de plus que moi, qui était un proche de Chirac, un proche de Philippe Séguin. Un grand monsieur. Ancien directeur de la Sécurité sociale, président de la commission des comptes. Il m'aimait bien. Très facho, il avait fait la guerre d'Algérie. Mais il m'aimait bien. Et donc [nom] me dit un jour un truc : « alors, qu'est-ce que vous faites comme mobilité ? ». […] [Je lui dis ce qu'Isabelle et moi envisageons et] puis comme ça, il pensait sûrement d'ailleurs à ses propres enfants, il me dit : « il n'est pas évident que ça ne soit pas plus formateur dans une carrière de passer quelque temps à l'étranger. D'ailleurs, moi je vais envoyer ma fille à l'étranger et cetera. Aujourd'hui, c'est vraiment indispensable ». Et puis ça m'a marqué. Il avait une grande importance pour moi. Je l'aimais beaucoup, on a fait beaucoup de choses ensemble et cetera. Donc je me suis dit : « bah pourquoi pas ? ».
>
> **Antoine Arrighi –** J'ai dit à [prénom et nom d'homme de sa génération] : « écoute, j'ai besoin de trouver une mobilité à Bruxelles, est-ce que tu peux pas m'aider ? ». Donc j'ai utilisé mes anciennes connaissances. Il est aujourd'hui d'ailleurs chef de cabinet de [prénom et nom d'un ministre], il m'a dit : « pas de problème Antoine ». C'est un bon copain hein. « Écoute, y a une place chez X, est-ce que ça t'intéresse ?, j'appelle etc… Rappelle dans une semaine ».
>
> **Antoine Arrighi -** Et puis un jour… là, il ne faudrait pas me citer parce qu'alors… […] Non, parce que c'est un problème je vais vous dire… Parce qu'en fait, ma femme ne m'aide jamais. Elle est très déontologue. C'est horrible. Mais…
> **Elsa Favier -** …il y a toujours des petites choses.

[111] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures hétérogames, interne, ministères sociaux, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

Antoine Arrighi - Il y a toujours des trucs. Vous voyez ce que je veux dire ? Par exemple si je lui dis : « écoute Isabelle, je voudrais tel poste, il vient de se libérer, tu es en situation de me le donner », elle m'envoie balader. Elle me mépriserait si j'étais dans cette situation-là. Mais les choses sont plus compliquées que ça. Moi, si vous voulez, j'avais un truc rentré depuis mes jeunes années, c'est que je voulais faire de la politique. […] Un jour, j'ai un copain, que j'avais connu plus précisément en tant qu'expert national détaché, qui appelle Isabelle et qui lui dit : « écoute, je suis en train de constituer le cabinet ministériel d'une nouvelle ministre. C'était pendant l'époque Jospin. Est-ce que toi ou Antoine vous seriez intéressés ? ». Mais il appelle d'abord Isabelle. Elle, elle dit : « moi, il n'en est pas question, je suis enceinte de mon deuxième enfant. Mais appelle Antoine si tu veux ». Et le type a appelé et j'ai eu le poste.

III - L'ère des pionnières à l'ENA (1945-1970)

1) Portrait de groupe

Qui sont celles qui ont réussi à entrer à l'ENA au cours de ses trente premières années d'existence, à une époque où elle fait figure de véritable bastion masculin ? Dans une étude pionnière, publiée en 1974, Mariette Sineau rend compte du profil social, des ambitions professionnelles et des carrières des femmes passées par l'ENA entre 1947 et 1969[112].

a) Des femmes plus dotées que les hommes

Concernant leurs origines sociales, la politiste brosse le portrait d'un groupe homogène (Tableau 1-4). Les pionnières qui ont franchi les portes de l'ENA sont majoritairement issues des classes supérieures : 43% d'entre elles ont un père cadre supérieur et 9% un père exerçant une profession libérale[113]. Seule une infime minorité d'entre elles est originaire des classes populaires : les filles d'un père employé se comptent sur les doigts d'une main et il n'y a aucune fille d'ouvrier. Les origines sociales des femmes sont plus élevées que celles des hommes. Les fils d'ouvriers ou d'employés, bien que minoritaires, sont plus nombreux (16%, soit 13 points d'écart avec les femmes). Les fils de cadres supérieurs, bien que sur-représentés par rapport à la population des étudiant·es, le sont moins (32%, soit 11 points d'écart avec les femmes).

Les femmes énarques sont en outre davantage dotées en capital scolaire que leur collègues masculins (Tableau 1-5). 63% d'entre elles sont diplômées de l'Institut d'études politiques de de Paris, contre 53% des hommes.

---

[112] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit.

[113] Mariette Sineau ne précise pas qu'il s'agit de la profession du père, elle utilise des formules du type : « issues des cadres supérieurs », mais selon toute vraisemblance, c'est la profession du père qui a été recensée.

Comme les premières ingénieures[114], les premières professeures du secondaire[115], ou encore les premières magistrates[116], les premières femmes énarques sont sur-sélectionnées socialement et scolairement par rapport aux hommes.

Tableau 1-4 - Profession du père des femmes et des hommes énarques

Catégories socio-professionnelles	Femmes %	Hommes %
Agriculteurs	0,0	4,2
Petits artisans commerçants	13,8	6,8
Industriels	0,0	0,0
Gros artisans commerçants	1,7	7,8
Professions libérales	8,6	9,6
Cadres supérieurs	43,1	31,7
Cadres moyens	20,7	24,2
Ouvriers	0,0	3,3
Employés	3,1	12,3

Source : Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 108.

Tableau 1-5 – Diplômes des femmes et des hommes énarques

Diplômes	Femmes %	Hommes %
IEP Paris	35,6	16,6
IEP Paris + Licence en droit	27,1	36,7
Licence droit	20,3	30,3
Licence lettres	11,9	7,7
IEP Province	5,1	5,4
Grandes écoles	0,0	3,2

Source : Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 108.

[114] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 139.

[115] Marlaine Cacouault-Bitaud, « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1999, p. 92-115.

[116] A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit.

b) Une ségrégation sexuée dans l'orientation à la sortie de l'ENA

À la sortie de l'ENA, les femmes s'orientent majoritairement vers des administrations intervenant dans les champs culturel, éducatif et social, qui sont historiquement les plus féminisées et les moins prestigieuses (Tableau 1-6) : le ministère des Affaires culturelles, le ministère de l'Éducation nationale, le ministère des Affaires sociales. Elles sont en revanche absentes ou presque des ministères régaliens : le ministère de l'Intérieur, le ministère des Affaires étrangères et le ministère de l'Économie et des Finances[117].

Si l'on s'en tient aux chiffres relatifs aux affectations à des postes d'administrateur·rices civil·es dans les ministères, il est clair que les affectations des premières générations d'énarques vont dans le sens de la répartition sexuée des domaines qui s'est progressivement installée au sein de l'État à partir XIXe siècle : aux hommes le monopole de la force et les affaires économiques, aux femmes les secteurs de l'éducation et du social. Ces domaines ne sont pas seulement différents, ils sont hiérarchisés. Les premières générations d'administratrices civiles issues de l'ENA sont en fait cantonnées dans les secteurs les moins rémunérateurs et les moins prestigieux.

Toutefois, certaines femmes énarques, classées parmi les meilleurs élèves de leur promotion à l'issue de la scolarité, sont en mesure de s'orienter vers des corps très prestigieux. On l'a déjà évoqué, deux d'entre elles entrent au Conseil d'État en 1953, une autre entre à la Cour des comptes en 1955. Le Conseil d'État et la Cour des comptes font partie des rares endroits prestigieux de la haute fonction publique où il est possible d'organiser son temps de travail et de travailler chez soi. Les témoignages recueillis par Mariette Sineau et par Olivia Bui-Xuan convergent sur ce point, cela est déterminant pour les femmes énarques :

> J'ai choisi le Conseil d'État, dit une énarque interrogée par Mariette Sineau à moitié par intérêt, à moitié par convenance personnelle – convenance tenant à la souplesse qu'il donne pour la vie familiale et à l'intérêt supposé de carrière que représente le passage dans un grand corps.

[117] Seules trois femmes énarques entre au ministère des Finances entre 1958 et 1968. F. Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances », art cit, p. 50. Il y en a eu une en 1951, mais qui a été détachée immédiatement au ministère des Affaires étrangères.

Une administratrice civile dit à l'inverse regretter « un peu les grands corps pour ça, la disponibilité de temps, les vacances ». On voit ici se dessiner une opposition entre des postes qui permettent aux haut·es fonctionnaires d'organiser de façon relativement libre leur temps et d'autres où elles et ils sont soumis à une contrainte de présence et à de l'urgence sur laquelle on reviendra plus loin dans cette thèse.

Tableau 1-6 - Répartition sexuée des affectations à la sortie de l'ENA (1947-1969)

Affectations (Ordre décroissant de la part des femmes)	Part des femmes
Affaires culturelles	30,0
Éducation nationale	12,2
Affaires sociales	10,0
Inspection générale de la Sécurité sociale	9,5
Tribunaux administratifs	7,8
Conseil d'État	7,6
Dom. Justice. Paris	7,1
Premier ministre	5,3
Cour des comptes	3,9
Équipement-Logement	3,9
Affaires étrangères	3,0
Armées	2,9
Économie et finances	1,6
Expansion économique	1,4
Inspection des finances	0,0
Contrôle civil	0,0
Agriculture	0,0
Anciens combattants	0,0
Caisse des dépôts	0,0
Industrie	0,0
Intérieur	0,0
Ensemble	3,6

Source : Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 109. Dans l'article, le champ du tableau n'est pas indiqué et il n'y a pas de ligne « Ensemble ». Comme l'autrice précise dans une note de bas de page que la majorité des statistiques porte sur les promotions sorties entre 1947 et 1969, j'ai considéré que c'était le cas ici et calculé la part des femmes et des hommes diplômé·es au cours de cette période, afin de pouvoir établir des comparaisons avec cette moyenne.

L'enquête de Mariette Sineau ne permet pas de mettre en évidence les mécanismes qui conduisent à des affectations différenciées selon le sexe à la sortie de l'ENA. Elle montre toutefois que la ségrégation sexuée est pour partie la conséquence du barrage pratiqué par certains corps. Les femmes issues des premières promotions de l'ENA interrogées par Mariette Sineau évoquent les restrictions qui leur ont été imposées à la sortie de l'ENA :

> - De mon temps, de nombreuses carrières étaient vraiment fermées aux femmes, non seulement la préfectorale (alors que je me serais très bien vue préfet) mais les tribunaux administratifs, par exemple[118].

Les responsables de nombreuses administrations continuent de s'opposer à l'entrée de femmes, même en l'absence de barrière légale. Les principaux griefs de *« misogynie »* vont au corps préfectoral, au corps diplomatique, à l'Inspection générale des finances et à certaines directions du ministère des Finances. Une femme rapporte ainsi :

> Au ministère des Finances, [il y avait] une misogynie telle que bien que première sur la liste des administrateurs, je ne pus choisir la direction qui me tentait, celle-ci préférant supprimer l'emploi plutôt que de prendre une femme[119].

Aussi étonnant que cela puisse paraître aujourd'hui, dans les années 1950, quelques femmes ont opté pour le Conseil d'État et la Cour des comptes par défaut. Ainsi, l'une des premières énarques entrées au Conseil d'État raconte qu'elle avait choisi la section « Affaires extérieures » dans l'espoir de devenir diplomate. Son classement le lui permettait mais lorsqu'elle se présenta au ministère des Affaires étrangères, ses interlocuteurs lui firent savoir qu'elle n'irait jamais en poste à l'étranger. Elle se rabattit donc sur le Conseil d'État. De même, deux femmes ont fini par se satisfaire de la Cour des comptes après avoir été dissuadées de choisir l'Inspection des Finances[120].

---

[118] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit, p. 95.

[119] *Ibid.*

[120] J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 145.

c) Une majorité de femmes en activité, en couple homogame et mères

Au moment de l'enquête de Mariette Sineau, 70% des femmes passées par l'ENA sont mariées[121]. Ce pourcentage est très supérieur à celui de l'ensemble des femmes fonctionnaires (58,4%), et *a fortiori* à celui de l'ensemble des femmes actives. La moitié des femmes énarques mariées ont un conjoint qui a lui-même fait l'ENA. Près d'un quart ont un mari membre de l'un des trois grands corps, Inspection de finances, Conseil d'État, ou Cour des comptes. Ces femmes mariées ont un nombre moyen d'enfants élevé (2,4), et 43,5% des femmes énarques mariées ont plus de trois enfants. À l'encontre des idées reçues, et comme chez les ingénieures, *« la figure de la mère active domine parmi les pionnières »*[122].

2) Portrait de la première femme énarque : une trajectoire percutée par la guerre et le veuvage précoce

Pour clore ce chapitre, on voudrait faire entendre une dimension plus personnelle de cette histoire, en faisant le portrait de l'une des deux premières femmes entrées à l'ENA, en 1946. Je l'ai interviewée en 2012 alors qu'elle était âgée de 92 ans.

En dépit des obstacles qu'elle a rencontrés dans son insertion et sa carrière, cette femme porte un regard positif sur son parcours : le plaisir à exercer un métier valorisé l'emporte. Si l'entretien fait apparaître qu'elle a n'a à l'évidence pas été traitée à égalité avec ses collègues masculins, elle n'exprime guère d'amertume et estime même avoir été « bien accueillie ».

[121] M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit, p. 75.

[122] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 168.

a) « Tu seras sévrienne, ma fille » : un investissement paternel dans les études

Thérèse Fronsac[123] est née en 1921 dans une famille aveyronnaise où, dit-elle, tout le monde enseigne : « Maman travaillait, elle était professeur. Mon père aussi, il était professeur[124]. Leurs amis aussi. Tout le monde faisait ça ». À l'issue de sa scolarité dans un collège de jeunes filles de la région, ses parents l'inscrivent comme interne dans un lycée à Versailles. Ils souhaitent qu'elle entre en hypokhâgne puis qu'elle passe le concours de l'École normale de Sèvres, où ont déjà étudié plusieurs de ses cousines. « Moi je ne voulais pas travailler dans ce milieu universitaire, encore qu'il était très très bien à l'époque », commente Thérèse Fronsac en entretien. « Mais je ne voulais pas travailler, je voulais avoir des enfants et m'occuper de mes enfants ».

À l'âge de 18 ans, son « ami de l'adolescence » la demande en mariage. Celui-ci vient d'entrer à Polytechnique et il est en mesure de subvenir à ses besoins. Le père de Thérèse refuse toutefois qu'elle l'épouse avant d'avoir obtenu un diplôme supérieur au baccalauréat. S'il la contraint à se constituer un bagage universitaire, ce n'est pas qu'il aspire à ce que Thérèse exerce une activité professionnelle : l'homme a en tête la fille d'amis qui, laissée veuve peu après son mariage, s'était trouvée dans la nécessité de travailler. Titulaire du baccalauréat, elle était devenue institutrice, ce qui constitue un déclin social à ses yeux. L'investissement paternel dans la scolarité de Thérèse est représentatif de l'évolution des stratégies familiales d'une partie des classes supérieures en matière d'éducation des filles depuis la fin du XIXe siècle et surtout depuis la fin de la Première Guerre mondiale[125]. Les parents incitent leurs filles à se constituer un bagage universitaire qui leur permette de briguer des carrières d'enseignement ou des professions administratives et libérales, afin d'éviter le déclassement que signifient les traditionnels *« métiers de femmes »*[126] liés au monde de l'industrie textile, de l'aiguille, de la vente, de la domesticité et de l'éducation des jeunes enfants.

---

[123] Il s'agit d'un pseudonyme.

[124] Nous ne savons pas s'il est enseignant du secondaire ou universitaire.

[125] J. Rennes, *Le mérite et la nature*, *op. cit.*

[126] Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, n° 140, p. 3-8.

b) L'ENA, une opportunité émancipatrice

En 1939, le lycée où Thérèse est scolarisée en khâgne ferme ses portes. Elle part étudier à Toulouse et obtient trois ans plus tard une licence de lettres latin-grec. Ayant payé le « prix de [son] mariage », elle peut épouser Jean Fronsac, alors élève de l'École d'application du génie maritime. Elle le suit à Toulon en 1942, puis à Paris en 1943, où naît leur premier enfant. À l'été 1944, Jean, jeune ingénieur du génie maritime, est nommé à Toulon. Thérèse, enceinte de leur deuxième enfant, reste en région parisienne. En septembre, elle apprend que son mari a été fusillé par des militaires allemands. Elle se tourne alors vers le ministère de la Marine de guerre, où il travaillait :

> **Thérèse Fronsac –** [Au ministère de la Marine], ils m'ont dit : « de quoi avez-vous besoin ? ». J'ai dit : « j'aurais besoin de travailler. Puisqu'il n'y a plus de chef de famille, c'est moi qui travaillerai. Alors ils m'ont dit : « qu'est-ce que vous avez comme diplôme ? ». « J'ai une licence ». « Pouvez-vous venir faire pour Madame un contrat ? ». Je me suis retrouvée rédactrice principale de la Marine ». J'ai dit (Elle prend une voix plus aigüe) : « mais je ne peux pas venir travailler, j'attends un bébé ! ». « Vous aurez un congé de maternité ! ». […] [Je touchais] un salaire à peu près égal à celui de mon mari qui était jeune ingénieur.

Elle passe son congé de maternité puis son congé d'allaitement chez ses parents. Bien qu'ils aient poussé Thérèse à se préparer à une éventuelle profession, ils lui proposent de rester vivre avec eux. Ses beaux-parents l'incitent quant à eux à devenir l'assistante de leur fille, qui s'est installée comme pharmacienne :

> - J'aurais lavé des bouteilles [dans l'Aveyron], ou quelque chose comme ça », commente-t-elle. « Horresco referens ! comme dirait ma grand-mère latine. Vous imaginez ? Être dépendante de ses parents et de ses beaux-parents pendant toute son existence ? Non.

Soutenue par la mère d'une amie, elle prend la décision de retourner en région parisienne avec l'idée de travailler, mais de ne « surtout pas devenir professeur ». Ses parents, retraités, l'y accompagnent :

> - Je suis arrivée à Paris en 1946 au ministère de la Marine où l'on m'a dit : « Madame, comme vous le voyez, c'est un ministère d'hommes, vous n'avez aucune chance de carrière ici ». Il y a une école qui vient de se créer… Et je dois dire que la radio disait, vous savez, comme autrefois pour l'engagement militaire, vous savez, « engagez-vous, engagez-vous dans l'ENA ». Tous les soirs, tous les soirs j'entendais ça ». […] Je suis allée voir ce qu'était la fonction publique de l'époque où l'on m'a dit que [cette école] n'était pas faite pour les femmes, où on m'a proposé de venir comme secrétaire. J'ai dit : « je ne connais pas la dactylo, je n'ai aucune intention de… Qu'est-ce que vous voulez que je fasse d'un poste de secrétaire ! ».

Les réponses que Thérèse Fronsac reçoit lorsqu'elle s'enquiert d'un poste dans l'administration renseignent sur l'état de son ouverture aux femmes au sortir de la guerre. En tant que veuve d'un ingénieur mort pour la France et titulaire d'une licence, on lui permet d'accéder au titre de rédactrice principale et de toucher le salaire correspondant. Mais les hauts fonctionnaires du ministère de la Marine[127], qui n'a jamais ouvert ses concours de rédacteur aux femmes, lui disent ouvertement qu'elle n'exercera jamais de fonctions d'encadrement. Les agents de la direction de la fonction publique lui déconseillent quant à eux de passer le concours de la nouvelle École nationale d'administration, et l'orientent vers des postes subalternes, majoritairement occupés par des femmes.

Elle prépare toutefois le concours de la nouvelle École nationale d'administration. Les épreuves écrites pour intégrer la section sociale ne lui paraissent pas difficiles : « Le premier sujet c'était : « peut-on croire au progrès humain ? » […] Le concours était moins juridique qu'il ne l'est maintenant. S'il avait été aussi juridique, je n'aurais pas pu le passer. Le deuxième sujet, c'était : « la liberté de la presse ». Une khâgneuse pouvait traiter ça. Et puis quelque chose sur l'Algérie ». À l'oral, on lui donne un texte à commenter et « un passage de Démosthène à traduire », « ce que je savais faire », dit-elle. Malgré sa « peur » et « toute une rangée

[127] Voir le chapitre 6 de L. Clark, *The rise of professional women in France*, *op. cit.*

d'examinateurs qui regardaient [son] dossier l'air de dire : « qu'est-ce qu'elle vient faire là celle-là ? », la candidate est reçue.

Le tour que prend la trajectoire de Thérèse Fronsac après le décès de son mari témoigne du caractère déterminant de l'ouverture de certains concours et de certaines professions aux femmes dans les destins des diplômées de l'enseignement supérieur de cette époque.

c) L'éviction d'un bastion masculin

À l'issue de sa scolarité à l'ENA, Thérèse Fronsac est classée neuvième sur soixante-deux élèves. Alors que son rang de sortie l'autorise à entrer à l'Inspection générale des finances, elle apprend qu'elle ne peut y prétendre parce qu'elle est inscrite dans la section sociale et que les postes à l'Inspection des finances sont réservés aux élèves de la section économique. Les 8e et 10e élèves de sa promotion choisissent l'Inspection des finances. Quant à elle, elle se tourne vers un poste au ministère du Travail et de la sécurité sociale, dont l'encadrement est majoritairement féminin. En entretien, Thérèse Fronsac rapporte que l' « année d'après, toutes les sections ont été ouvertes à tous les postes ». Or, cette promotion est uniquement composée d'hommes. Dans quelle mesure la règle qui lui a été appliquée a-t-elle été mise en place pour empêcher la pénétration de femmes dans des bastions masculins[128] ? Il faudrait approfondir les recherches à ce sujet mais sans doute ce type de stratégies a-t-il permis à plusieurs corps de hauts fonctionnaires d'écarter les femmes jusqu'aux années 1970, sans avoir à énoncer leur exclusion de manière explicite[129].

---

[128] Le décret du 8 octobre 1945 dispose que les élèves de la section d'administration sociale peuvent être nommés adjoints à l'inspection du travail, administrateurs civils adjoints au ministère du travail et de la sécurité sociale et au ministère de la santé publique, ainsi qu'au Conseil d'État et à la Cour des comptes. L'inspection des finances est ouverte seulement aux élèves de la section administration économique et financière. Nous ne savons pas si c'est ce décret qui est en vigueur au moment où Thérèse Fronsac doit choisir son affectation.

[129] Plusieurs spécialistes de l'ENA signalent que le 9e de la promotion 1948 (ils n'imaginent pas qu'il s'agit d'une 9e) n'a pas choisi l'Inspection générale des finances pour montrer que la hiérarchie des corps et des ministères qui existait avant la guerre ne réapparaît pas tout de suite après la création de l'ENA. En réalité, la 9e n'a pas tellement eu le choix de son affectation. J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 144 ; Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001.

d) Maternité et délégation du travail domestique

Thérèse Fronsac s'est installée dans les Yvelines avec ses parents. Aidés par une « bonne espagnole », ils s'occupent des deux enfants et du travail domestique, ce qui a permis à Thérèse Fronsac d'être toujours « tranquille avec la maison ».

Ses aspirations professionnelles sont néanmoins liées à sa situation de femme ayant des « enfants à charge ». Après sept années passées à la direction générale de la sécurité sociale, un syndicat patronal, l'Union des industries et métiers de la métallurgie, lui propose de travailler à la mise en place d'une retraite complémentaire. Elle accepte car on lui propose un salaire de 200 000 francs par mois, le double de ce qu'elle gagne dans la fonction publique, tout en lui permettant de rentrer « à huit heures du soir avec les dossiers sous le bras », de « coucher les enfants et de regarder les dossiers jusqu'à minuit » :

> **Thérèse Fronsac -** Mon salaire ne me suffisait pas. Ce petit salaire de 100 000 francs ne me suffisait pas. J'avais acheté la maison. Mes parents m'avaient donné la moitié du prix de la maison et m'avaient prêté le reste. Je devais les rembourser. Alors je faisais des cours à Sciences Po, des cours à l'ENA, des cours je ne sais où, des conférences. Ce n'était plus possible. Je gagnais 100 000 francs par mois et j'avais 50 000 francs de salaire par mes travaux extérieurs. Alors ça m'occupait trop. […] [Mais] on ne franchit pas comme ça le pas de la fonction publique, surtout quand on a des enfants à charge, et pour aller dans un monde qu'on ne connait pas, très différent. […] Il fallait avoir un métier qui corresponde à la nécessité d'être ici à huit heures du soir pour coucher les enfants.

Elle refuse pour cette raison plusieurs propositions d'entrer dans des cabinets ministériels, dont celle de Michel Debré lorsqu'il devient Premier ministre en 1959[130] :

[130] En juin 1972, seules sept femmes énarques ont collaboré officiellement à un cabinet ministériel, soit 11,4% des anciennes élèves. À titre de comparaison, 505 des 1810 ancien·nes élèves de l'ENA ont occupé des fonctions en cabinet ministériel. M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit, p. 84.

- Je n'ai jamais voulu aller dans un cabinet ministériel. Ça ne me plaisait pas. L'atmosphère [très agitée] ne me plaisait pas. Le genre de travail qu'on y faisait ne me plaisait pas. Et puis vraiment, être prise… je sais que j'aurais été prise 24 heures sur 24 ou presque. Non. […] Il fallait que je rentre à heures régulières ici pour soulager un peu mes parents et m'occuper des enfants. Il fallait que je voie les enfants le soir. Au moins.

e) Cantonnée à une place de femme

Au sein de la fédération patronale qu'intègre Thérèse Fronsac, ses responsabilités sont en partie officieuses. Alors qu'elle travaille directement en lien avec les dirigeants, elle n'apparaît pas dans la « hiérarchie écrite » :

- Je n'étais pas dans la hiérarchie écrite. Je dépendais du président et du délégué général, mais je n'aurais pas pu aller dans la hiérarchie écrite.
Elsa Favier - Parce que vous étiez une femme ?
- Oui, on ne m'aurait pas acceptée. Et puis moi je n'avais aucune envie de m'occuper de l'administration de la maison. Ce n'était pas ça qui m'intéressait.

Ce phénomène se retrouve ailleurs. Les diplômées de l'École de haut enseignement commercial pour les jeunes filles (HECJF)[131] qui travaillent dans le secteur du conseil dans les années 1950 rencontrent ainsi la même difficulté à accéder au titre correspondant au métier qu'elles exercent : aux hommes, on donne le titre d'« ingénieur d'exécution », aux femmes qui accomplissent les mêmes tâches, celui de « collaboratrice »[132].

En outre, Thérèse Fronsac n'encadre presque que des femmes :

- Je faisais un travail qui m'intéressait. J'avais autour de moi des amies. Des amies, vraiment. Alors j'avais des adjointes que j'appelais mes filles. Et elles m'appelaient Mme mère ! (Elle rit.) Mes filles et Mme mère ! […] Nous étions entre femmes. Il

[131] Cette école réservée aux filles est créée en 1916. Voir Marielle Delorme-Hoechstetter, « Aux origines d'HEC Jeunes Filles, Louli Sanua », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 4, nº 2, p. 77-91.

[132] Isabel Boni-Le Goff, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, 2013, p. 134 et suivantes.

> y avait un homme dans mon secteur. […] Ailleurs, il n'y avait que des hommes. Là, il n'y avait que des femmes.

Si son travail et un entourage professionnel féminin lui procurent satisfaction, elle sait aussi qu'elle se heurterait à des résistances en prétendant commander des hommes :

> **Elsa Favier -** Et à part pour des cabinets ministériels, vous n'avez jamais eu d'autres propositions pour travailler ailleurs pendant votre carrière ?
> - Vous savez, j'avais une adjointe que j'aimais beaucoup, qui voulait prendre un peu l'air. Alors j'ai demandé à des directeurs de relations humaines. Je leur ai dit : « vous la prenez ? ». Ils la connaissaient, elle était très très bien. « Une femme ? Pas question ! Pas question ! Elle ne pourrait pas supporter, on lui rendrait la vie impossible ».

Thérèse Fronsac termine sa carrière comme conseillère des présidents de l'Union des industries métallurgiques et minières.

La trajectoire de Thérèse Fronsac, percutée par la guerre, n'est de ce point de vue pas représentative des pionnières à l'ENA. C'est son veuvage qui a suscité son aspiration à candidater à l'ENA, sans égard pour les conseils qu'elle recevait. Comme la plupart des premières femmes énarques, Thérèse Fronsac a été tenue à l'écart des bastions masculins de l'administration. Elle a pu mener une carrière en parallèle de l'éducation de ses enfants, grâce à l'emploi d'une travailleuse domestique et au soutien de ses parents. Au ministère du Travail puis au sein de la fédération patronale qu'elle a ensuite rejoint, elle a occupé une place où elle ne dominait pas ostensiblement des hommes.

Conclusion. Les paradoxes de la mixité

L'histoire des femmes dans les métiers d'autorité de la fonction publique ne prend pas la forme d'un progrès linéaire et inéluctable vers l'égalité des sexes. À rebours de l'idée selon laquelle l'ouverture de l'ENA aux femmes en 1945 constituerait une *« étape capitale »*, les conditions sous lesquelles la mixité est introduite invitent à penser qu'il existe une continuité entre la période de l'avant-guerre et celle de l'après-guerre. C'est en effet un système oscillant entre droit commun et statut particulier qui règle l'entrée des femmes à l'ENA, qui diffère peu du régime appliqué aux femmes dans les ministères avant la guerre. Les arguments des partisan·es et des adversaires de l'accès des femmes à des responsabilités dans la fonction publique se font aussi écho d'une période à l'autre.

En outre, bien que mixte, l'ENA n'accueille en réalité que peu de femmes au cours de ses trente premières années d'existence. La présence quasi-exclusive d'hommes se traduit par une remasculinisation de l'encadrement de plusieurs ministères, qui s'était féminisé entre les deux-guerres. Il ne s'agit pas seulement d'un phénomène quantitatif : dans différents ministères, ce sont aussi les rôles de hauts fonctionnaires qui sont reconstruits comme masculins avec l'arrivée d'hommes énarques. Si la mixité dans l'enseignement supérieur a globalement favorisé l'accès des femmes aux professions supérieures, ce n'est pas toujours le cas. L'introduction de la mixité aux concours des Écoles normales supérieures dans les années 1980 a aussi entraîné une éviction radicale des filles en mathématiques et en physique[133], et un recul des femmes dans les carrières universitaires dans ces domaines[134].

La question de la masculinisation de la haute fonction publique mériterait d'être davantage creusée. Différents travaux de sociologie politique l'ont montré : l'énarchisation,

---

[133] Michèle Ferrand, « La mixité à dominance masculine : l'exemple des filières scientifiques à l'École normale supérieure d'Ulm-Sèvres » dans Rebecca Rogers (ed.), *La mixité dans l'éducation. Enjeux passés et présents*, Lyon, ENS Éditions, 2004, p. 181-193 ; Pierre Bataille, « Les paradoxes de la mixité. Les conséquences de l'introduction de la mixité aux concours d'entrée des Écoles normales supérieures de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon », *Sociétés contemporaines*, 2011, vol. 83, nº 3, p. 5-32 ; M. Blanchard, S. Orange et A. Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble ?*, *op. cit.*

[134] Bernard Zarca, « Mathématicien : une profession élitaire et masculine », *Sociétés contemporaines*, 2006, vol. 64, nº 4, p. 41–65.

comme modalité historique de renouvellement de l'encadrement des ministères, a constitué un puissant facteur d'évolution des cultures ministérielles au cours de la deuxième moitié du XXe siècle[135]. Notre hypothèse est qu'elle a contribué à une reconfiguration du modèle dominant de la *« masculinité dirigeante »*[136] dans la haute fonction publique.

En s'appuyant sur une étude réalisée par Mariette Sineau, on a enfin dressé un portrait des femmes entrées au compte-goutte à l'ENA jusqu'à la fin des années 1960. Sur-sélectionnées socialement par rapport aux hommes, majoritairement en couple homogames et mères, ces pionnières ont des caractéristiques communes avec les premières femmes qui percent dans d'autres métiers d'hommes prestigieux. À la sortie de l'ENA, la plupart d'entre elles s'orientent, bon gré mal gré, vers les ministères éducatifs et sociaux, déjà féminisés. Dans les années 1950, quelques-unes réussissent toutefois à entrer dans deux grands corps, la Cour des comptes et le Conseil d'État, ce qui était impensable une décennie plus tôt. Si les femmes qui sont en mesure de le faire choisissent ces deux grands corps, c'est d'une part parce que contrairement à d'autres administrations, ils ne leur font plus barrage, mais aussi parce que l'organisation du travail y est jugée compatible avec un rôle de mère et d'épouse.

Les années 1965-1975 marquent le début d'une réorganisation de la place des femmes et des hommes dans la société française. La féminisation de la population active s'accélère, en lien avec l'extension de l'emploi salarié et la montée en puissance du secteur tertiaire[137]. Cette progression de l'activité des femmes est concomitante d'autres phénomènes qui contribuent à

---

[135] Julien Meimon, *En quête de légitimité : le ministère de la Coopération (1959-1999)*, Thèse de science politique, Université Lille 2, 2005 ; S. Laurens, *Une politisation feutrée*, *op. cit.* ; Émilie Biland, « Les cultures d'institution » dans Jacques Lagroye et Michel Offerlé (eds.), *Sociologie de l'institution*, Paris, Belin, 2011, p. 177-192 ; S. Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, *op. cit.*

[136] On reprend ce terme à Laure Bereni et Alban Jacquemart qui le définissent ainsi : « Par masculinité dirigeante on entend […] l'ensemble des ressources, dispositions, pratiques, visions du monde et définitions de soi mobilisées par les hommes qui dominent les organisations de travail. Ces manières d'être, de penser et d'agir sont à la fois les produits de la socialisation de genre des hommes – le plus souvent des fractions supérieures de l'espace social-, et au cœur de la définition dominante du 'bon dirigeant'. La masculinité dirigeante ne renvoie pas à une catégorie intangible et homogène ». Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 72-87.

[137] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017, chapitre 1.

transformer leur statut social : *« percée des filles »* à l'école et dans l'enseignement supérieur[138], montée du divorce, libéralisation de la contraception et de l'avortement, affirmation d'un nouveau mouvement des femmes sur la scène politique. Les derniers obstacles juridiques à l'entrée des femmes dans les professions supérieures sont levés avec l'ouverture des concours d'entrée à l'école des Mines, des Ponts (1969), à l'École Polytechnique (1972), à HEC (1973)[139], et la possibilité d'accéder au prestigieux grade de commissaire de police (1974)[140]. C'est à cette époque-là que la mixité s'installe réellement à l'ENA.

[138] Christian Baudelot et Roger Establet, *Allez les filles !*, Paris, Le Seuil, 1992.

[139] Fanny Le Mancq et Catherine Marry, « La dynamique inachevée de l'égalité entre les sexes » dans Olivier Galland et Yannick Lemel (eds.), *La société française. Un bilan sociologique des évolutions depuis l'après-guerre*, 3e édition., Paris, Armand Colin, 2011, p. 75-76.

[140] Geneviève Pruvost, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 2007, vol. 49, nº 1, p. 84-99.

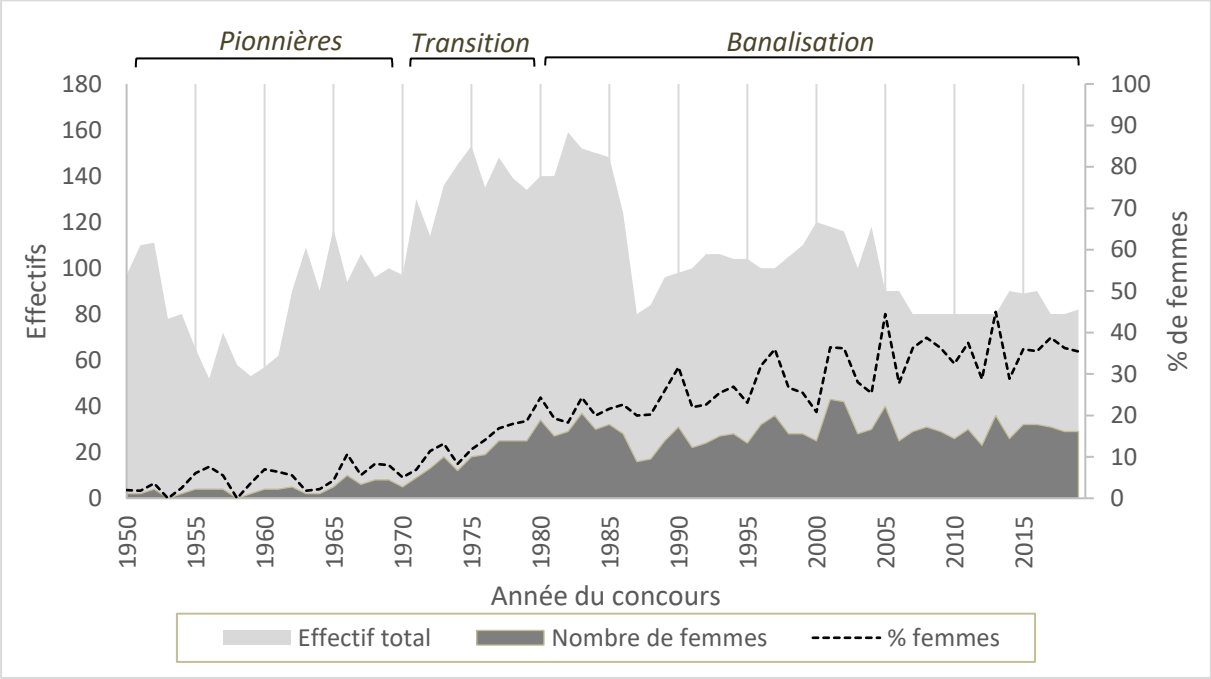
Chapitre 2
Des filles à l'école des élites (1970-2000)

À partir de la décennie 1970, les femmes cessent d'être des exceptions à l'ENA. En quelques années, leur part triple, passant de 8% en 1969 à 24% en 1980 (Figure 2-1). La féminisation se poursuit ensuite, mais plus lentement. Les femmes représentent ainsi en moyenne un quart des candidat·es reçu·es aux concours d'entrée dans les années 1980-1990, et un tiers dans les années 2000-2010. À l'ère des pionnières, succèdent donc deux étapes de féminisation : les années 1970 constituent une transition qui ouvre sur une période, toujours en cours, où la présence des femmes, quoique limitée, devient plus banale.

L'accès de filles à l'élite scolaire, presque exclusivement masculine jusqu'à la fin des années 1960, est un phénomène insolite qui mérite réflexion. C'est l'objet de ce chapitre, où l'on explore les origines des élèves entré·es à l'ENA par le concours externe, qui s'adresse à des étudiant·es. On y rend compte de la *« fabrication »* familiale et scolaire de ces *« destins »* improbables de femmes qui ont *« rompu avec le sort […] socialement assigné »*[1] à leur sexe en optant pour des études supérieures marquées par une histoire de compétition entre hommes.

[1] Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, p. 4.

Figure 2-1 - Évolution de la part des femmes à l'ENA (1950-2019)



Sources : Jusqu'en 1971, Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 63-110. De 1972 à 1976, base « élèves de l'ENA ». De 1977 à 2004, bilans annuels sur l'état de la fonction publique. De 2005 à 2014, Nathalie Loiseau, « Défis et enjeux de la place des femmes à l'ÉNA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 91-101. À partir de 2015, rapports du jury des concours d'entrée à l'ENA.

Dans une première partie, on montrera que la féminisation n'a globalement pas modifié le recrutement social et scolaire exigu des étudiant·es admis·es à l'ENA. Comme leurs homologues masculins, les jeunes femmes reçues au concours externe sont principalement originaires des classes supérieures et viennent parachever à l'ENA un parcours scolaire élitiste. Cela les distingue de leurs condisciples entré·es à l'ENA en cours de vie active, par le concours interne et le 3e concours. Se centrer sur le cas des étudiant·es admis·es à l'ENA est donc un moyen privilégié de retracer l'histoire des aspirations scolaires et professionnelles des filles de la bourgeoisie, inséparable de celle de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur (I).

En descendant au niveau des fractions de classes, en prêtant attention aux rapports femmes-hommes dans les familles d'origine des externes, en détaillant, enfin, leurs parcours dans l'enseignement supérieur, on identifiera ensuite deux générations de femmes énarques. Les filles admises à l'ENA dans les années 1970 sont, plus que les garçons, issues de familles

ancrées dans le *« monde du public »* et où les deux parents exercent une activité professionnelle. Leurs parcours dans l'enseignement supérieur sont en outre moins variés que ceux des garçons (II). À partir des années 1980, ces différences s'estompent : filles et garçons viennent désormais des mêmes familles et ont les mêmes trajectoires scolaires avant d'entrer à l'ENA (III). Ces évolutions du recrutement sont liées, d'une part, à l'instauration de la mixité dans les autres très grandes écoles dans les années 1970 et, d'autre part, à un rapprochement des ambitions scolaires que les parents des classes supérieures nourrissent pour les filles et les garçons. On verra enfin qu'au-delà des clivages générationnels, les socialisations familiales des femmes énarques présentent des traits communs qui permettent de comprendre leur orientation vers un monde d'hommes, en rupture avec l'ordre du genre (IV).

Ce chapitre s'appuie sur des traitements statistiques de la base de données constituée à partir de dossiers d'élèves de l'ENA et sur des entretiens biographiques avec des femmes entrées à l'ENA entre le début des années 1970 et la fin des années 1990[2].

I - Entrer à l'ENA en tant qu'étudiant·e ou en cours de vie active : des parcours différenciés

Recrutant ses élèves au moyen de plusieurs concours, l'ENA présente un visage dual (Encadré 2-1). Les élèves admis·es *via* le concours externe, destiné à des étudiant·es, ont des profils bien distincts de leurs condisciples reçu·es au concours interne et au 3e concours, réservés à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle. Après avoir justifié de la nécessité de traiter séparément ces deux catégories d'élèves, on commencera à comparer les filles et les garçons reçus au concours externe.

[2] Voir l'introduction générale.

Encadré 2-1 - Les différentes voies d'accès à l'ENA

L'entrée à l'ENA se fait sur concours, soit à l'issue des études supérieures, soit au cours de la vie professionnelle.

Le concours externe s'adresse à des étudiant·es. Les titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 peuvent aujourd'hui s'y présenter mais la liste des titres permettant de faire acte de candidature a évolué depuis sa création en 1945.

Le concours interne est quant à lui réservé à des agent·es publics justifiant de quatre années d'expérience professionnelle, sans condition de diplôme.

Une troisième voie, destinée à des élu·es et des responsables syndicaux, a été instituée en 1983 et supprimée en 1986. Un nouveau 3e concours a été créé en 1990, accessible cette fois aux salarié·es du secteur privé, aux indépendant·es et aux personnes ayant exercé un mandat associatif ou électif local, après huit années d'expérience. Là encore, il n'y a pas de condition de diplôme[3].

Pour les trois concours, il y a eu des limites d'âge, qui n'ont cessé d'être modifiées, supprimées, rétablies. Elles ont aujourd'hui disparu.

Reste une manière d'accéder à l'ENA sans concours, qui a existé de 1954 à 1986. Deux places étaient alors réservées à des élèves de Polytechnique achevant leurs études et classés dans le premier tiers de leur promotion.

Dans les 16 promotions répertoriées dans la base « élèves de l'ENA », les externes, internes, 3e concours et polytechnicien·nes se répartissent de la manière suivante :

Tableau 2-1 – Répartition des quatre voies d'accès dans la base « élèves de l'ENA »

	Répartition dans la base de données (%)	Part des femmes (%)
Externes	53,1	17,7
Internes	42,6	21,3
3e concours	3,5	18,8
Polytechnicien·nes	0,8	5
Total	100	19,1
Effectifs	2061	393

Étant donné leur faible effectif, on a exclu les polytechnicien·nes admis·es sans concours de l'analyse.

[3] Gilles Duthil et Nicolas de Lorgeril, « Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ENA, un exemple réussi de diversification de la haute fonction publique ? », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 195-212.

1) Externes *vs* internes : une distinction qui écrase le genre ?

Différents éléments établissent une ligne de partage entre externes, d'un côté, internes et 3e concours, de l'autre.

a) Des différences d'âge social accusées

L'ENA tient en premier lieu une place différente dans leurs trajectoires. Les externes y entrent pendant leur jeunesse, à un *« âge de la vie où s'opère le double passage de l'école à la vie professionnelle et de la famille d'origine à la famille de procréation »*[4]. Les internes et 3e concours, plus âgé·es, souvent marié·es et mères et pères de familles, sont en revanche déjà de plain-pied dans l'âge adulte (Tableau 2-2).

Tableau 2-2 – Âge et situation familiale des élèves par sexe et concours

		Age moyen	Part de célibataires	Part de personnes avec enfants
Femmes	Externes	23 ans 6 mois	66,3	5,9
	Internes et 3e	31 ans 11 mois	31,6	46,0
Hommes	Externes	23 ans 8 mois	69,3	12,3
	Internes et 3e	31 ans 4 mois	20,6	60,3

Champ : Pour l'âge, hommes (773) et femmes (227) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (166). Pour la situation familiale, hommes (1668) et femmes (393) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

[4] Gérard Mauger, « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunesses*, 2010, vol. 56, nº 3, p. 9-24.

b) Des externes plus souvent passé·es par des grandes écoles

L'âge social n'est pas le seul point de séparation entre externes d'un côté, internes et 3e concours, de l'autre. Les premier·es sont globalement moins diplômé·es, et surtout moins diplômé·es de grandes écoles (Tableau 2-3). Dans le cas des externes, en revanche, le passage du concours de l'ENA est presque toujours l'aboutissement d'une trajectoire scolaire élitiste.

Tableau 2-3 - Diplômes par sexe et concours

		Externes		Internes*	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Grande école		97,1	97,3	50,3	50,0
Hors grande école	Bac + 5 ou plus	0,5	0,7	18,7	13,4
	Bac + 4	1,5	0,5	18,2	16,5
	1er cycle du supérieur	1,0	1,4	11,2	13,1
	Bac ou moins	0,0	0,0	1,6	7,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Note : On regroupe sous l'intitulé « Internes * » les élèves admis·es via le concours interne et le troisième concours.

Champ : Hommes (773) et femmes (227) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (166).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

c) Des externes plus souvent originaires des classes supérieures

Ces deux catégories d'élèves se distinguent enfin par leurs origines sociales. Par son concours externe, l'ENA s'inscrit ainsi, avec l'École polytechnique, l'École des hautes études commerciales et les Écoles normales supérieures, dans le quarté des très grandes écoles qui accueillent une part très importante d'élèves issu·es des classes supérieures. Le concours interne et le 3e concours ont en revanche un recrutement social moins exigu.

Une analyse factorielle des correspondances (AFC) sur les origines sociales des élèves confirme ce constat déjà bien établi (Figure 2-2)[5]. On a toutefois introduit deux nouveautés par rapport aux travaux existants. Tout d'abord, on a tenu compte du sexe des élèves. Ensuite, on s'est gardé d'assimiler l'origine des élèves à la profession de leur père. Pour ce faire, on a construit une nomenclature qualifiant conjointement leur mère et leur père (Encadré 2-2). Grâce à cette AFC, on peut donc apprécier de manière synthétique, dans un espace en deux dimensions, les proximités et les distances entre les femmes et les hommes reçu·es à chaque concours au regard de leur origine sociale[6].

La première dimension (axe 1) est particulièrement structurante puisqu'elle résume à elle seule l'essentiel des corrélations contenues dans le tableau croisé qui a présidé à la construction de l'espace. Elle oppose d'un côté (à l'est) les origines sociales supérieures et, de l'autre (à l'ouest), les origines sociales moyennes et populaires. Elle distingue aussi les externes des internes et 3e concours, les second·es étant moins souvent que les premier·es originaires des classes supérieures. Une deuxième dimension oppose, au nord, les couples parentaux bi-actifs à ceux où la mère est sans emploi (au sud). Les femmes, quel que soit le concours par lequel elles sont entrées à l'ENA, proviennent davantage de familles où les deux parents exercent une activité professionnelle, les hommes de familles où la mère est au foyer.

En somme, les externes se distinguent fortement des internes et 3e concours par leurs origines de classe. Au sein de ces deux groupes, femmes et hommes se différencient, secondairement mais de manière claire, par le fait que leurs mères aient ou non une activité professionnelle, donc par les rapports femmes-hommes dans la famille d'origine.

[5] Jean-Luc Bodiguel, *Les anciens élèves de l'ENA*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978 ; Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, 1989 ; Michel Euriat et Claude Thélot, « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, 1995, vol. 36, nº 3, p. 403-438 ; Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001 ; François Denord et Sylvain Thine, « Que sont les énarques devenus ? Synthèse des résultats de l'étude ENA/EHESS sur le devenir des anciens élèves de l'ENA (1985-2009). Document présenté à l'occasion de la rencontre-débat du 24 novembre 2015 à l'ENA ».

[6] Les deux premiers axes résument à eux seuls 97% de la variance.

Encadré 2-2 – Une nomenclature au niveau couple pour qualifier l'origine sociale

Pour définir l'origine sociale des élèves, on a pris en compte les situations professionnelles des deux parents et on a élaboré une nomenclature croisée[7]. On s'est pour cela inspirée de deux propositions.

La première émane de Christian Baudelot et Roger Establet. Dans un texte de 2005 intitulé « Classes en tous genres », les auteurs partent du constat que dans une société où l'immense majorité des femmes est active tout en occupant souvent des emplois différents de ceux de leur conjoint, *« la forme de l'association entre la profession de l'homme et celle de la femme devient une dimension majeure des rapports de classes »*[8]. En s'appuyant sur l'Enquête Emploi, ils analysent les combinaisons de catégories socioprofessionnelles les plus fréquentes au sein des couples biactifs.

La deuxième est plus récente. Il s'agit de la proposition de nomenclature de « PCS Ménage », élaborée en 2018-2019 par un groupe de travail animé par Thomas Amossé et Joanie Cayouette-Remblière dans le cadre de la rénovation actuelle des PCS[9]. Là encore, il s'agit de se départir d'une vision andro-centrée et réductrice de la position sociale.

La nomenclature d'origine sociale que nous avons construite est issue du croisement de deux variables sur la situation professionnelle de la mère et du père des élèves, prenant chacune 12 modalités. On a abouti à une nomenclature en 10 catégories, dont la logique de construction est synthétisée dans le Tableau 2-4. La répartition de l'échantillon qu'elle induit est quant à elle présentée dans le Tableau 2-5.

Cette nomenclature d'origine sociale présente plusieurs avantages.

Elle permet en premier lieu une différenciation fine des classes supérieures, les plus représentées à l'ENA. On a notamment tenu compte de l'ancrage dans le monde des cadres du public, en distinguant des configurations où les deux parents occupent un emploi supérieur dans le secteur public, des configurations où un parent occupe un emploi supérieur dans le secteur public et l'autre un emploi supérieur dans le secteur privé et des configurations où les deux parents occupent un emploi supérieur dans le secteur privé.

[7] Nous ne disposons pas d'informations relatives à la situation professionnelle des parents des élèves pendant leur enfance, mais seulement au moment de leur scolarité à l'ENA. Par conséquent, nous considérons, faute de mieux, que cette information permet d'approcher leur milieu d'origine, tout en ayant conscience de ses limites.

[8] Christian Baudelot et Roger Establet, « Classes en tous genres » dans Margaret Maruani (ed.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte, 2005, p. 38-47.

[9] Thomas Amossé (ed.), « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019). Rapport du groupe de travail du Cnis. Version validée par le Bureau du Cnis du 25/10/2019 ».

Elle permet en second lieu de rendre compte des rapports femmes-hommes au sein de la famille d'origine.

On a ainsi sorti de l'ombre les différences entre les couples parentaux homogames et hétérogames. Nous utilisons ici les termes d'hétérogamie et d'homogamie pour désigner un écart ou, à l'inverse, une proximité entre les membres du couple parental au regard des positions socioprofessionnelles qu'ils occupent. Il ne s'agit donc pas d'homogamie ou d'hétérogamie *« de diplôme »* ou *« d'origine sociale »*[10].

Précisons qu'en raison des effectifs, il n'était pas raisonnable de distinguer hypergamie masculine et hypergamie féminine. Mais de fait, dans la quasi-totalité des couples hétérogames, les hommes ont une position professionnelle supérieure à celle de leur conjointe.

On a aussi accordé une grande importance à la question de l'inactivité professionnelle des mères. Par rapport à une variable sur la situation professionnelle de la mère, la nomenclature apporte deux choses. Elle rend d'une part visible le fait que l'inactivité professionnelle féminine prend sens dans le cadre d'un couple. Elle permet d'autre part de situer l'inactivité professionnelle des femmes dans l'espace des classes sociales.

Comme les femmes n'occupent tendanciellement pas les mêmes positions professionnelles que les hommes dans la société française des années 1970-2000, nous avons construit une matrice qui n'est pas symétrique. On n'a par exemple pas considéré de la même manière les situations, fréquentes, où les mères sont sans emploi et celles, rares, où les pères sont dans ce cas. Alors que l'inactivité professionnelle féminine induit une nouvelle fraction de classe, celle des hommes induit une situation d'hétérogamie.

Enfin, au regard de la littérature sur l'organisation du travail professionnel dans les couples d'indépendants[11], nous avons considéré que les conjointes de petits indépendants, même lorsqu'elles étaient déclarées sans profession, formaient avec leur conjoint un couple de « petits indépendants ».

[10] Milan Bouchet-Valat, « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, 2014, Vol. 55, nº 3, p. 459-505.

[11] Sarah Abdelnour, Sophie Bernard et Julien Gros, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et emploi*, 2017, vol. 150, nº 2, p. 5-23.

Tableau 2-4 - Nomenclature d'origine sociale : construction

<table>
<tr><th>Père
Mère</th><th>Chefs d'entreprise</th><th>Cadres d'entreprise</th><th>Professions libérales</th><th>Cadres de la fonction publique</th><th>Professeurs, professions scientifiques</th><th>Professions intermédiaires des entreprises</th><th>Professions intermédiaires de la fonction publique</th><th>Enseignants du primaire et assimilés</th><th>Agriculteurs, artisans et commerçants</th><th>Salariés d'exécution</th><th>Sans emploi</th><th>Non renseigné</th></tr>
<tr><td>Cheffes d'entreprise</td><td colspan="3" rowspan="3">Classes supérieures du privé homogames</td><td colspan="2" rowspan="3">Classes supérieures hybrides public-privé homogames</td><td colspan="7" rowspan="5">Classes supérieures hétérogames</td></tr>
<tr><td>Cadres d'entreprise</td></tr>
<tr><td>Professions libérales</td></tr>
<tr><td>Cadres de la fonction publique</td><td colspan="3" rowspan="2">Classes supérieures hybrides public-privé homogames</td><td colspan="2" rowspan="2">Classes supérieures du public homogames</td></tr>
<tr><td>Professeures, professions scientifiques</td></tr>
<tr><td>Professions intermédiaires des entreprises</td><td colspan="5" rowspan="5">Classes supérieures hétérogames</td><td colspan="2" rowspan="2">Classes moyennes homogames</td><td colspan="3" rowspan="3">Classes moyennes hétérogames</td></tr>
<tr><td>Professions intermédiaires fonction publique</td></tr>
<tr><td>Enseignantes du primaire et assimilées</td></tr>
<tr><td>Agricultrices, artisanes et commerçantes</td><td colspan="2" rowspan="2">Classes moyennes hétérogames</td><td rowspan="4">Petits indépendants</td><td>Petits indépendants</td></tr>
<tr><td>Salariées d'exécution</td><td>Classes populaires homogames</td></tr>
<tr><td>Sans emploi</td><td colspan="3" rowspan="2">Classes supérieures du privé avec femme sans emploi</td><td colspan="2" rowspan="2">Classes supérieures du public avec femme sans emploi</td><td colspan="2" rowspan="2">Classes moyennes avec femme sans emploi</td><td rowspan="2">Classes populaires avec femme sans emploi</td></tr>
<tr><td>Non renseignée</td></tr>
</table>

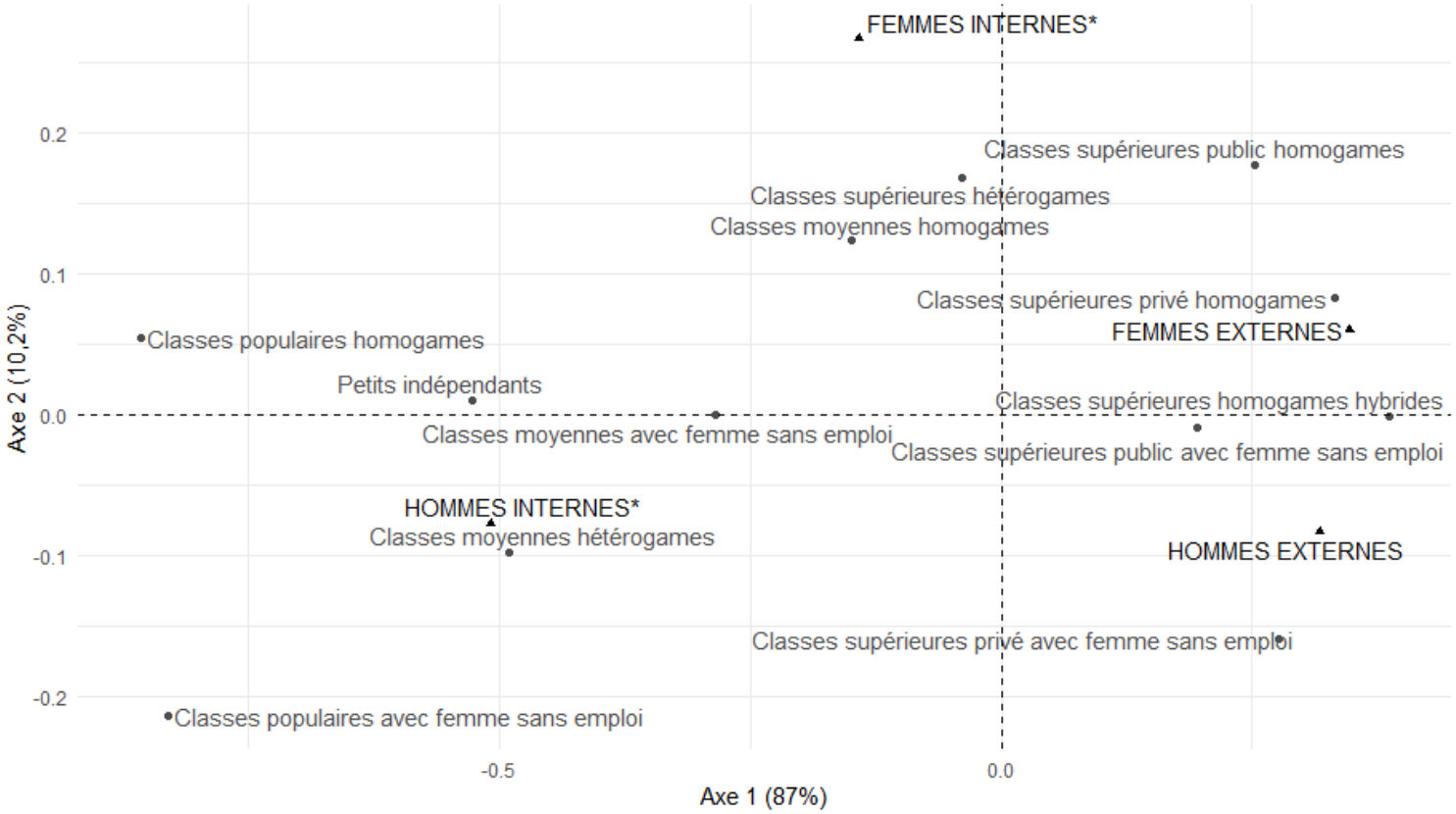
Note : Les trois nuances de gris permettent de distinguer les classes supérieures, les classes moyennes et les classes populaires.

Tableau 2-5 - Nomenclature d'origine sociale : répartition de l'échantillon

<table>
<tr><th>Père
Mère</th><th>Chefs d'entreprise</th><th>Cadres d'entreprise</th><th>Professions libérales</th><th>Cadres de la fonction publique</th><th>Professeurs, professions scientifiques</th><th>Professions intermédiaires des entreprises</th><th>Professions intermédiaires de la fonction publique</th><th>Enseignants du primaire et assimilés</th><th>Agriculteurs, artisans et commerçants</th><th>Salariés d'éxecution</th><th>Sans emploi</th><th>Non renseigné</th></tr>
<tr><td>Cheffes d'entreprise</td><td colspan="3" rowspan="3">74</td><td colspan="2" rowspan="3">18</td><td colspan="7" rowspan="5">10</td></tr>
<tr><td>Cadres d'entreprise</td></tr>
<tr><td>Professions libérales</td></tr>
<tr><td>Cadres de la fonction publique</td><td colspan="3" rowspan="2">49</td><td colspan="2" rowspan="2">93</td></tr>
<tr><td>Professeures, professions scientifiques</td></tr>
<tr><td>Professions intermédiaires des entreprises</td><td colspan="5" rowspan="5">147</td><td colspan="3" rowspan="2">45</td><td colspan="4" rowspan="3">11</td></tr>
<tr><td>Professions intermédiaires de la fonction publique</td></tr>
<tr><td>Enseignantes du primaire et assimilées</td></tr>
<tr><td>Agricultrices, artisanes et commerçantes</td><td colspan="3" rowspan="2">40</td><td rowspan="4">83</td><td colspan="2">5</td></tr>
<tr><td>Salariées d'éxecution</td><td colspan="2">37</td></tr>
<tr><td>Sans emploi</td><td colspan="5" rowspan="2">279</td><td colspan="2" rowspan="2">150</td><td colspan="3" rowspan="2">49</td><td colspan="2" rowspan="2">49</td></tr>
<tr><td>Non renseignée</td></tr>
</table>

Note : Les trois nuances de gris permettent de distinguer les classes supérieures, les classes moyennes et les classes populaires

Figure 2-2 - AFC sur l'origine sociale des externes, internes et 3e concours



Note : On regroupe sous l'intitulé « Internes * » les élèves admis·es via le concours interne et le troisième concours.
Champ : Hommes (773) et femmes (227) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (166).
Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

En résumé, externes d'un côté, internes et 3e concours, de l'autre, se distinguent par la place qu'occupe le concours de l'ENA dans leur trajectoire, par leurs parcours scolaires et par leurs origines sociales. Il semble par conséquent que l'on puisse se fier aux enquêté·es, qui subodorent : « Il y a quelque chose qui, à mon avis, écrase entre guillemets le genre, c'est internes-externes. Clairement, on n'est pas pareils »[1].

En réalité, nous verrons que dans les deux cas, le genre joue dans l'accès à l'ENA, mais de façon différente. Nous retrouverons les personnes qui entrent à l'ENA au cours de leur vie professionnelle dans le chapitre suivant, et nous nous concentrons ici sur les « jeunes externes ».

2) Un recrutement social et scolaire exigu des filles et des garçons admis au concours externe

Quand on compare à gros traits les femmes et les hommes reçus au concours externe, un premier constat saute aux yeux : elles et ils se ressemblent !

Du début des années 1970 à la fin des années 1990, les externes des deux sexes proviennent majoritairement des classes dominantes (Tableau 2-6). 86% des filles et 84% des garçons ont un père exerçant une profession supérieure. En revanche, seules 3% des filles et des garçons ont un père salarié d'exécution. Leurs mères aussi appartiennent souvent à la catégorie des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » : c'est le cas pour 31% des filles et 25% des garçons. À titre de comparaison, en France, parmi les 45-54 ans en 1993, seuls 12% des hommes et 5% des femmes exercent une profession supérieure[2].

Les externes des deux sexes ont en outre souvent grandi en région parisienne. 45% des filles et 47% des garçons y sont nés. 66% des premières et 59% des seconds y ont habité pendant une partie de leur enfance ou de leur adolescence.

---

[1] Femme, née dans les années 1970, origine : classes populaires avec femme sans emploi, externe, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2012.

[2] Françoise Imbert, Catherine Marry et Michèle Ferrand, « Femmes et sciences une équation improbable ? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes », *Formation Emploi*, 1996, vol. 55, p. 11.

Tableau 2-6 - Caractéristiques des externes par sexe, ensemble de la période

		% en colonnes	
		Femmes	Hommes
Profession des pères	Chefs d'entreprise	9,9	9,8
	Cadres d'entreprise	29,2	30,0
	Professions libérales	13,4	13,9
	Cadres de la fonction publique	20,3	18,5
	Professeurs, professions scientifiques	12,9	11,5
	Total Professions supérieures	85,7	83,7
	Professions intermédiaires des entreprises	6,4	4,4
	Professions intermédiaires de la fonction publique	0,5	2,2
	Enseignants du primaire et assimilés	1,5	2,2
	Agriculteurs, artisans et commerçants	3,0	4,4
	Salariés d'éxecution	3,0	3,2
Profession des mères	Cheffes d'entreprise	0,0	0,5
	Cadres d'entreprise	3,9	2,7
	Professions libérales	8,8	5,6
	Cadres de la fonction publique	2,9	5,8
	Professeures, professions scientifiques	15,1	9,9
	Total professions supérieures	30,7	24,5
	Professions intermédiaires des entreprises	5,4	2,9
	Professions intermédiaires de la fonction publique	2,0	3,6
	Enseignantes du primaire et assimilées	5,9	5,1
	Agricultrices, artisanes et commerçantes	2,0	3,4
	Salariées d'éxecution	3,4	6,5
	Sans emploi	50,7	54,1
Proportion dont la mère est enseignante		19,5	13,8
Proportion dont le père est enseignant		12,7	10,6
Lieux de naissance	Région parisienne	45.1	47.1
	Ailleurs en France	39.7	43.7
	Etranger	15.2	9.2
Proportion d'élèves ayant effectué une partie de leurs études primaires ou secondaires en région parisienne en région parisienne		65,7	59,1
Proportion d'élèves passé·es par une grande école		97.1	97.3

Note : Le pourcentage de personnes passées par l'Île de France au cours de leurs études primaires ou secondaires a été calculé pour les promotions postérieures à 1981, l'information étant indisponible avant.

Champ : Hommes (414) et femmes (117) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (88).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Filles et garçons ont un autre point commun, celui d'être passé·es par une grande école avant d'entrer à l'ENA. La proportion d'ancien·nes élèves d'une grande école s'élève ainsi à 97% pour les deux sexes ! Bref, l'arrivée des filles n'a globalement pas modifié le recrutement social et scolaire, très exigu, des candidat·es reçu·es au concours externe.

La comparaison entre filles et garçons mérite toutefois d'être approfondie. Les données présentées ci-dessus rassemblent en effet des individus passés par l'ENA sur une période de 25 ans, ce qui homogénéise des situations historiques différentes, notamment du point de vue de la place des femmes dans la société française. En outre, la question de l'origine sociale peut être creusée, grâce à la nomenclature que nous avons élaborée. Il s'agit de descendre au niveau des fractions des classes supérieures dont sont issu·es les élèves, en prêtant notamment attention aux rapports hommes-femmes dans la famille. Enfin, une fois posé que les externes sont presque tout·es passé·es par des grandes écoles, il faut explorer plus avant le monde de ces formations d'élite.

Et effectivement, en y regardant de plus près, les choses apparaissent sous un nouveau jour. On voit ainsi se dessiner deux générations parmi les filles entrées à l'ENA entre le début des années 1970 et la fin des années 1990 (Encadré 2-3).

Encadré 2-3 – La construction statistique des deux générations

Le découpage en deux cohortes a émergé de l'analyse statistique. Il est le produit d'une démarche inductive. Lorsque nous avons construit la base « élèves de l'ENA », nous souhaitions explorer la dynamique générationnelle des femmes énarques, dans la lignée de travaux qui repèrent différentes étapes d'entrée des femmes dans des professions supérieures[3]. D'où la construction d'une base de données couvrant une période de 25 ans. En revanche, nous n'avions pas d'idée plus précise que celle-ci : « il existe probablement différentes générations de femmes énarques ». Lorsque nous avons construit la base de données, nous avons distingué *a priori* quatre périodes : les années 1970, les années 1980, le début des années 1990 et la fin des années 1990. Il n'est pas ressorti grand-chose des traitements visant à comparer chacune de ces périodes.

C'est en effectuant des analyses de correspondances multiples sur le sexe, l'origine sociale, l'origine géographique, l'âge et les diplômes des externes sur l'ensemble de la période, avec l'année de sortie de l'ENA comme variable illustrative, que nous avons vu se dessiner, sur l'espace ainsi construit, deux générations de filles admises au concours externe de l'ENA entre le début des années 1970 et la fin des années 1990.

Ces deux générations relèvent donc d'une construction statistique, qui dépend à la fois des variables retenues et de la période délimitée par l'échantillonnage. Au regard des variables retenues, il s'agit du meilleur découpage de la période 1975-2000. Si nous avions étudié d'autres critères que le sexe, l'origine sociale, l'origine géographique et les diplômes, peut-être aurions-nous vu apparaître d'autres générations. De même, si nous avions étendu la base jusqu'en 2020, sans doute aurions-nous repéré d'autres bornes chronologiques.

Ce résultat met en lumière une distinction restée invisible dans le cadre de l'enquête ethnographique. Il révèle donc l'intérêt de la combinaison des statistiques et de l'ethnographie.

[3] Anne Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 1996, vol. 22, n° 1, p. 107-129 ; Hyacinthe Ravet, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, 2003, vol. 9, n° 1, p. 173-195 ; C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.* ; Nathalie Lapeyre, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Éditions Octarès, 2006 ; Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX-XXIe siècle*, Paris, Payot, 2010.

II - Une génération de transition (années 1970)

La génération de filles admises à l'ENA dans les années 1970 présente des spécificités quant à son recrutement social et scolaire. Elle se distingue non seulement du groupe des garçons admis à la même époque, mais aussi des filles qui réussiront le concours externe dans les années 1980-1990.

1) Les atouts familiaux des filles

Dans les années 1970, on observe d'abord une légère sur-sélection sociale des filles par rapport aux garçons. 85% des filles sont issues des classes supérieures pour 78% des garçons (Tableau 2-7). Quant à la proportion d'élèves issu·es des classes populaires, elle est deux fois moins élevée du côté des filles (6% versus 11% pour les garçons).

Mais là n'est pas la principale différence entre filles et garçons. Les premières sont bien plus souvent originaires de familles ancrées dans le monde du public[4]. Ainsi, 48% d'entre elles ont un parent qui travaille dans la fonction publique, pour 34% des garçons. En outre, une part non négligeable des filles continue une trajectoire d'émancipation professionnelle entamée par leur mère, grâce à la poursuite d'études supérieures, ce qui est moins le cas des garçons[5]. Leurs mères sont plus souvent actives (35% contre 24% des mères des garçons). Le taux d'activité des mères des filles reçues à l'ENA est proche de celui des femmes avec enfants des mêmes générations, alors que le taux d'activité des mères des garçons est sensiblement inférieur[6]. Mais

[4] Jean-Luc Bodiguel, « La socialisation des hauts fonctionnaires. Les directeurs d'administration centrale » dans Danièle Lochak (ed.), *Haute administration et politique*, Paris, PUF, 1986, p. 81-99 ; François de Singly et Claude Thélot, *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod, 1988.

[5] Je ne dispose pas de variables sur les diplômes des mères mais leur position professionnelle permet de penser qu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur.

[6] En France, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans avec un conjoint et deux enfants de moins de 16 ans s'élève à 30,3% en 1968 et à 42,8% en 1975. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017, chap. 1.

surtout, elles exercent bien plus fréquemment une profession supérieure (23% contre 9%). Elles sont professeures agrégées, cadres, médecins, pharmaciennes ou encore avocates[7]. Quand on sait qu'en 1975, les femmes exerçant une profession supérieure représentent seulement 4% de la population active féminine[8], on mesure que les filles externes de cette génération proviennent de familles bien particulières.

Ces éléments suggèrent qu'au-delà de leur appartenance commune à la bourgeoisie, filles et garçons ne sont pas tout à fait issus des mêmes fractions de classe. C'est bien ce qui ressort de l'analyse lorsque l'on raisonne sur le groupe des élèves originaires des classes supérieures (Figure 2-4 et Tableau 2-8). Les garçons issus des classes supérieures sont plus souvent issus d'un pôle privé (59% des garçons contre 43% des filles), tandis que les filles sont plus fréquemment originaires d'un pôle public (44% des filles contre 33% des garçons). En outre, lorsqu'elles sont issues des classes supérieures, les filles ont moins souvent une mère au foyer (64% contre 81%). Il y a notamment un type de couple parental bien représenté chez les filles, mais quasi-inexistant dans le groupe des garçons : il s'agit des couples homogames où les deux parents exercent une profession supérieure dans la fonction publique.

L'ancrage familial de ces filles dans le monde des cadres du public, l'héritage d'une mère active : ces deux atouts permettent en partie de comprendre qu'elles aient eu l'audace de se présenter à un concours marqué par une tradition de compétition entre garçons. En effet, même si dans les années 1960-1970, le sens donné aux études évolue pour les filles de la bourgeoisie[9], le diplôme devenant un capital valorisable par l'accès à des professions plus diversifiées[10], le

[7] Les mères des femmes énarques de cette génération exercent des professions supérieures qui se sont ouvertes aux femmes à des époques antérieures. La première vague d'accès des femmes à des professions supérieures, dans les années 1880-1900, est celle des enseignantes de lycée, médecins et avocates. S'ouvrent ensuite, dans les années 1920, les professions d'encadrement dans la fonction publique. Ces années-là sont aussi celles de l'ouverture de deux écoles supérieures réservées aux jeunes filles et leur ouvrant les carrières de l'encadrement technique dans le secteur privé – l'École polytechnique féminine – et administratif – HECJF. S. Schweitzer, *Femmes de pouvoir*, *op. cit.*

[8] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008, p. 83.

[9] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

[10] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

concours de l'ENA ne fait pas partie du domaine du pensable pour la plupart des filles de cette génération.

L'appartenance au pôle public des classes supérieures d'une partie des filles entrées à l'ENA dans les années 1970 fait écho à des résultats de plusieurs travaux sur les trajectoires de filles qui s'orientent vers des domaines associés au masculin montrant qu'elles sont nombreuses à avoir connu ces domaines tôt au sein de leur famille ou de leur entourage proche. Les normaliennes scientifiques étudiées par Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry évoquent le soutien de leurs parents et la transmission par leur mère d'une culture scientifique et d'une passion pour les sciences, qu'elles n'ont souvent pas pu réaliser elles-mêmes professionnellement[11]. Les instrumentistes de jazz rencontrées par Marie Buscatto ont souvent des musicien·nes professionnel·les ou des personnes qui évoluent dans un monde de l'art dans leur entourage familial[12]. Les footballeuses et les boxeuses enquêtées par Christine Mennesson ont vécu une socialisation sportive compétitive précoce, orchestrée par leurs pères, ou plus rarement par leurs frères[13].

On peut en outre faire l'hypothèse, qui demanderait à être vérifiée, que les modes d'éducation sont moins sexués dans les classes supérieures du pôle public que dans les classes supérieures du pôle privé. Différents travaux en attestent, mais comme ils portent sur une période plus récente que celle qui nous intéresse ici, rien ne garantit que tel était alors le cas[14].

Un troisième élément relatif à l'origine sociale distingue les filles et les garçons entrés à l'ENA dans les années 1970. Une proportion importante de jeunes femmes (22%) est née hors de France métropolitaine, ce qu'on ne retrouve pas chez les garçons. Filles de hauts

---

[11] Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999.

[12] Marie Buscatto, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, Paris, CNRS, 2007.

[13] Christine Mennesson, « Être une femme dans un sport "masculin" », *Sociétés contemporaines*, 2004, nº 55, nº 3, p. 69-90.

[14] Christine Mennesson, « Socialisation familiale et investissement des filles et des garçons dans les pratiques culturelles et sportives associatives », *Réseaux*, 2011, vol. 168-169, nº 4-5, p. 87-110 ; Martine Court, *Socialisations primaires. Constructions du genre et différenciations de classe au cours de l'enfance*, Mémoire de synthèse en vue de l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches, EHESS, 2019 ; Lorraine Bozouls, *« Pour vivre heureux, vivons cachés ». Pratiques résidentielles, styles de vie et rapports de genre chez les classes supérieures du pôle privé*, Thèse de sociologie, IEP de Paris, 2019.

fonctionnaires français, d'officiers, d'enseignants, de chefs ou de cadres d'entreprise français, elles ont vécu en Algérie, en Tunisie ou au Maroc pour trois quarts d'entre elles, le quart restant se répartissant entre la Guinée, le Sénégal, le Tchad, le Mali, l'Allemagne et l'Italie. Avoir passé du temps ailleurs qu'en France métropolitaine avant d'y revenir peut-il avoir contribué à forger chez ces jeunes filles des manières de penser et d'agir qui les auraient inclinées à s'orienter vers un bastion masculin ? Analysant les fonctions des voyages dans les hautes classes, Anne-Catherine Wagner montre qu'ils permettent l'apprentissage des contacts avec d'autres milieux sociaux et prépare les garçons à occuper des positions dominantes. *« Savoir prendre ses distances par rapport à son rôle et à sa position, jouer avec diverses appartenances possibles, être capable d'endosser des fonctions variées sont des savoir-faire qui préparent aux stratégies de distanciation exigées par l'occupation de positions multiples dans différents champs de pouvoir »*, écrit-elle[15]. Peut-être qu'une enfance hors de France métropolitaine a été l'occasion pour des héritières d'éprouver d'autres rôles sociaux que celui de future mère et épouse bourgeoise. Dans les années 1960 et 1970, qui constituent une période de profonds changements quant à la place des femmes dans la société française, il n'est pas irréaliste que cela ait pu contribuer au choix d'un domaine d'études masculin.

Cette hypothèse se retrouve en tout cas de manière inversée, et donc pas symétrique, dans la recherche d'Alban Jacquemart sur la participation des hommes aux mouvements féministes. Il note qu'une majorité des hommes engagés ont connu une « *mobilité familiale, des déplacements géographiques et des déracinements successifs* » ou encore des « *déplacements dans l'espace social* ». Ces situations de déplacements ont, selon lui, créé une « *confrontation à différents systèmes de normes* » qui « *crée ainsi un rapport distancié aux normes et notamment aux normes de genre* »[16].

[15] Anne Catherine Wagner, « La place du voyage dans la formation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007, vol. 170, nº 5, p. 58-65.

[16] Alban Jacquemart, *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Rennes, PUR, 2016.

2) Des parcours marqués par la fermeture des très grandes écoles

Filles et garçons admis à l'ENA dans les années 1970 ne sont donc pas issus des mêmes fractions des classes supérieures. Mais les filles de cette génération présentent d'autres spécificités, relatives à leur recrutement scolaire. Leurs parcours dans l'enseignement supérieur portent la marque d'une période charnière où les ambitions scolaires et professionnelles des filles de certaines fractions de la bourgeoisie, plus élevées qu'auparavant, se heurtent à la fermeture de la plupart des filières sélectives et rentables de l'enseignement supérieur.

Une première caractéristique des filles de cette génération, c'est qu'elles entrent jeunes à l'ENA. La moitié d'entre elles a moins de 22 ans et 10 mois au moment de leur réussite au concours (Tableau 2-9). Cela les distingue de leurs camarades masculins, dont l'âge médian s'établit à 23 ans et 8 mois, mais aussi des filles qui entreront à l'ENA à partir des années 1980. Cette précocité des filles est manifestement liée au fait que beaucoup des admises à l'ENA l'ont été du premier coup, tandis que les garçons ont plus souvent échoué au concours avant de le réussir. On ne peut guère départager si cela tient à ce que les candidates renoncent plus vite après un échec ou si les filles qui passent le cap de se présenter au concours le réussissent plus que les garçons[17]. En tout cas, les filles qui sont *in fine* admises se distinguent des garçons par des parcours dans l'enseignement supérieur qui les mènent plus rapidement vers l'ENA une fois le baccalauréat en poche.

Remontons quelques années en arrière. Dans l'enseignement secondaire, ces filles étaient de très bonnes élèves[18]. Comme la majorité des enfants de cadres nés après la Seconde guerre mondiale, elles sont titulaires d'un baccalauréat[19]. Deux tiers d'entre elles détiennent un bac

[17] La première hypothèse est vraisemblable, d'autant que des candidates qui se relanceraient dans un an de préparation auraient à arbitrer avec la maternité, l'âge moyen au premier accouchement s'établissant à 24 ans en 1975.

[18] La base de données ne livre pas d'informations sur ce point mais toutes les enquêtées le soulignent en entretien.

[19] À partir de la génération née pendant la Seconde guerre mondiale, la majorité des enfants de cadres obtiennent le baccalauréat et une égalisation entre les filles et les garçons se produit, les premières prenant même l'avantage sur les seconds à partir de la génération 1954-1958. Marie Duru-Bellat, Annick Kieffer et Catherine Marry, « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », *Revue française de sociologie*, 2001, vol. 42, n° 2, p. 268.

littéraire, le plus répandu chez les filles de leur génération, mais près d'un tiers ont un bac scientifique. Cette proportion de bachelières scientifiques mérite attention, car si les garçons d'origine aisée sont alors massivement orientés vers la terminale scientifique, qui ouvre sur les filières les plus sélectives et rentables de l'enseignement supérieur, c'est encore rarement le cas des filles[20]. Une part non négligeable des filles entrées à l'ENA dans les années 1970 a donc emprunté une filière d'excellence masculine dès le lycée. Elles soulignent d'ailleurs cette spécificité en entretien, et la relient au fait que leurs parents nourrissaient les mêmes ambitions scolaires pour les filles et pour les garçons : « J'ai été éduquée par des parents qui n'ont pas fait la différence. Mon père était professeur de mathématiques, donc suivre un cursus scientifique lui paraissait la voie la plus naturelle. Donc il a envoyé tous ses enfants dans cette filière sans broncher et ça nous a paru tout à fait naturel aussi, du coup. Donc je me suis toujours trouvée dans des contextes beaucoup plus masculins, mais sans complexes. […] Et puis on ne nous aurait même pas permis de pas être très très bons à l'école »[21].

La quasi-totalité de ces jeunes filles a ensuite fréquenté Sciences Po Paris (87,2%) ou un Institut d'études politiques en province (6,4%). Sciences Po Paris est alors relativement féminisée, les filles formant 30% du corps étudiant en 1975[22]. Mais à Sciences Po Paris, elles ont emprunté une voie atypique pour des étudiantes de leur génération, celle de la section « Service public ». À cette époque, les étudiant·es de l'IEP se répartissent en effet entre quatre sections, inégalement féminisées. Les plus prestigieuses, « Service public », qui prépare notamment à l'ENA, et « EcoFi », tournée vers les métiers de la banque et de la finance, accueillent peu de filles. Dans les deux autres, « Politique, économique et social » et « Relations internationales », les filles sont en revanche majoritaires[23]. D'aucuns, les regardant avec mépris,

[20] Parmi les bachelières nées entre 1949 et 1953, 12% détiennent un baccalauréat scientifique pour 32% des bacheliers. *Ibid.*, p. 264.

[21] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures hétérogames, externe, entretien réalisé au cercle de l'union interalliée en 2017.

[22] Marie Scot et la rédaction d'Émile, « Dossier Sciences Po et les femmes », *Émile*, Automne 2019, vol. 17.

[23] Elles représenteraient moins de 20% des effectifs des sections « Service public » et « EcoFi », mais 50% des effectifs de la section « PES » et 70% effectifs de la section « RI » entre 1945 et 1975. *Ibid.*

les jugent tout juste bonnes pour les jeunes filles à marier et les étudiant·es étrangères. La première a d'ailleurs été baptisée « piano et solfège »[24].

Les filles entrées à l'ENA dans les années 1970 ne se sont pas orientées par hasard vers la prestigieuse section « Service public ». Certaines nourrissaient déjà l'ambition d'entrer à l'ENA. Pour d'autres, l'idée de passer le concours externe a germé à Sciences Po. Dans tous les cas, une logique d'excellence sous-tendait leur choix de la voie « Service public ». Il s'agissait, pour reprendre les termes des enquêtées, de « choisir le meilleur », « le plus sérieux », d'aller « le plus loin possible ».

Comme les garçons, la plupart des filles détiennent aussi des diplômes universitaires. Les énarques des deux sexes sont ainsi souvent diplômé·es en droit. Mais à la différence des garçons, les filles sont nombreuses à avoir suivi des études de lettres ou de sciences humaines (25% des filles ayant suivi un cursus universitaire contre 12% des garçons)[25]. Au regard des entretiens réalisés, l'investissement des filles de cette génération dans des études littéraires ou en sciences humaines peut être interprété de deux manières. Il peut s'agir de ménager la possibilité d'une orientation vers des domaines d'emplois plus féminisés[26], à commencer par l'enseignement. Mais certaines évoquent aussi leur volonté de préserver leurs goûts et intérêts pour différents domaines. Cela peut renvoyer à une plus grande liberté des filles, moins contraintes que les garçons à réussir selon un modèle d'excellence fondé sur l'investissement exclusif dans la carrière professionnelle[27].

À ce stade de l'analyse, on peut donc se représenter le parcours-type des étudiantes admises à l'ENA dans les années 1970 : après un baccalauréat littéraire ou scientifique, elles

---

[24] Anne Muxel et al., *Les étudiants de Sciences Po. Leurs idées, leurs valeurs, leurs cultures politiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2004, chap. 1.

[25] Ce résultat fait écho à des travaux sur les filles dans les filières scientifiques, qui ont mis en évidence une forme d'excellence scolaire plus polyvalente des filles, par opposition à celle, plus spécialisée, des garçons F. Imbert, C. Marry et M. Ferrand, « Femmes et sciences une équation improbable ? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes », art cit.

[26] C'est par exemple de cette manière que Pierre Merle interprète l'investissement plus équilibré des filles sur l'ensemble des matières scolaires en terminale scientifique : Pierre Merle, « L'adhésion des lycéennes de terminale C au modèle de l'excellence scolaire », *Sociétés contemporaines*, 1993, p. 7-26.

[27] C'est la piste privilégiée par M. Ferrand, F. Imbert et C. Marry, *L'excellence scolaire, une affaire de famille*, *op. cit.*

sont entrées à Sciences Po Paris où elles ont intégré la prestigieuse filière « Service public », tout en suivant en parallèle un cursus universitaire en droit, en lettres ou en sciences humaines. Elle se sont présentées au concours de l'ENA et l'ont réussi du premier ou du deuxième coup, à un peu moins de 23 ans. Il s'agit bien du parcours-type, dans la mesure où la quasi-totalité des filles admises à l'ENA au cours de la décennie 1970 l'ont suivi. C'est là la principale différence avec les garçons de la même génération, qui ont pu emprunter d'autres chemins dans l'enseignement supérieur.

Ainsi, un cinquième des garçons entrés à l'ENA sont passés par d'autres grandes écoles que Sciences Po. 11% ont étudié dans une grande école de commerce, qu'il s'agisse de l'École des hautes études commerciales (HEC) ou de l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC). 7% sont d'anciens élèves d'une école d'ingénieurs (Polytechnique et l'École centrale des arts et manufactures notamment). Parmi les garçons, on compte enfin 2% de normaliens littéraires. Chez les filles en revanche, on ne trouve ni diplômées d'écoles d'ingénieur·es, ni normaliennes. On trouve quand même quelques anciennes élèves de l'École du Haut enseignement commercial pour les jeunes filles (HEC jeunes filles), exclusivement féminine. Comment expliquer cette différence de recrutement qui, on le verra, disparaît par la suite ?

L'absence d'anciennes élèves des très grandes écoles d'ingénieurs et de commerce reflète en premier lieu le fait que les filles en sont alors exclues. L'École polytechnique, au sommet de la hiérarchie, n'ouvre ses portes aux filles qu'en 1970 et elles y entrent à dose homéopathique à partir de 1972. L'École centrale en admet certes depuis 1917 mais jusqu'à la fin des années 1960, seules 1 à 4 (parfois aucune) réussissaient le concours d'entrée[28]. Quant aux écoles de commerce, les plus prestigieuses d'entre elles -HEC, l'ESSEC et l'École supérieure de commerce de Paris (ESCP) - sont réservées aux garçons jusqu'au début des années 1970[29].

En raison de la position de plus en plus dominante de l'ENA dans le champ des grandes écoles et de ses anciens élèves dans le champ du pouvoir, des diplômés d'écoles d'ingénieurs

[28] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 93-114.

[29] Marianne Blanchard, « Quand féminisation rime avec légitimation : les écoles supérieures de commerce, du début des années 1960 au début des années 1990 », *Histoire de l'éducation*, 2012, n° 136, p. 167-192.

et de de commerce commencent à s'y intéresser dès les années 1960[30]. Entre 1972 et 1983, ils tirent profit du dédoublement du concours entre une filière à dominante juridique et une filière à dominante économique[31]. Ainsi dans les promotions 1978 et 1979, plus de la moitié des places de la voie économique sont occupées par des garçons sortis d'HEC, de l'ESSEC, de Polytechnique, de Centrale, ou de plus petites écoles d'ingénieurs[32]. Au début des années 1970, lorsqu'il n'y avait qu'un seul concours, ils étaient nettement moins nombreux[33]. Les filles étant exclues de ces écoles, seuls des garçons sont de fait en mesure d'emprunter ces chemins.

La fermeture des plus grandes écoles d'ingénieurs et de commerce n'explique en revanche pas l'absence de diplômées d'autres écoles, réservées aux filles ou mixtes. Comment se fait-il, par exemple, qu'aucune ancienne élève de l'École polytechnique féminine, qui a joué un rôle central dans la formation de plusieurs générations d'ingénieures, ne se soit hissée jusqu'à l'ENA ?[34] Que dire, en outre, de l'absence de diplômées d'écoles supérieures de commerce de province, où les filles arrivent en masse à partir de la fin des années 1960 ?[35]

Une partie de la réponse se trouve du côté des passages autorisés ou non entre institutions : la plupart des écoles ouvertes aux filles délivrent des titres qui ne permettent pas de faire acte de candidature au concours externe de l'ENA[36]. En effet, parmi les écoles réservées aux filles,

---

[30] Pierre Bourdieu, « Variations et invariants. Éléments pour une histoire structurale du champ des grandes écoles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1987, vol. 70, p. 3-30. Pour les polytechniciens, il existe par ailleurs une possibilité d'entrer à l'ENA sans concours, qui concerne un ou deux élèves par an. Mise en place en 1948, cette filière est supprimée en 1958 puis rétablie en 1962 avant de disparaître en 1986.

[31] *Ibid.*, p. 12.

[32] Pour seulement 3,3% des places de la voie juridique.

[33] C'est ce que montre Hervé Joly sur les HEC. Hervé Joly, « HEC-ENA, un couple qui marche », *Les analyses de l'OpesC*, 2011, vol. 15.

[34] 45% des filles diplômées d'écoles d'ingénieur.es en 1964 sont issues de l'EPF. C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 102.

[35] M. Blanchard, « Quand féminisation rime avec légitimation », art cit.

[36] La liste des titres permettant de faire acte de candidature au concours externe à différentes périodes peut être établie en consultant les différents décrets et arrêtés modifiant les modalités d'organisation du concours à partir de 1945. Sont ici cités les textes suivants : Décret n°45-2288 du 9 octobre 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application du titre II de l'ordonnance n°44-283, relatif à l'école nationale d'administration ; Arrêté du 3 février 1950 paru au JO du 9 février 1950 sur les conditions générales de l'organisation des concours d'entrée à l'ENA d'octobre 1950 ; Arrêté du 7 avril

seules les Écoles normales supérieures de jeunes filles et HEC Jeunes filles[37] délivrent des titres qui y autorisent. Et parmi les écoles mixtes, seules les IEP sont dans ce cas. La palette est beaucoup plus étendue pour les garçons. Dès 1945, les responsables de l'ENA autorisent les anciens élèves de nombreuses écoles d'ingénieurs à se présenter au concours d'entrée. Les garçons d'HEC ont eux aussi toujours été autorisés à concourir. En 1972, deux autres écoles parisiennes, l'ESSEC et l'ESCP, encore fermées aux filles, obtiennent le droit pour leurs diplômés de se présenter au concours. Les écoles supérieures de commerce de province, déjà mixtes, essuient quant à elles des refus de la part de l'ENA[38].

On le sait, le champ des institutions d'enseignement supérieur est traversé par des luttes entre les différentes institutions pour détenir la plus grande reconnaissance et la plus grande légitimité dans la définition et la formation des détenteurs des positions de pouvoir[39]. Pour Pierre Bourdieu, s'il est un élément révélateur de ces rapports, c'est bien *« les mesures […] [qui règlent] les équivalences entre les titres décernés ou les passages autorisés entre les différentes institutions. Selon une logique qui s'impose toutes les fois qu'il s'agit d'accumuler du capital symbolique, le jeu consiste à marquer des distances ou des exclusions, soit en interdisant aux autres la participation, soit en se refusant à participer »* [40]. Pour affermir sa domination sur l'ensemble du champ, les responsables de l'ENA ont créé des passerelles avec certaines grandes écoles. Ils l'ont fait avec parcimonie, de sorte à n'en établir qu'avec les plus reconnues et à écarter les moins prestigieuses, qui l'exposaient à une dévaluation. Symétriquement, en raison de la position dominante de l'ENA, de plus petites écoles avaient tout intérêt à tisser des liens avec elle pour gagner en légitimité. Le réseau des passerelles avec l'ENA renseigne donc sur la hiérarchie entre grandes écoles. On a montré que, de fait, la plupart

1972 fixant la liste des diplômes ou certificats exigés des candidats aux concours externes d'entrée à l'École nationale d'administration paru au JO du 6 mai 1972.

[37] Depuis 1945 pour les ENS et depuis 1950 pour HECJF.

[38] Marianne Blanchard qui a dépouillé des archives de l'Union des diplômés des écoles supérieures de commerce à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, m'a fourni des lettres en attestant.

[39] Monique de Saint-Martin et Pierre Bourdieu, « Agrégation et ségrégation. Le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1987, vol. 69, nº 1, p. 2-50 ; P. Bourdieu, *La noblesse d'Etat*, *op. cit.*

[40] P. Bourdieu, « Variations et invariants. Éléments pour une histoire structurale du champ des grandes écoles », art cit, p. 9.

des écoles fréquentées par les filles des classes aisées sont restées à distance de l'ENA jusqu'à la fin des années 1970. Cela a donc contribué à leur maintien dans un segment dominé du champ des grandes écoles. La question de l'accès des filles de ces écoles à l'ENA s'est-elle ou non posée ? Y-a-t-il eu des demandes d'équivalence et des refus ? N'ayant pas réalisé de travail sur archives qui permettraient de répondre à ces questions, elles restent ouvertes.

Les modalités d'organisation du concours d'entrée de l'ENA conduisent à l'éviction des filles de certaines écoles, qui ne sont pas autorisées à se présenter. Mais ce biais n'explique pas l'absence de normaliennes. Dans les années 1970, les ENS ne sont pas mixtes. Il existe des ENS réservées aux filles et des ENS réservées aux garçons. En revanche, les élèves des ENS féminines sont aussi nombreuses que les garçons des écoles jumelles. Elles viennent en outre des mêmes milieux sociaux qu'eux, et elles sont autorisées à se présenter au concours de l'ENA[41]. Pourtant, seuls des garçons entrent à l'ENA par le concours externe. Comment l'expliquer ?

D'après les travaux existants, les normaliens se mettent à s'intéresser à l'ENA au début des années 1970, à la faveur d'une chute du nombre de postes à l'université et de la massification de l'enseignement secondaire[42]. Pierre Bourdieu interprète cette aspiration nouvelle comme l'effet d'un *« désenchantement collectif »* à l'égard des carrières auxquelles les ENS ouvrent, lié à une élévation de leur recrutement social. Les normaliens de cette génération, plus souvent *« fils de professeur d'enseignement supérieur parisien »* que *« fils d'instituteur provincial »*, seraient portés *« à vivre comme un déclassement leur relégation dans une fonction d'enseignant ou de chercheur socialement et économiquement dévaluée »*[43].

Les normaliennes sont elles aussi confrontées à la baisse du nombre de postes dans l'enseignement supérieur. Leurs aînées d'une dizaine d'années ont pu, non sans difficultés,

---

[41] Christian Baudelot et Frédérique Matonti, « Le recrutement social des normaliens 1914-1992 » dans Jean-François Sirinelli (ed.), *École normale supérieure : le livre du bicentenaire*, Paris, PUF, 1994, p. 155-190 ; Pierre Bataille, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, Thèse de sociologie, Université de Lausanne, Lausanne, 2014.

[42] Alain Barbé et Jean-Noël Luc, *Des normaliens. Histoire de l'École normale supérieure de Saint-Cloud*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1982.

[43] P. Bourdieu, « Variations et invariants. Éléments pour une histoire structurale du champ des grandes écoles », art cit, p. 15-16.

envisager des carrières universitaires dans une période de recrutements massifs, mais cet horizon se ferme.

Mais tandis que les membres de la direction des ENS masculines incitent les garçons à bifurquer vers la haute administration *via* l'ENA, les responsables des ENS féminines poussent les filles à se « contenter des CES », pour reprendre l'expression d'une ancienne élève de Fontenay-aux-Roses[44]. « On pouvait à la rigueur continuer sa thèse comme on faisait de la broderie autrefois, en sachant bien que c'était un acte gratuit », témoigne encore cette femme. L'entourage familial des normaliennes ne les encourage sans doute pas non plus à se présenter au concours de l'ENA. Dans les familles des classes supérieures dont elles sont majoritairement issues, l'orientation vers l'enseignement secondaire, qui s'apparente à un déclassement pour les garçons, constitue en effet une *« promotion sociale »* pour les filles[45].

Maintenant que l'on se figure le paysage des grandes écoles à l'orée des années 1970, on comprend mieux les parcours uniformes et directs des filles reçues au concours externe de l'ENA. Pour des jeunes filles des classes supérieures excellentes scolairement et mues par l'ambition « d'aller le plus loin possible », de « choisir le meilleur », les options sont limitées et les chemins de traverse entre institutions quasi inexistants. Une enquêtée, qui se refusait à faire des études de médecine comme son frère et sa sœur rend compte en ces termes de son orientation après le baccalauréat : « À l'époque du choix d'une grande école, les possibilités étaient beaucoup plus restreintes qu'aujourd'hui pour une fille. HEC était scindée entre la prestigieuse école masculine et HECJF. Polytechnique m'attirait parce que j'avais une formation mathématique, mais elle n'était pas encore ouverte aux filles. Restaient l'ENA et Normale Sup. Là, peut-être parce que mes parents, en tant qu'enseignants, ne plaçaient rien au-dessus de Normale Sup, j'ai choisi l'ENA. Ce qu'était vraiment l'ENA je l'ai découvert à Sciences Po »[46].

---

[44] Citée par P. Bataille, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, *op. cit.*, p. 172.

[45] Marlaine Cacouault-Bitaud, *Professeurs, mais femmes : carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXe siècle*, Paris, La Découverte, 2007, chap. 4.

[46] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures hétérogames, externe. Ces propos émanent d'une enquêtée, mais ils ne sont pas tirés de l'entretien réalisé avec elles. Ils sont tirés de : Catherine Morvan, *OPA sur les élites*, Paris, First, 1991.

Tableau 2-7 - Origine sociale détaillée des élèves externes de l'ENA selon le sexe et la période

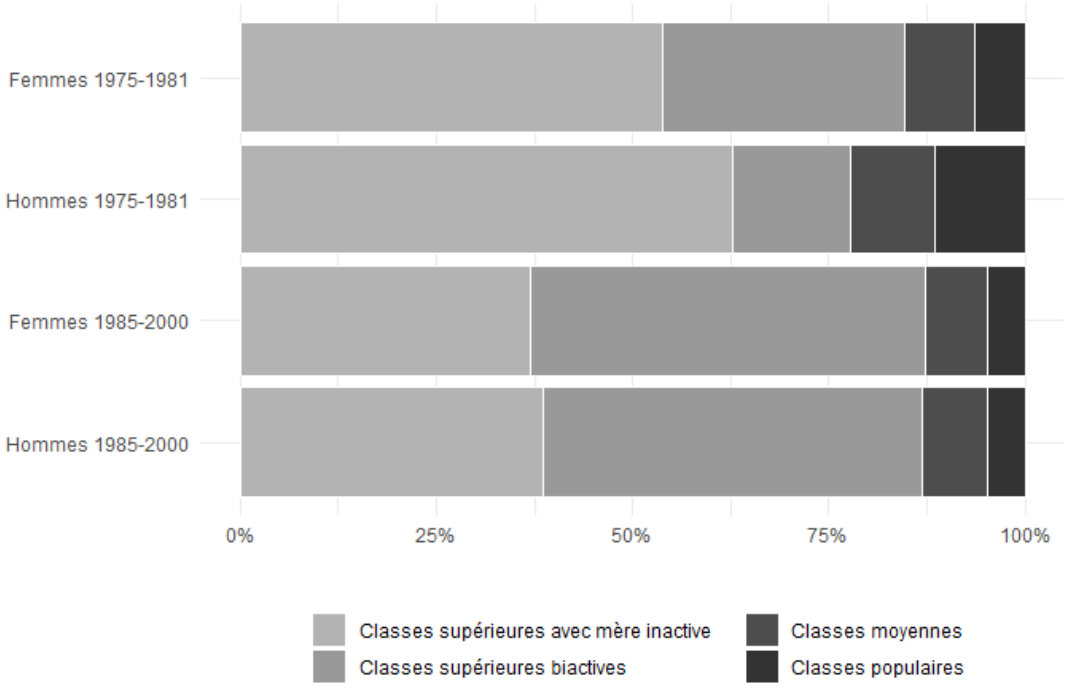
		Période 1975-1981		Période 1985-2000	
		Filles	Garçons	Filles	Garçons
Origine sociale	Classes supérieures du privé homogames	5,1	2,9	13,4	9,1
	Classes supérieures du privé avec inactive	30,8	42,9	25,2	26,3
	Classes supérieures du public homogames	10,3	2,1	12,6	11,7
	Classes supérieures du public avec inactive	23,1	20	11,8	12,4
	Classes supérieures hybrides public-privé homogames	5,1	3,6	7,9	10,6
	Classes supérieures hétérogames	10,3	6,4	16,5	16,8
	Total classes supérieures	84,7	77,9	87,4	86,9
	Classes moyennes homogames	2,6	3,6	2,4	3,3
	Classes moyennes avec inactive	6,4	4,3	2,4	2,2
	classes moyennes hétérogames	0	2,9	3,1	2,9
	Total classes moyennes	*9*	*10,8*	*7,9*	*8,4*
	Petits indépendants	3,8	7,1	2,4	3,3
	Classes populaires	1,3	1,4	0,8	0,7
	Classes populaires avec inactive	1,3	2,9	1,6	0,7
	Total classes populaires	*6,4*	*11,4*	*4,8*	*4,7*
Profession des pères	Chefs d'entreprise	14,5	14,5	7,1	7,4
	Cadres d'entreprise	19,7	27,5	34,9	31,2
	Professions libérales	10,5	10,1	15,1	15,8
	Cadres de la fonction publique	27,6	21,7	15,9	16,9
	Professeurs, professions scientifiques, *etc.*	11,8	5,1	13,5	14,7
	Total professions supérieures	*84,1*	*78,9*	*86,5*	*86*
	Professions intermédiaires des entreprises	6,6	5,8	6,3	3,7
	Professions intermédiaires de la fonction publique, *etc.*	1,3	3,6	0	1,5
	Enseignants du primaire et assimilés	1,3	0,7	1,6	2,9
	Agriculteurs, artisans et commerçants	3,9	5,8	2,4	3,7
	Salariés d'éxecution	2,6	5,1	3,2	2,2
	Sans emploi	0	0	0	0
Profession des mères	Cheffes d'entreprise	0	0	0	0,7
	Cadres d'entreprise	5,1	0,7	3,1	3,6
	Professions libérales	3,8	2,9	11,8	6,9
	Cadres de la fonction publique	2,6	2,1	3,1	7,7
	Professeures, professions scientifiques, *etc.*	11,5	2,9	17,3	13,5
	Total professions supérieures	*23*	*8,6*	*35,3*	*32,4*
	Professions intermédiaires des entreprises	3,8	2,1	6,3	3,3
	Professions intermédiaires de la fonction publique, *etc.*	1,3	3,6	2,4	3,6
	Enseignantes du primaire et assimilées	5,1	1,4	6,3	6,9
	Agricultrices, artisanes et commerçantes	1,3	4,3	2,4	2,9
	Salariées d'éxecution	1,3	4,3	4,7	7,7
	Sans emploi	64,1	75,7	42,5	43,1
Part d'individus dont l'un des parents exerce dans le public		48,1	33,8	43,7	49,8
Lieu de naissance	Paris et région parisienne	39,7	42,1	48,4	49,6
	Ailleurs en France	38,5	45,7	40,5	42,7
	Etranger	21,8	12,1	11,1	7,7

Champ : Pour les femmes, promotions principales et complémentaires, pour les hommes, promotions principales. Première période : 79 femmes (exhaustif) et 143 hommes ; deuxième période : 127 femmes et 278 hommes.

Lecture : 11,5% des femmes externes de la première période ont une mère appartenant à la catégorie des « Professeures, professions scientifiques », contre 2,9% des hommes. 23% des femmes externes de la première période ont une mère qui exerce une profession supérieure, contre 8,6% des hommes.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

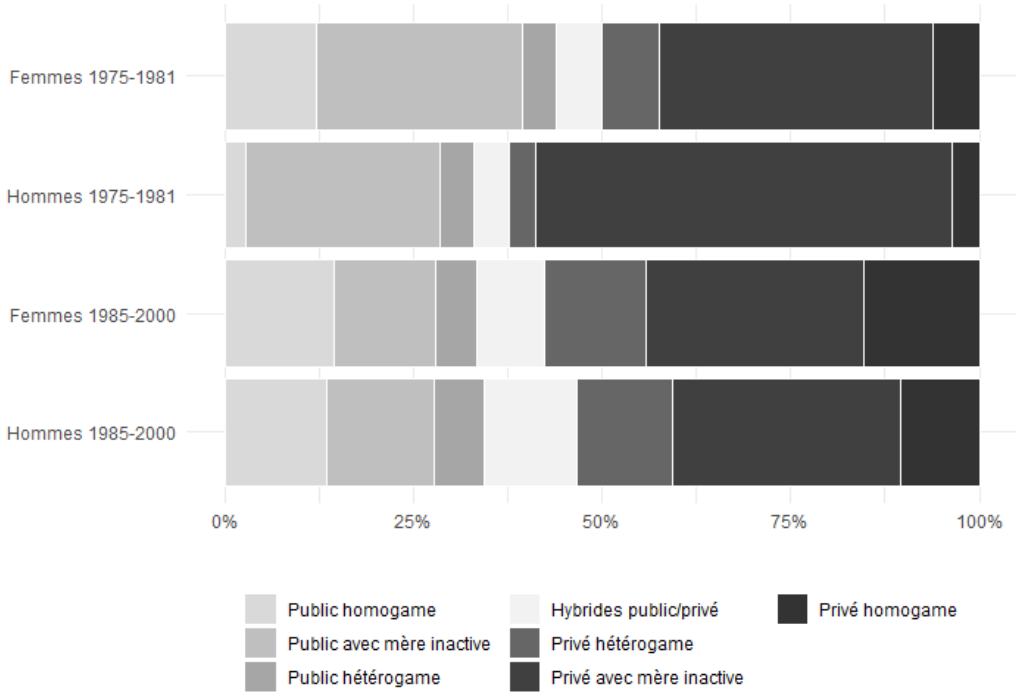
Figure 2-3 - Origine sociale des externes par sexe et période



Champ : Pour les femmes, promotions principales et complémentaires, pour les hommes, promotions principales. Première période : 79 femmes (exhaustif) et 143 hommes ; deuxième période : 127 femmes et 278 hommes.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 2-4 - Fractions de classes d'origine des externes issu·es des classes supérieures par sexe et période



Champ : Pour les femmes, promotions principales et complémentaires, pour les hommes, promotions principales. Première période : 79 femmes (exhaustif) et 143 hommes ; deuxième période : 127 femmes et 278 hommes.

Lecture : Sur 100 femmes externes de la première période issues des classes supérieures, 12% sont issues d'un couple où les deux parents exercent une profession dans le secteur public.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 2-8 - Détail de l'évolution de l'origine des externes issu·es de classes supérieures

Fraction des classes supérieures		Période 1975-1981			Période 1985-2000			Evolution	
		Femmes (%)	Hommes (%)	Ecart (points)	Femmes (%)	Hommes (%)	Ecart (points)	Femmes (points)	Hommes (points)
Privé	Homogames	6,1	3,7	2,4	15,3	10,5	4,8	9,2	6,8
	Avec femme sans emploi	36,4	55,0	-18,6	28,8	30,3	-1,5	-7,6	-24,7
	Hétérogames	7,6	3,7	3,9	13,5	12,6	0,9	5,9	8,9
	Total privé	*50,1*	*62,4*	*-12,3*	*57,6*	*53,4*	*4,2*	*7,5*	*-9,0*
Public	Homogames	12,1	2,8	9,3	14,4	13,4	1,0	2,3	10,6
	Avec femme sans emploi	27,3	25,7	1,6	13,5	14,3	-0,8	-13,8	-11,4
	Hétérogames	4,5	4,6	0,0	5,4	6,7	-1,3	0,9	2,1
	Total public	*43,9*	*33,1*	*10,9*	*33,3*	*34,4*	*-1,1*	*-10,6*	*1,3*
Homogames hybrides		6,1	4,6	1,5	9,0	12,2	-3,2	2,9	7,6
Total avec femme sans emploi		*63,7*	*80,7*	*-17,0*	*42,3*	*44,6*	*-2,3*	*-21,4*	*-36,1*
Total		100,0	100,0		100,0	100,0			

Champ : Pour les femmes, promotions principales et complémentaires, pour les hommes, promotions principales. Première période : 79 femmes (exhaustif) et 143 hommes ; deuxième période : 127 femmes et 278 hommes.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 2-9 - Caractéristiques scolaires des externes selon le sexe et la période

		Période 1975-1981		Période 1985-2000	
		Filles	Garçons	Filles	Garçons
Age médian au moment du concours		22 ans 10 mois	23 ans 8 mois	23 ans 9 mois	23 ans et 6 mois
Nombre de candidatures au concours externe	Une seule candidature	42,3	35	37,8	40,5
	Deux candidatures	48,7	42,9	48	47,4
	Trois candidatures	9,0	22,1	14,2	12,0
Baccalauréat	Litteraire	62,9	54,2	30,4	20,6
	Scientifique	27,4	34,4	58,4	63,2
	Litteraire et scientifique	3,2	7,3	0	0,4
	Economique et social	6,5	4,2	10,4	15,8
	Technologique	0	0	0,8	0
Proportion d'élèves passé·es par l'IDF au cours de leurs études supérieures		*NR*		97,6	93,8
Diplômes du supérieur	Sciences Po Paris et aucune autre grande école	84.6	69.3	68.5	55.1
	Sciences Po Paris et une autre grande école	3.8	9.3	20.5	25.2
	IEP de Province	6.4	7.9	0.8	5.1
	Ecole de commerce	3.8	10.7	15.0	21.5
	Ecole d'ingénieurs	0.0	7.1	2.4	9.5
	ENS	0.0	2.1	11.8	7.7
	Diplôme universitaire	75.6	70.7	59.1	62.8
	Dont un diplôme en droit	66.1	66.7	65.3	57.6
	Dont un diplôme en lettres shs	25.4	12.1	24.0	14.5
Filière suivie à Sciences Po Paris	Service public	82.6	95.5	*NR*	
	Economique et financiere	4.3	3.6		
	Politique economique et sociale	4.3	0.9		
	Relations internationales	0.0	0.0		
	Non renseigne	8.7	0.0		
Filière à l'ENA	Dominante économique	15,2	27,7	*NR*	
	Dominante juridique	84,8	72,3		

Lecture : 42,3% des femmes externes de la première période ont réussi le concours du premier coup, contre 35% des hommes de la même époque.

Champ : Pour les femmes, promotions principales et complémentaires, pour les hommes, promotions principales. Première période : 79 femmes (exhaustif) et 143 hommes ; deuxième période : 127 femmes et 278 hommes.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

III - L'ère d'une relative banalisation (années 1980-1990)

Dans les années 1980-1990, la présence de femmes à l'ENA devient plus banale. Certes, le mouvement de féminisation, rapide dans les années 1970, ralentit, mais les femmes représentent désormais en moyenne un quart des promotions. Cette thèse de la banalisation[47] relative de la présence des filles à l'ENA s'appuie en outre sur le constat suivant : les trajectoires familiales et scolaires des filles reçues au concours externe ressemblent de plus en plus à celles de leurs condisciples masculins.

1) Un rapprochement du recrutement social des filles et des garçons

Le recrutement social du concours externe connaît deux changements importants dans les années 1980-1990. D'abord, les étudiant·es admises à l'ENA sont encore plus souvent qu'avant issu·es des classes supérieures (Tableau 2-7). Sur ce point, nos données confirment une série de travaux sur les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles qui montrent que leur recrutement se resserre à cette époque après avoir connu une (très) relative démocratisation[48]. Mais surtout, par rapport à la période précédente, on n'observe plus de différences entre les origines sociales des filles et celles des garçons (Figure 2-3, Figure 2-4 et Tableau 2-8 ci-dessus). D'une part, la sur-sélection sociale des filles s'est estompée. D'autre part, les élèves des deux sexes viennent désormais des mêmes fractions des classes supérieures.

En ce qui concerne les fractions des classes supérieures dont sont issu·es les élèves, la première évolution remarquable, c'est que la part de couples parentaux où le père occupe une profession supérieure et la mère est au foyer a chuté. Ce changement s'explique pour partie par une transformation sociale plus générale : alors qu'en France, dans les années 1960, la plupart

[47] On reprend ce terme à Catherine Marry : C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

[48] M. Euriat et C. Thélot, « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », art cit ; Valérie Albouy et Thomas Wanecq, « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet », *Economie et Statistique*, 2003, p. 27-52.

des femmes arrêtaient de travailler quand elles avaient des enfants, ce n'est plus le cas dans les années 1980-1990. Pour une mère de famille, il est désormais normal de travailler[49]. Sur ce point, c'est surtout la structure du recrutement des garçons qui a changé entre les années 1970 et les années 1980-1990. Alors que 81% des garçons issus des classes supérieures avaient une mère sans activité professionnelle, cela ne concerne plus que 45% d'entre eux (-36 points). L'écart est moindre chez les filles, dont les mères étaient déjà bien moins souvent au foyer (63% dans les années 1970, 42% ensuite, soit un écart de 21 points).

Deuxième évolution notable, les filles et les garçons sont désormais issus dans des proportions comparables de familles du pôle public et du pôle privé des classes supérieures. Là encore, ce rapprochement est le produit d'évolutions divergentes pour chacun des deux sexes. Dans les années 1980-1990, les filles sont moins recrutées dans les classes supérieures du public qu'à la période précédente, tandis que les garçons le sont davantage. Il n'est désormais pas rare que les garçons soient issus de couples où les deux parents exercent une profession supérieure dans le secteur public, alors que cette configuration n'existait que chez les filles dans les années 1970.

On aboutit donc dans les années 1980-1990 à une situation où filles et garçons sont recrutées dans des proportions comparables dans les classes supérieures et, en leur sein, parmi les différentes fractions que l'on a distinguées. Comment interpréter ce rapprochement du recrutement social des filles et des garçons reçu·es à l'ENA au fil des générations ?

Un élément qui mérite d'être signalé, c'est qu'un phénomène comparable s'observe chez les diplômé·es d'écoles d'ingénieur·es, du moins en ce qui concerne la sur-sélection sociale des filles par rapport aux garçons : manifeste dans les générations de pionnières, elle s'estompe ensuite[50].

Pour comprendre ce qui se joue au sein des classes supérieures, il faudrait connaître leur structure dans les années 1970 et dans les années 1980-1990. Or, nous n'avons pas connaissance

[49] M. Maruani, *Travail et emploi des femmes*, *op. cit.*, p. 1.

[50] Monique de Saint-Martin, « Les facteurs de l'élimination et de la sélection différentielles dans les études de sciences », *Revue française de sociologie*, 1968, p. 167-184 ; Monique de Saint-Martin, « Structure du capital, différenciation selon le sexe et "vocation" intellectuelle », *Sociologie et sociétés*, 1989, vol. 21, nº 2, p. 9-25 ; C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*

de travaux qui définissent la position des ménages en tenant compte du comportement d'activité des femmes, d'une part, du secteur d'activité où travaillent leurs membres, d'autre part. Compte tenu de ce manque, nous nous contenterons de formuler une hypothèse. Vraisemblablement, la répartition des filles reçues à l'ENA dans les différentes fractions des classes supérieures dans les années 1970 ne reflète en rien ce que sont les classes supérieures de cette époque. En revanche, il est probable que ce soit davantage le cas dans les années 1980-1990.

Suivant cette hypothèse, dans les années 1970, seules des filles venant de familles singulières, avec des mères exerçant des professions supérieures ou qui jouissaient d'une familiarité avec l'univers des cadres du public pouvaient se projeter vers l'ENA. Dans la plupart des familles des classes supérieures, les parents valorisaient alors nettement moins les études de leurs filles que celles de leurs fils. Dans les années 1980-1990, en revanche, les attentes parentales à l'égard des filles et des garçons ont changé : dans les milieux aisés, les parents nourrissent désormais des ambitions scolaires élevées pour leurs enfants, quel que soit leur sexe. Dès les années 1980, certains travaux attestaient même d'aspirations plus élevées pour les filles, quant au niveau d'éducation général visé[51]. Ces stratégies éducatives parentales moins sexuées rendent possible l'orientation vers l'ENA de filles issues de fractions plus diversifiées des classes supérieures vers des grandes écoles. Et ce, d'autant plus que l'ensemble des grandes écoles leur sont désormais ouvertes.

2) La diversification des chemins empruntés par les filles

L'instauration de la mixité dans les très grandes écoles a des conséquences sur l'ENA.

On voit ainsi arriver des filles plus âgées que leurs aînées, qui ont bifurqué vers l'ENA après un cursus dans une très grande école de commerce, une École normale supérieure ou une école d'ingénieur·es. Des profils de ce type, qui n'existaient pas dans les années 1970, sont loin d'être marginaux, puisque 29% des filles externes des années 1980-1990 y correspondent (Tableau 2-9) ! Dans le groupe des garçons aussi, les anciens élèves de ces écoles sont

[51] Marie Duru-Bellat et Jean-Pierre Jarousse, « Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents », *Économie et Statistique*, 1996, vol. 293, n° 3, p. 77-93.

nettement plus nombreux qu'auparavant : ils représentent désormais 39% des reçus au concours externe.

La quasi-hégémonie de Sciences Po Paris sur le concours externe perdure, car les étudiantes et les étudiants de ces écoles viennent le préparer à Sciences Po. En revanche, la part des externes qui ne détiennent que le diplôme de Sciences Po Paris, sans le cumuler avec le titre d'une autre grande école a diminué : entre les deux périodes étudiées, elle est passée de 84% à 68% chez les filles et de 69% à 55% chez les garçons. En raison de l'afflux d'élèves du pôle intellectuel et scientifique des grandes écoles[52], le diplôme de Sciences Po fait désormais figure de « SMIC intellectuel », pour reprendre les termes d'une diplômée de l'IEP qui se compare aux « brillants » polytechniciens et normaliens de sa promotion. La concurrence avec les élèves des écoles très sélectives scolairement, d'autant plus rude que le nombre de places offertes chute à partir du milieu des années 1980 (Figure 2-1), conduit à l'éviction des diplômées de ces plus petites écoles que sont les IEP de province. Quelques rares garçons des IEP de province continuent en revanche de réussir le concours externe.

Trois nouveaux chemins jusqu'à l'ENA s'ouvrent donc à des filles de la bourgeoisie très dotées en capital scolaire à partir des années 1980 : celui des très grandes écoles de commerce, celui des écoles d'ingénieur·es et celui des ENS. Explorons-les.

15% des filles entrées à l'ENA dans les années 1980-1990 sont diplômées d'HEC, de l'ESSEC ou de l'ESC Paris. Cette proportion non négligeable s'explique par l'arrivée massive des filles dans ces écoles de commerce une fois la mixité instaurée. L'ouverture de ces établissements aux jeunes filles est en effet suivie d'une féminisation rapide des classes préparatoires au Haut enseignement commercial (HEC) dans les lycées, où la proportion de filles passe de 9% en 1971-1972 à 39% en 1976-1977[53]. Aux yeux des lycéennes titulaires du baccalauréat C plus attirées par les matières étudiées dans les classes préparatoires commerciales (mathématiques, histoire géographie, langues) que dans les classes préparatoires scientifiques, ces formations apparaissent de plus en plus comme une suite logique et légitime dans leur trajectoire de bonne élève. En conséquence, la proportion de candidates à l'ensemble

[52] M. de Saint-Martin et P. Bourdieu, « Agrégation et ségrégation. Le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir », art cit.

[53] M. Blanchard, « Quand féminisation rime avec légitimation », art cit.

des écoles de commerce augmente, entraînant une hausse des reçues et donc une féminisation des effectifs. Le taux de femmes diplômées à HEC et à l'ESSEC reste plus faible que dans d'autres écoles, comme si la position dominante de ces deux écoles allait de pair avec une plus forte présence masculine, mais les filles représentent tout de même 33% des reçu·es à HEC dès 1978[54].

Les anciennes élèves d'écoles d'ingénieur·es sont nettement moins nombreuses à l'ENA (2% des filles externes). Cela reflète le fait que la part des filles a progressé lentement dans les très grandes écoles d'ingénieur·es quand leurs portes se sont ouvertes. À Polytechnique, elles étaient 6 sur une promotion de 302 élèves en 1972 (2%), 28 sur 311 en 1982 (8,4%), 32 sur 400 en 1992 (8%)[55].

Parmi les diplômées de grandes écoles qui se présentent et réussissent le concours de l'ENA à partir des années 1980, on trouve enfin des normaliennes. Elles représentent 12% des filles reçues au concours externe. Le fait que les ENS deviennent mixtes dans les années 1980 a joué un rôle dans ce changement[56]. Signalons toutefois que des normaliennes ont commencé à s'orienter vers l'ENA un peu avant l'instauration de la mixité aux concours d'entrée. À partir des années 1980 les responsables des ENS se mettent à encourager des filles à se présenter au concours de l'ENA. « À cette époque-là, il y avait plus de normaliens que de postes à l'agrégation en spécialité philo », rapporte par exemple une normalienne de Fontenay, entrée à l'ENA dans les années 1980[57]. « L'École nous a incités à chercher des voies de diversification […] parce qu'un normalien qui risquait de ne pas avoir l'agreg', c'était un peu infâmant ». Cela intervient en outre dans un contexte de redéfinition du rôle des ENS : même si leur priorité reste la formation de futur·es enseignant·es chercheur·es et d'enseignant·es du second degré, il

[54] Chiffres communiqués par Marianne Blanchard. Archives chambre de commerce de Paris, archives HEC, 38 C 14.

[55] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 107.

[56] Les concours pour les filles et pour les garçons sont fusionnés en 1981 pour Fontenay et Saint-Cloud et en 1986 pour Sèvres et Ulm.

[57] Femme, née dans les années 1950, origine : classes moyennes hétérogames (hypogamie féminine), externe, entretien réalisé sur le lieu de travail de l'enquêtée en 2012.

devient officiel que les ENS peuvent contribuer à la formation de cadres supérieur·es de l'administration[58].

À partir des années 1980, des filles issues tant du pôle économique que du pôle scientifique et intellectuel du champ des grandes écoles arrivent à l'ENA. La diversification des chemins empruntés par les reçues au concours externe ne doit toutefois pas masquer une inégalité : la part des filles parmi les externes issu·es d'une école de commerce[59] est bien inférieure au taux de féminisation de ces écoles. Il en va de même pour les écoles d'ingénieurs[60] et les ENS[61]. Cela conduit à penser que les processus d'orientation vers les différentes spécialités proposées par ces écoles et les modalités de recrutement de l'ENA ne sont pas neutres du point de vue du genre.

Comment le concours externe de l'ENA, marqué par une tradition de compétition entre garçons en est-il venu à faire partie du domaine du possible pour un nombre croissant de filles ? On a d'abord mis en évidence un résultat attendu : cette filière élitiste a été largement monopolisée par des filles des classes supérieures. On a ensuite montré qu'entre le début des années 1970 et la fin des années 1990, on pouvait distinguer deux générations de reçues au concours externe.

L'analyse de la base de données montre que les filles des années 1970 sont des héritières, mais des héritières au profil atypique compte tenu de ce que sont les classes supérieures à cette époque. Elles bénéficient fréquemment d'un ancrage familial dans le monde des cadres du

---

[58] Décret du 24 juillet 1985 relatif aux statuts des ENS, cité dans P. Bataille, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, *op. cit.*, p. 153.

[59] Les filles représentent 26% des externes passé·es par une école de commerce dans les années 1980-1990, alors 33% de filles sont reçues à HEC à la même période.

[60] Les filles représentent 7% des externes diplômé·es d'une école d'ingénieur·es dans les années 1980-1990, ce qui est inférieur à la part des filles admises à Polytechnique à la même période. C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 263.

[61] En ce qui concerne les ENS, cela confirme les observations de Pierre Bataille sur les devenirs professionnels des normalien.nes de Fontenay et de Saint-Cloud des années 1980. Parmi les 6% d'élèves qui *« dévient »* à un moment de leur carrière vers la haute administration, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes. P. Bataille, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, *op. cit.*

public. Mais surtout leurs mères ont souvent placé leurs capitaux scolaires dans une profession prestigieuse, et pas seulement dans un bon mariage, à une époque où ce n'est pas la règle. En outre, une partie de ces filles a vécu à l'étranger pendant leur enfance. Ces éléments éclairent leur orientation improbable vers l'ENA. Sciences Po Paris a joué un rôle central dans leur entrée à l'ENA, à une époque où la plupart des très grandes écoles leur sont fermées. Dans les années 1980-1990, les filles admises à l'ENA sont issues des mêmes familles que les garçons et ont des trajectoires scolaires proches de celles de leurs condisciples masculins. Dans les classes aisées dont est issue cette petite élite, les filles sont désormais poussées comme leurs frères à suivre la voie des grandes écoles[62].

IV - Des socialisations familiales propices à des transgressions de genre

L'analyse de la base de données ne permet de mettre au jour qu'une partie des ressorts de l'orientation improbable de filles vers l'ENA. Les entretiens réalisés avec des femmes énarques de ces générations révèlent des atouts familiaux qui ne peuvent être décelés dans les chiffres : elles ont en particulier en commun d'avoir bénéficié d'un fort soutien de la part de leurs parents, qui adhèrent au canon de l'excellence scolaire, mais surtout de pratiques éducatives qui questionnent les rapports sociaux de sexe, sans que cela relève d'une intention féministe[63].

Les trois portraits qui suivent donnent à voir comment ces atouts familiaux s'incarnent dans des histoires individuelles. On a délibérément choisi de mettre en scène des femmes qui

[62] Mais pas nécessairement les mêmes.

[63] Il s'agit d'un ressort déjà identifié pour la réussite de filles dans des domaines connotées comme masculins. Voir notamment : Catherine Marry et Anne-Marie Daune-Richard, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », *Formation Emploi*, 1990, p. 35-50 ; Christine Mennesson, « Sports "inversés". Modes de socialisation sexuée des jeunes » dans Henri Eckert et Sylvia Faure (eds.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, France, La Dispute, 2007, p. 63-76 ; Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999.

ont grandi dans des contextes historiques, des milieux sociaux et avec des modèles parentaux différents. Louise Mistral et Anne Roquevert sont deux femmes issues des classes supérieures, qui appartiennent pour la première à la génération de transition et, pour la seconde, à celles de la banalisation. La troisième, Louisa Amara, originaire des classes populaires, est une « aberration statistique » à l'ENA.

Ces trois femmes ont en commun d'avoir des mères qui, bien que de manière différente, s'éloignent elles-mêmes des normes de genre ou encouragent leurs filles à le faire. Dans les deux premiers cas, les mères occupent des places associées au masculin, l'une étant veuve et décidant seule pour ses enfants à une époque où cela n'est pas tout à fait permis, l'autre occupant un emploi masculin, aussi prestigieux que celui de son mari. Enfin, la troisième, mère au foyer de classes populaires encourage des pratiques égalitaires entre ses filles et ses fils, et pousse ses filles à s'éloigner du modèle de division sexuée du travail que leur père et elle incarnent[64].

1) Une mère veuve en héritage (génération de transition)

Née au sortir de la Seconde guerre mondiale à Paris, Louise Mistral est l'aînée d'une fratrie composée de trois filles et un garçon. Son père, un inspecteur des Finances issu d'une famille qu'elle qualifie de « très service public », est décédé lorsqu'elle avait six ans. Sa mère est quant à elle originaire d'une famille bourgeoise où seuls « les malades deviennent fonctionnaires ». Diplômée de l'enseignement supérieur, ce qui est rare pour une femme de sa génération[65], la mère de Louise Mistral n'a pas exercé d'activité professionnelle avant que ses enfants ne deviennent adultes. Passionnée d'économie, elle a en revanche gagné de l'argent en

[64] Ces *« mères atypiques »* ressemblent à celles identifiées par Reguina Hatzipetrou-Andronikou dans le cas de femmes devenues instrumentistes de musique traditionnelle, un monde longtemps resté exclusivement masculin. Pour l'auteure, ces « mères atypiques » constituent *« des ressources discrètes, mais néanmoins efficaces, pour la transgression des normes de genre »*. Reguina Hatzipetrou-Andronikou, *Joueuses d'instruments traditionnels. Apprentissage, socialisation professionnelle et genre dans les musiques traditionnelles en Grèce.*, Thèse de sociologie, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018, p. 195-196.

[65] Seules 2% des femmes de sa génération sont dans ce cas. M. Duru-Bellat, A. Kieffer et C. Marry, « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », art cit, p. 260.

jouant en bourse. Après avoir élevé ses enfants, elle est en outre devenue consultante pour des banques.

On trouve dans la socialisation familiale de Louise Mistral, de son frère et de ses deux sœurs des éléments propices à des transgressions de genre. À l'encontre des normes en vigueur dans leur milieu social, leur mère leur prodigue en effet une éducation peu sexuée, sur le plan de la distribution de l'argent de poche et de la répartition des tâches ménagères :

> **Louise Mistral –** Dans la fratrie, il n'y avait pas de différence. Alors que mes cousins cousines, du côté paternel, c'était totalement différent. Mes cousins ont tous fait des études et mes cousines n'en ont pas fait. Ma mère tranchait. […] Et même, je trouvais que mon frère n'avait pas beaucoup de chance, parce qu'il avait exactement le même argent de poche que nous. […] Ma mère s'est fait accuser, reprendre, par ma famille paternelle sur le fait que mon pauvre frère allait devenir très spécial parce qu'elle lui a toujours fait faire la vaisselle quand c'était son tour ou ce genre de choses, ce dont mes cousins garçons ont toujours été totalement dispensés.

À cette socialisation *« par entraînement direct »* à des rôles peu sexués s'ajoute une socialisation *« silencieuse »*[66] : élevée par une mère seule, Louise Mistral n'est non seulement pas exposée à des parents incarnant des rôles de sexe différents, mais elle voit aussi sa mère adopter des conduites non conformes à son sexe :

> - Ma mère était veuve avec ses quatre enfants. On a du mal à s'imaginer aujourd'hui, mais l'idée qu'il y ait une femme qui rentre dans une banque et notamment avec un jeune enfant, ça faisait scandale. Et moi j'allais à la banque avec ma mère. J'ai encore eu cette aventure que je trouve… Je fais partie de la génération des gens qui ont eu leur majorité à 21 ans. Pour sortir du territoire, à 19 ans, il me fallait une autorisation parentale, et à l'époque, les mères ne pouvaient pas la donner. Enfin, en réalité, il n'y avait pas eu de problème jusqu'au moment où on est tombé sur un commissaire de police bouché qui a dit ce qu'était le texte

[66] Bernard Lahire, « Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances » dans Thierry Blöss (ed.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, Presses Universitaires de France, 2001, p. 9-25.

de loi, en disant : « il faut réunir le conseil de famille ». Conseil de famille qui n'avait jamais été réuni depuis la mort de mon père et qu'on n'a pas réuni pour cette occasion, ce qui fait que je suis partie sur les instances de ma mère sans autorisation du tout. Donc si tu veux, j'avais sans arrêt [ce genre de choses] en arrière-fond. C'est pour ça, je ne dis pas que ma mère était féministe dans le sens… mais simplement, elle se trouvait dans une situation où on pouvait se demander pourquoi une fille de 19 ans ne pouvait pas sortir de France avec l'autorisation de sa mère et pourquoi il fallait une autorisation paternelle.

« Bonne élève dans le secondaire », Louise Mistral s'oriente après son baccalauréat vers des études d'allemand. Elle n'a pas de projet précis, mais sait qu'elle pourra « toujours être professeur »[67]. À l'inverse d'autres femmes de cette génération qui ont embrassé des professions supérieures masculines[68], Louise Mistral n'a rien contre le professorat, mais sa mère la détourne de ce destin en la poussant à ne pas se contenter d'une seule licence :

- J'avais une spécificité par rapport aux autres gens, j'avais quand même une mère qui avait fait des études et qui considérait que ne faire qu'une licence d'allemand, c'était vraiment du gâchis total. Tout étudiant sérieux devait pouvoir être dans plusieurs universités et faire plusieurs choses à la fois. Elle a toujours considéré qu'il ne fallait pas la prendre pour une idiote, et lui faire croire qu'on travaillait quand on était étudiant.

En parallèle de ses études d'allemand, Louise Mistral s'inscrit en licence de droit et à Sciences Po, où elle choisit la voie service public, « en pensant aux concours de la fonction publique, mais pas spécialement à l'ENA ». Si elle décide de présenter ce concours, c'est, dit-elle, par « esprit de contradiction », parce qu'un professeur lui a expliqué qu'elle n'avait « aucune chance » de le réussir :

- Mais à part ça, je ne savais pas très bien ce que ça représentait. […] Mon projet [à ce moment-là] c'était plutôt de faire de la recherche et d'être professeur

[67] L'une des rares professions supérieures auxquelles les femmes de sa génération sont en droit d'aspirer. Cf. M. Cacouault-Bitaud, *Professeurs, mais femmes*, *op. cit.* et la partie 2 de ce chapitre.

[68] C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, *op. cit.*, p. 126-127.

d'université. […] J'avais commencé une inscription en thèse à Vincennes pour faire de la sociologie, sur un sujet d'allemand. […] D'ailleurs, quand j'ai passé le concours, je n'ai pas été voir les résultats [de l'écrit], parce que vraiment, je ne pensais pas être reçue. Ma mère a été alertée par une de ses amies qui l'a félicitée. Et maman s'est dit : « tiens, elle s'est fiancée sans me le dire ». (Rires.) Et là, on m'a retrouvée, j'étais en train de crapahuter dans les Alpes, on m'a dit que j'avais réussi, et je suis revenue. Là, par contre, étant admissible, j'ai travaillé comme une damnée pendant un mois et demi pour réussir l'oral. Quand j'ai réussi, j'ai un tout petit peu hésité mais pas vraiment. Parce que je ne me sentais pas la capacité de dire… je n'avais pas d'idées arrêtées sur le sujet, j'avais réussi le concours, bon, fin d'une carrière universitaire qui aurait sûrement été brillante. (Rires.)

2) Une mère pionnière en héritage (ère de la banalisation)

Née au début des années soixante, quinze ans après Louise Mistral, Anne Roquevert[69] a bénéficié du « modèle » d'un couple parental « où il y avait une forme d'égalitarisme ». Sa mère est en effet l'une des premières femmes françaises à avoir été nommée professeure en faculté de médecine et sa « carrière n'était pas soumise » à celle de son mari, un universitaire reconnu, normalien et agrégé de lettres classiques[70].

Ses parents ont en outre nourri les mêmes « projections professionnelles » pour elle que pour son frère aîné : « et mon père et ma mère considéraient que je devais faire mes études. […] Et puis après, aucune discrimination sur les fonctions qu'on peut atteindre ».

Après un baccalauréat scientifique, elle hésite à s'orienter vers des études de médecine ou vers « Normale sup ». Comme son frère a déjà emprunté la voie maternelle de la médecine,

[69] L'entretien avec Anne Roquevert a été réalisé en duo avec Romain Lecler.

[70] Jusqu'aux années cinquante, la présence des femmes dans les facultés de médecine restait très faible et ne semblait pas présenter un danger de concurrence pour les hommes. Quasiment exclues de la chirurgie ou de la médecine générale, elles exerçaient surtout la pédiatrie, l'ophtalmologie ou la gynécologie et n'avaient pas de carrière hospitalo-universitaire. Anne-Chantal Hardy-Dubernet, « Femmes en médecine : vers un nouveau partage des professions ? », *Revue française des affaires sociales*, 2005, n° 1, p. 35-58.

qu'elle « aime les lettres » et souhaite « faire plaisir à son père », elle choisit la classe préparatoire littéraire avec l'idée d'entrer à l'ENS. Après avoir réussi le concours de Sèvres, encore non mixte, elle envisage toutefois de s'éloigner de l'enseignement et de la recherche :

> - Je pense que mon père était très content que j'aie fait ça, mais ensuite je me suis dit : 'ça va être compliqué'. D'abord, je pense que j'étais beaucoup moins bonne que lui. J'en étais convaincue. C'était un grand helléniste, moi je n'étais pas assez bonne en grec. Et je me suis dit : 'toute ma vie, je vais être la fille de et on va me comparer. Je serai meilleure ou moins bonne, mais je serai toujours la fille de, et finalement, j'ai plutôt envie de faire quelque chose à moi'. Donc une fois passé cet hommage qui consistait à rentrer à l'école, j'ai fait autre chose. Et mes parents m'ont dit : 'c'est intéressant de faire de la technocratie', donc j'ai dit : 'bon bah très bien, je vais faire de la technocratie '. J'étais très disciplinée à l'époque.

Forte du soutien de ses deux parents et du « modèle maternel », elle se tourne avec assurance vers Sciences Po et l'ENA, qui ne lui apparaît pas comme un monde d'hommes :

> - Le fait qu'elle ait fait cette carrière, ça m'a rassurée dans l'idée que moi aussi je pouvais réussir. […] Au fond, […] je n'ai jamais envisagé qu'il y avait une trajectoire pour les femmes et une trajectoire pour les hommes. […] Et donc j'ai fait les choses… […] Quand j'ai passé l'ENA, à l'époque, on était 138 dans la promo et il y avait 26 femmes, ça ne m'a jamais traversé l'esprit que sous prétexte que j'étais une femme, ça pouvait être une difficulté. Il n'y avait d'ailleurs pas de difficulté. Honnêtement, pour faire du droit et de l'économie, il n'y a pas besoin…

3) L'échappée en héritage : une fille des classes populaires à l'ENA

Fille d'immigré·es algériens, Louisa Amara est née au début des années 1970 dans un quartier populaire d'une ville de banlieue parisienne. Sa mère et les aîné·es de sa fratrie ont quitté un village de Kabylie pour s'y installer un an plus tôt. Son père, ouvrier non qualifié, travaillait quant à lui en France depuis les années 1950. Ayant réussi le concours externe à l'âge de 23 ans, après des études à Sciences Po Paris où elle a été admise sur titre, grâce à l'obtention d'une mention Très bien au bac, elle est une « aberration statistique à l'ENA ». Sa trajectoire permet de mettre en lumière les atouts familiaux et scolaires qui contribuent à la réussite de rares jeunes femmes issues des classes populaires à l'ENA.

a) Une obsession de la réussite par l'école

Un premier atout, d'autant plus nécessaire à Louisa Amara que sa famille est peu dotée en capital scolaire, économique et social, est celui de l'excellence scolaire. Elle va de pair avec un très fort désir d'ascension de classe et une croyance dans l'idée que la réussite scolaire en est la clé, ancrées en elle dès son plus jeune âge :

> **Louisa Amara –** Je ne sais pas ce qui s'est passé dans ma tête, enfant mais j'étais vraiment obsédée par ça. Obsédée. Et ce n'était pas pour être la première de la classe. Enfin, ça me faisait plaisir, mais il y avait vraiment un rapport utilitaire à l'école. (Elle raconte plusieurs souvenirs, dont certains datent de l'école maternelle, significatifs de ce rapport à l'école, avant d'en venir à cette anecdote.) Je me souviens, j'étais en sixième, et je rentre de l'école deux trois jours après la rentrée. Et ma mère me dit de faire la vaisselle ou de ranger un truc. Et je lui dis : « non, moi maintenant je travaille à l'école, et comme ça plus tard, j'aurai une femme de ménage et je ne ferai pas la vaisselle ». Et je revois la scène. Évidemment, ma mère me l'a répété très souvent, mais je revois très clairement la scène.

Toujours première de la classe, elle s'attire les faveurs d'enseignant·es en ZEP confronté·es aux difficultés scolaires d'une majorité d'élèves d'origine populaire. Elles et ils l'orientent très tôt vers la voie des concours :

> - J'ai beaucoup bénéficié du fait que les profs étaient très contents de me voir en fait. Rétrospectivement, je me dis que je devais leur mettre du baume au cœur ! […] Du coup, ils étaient assez préoccupés de mon avenir. Je me souviens, dès la 5e, d'une professeure de français qui était aussi prof de dessin, qui me dit, un jour où je la croise devant le collège, qu'elle me verrait bien à Sciences Po et à l'ENA. Et ensuite, quand j'étais en 3e, j'ai une prof qui m'avait inscrite à Louis Le Grand. En RER, c'était jouable, j'aurais pu continuer d'habiter chez mes parents, mais je n'y suis pas allée. J'ai dit : « non non, moi je suis bien ». Je suis restée là et je pense, rétrospectivement, que j'étais d'une très grande sagesse. (Elle rit.) Il y a eu aussi un prof d'histoire et un prof de philo qui m'ont fait passer le concours général.

De son côté, Louisa Amara cherche dès la fin du collège des informations sur l'enseignement supérieur :

> - Dès la 3e, j'allais au CIDJ à la Tour Eiffel pour me renseigner sur l'orientation. Parce que je voulais vraiment que l'école me permette de faire ce que je voulais, dans de bonnes conditions. J'allais lire *L'Étudiant* à la bibliothèque municipale. Vraiment, je le lisais avec beaucoup beaucoup d'attention, je lisais tout. J'étais préoccupée de mon avenir. Évidemment, mes parents n'étaient pas capables de me donner l'information.

Résider en région parisienne joue ici un rôle essentiel : la rencontre avec des enseignant·es qui lui permettent de se projeter jeune à Sciences Po et à l'ENA, la proximité de lycées prestigieux, etc., permettent de pallier l'absence de capital scolaire, social et économique dans la famille[71].

[71] L'analyse des trajectoires des élèves externes de l'ENA suggère que cet atout est encore plus indispensable pour les filles. En effet, aucune des filles issues des classes moyennes et populaires répertoriées dans la base n'a grandi en province, alors que c'est le cas d'une partie des garçons en ascension de classe.

b) Une forte politisation dès l'enfance

Le patrimoine scolaire de la famille de Louisa Amara est proche de zéro, sa mère et son père n'ayant pas été scolarisés. Pour autant, elle a hérité de ressources culturelles qui ont compté dans son parcours scolaire.

En premier lieu, son père sait lire et écrire, et il est « très politisé ». Au quotidien, cela a son importance :

> - Il a fait la guerre d'Algérie, il était un militant de l'indépendance. Il lisait les journaux tous les jours, enfin, le Parisien, parce qu'il jouait au tiercé. Donc moi j'ai grandi avec le Parisien. (Elle rit.) Mais mes frères aînés lisaient *Libération*, *Hara-Kiri*, tout ça. Je me souviens mon frère aîné qui a disparu le 10 mai 81, pendant trois jours il est allé faire la fête. Moi j'ai grandi avec l'idée que la gauche c'était bien pour les ouvriers et les immigrés. À 15 ans, je suis entrée aux jeunesses communistes, j'y suis restée six mois, parce qu'ils m'ont virée. […] Je me souviens de la révolution iranienne, de choses comme ça. Je me souviens du nom de Boumediene par exemple. De Giscard. Tout ça je savais. Je savais très jeune qui était président de la République.

Dans la fratrie de Louisa Amara, cette culture politique a pu être mobilisée comme culture scolaire et servir à l'acquisition d'un capital culturel. Mais elle semble aussi avoir favorisé l'orientation vers des concours de la fonction publique :

> -Là, il y a des enjeux je pense qu'on voit aussi pas mal chez les enfants d'immigrés. Moi j'ai une sœur assistante sociale, un frère éducateur, un autre qui est prof, enfin bon… là je pense que pour le coup, mon expérience familiale personnelle faisait que j'avais une conscience assez aigue de la politique.

La position de Louisa Amara dans la fratrie a aussi son importance. Deux de ses grands frères étaient étudiants à l'université quand elle était au collège et elle estime qu'ils ont plus qu'elle manqué d'informations.

Le soutien de l'ensemble de sa famille, qui valorise ses aspirations scolaires et professionnelles joue également un rôle crucial :

- Mes parents, ils ont fait un truc assez incroyable, c'est qu'il n'y avait pas du tout de compétition entre nous. Et c'est un truc qui avait été admis depuis que j'étais toute petite que, moi j'étais… (Elle rit.) Même mon petit frère, je me souviens, il disait à ses copains : « putain, ma sœur c'est une bête ». (Je ris.) Mais vraiment comme il aurait dit : « elle marque tous les buts ».

c) Une socialisation de genre atypique

La possibilité qu'a Louisa Amara d'assumer une très forte ambition scolaire et professionnelle trouve aussi son origine dans une socialisation de genre atypique au regard de celle qui s'exerce en général dans les familles des classes populaires[72]. Bien que leurs parents incarnent des rôles de sexe différenciés, notamment sur le plan de la division du travail, ils poussent leurs filles à ne pas reproduire ce modèle :

- Ma mère et mon père, et c'est d'autant plus remarquable de la part de ma mère [qui était enfermée sans sa cuisine] je trouve, c'est qu'ils nous ont élevées […] ma sœur et moi pour qu'on n'ait pas du tout la même vie que ma mère. Moi je n'ai jamais servi mes frères, […], je fumais devant mon père. Sur la clope, je me souviens qu'en fait, c'est mon père un jour, il me jette un paquet de clopes et il me dit : « tiens, comme ça, t'arrêteras de me taxer dix francs tous les jours en me disant que c'est pour t'acheter… des conneries quoi ». (Je ris.) Et donc un truc fou quoi, de fumer devant son père. Moi je connais des nanas de mon âge qui aujourd'hui encore ne fument pas devant leur père. Je me maquillais devant mon père, je sortais comme je voulais. Mon père, il a débarqué à Marseille en 45, et je pense qu'il a viré libre penseur. Il avait un côté anar de gauche un peu. Et ma mère, qui n'était pas dans cette ligne-là, s'est convertie assez vite. Je pense que tous les deux étaient en fait assez féministes, à être beaucoup plus inquiets pour leurs fils que pour leurs filles. Parce qu'en gros, un mec, il ne peut pas se débrouiller seul. Il faut qu'il y ait une nana à côté. Alors que nous, ma sœur et moi, d'ailleurs on n'est pas mariées avec des gamins, il fallait qu'on vive notre vie avant.

[72] Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1990 ; Martine Court et al., « Qui débarrasse la table ? Enquête sur la socialisation domestique primaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 215, nº 5, p. 72-89.

Conclusion. Pour une histoire structurale de la féminisation du champ des grandes écoles

Vingt ans après la parution de *La noblesse d'État*, Monique de Saint-Martin revient sur le silence qui entoure la question du genre dans cet ouvrage : *« Prise en compte dans les premières analyses des correspondances sur les élèves des grandes écoles »*, écrit-elle*, « la différence selon les sexes pesait d'un poids si fort qu'elle écrasait pratiquement les oppositions entre institutions selon l'origine sociale et selon le capital scolaire des élèves. Il a alors été jugé préférable de ne pas la retenir dans l'analyse des correspondances »*[73].

Depuis ce livre, une série de travaux ont documenté la percée des filles dans les grandes écoles à partir des années 1970 qui met fin à la sélection et la reproduction d'une élite scolaire jusqu'alors presque exclusivement masculine. Dans leur sillage, on a apporté une pierre à la compréhension de ce changement historique en étudiant les trajectoires des filles reçues au concours externe de l'ENA.

Le processus de féminisation de cette école, qui prépare aux carrières les plus prestigieuses de la fonction publique présente des similitudes avec celui qui touche les grandes écoles scientifiques, qui conditionnent les chances d'accéder à des positions dominantes, dans le champ scientifique aussi bien qu'économique. On voudrait les mettre en lumière en guise de conclusion.

Première ressemblance frappante, on observe une dynamique générationnelle commune : à partir des années 1980, les trajectoires familiales et scolaires des femmes se rapprochent de celles des hommes. En particulier, la sur-sélection sociale qui caractérisait les filles des générations précédentes disparaît à cette époque.

Deuxième point commun, les socialisations familiales des filles entrées à l'ENA ressemblent à celles des filles ayant suivi la voie de l'excellence scientifique, dans la façon dont elles questionnent les rapports sociaux de sexe. Les normaliennes scientifiques étudiées par Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry évoquent le soutien de leurs deux

[73] Monique de Saint-Martin, « Les recherches sociologiques sur les grandes écoles : de la reproduction à la recherche de justice », *Éducation et sociétés*, 2008, vol. 21, nº 1, p. 95-103.

parents, qui valorisent la réussite scolaire de leurs filles autant que celle de leurs fils, et la transmission par leur mère d'une culture scientifique et d'une passion pour les sciences[74].

Troisième similitude, comme à l'ENA, la féminisation demeure d'une ampleur limitée : les filles ne représentent que 20% des effectifs à l'École centrale de Paris, 16% à l'École polytechnique. À l'École normale supérieure de la rue d'Ulm, la proportion de filles parmi les élèves admis aux concours scientifiques entre 2008 et 2013 n'est que de 17%[75].

Pour compléter cette histoire de la féminisation de l'élite scolaire, deux séries de questions mériteraient à notre sens d'être approfondies. Tout d'abord, au-delà du constat du recrutement des filles de l'élite scolaire dans l'univers social étroit des classes supérieures, on aimerait en savoir davantage sur les fractions de la bourgeoisie dont sont issues les filles qui ont accédé aux grandes écoles. S'agit-il des mêmes fractions des classes supérieures dans toutes les écoles ? Dans les autres écoles, les filles sont-elles, comme à l'ENA, issues dans des proportions comparables des différentes fractions des classes supérieures seulement à partir des années 1980 ?

En outre, comme chacune des enquêtes réalisées jusqu'à présent porte sur une partie seulement du champ des grandes écoles – les écoles d'ingénieurs, les ENS, les écoles de commerce, etc.-, on sait peu de choses sur le système d'interdépendance qui relie ces établissements entre eux. Quelques indices permettent d'entrevoir que la féminisation des uns n'est pas sans conséquences sur les autres : Marianne Blanchard a par exemple montré que le fait que les écoles de commerce parisiennes – HEC, l'ESSEC et l'ESC Paris – s'ouvrent aux femmes dans les années 1970 a une incidence sur la féminisation des effectifs des ESC de province. On a quant à nous mis en évidence que le recrutement scolaire et social des femmes énarques avait changé suite à l'ouverture aux femmes des très grandes écoles de commerce et d'ingénieur·es et à l'instauration de la mixité dans les ENS. *Le sexe de la Noblesse d'État* reste toutefois encore largement à écrire.

[74] M. Ferrand, F. Imbert et C. Marry, *L'excellence scolaire, une affaire de famille*, *op. cit.*

[75] M. Blanchard, S. Orange et A. Pierrel, *Filles + sciences = une équation insoluble ?, op. cit.*, p. 17.

Chapitre 3
Mobilité de classe et mobilité de genre
Devenir énarque en cours de carrière

L'ENA recrute des étudiant·es, *via* son concours externe, mais aussi des personnes ayant déjà une expérience professionnelle, par deux concours qui leur sont réservés et qui, contrairement au concours externe, ne nécessitent pas de diplôme spécifique. Ces concours sont réputés fonctionner comme des voies de *« rattrapage social »*[1], permettant à des individus moins nantis que les externes d'accéder à la haute fonction publique. Or, lorsqu'on examine le recrutement social des candidat·es reçu·es entre le début des années 1970 et la fin des années 1990, on constate que si ascension de classe il y a, cela vaut surtout pour les hommes. Il y a non seulement moins de femmes que d'hommes qui entrent à l'ENA en cours de carrière, mais les femmes qui y parviennent sont de surcroît bien plus souvent issues des classes supérieures que leurs homologues masculins.

[1] Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001, p. 42. L'expression « rattrapage social » vient de Jean-François Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985, p. 220.

Comment se fait-il que ces concours représentent une voie de promotion de classe pour les hommes plus que pour les femmes ? Pour la plupart originaires de familles des classes supérieures, les femmes qui entrent à l'ENA au cours de leur vie active sont-elles pour autant immobiles socialement ? En devenant énarques, ces femmes accèdent en effet à un monde où les hommes sont largement majoritaires et associé au masculin. En d'autres termes, elles acquièrent une position sociale masculine. Le trajet qu'elles parcourent, invisible à l'aune des catégories qu'utilisent les spécialistes de la mobilité sociale, constitue peut-être un déplacement tout aussi significatif qu'un déplacement dans l'échelle des catégories socioprofessionnelles ou des classes sociales.

Ce chapitre est consacré à ces questions relatives à la mobilité sociale. Comme dans le précédent, nous nous appuyons sur la base « élèves de l'ENA » et sur des entretiens avec des femmes énarques. Dans les deux premières parties, on dégagera les principales différences entre les trajectoires des femmes et des hommes qui entrent à l'ENA en cours de carrière. On s'intéressera d'abord à leurs origines sociales, à leurs parcours scolaires et à leurs débuts professionnels (I), puis à leurs trajectoires conjugales (II). Dans une troisième partie, on montrera que l'entrée des femmes à l'ENA en cours de carrière s'inscrit la plupart du temps dans des parcours de mobilité intra- et intergénérationnelle, pour peu que l'on change de référentiel et que l'on envisage l'existence de *mobilités de genre*.

Encadré 3-1 – Entrer à l'ENA en cours de carrière

Deux concours permettent d'entrer à l'ENA en cours de carrière : le concours interne et le 3e concours. Le concours interne, réservé à des agent·es du secteur public, existe depuis la création de l'ENA. Une troisième voie, destinée à des élu·es et des responsables syndicaux, a été instituée en 1983 et supprimée en 1986. Elle a été remplacée par un nouveau 3e concours, créé en 1990, accessible cette fois aux salarié·es du secteur privé, aux indépendant·es et aux personnes ayant exercé un mandat associatif ou électif local.

Les personnes admises *via* le 3e concours sont minoritaires à l'ENA. Sur la période couverte par la base « élèves de l'ENA », elles représentent moins de 4% des élèves, tandis que les internes représentent 43% des élèves.

Dans ce chapitre, nous avons choisi de considérer ensemble ces deux catégories d'élèves, qui ont pour point commun d'avoir passé un concours exigeant à un moment où elles et ils étaient déjà de plain-pied dans l'âge adulte.

Préparer le concours interne ou le 3e concours d'abord, être élève de l'ENA ensuite, demande en effet du temps, mais suppose aussi d'être mobile géographiquement.

Depuis les années 1970, a été mis en place un cycle préparatoire au concours interne. Un dispositif équivalent a ensuite été créée pour la préparation du 3e concours. Ils permettent de se consacrer à la préparation du concours en conservant une rémunération, pendant un an pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, ou pendant deux ans pour celles qui n'ont que ou pas le baccalauréat[2]. L'accès au cycle préparatoire, également appelé « PENA » est conditionné par le succès à un pré-concours organisé chaque année par l'ENA. Les heureuses et heureux élu·es sont ensuite affecté·es dans un centre de préparation agréé, à Paris ou dans une grande ville de province, mais cette affectation n'est pas toujours conforme à leurs souhaits. Rien n'interdit à des personnes non lauréates du pré-concours de se présenter au concours de l'ENA. Mais 81% des femmes et 75% des hommes reçus au concours interne entre le début des années 1970 et la fin des années 1990 sont passé·es par un cycle préparatoire[3].

Quant à la scolarité à l'ENA, elle cueille les élèves pour un temps de stages où elles et ils sont dispersés un peu partout en France et autour du globe. Elle les rassemble ensuite pour un temps d'études, à Paris jusque dans les années 1990, à Strasbourg depuis.

Les traitements de la base « élèves de l'ENA » présentés dans le chapitre portent la plupart du temps à la fois sur les internes et 3e concours. Quand ce n'est pas le cas, nous le mentionnons dans le texte et dans le champ des tableaux et des figures.

[2] Jean-Michel Eymeri, *Les gardiens de l'Etat. Une sociologie des énarques de ministère*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 1999, p. 54.

[3] Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

I - L'ascension de classe *via* l'ENA : un privilège masculin

Les personnes qui accèdent à l'ENA en cours de carrière sont moins souvent originaires des classes supérieures que celles qui y entrent au terme de leurs études. En effet, huit externes sur dix ont un parent qui exerce une profession supérieure contre seulement un interne ou 3e concours sur deux. On retrouve l'ordre de grandeur évoqué par d'autres observateurs de l'ENA, dont Jean-Michel Eymeri, qui en tire la conclusion suivante : *« par son concours externe destiné aux étudiants, [l'ENA] participe à plein de la logique hyper-sélective des écoles très haut de gamme ; en revanche son concours interne réservé aux agents publics […] relève typiquement du modèle des écoles de la « petite porte », vectrices d'ascension sociale »*[4].

Peu attentifs aux questions de genre, les chercheurs travaillant sur l'ENA se limitent toutefois à la profession du père des élèves pour définir leur origine sociale et omettent de ventiler les données statistiques dont ils disposent par sexe. De manière symptomatique, le premier chapitre de *La fabrique des énarques*, où Jean-Michel Eymeri cherche à évaluer dans quelles proportions les concours d'entrée à l'ENA participent de dynamiques reproductives, s'intitule : « Quels pères, quels fils ? ». Or, lorsqu'on se donne la peine de prendre en compte la dimension sexuée, on s'aperçoit que l'ascension de classe *via* la *« petite porte »* du concours interne et du 3e concours de l'ENA concerne bien plus les hommes que les femmes.

1) Des femmes plus souvent issues des classes supérieures

Les données recueillies sur les lauréat·es du concours interne et du 3e concours entre le début des années 1970 et la fin des années 1990 permettent en effet de mettre en lumière une sélection plus forte des femmes en termes d'origine de classe (Encadré 3-2).

[4] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 14.

Encadré 3-2 - Définition des situations d'ascension et de reproduction de classe

Pour qualifier l'origine sociale des élèves, on s'appuie sur la nomenclature tenant compte de la situation professionnelle de leur mère et de leur père, présentée au chapitre 2.

Au terme de la scolarité à l'ENA, les élèves occuperont des emplois hiérarchiquement élevés dans la fonction publique d'État. Cette position professionnelle justifie de les considérer comme appartenant aux classes supérieures.

Par définition, elles et ils ne sont jamais en situation de déclassement intergénérationnel. On considère que les élèves originaires des classes supérieures reproduisent la position de classe de leur famille. Les élèves issu·es des classes moyennes et populaires sont à l'inverse en ascension de classe.

Tableau 3-1 - Origine de classe des élèves entré·es à l'ENA en cours de vie active selon le sexe

		% en colonnes	
		Femmes	**Hommes**
Origine sociale	Classes supérieures du privé homogames	5,9	3,4
	Classes supérieures du privé avec femme sans emploi	14,0	17,0
	Classes supérieures du public homogames	9,7	4,5
	Classes supérieures du public avec femme sans emploi	11,3	9,7
	Classes supérieures hybrides public-privé homogames	5,4	2,6
	Classes supérieures hétérogames	21,0	13,9
	Total classes supérieures	67,2	51,1
	Classes moyennes homogames	5,4	4,3
	Classes moyennes avec femme sans emploi	4,3	6,0
	Classes moyennes hétérogames	4,3	7,4
	Total classes moyennes	14,0	17,6
	Petits indépendants	9,7	12,8
	Classes populaires homogames	5,9	8,8
	Classes populaires avec femme sans emploi	3,2	9,7
	Total classes populaires	18,8	31,3
	Total couple avec femme sans emploi	*32,8*	*42,3*
	Total couple biactif homogame	*41,9*	*36,4*
A au moins un parent travaillant dans le secteur public		47,5	43,0

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tandis que 51% des hommes entrés à l'ENA en cours de carrière entre le début des années 1970 et la fin des années 1990 sont originaires des classes supérieures, c'est le cas de 67% des femmes (Tableau 3-1). En outre, même lorsqu'elles sont en ascension, les femmes sont issues de milieux sociaux plus dotés que les hommes : seules 19% sont originaires des classes populaires contre 31% des hommes. Au total, les hommes sont donc bien plus souvent parvenus à réaliser une ascension de classe que les femmes.

Établi sans tenir compte des changements qui ont lieu au cours des vingt-cinq années que couvre la base de données, ce constat reste valable si l'on reprend le découpage en deux époques utilisé dans le chapitre précédent. La structure sociale et sexuée du groupe des élèves admis·es à l'ENA en cours de carrière se transforme entre les années 1970 et les années 1980-1990, mais la sélection plus forte des femmes en termes d'origine de classe perdure.

À partir des années 1980, la part des élèves qui entrent à l'ENA en cours de vie active augmente. Elles et ils représentent 38% des effectifs des promotions des années 1970 mais 48% dans les années 1980-1990. Deux réformes de l'ENA sont à l'origine de cette augmentation. D'une part, une parité entre concours interne et concours externe est instaurée dans les années 1980, alors qu'auparavant le nombre des places offert aux candidat·es fonctionnaires était inférieur à celui offert aux étudiant·es[5]. D'autre part, une troisième voie d'accès à l'ENA est créée en 1983. Ce concours, réservé à des élus locaux et à des responsables syndicaux et associatifs est supprimé en 1986, avant d'être remplacée par un concours ouvert plus largement à des personnes qui exercent une activité professionnelle en dehors du secteur public.

Alors que l'on aurait pu s'attendre à ce que la place plus importante octroyée à ces concours censés permettre une *« démocratisation »*[6] ou une *« diversification »*[7] de la haute fonction publique se traduise par une ouverture aux classes moyennes et populaires, c'est

[5] J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 72.

[6] Pour le concours interne, voir *Ibid.*, p. 220. Pour la troisième voie : Nicolas Simonpoli, « Des « rouges » à l'école des élites ? Retour sur la trajectoire de syndicalistes cégétistes candidats à la Troisième voie d'accès à l'ENA (1983-1986) », *SociologieS [en ligne]*, 2020.

[7] Gilles Duthil et Nicolas de Lorgeril, « Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ENA, un exemple réussi de diversification de la haute fonction publique ? », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 195-212.

l'inverse qui se produit : le recrutement social se resserre dans le haut de l'espace des classes sociales (Tableau 3-2)[8].

La représentation croissante des enfants des catégories aisées est concomitante d'une autre évolution : l'augmentation de la part des femmes parmi les lauréat·es. Les femmes représentent ainsi 14% des élèves admis·es à l'ENA en cours de carrière dans les années 1970, 20% au milieu des années 1980, et 32% dans les années 1990.

L'arrivée des femmes et le resserrement du recrutement dans le haut de l'espace des classes sociales ne sont pas seulement concomitants. Il s'agit en fait de deux phénomènes liés. En effet, si l'on compare la structure par sexe et origine de classe des promotions d'internes et 3e concours dans les années 1970 et dans les années 1980-1990, on s'aperçoit que la part des femmes a plus que doublé dans les années 1980-1990 (Figure 3-1). Mais ce qui est frappant, c'est que la proportion d'hommes issus de classes supérieures n'a pas bougé d'un iota. En revanche, les hommes issus des classes moyennes et populaires sont proportionnellement moins nombreux. La féminisation s'est donc opérée au détriment du recrutement d'hommes issus des classes moyennes et populaires mais pas d'hommes issus des classes supérieures.

Pourtant, les trajectoires d'ascension de classe, déjà plus fréquentes chez les hommes énarques que chez leurs homologues féminines dans les années 1970, le deviennent encore plus par la suite (Tableau 3-2). Les hommes ont ainsi 1,6 fois plus de chances que les femmes d'être en ascension sociale plutôt que de ne pas l'être dans les années 1970 et 2,1 fois plus de chances dans les années 1980-1990. On peut retenir comme ordre de grandeur qu'une femme sur deux vient des classes moyennes et populaires dans les années 1970, pour une sur quatre dans les années 1980-1990. En revanche, presqu'un homme sur deux est toujours issu des classes moyennes et populaires dans les années 1980-1990. Non seulement la sélection sociale plus forte des femmes par rapport aux hommes perdure du début des années 1970 à la fin des années 1990, mais ce phénomène a même plutôt tendance à s'accentuer au fil du temps.

[8] On l'a vu dans le chapitre précédent, le recrutement des externes se resserre également dans le haut de l'espace social à la même période.

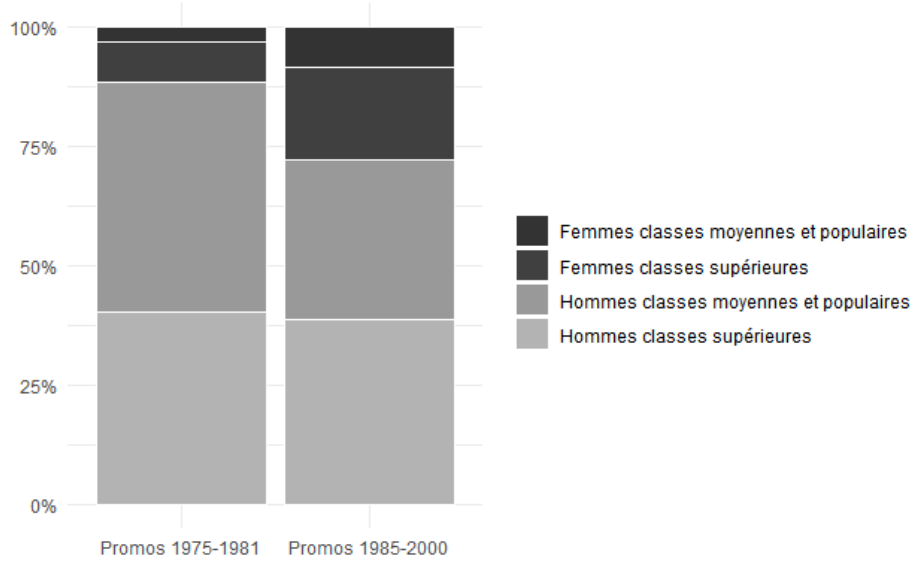
Tableau 3-2 - Origine de classe des internes et 3e concours par sexe et période

		% en colonnes			
		Période 1975-1981		Période 1985-2000	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Origine sociale	Classes supérieures du privé homogames	3,9	0,9	5,6	4,6
	Classes supérieures du privé avec femme sans emploi	7,8	15,7	15,9	18,4
	Classes supérieures du public homogames	9,8	4,6	9,5	4,1
	Classes supérieures du public avec femme sans emploi	13,7	10,2	11,1	8,8
	Classes supérieures hybrides public-privé homogames	7,8	2,8	4,8	2,8
	Classes supérieures hétérogames	13,7	11,1	25,4	16,1
	Total classes supérieures	*56,9*	*45,4*	*71,1*	*53,7*
	Classes moyennes homogames	11,8	3,7	1,6	4,1
	Classes moyennes avec femme sans emploi	5,9	9,3	3,2	4,6
	Classes moyennes hétérogames	3,9	8,3	4,8	7,8
	Total classes moyennes	*21,6*	*21,3*	*9,5*	*16,6*
	Petits indépendants	13,7	14,8	7,9	12,4
	Classes populaires homogames	3,9	4,6	7,1	10,1
	Classes populaires avec femme sans emploi	3,9	13,9	3,2	6,0
	Total classes populaires	*21,6*	*33,3*	*18,3*	*28,6*
Part de personnes avec une mère sans activité professionnelle		44,0	57,4	37,9	44,7
Part de personnes avec un parent travaillant dans le secteur public		53,1	44,3	45,3	42,4
Part d'enfants de couples biactifs homogames		51,0	31,5	36,5	38,2
Part de personnes nées en région parisienne		35,3	29,6	37,0	26,7
Effectifs		51	108	127	217

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 3-1 – Structure du recrutement selon le sexe et l'origine sociale



Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Les femmes qui accèdent à l'ENA en cours de carrière ont aussi plus souvent que les hommes un ancrage familial dans le monde du public. Leur mère ou leur père travaille plus souvent dans le secteur public, tant dans les années 1970 que dans les années 1980-1990.

Enfin, les familles d'origine des femmes et des hommes diffèrent du point de vue des rapports femmes-hommes. Non seulement les femmes ont plus souvent une mère qui exerce une activité professionnelle, mais leur père et leur mère occupent aussi plus souvent des positions professionnelles d'un niveau comparable (Tableau 3-1). La proportion de femmes et d'hommes ayant une mère au foyer diminue entre les années 1970 et les années 1980-1990, en lien avec la féminisation de la population active (Tableau 3-2). Mais à chacune de ces deux périodes, les hommes ont plus souvent une mère au foyer que les femmes.

En résumé, du début des années 1970 à la fin des années 1990, les femmes viennent plus souvent de milieux favorisés que les hommes, ont plus souvent une mère ou un père qui travaille dans le secteur public et moins souvent une mère au foyer. Ce constat mérite commentaire : alors que le recrutement social des filles reçu·es à l'ENA au terme de leurs études se rapproche de celui des garçons à partir des années 1980[9], des différences persistent entre les internes et 3e concours des deux sexes.

Ceci étant établi, nous considérerons par la suite les 25 années que couvre la base de données dans leur ensemble. Il s'agit d'une approximation, mais d'une approximation nécessaire. Cela nous permettra de disposer d'effectifs suffisants pour observer finement les différences de trajectoires avant l'entrée à l'ENA selon le sexe et l'origine de classe.

Commençons par considérer leurs parcours scolaires.

[9] Voir chapitre 2.

2) Des femmes plus proches de l'ENA au terme de leurs études

Bien qu'aucun titre ne soit requis pour se présenter au concours interne et au 3e concours de l'ENA, les lauréat·es sont dans leur majorité très diplômé·es. En particulier, la moitié des femmes et des hommes reçus sont passés par une grande école (Figure 3-2).

Au-delà-de ce point commun, on relève deux différences selon le sexe. D'abord, il y a davantage d'hommes peu diplômés. Les hommes entrés à l'ENA pendant leur vie active ont ainsi plus souvent que leurs homologues féminines un niveau de diplôme inférieur ou équivalent à baccalauréat +3. Les hommes parviennent donc plus que les femmes à entrer à l'ENA en ayant accumulé peu de capital scolaire. À l'autre bout du spectre, on constate que si femmes et hommes sont autant passés par des grandes écoles, elles et ils ne sont pas passés par les mêmes. Les femmes sont bien plus fréquemment diplômées de Sciences Po Paris. Compte tenu de la prééminence de Sciences Po sur le concours externe, on peut en conclure qu'au terme de leurs études supérieures, les femmes entrées à l'ENA au cours de leur vie active étaient plus proches des énarques externes que leurs homologues masculins. Qu'en est-il lorsqu'on on tient compte de l'origine sociale ?

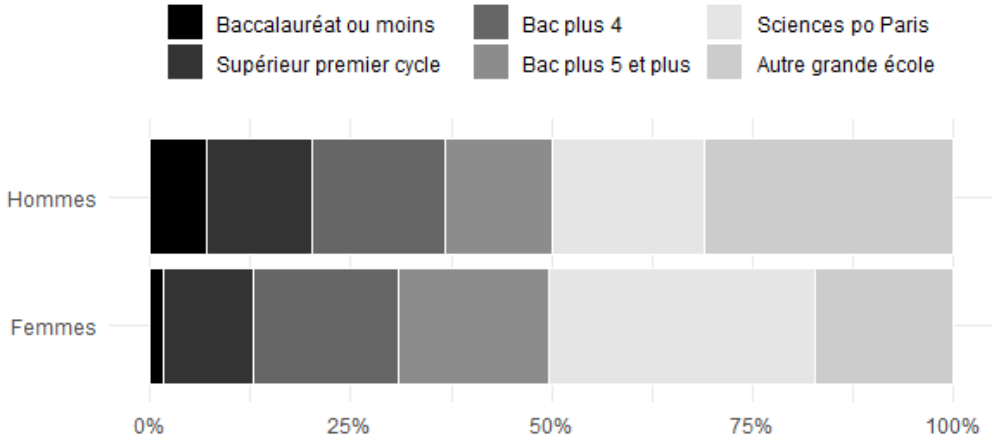
Sans surprise, les internes et 3e concours en reproduction sont globalement plus diplômé·es que leurs homologues en ascension. Elles et ils sont en particulier beaucoup plus souvent passées par des grandes écoles. En outre, à origine sociale équivalente, on observe bien des différences entre femmes et hommes. (Figure 3-3 et Tableau 3-3).

Parmi les élèves issu·es des classes supérieures, la différence entre femmes et hommes ne réside pas dans le volume de capital scolaire détenu, mais dans sa nature. En effet, l'immense majorité des femmes et des hommes détiennent un diplôme de deuxième cycle universitaire ou d'une grande école (respectivement 89% et 86%). En revanche, elles et ils ne sont pas passés par les mêmes grandes écoles. Les femmes sont, bien plus souvent que les hommes, diplômées de Sciences Po Paris (38% contre 25%). Les hommes sont quant à eux plus fréquemment d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs ou d'écoles de commerce (19% contre 5%). Signalons qu'il s'agit la plupart du temps d'écoles moins prestigieuses que celles par lesquelles sont

passées les externes, même si quelques anciens élèves de Polytechnique et d'HEC entrent à l'ENA en cours de vie active[10].

En revanche, parmi les énarques en ascension de classe, il existe un écart entre le niveau de diplôme des femmes et des hommes. Les hommes sont proportionnellement bien plus nombreux à ne détenir qu'un diplôme de premier cycle universitaire, et *a fortiori* un diplôme inférieur ou égal au bac (27% contre 17%). Les femmes en ascension de classe ont en outre plus souvent quitté leur région d'origine pour Paris et la banlieue parisienne, où elles ont fait leurs études. Compte tenu de la concentration d'établissements d'enseignement supérieur prestigieux dans la capitale, cela constitue un autre indice d'un surcroît de capital scolaire des femmes[11].

Figure 3-2 -Niveau de diplôme des internes et 3e concours selon le sexe

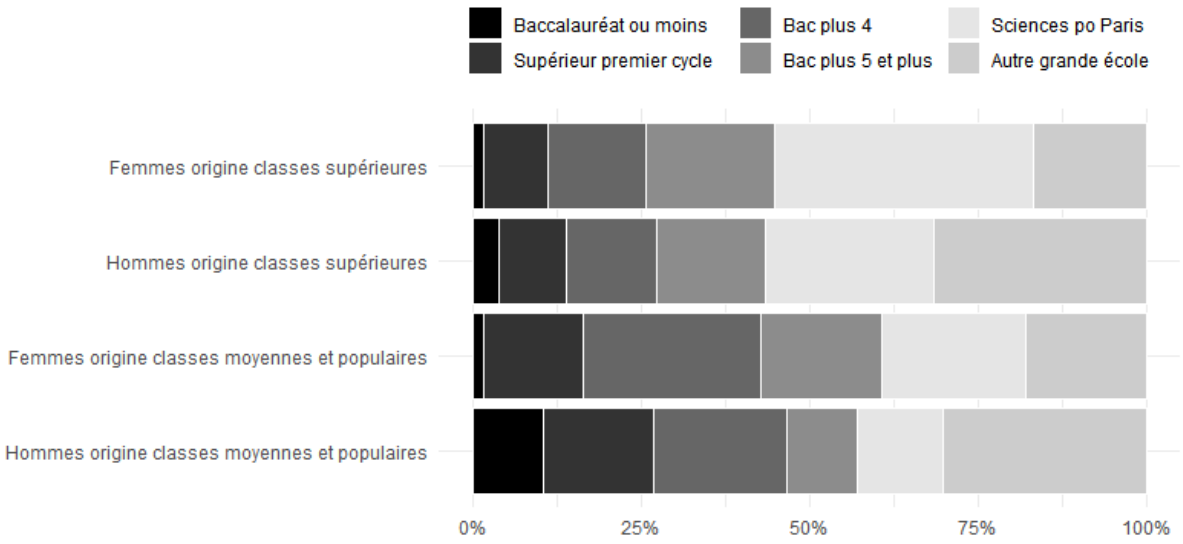


Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).
Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

[10] Voici la liste des autres écoles d'ingénieurs par lesquelles sont passés les hommes issus des classes supérieures : école nationale des travaux publiques de l'État, ESM Saint-Cyr, École navale, Institut national d'agronomie de Paris, Mines de Nancy, INSA de Toulouse, Institut national des télécommunications, ENSAE, école nationale vétérinaire, diplôme d'ingénieurs de l'institut d'informatique d'entreprise (CNAM). Et la liste des écoles de commerce : ESSEC, ESCP, ESC Lyon, Institut supérieur de gestion.

[11] Le surcroît de capital scolaire des femmes en ascension de classe par rapport aux hommes tient en partie au fait que les premières sont plus issues des classes moyennes et les seconds des classes populaires. Une régression logistique confirme toutefois qu'un effet propre du sexe existe à origine sociale contrôlée. Le sexe est plus corrélé au niveau de diplôme que ne le demandent les différences d'origine sociale entre hommes et femmes.

Figure 3-3 -Niveau de diplôme selon le sexe et l'origine de classe



Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-3 - Niveau de diplôme selon le sexe et l'origine de classe

		% en colonnes			
		Mobilité de classe ascendante		Reproduction de classe	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Diplôme le plus élevé	Baccalauréat ou inférieur	1,6	10,5	1,6	3,9
	Bac + 1 à bac + 3 (hors grande école)	14,8	16,3	9,6	10,0
	Bac + 4 (hors grande école)	26,2	19,8	14,4	13,3
	Bac + 5 et au dessus (hors grande école)	18,0	10,5	19,2	16,1
	Sciences Po Paris	21,3	12,8	38,4	25,0
	Autre grande école	18,0	30,2	16,8	31,7
Scolarité en grande école	Part de personnes passées par Sciences Po Paris	21,3	12,8	38,4	25
	Part de personnes passées par un IEP de Province	9,8	14	4,8	8,3
	Part de personnes passées par une ENS	4,9	8,1	12	10
	Part de personnes passées par une école d'ingérieurs	0	9,9	3,2	13,9
	Part de personnes passées par une école de commerce	4,9	1,2	1,6	5
Lieu de naissance	Paris et région parisienne	27,9	22,1	40,8	34,4
	Ailleurs en France	67,2	72,1	44,8	55,6
	Etranger	4,9	5,8	14,4	10,0
A fait une partie de sa scolarité primaire ou secondaire en Île de France		32,7	26,2	50,9	48,8
A fait une partie de ses études supérieures en Île de France		61,9	45,7	77,5	66,9
A tenté le concours externe avant le concours interne		3,5	10,8	15,8	14,3
N'a tenté qu'une fois le concours interne		75,4	65,0	76,7	77,4

Note : les lieux d'études ne sont renseignés qu'à partir de la promotion 1981.

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

En somme, les énarques, hommes comme femmes, qui ont accompli une ascension sociale l'ont majoritairement accomplie par l'école. Néanmoins, les femmes issues des classes moyennes et populaires ont dû accumuler plus de capital scolaire que leurs homologues masculins pour atteindre l'ENA. Cela suggère que les ressorts de l'ascension de classe ne sont pas exactement les mêmes selon le sexe : celle des femmes repose davantage sur l'école que celle des hommes. Pour une partie d'entre eux, elle se joue manifestement dans d'autres lieux et auprès d'autres agents, que l'on tâchera d'identifier.

Par ailleurs, la forte proportion de diplômées de Sciences Po Paris, à la fois chez les femmes en reproduction de classe et chez les femmes en ascension, mérite attention. Beaucoup de femmes admises à l'ENA en cours de carrière ont un profil scolaire qui aurait pu les conduire à y entrer au moment de leurs études. C'est moins le cas des hommes. Pourtant, parmi les personnes issues de classes supérieures, autant de femmes (16%) que d'hommes (14%) se sont présentés au concours externe. Mais surtout, presque aucune femme issue des classes moyennes et populaires ne l'a tenté (4%). Leurs homologues masculins, moins diplômés, sont trois fois plus nombreux à avoir essayé. On retrouve un constat étayé au chapitre précédent : l'ENA fait moins partie du domaine des possibles scolaires des filles que des garçons, et ce d'autant moins qu'elles viennent des classes moyennes et populaires.

3) Les carrières avant l'ENA : des différences selon le sexe

Entre l'entrée dans la vie active des futur·es énarques et leur réussite au concours de l'ENA, il se déroule en moyenne neuf ans. Quels sont les chemins professionnels qui mènent à l'ENA ? Sont-ils les mêmes pour les deux sexes ? Dans cette section, nous nous centrons sur les salarié·es du secteur public admis·es au concours interne.

Encadré 3-3 - Saisie et codage des carrières avant l'ENA

Dans la base « élèves de l'ENA », nous avons saisi toutes les informations sur les carrières des internes et 3e concours, très détaillées, contenues dans les fiches de renseignement sur les élèves. Nous savons par exemple qu'avant de réussir le concours interne, X a été professeur certifié titulaire à Tréguier de telle date à telle date, qu'il a ensuite été professeur certifié titulaire à Cambrai de telle date à telle date puis professeur agrégé à Cambrai de telle date à telle date avant de devenir professeur agrégé à Douai de telle date à telle date.

Il a ensuite fallu recoder certaines des variables saisies pour les rendre exploitables statistiquement. Nous avons créé une variable sur la durée qui sépare le début de la première activité renseignée et la date à laquelle les personnes ont réussi le concours de l'ENA, afin de savoir après combien d'années de carrière les personnes entrent à l'ENA. Nous nous sommes en outre intéressées au premier et dernier emploi exercé par les internes. Nous avons créé des variables sur le statut d'emploi (la personne est-elle ou non titulaire de son grade ?), le niveau hiérarchique (A, B, ou C, en cherchant pour chaque emploi de quelle catégorie il relevait), le type de métier exercé et l'administration de rattachement.

a) Promotion professionnelle et statut d'emploi en début de carrière

Une première manière d'appréhender les parcours professionnels des internes consiste à s'intéresser à leur position dans la hiérarchie de la fonction publique et à leur statut d'emploi en début de vie active et juste avant de passer le concours de l'ENA.

En France, les fonctionnaires sont réparti·es en catégories en fonction du niveau hiérarchique et du niveau de diplôme exigé pour le recrutement par concours externe. Elles sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D[12]. Les agent·es du public peuvent en outre avoir différents statuts d'emploi. Une bonne partie a le statut de fonctionnaire, qui garantit une sécurité d'emploi, de rémunération, de promotion et de retraite. Mais il est aussi possible d'être salarié·e de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un hôpital public ou d'une entreprise publique sans bénéficier de ce statut.

[12] La catégorie D a été supprimée en 1990. Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, « Profession : fonctionnaire. Les corps de la fonction publique » dans *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 2015, p. 165-188.

La plupart des lauréat·es du concours interne de l'ENA étaient fonctionnaires, et qui plus est, fonctionnaires de catégorie A au moment de leur candidature[13]. En outre, la majorité d'entre elles et eux l'étaient déjà au début de leur vie professionnelle (Tableau 3-4). Passé ce premier constat, on relève deux différences selon le sexe. D'une part, les hommes ont plus souvent connu une forte promotion en début de carrière. D'autre part, les femmes, plus nombreuses à être contractuelles, accèdent plus fréquemment que les hommes au statut de fonctionnaire grâce à l'ENA.

Tableau 3-4 - Catégorie hiérarchique et statut d'emploi en début de carrière et avant l'entrée à l'ENA, par sexe

		% en colonnes	
		Femmes	Hommes
Première activité	A	78,2	72,7
	B	18,2	21,9
	C	3,5	5,3
	Titulaires	70	74,1
Dernière activité	A	93,7	95
	B	6,3	4,3
	C	0	0,6
	Titulaires	85,5	91,2
Part de A restés A		78,1	72,6
Part de promotions (B ou C vers A et C vers B)		17,2	23,5

Note : On a rangé non seulement les fonctionnaires civil·es mais aussi les militaires et les non titulaires dans les catégories A, B et C. On a classé en B tou·tes les enseignant·es du primaire, y compris les professeur·es des écoles. On a classé les commis·es en C, alors que certain·es relevaient peut-être de la catégorie D.

Champ : Internes seulement ; Hommes (325) et femmes (101) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (77).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

[13] Les cadres de catégorie A représentaient 32% des agente·s de la fonction publique d'État en 1980, 35% en 1990 et 51% en 2001. Cette évolution est largement imputable à la création, en 1990, du corps des professeurs des écoles, classé en catégorie A, qui a vocation à se substituer au corps des instituteurs, classé en catégorie B. Philippe Raynaud, « L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale », *Économie et Statistique*, 2003, nº 369-370, p. 75-92.

Qu'elles soient fonctionnaires ou contractuelles, les femmes occupent un peu plus souvent que les hommes des emplois classés en A au début de leur vie professionnelle (Tableau 3-4). Cette légère sur-représentation des femmes dans la catégorie hiérarchique la plus élevée est cohérente avec la distribution sexuée des diplômes. En effet, les concours externes donnant accès à des corps de catégorie A requièrent un titre justifiant en général d'au moins trois années d'études supérieures, plus rarement deux, parfois quatre ou plus. Comme les hommes détiennent plus souvent que les femmes des diplômes de niveau inférieur, cela limite leur accès précoce à la catégorie A.

En revanche, les hommes se sont plus souvent élevés dans les catégories hiérarchiques pendant les années qui séparent leur entrée dans la vie active et le passage du concours de l'ENA : 24% d'entre eux sont passés de la catégorie B à la catégorie A ou, plus rare, de la catégorie C aux catégories B ou A. En revanche, seules 17% des femmes ont connu de telles promotions[14]. Le passage du concours de l'ENA parachève donc plus souvent un début de carrière marqué par une forte progression dans la hiérarchie pour les hommes que pour les femmes.

Ces éléments révèlent donc une plus grande difficulté des femmes à entrer à l'ENA au terme d'une forte promotion professionnelle. Ce constat est sans doute un corollaire de celui que nous avons établi plus haut : les femmes originaires des classes moyennes et populaires parviennent moins que leurs homologues masculins à se hisser jusqu'à l'ENA.

En revanche, les hommes sont un peu plus souvent fonctionnaires que les femmes tant au début de leur carrière qu'au moment où ils passent le concours de l'ENA. Bien qu'issues de milieux sociaux plus favorisées, bien que plus diplômées, les femmes restent donc un peu plus souvent précaires jusqu'à l'entrée à l'ENA, qui leur ouvre l'accès au statut de fonctionnaire.

Cette première approche des carrières avant l'ENA mérite d'être complétée. En effet, la catégorie A, dont les internes sont pour la plupart issu·es est composée de plusieurs types de professions qui, d'une part, sont plus ou moins féminisées et, d'autre part, n'offrent pas les mêmes perspectives et modalités d'ascension professionnelle. Deux principales filières d'accès

[14] Leur vie active avant l'ENA a pourtant été en moyenne un peu plus longue que celle des hommes.

à l'ENA se dessinent : celle des métiers de l'enseignement, d'une part, celles des emplois de cadres du public, d'autre part (Tableau 3-5).

En France, les femmes ne sont pas présentes de la même manière dans ces deux types d'emplois. Au sein du secteur public, les professions de l'enseignement sont les plus féminisées parmi les trentenaires tant au début qu'à la fin de la période étudiée[15]. La part des femmes parmi les cadres en âge de passer le concours interne de l'ENA a beaucoup progressé entre ces deux dates, mais les emplois de cadres du public demeurent moins féminisés que les professions enseignantes.

Les métiers de l'enseignement présentent d'autres spécificités par rapport aux emplois de cadres. Ils requièrent des niveaux de diplômes élevés et n'offrent guère de perspective de carrière. Comme le souligne Sibylle Gollac : *« Le capital scolaire acquis personnellement, par le biais du système des concours, est la ressource sociale essentielle à l'accès cette filière typique de la fonction publique. Elle offre par ailleurs peu de perspective de promotion interne : on devient instituteur ou professeur grâce à un niveau de diplôme élevé et on le reste »*[16]. Il est en revanche possible d'accéder à des emplois de cadres de la fonction publique en étant peu diplômé·e. L'existence de dispositifs de formation continue, d'examens professionnels et de concours internes ouvre des possibilités de promotion au cours de la carrière professionnelle. Les professions intermédiaires administratives de la fonction publique et les emplois de cadres de la fonction publique constituent d'ailleurs dans les années 1990 une voie privilégiée d'accès aux emplois qualifiés pour les enfants des classes populaires, notamment les hommes et les moins diplômé·es[17].

On retrouve ces caractéristiques chez les lauréat·es du concours interne de l'ENA. D'abord, le groupe des enseignant·es est un peu plus féminisé que celui des cadres. Dans les

[15] Sibylle Gollac et Cédric Hugrée, « Avoir trente ans dans le secteur public en 1982 et en 2002. Les transformations d'une filière de promotion sociale par le diplôme », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 23-43.

[16]Sibylle Gollac, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête "emploi 2001" », *Sociétés contemporaines*, 2005, vol. 58, nº 2, p. 41-64.

[17] Olivier Galland et Dominique Rouault, « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », *Economie et Statistique*, 1998, vol. 316-317, p. 97-107 ; S. Gollac, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? », art cit.

deux cas, toutefois, la proportion de femmes est très inférieure à la proportion de femmes dans ces métiers (Tableau 3-6). Les enseignantes comme les femmes cadres parviennent donc moins que leurs homologues masculins à se hisser jusqu'à l'ENA. Ensuite, les enseignant·es qui entrent à l'ENA en cours de carrière sont plus diplômé·es que les cadres (Tableau 3-7). Elles et ils sont aussi un peu plus souvent originaires des classes supérieures (Tableau 3-8 et Tableau 3-9).

Dans chacune de ces deux filières d'accès à l'ENA, on retrouve la sélection plus forte des femmes en termes d'origine de classe. En matière de reproduction de classe, ce sont les enseignantes qui remportent la palme puisque 71% de celles qui entrent à l'ENA sont issues des classes supérieures.

Dans ces deux filières, on repère des trajectoires différenciées selon le sexe.

Tableau 3-5 - Profession des internes avant de passer le concours de l'ENA par sexe

		% en colonnes	
		Femmes	Hommes
Métiers de l'enseignement	Surveillant·es	0	0,6
	Primaire	0	0,3
	Secondaire	30,3	22,8
	Supérieur	2,2	4
	Total	32,6	27,7
	Titulaires de l'agrégation	14,6	13,2
Cadres de catégorie A	Administratifs FPE	50,6	49,2
	Administratifs FPT ou FPH	7,3	4
	Bibliothécaires et assimilé·es	2,2	0,9
	Ingénieurs	1,1	6,2
	Militaires, policiers	0	5,5
	Total	61,2	65,8
Autre		6,2	6,5
Total		100	100

Lecture : 30,3% des femmes admises au concours interne étaient enseignantes du secondaire avant d'entrer à l'ENA. 14,6% des femmes admises au concours interne sont titulaires de l'agrégation.

Note : FPE = fonction publique d'État, FPT = fonction publique territoriale, FPH = fonction publique hospitalière, Bibliothécaires et assimilé·es = bibliothécaires, archivistes, et conservateur·rices du patrimoine.

Champ : Internes seulement ; Hommes (325) et femmes (101) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (77).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-6 - Sex ratio par filière professionnelle d'accès à l'ENA

	Femmes	Hommes	Total
Métiers de l'enseignement	29,4	76,3	100
Cadres A	24,4	75,6	100

Champ : Internes seulement ; Hommes (325) et femmes (101) des promotions principales.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-7 - Niveau de diplôme selon la filière professionnelle d'accès à l'ENA et le sexe

	Cadres A		Métiers de l'enseignement	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Baccalauréat ou inférieur	0,9	6,1	1,7	1,1
Bac plus 1 à bac plus 3	14,7	14,5	1,7	4,4
Bac plus 4	11,9	15,9	34,5	25,6
Bac plus 5 et au-dessus	22	9,3	15,5	26,7
Grande école	50,5	54,2	46,6	42,2
Total	100	100	100	100
Effectifs	109	214	58	90

Champ : Internes seulement ; Hommes et femmes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-8 - Origine de classe des internes enseignant·es avant d'entrer à l'ENA selon le sexe

	Mobilité ascendante	**Reproduction**	**Total**
Femmes	29,3	70,7	100
Hommes	45,6	54,4	100
Effectifs	58	90	148

Note : Test du khi2 significatif au seuil de 10%.

Champ : Internes seulement, ancien·nes enseignant·es ; Hommes et femmes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-9 - Origine de classe des internes cadres A avant de passer l'ENA selon le sexe

	Mobilité ascendante	Reproduction	Total
Femmes	35,2	64,8	100
Hommes	49,5	50,5	100
Effectifs	144	178	322

Note : Test du khi2 significatif au seuil de 10%.

Champ : Internes seulement, ancien·nes cadres A ; Hommes et femmes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

b) Les enseignantes du secondaire : un déclassement professionnel

Les enseignant·es représentent une part importante des élèves admis·es à l'ENA en cours de carrière. En effet, 33% des femmes et 28% des hommes reçus au concours interne exerçaient un métier de l'enseignement avant de s'y présenter. Il s'agit pour la plupart d'enseignant·es du secondaire, souvent titulaires de l'agrégation (Tableau 3-5).

L'enseignement ne s'inscrit pas de la même manière dans les trajectoires inter et intra-générationnelles des femmes et des hommes reçus à l'ENA. D'abord, on l'a déjà évoqué, les enseignantes entrées à l'ENA sont bien moins souvent en ascension de classe que leurs homologues masculins. Ensuite, au regard de leurs diplômes, le professorat s'apparente à un déclassement professionnel pour une part non négligeable des femmes. C'est beaucoup moins le cas pour les hommes. En effet, près d'un quart des femmes qui étaient enseignantes du secondaire avant leur entrée à l'ENA sont diplômées de grandes écoles dont la vocation première n'est pas de former des enseignant·es (Tableau 3-10). Or, ces titres permettent en général l'accès à des postes plus rémunérateurs et prestigieux. À l'inverse, les hommes accèdent la plupart du temps au métier d'enseignant du secondaire au terme d'études à l'université ou dans une ENS.

En somme, parmi les enseignants qui entrent à l'ENA il y a un nombre non négligeable d'hommes issus des classes moyennes et populaires qui, ayant réussi à se constituer un capital scolaire, intègrent la filière de l'enseignement pour concrétiser une ascension sociale déjà entamée à l'école. Pour ces hommes, entrer à l'ENA est une manière de poursuivre cette ascension. Ce cas de figure est rare chez les enseignantes. Il s'agit souvent de femmes originaires des classes supérieures qui rentabilisent mal leur diplôme en devenant enseignante du secondaire. Pour elles, passer le concours de l'ENA est une manière de rattraper un déclassement en début de vie active.

Tableau 3-10 - Études supérieures des internes enseignant·es du secondaire avant d'entrer à l'ENA selon le sexe

	Femmes	Hommes
ENS	25,9	28,4
Autre grande école	22,5	12,2
Université seule	51,9	59,5
Total	100	100
Effectif	54	74

Note : Test du khi2 significatif au seuil de 10%.

Champ : Internes seulement, ancien·nes enseignant·es du secondaire ; Hommes et femmes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

c) Les cadres de la fonction publique : le genre des filières de promotion interne

La deuxième filière d'entrée à l'ENA regroupe des carrières diverses. La plupart des cadres qui entrent à l'ENA sont des agent·es de l'État, mais on trouve aussi des salarié·es des collectivités locales ou de la fonction publique hospitalière (Tableau 3-5).

On peut distinguer au sein de cette filière, des sous-filières quasi-exclusivement masculines, celle des métiers de l'armée, de la police et d'ingénieurs. Plus largement, les hommes et les femmes cadres qui entrent à l'ENA ne viennent tendanciellement pas des mêmes administrations (Tableau 3-11). Les hommes viennent plus souvent que les femmes des ministères régaliens, peu féminisés à leurs sommets et socialement associés au masculin. À l'inverse, les femmes viennent plus souvent que les hommes d'administrations féminisées et associées au féminin : les ministères sociaux, le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la Culture et l'administration hospitalière.

Tableau 3-11 - Administration d'origine des internes entré·es à l'ENA après avoir occupé un emploi de cadre

	Femmes	Hommes	Effectif
Ministères économiques et financiers	28,4	39,3	115
Autres ministères régaliens	12,8	24,3	66
Affaires sociales, Éducation nationale, Culture	26,6	11,2	53
Agriculture et Équipement	12,8	14	44
Administration hospitalière ou collectivité locale	12,8	6,1	27
Autres	6,4	5,1	18
Total	100	100	100
Effectifs	109	214	323

Note : Autres ministères régaliens : Affaires étrangères, Défense, Intérieur. Autres : Grande chancellerie de la légion d'honneur, PTT, Sénat, Services du premier ministre.

Champ : Internes seulement, ancien·nes cadres A ; Hommes et femmes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

En résumé, pour les femmes, l'entrée à l'ENA est moins souvent l'aboutissement d'une forte promotion professionnelle en début de carrière que pour les hommes. Elle permet en revanche plus souvent une stabilisation statutaire par la titularisation. En outre, les femmes qui entrent à l'ENA au cours de leur vie active ont souvent commencé leur vie professionnelle dans des métiers féminins : elles étaient enseignantes ou exerçaient des fonctions de cadre dans des administrations très féminisées. Enfin, une proportion non négligeable d'entre elles étaient déclassées au début de leur vie professionnelle : au regard de leurs diplômes, elles auraient pu prétendre à des postes plus rémunérateurs et plus prestigieux.

Comment se fait-il que le concours interne et le 3e concours de l'ENA représentent une voie de promotion de classe pour les hommes plus que pour les femmes ? Dans le sillage des réflexions de Rose-Marie Lagrave au sujet des auto-analyses de Pierre Bourdieu et de Didier Eribon, on peut se demander ce que l'ascension sociale des hommes qui entrent à l'ENA en cours de vie active doit à leur place dans les rapports sociaux de sexe : *« [Leurs] trajectoires ne sont pas ressaisies à partir de leur position d'homme, mais fréquemment à travers le prisme de la réussite et de la consécration sociale. Or, tout laisse penser que les réseaux sociaux et culturels qu'ils ont su construire autour d'eux et leur investissement dans les jeux sociaux ne sont pas étrangers aux ressources détenues ou accumulées en tant qu'homme »*[18]. Si les hommes sont susceptibles de tirer profit de leur position d'homme en termes de mobilité de classe, les femmes rencontrent en revanche des obstacles sur leur chemin en raison de leur position de femme. Parmi ces obstacles, il y a les inégalités tapies dans la relation conjugale hétérosexuelle.

[18] Rose-Marie Lagrave, « Se ressaisir », *Genre, sexualité & société [En ligne]*, 2010, vol. 4.

II - Ascension jusqu'à l'ENA et vie de famille : des inégalités de genre modulées par la classe

1) Le couple hétérosexuel et les enfants comme ressources pour les hommes et entraves pour les femmes

Comme leurs homologues masculins, les femmes reçues au concours interne et au 3e concours sont âgées d'un peu plus de 30 ans en moyenne. Pourtant, les femmes sont moins souvent en couple et ont moins souvent des enfants que les hommes au moment de leur scolarité à l'ENA : un tiers d'entre elles sont célibataires contre à peine plus d'un homme sur cinq. En outre, 54% sont sans enfant pour seulement 40% des hommes (Tableau 3-12). Cette différence est liée à des inégalités entre hommes et femmes dans la sphère domestique.

L'effet négatif de la conjugalité hétérosexuelle et de la maternité sur les carrières des femmes et son pendant, la plus grande réussite professionnelle des hommes en couple et des pères de famille par rapport aux hommes célibataires et aux hommes sans enfant sont des phénomènes bien documentés[19]. Ils trouvent en partie leur origine dans la répartition inégale du travail domestique entre femmes et hommes dans les couples hétérosexuels, qui s'accentue avec l'arrivée d'enfants. En France, en 1999, dans les couples avec un enfant de moins de trois ans, les femmes travaillent en moyenne chaque jour 8h31, qui comprennent 5h51 de travail domestique gratuit et 2h40 de travail professionnel. Les hommes travaillent quant à eux 8h10, soit une demi-heure de moins par jour : ils consacrent en moyenne 2h58 à des activités domestiques non rémunérées et 5h12 à leurs activités professionnelles[20]. Les femmes travaillent

[19] Voir, entre autres : François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, Presses universitaires de France, 1987 ; Charles Gadéa et Catherine Marry, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, nº 1, p. 109-135.

[20] Layla Ricroch, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », *Femmes et hommes - Regards sur la parité - Insee Références*, 2012, p. 67-80.

non seulement davantage, mais leur temps de travail domestique et professionnel est aussi plus morcelé, interrompu en permanence parce qu'elles restent disponibles pour autrui[21].

La disponibilité des femmes en couple et des mères de famille pour les tâches domestiques leur permet difficilement de réaliser les « trois ans d'investissement lourd »[22] que demandent la préparation du concours de l'ENA puis la scolarité. La mobilité géographique qu'elles impliquent (Encadré 3-1) constitue un autre frein majeur : en général, les femmes ne cherchent pas ou ne parviennent pas à l'imposer à leur conjoint[23]. Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard, qui ont enquêté dans plusieurs ministères, montrent ainsi que de nombreuses cadres en couple hétérosexuel renoncent à se présenter au concours interne de l'ENA, en particulier quand elles ont des enfants. Leurs homologues masculins, déchargés de l'essentiel du travail domestique et mobiles, peuvent en revanche s'y consacrer, sans que la présence d'enfants ait une grande incidence sur la liberté qui leur est laissée[24].

Différents éléments nous permettent de penser que les hommes qui réussissent le concours de l'ENA bénéficient pour la plupart de ce type d'arrangements conjugaux asymétriques. D'abord, les enquêtées qui avaient des enfants pendant leur scolarité à l'ENA en témoignent en entretien : « pour beaucoup d'hommes, ce n'était pas forcément un problème [d'avoir des enfants] », raconte l'une d'entre elles. « Les gamins restaient avec leur mère et eux venaient faire l'ENA, repartaient chez eux le week-end, et donc n'en avaient pas forcément la charge »[25].

---

[21] Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens-Klincksiek, 1985.

[22] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, ministère de l'Intérieur, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2015.

[23] Pour une revue de littérature sur les inégalités de genre liées à la mobilité géographique, voir : Richard Duhautois, Héloïse Petit et Delphine Remillon, *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte, 2012, p. 51.

[24] Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017, p. 95 et suivantes et p. 113 et suivantes.

[25] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures hybrides public-privé homogames, 3e concours, entretien réalisé à son domicile en 2015.

L'analyse statistique des situations professionnelles des conjoint·es des internes et 3e concours en couple à l'ENA donne également corps à cette hypothèse (Tableau 3-12). Près des trois quarts des hommes en couple se trouvent en effet dans une configuration propice à un partage inégal du travail domestique. En premier lieu, 23% ont une conjointe au foyer. Or, les femmes dites « inactives » sont celles qui accomplissent le plus d'heures de travail domestique[26]. Ensuite, 29% ont une conjointe qui exerce une profession intermédiaire ou subalterne. Or, dans les couples bi-actifs, moins le revenu de la femme est élevé par rapport à celui de son conjoint, moins ce dernier prend en charge les tâches domestiques[27]. Enfin, 18% sont en couple avec une enseignante du secondaire. Or, bien que cela n'ait rien de systématique et qu'elles ne le fassent pas toujours de gaîté de cœur, il n'est pas rare que les enseignantes du secondaire en couple avec un cadre ou un enseignant limitent leur investissement dans le travail rémunéré au profit de la carrière de leur mari[28]. Les conjoints des lauréates du concours interne et du 3e concours exercent en revanche presque tous une profession supérieure (85%).

Ces résultats rejoignent les nombreux travaux qui mettent en lumière l'incidence différenciée de la conjugalité hétérosexuelle et de la parentalité sur les carrières des hommes et des femmes. Ainsi, le fait d'être en couple et d'avoir des enfants ne pèse pas de la même manière sur les hommes et sur les femmes lorsqu'il s'agit de passer un concours comme celui de l'ENA. Le handicap qu'ils constituent pour les femmes est visible dans la structure du groupe des femmes reçues au concours interne et le 3e concours entre le début des années 1970 et la fin des années 1990, différente de celle du groupe des hommes. Les femmes en couple et les femmes avec enfants sont proportionnellement moins nombreuses.

Mais en réalité, la conjugalité et la parentalité constituent manifestement surtout une entrave pour les femmes originaires des classes moyennes et populaires.

---

[26] Cécile Brousse, « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale » dans *France, portrait social 1999-2000*, Paris, Insee, 1999, p. 135-151.

[27] Bernard Zarca, « La division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple », *Economie et Statistique*, 1990, p. 36.

[28] Marlaine Cacouault-Bitaud, « La sociologie de l'éducation et les enseignants : cherchez la femme... » dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (eds.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 163-180.

Tableau 3-12 - Situation familiale au moment de la scolarité à l'ENA par sexe

		% en colonnes	
		Femmes	Hommes
Célibataires		33,0	21,3
Situation du /de la conjoint·e	Profession supérieure	85	43,5
	Dont enseignant·e du secondaire	*5,8*	*18,1*
	Profession intermédiaire ou subalterne	6,7	29,1
	Sans profession	5,8	23,1
	Autre situation	2,5	4,3
	Total	*100*	*100*
A au moins un enfant		46,0	60,3

Lecture : Sur 100 femmes, 33 sont célibataires, 46 ont un enfant. Sur 100 femmes ayant un conjoint, ce dernier a une profession supérieure pour 85 d'entre elles.

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (695) et femmes (187) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

2) Transgresser la norme procréative : le prix de l'ascension de classe pour les femmes

Les femmes sont certes en général moins souvent en couple et avec des enfants que les hommes au moment de la scolarité à l'ENA, mais c'est d'autant plus le cas des femmes issues des classes moyennes et populaires[29] (Tableau 3-13 et Tableau 3-14). C'est en effet dans ce groupe qu'on trouve le plus de personnes célibataires et sans enfant. Les hommes en ascension de classe remportent à l'inverse la palme en matière de conjugalité et de fécondité : ils sont encore plus souvent en couple et pères de famille que leurs homologues des classes supérieures.

[29] Précisons que l'âge moyen au moment de la réussite au concours de l'ENA ne varie pas selon le sexe ni selon l'origine sociale.

Tableau 3-13 – Taux (en %) de personnes en couple selon le sexe et l'origine sociale

Origine / Sexe	Classes moyennes et populaires	Classes supérieures	Ecart
Femmes	57,4	65,6	8,2
Hommes	79,1	73,9	-5,2
Ecart	21,7	8,3	

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 3-14 – Taux (en %) de personnes ayant au moins un enfant selon le sexe et l'origine sociale

Origine / Sexe	Classes moyennes et populaires	Classes supérieures	Ecart
Femmes	39,3	48,8	9,5
Hommes	64,5	58,3	-6,2
Ecart	25,2	9,5	

Champ : Internes et 3e concours ; Hommes (352) et femmes (109) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (78).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

De ce point de vue, les femmes issues des classes moyennes et populaires qui entrent à l'ENA sont à contre-courant des françaises de leurs générations. En France, les femmes âgées de 30 ans en 1981 étaient en effet 82% à être en couple. La proportion diminue dans les générations suivantes, mais le célibat à cet âge de la vie reste un écart à la norme puisqu'en 1999, 70% des femmes étaient en couple à 30 ans[30]. L'écart est encore plus visible en ce qui concerne les enfants : seules 19% des femmes nées en 1940 étaient sans enfant à 30 ans. Pour la cohorte 1960, c'est le cas de 27% des femmes[31]. Les femmes en ascension de classe qui entrent à l'ENA sont donc bien moins souvent en couple et mères de famille que les femmes de leur âge. Leurs homologues masculins, en revanche, sont dans les clous.

Les femmes originaires des classes moyennes et populaires sont donc non seulement peu nombreuses à entrer à l'ENA, mais pour celles qui y parviennent, c'est souvent au prix d'un écart à la *« norme procréative »*[32], à laquelle les hommes de même milieu sont à l'inverse conformes.

L'histoire de Christine Faure, fille d'un ouvrier et d'une femme au foyer, qui a connu une séparation conjugale l'année où elle préparait le concours interne de l'ENA, est exemplaire de l'arbitrage que les femmes en ascension de classe peuvent avoir à faire entre vie de couple et passage du concours de l'ENA. Elle révèle aussi que le choix de privilégier la réalisation d'ambitions professionnelles constitue une transgression de genre.

Née en 1970, Christine Faure a entamé une relation amoureuse à l'âge de 22 ans avec un homme rencontré pendant ses études. Elle et lui ont fait la même école d'agronomie, donc ils sont sortis diplômés la même année. Pourtant, dès leur entrée sur le marché du travail salarié, une asymétrie s'installe entre eux : tandis que son conjoint est embauché rapidement dans une entreprise, Christine Faure rencontre des difficultés à trouver un emploi. Ensuite, pendant qu'il connaît une ascension professionnelle, elle se retrouve cantonnée à des postes d'experte moins

[30] https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281080. Ces chiffres concernent les personnes en couple cohabitant, alors que les femmes énarques peuvent être en couple non-cohabitant. L'écart est donc sans doute encore plus important.

[31] Laurent Toulemon, « Très peu de couples restent volontairement sans enfant », *Population*, 1995, vol. 50, nº 4-5, p. 1079-1109.

[32] Nathalie Bajos et Michèle Ferrand, « L'interruption volontaire de grossesse et la recomposition de la norme procréative », *Sociétés contemporaines*, 2006, vol. 61, nº 1, p. 91-117.

lucratifs, dans le secteur privé puis dans le secteur public, et où, selon ses dires : « à part espérer prendre la place de son boss au moment de son départ à la retraite, il n'y a aucune évolution possible ». Huit ans après leurs débuts professionnels, les écarts de carrière et de salaire sont massifs. Toutefois, Christine Faure est la seule à les percevoir comme des inégalités injustes, tandis que ni son conjoint ni leur entourage familial ne s'en émeuvent[33]. Comme il est le principal pourvoyeur de revenus du couple et a un emploi prenant, il paraîtrait de surcroît normal que Christine Faure fasse des sacrifices sur le plan professionnel pour « s'occuper de lui » :

> - Je le voyais gravir dans sa boîte, pin pin pin, il grimpait. Il avait quasiment le double de mon salaire. Tu te dis : c'est pas juste, on a fait la même chose, on vaut pareil. […] ! Surtout que quand j'étais en école d'ingé, j'étais meilleure que lui. Mais lui, effectivement, il avait trouvé ce job dans le privé, grâce au piston de son père. […] Ce qui me faisait souffrir, c'était le regard de ses parents et de mes parents, parce que pour eux, si tu veux, c'était normal. […] « Enfin, vous, Christine, vous avez du temps, il faut vous occuper de lui ». […] Ce n'est pas ma vision du couple et de la femme, merde ! […] (Elle commence plusieurs phrases, s'interrompt.) Tu vois, tu rencontres quelqu'un, tu es étudiant, tu as les mêmes préoccupations, parce qu'au quotidien, tu vis les mêmes choses : les études, les examens. Donc tout est pareil. Et après tu rentres dans le milieu du travail et finalement, chacun évolue différemment. […] À un moment donné, je me suis dit : ce n'est plus le même homme, il ne se comporte pas avec moi comme il se comportait quand on était étudiants. Sous prétexte qu'il gagnait plus, les gens se permettent de te dire des choses qui n'ont pas lieu d'être. Ce n'est pas parce que je gagne moins que je vaux moins, merde ! Il se mettait dans une colère pas possible si je rentrais plus tard que lui du boulot. À un moment donné, tu te dis : mais on va où ? Il n'y a pas que ta vie professionnelle, il y a aussi la mienne. Après il te dit : « je veux des enfants ». Non, moi je n'en veux pas. […] Non, moi je ne vais pas baisser mes ambitions professionnelles pour m'occuper de toi.

[33] Dans les couples d'ingénieur·es, ces écarts entre hommes et femmes sont fréquents, alors que les femmes ont des scolarités aussi brillantes, voire plus brillantes, mais ils ne sont pas forcément perçus comme injustes. Catherine Marry, « Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine » dans François Dubet (ed.), *Inégalités et justice sociale*, Paris, La Découverte, 2014, p. 198-214.

Incitée par un supérieur hiérarchique à se présenter au concours de l'ENA, Christine Faure se lance dans une année de préparation. Le désir de réussir le concours lui donne selon elle le « courage » de prendre la décision de se séparer de son conjoint, qui ne la soutient pas. Cette décision est coûteuse à la fois matériellement et symboliquement :

> - C'est moi qui ai pris mes clics et mes clacs. Comme c'est lui qui avait le gros salaire, bah voilà, j'ai pris ma valise, j'ai trouvé un studio. Et tu sais, franchement, t'as 30 ans, 31 ans, t'arrives avec ta valise dans ton studio meublé, tu poses le truc et t'es là avec tes bouquins, le soir, tu manges ta tranche de jambon sur ton clic-clac. Franchement, c'est dur. Et c'est vrai que j'étais vraiment accrochée quoi. Si je n'avais pas eu le concours, je ne sais pas ce que j'aurais fait, je pense que j'aurais fait une dépression parce que je me suis vraiment accrochée au truc comme à une bouée de survie, en me disant : je vais prouver au monde, à moi-même, que je peux y arriver, que je n'ai besoin de personne et que je vais me faire toute seule.

Cette transfuge de classe affirme à plusieurs reprises qu'elle a réalisé cette ascension en dépit d'un sens des limites que lui a inculqué son entourage. En particulier, bien que ses parents lui aient donné mandat de réussir scolairement et d'avoir un métier, ils ne comprennent pas qu'elle ne reste pas à sa « place » de femme :

> - Remettre en cause ton couple, aller reprendre des études, prendre une année sabbatique pour préparer, ils ont juste pas compris. [Quand je leur ai annoncé que je préparais un concours], ma mère m'a dit : « je ne te comprends pas, mais tu as tout ! Tu as déjà un job. Ta place, c'est d'être à la maison, de t'occuper de ton mari et de faire des enfants. Qu'est-ce que tu as besoin d'aller chercher quelque chose encore ? Mais tu n'as jamais fini ? ».

De nombreux travaux montrent que la question de la fidélité au milieu d'origine et des décalages perçus entre univers sociaux d'origine et d'accueil est centrale dans l'expérience de

l'ascension de classe[34]. Le cas de Christine Faure fait ressortir que le genre joue dans la façon dont cette question se pose. L'ascension de classe est ici indissociable d'une transgression des normes et des rôles de genre du milieu d'origine. Christine Faure ne s'est remise en couple que plusieurs années après sa sortie de l'ENA. En couple stable au moment de l'entretien, elle n'a pas d'enfants. Cette transgression apparaît comme le prix à payer pour le « chemin parcouru » :

- Il y a des moments, t'as une espèce de satisfaction de te dire : mais qu'est-ce que j'ai parcouru comme chemin ! Si j'étais restée dans mon établissement public avec le mec que j'ai connu quand j'avais 25 ans, il ne me serait jamais arrivé tout ça. Alors, à côté de ça, j'ai renoncé à d'autres choses. Ma vie de couple, ça n'a pas forcément été une réussite. Je n'ai pas d'enfants. Quelque part, j'ai renoncé à des choses. C'est pas forcément des choix délibérés mais c'est une forme de renonciation.

Le fait de parler de renonciation à propos des séparations conjugales et de l'absence d'enfants témoigne de la force de la norme selon laquelle un couple stable et des enfants seraient une perspective désirable[35].

En résumé, l'ascension de classe *via* le concours interne et le 3e concours de l'ENA implique souvent pour les femmes une transgression des normes conjugale et procréative, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. L'histoire de Christine Faure permet de mieux comprendre ce que peut représenter cette transgression du point de vue du genre : renoncer à la conjugalité et à la maternité pour s'engager dans une carrière professionnelle d'élite implique pour elle de dévier des normes de genre inculquées dans le cadre de la socialisation familiale.

[34] Jules Naudet, « "Se sentir proche quand on est loin". Mobilité ascendante, distance sociale et liens au milieu d'origine aux États-Unis, en Inde et en France », *Sociétés contemporaines*, 2012, vol. 88, nº 4, p. 125-153.

[35] D'autres pourraient bien sûr ne pas le vivre comme un renoncement. Sur les personnes volontairement sans enfant, voir Charlotte Debest, *Le choix d'une vie sans enfant*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2014. Et le dossier coordonné par Anne Gotman et Clotilde Lemarchant, « Sans enfant », *Travail, genre et sociétés*, 2017, vol. 37, nº 1.

3) Être une « femme complète » : un privilège de classe

Les femmes des classes supérieures sont plus souvent en couple et mères que les femmes issues des classes moyennes et populaires au moment de leur scolarité à l'ENA. Cela ne signifie pas qu'elles sont les égales des hommes. D'abord, on l'a vu, elles sont tout de même plus souvent célibataires et sans enfant qu'eux. En outre, elles se livrent à des arbitrages de calendrier qu'ils n'ont pas à faire. Les mères attendent ainsi que leurs enfants aient grandi avant de se lancer dans la préparation du concours. Ainsi, seules 6% des femmes issues des classes supérieures ont conçu un enfant au cours des deux ans précédant leur réussite au concours pour 21% des hommes originaires des mêmes milieux. Et l'enfant le plus jeune des mères issues des classes supérieures a en moyenne près 4 ans et demi quand elles réussissent le concours de l'ENA, contre à peine plus de 3 ans pour l'enfant le plus jeune des hommes originaires des mêmes milieux.

Enfin, force est de constater que le conjoint de ces femmes joue rarement un rôle *« soutien domestique à leur carrière »*[36], prenant en charge l'intégralité du travail domestique et parental pendant la période de préparation du concours de l'ENA et la scolarité. Parmi les enquêtées, seules celles qui occupaient une position professionnelle très supérieure à celle de leur conjoint ont bénéficié d'un tel soutien. Mais les chiffres l'attestent, cette situation est rare.

Toutes les mères rencontrées reviennent en entretien sur la difficulté à assumer leurs charges de famille tout en préparant le concours puis en suivant la scolarité à l'ENA. Signe de la prégnance de la figure de la mauvaise mère, qui sacrifie son couple et ses enfants sur l'autel de sa carrière, plusieurs font état d'un sentiment de culpabilité à l'égard de leur mari et de leurs enfants. C'est par exemple le cas Marianne Juston, mariée à un avocat d'affaires, qui a préparé le concours de l'ENA alors qu'elle avait deux jeunes enfants :

> - C'était tellement rude que je ne conseillerais à personne de faire ce que j'ai fait. J'ai mis des années à m'en remettre physiquement. Je m'étais donné une seule

[36] Judith Wajcman, « The domestic basis for the managerial career », *Sociological review*, 1996, vol. 44, nº 4, p. 609-629 ; Sophie Pochic, « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée ? », *Cahiers du GDR Cadres*, 2003, vol. 5.

> chance. Je faisais peser sur la famille un tel stress que c'était un coup, mais pas deux. Et j'ai pu le faire parce que j'avais un mari qui était parfaitement d'accord pour s'occuper des enfants et tout ce qui s'en suit. La prépa du concours avec 18 heures de boulot par jour, la scolarité à l'ENA, le stage d'entreprise, le stage en préfecture, etc., ça a été trois ans d'investissement lourd.

En somme, le couple hétérosexuel et la maternité sont aussi des entraves à l'ascension professionnelle des femmes issues des classes supérieures *via* le concours de l'ENA. Néanmoins, grâce aux capitaux qu'elles détiennent, elles sont davantage en mesure de rattraper ce handicap de genre que les femmes originaires des classes moyennes et populaires.

Ces ressources sont d'abord économiques. Les femmes des classes supérieures ont les moyens de déléguer une partie du travail domestique à des tiers rémunéré·es, ce qui limite la charge de travail qui pèse sur elles :

> - Je l'ai fait aussi parce que j'ai eu les moyens de le faire. Moi je le dis en toute honnêteté, la réussite des femmes, c'est un truc de nanties, je n'aurais pas pu le faire si j'avais été obligée de mettre mes enfants à la crèche. On a quitté Paris, on est allé habiter à Puteaux dans un HLM [obtenu grâce au ministère des Finances], pour pouvoir garder ma nounou et offrir quand même à la famille ce luxe d'avoir des enfants baignés le soir. […] On n'était pas riche à l'époque, mais on avait quand même les moyens d'avoir quelqu'un à domicile. […] Au moins, quand je rentrais le soir, mes enfants étaient couchés. Et je n'avais pas cette charge de culpabilisation ni mon mari.

Toutefois, l'avantage que procure l'appartenance aux classes supérieures n'est pas qu'économique. Les femmes originaires des classes supérieures entrées à l'ENA détiennent également des ressources culturelles qui rendent le passage du concours moins difficile et donc plus compatible avec des charges de famille.

La comparaison des parcours dans l'enseignement supérieur des femmes issues des classes supérieures et des femmes des classes moyennes et populaires en atteste (Tableau 3-3). Les premières sont plus souvent passées par Sciences Po Paris ou par une École normale supérieure au cours de leurs études initiales que leurs homologues en ascension de classe. Elles sont aussi plus nombreuses à s'être présentées au concours externe pendants leurs études. En

fréquentant ces établissements d'enseignement supérieur élitistes, en passant des concours, elles ont incorporé des dispositions susceptibles d'être mises à profit au moment de préparer le concours interne de l'ENA. Cela ressort des entretiens.

Tout en soulignant que cumuler des charges de famille et préparation du concours de l'ENA était « dur », les mères de famille issues des classes supérieures manifestent en effet une aisance vis-à-vis du concours, héritée de leur passé scolaire : « J'ai construit mon mode de pensée en khâgne, raconte l'une. Je pense que c'est pour ça que j'ai été reçue à l'ENA. La khâgne m'a donné toutes les cases intellectuelles. Je les avais remplies avec de la culture, de l'art, parce que c'était ça qui m'intéressait. Quand j'ai préparé l'ENA, j'ai rempli d'autres cases, mais qui étaient préfabriquées en fait ». « Le grand oral, ça me faisait plutôt rigoler, rapporte une autre. Quand vous avez fait la leçon à l'agreg', c'est autrement plus impressionnant ». « J'étais contente de recommencer à étudier, c'était vachement agréable, j'ai adoré cette année de préparation », se souvient une troisième.

Cette décontraction tranche avec la lourde tâche que représente la préparation du concours de l'ENA pour une femme comme Christine Faure, pourtant loin d'être dépourvue de capitaux scolaires, puisqu'elle est passée par une petite prépa scientifique et une petite école d'ingénieurs. « Pour moi c'était une montagne, raconte-t-elle. C'est comme quelqu'un qui n'a jamais fait l'ENA qui se dit : 'L'ENA, c'est pour les gens qui ont fait Sciences Po. C'est pour les gens brillants. C'est pour les gens cultivés'. […] Au début de l'année de préparation, j'avais des notes pourries. 'Vous ne savez pas écrire'. Pourtant j'avais l'impression de savoir écrire. Puis finalement, les mois passants, tu te prends au jeu, tes notes commencent à augmenter, alors tu passes de 4 sur 20 à 8, puis de 8 à 12. Et puis tout d'un coup tu as des 14 de temps à autres. Alors tu te dis : 'ah mais c'est peut-être jouable cette affaire'. Mais c'est vrai que les derniers mois, j'ai bossé comme une folle ».

L'entourage familial des femmes des classes supérieures, doté en capital culturel, est aussi susceptible de leur fournir de l'aide. C'est particulièrement flagrant dans le cas d'une enquêtée, mère de deux enfants, qui rapporte que, pendant la période des oraux du concours, son père, médecin à la retraite, et son conjoint, ingénieur entre deux emplois, lui préparaient des fiches sur des sujets sur lesquels elle n'avait pas eu le temps de travailler.

Signalons enfin que les enquêtées issues des classes supérieures qui avaient des enfants au moment de la préparation du concours ont bénéficié de l'aide de leur mère. L'une est même venue vivre avec sa fille pendant plusieurs mois pour s'occuper des enfants. Notre enquête ne permet toutefois pas de conclure qu'il s'agit d'une ressource spécifique aux classes supérieures.

L'appartenance aux classes supérieures procure donc aux femmes des ressources qui atténuent le handicap du couple hétérosexuel et de la maternité. Concilier conformité aux normes conjugale et procréative et passage du concours de l'ENA en cours de vie active est donc un privilège de femmes très dotées en capitaux économiques et culturels.

III - La *mobilité de genre* : une proposition théorique

Au regard des catégories qu'emploient d'ordinaire les sociologues pour analyser la mobilité sociale, la plupart des femmes qui entrent à l'ENA en cours de carrière sont immobiles. Selon une table de mobilité intergénérationnelle classique, les femmes issues des classes supérieures, majoritaires, reproduisent la position sociale de leur père. Quant à la mobilité socioprofessionnelle, elle est inexistante. Avant leur entrée à l'ENA, les femmes appartiennent déjà presque toutes au groupe des « Cadres et professions intellectuelles supérieures ». Retenir une échelle d'observation moins large n'y change rien[37]. La plupart des femmes proviennent de la catégorie des « Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques » et elles y restent. Bref, elles ne bougent pas dans l'échelle sociale des professions.

On avance ici que l'entrée des femmes à l'ENA en cours de carrière s'inscrit en fait la plupart du temps dans des parcours de mobilité intra- et intergénérationnelle, pour peu que l'on change de référentiel et que l'on envisage l'existence de *mobilités de genre.*

[37] La plupart des enquêtes statistiques sur la mobilité sociale utilisent comme indicateur le changement de PCS dans la nomenclature à un chiffre, en huit postes. Cédric Hugrée propose de recourir aux catégories socioprofessionnelles (niveau 2 de la PCS) pour observer des déplacements plus proches de l'expérience qu'on les individus des phénomènes de mobilité. Cédric Hugrée, « Les sciences sociales face à la mobilité sociale. Les enjeux d'une démesure statistique des déplacements sociaux entre générations », *Politix*, 2016, vol. 114, nº 2, p. 47-72.

1) Un changement de référentiel : l'espace des *positions de genre*

À travers cette notion de *mobilité de genre*, il s'agit d'appréhender des déplacements dans un espace des *positions de genre*. On propose de mesurer la *position de genre* des individus en tenant compte à la fois de leur situation professionnelle et de leur situation conjugale[38].

Sous l'angle du travail professionnel, d'abord, les individus peuvent occuper des *positions féminines*, des *positions masculines* ou des *positions neutres du point de vue du genre*. En effet, loin d'induire une féminisation identique de l'ensemble des métiers et secteurs d'activité, la progression des femmes sur le marché du travail rémunéré s'est accompagnée d'une segmentation sexuée : certains métiers et secteurs sont très féminisés tandis que d'autres sont très masculinisés[39]. Le critère statistique (faible ou fort pourcentage de femmes) n'est pas suffisant pour qualifier une position professionnelle du point de vue du système de genre. Il faut aussi s'intéresser aux caractéristiques des métiers et aux qualités attendues des personnes qui les exercent, en se demandant si elles sont associées à un sexe et pensées comme leur étant naturellement attachées[40]. Selon cette logique, on peut considérer les personnes en situation d'inactivité professionnelle comme occupant des positions professionnelles féminines. Cette

[38] Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux proposent au début des années 1990 de parler de *« mobilité de sexe »* à propos des femmes qui accèdent à des métiers masculins. Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, 1992, vol. 5, nº 2, p. 7-30. On construit ici différemment ce concept, notamment en proposant de tenir compte à la fois de la situation professionnelle et de la situation conjugale pour définir la position sociale.

[39] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017. Le processus de féminisation des professions prestigieuses qui nous intéresse ici ne s'accompagne en particulier pas d'une « neutralisation » de ces professions. Une division sexuée du travail et des hiérarchies se reconstituent à l'intérieur de chaque profession avec des « spécialités » ou « positions » plutôt féminines ou plutôt masculines, comme les différentes spécialités en médecine, chez les avocat·es ou encore les musicien·nes dans le musique classique.

[40] Comme le font les historiennes et les sociologues spécialistes des questions de genre et professions : Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, nº 140, p. 3-8 ; Christine Mennesson, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005 ; Geneviève Pruvost, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007 ; Emmanuelle Zolesio, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

différenciation entre positions masculines et positions féminines s'accompagne d'une hiérarchisation, les secondes étant globalement dévalorisées matériellement et symboliquement.

Sous l'angle de la situation conjugale, on propose de distinguer deux types de positions : d'une part, des *positions conformes à la norme d'hypergamie féminine*, quand les individus sont en couple hétérosexuel, dans une configuration où l'homme occupe une position professionnelle supérieure à sa conjointe, que l'on établisse cette asymétrie en fonction du revenu, du prestige ou de la position dans l'organisation du travail, d'autre part, des positions qui s'*écartent* de cette norme[41]. Les femmes célibataires, en couple homosexuel ou en couple avec un homme qui est leur égal ou leur inférieur d'un point de vue professionnel occupent des *positions de genre qui s'écartent de la norme d'hypergamie féminine*. Revenons-en aux femmes qui entrent à l'ENA en cours de vie active.

Le concours interne et le 3e concours de l'ENA les conduit à occuper des positions professionnelles masculines, puisque tant d'un point de vue quantitatif que symbolique, les métiers de la haute fonction publique sont des métiers d'hommes. En outre, comme il n'existe guère de positions plus élevées dans la hiérarchie socioprofessionnelle que celles auxquelles l'ENA donne accès, une fois en poste dans la haute fonction publique, les femmes énarques se trouvent forcément dans des situations conjugales qui s'écartent de la norme d'hypergamie féminine[42].

Considérons maintenant les parcours professionnels et conjugaux. L'entrée à l'ENA correspond à un changement de position de genre pour les femmes qui occupaient auparavant

[41] En raison de l'augmentation du niveau d'éducation des femmes, les couples dans lesquels la femme est plus diplômée que son conjoint sont devenus plus fréquents que les couples dans lesquels la femme est moins diplômée autour de l'an 2000. En revanche, les couples où la femme est en situation de supériorité professionnelle par rapport à son conjoint demeurent minoritaires même si cette situation a progressé du milieu des années 1980 à aujourd'hui. D'un point de vue statistique, l' *« hypergamie féminine de classe sociale »*, selon l'expression de Milan Bouchet-Valat, reste donc la norme. Milan Bouchet-Valat, « Hypergamie et célibat selon le statut social en France depuis 1969 : une convergence entre femmes et hommes ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 160, p. 5-45.

[42] Sauf si elles cessent leur activité professionnelle pour suivre leur conjoint et élever des enfants, mais ce cas de figure est rare. On n'a rencontré qu'une seule femme à qui cela est arrivé dans le cadre de notre enquête. Entrée à l'ENA par le concours externe dans les années 1970, mariée à un médecin, elle a quitté l'administration à la naissance de leur quatrième enfant à la suite à de pressions d'un supérieur hiérarchique. Elle n'a repris une activité professionnelle que 20 ans plus tard.

une position professionnelle féminine ou neutre du point de vue du genre. Il y a également mobilité de genre quand l'entrée à l'ENA vient modifier la situation conjugale dans le sens d'un écart à la norme du couple hétérosexuel avec un homme en situation de supériorité professionnelle par rapport à sa conjointe. En revanche, celles qui occupaient déjà positions masculines sur le marché du travail et celles qui dérogeaient à la norme d'hypergamie féminine sont immobiles.

Pour ce qui est des déplacements entre générations, on propose de comparer les filles à leur mère, à la fois du point de vue des positions professionnelles et des situations conjugales. Commençons par les positions professionnelles. Les femmes énarques dont les mères exerçaient déjà des professions masculines sont dans une trajectoire de reproduction de genre. En d'autres termes, elles reproduisent un écart à la norme de genre déjà réalisé par leur mère. En revanche, celles dont les mères étaient inactives et celles dont les mères exerçaient des professions féminines ou neutres du point de vue du genre réalisent une mobilité de genre. Pour ce qui est des situations conjugales, il s'agit de comparer la situation des filles et des mères au regard de la norme du couple hétérosexuel hétérogame en faveur de l'homme. Les femmes qui sont dans la même situation que leur mère sont immobiles. En revanche, celles dont la situation conjugale diffère de celle de leur mère sont en mobilité de genre[43].

Loin de relever de la pure abstraction, ces indicateurs permettent en fait d'observer une mobilité relativement proche de la mobilité subjective des enquêtées[44].

Sans prétendre élaborer une typologie exhaustive, on voudrait donner à voir deux formes de trajectoires de genre possibles, en se concentrant sur des cas de femmes originaires des classes supérieures entrées à l'ENA en cours de carrière.

---

[43] Étant donnée la réduction globale de l'hypergamie féminine depuis les années 1980, ce type de mobilité est structurellement de plus en plus fréquent. Il faudrait pouvoir mesurer, à l'image de ce qui se fait pour la mobilité intergénérationnelle de classe, si cette mobilité est plus ou moins fréquente que ce que demandent les évolutions structurelles.

[44] Marie Duru-Bellat et Annick Kieffer, « Les deux faces - objective/subjective - de la mobilité sociale », *Sociologie du travail*, 2006, vol. 48, nº 4, p. 455-473.

2) Une mobilité de genre intra- et intergénérationnelle : le cas des enseignantes du secondaire

On a vu qu'une femme reçue au concours interne sur trois était enseignante du secondaire avant d'entrer à l'ENA. Il s'agit la plupart du temps d'agrégées.

Le passage d'un poste dans l'enseignement secondaire à un poste offert à la sortie de l'ENA ne fait pas changer de catégorie socioprofessionnelle, puisque dans la nomenclature des PCS, les professeur·es agrégé·es sont classés, comme les énarques en début de carrière, dans la catégorie des cadres du public. Les auteurs ayant travaillé sur l'ENA n'envisagent pas non plus ce changement de métier comme une mobilité professionnelle ascendante mais comme une *« réorientation »* ou une *« reconversion »*. Jean-Luc Bodiguel peut ainsi écrire : *« La promotion interne à l'ENA n'agit plus que comme instrument de reconversion d'enseignants désireux d'échapper à l'enseignement et de contre-mobilité pour des héritiers qui retrouvent ainsi une position en accord avec le statut social de leur famille »*[45]. Jean-Michel Eymeri décrit quant à lui les enseignant·es qui entrent à l'ENA comme des *« bêtes à concours »* qui *« sautent du monde de la* skholè *vers celui de la* praxis *»*[46]. En outre, près des trois-quarts des enseignantes du secondaire qui entrent à l'ENA sont originaires des classes supérieures. Ces femmes sont donc immobiles selon l'appréhension traditionnelle de la mobilité socioprofessionnelle et des déplacements sociaux entre générations.

En revanche, au regard du système de genre, les enseignantes réalisent une forte mobilité en entrant à l'ENA. Cette mobilité est à la fois intra et inter- générationnelle.

[45] Jean-Luc Bodiguel, « Une voie de la promotion sociale : la fonction publique ? » dans Serge Berstein (ed.), *Le modèle républicain*, Paris, Presses Universitaires de France, 1992, p. 283-304.

[46] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 98-102.

a) Quitter une profession féminine : une mobilité de genre intragénérationnelle

Les enseignantes du secondaire qui entrent à l'ENA passent d'une profession féminine[47] à un univers de professions masculines. Les conséquences, en termes de statuts professionnel et conjugal, sont telles que l'on peut penser qu'il s'agit d'un déplacement social important.

Pour les femmes nées au sortir de la Seconde guerre mondiale notamment, le concours interne de l'ENA apparaît comme une opportunité de s'écarter d'un « destin de femme »[48]. Dans les différentes fractions des classes supérieures dont elles sont issues, le professorat était en effet l'un des rares métiers auxquels elles étaient en droit d'aspirer après des études en lettres ou en histoire[49]. Aux yeux de leur parents, ce métier garantissait leur sécurité financière et une activité intellectuelle, tout en les rendant disponibles pour un mari et des enfants. Les récits de ces femmes révèlent plus largement que leurs parents nourrissaient des ambitions différentes pour les filles et les garçons. Sur ce point, leurs socialisations de genre sont éloignées de celles, plus atypiques, des femmes entrées à l'ENA par le concours externe[50].

Telle fille d'un cadre du public et d'une enseignante du secondaire estime ainsi avoir été « programmée » pour l'enseignement : « Je suis d'une certaine façon une héritière. Parce que ma mère était sévrienne [ancienne élève de l'ENS Sèvres]. Comme j'étais très bonne élève, genre prix d'excellence à l'époque, j'étais programmée pour suivre sa filière. Pour elle il n'y avait pas de plus beau métier que le métier de professeur parce que c'était ce qui combinait un investissement intellectuel et puis la possibilité d'avoir des enfants. Donc en fait, toute ma vie, j'ai été baignée là-dedans. […] [Tandis que] mon frère, il était excellent en maths, il était

[47] Sur la construction de la profession d'enseignante du secondaire comme féminine à différentes époques, voir Marlaine Cacouault-Bitaud, « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1999, p. 92-115.

[48] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, tribunaux administratifs, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2012.

[49] 53% des enseignantes répertoriées dans la base de données détiennent des diplômes universitaires dans des matières littéraires et 30% dans une discipline relevant des sciences humaines et sociales. À l'inverse, seule 2% détiennent des diplômes universitaires en droit ou science politique, et 10% en économie ou en gestion.

[50] Voir chapitre 2.

programmé pour l'X »[51]. Pour telle fille de deux professeur·es certifié·es, l'enseignement correspond moins à une « vocation » qu'à une orientation « logique » : « J'ai choisi de faire des études de lettres parce que j'aimais ça. J'ai fait hypokhâgne, khâgne, j'ai raté normale Sup. Il fallait que je gagne ma vie. L'enseignement, c'était dans la logique des études que j'avais faites. Ce n'était pas par vocation. […] Ma sœur, elle, a fait des études de pharmacie, ça lui cassait les pieds, elle aurait voulu être médecin, mais mes parents trouvaient que les filles, il fallait qu'elles soient pharmaciennes ou profs, parce que ça laisse du temps pour s'occuper des enfants. Donc ma sœur aînée a été pharmacienne et moi prof »[52]. Enfin, pour telle fille d'un cadre du privé et d'une femme au foyer issue d'un milieu modeste, le professorat finit par s'imposer comme une façon de gagner rapidement sa vie tout en ayant une vie de famille après le décès de son père : « J'étais en classe prépa [littéraire], c'était du pain béni, parce que je n'avais pas à choisir. Donc on verra bien ce que je ferai. Sciences Po, pourquoi pas Sciences Po, mais c'est peut-être trop politique, enfin, pourquoi pas ? On a un immense champ des possibles, et je n'avais pas envie de choisir. Et puis 20 ans, mon père meurt, IPES[53], la question ne se pose plus, c'est très bien d'être prof. […] À ce moment-là, j'avais beaucoup pensé à la banque de France, parce que j'avais un parrain qui était à la banque de France. Mais il m'a dit : 'tu ne vas pas faire ça. Une femme ! Tu changes de ville tous les cinq ans, tu n'auras jamais de mari ou tu auras un type qui ne va pas te suivre, ou qui va te suivre, c'est aberrant'. Bon, j'ai dit : 'prof, je pourrais aller partout, avec n'importe quel mari, ce n'est pas si mal' »[54].

En entrant à l'ENA, les enseignantes passent d'une position professionnelle féminine et à une position masculine. Les entretiens donnent à avoir ce que cela implique pour elles. D'abord, alors qu'elles avaient, selon leurs termes, « plein de temps pour s'occuper des enfants », elles « changent complètement de rythme de vie ». Accaparées par leur travail

[51] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public homogames, interne, ministère de l'Industrie, entretien réalisé à son domicile en 2012.

[52] Femme, née dans les années 1950, origine : classes supérieures du public homogènes, interne, ministère de l'Agriculture, entretien réalisé dans un café en 2012.

[53] Les instituts de préparation aux enseignements de second degré, qui ont existé de 1957 à 1979, rassemblaient des élèves-professeur·es recruté·es sur concours, rémunéré·es en général pendant trois ans en vue de l'acquisition des titres les habilitant à enseigner dans le second degré.

[54] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, tribunaux administratifs, entretien réalisé dans la cour de l'ENS en 2013.

professionnel, certaines se mettent à « désirer » une « reconnaissance » indépendante du mode de vie dans la sphère domestique :

> **Michèle Desforges -** Mes enfants ont vécu une époque de mère extraordinairement happée par le temps professionnel. Mais dans son désir. Et même dans son désir de reconnaissance. Je me sentais beaucoup plus reconnue comme énarque que comme mère. Et quand les filles arrivaient « alors comment vont tes enfants ? », je trouvais que c'était une question débile. Je me disais : « mais posez moi des questions sur mon métier ! »[55].

Ensuite, elles passent d'un *métier* qui n'offre guère de perspective d'évolution à une *carrière* où elles progressent dans une hiérarchie. Enfin, elles acquièrent un « pouvoir », qu'elles n'avaient pas quand elles étaient enseignantes :

> **Hélène Moissac -** Moi, la fois où je me suis rendu compte que j'avais du pouvoir, vous savez, je venais de sortir de l'ENA. Et j'ai une amie qui avait une nounou marocaine qui n'avait pas de papiers. […] Elle a eu un avis de reconduite à la frontière. Cette copine m'a demandé si je pouvais faire quelque chose. Je sortais de l'ENA, j'étais à la direction du théâtre, c'est vous dire si ça avait un rapport avec le sujet. Et j'ai regardé qui était dans les cabinets, et j'avais un copain de promo qui était directeur des relations, qui était conseiller pour les libertés publiques. Je l'ai appelé, elle a eu sa carte de 10 ans le lendemain. Et je me suis dit : « c'est un pouvoir gigantesque ». Vous changez au sens propre du terme totalement la vie d'une personne[56].

Pour celles qui étaient en couple, ces changements affectent aussi la relation conjugale. En passant l'ENA, celles qui étaient en couple avec des hommes exerçant des professions supérieures masculines deviennent leurs « égales ». Hélène Moissac, alors mariée à un ingénieur, en témoigne :

---

[55] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public homogames, interne, ministère de l'Industrie, entretien réalisé à son domicile en 2012.

[56] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministère de la Culture, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2015.

Hélène Moissac - Vous êtes très vite à égalité [avec votre conjoint] quand vous êtes énarque. Quand on vous sort, vous allez à un dîner en ville dans la boîte du mari, des ingénieurs, vous êtes quasiment la seule à avoir ce type de fonction, de représentation. Les autres femmes, ou ne travaillent pas, ou ont fait des études mais ont renoncé. Il y a même des médecins qui ne travaillent plus. Parce que les mecs travaillent tout le temps. C'était valorisant d'avoir une femme comme moi. Je pouvais même me valoriser à mes propres yeux d'une certaine façon[57].

b) S'écarter du modèle de rôles sexués incarné par les parents : une mobilité de genre intergénérationnelle

Les enseignantes qui passent l'ENA sont aussi en mobilité de genre par rapport à leurs parents. C'est en particulier le cas de celles dont les mères étaient elles-mêmes enseignantes.

Pour Michèle Desforges[58], fille d'un cadre du public et d'une mère professeure du secondaire, passer le concours de l'ENA conduit ainsi à s'éloigner du modèle maternel et à s'approprier un héritage paternel :

Michèle Desforges - Quand j'ai été reçue à l'ENA, ma mère, sévrienne, lettres, m'a écrit une lettre de non-félicitations, je l'ai gardée : « tu vas abandonner tes enfants. Que vas-tu faire dans cet univers politique alors que seuls comptent la rigueur intellectuelle, l'art, la culture etc. Tu vas abandonner tes enfants ». Mon père a été extraordinairement flatté. […] Ma mère, elle, a vécu ça un peu comme une trahison de la filière maternelle.

La tension entre la mère, qui exerce une profession supérieure féminine et la fille, qui s'oriente vers une profession supérieure masculine, et en particulier les termes employés pour en parler (« trahison de la filière maternelle ») méritent d'être rapprochés

[57] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministère de la Culture, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

[58] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public homogames, interne, ministère de l'Industrie, entretien réalisé à son domicile en 2012.

de la question de la fidélité au milieu social d'origine qu'affrontent certaines personnes en forte mobilité de classe ascendante.

La distance parcourue par les enseignantes qui entrent à l'ENA reste invisible si l'on considère que les seuls déplacements sociaux significatifs sont les déplacements dans l'espace des classes sociales. Lorsqu'on tient compte des positions de genre, les choses apparaissent sous un autre jour. D'un point de vue intergénérationnel, les enseignantes s'écartent souvent, en entrant à l'ENA, du modèle de rôles sexués incarnés par leurs parents. D'un point de vue intragénérationnel, elles quittent une profession certes supérieure mais féminine pour une profession masculine, et cela a des conséquences importantes en termes de statut social.

3) Reproduire une position de genre transgressive : quand le système de genre fait de la résistance

Une partie des mères des femmes entrées à l'ENA en cours de vie active exerçaient des professions supérieures masculines et étaient dans des couples qui s'écartaient de la norme d'hypergamie féminine. Quand on compare les positions des femmes énarques et de leurs mères à 40 ans, on voit une situation d'immobilité de genre.

À partir d'un cas, on voudrait montrer que passer le concours de l'ENA en cours de vie active peut permettre à des femmes de reproduire la position de genre transgressive de leur mère, ce qui n'était pas acquis au début de l'âge adulte. Le système de genre oppose en effet une force d'inertie à cette reproduction.

Isabelle Brunoy est née à Paris au début des années 1960[59]. Sa mère a fait une carrière hospitalo-universitaire et a atteint le sommet de la hiérarchie puisqu'elle détient le grade le plus élevé, celui de professeur des universités – praticien hospitalier. Il s'agit non seulement d'une position très élevée dans la hiérarchie socioprofessionnelle mais aussi d'une position masculine

[59] J'ai réalisé des entretiens avec elle, sa mère et sa fille aînée en 2015. L'entretien avec la mère d'Isabelle Brunoy a été réalisé conjointement avec sa petite fille.

puisque le monde hospitalo-universitaire est alors quasi-exclusivement masculin. Cette femme est aussi dans une position de genre transgressive au regard du couple qu'elle forme avec son mari. En effet, elle a rapidement gagné plus d'argent et occupé des positions plus prestigieuses que son mari, médecin généraliste.

Dans les premières années de sa vie active, avant de réussir le concours de l'ENA à l'âge de 35 ans, Isabelle Brunoy occupe des positions de classe et de genre éloignées de celles de sa mère, tant d'un point de vue professionnel qu'en raison de sa situation conjugale.

Sortie diplômée de Sciences Po Paris à 21 ans, elle rentabilise mal son diplôme. Après un premier emploi dans le service communication d'une entreprise qui ne lui plaît pas, elle est recrutée comme salariée d'une association où elle milite depuis ses études, mais est licenciée un an et demi plus tard en raison d'une baisse de subventions. Âgée de 23 ans, la jeune femme envisage de mettre à profit cette période pour partir étudier aux États-Unis en vue de devenir journaliste. Mais une grossesse non prévue la conduit à revoir ses aspirations professionnelles. Au chômage et enceinte, elle « s'adapte joyeusement aux circonstances » en « bricolant sa petite activité professionnelle sur le coin d'un bureau ». Elle s'installe à son compte et travaille à son domicile comme prestataire de service pour des maisons d'édition.

> **Isabelle Brunoy -** Je m'étais mise à la PAO à l'époque, parce que [mon compagnon] aimait bien ça. Et puis on venait de s'acheter un Macintosh 2, c'était les débuts de la PAO, et il m'a montré comment me servir des logiciels et j'ai trouvé ça marrant. Et puis j'ai commencé à faire des petits jobs pour des assoc', et puis je me suis dit : « bah tiens, je vais faire ça, ça me plaît bien ». Et donc j'ai commencé à travailler de cette façon-là pour des maisons d'édition, pour des journaux, des trucs comme ça. J'étais partie là-dessus, un petit peu par hasard.

L'installation à son compte constitue, pour certaines mères de classes supérieures, un moyen de contourner les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail salarié et d'exercer une activité professionnelle conciliable avec le travail domestique, parce qu'elle

permet de travailler chez soi et d'aménager ses horaires[60]. Il s'agit néanmoins souvent d'une activité indépendante très contrainte et, ce faisant, dominée. Contrairement aux hommes indépendants, ces femmes peuvent rarement tirer profit du travail gratuit de leur conjoint pour soutenir leur activité. Ce dernier exerce souvent une profession supérieure, qui le tient à distance de l'espace domestique[61]. L'activité indépendante de ces mères de famille restant prise dans une organisation familiale limitante, elles n'y consacrent en moyenne pas autant de temps que les hommes indépendants et ne parviennent pas toujours à dégager un revenu.

C'est ce qui se passe pour Isablle Brunoy. Au bout de plusieurs années, cette femme ne parvient pas à s'assurer un revenu stable alors qu'elle a le sentiment de travailler énormément. Cela la place dans une situation de dépendance économique à l'égard de son conjoint, ingénieur informaticien salarié, dépendance accentuée par l'arrivée d'un deuxième enfant. Cette trajectoire professionnelle discontinue, moins rémunératrice que celle de son conjoint, dont elle dépend, et que le travail domestique et parental contraint fortement, autorise à conclure qu'elle occupe une position féminine, à la fois sur le marché du travail et dans son couple.

Au terme de ses onze premières années de vie professionnelle, Isabelle Brunoy est donc en situation de déclassement, au regard de son diplôme, de la position de classe de ses parents et de la position de genre de sa mère. À l'inverse des enseignantes, qui ont acquis par le professorat un statut valorisé par leur famille, Isabelle Brunoy occupe alors une position sociale qui a peu de valeur aux yeux de ses parents, et en particulier de sa mère.

C'est la perspective d'une séparation conjugale, de l'appauvrissement qui s'en suivra et des difficultés à articuler la prise en charge des enfants avec son activité d'indépendante qui la pousse à envisager de « se sortir de ça » en passant le 3e concours de l'ENA. Isabelle Brunoy se présente donc au concours pour intégrer le cycle préparatoire de l'ENA, auquel elle est reçue

[60] Julie Landour, « Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale », *Travail et emploi*, 2017, vol. 150, nº 2, p. 79-100. Par ailleurs, ce type d'installation *«leur permet de masquer un potentiel déclassement en investissant le statut d'entrepreneur et en valorisant leur fonction de mère, tout en fournissant un cadre favorable à la mise en place de pratiques maternelles et éducatives constitutives de leur définition socialement située de la maternité »*, Julie Landour, « Quand les mères deviennent entrepreneurs : Image et expériences des "Mompreneurs" », *Sociétés contemporaines*, 2015, vol. 98, nº 2, p. 137-168.

[61] Sarah Abdelnour, Sophie Bernard et Julien Gros, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et emploi*, 2017, vol. 150, nº 2, p. 5-23.

(Encadré 3-1). Elle dispose alors d'une rémunération et de temps pour préparer le concours. Elle décrit cette période comme une période heureuse : il lui est plus facile de s'occuper de ses enfants que lorsqu'elle était indépendante car elle maîtrise ses horaires. Le père de ses enfants et ses propres parents la soutiennent (ils passent des journées en bibliothèque pour lui rédiger des fiches de lecture).

Le déplacement qu'Isabelle Brunoy effectue *via* l'ENA s'apparente à ce qu'on pourrait appeler une contre-mobilité de classe et de genre[62], puisqu'en réussissant le concours de l'ENA, elle retrouve une position de classe équivalente à celle de ses parents et une position de genre comparable à celle de sa mère alors qu'elle s'en était auparavant éloignée. Signalons qu'elle n'est pas la seule enquêtée à avoir passé le concours de l'ENA au moment d'une séparation conjugale. Comme l'ont analysé Céline Bessière et Sibylle Gollac *« le moment de la séparation est un moment* révélateur *des inégalités économiques de genre tapies dans la relation conjugale hétérosexuelle »*[63]. Pour quelques femmes très dotées socialement, passer le concours de l'ENA représente une opportunité de faire baisser le prix de la rupture, chèrement payé par la plupart des femmes.

[62] Dans l'analyse de la mobilité sociale, la contre-mobilité fait référence à un mouvement qui ramène des individus originaires d'une catégorie donnée vers cette catégorie après être passés par d'autres catégories pendant une partie de leur vie. Girod Roger, *Mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971.

[63] Céline Bessière et Sibylle Gollac, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2020.

Conclusion. Pour une approche intersectionnelle de la mobilité sociale

Dans un texte paru en 2001, Louis-André Vallet soulignait le retard pris par la sociologie française pour intégrer les femmes dans l'analyse de la structure sociale et des transmissions intergénérationnelles[64]. La féminisation du salariat depuis les années 1960 n'a en effet pas conduit à l'émergence d'un débat nourri dans le champ des recherches sur la mobilité sociale. Les travaux ont longtemps porté uniquement sur les lignées masculines (par les tables de mobilité CSP du père – CSP du fils). Quand elles n'étaient pas exclues de l'analyse, les femmes se voyaient assigner la position professionnelle de leur père et de leur mari (par CSP du père – CSP du gendre).

Aujourd'hui, il existe des travaux comparant la mobilité sociale des femmes et des hommes, qui prennent en compte la catégorie socioprofessionnelle des filles et des mères[65]. Néanmoins, les catégories et les outils de mesure sur lesquels ils s'appuient restent marqués par une vision androcentrée du monde social, ce qui entrave le développement d'un raisonnement articulant classe et genre. En résumant les positions sociales aux positions professionnelles des individus sur le marché du travail rémunéré, ils ignorent toujours la division du travail professionnel et domestique et ses effets sur les trajectoires intergénérationnelles. En particulier, l'idée que les mères ont une influence sur les trajectoires sociales de leurs enfants n'est pas acquise. Seules les filles sont comparées à leurs mères et les filles de mères inactives sont souvent exclues de l'analyse. En outre, la définition même de la position professionnelle gagnerait à notre sens à être repensée, en tenant compte de la segmentation sexuée du marché du travail rémunéré.

---

[64] Louis-André Vallet, « Stratification et mobilité sociales : la place des femmes » dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (eds.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses Universitaires de France, 2001, p. 81-97.

[65] Voir par exemple : Delphine Rémillon et Eva Lelièvre, « Positions et transmissions socioprofessionnelles des femmes et des hommes au sein de lignées franciliennes », *Travail et emploi*, 2018, vol. 154, p. 43-70. Marc Collet et Émilie Pénicaud, « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », *France Portrait social. Édition 2019 - Insee Références*, 2019, p. 41-59.

Remarquons qu'à l'heure actuelle, il y a peu de ponts entre les études sur le genre et les recherches sur la mobilité sociale. De manière significative, dans les récents manuels consacrés aux études sur le genre, les travaux sur la mobilité sociale sont peu cités[66]. Cela ne signifie pas que les sociologues du genre se soient complètement désintéressées de la question de la mobilité sociale[67], ni que certains spécialistes de la mobilité sociale ne se soient pas attelés à prendre en compte le genre[68].

Mais le dialogue entre ces deux champs de recherches reste largement à établir. Notre proposition d'analyser, à partir du cas des femmes entrées à l'ENA en cours de vie active, des déplacements entre des *positions de genre*, à la fois professionnelles et conjugales est une manière de l'entamer.

[66] Laure Bereni et al., *Introduction aux études sur le genre*, 2e éd. revue et augmentée., Bruxelles, De Boeck, 2012 ; Isabelle Clair, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012 ; Marie Buscatto, *Sociologies du genre*, Paris, Armand Colin, 2014.

[67] Voir par exemple Martine Chaudron, « Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes. Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles » dans *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG, 1984, p. 17-27 ; Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999 ; M. Duru-Bellat et A. Kieffer, « Les deux faces - objective/subjective - de la mobilité sociale », art cit.

[68] Louis-André Vallet, *La mobilité sociale des femmes en France : la participation des femmes aux processus de mobilité sociale intergénérationnelle*, Thèse de sociologie, Université Paris 4, 1991.

Chapitre 4
Genre, classement et affectation à la sortie de l'ENA

La scolarité à l'ENA est organisée en une succession d'épreuves débouchant sur un classement final. Lors d'une cérémonie de fin d'études, qui a tout du *« rite d'institution »*[1], les élèves choisissent un poste en fonction de leur rang. Les responsables de l'école, face à la promotion sortante au grand complet, les appellent un·e à un·e, dans l'ordre du classement, pour que chacun·e exprime publiquement son choix d'affectation et vienne signer un engagement de servir l'État pendant dix ans.

À l'instar des spécialités proposées aux étudiant·es en médecine, qui ouvrent sur des carrières plus ou moins rémunératrices et prestigieuses, tous les postes proposés aux élèves de l'ENA ne se valent pas. Le classement de sortie contribue à produire des inégalités entre les énarques : il ouvre aux un·es et ferme aux autres, selon leur rang, des avenirs professionnels au sein de corps et de ministères hiérarchisés (Encadré 4-1). Il consacre notamment une coupure entre les mieux classé·es, qui intègrent les grands corps administratifs, et les autres énarques.

[1] Pierre Bourdieu, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1982, vol. 43, p. 58-63.

Pour certain·es sociologues de l'État, il s'agit même de sa principale fonction : les épreuves de classement servent avant tout à dégager une élite, orientée vers les grands corps[2].

En ce sens, l'ENA est un archétype d'*« institution d'excellence »*[3] : elle institutionnalise l'excellence, l'attribue à celles et ceux qui en deviennent membres, notamment *via* la sélection à l'entrée. Mais son pouvoir de définition ne se limite pas à la séparation entre les reçu·es à ses concours d'entrée et les autres. L'ENA rompt l'homogénéité de l'appartenance au groupe des énarques en hiérarchisant ses recrues. Le classement est un long processus, qui s'étale sur les années de scolarité. On reviendra dans le chapitre suivant sur cette période où les élèves vivent sous l'emprise d'un classement omniprésent, pour se concentrer ici sur le résultat de la course.

Deux questions sont au cœur de ce chapitre. Observe-t-on des inégalités sexuées de réussite aux épreuves qui comptent pour le classement final ? Dans quelle mesure les choix d'orientation à la sortie de l'ENA sont-ils marqués par le genre ? Pour répondre à ces questions, on s'appuie sur la base de données « élèves de l'ENA » et sur des entretiens avec des femmes et des hommes énarques.

La base de données « élèves de l'ENA » permet d'examiner les corrélations entre le classement de sortie des élèves et leurs propriétés sociales sur la période 1975-2000. Les calculs de première main que nous présentons sont inédits. Sur la période qui va de l'après-guerre à la fin des années 1960, Jean-Luc Bodiguel a pu établir une corrélation nette entre l'origine sociale et la réussite à la sortie de l'ENA : les élèves issu·es des classes supérieures étaient mieux classé·es que les autres. Il a aussi montré que les femmes se classaient différemment des hommes. Ayant regroupé les rangs de sortie des ancien·nes élèves en trois catégories, il mettait en évidence que la part des femmes ayant obtenu un bon classement était équivalente à celle des hommes, mais que les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses dans le peloton

[2] Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001, p. 156-160.

[3] Julien Bertrand et al., « Introduction. Les classements dans les institutions de formation », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 5-17 ; Muriel Darmon et Manuel Schotté, « Classer des élèves, classer des coureurs. Les hiérarchies dans les institutions d'excellence », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 45-73.

de queue[4]. En revanche, si plusieurs auteur·es affirment que le classement de sortie est corrélé aux caractéristiques sociales des élèves dans les décennies suivantes, elles et ils ne disposent pas des matériaux qui permettraient d'en apporter la preuve. Certains n'ont pas de données quantitatives[5]. D'autres citent des chiffres, mais qui portent uniquement sur l'accès aux premières places du classement, ignorant ce qui se passe plus bas[6].

Grâce à la base de données « élèves de l'ENA », on peut en outre établir des liens entre l'affectation des élèves, leur rang de classement et leurs caractéristiques sociales. L'articulation de ces résultats avec les récits de femmes énarques sur leur choix de poste permet de rendre compte des processus d'orientation sexuellement différenciés à la sortie de l'ENA.

L'enjeu n'est pas anodin car les inégalités de réussite et d'orientation à la sortie de l'ENA modèlent les inégalités de carrière dans la haute fonction publique. Nous aborderons successivement la question de la réussite aux épreuves de classement (I) et celle de l'orientation (II).

---

[4] Jean-Luc Bodiguel, *Les anciens élèves de l'ENA*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978.

[5] Jean-Michel Eymeri affirme ainsi *« que le classement de sortie est globalement corrélé à l'origine sociale »* mais qu' *« il est impossible d'apporter la preuve directe de cette vérité, […] puisque depuis les années 1970, l'ENA se garde bien de rendre public le classement final »*, J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 206.

[6] Jean-François Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985 ; Catherine Achin et Sandrine Lévêque, « Femmes, énarques et professionnelles de la politique. Des carrières exceptionnelles sous contraintes », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 24-44 ; Fabrice Larat, « Le dernier maillon dans la chaîne des inégalités ? Les particularités du profil des élèves de l'ÉNA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 103-124 ; Nathalie Loiseau, « Défis et enjeux de la place des femmes à l'ENA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 91-101.

Encadré 4-1 – Les grands corps et les autres

En France, les agent·es de l'État ne sont pas uniquement différencié·es selon leur position administrative mais aussi en fonction du corps auquel elles et ils appartiennent. Cela renvoie à une spécificité de la fonction publique française, celle d'être une fonction publique de carrière plutôt qu'une fonction publique d'emploi[7]. Dans un système d'emploi, une personne est recrutée pour occuper un poste déterminé, auquel elle reste affectée aussi longtemps qu'elle est en service dans l'administration. En France, au contraire, les agent·es, une fois recruté·es, sont membres d'un corps, où elles et ils ont vocation à passer leur vie professionnelle en franchissant des grades et en occupant différents postes. Chaque corps est régi par un statut, qui détermine les conditions de recrutement, de travail et de rémunération de ses membres, ainsi que leurs droits et leurs obligations.

Les corps les plus prestigieux de la haute fonction publique sont souvent appelés « grands corps ». Cette catégorie, qui n'a pas d'existence juridique, est couramment utilisée pour désigner un *« groupe d'agents généralement socialisés au sein des grandes écoles et qui occupent une position hiérarchiquement élevée dans ou hors de l'administration »*[8]. Cette appellation fait l'objet de luttes symboliques au sein de l'État. Les chercheur·es s'accordent toutefois pour considérer comme des grands corps administratifs trois corps de contrôle : l'Inspection générale des finances, le Conseil d'État et la Cour des comptes. L'ENA est la voie privilégiée pour y accéder. Seul·es les élèves qui réussissent le mieux le concours de sortie, classé·es dans la « botte », peuvent y prétendre.

La position dominante des grands corps administratifs au sein de l'appareil d'État provient notamment de la possibilité qu'ont leurs membres de s'extirper de leurs missions de contrôle pour aller occuper des positions élevées dans les ministères et dans le secteur privé. Jean-Claude Thoenig a bien mis en lumière le travail déployé par les grands corps pour asseoir leur puissance[9] : il s'articule autour d'une politique d' *« écrémage »*, c'est-à-dire de *« recrutement férocement sélectif »*, d' *« essaimage »* de leurs membres hors de leurs attributions statutaires *(« la puissance d'un Grand Corps de l'État est directement proportionnelle au fait que ses membres n'exercent pas le métier assigné au corps : il y a désertion de la tâche »*, écrit-il) et d'entretien d'une solidarité de corps, via notamment la transmission de positions professionnelles d'un membre du corps à l'autre.

---

[7] Pour une comparaison avec d'autres pays européens, voir : Jean-Michel Eymeri-Douzans, « Comparer les hauts fonctionnaires en Europe : variations sur le thème de la carrière » dans *Science politique de l'administration. Une approche comparative*, Paris, Economica, 2006, p. 28-47.

[8] Julie Gervais, *La réforme des cadres de l'action publique ou la fabrique d'un « nouveau » corps des Ponts et Chaussées : impératifs managériaux, logiques administratives et stratégies corporatistes (fin du XXe siècle)*, Thèse de science politique, Université Lyon 2 Louis Lumière, 2007, p. 22.

[9] Voir l'introduction de Jean-Claude Thoenig, *L'ère des technocrates*, Paris, L'Harmattan, 1987.

I - Un classement marqué par le genre et la classe sociale

1) Des femmes moins bien classées que les hommes des années 1970 aux années 1990

Les quelques auteur·es qui se sont intéressé·es à la réussite des femmes à l'ENA au cours de la période que couvre notre base de données affirment qu'elles sont aussi bien, voire mieux classées que les hommes à l'issue de la scolarité. Jean-François Kesler écrit ainsi dans les années 1980 : *« Actuellement, les femmes se classent comme les hommes à la sortie de l'ENA. Par exemple, pour la voie d'administration générale, 5 sur 17 en 1982 et 11 sur 28 en 1983 se situaient dans le premier tiers de leur promotion ; pour la voie d'administration économique, elles étaient 1 sur 6 en 1982 et 2 sur 3 en 1983. En 1984, 10 sur 21 et 3 sur 7 ont été classées dans la première moitié de leur voie respective »*[10]. Catherine Achin et Sandrine Lévêque soutiennent quant à elles dans les années 2000 que la moindre réussite des femmes au concours d'entrée à l'ENA *« ne se retrouve […] pas à la sortie : comme l'attestent les données disponibles sur les rangs de sortie des promotions de [1996 à 2005], la part des femmes dans la « botte » […] est le plus souvent supérieure à celles des femmes dans l'école. La question du classement, pourtant si déterminante dans la carrière des hommes issus de l'école, semble ainsi moins pertinente pour les femmes* »[11].

Si les chiffres cités par ces auteur·es ne sont pas faux, la conclusion qu'elles et ils en tirent est hâtive. Nous souhaitons montrer que les femmes ne réussissent pas aussi bien que les hommes à l'ENA. Du moins pas des années 1970 au milieu des années 1990.

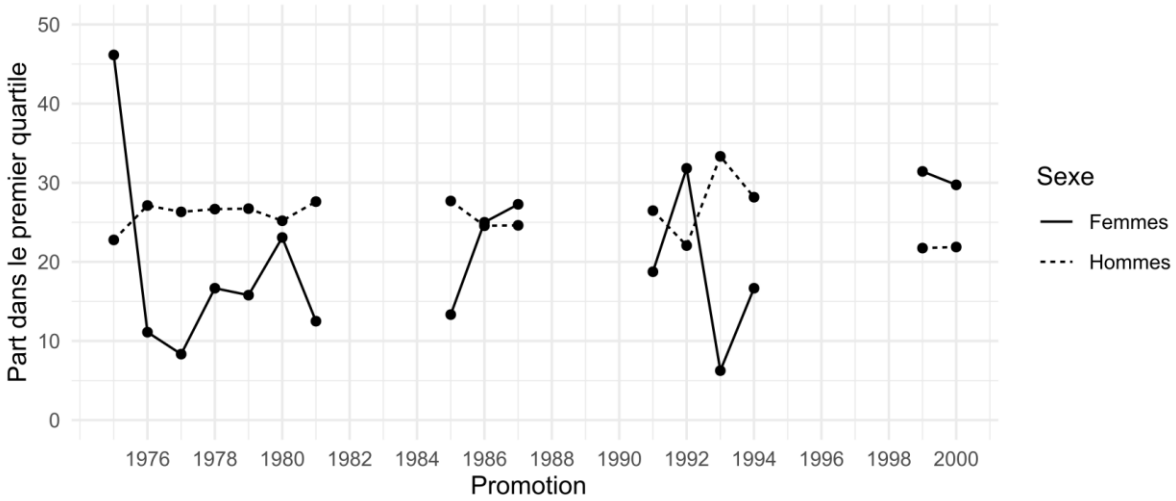
Pour cela, commençons par examiner deux indicateurs de réussite par promotion : la part de femmes et d'hommes classés dans le premier quart de leur promotion et le rang de sortie moyen des femmes et des hommes (Figure 4-1 et Figure 4-2).

---

[10] J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 208.

[11] C. Achin et S. Lévêque, « Femmes, énarques et professionnelles de la politique. Des carrières exceptionnelles sous contraintes », art cit, p. 28-29.

Figure 4-1 – Part des femmes et des hommes dans le premier quartile du classement par promotion

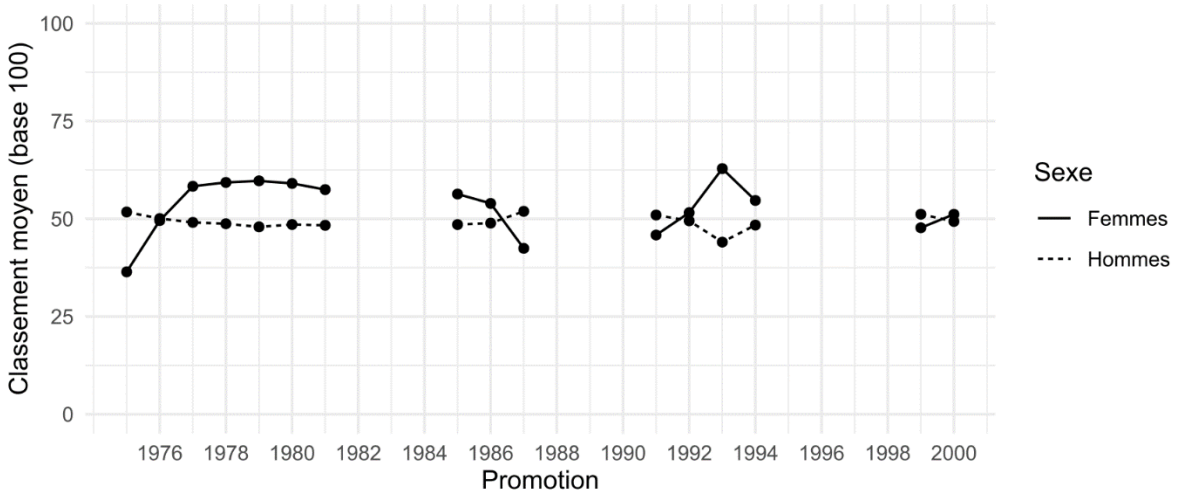


Lecture : En 2000, sur 100 femmes, 30 sont classées dans le premier quart de leur promotion.

Champ : Femmes et hommes des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 4-2 - Classement moyen des femmes et des hommes par promotion



Lecture : En 1985, le classement moyen des femmes est de 56,3 sur 100, celui des hommes de 48,5 sur 100. Cette année-là, les femmes sont donc en moyenne moins bien classées que les hommes.

Champ : Femmes et hommes des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier

La Figure 4-1 indique que la part des femmes dans le premier quartile du classement est souvent inférieure à la part des hommes, même si ce n'est pas systématiquement le cas. Il en va de même pour le classement moyen. On constate dans la Figure 4-2 que celui des femmes est souvent moins bon que celui des hommes, mais il arrive que ce soit l'inverse. Il faut garder à l'esprit qu'il existe des variations selon les années. Néanmoins, étant donné le faible effectif de femmes par promotion, il est indispensable d'en regrouper plusieurs pour dégager des tendances. Le Tableau 4-1 présente plusieurs indicateurs sur le classement des femmes et des hommes des promotions 1975-1981, 1985-1987, 1991-1994 et des promotions 1999-2000.

En examinant plusieurs indicateurs sur le classement par sexe et par décennie, on constate que les femmes sont globalement moins bien classées que les hommes jusqu'au milieu des années 1990 (Tableau 4-1, page suivante). Leur rang de sortie médian et leur rang de sortie moyen sont supérieurs, ce qui indique une moindre réussite. De plus, les femmes accèdent moins aux premières places du classement : elles sont moins souvent dans la botte, c'est-à-dire en position de choisir un grand corps et moins souvent dans le premier quart du classement. Par exemple, 7% des femmes sont classées dans la botte contre 12% des hommes dans les années 1970. La tendance semble s'inverser à la fin des années 1990, du moins pour ce qui concerne le haut du classement : les femmes sont alors plus nombreuses que les hommes dans le premier quartile (31% des femmes *versus* 22% des hommes) et aussi nombreuses que les hommes dans la botte (15% des femmes sont et 15% des hommes sont classé·es dans la botte).

Tableau 4-1 - Indicateurs sur le classement des femmes et des hommes par décennie

		1970	1980	Début 1990	Fin 1990	Ensemble
Classement moyen	Femmes	55,3	50,7	55,2	49,5	53,1
	Hommes	49,1	49,8	48,2	50,3	49,2
Classement médian	Femmes	55,8	51,8	59,3	52,0	54,5
	Hommes	48,5	50,0	47,0	48,5	48,5
% Premier quartile	Femmes	18,5	22,1	17,0	30,6	21,2
	Hommes	26,2	25,7	27,5	21,8	25,9
% Botte	Femmes	6,9	11,6	13,8	15,3	11,3
	Hommes	12,3	17,4	21,7	15,0	15,3
Effectif classé	Femmes	130	95	94	72	391
	Hommes	868	374	276	133	1651

Lecture : Dans les années 1970 (promotions 1975-1981), le classement moyen des femmes est de 55,3. 18,5% des femmes sont classées dans le premier quartile du classement. 6,9% des femmes sont classées dans la botte.

Note : Être classé·e dans la botte signifie avoir été en position de choisir un des trois grands corps, y compris après désistement des personnes mieux classées.

Champ : Femmes et hommes des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

La fin des années 1990 signe-t-elle le début d'un rattrapage durable des hommes par les femmes dans le haut du classement ? La base « élèves de l'ENA », qui s'arrête en 2000, ne permet pas de répondre à cette question. En reprenant les données citées par Catherine Achin et Sandrine Lévêque pour la période 1996-2005[12], on constate que la part des femmes classées dans les vingt premières places est très légèrement plus élevée que la part des hommes (en moyenne respectivement 19,8% des femmes et 17,6% des hommes, avec d'importantes variations selon les années). Nathalie Loiseau indique quant à elle que pour les promotions sorties de 2007 à 2014, les femmes représentent « *38,8% des 20% d'élèves les mieux classés, alors que le taux moyen de féminisation sur la période est de 34,9%* »[13]. Il y a donc effectivement une égalisation entre les sexes dans le haut du classement.

Étant donné l'enjeu que l'accès aux meilleures places du classement de l'ENA représente dans la haute fonction publique, il s'agit d'un phénomène remarquable. En revanche, cela ne dit rien de ce qui se passe plus bas dans le classement. En examinant ce qu'il en est pour les deux promotions de la fin des années 1990 pour lesquelles nous disposons de données, on constate que le rang médian des femmes est moins bon que celui des hommes (52 *vs* 48,5) : les femmes sont certes plus présentes que les hommes dans le premier quartile, mais aussi dans les deux derniers. Regarder l'ensemble du tableau, et pas seulement le haut, invite donc à nuancer l'idée d'une réussite équivalente des femmes et des hommes à l'ENA.

L'égalisation entre les sexes dans le haut du classement de l'ENA a lieu à une période où les inégalités de genre dans les lieux de pouvoir deviennent un problème public, dans le champ politique, d'abord, puis dans la haute administration. Mise à l'agenda gouvernemental en 1997, la parité politique fait en effet l'objet d'une révision constitutionnelle en 1999 puis d'une loi électorale en 2000. Les premières réflexions sur la place des femmes dans la haute fonction publique apparaissent quant à elle à ce moment-là[14]. Sans avoir de certitude à ce sujet, il n'est

[12] *Ibid.*, p. 28.

[13] N. Loiseau, « Défis et enjeux de la place des femmes à l'ENA », art cit, p. 98-99.

[14] Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation*, Paris, La Documentation française, 1999.

pas exclu que la direction de l'ENA soit attentive à ce que les femmes ne soient pas sous-représentées dans la botte, afin d'éviter de ternir la réputation de l'institution.

En résumé, on peut distinguer deux périodes. Du milieu des années 1970 au milieu des années 1990, les femmes s'en sortent moins bien que les hommes à l'ENA. Elles sont de manière générale moins bien classées et sont moins présentes dans la botte. On assiste en revanche, à partir du milieu des années 1990, à une réduction de l'écart entre les sexes, du moins en ce qui concerne la possibilité d'accéder aux grands corps. Mais en l'absence de données sur le reste du classement, on ne peut en toute rigueur pas conclure que les femmes sont aussi bien voire mieux classées que les hommes.

2) Un effet du sexe comparable à celui de l'origine sociale jusqu'au milieu des années 1990

Il existe d'autres facteurs de succès ou d'échec aux épreuves de classement de l'ENA que le sexe : l'origine de classe, les diplômes, la voie d'accès à l'ENA ou encore la situation familiale. Des travaux ont ainsi montré que les externes réussissent mieux à l'ENA que les internes, que les anciens élèves de grandes écoles sont particulièrement nombreux dans la botte, tout comme les personnes issues des classes supérieures[15]. Dès lors on peut se demander quelle est l'ampleur de l'effet du sexe sur la réussite aux épreuves de classement de l'ENA. Les femmes étant plus souvent diplômées de Sciences Po Paris et plus souvent issues des classes supérieures que les hommes, elles devraient en toute logique être mieux classées que les hommes[16]. Il y a donc fort à parier que le fait d'être une femme constitue un handicap plus sérieux que ne le laissent voir les indicateurs utilisés ci-dessus. Pour mesurer l'effet propre du sexe sur le classement et comparer son ampleur à celle de l'effet d'autres facteurs, on utilise des méthodes de régression (Encadré 4-2).

Compte tenu des tendances repérées plus haut, on se concentre d'abord sur la période qui court des années 1970 au milieu des années 1990.

[15] J.-L. Bodiguel, *Les anciens élèves de l'ENA*, *op. cit.* ; J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.* ; J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.* ; Hervé Joly, « HEC-ENA, un couple qui marche », *Les analyses de l'OpesC*, 2011, vol. 15 ; Luc Rouban, « Le recrutement social et intellectuel des inspecteurs des Finances entre 1974 et 2005 » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 21-25.

[16] Voir chapitres 2 et 3.

Encadré 4-2 - Raisonner toutes choses égales par ailleurs

L'idée générale des méthodes de régression consiste à démêler les effets de différentes variables pour apprécier l'ampleur de l'effet propre d'une ou plusieurs variables sur une autre. On peut le faire grâce à des hypothèses probabilistes[17].

Effectuer une régression consiste à construire un modèle permettant de tester des hypothèses.

On effectue ici deux types de régressions : des régressions linéaires, quand la variable dépendante est quantitative ; des régressions logistiques, quand la variable dépendante est qualitative.

Mesurer le nombre de places que fait gagner le fait d'être un homme

On se pose la question de savoir si le sexe, en tant que tel, a un effet propre sur le classement à la sortie de l'ENA, c'est-à-dire une fois contrôlés les effets d'autres facteurs. À caractéristiques équivalentes, les femmes obtiennent-elles le même rang de sortie que les hommes ? La variable dépendante (le classement) étant quantitative, on utilise la méthode de la régression linéaire. On suppose que, parmi les déterminants du classement, interviennent des éléments tels que l'origine sociale, le niveau de diplôme, la voie d'accès à l'ENA, la situation familiale, et bien d'autres choses encore, que l'on peut ou non identifier et mesurer. On écrit donc le modèle suivant, qui indique que le classement est fixé en fonction de ces caractéristiques, et du sexe :

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + ... + a_n X_n + aS + u$$

Avec :

Y : le classement à la sortie de l'ENA

X_1, ..., X_n : les variables explicatives du classement

S : le sexe

U : un résidu, qui capture toute l'hétérogénéité qu'on n'a pas pu prendre en compte avec les variables explicatives du modèle.

Le logiciel est alors capable de calculer la valeur des coefficients (a, $a_{1, ..., a_n}$). Un coefficient nul signifie que la variable auquel il est associé n'a pas d'effet propre. S'il est différent de 0, en revanche, cela veut dire que « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire une fois contrôlé l'effet des autres variables explicatives introduites dans l'équation, la variable a un effet propre sur le classement.

Ici, les coefficients nous indiquent le gain en termes de classement qu'apporte le fait d'appartenir à une des modalités plutôt qu'à la modalité de référence. Comme le classement est calculé en

[17] Nous reprenons ici l'explication de Félicité des Nétumières, « Méthodes de régression et analyse factorielle », *Histoire & Mesure*, 1997, p. 271-297.

base 100, on peut dire qu'être un homme fait en moyenne augmenter de X% la position dans le classement, ou de X places si la promotion comptait 100 élèves.

Mesurer les inégalités sexuées d'accès à la botte

Dans quelle mesure le fait d'être parmi les élèves les mieux classé·es à la sortie de l'ENA est-il lié au sexe ?

Pour répondre à cette question, on effectue des régressions logistiques.

Dans une régression logistique, la variable dépendante est une variable qualitative. Dans le cas qui nous intéresse ici, elle comporte deux modalités : avoir été suffisamment bien classé·e pour s'être vu·e proposer un poste dans un grand corps, ou ne pas avoir été suffisamment bien classé·e pour cela. Mettre en évidence l'effet d'une variable indépendante X_i sur la variable dépendante Y, revient à regarder si la probabilité de prendre telle modalité de Y plutôt que telle autre pour un individu varie selon que cet individu a telle ou telle caractéristique pour la variable X_i. On raisonne ainsi par rapport à une situation de référence, sorte d'individu-type dont les caractéristiques sont fixées, et on regarde les variations de probabilité lorsqu'on s'écarte, paramètre par paramètre, de cette situation donnée. Les effets sont ici exprimés sous la forme d'odds ratio, plus faciles à interpréter que les coefficients, dont ils sont l'exponentielle et qui ne sont pas interprétables en l'état.

Des modèles emboîtés

Pour démêler l'effet du sexe et apprécier la manière dont il s'articule aux autres variables intégrées au modèle, nous choisissons d'introduire peu à peu ces variables. Ainsi, un premier modèle croise simplement le sexe et la variable dépendante – il révèle donc l'effet global, ou brut, du sexe, toutes choses inégales par ailleurs. Dans un deuxième temps, on raisonne à origine sociale contrôlée. Dans un troisième temps, on intègre d'autres variables.

Tests de significativité statistique

Un test statistique est associé à chacun des coefficients. On admet que l'on peut inférer un résultat – et, plus globalement, lui accorder du crédit – lorsque la probabilité qui est associée à ce test ne dépasse pas un seuil que l'on fixe ici à 10% (soit 0,1). Lorsqu'elle est plus élevée, on conclut que l'échantillon ne nous permet pas de déceler l'existence de cet effet. Dans les Figure 4-3 et Figure 4-4 , les résultats qui ne sont pas significatifs au seuil de 10% sont en italique.

Figure 4-3 - Points de classement relatif (base 100) que fait gagner l'appartenance à une catégorie plutôt qu'à une autre (promotions 1975 à 1994)

	Coefficients			
	Modèle 1	**Modèle 2**	**Modèle 3**	**Modèle 4**
Variable d'intérêt				
Hommes (ref : femmes)	4,8	6,4	5,2	4,9
Variables de contrôle				
Origine classes sup. (ref : classes moy. et pop.)		8,0	*2,2*	*2,2*
N'est pas passé par une grande école (ref. : est passé par une grande école)			-7,0	-7,4
Concours interne (ref.: externe)			-12,3	-14,2
Avec enfants (ref.: sans enfant)				4,6

Lecture : Par rapport à être une femme, être un homme fait gagner 4,8 points de classement (sur 100), sans variable de contrôle. Lorsque l'on contrôle par l'origine sociale (modèle 2), donc à origine de classe égale, cela fait gagner 6,4 points de classement (par ailleurs, être issu·e des classes supérieures fait gagner 8 points de classement, à sexe contrôlé).

Note : Les résultats en italique ne sont pas significatifs au seuil de 10%.

Champ : Pour le modèle 1 : Hommes (1518) et femmes (319) des promotions principales et complémentaires. Pour les modèles 2,3, et 4 : Hommes (632) et femmes (153) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (166).

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Une première régression nous apprend que *« toutes choses inégales par ailleurs »* [18], le fait d'être un homme élève la position dans le classement de 5%. Autrement dit, pour une promotion de cent élèves, être un homme fait gagner cinq places (Figure 4-3, modèle 1). Comme les hommes sont moins souvent issus des classes supérieures que les femmes, il y a des chances qu'à origine sociale contrôlée, l'effet du sexe soit plus fort. Et effectivement, sur une

[18] Rachel Silvera utilise cette expression pour illustrer le fait que, même si elles sont dues pour une part importante à des différences de structure d'emploi et de qualification, les inégalités de salaire n'en existent pas moins entre les hommes et les femmes. Elle montre aussi les limites du raisonnement toutes choses égales par ailleurs puisque la présence massive des femmes dans les emplois les moins considérés, dans les diplômes les moins valorisés et dans les emplois à temps partiel est le produit du système de genre. Rachel Silvera (ed.), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales... Les discriminations salariales en France et à l'étranger*, Paris, La Découverte, 1996.

promotion de cent élèves, à origine sociale équivalente, le fait d'être un homme fait monter de six places quand, à sexe équivalent, être issu·e des classes supérieures en fait gagner huit. L'effet de l'origine de classe et l'effet du sexe sont donc d'ampleur comparable. (Figure 4-1, modèle 2). Enfin, lorsqu'on annule l'effet de deux autres facteurs, la voie d'accès à l'ENA et le passage par une grande école, le fait d'être un homme élève toujours de 5% la position dans le classement (Figure 4-1, modèle 3).

Il faut souligner ici un constat important, déjà documenté et bien connu des enquêté·es : les internes réussissent beaucoup moins bien à l'ENA que les externes[19]. À origine sociale, sexe et parcours scolaire contrôlés, le fait d'être interne fait ainsi perdre douze points de classement par rapport au fait d'être externe ! L'effet de la voie d'accès est donc de plus grande ampleur que celui du sexe et de l'origine sociale.

En revanche, tandis que l'effet de la voie d'accès et du passage par une grande école absorbent largement l'effet de l'origine sociale, l'effet du sexe se maintient quand on introduit ces variables de contrôle. Autrement dit, si les personnes issues des classes moyennes et populaires sont défavorisées, il n'est pas possible d'affirmer que c'est pour une autre raison que le fait qu'elles soient plus souvent issues du concours interne et moins souvent passées par une grande école[20]. À l'inverse, le fait d'être une femme joue négativement, indépendamment de ces deux variables. Le fait d'être une femme joue encore défavorablement lorsqu'on introduit un dernier élément dans l'équation : la présence d'enfant(s).

L'une des fonctions du classement de sortie de l'ENA, sinon sa principale, est de distinguer une noblesse administrative, celle de la « botte » qui rejoint les grands corps, des autres énarques. Il est donc pertinent de s'intéresser à la *« frontière magique »*[21] que représente le dernier rang du classement y donnant accès. Dans quelle mesure le sexe joue-t-il pour l'accès à la « botte » ?

---

[19] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*

[20] Du moins au regard de l'indicateur d'origine sociale en deux modalités que nous retenons ici.

[21] Pierre Bourdieu, « Epreuve scolaire et consécration sociale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 39, nº 1, p. 46.

Figure 4-4 - Probabilité d'obtenir un rang permettant d'intégrer un grand corps (promotions 1975 à 1994)

	Odds ratio			
	Modèle 1	**Modèle 2**	**Modèle 3**	**Modèle 4**
Variable d'intérêt				
Hommes (ref : femmes)	1,6	1,9	1,7	1,7
Variables de contrôle				
Origine classes sup. (ref : classes moy. et pop.)		2,0	*1,4*	*1,4*
N'est pas passé par une grande école (ref. : est passé par une grande école)			*-1,5*	*-1,5*
Concours interne (ref.: externe)			-2,2	-2,5
Avec enfant(s) (ref.: sans enfant)				*1,3*

Lecture : Les hommes ont 1,9 fois plus de chances que les femmes d'obtenir un rang leur permettant d'intégrer un grand corps plutôt que de ne pas l'obtenir, à origine sociale contrôlée.

Note : Les résultats en italique ne sont pas significatifs au seuil de 10%. Les odds ratio sont reportés tels quels lorsqu'ils sont supérieurs à 1 (l'effet est alors positif). Lorsqu'ils sont inférieurs à 1, nous reportons l'opposé de l'inverse (ainsi, un odds ratio de 0,5 correspondant au fait d'avoir deux fois moins de chances, nous indiquons la valeur -2).

Champ : Hommes (632) et femmes (153) des promotions principales et femmes des promotions complémentaires (166). Pour le modèle 1 uniquement : Hommes (1518) et femmes (319) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Pour répondre à cette question, on modélise la probabilité d'avoir obtenu un rang suffisant pour choisir l'Inspection des finances, le Conseil d'État ou la Cour des comptes[22]. On constate que là aussi, sur la période 1975-1994, les hommes s'en tirent mieux que les femmes. Toutes choses inégales par ailleurs, les hommes ont 1,6 fois plus de chances que les femmes d'être classés dans la botte plutôt que de ne pas l'être (Figure 4-4, modèle 1). À origine sociale contrôlée, l'effet du sexe est encore plus fort : les hommes ont 1,9 fois plus de chances que les femmes d'être en position de choisir un grand corps (Figure 4-4, modèle 2). Remarquons que le sexe et le milieu social d'origine jouent là encore autant l'un que l'autre : à sexe contrôlé, les

[22] Y compris après désistement d'élèves qui auraient choisi de ne pas aller dans un grand corps, ce qui est rare.

élèves issu·es des classes supérieures ont deux fois plus de chances que les autres d'être en position de choisir l'Inspection des finances, le Conseil d'État ou la Cour des comptes à l'issue de leur scolarité à l'ENA. L'effet du sexe se maintient si l'on ajoute les variables de contrôle utilisées précédemment.

Que l'on s'intéresse aux promotions dans leur ensemble ou à la botte, on aboutit à la même conclusion : des années 1970 au milieu des années 1990, le fait d'être une femme joue négativement sur la réussite aux épreuves de sortie de l'ENA. Par ailleurs, les inégalités de genre et les inégalités de classe sont d'ampleur comparable : le fait d'être une femme est un facteur d'échec à la sortie de l'ENA au même titre que le fait de venir des classes moyennes ou des classes populaires[23]. Qu'en est-il des promotions de la fin des années 1990 ?

3) Une disparition des inégalités de genre mais un maintien des inégalités de classe à la fin des années 1990

Lorsqu'on effectue les mêmes régressions sur les deux promotions de la fin des années 1990 recensées dans la base « élèves de l'ENA », on remarque que l'effet du sexe est plus faible, voire disparaît[24]. Pour ces deux promotions, le fait d'être un homme ne fait pas gagner de place dans le classement[25] (Figure 4-5) et on ne peut affirmer que les hommes ont plus de chances que les femmes d'accéder à la botte (Figure 4-6). En revanche, l'effet de l'origine de classe, lui, perdure. Dans ces deux promotions, à sexe contrôlé, les élèves originaires des classes supérieures ont 2,4 fois plus de chances d'obtenir un classement qui leur permet d'intégrer un grand corps que les élèves venant des classes moyennes et populaires (Figure 4-6). Être issu·e des classes supérieures fait en moyenne gagner dix places dans le classement !

[23] Les effectifs dont nous disposons ne sont toutefois pas suffisants pour décrire finement la structure de classe. Cette question mériterait d'être approfondie.

[24] Cet effet n'est en outre plus significatif, ce qui est mécaniquement le cas pour les effets de très faible ampleur, à moins de disposer d'effectifs très importants.

[25] Cela ferait même perdre une place dans le classement, mais étant donné la faiblesse de l'effet et des effectifs, on ne peut pas vraiment conclure.

Figure 4-5 - Points de classement relatif (base 100) que fait gagner l'appartenance à une catégorie plutôt qu'à une autre (promotions 1999 et 2000)

	Coefficients	
	Modèle 1	**Modèle 2**
Variable d'intérêt		
Hommes (ref : femmes)	*-0,8*	*-1,2*
Variable de contrôle		
Origine classes sup. (ref : classes moy. et pop.)		10,8

Lecture : Par rapport à être une femme, être un homme fait perdre 1,2 points de classement (sur 100) à origine sociale contrôlée. Cet effet n'est pas significatif au seuil de 10%.

Note : Les résultats en italique ne sont pas significatifs au seuil de 10%.

Champ : Ensemble des hommes (133) et femmes (72) des promotions 1999 et 2000.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 4-6 - Probabilité d'obtenir un rang permettant d'intégrer un grand corps (promotions 1999 et 2000)

	Coefficients	
	Modèle 1	**Modèle 2**
Variable d'intérêt		
Hommes (ref : femmes)	*1,0*	*1,0*
Variable de contrôle		
Origine classes sup. (ref : classes moy. et pop.)		*2,4*

Lecture : Les hommes n'ont pas plus de chances que les femmes d'obtenir un rang leur permettant d'intégrer un grand corps plutôt que de ne pas l'obtenir, à origine sociale contrôlée.

Note : Les résultats en italique ne sont pas significatifs au seuil de 10%. Les odds ratio sont reportés tels quels lorsqu'ils sont supérieurs à 1 (l'effet est alors positif). Lorsqu'ils sont inférieurs à 1, nous reportons l'opposé de l'inverse (ainsi, un odds ratio de 0,5 correspondant au fait d'avoir deux fois moins de chances, nous indiquons la valeur -2).

Champ : Ensemble des hommes (133) et femmes (72) des promotions 1999 et 2000.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

La disparition des inégalités sexuées et le maintien de fortes inégalités de classe à la sortie de l'ENA observés dans ces deux promotions sont-ils des phénomènes conjoncturels ou perdurent-ils ensuite ? Les données dont nous disposons ne permettent malheureusement pas de trancher. Si cette tendance persiste, cela signifie qu'à partir de la fin des années 1990, les hommes perdent leur avantage sur les femmes lors du concours de sortie, sans que cela s'accompagne d'une réduction des inégalités de classe.

4) Des pères et des mères qui gagnent ?

Il y a un élément que nous avons laissé de côté jusqu'ici. Les régressions effectuées indiquent que la présence d'enfant(s), à sexe, origine sociale et voie d'accès contrôlés est associée à un meilleur classement. Ce résultat étant contre-intuitif, il faut revenir dessus.

Quel que soit le sexe, les élèves ayant des enfants sont à première vue défavorisé·es dans la compétition qui se déroule pendant la scolarité à l'ENA (Tableau 4-2). Leur classement est globalement moins bon et elles et ils sont moins nombreux·ses dans la botte que leurs homologues sans enfant. Cela vaut surtout pour les hommes : ceux qui n'en ont pas réussissent bien mieux. Reste que le groupe des femmes avec enfant(s) semble être celui qui tire le moins son épingle du jeu.

Néanmoins, dès lors que l'on distingue les élèves par voie d'accès à l'ENA, les choses apparaissent sous un jour différent (Tableau 4-3). Comme on l'a déjà vu, ce sont surtout les internes et 3e concours qui ont des enfants (60% des hommes et 46% des femmes). Or, les internes et 3e concours ayant des enfants, dans l'ensemble beaucoup moins bien classé·es que les externes, réussissent en revanche mieux que leurs homologues sans enfant. Étonnamment,

parmi les internes et 3e concours, ce sont les femmes avec enfant(s) qui s'en tirent le moins mal[26].

Tableau 4-2 – Classement et part dans la botte selon le sexe et la présence d'enfant(s)

Sexe et présence d'enfant(s)	Classement médian	Part dans la botte (%)	Effectifs
Femmes avec enfant(s)	59,3	9,3	97
Femmes sans enfant	53,0	11,9	294
Hommes avec enfant(s)	56,8	10,1	526
Hommes sans enfant	45,0	17,7	1125

Lecture : La moitié des femmes avec enfant(s) étaient classées avant la 59ème place (sur 100).

Champ : Femmes et hommes des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 4-3 - Classement et part dans la botte selon la voie d'accès à l'ENA, le sexe et la présence d'enfant(s)

Concours	Sexe et présence d'enfants *(par classement médian croissant)*	Classement médian	Part dans la botte	Effectifs
Externe	Hommes avec enfant(s)	30,5	26,3	118
	Hommes sans enfant	37,9	21,4	855
	Femmes sans enfant	46,6	15,5	193
	Femmes avec enfant(s)	48,1	16,7	12
Interne et 3e concours	Femmes avec enfant(s)	60,0	8,2	85
	Hommes avec enfant(s)	64,5	5,4	408
	Hommes sans enfant	70,1	5,9	270
	Femmes sans enfant	70,9	5,0	101

Lecture : La moitié des femmes internes avec enfant(s) étaient classées avant la 60ème place (sur 100).

Champ : Femmes et hommes des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

[26] Il ne faut toutefois pas attacher trop d'importance aux différences au sein du groupe des internes. Un classement à la 60e place offre peu ou prou les mêmes opportunités de carrière qu'un classement à la 70e place.

Ce résultat, contre-intuitif, entre en contradiction avec ce que les femmes avec enfant(s) entrées à l'ENA par le concours interne et le 3e concours rapportent en entretien. Toutes évoquent des difficultés à concilier la scolarité avec la maternité. C'est le cas d'Isabelle Brunoy, évoquée au chapitre précédent, qui est entrée à l'ENA à la fin des années 1990 :

> **Isabelle Brunoy -** Pendant la scolarité à Strasbourg, le directeur de l'École me faisait des remarques parce que je n'avais pas été à tel cours à 20h, la veille au soir, lequel cours avait été annoncé 24h plus tôt. Je suis désolée, j'ai des gamins, il faut au moins que je prévoie la baby-sitter. Je peux venir, mais il faut que je puisse m'organiser. En plus, ce n'était pas avec les 8000 francs par mois que j'allais pouvoir payer quelqu'un à temps plein pour s'occuper des gamins. Il y a presque une volonté de ne pas prendre ça en compte. […] Même chose pour l'arrivée à Strasbourg. On quittait le stage un vendredi après-midi à Bruxelles, alors moi c'était Bruxelles, mais il y en avait pour qui c'était à l'autre bout de la planète, et il fallait être le lundi matin 9h à Strasbourg. Et ensuite on avait un programme bourré à craquer pendant toute la semaine. Moi je n'ai pas suivi le programme : il fallait que j'inscrive mes gamins à l'école, il fallait que j'installe EDF, il y avait des trucs à régler quoi. C'est une école qui est faite pour des externes de sexe masculin, bon, ou féminin aussi, ça peut aller. Mais pour des femmes qui ont une vie de femme c'est… si, on le fait, on y arrive, mais on n'est pas dans les clous[27].

Isabelle Brunoy évoque aussi des discriminations de la part de la direction de l'ENA :

> **Isabelle Brunoy -** On est quand même très vite mis un peu face à ce qu'on est socialement. C'est-à-dire que moi, 34-35 ans, deux gamins, j'étais fléchée d'entrée de jeu deuxième moitié de classement. C'était un petit peu écrit d'avance. D'ailleurs, ce n'est pas du tout avec les notes, sur lesquelles la direction de l'ENA a un pouvoir, que j'ai pu sortir pas trop mal classée. C'est avec les épreuves de classement anonymes.

La contradiction peut se résoudre si l'on se rappelle que les femmes ayant des enfants entrées à l'ENA par le concours interne et le 3e concours sont très majoritairement issues des

[27] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures hybrides public-privé homogames, 3e concours, entretien réalisé à son domicile en 2015.

classes supérieures et souvent passées par Sciences Po Paris. Elles sont sous ce rapport plus proches des femmes et des hommes entrés à l'ENA par le concours externe que des autres internes et 3e concours[28]. Elles ont par conséquent des dispositions qui les conduisent à s'investir davantage dans la compétition pour les bonnes places du classement que les autres internes et 3e concours, et notamment que les hommes qui, d'après Jean-Michel Eymeri, sont *« sous-investis »*[29]. C'est d'ailleurs aux externes qu'elles se comparent en entretien. Or, les externes s'en tirent beaucoup mieux qu'elles.

Parmi les externes, seuls 12% des hommes et 6% des femmes ont des enfants. Étant donné le faible effectif de femmes externes ayant des enfants, il n'est pas possible de tirer des conclusions sur le lien entre maternité et réussite à la sortie de l'ENA. Signalons toutefois que certaines des femmes rencontrées, qui étaient en couple stable au moment de leur scolarité à l'ENA, ont écarté l'idée d'avoir un enfant à ce moment-là, car elles percevaient la maternité comme incompatible avec la scolarité. C'est le cas de Myriam Chevrier, entrée à l'ENA dans les années 1970, à l'âge de 24 ans et mariée à un élève de sa promotion :

> **Myriam Chevrier -** Je ne voulais pas avoir [un enfant] pendant la scolarité, ça c'est sûr, de toute façon, alors que je connais des gens qui l'ont fait, enfin des femmes qui l'ont fait. Faire un enfant quand on est un homme, en cours de scolarité, ce n'est pas trop un problème et il y en a eu beaucoup. Mais donc, non, ça je voulais attendre la fin de la scolarité.

En effet, les effectifs d'hommes externes dans la base « élèves de l'ENA » sont suffisants pour conclure que la paternité, n'entrave pas, voire stimule la réussite des hommes externes,

[28] Voir chapitre 3.

[29] Jean-Michel Eymeri avance qu'il existe une ligne de partage entre externes surinvestis dans les enjeux du classement et internes sous-investis. Comme il a vraisemblablement rencontré surtout des hommes on fait l'hypothèse que cette ligne de partage existe bien pour les hommes, mais qu'elle est moins nette pour les femmes. J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 197.

puisque le rang de sortie médian des pères est encore meilleur que celui des hommes sans enfant[30].

Faute d'être en mesure de trancher la question de l'effet de la présence d'enfant(s) sur la réussite à la sortie de l'ENA selon le sexe nous nous en tiendrons là : être parent à l'ENA est associé à un classement moins bon, dans les représentations des élèves et statistiquement ; cela étant, à caractéristiques proches, au moins pour les hommes mais peut-être aussi pour les femmes, le fait d'avoir des enfants a un léger effet positif sur le classement.

Le classement de sortie de l'ENA opère une hiérarchisation entre les élèves de l'ENA à l'issue de leur scolarité. L'appartenance sexuée et l'appartenance de classe ne sont pas sans effet sur cette dernière. Des années 1970 au milieu des années 1990, le fait d'être une femme joue défavorablement sur la réussite aux épreuves de sortie de l'ENA. Les inégalités de sexe sont par ailleurs d'une ampleur comparable à celle des inégalités de classe. On observe cependant une diminution de l'écart entre les sexes dans l'accès aux grands corps vers la fin des années 1990 alors que l'appartenance de classe continue de peser fortement sur celui-ci. Enfin, toutes choses égales par ailleurs, la présence d'enfant(s) au moment d'entrer dans la haute fonction publique ne joue pas défavorablement sur le classement des mères et des pères. Dans quelle mesure les inégalités de classement liées au genre et à la classe sociale affectent-elles les choix d'affectation à l'issue de la scolarité à l'ENA ?

[30] Ce résultat fait écho au travail de Charles Gadéa et Catherine Marry qui montrent que les ingénieurs masculins connaissent une réussite professionnelle d'autant plus remarquable qu'ils ont une descendance nombreuse. Charles Gadéa et Catherine Marry, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, n° 1, p. 109-135.

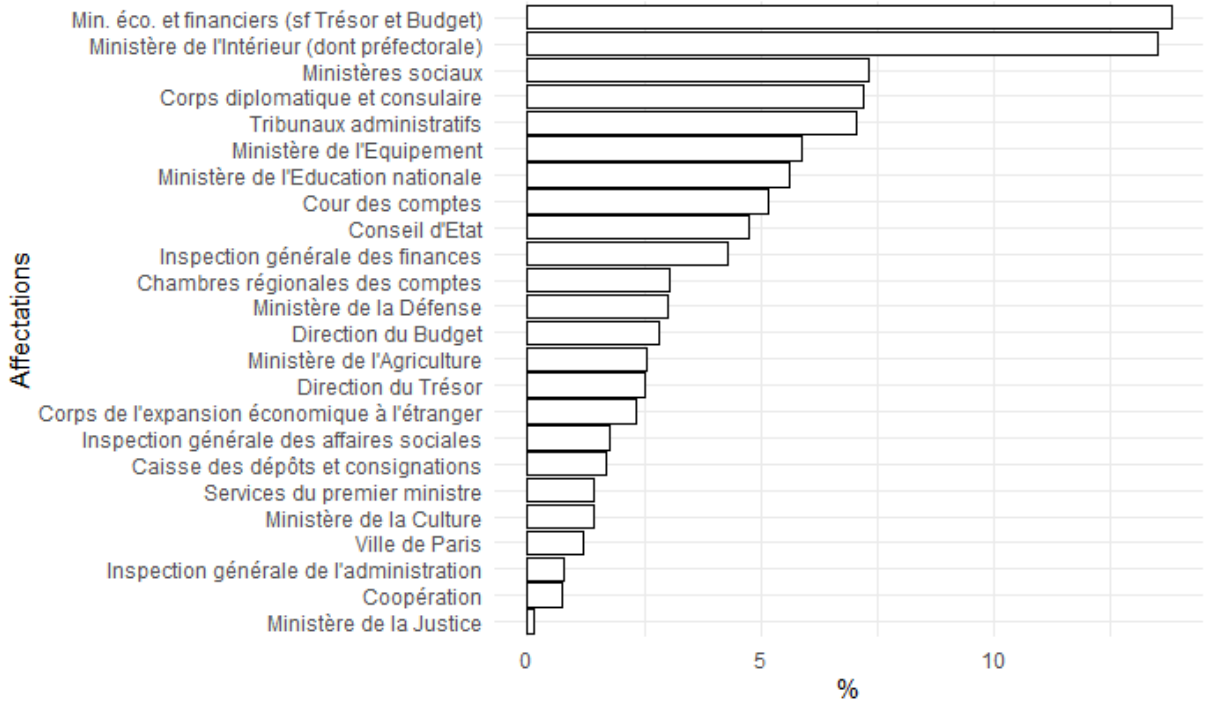
II - L'empreinte du genre sur les choix d'affectation

Le classement final de l'ENA met en relation un ensemble d'élèves rangé·es d'un·e premier·e à un·e dernier·e et un ensemble hiérarchisé de postes dans des corps et, au sein du corps des administrateurs civils, dans des directions de ministères (1). Selon leur rang, les élèves ont un éventail de choix plus ou moins large, mais tou·tes ont une marge de choix, car il y a plus de postes offerts que d'élèves. Les choix d'affectation sont différenciés selon le sexe (2). Après avoir montré en quoi les institutions privilégiées par les femmes et celles qui ont les faveurs des hommes se distinguent on montrera, pour expliquer cette différenciation, comment les femmes élaborent leur choix d'orientation (3 et 4).

1) Des administrations hiérarchisées

Pour mettre en évidence la hiérarchie des postes proposés à la sortie de l'école, examinons la part des élèves par affectation (Figure 4-7) et la distribution du classement des élèves par affectation (Figure 4-8).

Figure 4-7 - Part des élèves par affectation

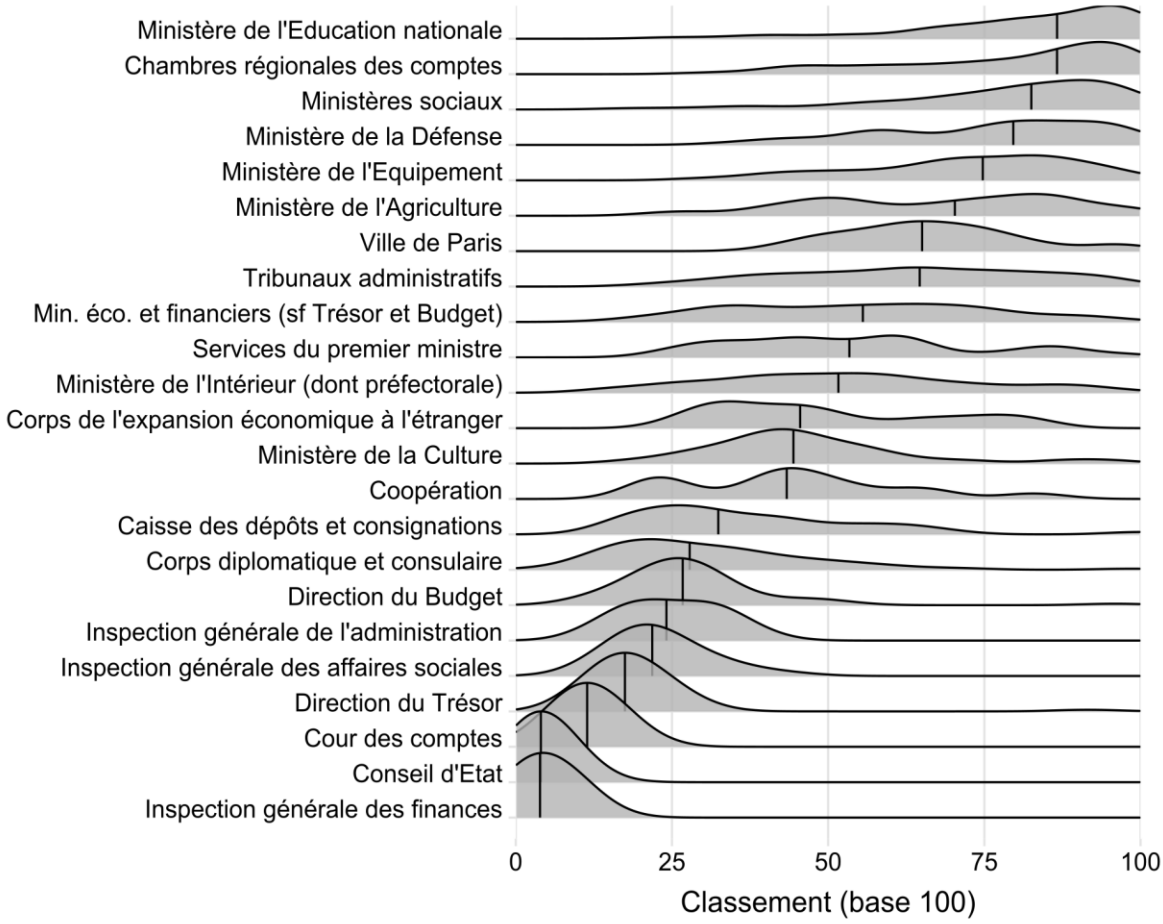


Lecture : 7% des élèves sont affecté·es dans les tribunaux administratifs.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 4-8 – Distribution du classement des élèves par affectation



Note : Pour chaque affectation, la courbe indique la distribution des rangs de classement des élèves qui l'ont obtenue. La barre verticale indique leur rang médian.

Lecture : Le classement médian des personnes affectées au Conseil d'État et à l'Inspection générale des finances est de 4 (sur 100), à la Cour des comptes de 11 et aux Tribunaux administratifs de 65.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Les courbes ci-dessus permettent de comparer visuellement la distribution du classement des élèves pour chaque affectation (Figure 4-8). Les corps et, au sein du corps des administrateurs civils, les ministères où les élèves sont affecté·es, sont ordonnés en fonction du classement médian des personnes qui les ont choisis. L'étendue des courbes permet quant à elle de distinguer des affectations localisées dans une zone restreinte du classement et des

affectations qui rassemblent des élèves diversement classé·es. Ces deux éléments permettent d'objectiver une hiérarchie entre administrations (Encadré 4-3).

La Figure 4-8 donne d'abord à voir la prééminence des trois grands corps sur le reste de la haute fonction publique. Seules les personnes les mieux classées sont en mesure d'accéder à l'Inspection des finances, au Conseil d'État ou à la Cour des comptes. Et quand elles ont cette opportunité, elles s'en saisissent : ainsi, 97% des énarques des seize promotions étudiées qui ont obtenu un classement suffisant pour intégrer un grand corps ont intégré un grand corps. Les trois grands corps sont toutefois hiérarchisés. La Cour des comptes, moins prisée des tout·es premier·es classé·es des promotions, fait figure de troisième grand corps.

Concentrés dans le premier tiers du classement, on trouve ensuite des postes d'administrateur·rices civil·es dans des prestigieuses directions des ministères économiques et financiers - la direction du Trésor et la direction du Budget - et des postes à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale de l'administration (IGA), deux corps d'inspection à vocation interministérielle, respectivement rattachés aux ministères chargés des affaires sociales et au ministère de l'Intérieur. La direction du Trésor et la direction du Budget, d'un côté, l'IGAS et l'IGA, de l'autre, offrent aux élèves des avenirs et des conditions de travail distinctes. Les premières ont le prestige, la puissance, le réseau extérieur des grands corps[31]. Elles ouvrent sur des carrières rémunératrices, en raison des possibilités de mobilité vers le secteur privé, mais aussi parce que les primes sont plus élevées dans les ministères économiques et financiers qu'ailleurs. Mais comme on y est administrateur·rice civil·e, on ne peut pas partir et « revenir »[32] en conservant sa place. À l'inverse, les secondes offrent cette garantie, mais sont moins prestigieuses et ont une sphère de débouchés limitée voire pour l'IGAS peu valorisée : le social.

[31] Alexandre Siné, *L'ordre budgétaire. L'économie politique des dépenses de l'État*, Paris, Economica, 2006 ; Sarah Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017.

[32] Selon l'expression d'une enquêtée. Femme, née dans les années 1970, origine : classes populaires avec femme sans emploi, externe, IGAS, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2012.

En outre, alors que dans les prestigieuses directions de Bercy s'épanouit une « culture de la présence », qui valorise le fait de « d'être là tard le soir »[33], les corps d'inspection « permettent d'avoir une organisation très libre de son travail » : « La caractéristique c'est qu'on a une lettre de mission qui vous donne une tâche à accomplir, un rapport à rendre avec un délai et que vous vous organisez exactement comme vous voulez », rapporte ainsi un inspecteur général de l'administration[34]. Enfin, les inspecteur·rices de l'IGAS et de l'IGA sont moins soumis·es au regard et aux procédures hiérarchiques que les recrues des directions de Bercy : « Il y a pas du tout de culture hiérarchique comme à Bercy, souligne une inspectrice générale des affaires sociales. À l'IGAS, c'est le kolkhoze. On est tous équivalent. On écrit ensemble, on signe ensemble. On travaille avec des gens de tous profils, de tous âges »[35].

Alors qu'un « un grand corps, ça ne se refuse pas », il arrive souvent que des élèves en mesure de choisir le Trésor, l'IGAS, l'IGA ou le Budget optent pour autre chose. C'est le cas des deux tiers de celles et ceux qui ont été suffisamment bien classé·es pour choisir l'une de ces quatre affectations mais pas assez pour intégrer un grand corps.

Plus bas dans le classement, on retrouve une logique de hiérarchie entre corps et entre ministères. Le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Culture et les ministères économiques et financiers sont dans l'ensemble plus prisés que les ministères dits « techniques », c'est-à-dire le ministère de l'Agriculture et la nébuleuse de l'Équipement (logement, transport, aviation civile, environnement, tourisme, etc.). Les ministères sociaux et le ministère de l'Éducation nationale sont quant à eux laissés à la queue du peloton. Les élèves classé·es dans la deuxième moitié de leur promotion ont aussi la possibilité d'intégrer des corps de magistrats, ceux des tribunaux administratifs et des chambres régionales des comptes, ainsi que le corps des administrateur·rices de la Ville de Paris.

---

[33] Femme, née dans les années 1970, origine : classes populaires avec femme sans emploi, interne, ministère de la Défense, entretien réalisé à son domicile en 2016.

[34] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, IGA, entretien réalisé à son domicile en 2012.

[35] Femme, née dans les années 1970, origine : classes populaires avec femme sans emploi, externe, IGAS, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2012.

Passé le pallier de la direction du Budget, la hiérarchie entre corps et ministères est toutefois moins stricte. En témoignent les distributions plus étendues du classement pour chacune des affectations. Quelques cas *« perturbent »* particulièrement la *« logique de barrière et de niveau du classement »*[36].

Le cas du corps diplomatique et celui de la préfectorale[37], d'abord, méritent attention. Comme le relève Jean-Michel Eymeri, l'orientation vers ces deux carrières correspond souvent à une logique de *« vocation »* : maints énarques se sont présentés à l'ENA avec l'idée de les embrasser. Aussi sont-elles choisies dès la zone Trésor-Budget. Il arrive même que des hommes classés dans la botte optent pour le Quai d'Orsay[38]. À l'inverse, ces métiers, qui impliquent des sujétions très particulières – mutations répétées, « journées de travail de 10 ou 12h », « obéissance au pouvoir politique »[39] - ne font guère envie à de nombreux·ses élèves. C'est pourquoi le corps diplomatique et la préfectorale s'étagent presque tout au long du classement. Si la diplomatie est plus sélective, le dernier tiers des élèves ne pouvant y accéder, la préfectorale, elle, est accessible à tou·tes ou presque.

Il faut ensuite évoquer le cas des tribunaux administratifs. Ce corps de magistrat·es, qui offre de nombreux emplois, à Paris et en province, n'est guère prestigieux aux yeux des énarques. Pourtant, le graphique ci-dessus fait apparaître qu'il arrive que des élèves bien classé·es le préfèrent à des ministères plus illustres. Comme au Conseil d'État, à la Cour des comptes, à l'IGAS et à l'IGA, le quotidien dans les tribunaux administratifs est moins marqué par les logiques d'urgence et de disponibilité extensive que dans les administrations centrales et la préfectorale. Une grande « liberté d'organisation »[40] est laissée aux magistrat·es qui ne sont pas obligé·es d'être présent·es au bureau. Le fonctionnement des chambres régionales des

---

[36] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 228.

[37] Juridiquement, les énarques qui occupent des postes de sous-préfet·e dès leur sortie de l'ENA sont membres du corps des administrateur·rices civil·es au ministère de l'Intérieur. Elles et ils sont détaché·es dans le corps des sous-préfet·es.

[38] 4% des hommes classés dans la botte n'ont pas choisi un grand corps : tous ont choisi le corps diplomatique ou un poste d'administrateur civil à la direction du Trésor.

[39] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, tribunaux administratifs, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2012.

[40] Femme, née dans les années 1960 : origine : classes supérieures du privé avec femme sans emploi, externe, tribunaux administratifs, entretien réalisé à son domicile en 2020.

comptes est comparable, mais ces juridictions financières attirent moins d'élèves bien classé·es que les juridictions administratives.

On note enfin que, de temps à autre, des personnes bien classées bravent le destin auquel leur rang les assigne en choisissant un poste dans les ministères sociaux ou au ministère de l'Éducation nationale, qui font figure de repoussoir pour une majorité d'élèves.

Encadré 4-3 – Un classement des élèves et des administrations

Le classement de sortie de l'ENA juge les élèves, mais aussi les administrations. Les choix des élèves contribuent en effet à fixer leur valeur relative.

Les responsables des corps, des ministères et, en leur sein, des directions des ministères en ont bien conscience. Ils se mobilisent donc pour pourvoir tous les postes qu'ils proposent et pour attirer des énarques bien classé·es.

Réunions à l'ENA où d'ancien·nes élèves arguent des avantages de leur « maison », visites guidées des administrations, rencontres avec des cadres supérieur·es et dirigeant·es qui donnent de leur temps, offres du type « j'aimerais bien travailler avec vous, donc dites-moi ce que vous voulez comme poste et je vous le fais »[41], relances téléphoniques, etc. : les élèves de l'ENA peuvent être courtisé·es.

Comme les corps les plus prestigieux ne resteraient sans doute pas longtemps les corps les plus prestigieux s'ils n'étaient pas choisis de manière systématique par les premier·es de l'ENA, leurs responsables et la direction de l'ENA interviennent lorsque les choix se fixent à l'encontre de l'ordre établi : « [Dans ma promo, il y a une fille, qui est arrivée 15e ou 16e et qui, alors qu'elle aurait pu prendre la Cour des comptes ou l'IGAS, hésitait à prendre les TA », raconte une jeune énarque[42]. « Ça a été psychodramatique, elle m'a appelée en larmes la veille de se décider. […] Elle a eu des pressions, c'était tout un bordel. Finalement, elle a dit *fuck* et elle a pris les TA, ce qui n'était jamais arrivé dans l'histoire de l'ENA ».

Comme le résume Jean-Michel Eymeri, *« Si les énarques jouent une partie de leur avenir dans leurs choix d'affectation, les institutions y jouent aussi un peu du leur, le nombre et le rang des énarques qui les rejoignent signant leur prestige et influant* via *leur potentiel d'encadrement, sur leur puissance administrative future. Ainsi, le classement final de l'ENA entérine et reproduit les différentiels de prestige et de puissance, donc la hiérarchie entre les maisons administratives »*[43].

[41] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du privé avec femme sans emploi, externe, ministères sociaux, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2019.
[42] Femme, née dans les années 1980, origine : classes supérieures du public homogames, externe, tribunaux administratifs, entretien réalisé à son domicile en 2018.
[43] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 238.

2) Des choix d'affectation sexuellement différenciés

Les graphiques ci-dessous montrent qu'à l'issue de leur scolarité à l'ENA, femmes et hommes tendent à s'orienter vers des administrations différentes (Figure 4-9 et Figure 4-10).

Qu'est-ce qui distingue les administrations investies par les femmes et celles qui demeurent fortement masculinisées ?

a) La fin d'un strict partage sexué des domaines d'intervention de l'État

Le premier élément remarquable, c'est qu'on est loin de la configuration des années 1945-1970[44] où les femmes s'orientaient presque toutes vers des administrations intervenant dans les champs culturel, éducatif et social, historiquement féminisées. À partir des années 1970, des femmes énarques partent à l'assaut des derniers bastions masculins de la haute administration : l'Inspection des finances[45], les directions prestigieuses des ministères économiques et financiers[46] et le corps préfectoral, qui étaient jusque-là parvenus à dissuader les candidates.

Entre 1975 et 2000, les premières affectations des énarques ne vont pas franchement dans le sens du partage sexué des domaines d'intervention de l'État qui s'est installé à partir du XIXe siècle. Les femmes s'orientent certes plus souvent que les hommes vers des administrations en charge de sujets sociaux, puisque 15% d'entre elles choisissent de devenir inspectrices des affaires sociales ou administratrices civiles dans les ministères sociaux, contre

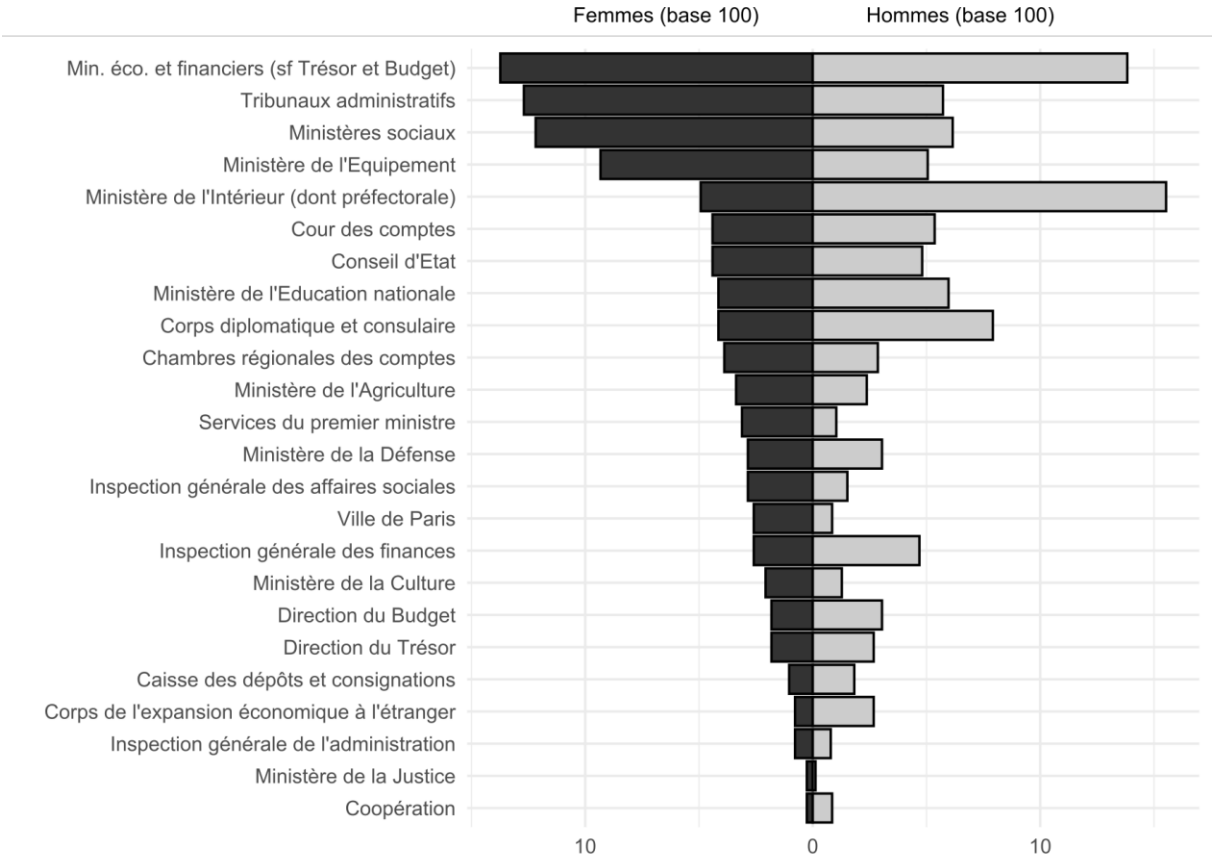
[44] Voir chapitre 1.

[45] Sylvie Schweitzer, « Les inspectrices des Finances de 1945 à nos jours : les éclats du plafond de verre » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 37-41.

[46] Florence Descamps, « L'histoire des femmes cadres aux Finances entre 1939 et 1981 : un plafond de plomb », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 39-63.

8% des hommes (Figure 4-9). Mais elles optent moins que les hommes pour le ministère de l'Éducation nationale, connoté comme féminin (Figure 4-9).

Figure 4-9 – Affectations à la sortie de l'ENA selon le sexe



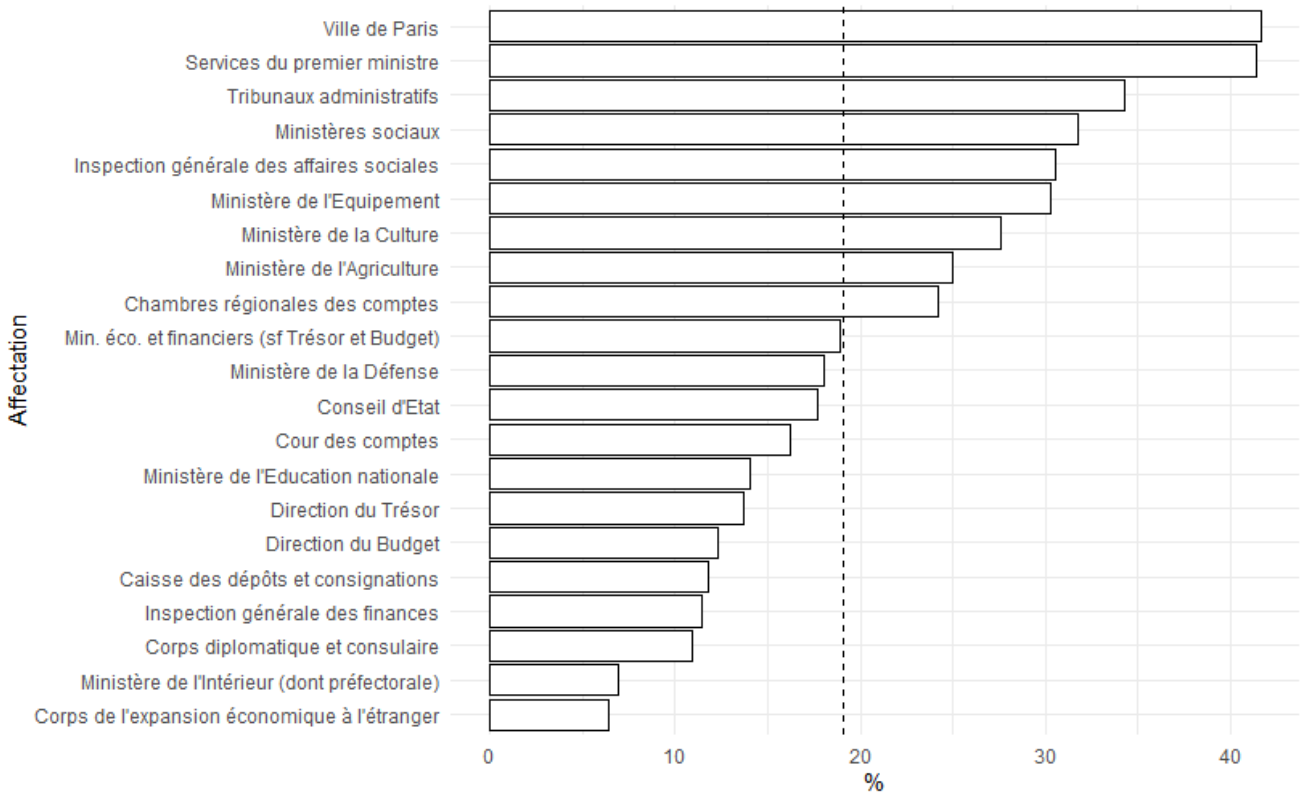
Lecture : Sur 100 femmes, 13 sont affectées dans les tribunaux administratifs. Sur 100 hommes, 6 sont affectés dans les tribunaux administratifs.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Les femmes énarques ne fuient en outre pas les administrations en charge de sujets économiques et financiers. La part des femmes et la part des hommes qui s'orientent dans les juridictions financières[47], dans les directions des ministères économiques et financiers[48] et à l'Inspection générale des finances sont quasiment équivalentes (respectivement 28% et 32%). Les femmes restent toutefois sous-représentées dans les directions les plus prestigieuses de Bercy (Trésor et Budget) et à l'Inspection générale des finances (Figure 4-10).

Figure 4-10 - Part des femmes par affectation



Lecture : Sur 100 personnes affectées dans les Tribunaux administratifs, 34 sont des femmes.

Note : Le ministère de la Justice, qui n'a été choisi que par trois élèves des seize promotions étudiées, a été enlevé.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

[47] Cour des comptes et chambres régionales des comptes.

[48] Trésor, Budget, autres directions de Bercy et corps de l'expansion économique à l'étranger.

b) Une surreprésentation des femmes dans les institutions les moins prestigieuses

Si les femmes énarques ne sont pas cantonnées dans les corps et les ministères les moins valorisés de la haute fonction publique, elles y sont tout de même largement surreprésentées. En effet, 51% des femmes sont affectées dans les neuf corps et ministères les moins prisés par les élèves bien classé·es[49], contre 32% des hommes. Cette surreprésentation des femmes dans les administrations les moins considérées est pour partie une conséquence de leur moins bon classement, mais pas seulement. Comme on le montrera dans la suite de ce chapitre, une partie des femmes se déclasse en s'orientant vers ces administrations alors que leur rang leur aurait permis de rejoindre un corps ou un ministère plus prestigieux.

c) Une surreprésentation des hommes dans les carrières qui impliquent des mobilités géographiques

S'il n'y a pas de partage sexué strict des domaines d'intervention de l'État, on peut toutefois repérer des différences entre les administrations vers lesquelles les hommes s'orientent plus souvent que les femmes et celles qui, à l'inverse, ont la préférence des femmes. Ces différences sont relatives à l'organisation du travail et des carrières.

Les corps et les ministères les plus masculinisés ont d'abord un point commun : ils imposent des mobilités géographiques à leurs membres. Le corps de l'expansion économique à l'étranger, la Coopération, le ministère des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur et l'Inspection des finances, représentent ainsi 32% des affectations masculines et 13% des affectations féminines. Or, il s'agit des seuls endroits de la haute fonction publique où la mobilité géographique s'impose aux énarques comme une règle quasi-incontournable.

[49] On a retenu les neuf affectations pour lesquelles le classement médian des élèves est le plus élevé : les TA, la Ville de Paris, les ministères de l'Agriculture, de l'Équipement, de la Défense, de la Justice, les ministères sociaux, les CRC et le ministère de l'Éducation nationale. Il y a un écart de 9 points entre le classement médian des élèves optant pour les ministères économiques et financiers (sauf Trésor et Budget) (55,6) et le classement médian des élèves optant pour les TA (64,7), ce qui justifie de retenir les TA comme borne.

On a déjà évoqué le cas du corps diplomatique et de la préfectorale. Au ministère des Affaires étrangères, les énarques peuvent d'abord passer quelques années à Paris, mais ils ont ensuite vocation à occuper des postes à l'étranger. « Le Quai d'Orsay suppose, pour atteindre les postes de direction, d'être parti à l'étranger, ce qui est quand même pas une paire de manches très simple pour des femmes diplomates qui ont une famille », raconte ainsi le mari d'une énarque qui a choisi le ministère des Affaires étrangères. Quant aux élèves affecté·es au ministère de l'Intérieur qui envisagent une carrière dans l'administration préfectorale, il leur faudra changer de département en moyenne tous les deux à trois ans, et elles et ils ne choisiront ni les lieux ni les dates de leurs mutations.

Le cas de l'Inspection générale des finances est différent. Après leur sortie de l'ENA, les nouvelles recrues commencent par quatre années dites de « tournée »[50]. Les inspecteur·rices sont immédiatement envoyé·es seul·es loin de Paris pour contrôler de manière inopinée une administration. Après quelques semaines de présence constante sur place, les inspecteur·rices rédigent un rapport, l'ensemble durant aujourd'hui environ trois mois. Ces missions de « vérification », qui occupaient les inspecteur·rices durant l'essentiel de leurs années de « tournée » jusqu'aux années 1980 ont peu à peu cédé la place à d'autres activités, de sorte que les énarques recruté·es à l'Inspection générale des finances n'en réalisent aujourd'hui normalement qu'une seule. En 2005, toutefois, le chef de service a imposé cinq missions de vérification à la première, et seule à ce jour, promotion entièrement féminine d'inspectrices des finances énarques : il s'agissait selon toute vraisemblance de rappeler l'illégitimité de la présence des femmes à l'IGF.

La plupart des administrateur·rices civil·es, les membres du Conseil d'État et de la Cour des comptes, de l'IGAS et de l'IGA, peuvent en revanche s'ils le souhaitent faire une carrière exclusivement parisienne. Quant aux magistrat·es des tribunaux administratifs et des chambres

[50] Les éléments qui suivent sont tirées de : Laure Célerier, *L'État et ses contrôleur-e-s à l'épreuve de l'audit interne. Une étude sur l'introduction d'une fonction d'audit interne dans l'administration centrale d'État en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paris-Saclay, 2016 ; Laure Célerier, « Du corps d'inspection au cabinet de conseil. Que reste-t-il de l'esprit de corps au sein de l'Inspection générale des finances ? » dans Sylvain Brunier et Olivier Pilmis (eds.), *La règle et le rapporteur. Une sociologie de l'inspection*, Paris, Presses des Mines, 2020, p. 109-129.

régionales des comptes, elles et ils peuvent rester longtemps dans la ville de leur première affectation.

d) « Liberté d'organisation » *vs.* disponibilité permanente

Certains des corps et des ministères qui recrutent proportionnellement bien plus d'hommes que de femmes ont un autre point commun : la capacité à mettre toute sa vie au service du travail et la rapidité y sont particulièrement valorisées[51]. À l'IGF, dans les directions les plus prestigieuses des ministères économiques et financiers et dans la préfectorale, où s'orientent 26% des hommes énarques et 11% des femmes, la disponibilité permanente est ainsi érigée en norme professionnelle.

Laure Célerier, qui a réalisé une enquête par observations et entretiens à l'Inspection générale des finances, met bien en évidence la dévotion et le rythme de travail intense attendus des nouvelles recrues pendant les missions de vérification. Un inspecteur recruté au tour extérieur, c'est-à-dire sans passer par l'ENA, raconte avoir « vécu vérif pendant des mois » :

> - Moi j'ai jamais autant bossé, et jamais été aussi fatigué de ma vie. […] Pour un tour ext, c'est un peu violent, parce que t'es avec tes enfants le week-end. Moi j'étais tellement fatigué que j'écoutais pas ce qu'ils me disaient. C'était un cauchemar, tu fais que penser à ta... tu vis vérif pendant des mois [...] Et puis t'attends des retours, pour voir si t'es dans le rythme ou pas... parce que moi, j'avais décidé de pas bosser le week-end, pour pouvoir rester en famille, et donc je savais que j'étais en retard sur mes camarades qui bossaient le week-end. Moi je commençais le lundi, hyper angoissé […] en me disant que j'étais de toute façon en retard sur des jeunes brillants qui allaient beaucoup plus vite que moi[52].

[51] Sur les enjeux de distinction entre administrations et entre personnes liés à la disponibilité pour le travail et à la rapidité dans la haute fonction publique, voir : Elsa Favier, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 75-90.

[52] L. Célerier, *L'État et ses contrôleur-e-s à l'épreuve de l'audit interne. Une étude sur l'introduction d'une fonction d'audit interne dans l'administration centrale d'État en France*, *op. cit.*, p. 325.

Pour les énarques, qui disent aussi n'avoir « jamais travaillé autant, même pour réviser les concours »[53], la vérification joue un rôle distinctif vis-à-vis des autres énarques : « c'est ce qui fait qu'on devient meilleur que les autres », affirme un inspecteur général[54].

Alors que le travail y est organisé différemment, on retrouve la même valorisation de la disponibilité extensive et de la rapidité dans les directions prestigieuses des ministères économiques et financiers. Sarah Kolopp décrit ainsi la direction du Trésor comme un univers marqué par l'urgence et la succession rapide des échéances, « *où la réactivité et le don de soi et de son temps font partie des attentes professionnelles »*[55]. Cela contribue aux yeux de ses membres à en faire « *une direction 'super-performante', une 'Rolls Royce' de l'administration »*[56].

On reviendra dans d'autres chapitres sur le cas de la préfectorale. Signalons simplement pour l'instant que les énarques rencontré·es s'accordent à dire qu'« en pref, c'est quand même un peu un sacerdoce où tu y es tous les soirs, hyper tard »[57].

À l'inverse, les femmes s'orientent plus souvent que les hommes dans des administrations où la disponibilité permanente n'est pas une vertu fondamentale. 16% des femmes, contre 9% des hommes, ont ainsi opté pour les tribunaux administratifs et les chambres régionales des comptes, réputés pour la « liberté d'organisation » qu'ils autorisent. L'orientation des femmes énarques vers les tribunaux administratifs et les chambres régionales des comptes n'est pas sans rappeler celle des femmes élèves de l'École nationale de la magistrature vers certaines fonctions où elles jouissent d'une *« grande liberté d'organisation »* et ont la possibilité de *« travailler chez elles »* plutôt que vers des fonctions où il faut « siéger tard le soir »[58]. Ces métiers permettent de travailler beaucoup, mais en masquant ses contraintes domestiques.

---

[53] *Ibid.*, p. 324.

[54] L. Célerier, « Du corps d'inspection au cabinet de conseil. Que reste-t-il de l'esprit de corps au sein de l'Inspection générale des finances ? », art cit, p. 121.

[55] Sarah Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017, p. 287.

[56] *Ibid.*

[57] Femme, née dans les années 1980, origine : classes moyennes homogames, externe, ville de Paris, entretien réalisé à son domicile en 2010.

[58] Anne Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, p. 502-503.

En résumé, à leur sortie de l'ENA, les femmes ne sont pas concentrées dans les administrations historiquement les plus féminisées. Elles s'orientent tout de même plus souvent que les hommes vers des administrations en charge de sujets sociaux : l'Inspection générale des affaires sociales et les ministères sociaux. Elles sont en outre sous-représentées dans les corps et les ministères les plus prestigieux, et dans ceux qui exigent des mobilités et une disponibilité totale de leurs membres.

Les ressorts de cette différenciation sont à rechercher dans la façon dont les femmes et les hommes élaborent leur choix d'orientation à la sortie de l'ENA. Les entretiens réalisés avec des femmes révèlent une ligne de partage entre celles qui ont des enfants ou sont sur le point d'en avoir et celles qui n'en ont pas. Alors que les premières anticipent les difficultés de la conciliation entre rôles familiaux et professionnels, ce n'est pas le cas des secondes.

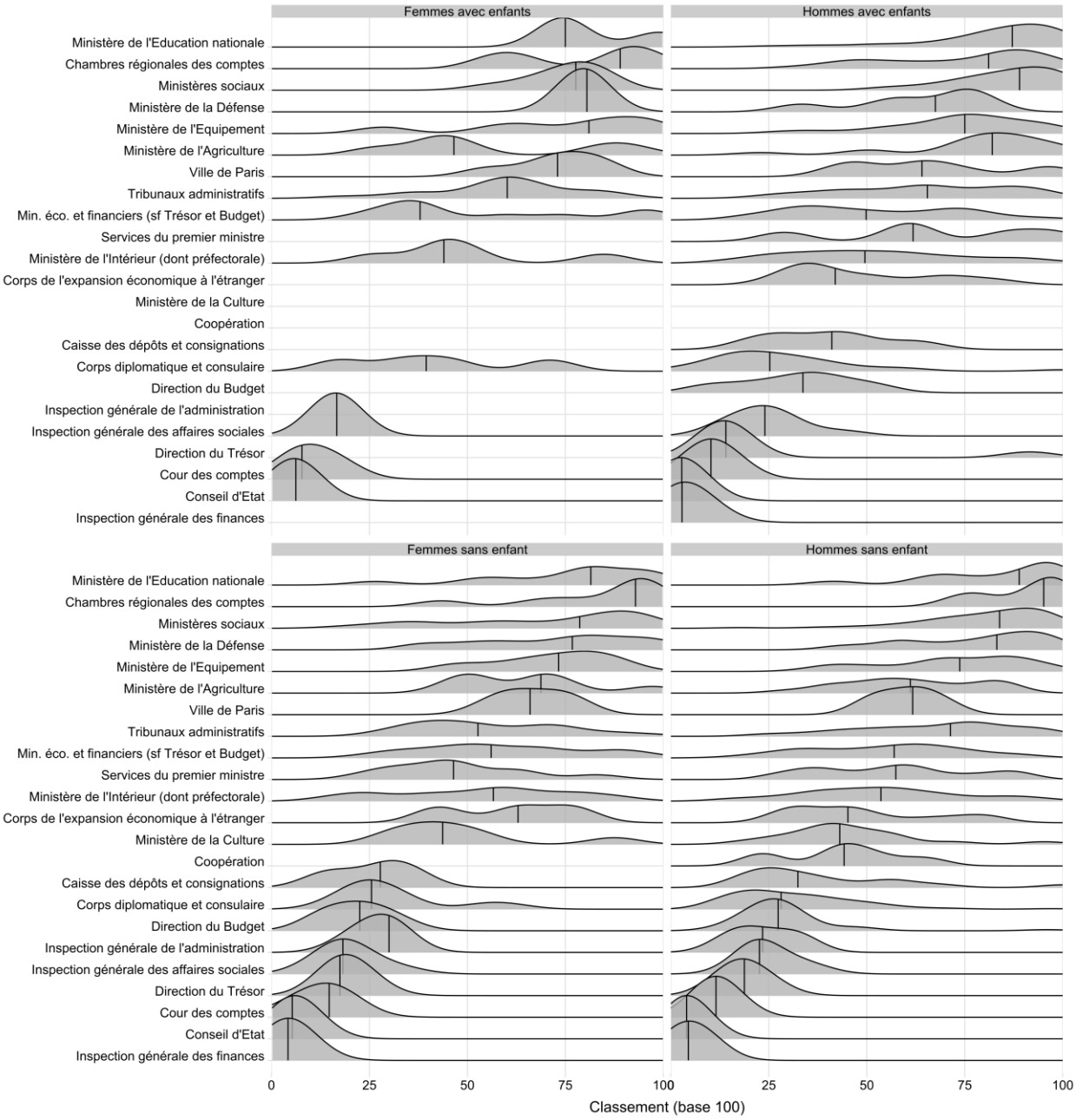
3) Les compromis des femmes avec enfants

a) Tenir compte des contraintes familiales tout en évitant le déclassement

Les femmes ayant des enfants avant leur sortie de l'ENA choisissent souvent des corps et des ministères en partie pour les facilités qu'ils offrent, relativement à d'autres, du point de vue de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Cela ressort tant de l'analyse de la base de données que des entretiens. Mais il serait erroné de penser qu'elles se déterminent uniquement en fonction de cela. Cette logique de conciliation se conjugue avec une autre logique qui les conduit, comme la plupart des autres élèves, à privilégier des postes situés dans leur zone de classement plutôt que des postes situés plus bas.

Les graphiques ci-dessous permettent de deviner les arbitrages entre vie professionnelle et vie familiale que font les femmes ayant des enfants (Figure 4-11 et Figure 4-12).

Figure 4-11 - Distribution du classement des élèves par affectation selon le sexe et la présence d'enfant(s)



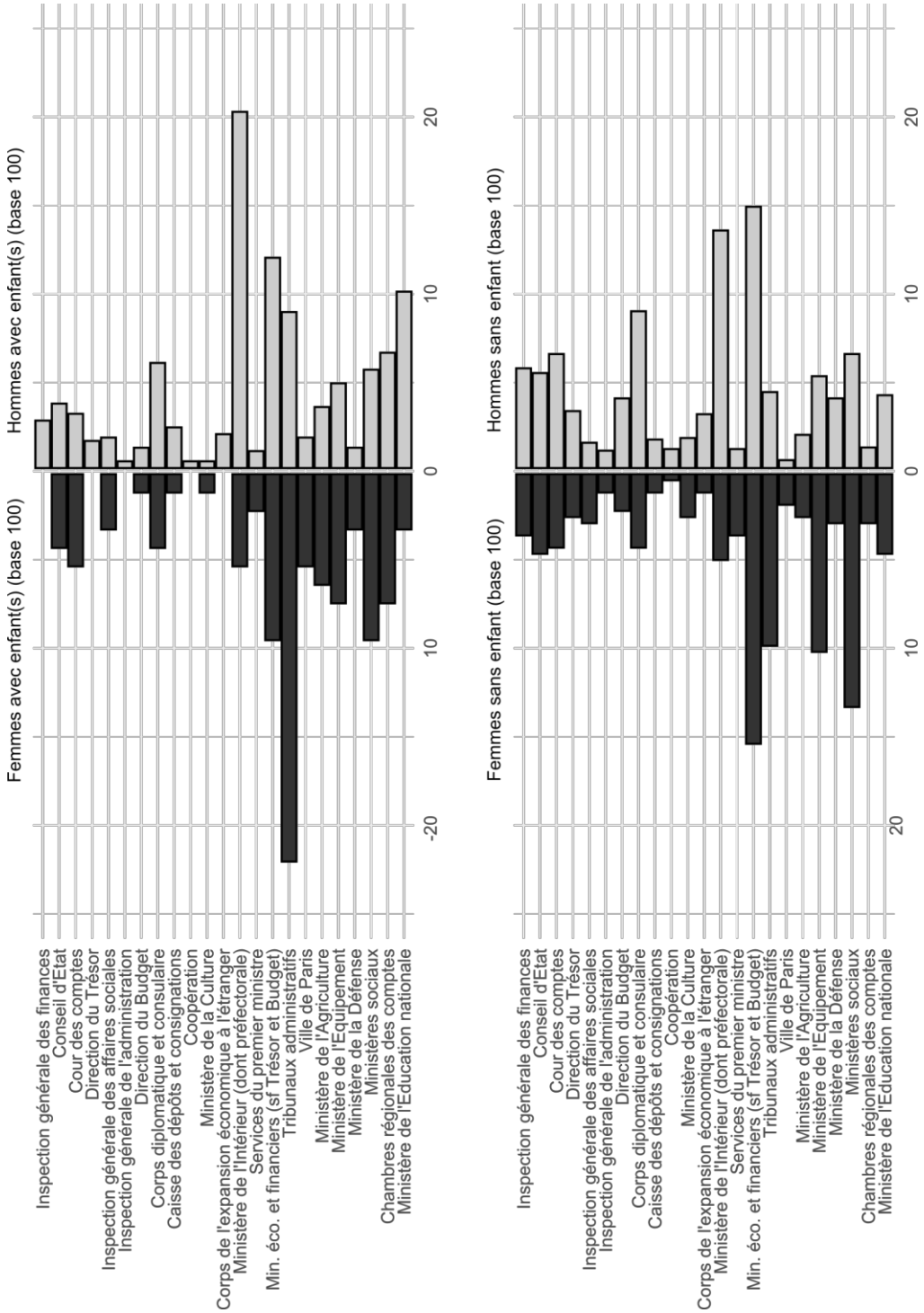
Note : Pour chaque affectation, la courbe indique la distribution des rangs de classement des élèves qui l'ont obtenue. La barre verticale indique leur rang médian.

Lecture : Le classement médian des femmes sans enfant affectées à l'Inspection générale des finances est de 5 (sur 100), à la Cour des comptes de 15 et aux Tribunaux administratifs de 53.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Figure 4-12 - Répartition des affectations selon le sexe et la présence d'enfant(s)



Lecture : Sur 100 femmes avec enfant(s), 22 ont été affectées dans les tribunaux administratifs. C'est le cas de 10 femmes sans enfant sur 100.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Ce qui saute aux yeux, ce sont d'abord les trous : contrairement aux autres élèves, et notamment aux pères, les mères ne vont pas partout. Dans les seize promotions étudiées, aucune n'a opté pour l'Inspection générale des finances, la direction du Trésor, l'Inspection générale de l'administration, la Coopération et le corps de l'expansion économique à l'étranger et quasi-aucune n'a choisi la direction du Budget, la Caisse des dépôts et le ministère de la Culture (Figure 4-12 ci-contre). On retrouve dans cette liste une partie des administrations qui imposent des mutations répétées aux énarques et des institutions où la disponibilité est érigée en valeur suprême[59].

Ce qui attire ensuite le regard dans le graphique présentant la façon dont se répartissent les hommes et les femmes avec ou sans enfant(s) entre les différentes affectations, c'est la proportion de femmes avec enfant(s) qui s'orientent vers les tribunaux administratifs (Figure 4-12). 22% des mères s'orientent vers ce corps réputé pour la « liberté d'organisation » qu'il offre ! Si l'on ajoute les chambres régionales des comptes, moins prisées, on constate que 29% des femmes ayant des enfants deviennent magistrates dans un tribunal administratif ou une chambre régionale des comptes à la sortie de l'ENA, contre 12% des femmes sans enfant, 15% des pères et 6% des hommes sans enfant !

Un troisième élément, moins visible, mérite que l'on y prête attention : les mères choisissent plus souvent que les autres catégories d'élèves des postes au ministère de l'Agriculture[60] et à la Ville de Paris[61] (Figure 4-12). Contrairement aux magistrat·es des TA et des CRC, les énarques qui choisissent ces administrations sont obligé·es de s'y rendre quotidiennement mais il est possible de partir plus tôt le soir que dans d'autres administrations parisiennes.

[59] Sarah Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017, p. 266.

[60] 6% des femmes avec enfant(s), 2% des femmes sans enfant, 3% des hommes avec enfant(s), 2% des hommes sans enfant.

[61] 5% des femmes avec enfant(s), 2% des femmes sans enfant, 2% des hommes avec enfant(s) et moins de 1% des hommes sans enfant.

Les tribunaux administratifs, les chambres régionales des comptes, le ministère de l'Agriculture, la Ville de Paris, où les mères s'orientent plus volontiers que les autres élèves sont donc des administrations où il est moins difficile de cumuler travail professionnel et prise en charge des enfants qu'ailleurs. Les charges de famille n'empêchent toutefois pas ces femmes d'être sensibles à la hiérarchie entre administrations et entre élèves que le classement dessine.

Souvent passées par des filières élitistes de l'enseignement supérieur[62], après avoir consacré un an à préparer le concours d'entrée à l'ENA et à l'issue de plusieurs mois de scolarité au cours desquels ces hiérarchies sont omniprésentes, elles y sont disposées. L'extrait ci-dessous, tiré d'un entretien avec une femme entrée à l'ENA par le concours interne au début des années 1990 le montre bien. Cette ex-enseignante du secondaire, fille d'un proviseur de lycée et d'une femme au foyer, en couple avec un ingénieur, a donné naissance à son premier enfant pendant la scolarité à l'ENA. Alors que son ambition de départ était d'entrer à l'ENA et non d'en sortir bien classée, bien que la maternité l'empêche de s'obnubiler complètement, le classement et le positionnement social qui en découle deviennent tout de même un enjeu :

> **Hélène Moissac -** Vous avez de fait un rythme qui n'a rien à voir avec celui des jeunes gens pour qui le sujet c'est d'être dans la botte. C'est évident. C'est une expérience de vie qui juste vous décale totalement. […]
> **Elsa Favier -** Vous dites : 'les jeunes gens, leur but, c'était de sortir dans la botte'. Donc vous, vous aviez quelle idée en tête en étant à l'ENA ? C'était de faire quoi ?
> **Hélène Moissac -** *In abstracto*, j'avais envie d'aller au Quai d'Orsay. En aucun cas au Conseil d'État, le droit étant pour moi… Je n'étais pas du tout branchée botte au départ. Mais en étant de plus en plus à l'ENA, l'histoire de la botte a pris de l'importance, parce que quand même, c'est tellement obsessionnel. Je veux dire, c'est quand même une école, vous avez un concours d'entrée sélectif plus un classement permanent. Pendant deux ans, vous êtes classée. Vous êtes en compétition permanente pendant deux ans. Donc même pour quelqu'un comme moi pour qui être à l'ENA était une divine surprise… En plus j'avais ma vie de jeune femme qui se construisait donc j'avais d'autres chats à fouetter. J'avais envie d'aller au Quai d'Orsay mais j'avais déjà renoncé. Donc finalement, je m'étais dit, si je peux, j'irai à la Culture. [Il n'y avait qu'un poste et je l'ai eu.] Donc vous avez devant vous une énarque heureuse.

[62] Voir le chapitre 3.

Le fait de devoir choisir en tenant compte des contraintes liées à la maternité conduit les femmes avec enfant(s) à se déclasser un peu plus souvent que les autres élèves (Tableau 4-4). Elles choisissent plus souvent que les femmes et les hommes sans enfant, mais aussi que les hommes avec enfant(s), une affectation dont le rang médian est inférieur à leur classement.

Tableau 4-4 - Taux de déclassé·es par sexe et présence d'enfant(s)

	Femmes	Hommes
Avec enfant(s)	59,8	50,4
Sans enfant	49,3	46,7

Note : De la même manière que l'on mesure le déclassement du point de vue du diplôme, le déclassement correspond à une situation où une personne occupe un poste dont le rang médian (c'est-à-dire le classement médian de l'ensemble des individus ayant choisi ce poste) est moins bon que leur propre classement.

Lecture : 50% des hommes avec enfant(s) ont choisi un poste dont le rang médian était plus bas que leur propre classement.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Cependant, les choix des femmes ayant des enfants respectent la hiérarchie entre corps et entre ministères. En témoignent les graphiques sur la distribution du classement des élèves par affectation selon le sexe et la présence d'enfant(s) (Figure 4-11). Les femmes avec enfant(s) se dirigent vers des postes qui leur semblent plus faciles que d'autres à concilier avec leur rôle de mère, mais au sein de leur zone de classement. Autrement dit, si elles tiennent compte du cumul du travail professionnel et domestique, elles s'arrangent aussi pour ne pas trop se déclasser. Examinons comment cela se traduit dans chaque zone du classement.

b) Dans le haut du classement : une préférence pour le Conseil d'État, la Cour des comptes et l'Inspection générale des affaires sociales

Dans le haut du classement, ce sont le Conseil d'État, la Cour des comptes et l'Inspection générale des affaires sociales qui ont les faveurs des femmes ayant des enfants. Près de la moitié de celles qui ont été en position de choisir l'une des sept affectations les plus prisées à la sortie de l'ENA ont intégré le Conseil d'État, la Cour des comptes ou l'IGAS contre moins d'un tiers des femmes sans enfant, des pères et des hommes sans enfant (Tableau 4-5). Le classement médian des mères qui intègrent la Cour des comptes et l'IGAS est bien meilleur que celui des autres catégories d'élèves, ce qui révèle qu'elles privilégient ces corps à l'IGF et aux directions prestigieuses des ministères économiques et financiers (Tableau 4-6).

Tableau 4-5 - Choix des personnes les mieux classées selon le sexe et la présence d'enfant(s)

	Parmi les personnes auxquelles on a proposé au moins une de ces 7 affectations, part qui a choisi…				
	Femmes		Hommes		Ensemble
	Avec enfants	**Sans enfants**	**Avec enfants**	**Sans enfants**	
Inspection générale des finances	0,0	9,9	8,4	12,8	11,1
Conseil d'Etat	16,0	12,9	11,4	12,2	12,2
Cour des comptes	20,0	11,9	9,6	14,6	13,4
Direction du Trésor	0,0	6,9	4,8	7,3	6,5
Inspection générale des affaires sociales	12,0	7,9	5,4	3,2	4,6
Inspection générale de l'administration	0,0	3,0	1,2	2,2	2,0
Direction du Budget	4,0	5,9	3,6	8,9	7,3
Total IGAS, Conseil d'Etat et Cour des comptes	48,0	32,7	26,4	30,0	30,2
Total des sept affectations	52,0	58,4	44,4	61,2	57,1
Part des personnes n'ayant pas choisi une de ces sept affectations alors qu'au moins une leur était proposée	48,0	41,6	55,6	38,8	42,9

Lecture : Sur 100 femmes avec enfant(s) auxquelles on a proposé une des sept affectations du haut du classement, 12 ont choisi l'Inspection générale des affaires sociales ; 48 n'ont choisi aucune de ces sept affectations.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Tableau 4-6 – Rang médian des sept affectations du haut du classement, selon le sexe et la présence d'enfant(s)

	Classement médian				
	Femmes		Hommes		Ensemble
	Avec enfants	**Sans enfants**	**Avec enfants**	**Sans enfants**	
Inspection générale des finances		4,2	2,9	4,5	3,9
Conseil d'Etat	6,2	5,3	2,8	4,0	4,0
Cour des comptes	7,8	14,7	10,2	11,5	11,4
Direction du Trésor		17,5	14,0	18,8	17,5
Inspection générale des affaires sociales	16,7	18,2	24,0	22,6	21,8
Inspection générale de l'administration		30,0	29,6	23,4	24,1
Direction du Budget	21,2	22,5	33,7	27,4	26,7

Lecture : le classement médian des femmes avec enfant(s) affectées à l'Inspection générale des affaires sociales est de 16,7 sur 100.

Champ : Femmes (391) et hommes (1651) des promotions principales et complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Olivia Bui-Xuan, qui a réalisé une étude sur les femmes au Conseil d'État, montre que les énarques qui avaient des enfants ou envisageaient d'en avoir rapidement n'ont guère hésité à intégrer le Conseil d'État. Elles n'ont même pas songé à choisir autre chose qu'un grand corps. Elles ont souvent rapidement écarté la Cour des comptes, moins prestigieuse. Certaines ont hésité avec l'Inspection générale des finances, mais y ont renoncé, en raison des contraintes de mobilité géographique et des contraintes horaires.

Les femmes ayant des enfants ou envisageant d'en avoir qui ont pu choisir le Conseil d'État conçoivent la « liberté » dont elles disposent comme un privilège au regard des horaires extensifs en vigueur dans « le reste de l'administration ». Ces propos d'une magistrate interviewée par Olivia Bui-Xuan en témoignent :

> - [Il y a] une liberté d'emploi du temps extraordinaire, ce qui n'est pas le cas dans l'administration active. Là-bas, pour montrer qu'on a du pouvoir, il faut partir le plus tard possible, et puis les réunions s'éternisent… Ici, c'est parfois le cas, mais cela n'a rien à voir avec le reste de l'administration… Dans la haute fonction

publique, il y a un système de cooptation, de réseaux : les gens restent après leur journée de travail, ils discutent entre eux, rencontrent des personnes… Pour une femme, c'est difficile. C'est difficile de rester quand elle sait que son fils regarde la télé au lieu de faire ses devoirs. D'ailleurs, la plupart des femmes hauts fonctionnaires sont sans famille. C'est très net, par exemple à l'Intérieur… J'ai même rencontré une femme qui m'a dit qu'elle y avait purement et simplement renoncé [63].

c) Au milieu du classement : le ministère de l'Agriculture plutôt que la préfectorale

À défaut d'être suffisamment bien classées pour intégrer le Conseil d'État, la Cour des comptes ou l'IGAS, les femmes installées en région parisienne avec un conjoint et des enfants essayent de trouver des postes en administration centrale qui leur permettront de préserver une vie de famille qu'elles jugent « normale ». Mais cela ne les empêche pas de jouer le jeu du classement *« comme produit […] objectivant des distinctions et une hiérarchie »*[64] entre élèves et entre administrations.

Michèle Desforges[65], rencontrée au chapitre précédent, a ainsi élaboré son choix en éliminant les carrières difficilement compatibles avec sa vie de famille. Habituée pendant son enfance à déménager tous les trois ans, au gré des mutations de son père, elle apprécie ce mode de vie. Mais avec un mari avocat d'affaires en région parisienne et deux enfants, elle « exclut » ce type de carrière. Comme plusieurs autres femmes rencontrées, elle présente cette décision comme un renoncement :

Michèle Desforges - Ça je le regrette un peu, mon rêve à moi ça aurait été d'être ambassadrice. Ça aurait été d'aller trois ans dans un pays, de faire tous les pays du monde. Ça vraiment, s'il y a un truc que j'aurais rêvé faire, c'est ça. C'est même la

[63] Olivia Bui-Xuan, *Les femmes au Conseil d'Etat*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 113.

[64] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, chap. 6.

[65] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du public homogames, interne, ministère de l'Industrie, entretien réalisé à son domicile en 2012.

seule chose. Ce n'était pas d'être PDG d'une banque. Non. Vraiment non. C'était de voir le monde. Donc ça, c'était exclu. (Léger rire.) Je pouvais aller conseiller commercial à la DREE, mais ce n'était pas possible.

Après avoir hésité entre le ministère de la Culture et le ministère de l'Industrie[66], elle tranche pour le second, qui lui évite d'avoir à sortir le soir et qui est situé plus près de chez elle :

Michèle Desforges - Je suis bien sortie, je suis sortie 48 [sur 124], un truc comme ça, ce qui n'est pas mal. Je pouvais avoir la Culture. Tout le monde pensait que je prendrais la Culture, parce que j'avais vraiment le look : agrégée de lettres, etc. Mais le poste qui se présentait, c'était les théâtres. Donc ça voulait dire qu'il fallait aller au théâtre le soir. Et j'avais mes petits et je me disais : « mais comment je vais faire de Versailles ? » Le fait d'habiter à Versailles m'a quand même beaucoup pénalisée dans ma carrière, ça je peux le dire. […] [Or, le ministère de l'Industrie], c'était Porte Maillot, et donc je prenais le périph' en voiture, j'avais calculé, je mettais 25 minutes en voiture. Donc c'était ça le critère numéro un. C'était la proximité de chez moi. Tout le centre de Paris, c'était trois quarts d'heure une heure.

Renoncement à une carrière internationale, à des postes qui impliquent d'être souvent absente le soir, choix d'un ministère proche de son domicile pour maximiser le temps passé avec les enfants et le temps passé au bureau… la nécessité d'articuler travail professionnel et famille semble l'emporter sur toute autre considération. Mais Michèle Desforges n'envisage pas une seconde de « prendre » un corps ou un ministère moins valorisé que la Culture ou l'Industrie.

[66] Classé dans les ministères économiques et financiers dans la base « élèves de l'ENA ».

d) « C'était la vie qu'il me fallait pour élever mes enfants mais aussi être indépendante » : le choix des juridictions administratives et financières

À la différence d'une bonne partie des postes proposés aux élèves de l'ENA, la plupart des postes dans les tribunaux administratifs et dans les chambres régionales des comptes sont situés en province. En outre, alors que tous les postes d'administrateur·rices civil·es ne se valent pas, il n'y a pas de hiérarchie au sein des juridictions administratives et financières : être magistrat·e à Rennes n'est ni plus ni moins prestigieux que l'être à Marseille[67].

Les femmes qui choisissent ces postes en province présentent des spécificités par rapport aux autres enquêtées. Elles n'ont pas d'attache, notamment conjugale, à Paris mais peuvent en avoir dans la région où elles essaient d'obtenir un poste. Si elles ont préféré devenir magistrates plutôt que de travailler en administration centrale ou dans une préfecture, c'est, disent-elles unanimement, pour la « liberté d'organisation » que ce métier leur offre. La qualité de vie que procure la province par rapport à Paris entre aussi en considération dans leur choix.

D'autres justifications reviennent, qui témoignent de dispositions particulières, peut-être liées à la socialisation de genre : « je n'avais pas envie de cette lutte de compétition pour une carrière, pour une place, pour des postes de directeurs »[68] ; « au stade où j'en étais et du fait de mon passé d'indépendante, pour moi il n'était pas question de me retrouver dans une hiérarchie resserrée et il me semblait qu'en étant magistrate, soit tribunaux administratifs soit financière, j'aurais cette liberté, cette indépendance que j'avais avant »[69] ; « Ce que j'ai détesté en préfecture, et je pense que je n'aurais pas aimé non plus en administration centrale, c'est le côté : qu'on y croit ou qu'on n'y croit pas, on fait le boulot, on est des bons fonctionnaires, on est des bons commis de l'État. C'est hyper important, on fait tout très scrupuleusement même

[67] Le TA de Paris et la CRC d'Île-de-France occupent quand même une position dominante dans l'esprit des énarques.

[68] Femme, née dans les années 1940, origine : classes supérieures du privé avec femme sans emploi, interne, tribunaux administratifs, entretien réalisé dans la cour de l'ENS.

[69] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures hybrides public-privé homogames, 3e concours, entretien réalisé à son domicile en 2015.

si on n'y croit pas une seule seconde. Dans les CRC, on est là pour exercer notre esprit critique »[70].

Selon Jean-Michel Eymeri, l'ENA contribue à fabriquer des *« fonctionnaires obéissants et dociles »*, mais elle les rend aussi *« sûrs d'eux-mêmes, leur apprenant l'autorité »*[71]. Les femmes qui choisissent les TA et les CRC ne correspondent donc pas exactement au profil de haut fonctionnaire *« docile et dominant »* que l'ENA valorise et contribue à fabriquer.

Dominique Mounier est entrée à l'ENA par le concours interne au milieu des années 1980, après avoir enseigné l'économie à l'IEP de Bordeaux en tant qu'assistante auxiliaire. Elle a alors deux enfants âgés de 13 et 9 ans et un mari, enseignant du secondaire dont elle se sépare pendant la scolarité à l'ENA. À l'issue de cette scolarité, elle est classée au milieu de sa promotion. Dominique Mounier ayant « fait un excellent stage de préfecture », le directeur de l'ENA la pousse à s'orienter vers le corps préfectoral[72] :

> **Dominique Mounier -** Moi j'étais partagée. À la fois, je trouvais ce travail de terrain très intéressant. En même temps, je suis assez indépendante, je veux dire, la vie en préfecture, c'est quand même le bagne et puis c'est l'obéissance au pouvoir politique, ça, ça ne me plaisait pas trop. Mais ce qui a été déterminant, c'est que je lui ai demandé : « écoutez, expliquez-moi ce que seront mes premiers postes ». Il m'a dit : « oh ben pendant six mois, vous allez partir directeur de cabinet dans une préfecture, après dans une autre ». Donc en gros, je changeais de job tous les six mois pendant deux ans. Après, j'avais un petit espoir de stabilité pendant un an. Et je lui ai dit : « oh non, moi avec deux enfants, c'est inenvisageable ». Mais ce n'était pas la seule raison, c'est celle que j'ai avancée. […] [Il y avait aussi] les journées de travail de 10 ou 12 heures, le bagne quoi. Et puis la fin de l'indépendance. Moi je voulais faire une carrière universitaire, il ne faut pas l'oublier. Donc passer d'une carrière universitaire à la préfectorale, ça aurait été violent.

[70] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures hybrides public-privé homogames, 3e concours, entretien réalisé à son domicile en 2015.

[71] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 152.

[72] Qui attire moins les énarques car la période est marquée par les lois sur la décentralisation.

Elle élimine aussi le corps diplomatique :

> - Le Quai d'Orsay, j'étais dans les derniers, j'aurais pu. Alors ça c'est mon père, parce qu'il y avait des diplomates dans la famille, qui rêvait de ça. Moi je n'en rêvais pas du tout. Je suis une grande voyageuse, mais le métier diplomatique, je ne l'ai jamais beaucoup senti. Et puis deuxièmement, pour la même raison, je n'allais pas prendre les enfants sous les bras et les trimballer.

Elle finit par opter pour un poste en tribunal administratif dans sa région d'origine :

> - Ce qui m'a déterminée, ça va t'intéresser pour ton travail, c'est que j'avais donc deux enfants… alors là, j'étais séparée, à la sortie de l'ENA, on s'est séparé. Il fallait que… je les avais un peu négligés. Enfin, j'avais l'idée que je les avais négligés. Ils me disent qu'ils n'ont pas eu ce sentiment. Mais moi j'étais un peu culpabilisée, je n'avais pas vécu que pour eux, c'était assez évident. Et donc il y avait des postes en chambres régionales des comptes et en tribunaux administratifs en province, et je me suis dit que c'était la vie qu'il me fallait pour à la fois élever mes enfants, mais aussi être indépendante, ne pas avoir des contraintes d'horaires épouvantables, et ça a été les tribunaux administratifs parce qu'il y avait un poste à Bordeaux. Si ça avait été la chambre régionale des comptes, je l'aurais prise aussi. […] J'avais envie d'une période un peu paisible avec mes enfants […] J'avais besoin de me poser. […] Je ne savais pas du tout vers quel métier j'allais, mais j'allais dans une maison sympa avec mes deux garçons.

On voit bien ici que la logique de hiérarchie entre les corps et les ministères pèse peu. Cette femme aurait aussi bien pu opter pour les chambres régionales des comptes, alors même que les élèves qui y sont affecté·es sont dans l'ensemble moins bien classé·es. Ce qu'elle choisit, c'est un style de vie : les postes en TA et en CRC permettent de s'établir pendant quelques années dans une ville de province et, sauf à être une riche héritière ou à avoir un·e conjoint·e fortuné·e, de se loger avec des enfants dans de meilleures conditions qu'à Paris. Comme les postes au Conseil d'État, à la Cour des comptes, à l'IGAS et à l'IGA, ils ne contraignent pas à une présence extensive au bureau, ce qui facilite le cumul du travail professionnel et du travail domestique.

On retrouve dans plusieurs entretiens avec des femmes ayant des enfants au moment de la préparation du concours de l'ENA et de la scolarité ce besoin de « se poser ». Préparer le

concours et être élève de l'ENA est en effet plus éprouvant lorsqu'il y a du travail domestique à réaliser en plus. Comme Dominique Mounier, les femmes interviewées nuancent toutefois l'idée que la présence d'enfant(s) serait le seul déterminant de leur choix des TA ou des CRC. Dominique Mounier évoque ainsi son passé d'universitaire, qui la pousse à privilégier des postes où elle bénéficie d'une « indépendance ».

Le choix des tribunaux administratifs, étiqueté comme féminin, relève d'un manque d'ambition professionnelle aux yeux d'autres mères rencontrées :

> **Marianne Juton –** J'ai choisi l'Intérieur parce que je me disais : « ça pulse », enfin le choix des choses régaliennes. Non, là, je ne me suis pas sacrifiée. Je n'aurais pas dit comme peut-être certaines de mes camarades de promo : « Je vais prendre le tribunal administratif parce que j'aurai du temps ». Ce n'est pas de l'ambition, mais c'est … je n'ai pas fait tout ça pour… mais je pense que certaines femmes le font. Non, moi j'ai toujours tout voulu. D'ailleurs dans ma tête, je me disais : c'est affreux de devoir choisir entre une carrière, l'ENA ou pas l'ENA, et un enfant[73].

4) Les choix d'affectation des femmes sans enfant

Quand bien même les femmes ayant des enfants respectent la hiérarchie des postes à la sortie de l'ENA, elles font un choix sous contraintes, et ces contraintes les conduisent plus souvent à se déclasser que les autres élèves. Ces contraintes pèsent moins sur les femmes qui n'ont pas encore d'enfant au moment de leur choix d'affectation.

[73] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, ministère de l'Intérieur, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2015.

a) L'absence de *« choix de compromis »*

Pour expliquer les choix d'orientation faits par les élèves au niveau du lycée, Marie Duru-Bellat a élaboré un modèle d'analyse reliant ces choix à la façon dont les filles et les garçons envisagent leurs futurs rôles familiaux. Selon ce modèle, les filles et les garçons tendent à s'orienter vers des études et des métiers différents parce qu'ils n'anticipent pas de la même manière les difficultés liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'anticipation de ces difficultés conduirait les filles à faire des *« choix de compromis »*, c'est-à-dire à renoncer à des métiers valorisés parce qu'elles les percevraient comme incompatibles avec les contraintes d'une vie de famille et à s'orienter vers des métiers moins reconnus, mais qui leur semblent plus faciles à concilier avec ces contraintes[74].

Ce modèle ne permet pas d'expliquer l'orientation différenciée entre femmes et hommes sans enfant à la fin de la scolarité à l'ENA. Les femmes sans enfant rencontrées n'ont en effet pas pris en compte des préoccupations liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, y compris quand elles étaient en couple.

C'est le cas de celles qui ont choisi des carrières réputées difficilement conciliables avec une vie de famille, à l'instar d'Anne Roquevert, évoquée dans le chapitre 2, qui a opté pour le corps diplomatique :

> **Anne Roquevert -** J'avais regardé ce que j'avais fait à Sciences Po, ce que j'avais fait à l'ENA, et je m'étais dit : ce qui m'intéresse vraiment, parmi toutes les disciplines c'est les relations internationales, c'est ce qui me plaît, donc j'ai envie de faire ça. C'était la principale des choses. J'avais compris, j'avais décidé que je n'irais pas à Bercy, je n'aimais pas. Je me disais : le sujet qui m'intéresse finalement, c'est les relations internationales, donc je vais faire ça. […] Mon père est normalien, archéologue helléniste, donc j'aimais bien la Grèce. J'avais fait mon

[74] Marie Duru-Bellat, « La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? », *L'orientation scolaire et professioneelle*, 1991, vol. 20, nº 3, p. 257-267 ; Marie Duru-Bellat, « Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalité du probable" et son interprétation sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1995, vol. 24, nº 1, p. 69-86 ; Marie Duru-Bellat, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 2004.

stage à Athènes et ça m'a énormément plu. Donc je pense que c'est une chose qui m'a décidée à faire ça. En plus, il y avait un poste à Athènes, donc j'avais envie de partir. Et puis les choses se sont passées autrement, à savoir qu'il y en a un qui était mieux classé que moi, qui a pris le poste à Athènes, donc je n'y suis pas allée [et je suis restée à Paris]. Et puis là-dessus, je me suis mariée. Et je pense que je n'avais pas beaucoup réfléchi. […] Au fond, je n'avais sans doute pas réfléchi que ce serait compliqué en termes de vie de famille, que ça allait imposer des contraintes à tout le monde, et puis on s'en est accommodé.

Son futur mari, un camarade de promotion, ne s'est pas non plus préoccupé de la question de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle :

Henri Roquevert – C'est marrant parce qu'on fait des choix comme ça… on ne sait pas très bien où on va… (Il rit.) On avait 25 ans, on ne connait quand même pas bien les carrières et ce qu'on peut faire par la suite. Ce qui était pittoresque, c'est que ma femme ait choisi la diplomatie, avec le prestige du Quai d'Orsay. Et moi […] j'étais assez bien classé, j'aurais pu aller aux Finances, j'aurais pu aller à la Caisse des Dépôts, j'aurais pu aller au Quai d'Orsay, j'aurais pu aller à la Culture. J'hésitais entre plein de trucs et puis j'ai un ami qui m'a dit : « connaissant ton tempérament assez libre et indépendant, à l'Inspection générale tu auras cette liberté d'organisation qui sera très précieuse ». Moi je ne savais même pas ce que c'était que l'Inspection générale de l'administration du ministère de l'Intérieur. […] De fait, ce type de fonction est quand même très propice à la vie de famille, au travail du conjoint, etc. puisqu'en clair quand le gamin tombe malade la nuit et qu'il y a 39 le matin, on peut aller le mener chez le pédiatre.
Elsa Favier - Mais à l'époque, vous aviez fait ce choix-là en pensant à ça ?
Henri Roquevert - Pas du tout. Pas du tout.

Cette absence de *« choix de compromis »* concerne aussi les femmes sans enfant qui se sont orientées vers des fonctions réputées offrir des facilités du point de vue de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Lila Maroun, devenue magistrate dans un tribunal administratif à sa sortie de l'ENA dans les années 2010, affirme ainsi qu'elle n'aurait pas voulu « autre chose » que le Conseil d'État ou les TA :

> **Lila Maroun -** [C'était] soit Conseil d'État, soit TA. Je ne voulais pas autre chose. Même l'IGAS. Moi j'aurais le profil IGAS, typiquement. Brave fille de gauche, normalienne. […] Mais en fait, je préfère vraiment TA. Parce que faire des rapports me saoule. Après, de toute façon, [vu mon classement], je n'aurais pas pu l'avoir. Mais je pense qu'entre TA et IGAS, j'aurais sans doute pris TA. Parce que j'adore le droit. […] C'est pour ça que j'ai passé l'ENA à la base et les concours administratifs. […] Le déclencheur, ça a été le droit en fait […] quand j'ai fait un stage en TA. Je kiffe le droit. Le travail de magistrat, ça me convient. En même temps, tu fais respecter l'ordre, tu t'inscris dans un ordre, au moins tu as un idéal, et en même temps tu es indépendant. Je trouve qu'il y a ces deux côtés-là. Tu as ce rapport à la loi, de respect, et en même temps de l'indépendance. C'est pour ça que moi, dans un bureau, le bureau B312 de Bercy, je pense que je pèterais un câble.

Lila Maroun a construit son projet professionnel en fonction d'autres projets, sans lien avec une vie de famille :

> **Lila Maroun -** J'aime le rythme. Je fais ça aussi pour faire autre chose à côté. […] En fait, ma carrière n'est pas du tout le centre de ma vie. Dès le début, ça fait longtemps que je veux être en TA, parce que je veux écrire à côté, faire des trucs, du théâtre.

Le fait que les femmes sans enfant ne se sentent pas, ou en tout cas pas toujours, concernées par les difficultés liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle au moment de la scolarité à l'ENA s'explique largement par leurs conditions de socialisation. Les femmes interviewées n'ont pas grandi dans un environnement familial qui aurait pu les amener à prendre conscience des difficultés liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle[75]. Anne Roquevert, née dans les années 1960, fille de l'une des premières

[75] Comme le montrent Martine Court, Julien Bertrand, Géraldine Bois, Gaële Henri-Panabière et Olivier Vanhée, dans la construction de cette préoccupation, l'influence des modèles auxquels les jeunes filles ont été exposées au sein de leur famille du point de vue de la division sexuée du travail domestique et parental s'avère décisive. Martine Court et al., « L'orientation scolaire et professionnelle des filles : des « choix de compromis » ? Une enquête auprès de jeunes femmes issues de familles nombreuses », *Revue française de pédagogie*, 2013, vol. 184, p. 29-40.

femmes françaises nommée professeure en faculté de médecine et d'un universitaire, a été exposée à un modèle de division sexuée du travail domestique et parental relativement égalitaire. Non seulement son père s'occupait de certaines tâches domestiques, mais ses parents avaient les moyens financiers d'en déléguer une bonne partie, de sorte qu'elle n'a pas vu sa mère confrontée à des difficultés pour concilier vie familiale et vie professionnelle :

> **Anne Roquevert -** Quand ma mère préparait ses examens, c'est mon père qui faisait la cuisine, il l'a aidée. Et ensuite, ça s'est plutôt réglé, et ça c'est des choses qui étaient plus faciles à l'époque, à savoir que ma mère était très organisée, elle avait du personnel. Donc les questions d'intendance étaient gérées. Mon père faisait les courses. Il était universitaire, donc il avait, je ne dirais pas plus de temps, mais plus de disponibilité. Il ne se serait pas impliqué autant sur les enfants. Mais il faisait les choses. Et puis il était là. Parce que comme tous les universitaires, c'est lui qui était à la maison. Il y avait une forme d'égalitarisme. En tout cas la carrière de ma mère n'était pas soumise à celle de mon père.

Le cas de Lila Maroun, née dans les années 1980, est différent. Fille d'un médecin reconnu et d'une mère ayant occupé différents emplois dans le secteur de l'enseignement et de la recherche, elle se sent concernée par la question des difficultés de conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, mais il s'agit d'une préoccupation lointaine. Elle a grandi auprès d'une mère continûment active, mais qui a privilégié sa vie familiale à sa carrière. Elle-même ne s'« identifie pas » à la figure valorisée dans la haute fonction publique de la « femme complète », qui parvient à concilier maternité et carrière prestigieuse[76]. Mais comme elle envisage, comme l'ont fait ses parents, d'avoir des enfants tard, cela explique qu'elle n'ait pas tenu compte des difficultés liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle quand elle a dû choisir une orientation à la sortie de l'ENA :

[76] E. Favier, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », art cit ; Pauline Blum et Elsa Favier, « Des trajectoires maternelles sinueuses. Des femmes des classes supérieures à l'épreuve de la psychiatrie », *Genre, sexualité & société*, 2016, nº 16 ; Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

Lila Maroun - Moi j'ai vachement envie d'être mère. Pour moi c'est hyper important. Mais après, cette figure des femmes *winneuses*, *working women* en même temps mères, sur tous les fronts, en mode commando, qui est valorisée, il y a un truc qui se crispe en moi. Il y a un truc en moi qui pense que ce n'est pas possible en fait. […] Je ne m'identifie pas du tout à ça. Après, on verra tu vois, si je suis mère, comment je me débrouillerai. Je n'en sais rien, je ne dis pas que c'est simple. Ma mère, elle n'a pas fait carrière, mais elle s'en foutait, c'est bizarre. […] Elle a fait une thèse en maths quand même. Et après, elle a été informaticienne. Et puis après, prof de maths. Elle a passé l'agreg'. Mais elle-même elle le dit, elle avait zéro ambition professionnelle. Elle a été ingénieure de recherche au CNRS. Mais le but de sa vie, c'était quand même d'avoir des enfants.
Elsa Favier - C'est elle qui s'est le plus occupée de vous ?
Lila Maroun - Mon père s'est beaucoup occupé de nous aussi. Mon père, il a eu sa carrière avant nous. Il m'a eue à 48 ans, ma sœur à 50 ans. Donc en fait, il s'est vachement occupé de nous. Il a été très présent. Moi, j'ai parfois l'impression que j'aurai des enfants pareil, comme eux, tard. J'ai l'impression quand même d'avoir des choses à faire avant d'être mère. Enfin je ne sais pas si tu vois ce que je veux dire mais je mesure aussi les contraintes que c'est.

b) Des choix peu différenciés selon le sexe dans le haut du classement

Le genre ne semble guère peser dans les hauteurs du classement. Les femmes et les hommes sans enfant très bien classés à la sortie de l'ENA font des choix relativement semblables. Contrairement aux femmes avec enfant(s), les femmes sans enfant qui sont en position d'intégrer l'Inspection générale des finances ne la fuient pas. De même, elles ne se détournent pas des directions du Trésor et du Budget (Tableau 4-5).

Les femmes les mieux classées choisissent sans trop se poser trop de questions le corps ou la direction de ministère la plus valorisée auxquelles elles peuvent prétendre. C'est ce qui ressort de l'entretien avec Myriem Chevrier, entrée à l'ENA dans les années 1970, qui a choisi le Conseil d'État parce qu'elle n'avait plus accès à l'Inspection des Finances :

Myriem Chevrier - Ce choix remonte à une période de l'ENA où il y avait deux voies : une voie économique et une voie juridique. Et la voie économique étant plus

restreinte, le nombre de postes était beaucoup plus restreint. Pour les grands corps de la voie économique, il n'y en avait que quatre alors qu'il y en avait dix ou douze dans la voie dite juridique. Ce qui fait qu'il y avait un seul poste à l'Inspection. J'étais deuxième, donc j'ai pris le suivant [au conseil d'État]. Voilà, c'est aussi bête que ça.

Il existe toutefois une différence selon le sexe dans le haut du classement. Quand elles en ont la possibilité, les femmes optent plus souvent que les hommes sans enfant pour l'IGAS.

c) Une appétence des femmes pour le droit, l'absence de hiérarchie et le social

Mais c'est surtout passé le pallier de la direction du Budget que l'on observe des différences selon le sexe (Figure 4-11 et Figure 4-12). Les hommes sans enfant s'orientent plus souvent que les femmes vers le ministère des Affaires étrangères et le ministère de l'Intérieur. Les femmes vont en revanche deux fois plus souvent que les hommes vers les tribunaux administratifs, le ministère de l'Équipement et les ministères sociaux. Le choix des ministères économiques et financiers, en revanche, n'est pas clivant : la proportion de femmes et d'hommes sans enfant qui s'y orientent est identique (15%).

Si les choix d'orientation sont plus différenciés selon le sexe une fois les postes les plus prestigieux pourvus, c'est sans doute que la hiérarchie entre les corps et les ministères qui restent est moins stabilisée. En raison de cette relative indifférenciation, les goûts comptent davantage. Or, la socialisation de genre façonne les appétences des femmes et des hommes. Cet extrait d'entretien avec une externe sortie de l'ENA à la fin des années 1980, pas suffisamment bien classée pour intégrer les grands corps ou une direction prestigieuse des ministères économiques et financiers, en témoigne :

Marie Deguen - J'ai quand même réussi à sortir au ministère des Finances, je suis entrée par la petite porte, dans une direction qui n'intéressait pas grand monde à l'époque [la direction du personnel]. Je l'ai choisie par goût. Bon, bien sûr, si j'avais pu avoir une direction plus noble, j'y aurais été. Mais là, dans les choix qui me

restaient, j'ai choisi l'humain à la technicité, ce qui était peut-être un choix féminin[77].

En matière de goûts, les femmes énarques sans enfant se distinguent de leurs homologues masculins par une appétence pour le métier de juge et pour les sujets sociaux. Outre le fait que les femmes s'orientent plus que les hommes vers les tribunaux administratifs et les ministères sociaux, il semble que femmes et hommes ne s'y orientent pas pour les mêmes raisons. Pour les hommes, l'orientation vers ces administrations semble davantage subie en raison d'un mauvais classement, alors que pour une partie des femmes, elle relève d'une logique de goût. Les femmes sans enfant qui s'orientent vers ces administrations sont en effet dans l'ensemble mieux classées que leurs homologues masculins. Près de vingt points séparent le classement médian des femmes et des hommes sans enfant qui se tournent vers les tribunaux administratifs (Figure 4-11) !

En ce qui concerne les ministères sociaux, ce résultat fait écho aux observations de Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard, qui ont réalisé des entretiens avec des cadres supérieur·es et dirigeant·es des ministères sociaux et des ministères économiques et financiers. Dans les directions des ministères sociaux, elles ont rencontré des femmes énarques *« bien classées »* qui disent avoir fait un choix *« hors norme »* par *« intérêt pour les problématiques sociales »* et pour les postes qu'on leur proposait. À l'inverse, *« aucun homme n'a fait le choix des ministères sociaux alors que leur classement leur aurait permis des ministères plus 'prestigieux'* »[78].

En ce qui concerne les tribunaux administratifs, les femmes sans enfant qui les ont choisis justifient leur décision par un goût pour le droit[79] et pour l'indépendance.

---

[77] Femme, née dans les années 1960, origine : classes moyennes homogames, externe, ministères économiques et financiers, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

[78] C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*, p. 57.

[79] Contrairement à ce qu'écrivent des spécialistes de la haute fonction publique. « *Celui qui se sent une vocation pour le contentieux administratif ne choisira pas les tribunaux administratifs, s'il n'a pas pu obtenir le Conseil d'État, mais le ministère des Finances, si son rang le lui permet ».* J.-F. Kesler, *L'ENA, la société, l'État*, *op. cit.*, p. 146.

On peut aussi faire l'hypothèse que dans des zones du classement où la hiérarchie entre corps et ministères est moins stabilisée, les femmes prennent davantage en compte les difficultés auxquelles elles risquent de se heurter dans certains ministères encore très masculins. Le ministère de l'Intérieur, par exemple, a la réputation de ne pas être particulièrement accueillant envers les femmes et l'on peut penser que cela incite des femmes à ne pas le choisir, sachant qu'elles ont d'autres possibilités tout aussi gratifiantes.

Conclusion. Une entrée dans la haute fonction publique marquée par le genre

Ce chapitre a permis de mettre en évidence que le genre joue dans la réussite à l'ENA et dans les choix d'orientation au moment d'entrer dans la haute fonction publique.

Jusqu'au milieu des années 1990, les femmes étaient moins bien classées que les hommes et le poids de l'appartenance de sexe sur le classement était semblable à celui de l'origine de classe. En revanche, la fin de la décennie 1990 se caractérise par une égalisation entre les sexes dans le haut du classement alors que subsistent de fortes inégalités de classe. La base de données « élèves de l'ENA » ne permet toutefois pas de dire si les femmes rattrapent durablement les hommes. Affaire à suivre !

Le devenir professionnel des femmes énarques dans la haute fonction publique ne saurait se réduire à leur seul classement. En effet, les choix d'affectation ne sont pas neutres du point de vue du genre. La période étudiée (1975-2000) marque la fin d'un strict partage sexué des domaines d'intervention de l'État. Pourtant, si les femmes énarques ne sont pas concentrées dans les secteurs de l'éducation et du social, historiquement les plus féminisées, elles n'en restent pas moins surreprésentées dans les postes les moins prestigieux. Or, le classement ne suffit pas à expliquer cette ségrégation verticale. Pour la comprendre, il faut aussi regarder comment sont organisés le travail et les carrières à différents endroits de la haute fonction publique. Les corps et les ministères les plus masculinisés sont adossés à des normes professionnelles socialement construites comme masculines. Ils impliquent des mobilités géographiques. La disponibilité permanente y est valorisée. Une partie des femmes énarques

leur préfère des postes qui offrent une liberté d'organisation et qui permettent de masquer les contraintes domestiques. Par ailleurs, les choix d'affectation sont plus différenciés selon le sexe au milieu et à la fin du classement, là où la hiérarchie des corps et des ministères est moins nette. Les femmes s'orientent alors selon leurs goûts, qui sont façonnés par la socialisation de genre.

Les entretiens auprès d'énarques femmes et hommes ont permis de mettre en évidence au sein du groupe des femmes énarques des logiques d'orientation différenciées à la sortie de l'ENA. Alors que les femmes ayant des enfants anticipent les difficultés de la conciliation entre rôles familiaux et professionnels et tendent ainsi à se déclasser, ce n'est pas le cas des femmes sans enfant, y compris lorsqu'elles sont en couple pendant leur scolarité. Néanmoins, si les mères tiennent compte des contraintes familiales, elles privilégient aussi les postes dans leur zone de classement.

Le classement final analysé dans ce chapitre est le fruit d'un long processus qui s'étale sur les années de scolarité. C'est sur ces années que revient le chapitre qui suit.

Chapitre 5
L'apprentissage d'une féminité dirigeante à l'ENA
Se forger un corps « désirable dans le pouvoir »

Hélène Moissac - Si je prends 3 kg, il faut… je les perds. […] Dans l'ensemble, les femmes de pouvoir, à part Martine Aubry, je n'en vois aucune qui s'autorise à prendre du poids. Parce que c'est des métiers très relationnels. Donc il faut avoir toutes les armes du rapport de force, donc de séduction. […] Ça paraît tellement con, et c'est pourtant la vérité. Donc je confirme : apprendre à aller chez le coiffeur, tout ça… (Je ris.) si si, si si, c'est important. Ça vous catégorise. Ça fait que votre interlocuteur vous met immédiatement dans une case ou dans une autre. Et il ne faut pas que vous soyez dans la mauvaise case parce qu'après, il faut ramer pour rattraper. Et ça jouera pour tout. (Et de conclure par cette formule pétrie de contradictions.) [Il faut avoir] un physique désirable, non pas au sens sexuel strict, mais désirable dans le pouvoir. (Elle soupire.) On n'apprend pas ça à l'ENA, je vous rassure ![1].

[1] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministère de la Culture, entretien réalisé à son domicile à Paris en 2015.

Qu'arrive-t-il aux aspirantes hautes fonctionnaires pendant leurs années de scolarité à l'École nationale d'administration ? Dans quelle mesure et dans quelles directions sont-elles changées par cette expérience ? Qu'apprennent-elles, qu'apprennent-elles à faire, qu'apprennent-elles à être ? Ce chapitre envisage l'ENA comme le lieu d'une socialisation secondaire, en se penchant sur la *« façon dont elle forme et transforme les individus »*[2].

Jean-Michel Eymeri s'est déjà posé la question de savoir quel type d'individus *« fabrique »* cette institution. Il montre que les années de scolarité *« parachèvent »* les socialisations antérieures des élèves, qu'elles soient familiales ou scolaires. La socialisation qui s'opère à l'ENA s'inscrit notamment dans le prolongement de celle qui s'exerce à l'Institut d'études politiques de Paris, dont *« un énarque externe est autant le produit que de l'ENA »*[3]. En outre, pour l'auteur, l'ENA transmet moins des *« savoirs »* et des *« savoir-faire »* aux élèves qu'un *« savoir/devoir être »*[4]. Ce que la scolarité *« parachève en eux »* c'est, aux dires mêmes des interviewé·es, l'acquisition d'« *'un langage commun' qui leur permet de se comprendre, une 'tournure d'esprit' généraliste soucieuse d' 'aller à l'essentiel' et de 'synthétiser', une 'méthode', des 'automatismes' et des 'modes de raisonnement' voire des 'réflexes pavloviens', une 'maîtrise' formelle et sociale qui les dote d'une éminente 'adaptabilité', un 'style' bien reconnaissable qui confine à l'esthétique de soi, à quoi s'ajoute une docilité (ils disent 'obéissance', 'alignement') et une conformité (ils disent 'conformisme' ou comportement 'policé') qui commande une certaine vision du monde et de l'ordre des choses »*[5]. Pourtant, l'effet de cette *« socialisation de renforcement »*[6] n'est pas qu'homogénéisateur : les différences entre étudiant·es selon l'âge, l'origine de classe et les études passées sortent renforcées du passage par l'ENA, d'autant plus qu'elles sont sanctionnées et institutionnalisées par le classement final.

---

[2] Muriel Darmon, *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2006, p. 6.

[3] Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001, p. 66.

[4] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit,* p. 153.

[5] *Ibid.*, p. 154.

[6] Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit, 1970, p. 59-60.

Par rapport au travail de Jean-Michel Eymeri, on propose ici deux déplacements. D'une part, on met en lumière la dimension corporelle de la socialisation qui s'exerce à l'ENA. Cette institution ne parachève pas seulement l'acquisition d'un *« ensemble cohérent de schèmes mentaux et comportementaux »*[7]. Elle façonne des corps, déjà sélectionnés[8], et elle les façonne dans une certaine direction. D'autre part, on s'interroge sur le caractère sexué de la socialisation qui s'y exerce : l'institution attend-elle les mêmes comportements de la part des deux sexes ? Valorise-elle et contribue-t-elle à façonner les mêmes dispositions chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes ?

Ce chapitre montre que l'ENA contribue à fabriquer des hautes fonctionnaires femmes différenciées des hauts fonctionnaires hommes. Pour être reconnues comme des énarques prometteuses, les jeunes femmes sont poussées à incarner un style de féminité blanche de classe supérieure. On décrira dans un premier temps le dispositif par lequel l'institution se donne les moyens d'agir sur les élèves[9]. Dans un deuxième temps, on s'appuiera sur l'étude d'un cas-limite, celui d'une jeune femme racisée issue des classes supérieures qui a consciemment mis en œuvre un travail corporel pour se conformer à un style de féminité dont elle estime qu'il est attendu d'elle. En pointant les dispositions corporelles que la stagiaire de l'ENA s'efforce d'acquérir, on révèle celles que l'institution attend des jeunes femmes et contribue à façonner, habituellement de manière moins ostentatoire.

---

[7] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 154.

[8] Voir par exemple la description de l'apparence physique et des postures corporelles des candidates et candidats aux concours d'entrée de l'ENM dans Fernando De Castro Fontainha, *Les (en)jeux du concours. Une analyse interactionniste du recrutement à l'École Nationale de la Magistrature*, Thèse de science politique, Université Montpellier 1, 2011, p. 375-376.

[9] Un « dispositif » peut être défini comme un « ensemble relativement cohérent de pratiques, discursives et non discursives, d'architectures, d'objets ou de machines, qui contribue à orienter les actions individuelles et collectives dans une direction », Bernard Lahire, « Fabriquer un type d'homme "autonome" : analyse des dispositifs scolaires » dans *L'Esprit sociologique*, Paris, La Découverte, 2007, p. 323.

I - Un dispositif de socialisation genré

Au cœur du dispositif de socialisation des aspirantes hautes fonctionnaire se trouvent des stages. Ces stages se déroulent notamment auprès de préfets et d'ambassadeurs qui exercent des métiers socialement construits comme masculins et qui engagent le corps d'une manière particulière. Ce dispositif de socialisation n'est neutre ni du point de vue de la classe sociale, ni du point de vue du genre.

1) Les stages en préfecture et en ambassade, pierres angulaires d'une socialisation par l'épreuve

La scolarité à l'ENA est organisée en une succession d'épreuves, débouchant sur un classement final. Les élèves choisissent ensuite un poste par ordre de classement. À l'instar d'autres institutions de formation, tout en affichant l'ambition d'inculquer des dispositions et des savoir-faire communs à ses recrues, l'ENA les classe sans cesse et contribue ainsi *« à fabriquer de la différence entre elles, en les situant dans un ordonnancement particulier »*[10]. Elle gouverne *« non pas en homogénéisant mais au contraire en sur-individualisant »*[11] les aspirant·es haut·es fonctionnaires. Des stages sont au cœur de cette *« socialisation par l'épreuve »*[12].

En effet, bien que la formation à l'ENA ait beaucoup varié depuis sa création[13], l'économie générale du dispositif de socialisation a perduré : la scolarité se déroule en deux

[10] Julien Bertrand et al., « Introduction. Les classements dans les institutions de formation », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 5-17, p. 15.

[11] Muriel Darmon et Manuel Schotté, « Classer des élèves, classer des coureurs. Les hiérarchies dans les institutions d'excellence », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 45-73, p. 53.

[12] Jean-Michel Eymeri, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001, chapitres 4 et 5.

[13] Sur l'évolution de la formation, voir, entre autres : Émilie Biland et Sarah Kolopp, « La fabrique de la pensée d'État. Luttes d'institutions et arrangements cognitifs à l'ENA (1945-1982) », *Gouvernement et action publique*, 2013, vol. 2, nº 2, p. 221-248 ; Sarah Kolopp, « De la modernisation à la raison économique. La formation en économie à l'Ena et les déplacements des lieux communs de l'action publique (1945-1984) », *Genèses*, 2013, vol. 93, nº 4, p. 53-75.

temps, un temps de stages qui cueille les élèves pour les disperser un peu partout en France et autour du globe, puis un temps d'études qui les rassemble à l'École, et débouche, dans la concurrence, sur le classement final. La scolarité à l'ENA commence donc, sans préambule ou presque, par plusieurs mois de stages. Si le nombre, la nature et la durée des stages ont varié au gré des réformes de la scolarité, deux piliers demeurent : le stage de préfecture et le stage en ambassade de France. Depuis le début des années 1970, 95% des élèves de l'ENA sont passé·es par une préfecture ou une ambassade (Encadré 5-1). Chaque stagiaire est affecté·e auprès d'un préfet ou d'un ambassadeur, qui est son maître de stage et, selon les cas, n'a pas de fonctions déterminées ou occupe un emploi précis, tel celui de directeur·rice de cabinet du préfet.

Les stages sont évalués et la note obtenue pèse lourd dans le classement final. Elle y contribue aujourd'hui à hauteur de 33%, déterminant les postes que peuvent briguer les élèves. Les stages sont notés non par les maîtres de stage, mais par des membres de la direction des stages de l'ENA[14]. Le directeur et ses adjoints, toujours entre deux avions, inspectent chaque stagiaire une fois. Lors de leur évaluation, ils se fondent certes sur l'avis des responsables de stage, mais ne sont pas tenus de le suivre.

Les rumeurs au sujet de cette procédure sont légion, et j'en ai alimenté malgré moi au cours de l'enquête. Lors d'une soirée donnée par un énarque de mon âge, interrogée sur mon travail, j'ai raconté avoir constitué une base de données à partir de fiches sur les élèves conservées à l'ENA. Cette annonce n'a pas manqué de semer l'émoi. « J'étais sûre qu'ils s'en servaient ! », s'est exclamée une camarade de promotion de notre hôte. Et d'expliquer que le directeur des stages se forge une opinion sur chacun·e grâce à ces documents. C'est à partir d'informations telles que la « profession de leurs grands-parents » qu'il « ferait le classement ». Une autre jeune femme a renchéri, en évoquant un « piège » tendu au directeur des stages. Après l'annonce du classement final des élèves de sa promotion, elle lui aurait demandé : « Monsieur le directeur, êtes-vous satisfait de *votre* classement ? ». Celui-ci n'aurait pas relevé l'adjectif possessif, mais son adjoint aurait blêmi, confirmant à la jeune femme, et à qui voulait l'entendre, que le classement émanait bien d'eux.

[14] Aujourd'hui, les textes prévoient que les stages soient évalués par la direction des stages et par une personnalité extérieure de l'école nommée par le directeur de l'école. Les élèves ont toutefois le sentiment d'être évalué·es par le « directeur des stages et ses potes », pour reprendre l'expression d'une enquêtée.

L'anecdote est significative : comme le relève Jean-Michel Eymeri, les stages sont moins conçus dans une logique d'apprentissage professionnel que d'épreuve classante[15]. Ils visent à repérer dès l'abord les futur·es très haut·es fonctionnaires, et à les distinguer de celles et ceux qui seront *« seulement énarques »*. Les stages interviennent en effet non en fin de parcours, après une formation professionnelle appropriée, mais dès l'entrée à l'ENA. En outre, les élèves sont pour la plupart envoyés en préfecture et en ambassade, des univers fort différents des administrations centrales des ministères, des tribunaux administratifs et des chambres régionales des comptes où la majorité des élèves travaillent ensuite.

Traversant l'histoire, les stages en préfecture et en ambassade sont donc la pierre angulaire d'un dispositif de *« socialisation par l'épreuve »*. Ils sont un *« moment-clé »* où, pour reprendre les termes de l'auteur de *La fabrique des énarques*, chaque élève *« réussit ou rate la mise en conformité de soi avec le modèle du futur haut fonctionnaire »*.

Différents travaux soulignent que les stages en ambassade et en préfecture constituent une *« épreuve de bourgeoisie »*[16]. Comparant des entretiens avec des enfants d'ouvriers et d'employés peu qualifiés devenus haut·es fonctionnaires, universitaires ou cadres dirigeant·es dans le secteur privé en France, en Inde et aux États-Unis, Jules Naudet affirme même que *« de tous les contextes sociaux évoqués par les interviewés des trois pays »*, la scolarité à l'ENA, avec ses stages, *« constitue le cadre qui contraint le plus à l'acquisition de manières d'agir et de penser propres aux classes supérieures »*. Les énarques issu·es des classes populaires qu'il a interrogé·es ont *« effectué un profond travail de réforme de [leurs] dispositions afin de se conformer aux attentes de l'école »*[17].

Ce que ces travaux ne montrent pas, en revanche, c'est que les ambassades et les préfectures sont des institutions profondément marquées par le genre. Par conséquent, les stages constituent une épreuve fort différente pour les femmes et pour les hommes.

---

[15] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 127 et suivantes.

[16] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 127.

[17] Jules Naudet, *Entrer dans l'élite. Parcours de réussite en France, aux États-Unis et en Inde*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012, p. 199-203.

Encadré 5-1 – Les stages en préfecture et en ambassade, au cœur de la fabrique des énarques

Le nombre, la nature et la durée des stages ont varié au gré des réformes de la scolarité. Actuellement, après un mois de préparation à Strasbourg, les élèves effectuent trois stages : un stage de quatre mois à l'étranger, en ambassade, dans des institutions internationales ou dans les institutions européennes, puis un stage de cinq mois en préfecture ou en collectivité locale et, pour finir, un stage de trois mois dans une entreprise ou une association.

Les élèves formulent des vœux d'affectation à la direction des stages. Parmi les énarques que j'ai rencontrées, telle mère a demandé à être affectée dans « un pays où les conditions de sécurité étaient bonnes » pour pouvoir « emmener [ses] enfants ». Telle autre a émis le souhait de rester auprès de sa famille en région parisienne, mais à faire un stage dans une « société d'audit », un « domaine qui [lui] était très étranger ». Une jeune femme, célibataire sans enfants, rapporte quant à elle : « chaque fois, je leur ai dit : « faites-moi partir loin ». Une autre, que le directeur des stages envisageait d'envoyer dans une mairie a demandé : « ne me mettez pas chez un élu un peu extrême ». La décision revient *in fine* au directeur des stages et à ses adjoints, qui tiennent comptent d' *« éventuelles contraintes personnelles ou familiales ainsi que des vœux d'affectation des élèves et de leur profil »*[18].

L'analyse de la base « élèves de l'ENA » montre que les stages en préfecture et en ambassade sont bien au cœur de la formation de plusieurs générations d'énarques. 95% des élèves passé·es par l'ENA entre le milieu des années 1970 et le début des années 2000 ont été stagiaires dans une préfecture ou dans une ambassade. Huit sur dix ont fait au moins un stage auprès d'un préfet, un tiers auprès d'un ambassadeur.

Les stages administratifs peuvent aussi se dérouler dans d'autres institutions :

- 13 % des élèves recensé·es dans la base ont fait un stage dans une collectivité locale ;

- 11% dans un organisme public intervenant dans le champ des politiques sanitaires et sociales ou dans un organisme intervenant dans le champ des politiques éducatives ou culturelles ;

- 9% dans un organisme public intervenant dans le champ des politiques économiques ;

- 8 % dans une administration d'un pays étranger.

À l'issue de la scolarité, une bonne partie des élèves deviennent administrateur·rices civil·es. Pourtant, les stages en administration centrale sont rares. Seul·es 2% des élèves en ont fait un au cours de leur scolarité à l'ENA.

De ce point de vue, on n'observe pas de différences significatives entre femmes et hommes. En revanche, les femmes et les hommes ne sont tendanciellement pas envoyé·es aux mêmes endroits du globe et de l'hexagone.

[18] https://www·ena.fr/Formation-initiale/Cursus-a-l-ENA/Stages-et-formations-pratiques

2) Une distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution

Les ambassades et les préfectures présentent en effet plusieurs traits communs dans la manière dont elles sont façonnées par le genre. D'abord, une distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution, plus prégnante que dans d'autres administrations, y perdure. Jusqu'aux années 2010, les postes situés en haut de la hiérarchie professionnelle sont monopolisés par des hommes, tandis que les postes administratifs, situés plus bas, sont pour la plupart occupés par des femmes.

Les femmes ont en effet longtemps été exclues des positions professionnelles les plus élevées dans les préfectures et les ambassades. Même lorsqu'il n'existe plus d'obstacle juridique à leur accès au corps préfectoral et au corps diplomatique, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Affaires étrangères leur font barrage[19]. Ainsi, alors que l'ENA accueille des femmes depuis 1945, il faut attendre 1974, année où Valéry Giscard d'Estaing crée pour Françoise Giroud un secrétariat d'État à la condition féminine, pour qu'une femme soit nommée sous-préfète[20]. Le corps préfectoral est alors le dernier bastion masculin de l'administration à s'ouvrir aux femmes[21]. Il faut patienter sept ans encore pour qu'en 1981, Yvette Chassagne devienne la première femme à occuper un emploi de préfet[22]. La première ambassadrice, Marcelle Campana, a quant à elle été nommée au Panama en 1972, quarante-deux ans après

[19] Dans un article de 1974 consacré aux femmes énarques, déjà évoqué dans le premier chapitre, Mariette Sineau écrit : « Les griefs de 'misogynie' vont d'abord et à part égale au corps préfectoral (…) et au corps diplomatique. Ensuite à l'Administration des finances – et bien entendu à l'Inspection générale des finances - : « La diplomatie et la préfectorale sont les deux corps où il y a les plus grands préjugés, ce sont des milieux restés très traditionnels… ». Certaines femmes disent avoir été les victimes directes des barrages dressés par ces corps en n'ayant pu se faire affecter là où elles le souhaitaient », Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, n°4, p. 63-110, p. 95. Guy Thuillier écrit quant à lui que le ministère des Affaires étrangères est « apparemment le plus misogyne des ministères avec l'Intérieur », « conformément à des traditions fort anciennes », Guy Thuillier*, Les Femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p. 86 et 93.

[20] Il s'agit de Florence Hugodot qui, sortie 18e au classement de l'ENA, en 1974 a choisi le corps préfectoral pour sa première affectation, cf. Le Monde du 8 juin 1974 (« Reste aux femmes à multiplier ces exemples qui ne sont encore qu'exception »), cité par M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit.

[21] Avec l'Inspection des finances, qui accueille la première femme en son sein la même année.

[22] Sylvie Schweitzer, « Quand des femmes représentent l'État », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, n°2, p. 139-152., p. 141-142.

l'entrée de la première femme diplomate au quai d'Orsay, Suzanne Borel, qui s'est vu interdire les postes à l'étranger[23]. Au cours des années 1970, seules deux autres femmes exercent des fonctions d'ambassadrice [24].

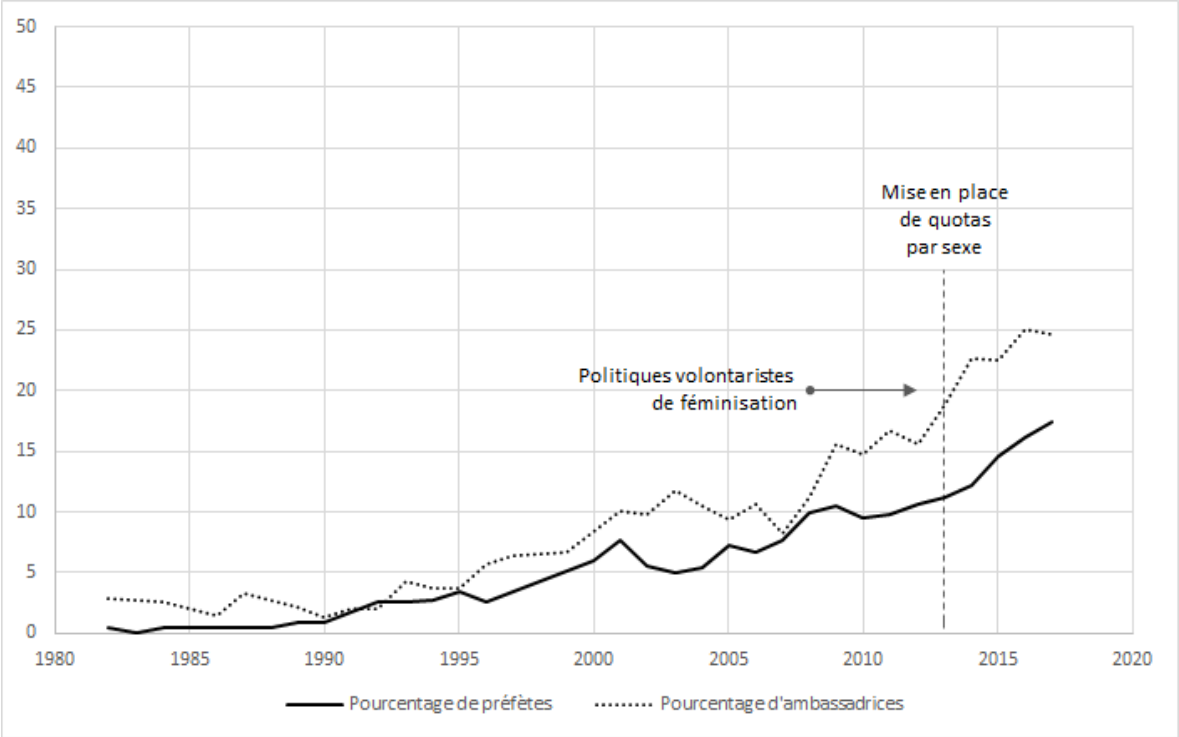
Des années 1980 au début des années 2010, le corps préfectoral et le corps diplomatique se féminisent, mais les préfètes et les ambassadrices demeurent largement minoritaires (Figure 5-1). Jusqu'à la fin des années 1990, les préfètes se comptent sur les doigts d'une main. Au milieu des années 2000, elles sont à peine plus nombreuses. Du côté des ambassadeur·rices, la part des femmes reste inférieure à 5% jusqu'en 1995. Entre 1996 et 2002, elle augmente, passant de 5 à 10%, puis reste stable jusqu'en 2008. Le nombre de préfètes et d'ambassadrices n'augmente véritablement qu'à partir de la fin des années 2000, sous l'effet de politiques volontaristes de féminisation des sommets de l'État, institutionnalisées avec la loi Sauvadet de 2012 qui impose des quotas par sexe lors des nominations[25]. Fin 2017, on nombre respectivement 17 et 25% de femmes parmi les préfet·es et les ambassadeur·rices.

[23] Yves Denéchère, « La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2003, vol. 78, nº 2, p. 89-98.

[24] En 1975, Christiane Malitchenko est nommée en Bulgarie et Marie-Madeleine Dienesch, au Luxembourg.

[25] Alban Jacquemart, Anne Revillard et Laure Bereni, « Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion », *French Politics*, juin 2020, vol. 18, nº 1-2, p. 50-70.

Figure 5-1 - Part des femmes parmi les préfet·es et ambassadeur·rices (1982-2017)



Source : Rapports annuels sur la fonction publique de 1982 à 2019 et bilans du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique publiés entre 2013 et 2018.

Si ce sont principalement des hommes qui occupent les postes d'ambassadeurs et de préfets, on trouve en revanche une majorité de femmes en bas de la hiérarchie professionnelle. En 2015, 67% des fonctionnaires de catégorie C du ministère des Affaires étrangères sont des femmes. Au ministère de l'Intérieur, leur part s'élève à 73%.

Pendant les stages, les élèves de l'ENA sont confronté·es à cette distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution. Parmi celles et ceux que j'ai rencontré·es, aucun·e n'a fait un stage auprès d'une ambassadrice ou d'une préfète.

3) L'hétérosexualité institutionnalisée

La distribution sexuée des emplois de commandement et d'exécution n'est pas la seule marque de genre inscrite dans l'histoire des ambassades et des préfectures. Ces institutions portent aussi la trace du fait que les métiers d'ambassadeur et de préfet ont été construits pour des hommes hétérosexuels, mariés à des femmes tenues de jouer un rôle d'auxiliaire de leur époux. Dans les années 1960-1970, c'est d'ailleurs au nom de cette définition des métiers d'ambassadeur et de préfet que des postes diplomatiques et l'accès au corps préfectoral sont refusés aux femmes.

Lors d'un débat sur « les femmes diplômées de Sciences Po » organisé en 1966, le directeur général de l'administration et de la fonction publique argue ainsi de la « nature un peu spéciale » des « fonctions » d'ambassadeur et de préfet[26] :

> « Il est vrai que nous touchons à des fonctions de nature un peu spéciale, et qui peuvent poser des problèmes à une femme, surtout à une femme mariée, car, au niveau supérieur ces fonctions sont exercées par le couple et non pas seulement par l'homme. Si le mari est ambassadeur, la femme a un rôle précis ; si le mari est préfet ou sous-préfet elle a également un rôle. Alors, que devient le mari si la situation est inversée ? C'est toujours un problème. Si la femme était aux Affaires étrangères il faudrait que le mari trouve un poste dans le pays où sa femme serait affectée, ce qui n'est pas très commode. Par ailleurs, la nature des fonctions qu'il occupera peuvent poser des problèmes diplomatiques. De même si la femme est préfet, que sera le mari dans le département ? Là le problème est délicat aussi. Et peut-être même est-il encore plus délicat si la femme est sous-préfet, car alors que devient le mari dans l'arrondissement ? Il peut y avoir quelques difficultés et quelques problèmes de nature sociale. »

Les mêmes arguments sont opposés en 1973 à une élève de l'ENA qui, souhaitant entrer dans la préfectorale, se rend au ministère de l'Intérieur avec des camarades masculins pour se

[26] « La femme dans la fonction publique », Intervention de M. Marceau Long, Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique dans le débat sur les femmes diplômées de Sciences Po, organisé par l'Association des anciens élèves de la rue Saint-Guillaume, le 21 février 1966.

renseigner. Quelques mois plus tôt, le Premier ministre rappelait pourtant qu'il n'existait aucun texte de loi s'opposant à l'entrée de femmes dans le corps préfectoral[27]. Le témoignage de cette femme est intéressant, non seulement parce qu'il met en lumière les attentes sexuées et sexuelles qui pèsent sur les préfets (un préfet doit être un homme marié à une femme qui le seconde), mais aussi parce qu'il dessine les frontières de la conjugalité légitime pour une femme énarque (elle doit être en couple, et en couple avec un homme ayant une position professionnelle supérieure à la sienne)[28] :

> « Je savais certes que les femmes ne pouvaient pas entrer dans la préfectorale, mais après tout, j'avais bien tenté l'entrée à l'ENA que l'on disait difficile pour les femmes, et mon […] [stage à la préfecture du Jura], suivi d'un stage de quatre mois dans l'administration territoriale allemande où des femmes exerçaient déjà, m'avait convaincue que rien ne s'opposait à l'entrée des femmes dans le corps. Ce fut une des séances les plus comiques de ma carrière : le préfet qui nous recevait m'avait sans doute prise pour l'épouse d'un de mes camarades, il fut totalement désarçonné quand il me vit à mon tour prendre la parole et que je lui déclarai mon intérêt pour la préfectorale. Je pensais qu'il m'objecterait la difficulté pour une femme de diriger les forces publiques ou l'inconfort pour une femme enceinte de devoir parader en uniforme, arguments que j'étais prête à réfuter. Mais il me répondit que c'était impossible car je ne pourrai dans ce cas épouser personne. En effet, me dit-il, je ne pourrai épouser ni le recteur ni le trésorier payeur général, ni d'ailleurs tout directeur départemental ou tout élu, ni non plus, etc. La litanie paraissait sans fin, il évoquait mon mariage avec une multitude de prétendants, tous notables, et n'en trouvait hélas aucun pouvant exercer dans un département où j'assumerais des fonctions préfectorales. Un de mes camarades dit à mi-voix : elle pourrait peut-être épouser un jardinier, ce qui fit sourire ceux qui l'avaient entendu et poussa l'un d'entre eux à interrompre le préfet à notre soulagement réciproque. Après plusieurs questions, un de mes camarades m'apporta indirectement son soutien en indiquant que s'il était, lui, intéressé par la carrière préfectorale, son épouse n'était prête ni à renoncer à sa profession, ni à être notée, puisqu'à cette époque la feuille de notation

[27] Cf la réponse du Premier ministre à une question écrite posée en 1972 par un parlementaire : « le statut des sous-préfets en date du 14 mars a pu valablement déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique, à certaines dispositions du statut général. Il n'y déroge pas en ce qui se concerne l'égalité des sexes. Il en est de même du statut des préfets », JO, AN, 24-11-1972, Réponse 25-973, citée dans M. Sineau, « Les femmes et l'ENA », art cit, p. 75-76.

[28] Myriem Mazodier, « Une femme dans la haute fonction publique au siècle dernier (1971 - 1999) », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 137-146, p. 139.

des sous-préfets comportait une rubrique destinée à l'évaluation de leur épouse ; il demanda si le corps préfectoral envisageait d'évoluer sur ce point. Non, lui fut-il répondu, le rôle des épouses est fondamental dans le succès des missions préfectorales. »

Jusque dans les années 1980, il est non seulement peu concevable qu'un poste de sous-préfet, et *a fortiori* de préfet, soit attribué à une femme, mais aussi à un homme célibataire[29]. Luc Rouban a ainsi calculé que sous la Ve République, seuls 5,8% des préfets sont célibataires[30]. Les préfets doivent pouvoir compter sur l'aide de leur conjointe, désignée sous le titre de « préfète », pour accomplir leur travail[31]. Le rôle des épouses a un caractère officiel. De 1852[32] à 1987[33], les feuilles de notation des sous-préfets, remplies par les préfets, comprenaient une rubrique sur les qualités de leur épouse. En 1990, l'épouse de préfet « idéale » est décrite en ces termes par un membre du corps préfectoral[34] :

> « En dehors de la formation acquise à travers les premières étapes de la carrière, elle est souvent issue d'un milieu social bourgeois qui lui a facilité l'apprentissage de la fonction. Car, étant appelée à recevoir, elle doit disposer d'atouts indispensables tels que la beauté (si possible), le charme, la simplicité dans la distinction, sans compter, bien entendu, l'instruction. Le charme joint à la beauté, la simplicité à la distinction, ajoutez-y la douceur et la bonté, l'agrément d'une conversation mondaine empreinte de ce qu'il faut comme culture sans étalage d'érudition bas-bleu, vous avez à peu près le portrait de la préfète idéale. »

---

[29] François de Singly et Karine Chaland, « Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », *Revue française de sociologie*, 2002, vol. 43, nº 2, p. 127-158.

[30] Luc Rouban, « Les Préfets de la République 1870-1997 », *Cahiers du CEVIPOF*, janvier 2000, nº 26, p. 9.

[31] On développe ici le cas des préfets et sous-préfets mais celui des ambassadeurs et proches. Sur le rôle d'épouse de diplomate, voir : Marc Loriol, « La carrière des diplomates français : entre parcours individuel et structuration collective », *SociologieS*, 2009.

[32] Pierre Karila-Cohen, *La masse et la plume. Essai sur le charisme préfectoral dans la France du XIXe siècle (1800-1914)*, Dossier d'habilitation à diriger des recherches. Mémoire inédit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014, p. 53.

[33] F. de Singly et K. Chaland, « Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », art cit.

[34] Pierre Aubert, « Aspects humains de la carrière préfectorale », *Administration*, 1990, vol. 149, p. 103-106. La revue *Administration* est publiée par l'Association du Corps Préfectoral et des Hauts Fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur. Cité dans Éric Kerrouche, « L'apprentissage du rôle de sous-préfet », *Politix*, 1997, vol. 10, nº 38, p. 96-97.

Dans la préfectorale, la définition dominante du bon professionnel inclut donc, jusqu'à une période récente, une conjugalité hétérosexuelle et la présence d'une épouse jouant un rôle d'auxiliaire et incarnant une féminité bourgeoise.

Dans un article consacré aux conjointes des préfets et des sous-préfets, François de Singly et Karine Chaland montrent qu'en pratique, la participation au travail de l'époux revêt des formes différentes selon les femmes[35]. Pour composer leur rôle de « femme de », elles sélectionnent parmi les *« répertoires disponibles »* ceux qu'elles estiment devoir jouer. À l'image des épouses d'élus[36], les conjointes des membres du corps préfectoral sont incitées à jouer au moins deux *« répertoires principaux »*, celui d'*« accompagnatrice »* et celui d'*« intendante »* : *« Premièrement, la femme est en scène avec son mari ; elle l'accompagne à une réception, à une inauguration, à un spectacle ou elle reçoit, avec lui, à la résidence. Elle est accompagnatrice. Deuxièmement, elle prépare certaines des représentations, surtout celles qui ont lieu à la préfecture ; elle le fait en coulisses avec les membres du personnel qu'elle dirige. Elle est alors intendante »*. Les femmes de préfet et de sous-préfet peuvent piocher dans trois autres répertoires : celui de *« participante au travail ménager »* ; celui de *« chargée de mission »*, qui complète l'action du préfet ou du sous-préfet dans des domaines socialement construits comme féminins tels que la culture, la santé, le social ou l'enfance ; et celui de *« collaboratrice »*, qui lit la presse, participe aux déjeuners de travail, etc. Selon les diplômes qu'elles possèdent, selon qu'elles sont engagées ou non dans une activité professionnelle, ces femmes consacrent plus ou moins de temps au rôle de « femme de ». Les ressources scolaires et professionnelles influent aussi sur le choix des répertoires, qui ne sont pas tous équivalents en termes de légitimité et de pouvoir.

L'essor des scolarités féminines, la féminisation des professions supérieures, les mutations de la conjugalité hétérosexuelle et la présence de femmes dans le corps préfectoral

[35] F. de Singly et K. Chaland, « Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », art cit.

[36] Christelle Gris, *La maisonnée politique. La contribution des conjointes d'élus à la carrière élective*, Thèse de sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016.

ont bien sûr entraîné des changements. Henri Roquevert[37], qui se rend régulièrement dans des préfectures en tant qu'inspecteur général de l'administration, témoigne ainsi :

> **Henri Roquevert -** Il y a de plus en plus de célibataires géographiques. […] De plus la figure du préfet avec sa femme qui vous reçoit… un exemple tout bête, quand on va comme ça trois/quatre jours en mission, on est souvent invité un soir à diner, dans la résidence du préfet. Maintenant, je dirais que la présence de la femme devient exceptionnelle. Soit parce qu'elle n'est pas là, soit parce qu'elle est là et qu'en fait elle vient saluer à l'apéritif et puis elle retourne à ses activités. Ça la barbe de faire le dîner. Moi, ça ne me gêne pas du tout. Le prototype de la préfète, il y en a encore bien sûr. Ça reste très apprécié dans la gestion des carrières, celui dont la femme prend des responsabilités au sein de l'association des épouses [des membres du corps préfectoral], etc. J'adorerais voir un jour une femme préfet dont le conjoint s'impliquerait dans la société. Je ne sais pas si cela existe, ce serait pittoresque en tout cas.

Malgré d'importantes évolutions, la définition du bon professionnel comme un homme hétérosexuel, secondé par une épouse incarnant une féminité bourgeoise reste prégnante. En 2012, un préfet proche de Nicolas Sarkozy, écarté au profit d'une femme par le nouveau gouvernement, défend publiquement cette norme vacillante d'un préfet de sexe masculin en couple hétérosexuel : « je ne connais qu'une préfète, la femme du préfet », affirme-t-il ainsi lors de son discours de départ, alors que son épouse se tient à ses côtés.

La distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution, d'une part, la construction des rôles de préfet et d'ambassadeur en lien avec une masculinité hétérosexuelle, d'autre part, ont marqué les préfectures et les ambassades de leur empreinte. Dans les ambassades comme dans les préfectures, des femmes sont présentes de longue date, mais elles sont cantonnées à des places subalternes, soit en raison des emplois qu'elles occupent, soit en tant qu'épouses. On le verra, les femmes stagiaires de l'ENA peinent à trouver une place dans cet univers où l'ordre professionnel est genré. C'est l'une des raisons pour lesquelles le stage

[37] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, IGA, entretien réalisé à son domicile en 2012.

constitue une épreuve différente pour les élèves des deux sexes. Mais pour le comprendre, il faut évoquer une autre caractéristique de cette épreuve.

4) Des institutions où l'apparence physique joue comme capital

Cette épreuve du stage en préfecture ou en ambassade engage les corps, et les engage d'une manière particulière. Les métiers de préfet et d'ambassadeur, comme le métier politique, sont en effet de ceux où l'apparence physique joue de manière explicite comme capital[38]. Lors d'un entretien, Jeanne Parodi[39], une ancienne ministre dont le mari a fait carrière dans la préfectorale, attire mon attention sur ce point commun. À un moment de l'entretien où elle me parle de caractéristiques physiques perçues négativement dans les univers professionnels qu'elle a traversés, je lui raconte que la préfète auprès de laquelle j'ai fait un stage était jugée peu « charismatique » :

> **Jeanne Parodi -** Les voix pointues, c'est vraiment (Elle fait la moue.) pas génial. Enfin bon, ce n'est pas génial non plus d'être trop petit, trop grand, trop gros ou trop maigre.
> **Elsa Favier -** Oui, la préfète [auprès de laquelle j'ai fait un stage] était très critiquée, pas pour sa voix mais pour sa manière de s'exprimer à l'oral.
> **Jeanne Parodi -** Parce qu'elle n'était pas… ? Elle n'avait pas l'habitude, elle n'était pas… ?
> **Elsa Favier -** (Gênée.) Alors après, l'idée, c'était plutôt de voir comment ça se fait… de ne pas le prendre pour… évidemment, dans le quotidien de son travail, elle était perpétuellement comparée au préfet précédent, qui était réputé très charismatique.

[38] Comme le montre Pierre Karila-Cohen, au XIXe siècle, le physique, la tenue, les manières et la santé des préfets et des sous-préfets faisaient partie des rubriques habituelles de leurs feuilles de notation et servaient donc dans une certaine mesure à réguler leurs carrières. Pierre Karila-Cohen, *La masse et la plume. Essai sur le charisme préfectoral dans la France du XIXe siècle (1800-1914)*, Dossier d'habilitation à diriger des recherches. Mémoire inédit, Université Panthéon-Sorbonne, 2014.

[39] Femme, née dans les années 1950, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, ministère de l'Équipement, entretien réalisé dans un café à Paris en 2017.

> **Jeanne Parodi -** Oui, alors ça, elle aurait été un homme, ça aurait été pareil. Parce que si vous voulez, préfet, c'est un métier assez particulier, c'est un peu comme ambassadeur. Il y a certes la technicité du métier, mais il y a aussi beaucoup la personnalité. Beaucoup plus que dans un métier de fonctionnaire entre guillemets normal. Quand vous êtes je ne sais pas quoi, directeur des finances, le côté charismatique, il compte à l'intérieur, bien sûr, parce que vous êtes le patron. Mais à l'extérieur, pas tant que ça. Tandis que préfet ou diplomate, il y a un tellement grand rôle de représentation qui est lié au métier, qui fait partie du métier, que… effectivement la personnalité apporte énormément et donc la comparaison fait partie du… [...] Et puis c'est vrai qu'il y a des codes à respecter. Là je pense à une amie qui va souvent en Afrique, elle a un poste très important et elle s'habille vraiment d'une manière que les Africains considèrent irrespectueuse pour eux.

Les métiers de préfet et de diplomate se distinguent d'autres métiers de la haute fonction publique, en raison de la dimension de représentation qui leur est attachée. Comme d'autres haut·es fonctionnaires, les préfets et les ambassadeurs doivent incarner leur position dominante au sein de l'institution. Leur apparence physique doit ainsi leur permettre d'être reconnus par des subordonné·es comme les « patrons ». Mais ces hauts fonctionnaires sont concernés à d'autres titres par des enjeux corporels. Représentants de l'État français, ils sont chargés de personnifier cette abstraction aux yeux de la population, de lui donner corps. Comme celui des hommes politiques[40], le corps des préfets et des ambassadeurs est donc investi de significations. Notons comment le corps se confond ici avec la « personnalité ». Dans l'esprit de Jeanne Parodi, il a partie liée avec ce qui constitue une personne, ce qui la rend distincte des autres. L'ancienne ministre évalue en outre les corps en prétendant adopter le point de vue d'interlocuteurs fantasmés : se faisant ventriloque du populaire, elle imagine des subordonné·es jugeant un directeur des finances et des Africains jaugeant une diplomate.

Cette conception du corps, comme porteur d'un message sur la personne et symbole d'un rang professionnel, se retrouve dans les jugements, moqueurs ou élogieux, portés sur les préfètes et les sous-préfètes. Un haut fonctionnaire du ministère de l'Intérieur brosse par

[40] Frédérique Matonti, « Corps » dans *Dictionnaire. Genre et science politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2013, p. 129-141 ; Frédérique Matonti, *Le genre présidentiel. Enquête sur l'ordre des sexes en politique.*, Paris, La Découverte, 2017.

exemple un portrait élogieux d'une « grande préfète », où l'appréciation des qualités professionnelles est inséparable d'une évaluation du corps :

> **Jean-Louis de la Borie -** Il y a quand même des grandes préfètes femmes. Par exemple, Madame Bizet, Chantal Bizet. Elle a l'un des itinéraires les plus complets et les plus solides. Elle est au top niveau féminin. Elle a travaillé avec Sœur Emmanuelle, elle est ultra performante, elle a une forme physique époustouflante. C'est une très bonne skieuse. Et c'est une force de travail intellectuel[41].

Toute une vision du monde, où s'enchevêtrent valeur professionnelle, valeur physique et valeur morale, se donne ici à voir. Le lexique de l'excellence individuelle (« époustouflante », « ultra-performante », « très bonne », « top niveau ») cohabite avec celui de la résistance (« solide », « force de travail »). La pratique d'un sport individuel tel que le ski, marqué comme un sport de classes supérieures, contribue à l'excellence de la préfète, quand la multiplication des activités (travailler avec Sœur Emmanuelle et faire son travail de préfète et pratiquer le ski) indique un corps endurant, capable de supporter l'effort et la fatigue. En outre, la proximité avec Sœur Emmanuelle la désexualise. Une « grande préfète » a donc un corps, et pas n'importe quel corps !

Il y aurait beaucoup à dire sur les principes selon lesquels sont légitimés de bons corps et disqualifiés de mauvais corps de préfètes. On reviendra sur cette question dans le chapitre suivant. Ce que l'on cherche à montrer ici, c'est que dans les préfectures, mais la démonstration pourrait être étendue aux ambassades, valeur professionnelle et valeur physique sont explicitement liées[42]. Par conséquent, pour les élèves de l'ENA, l'un des enjeux des stages est de parvenir à exprimer corporellement leur statut de futur·e haut·e fonctionnaire.

---

[41] Homme, né dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, ministère de l'Intérieur, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2013.

[42] Même si ce ne sont pas les mêmes styles de corps qui sont valorisés dans les ambassades et les préfectures.

5) « Si je ne mets pas de collants, est-ce que je ne fais pas la connerie de ma vie ? » Des corps de femmes stagiaires en décalage

Or, dans les ambassades et les préfectures, il n'y a pas de place « naturelle »[43] (c'est-à-dire socialement instituée) pour des corps qui soient à la fois des corps féminins et des corps de hauts fonctionnaires[44]. Cela n'est jamais si évident que dans les propos des femmes énarques issues des classes populaires, décalées en raison de leur appartenance de sexe, mais aussi de leur appartenance de classe. Louisa Amara, rencontrée au chapitre 2, est l'une d'entre elles. Fille d'un ouvrier non qualifié et d'une femme au foyer algérien·nes, elle passe son enfance et son adolescence en banlieue parisienne. Après son baccalauréat, elle est admise à Sciences Po Paris, où elle dit avoir « découvert ce qu'était la grande bourgeoisie ». Elle y prépare le concours externe de l'ENA, qu'elle réussit à la fin des années 1990. Envoyée à la préfecture d'Avignon, elle découvre alors un monde de « notables », où il est difficile de trouver une place en tant que jeune femme présente « au titre de ses fonctions » :

> **Louisa Amara -** Je ne me suis pas sentie à l'aise dans la préfectorale. Clairement pas. Mais parce que là, j'étais en décalage culturel. Enfin, je n'ai pas dû bien tomber mais… Les dîners chez le préfet où les mecs après boivent le whisky, fument le cigare et parlent de flingues.
> **Elsa Favier -** (Je ris.) Ah ouais, à ce point-là !
> **Louisa Amara -** Ah non mais c'était caricatural. Les femmes de sous-préfets qui parlent de l'école des enfants et de cours de composition florale. Alors j'ai trouvé une alliée, c'était la femme du secrétaire général. [Elle était sociologue dans un cabinet d'études et] venait là contrainte et forcée. […] On est devenue assez copines. Parce que moi, clairement, j'étais la seule femme qui était là au titre de ses fonctions.
> **Elsa Favier -** Ah ouais, sinon c'était que des femmes de ?
> **Louisa Amara -** Ouais. Il y avait que des hommes. Et en même temps, je ne voulais pas parler de flingues, et fumer le cigare et boire du whisky, etc. Donc physiquement j'étais… À la fin du repas, les gens se séparaient. Physiquement,

[43] Cette expression de « place qui n'est pas naturelle » revient dans plusieurs entretiens avec des femmes énarques.

[44] Mariette Sineau a décrit ce phénomène dès les années 1980 à propos des femmes politiques pionnières à l'Assemblée nationale, dans *Des femmes en politique*. Paris, Economica, 1988.

j'aurais dû aller du côté des femmes, mais les conversations me tétanisaient. Et du côté des hommes il y avait un truc comme ça, un peu virilasse, qui me gênait.

Le milieu social dans lequel la jeune stagiaire de l'ENA doit se fondre se caractérise par une stricte division sexuée, vis-à-vis de laquelle elle détonne[45]. Les femmes présentes lors des dîners chez le préfet le sont en tant qu'épouses, les hommes au titre de leurs fonctions professionnelles. Cette division sexuée est inscrite dans l'espace quand, le repas terminé, femmes et hommes se séparent. Les sociabilités s'organisent alors autour de goûts et de pratiques clivantes du point de vue du genre. Les femmes se retrouvent autour de leur rôle de mère et de leur inclination pour des loisirs qui, tels les « cours de composition florale », connotent leur appartenance de classe et de sexe. Les hommes se réunissent quant à eux autour de la consommation d'alcool fort et de cigares, classée comme masculine dans la haute fonction publique (Encadré 5-2). Leurs conversations tournent autour du maniement des armes, dont le monopole a longtemps été masculin[46]. L'on comprend la gêne « physique » ressentie par cette femme énarque de 25 ans, célibataire et sans enfant, qui ne trouve de place ni du côté des femmes, ni du côté des hommes.

[45] Sur la division sexuée des rôles dans les milieux bourgeois, voir Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997.

[46] Paola Tabet, « Les Mains, les outils, les armes », *L'Homme*, 1979, vol. 19, n° 3-4, p. 5-61.

Encadré 5-2 – Le genre de la consommation d'alcool

Le whisky, symbole d'une masculinité dirigeante « traditionnelle »

Louisa Amara associe la consommation de whisky et de cigares à un style de masculinité dirigeante[47] contestable. On retrouve ce discours dans des témoignages publics de hautes fonctionnaires et dans beaucoup d'entretiens. À l'occasion d'un colloque organisé par une association de femmes hautes fonctionnaires, une énarque de 60 ans, invitée à témoigner de son parcours, raconte ainsi[48] :

> **Françoise Deshairs -** J'ai été nommée sous-directeur au ministère de l'Intérieur. Il y avait deux femmes sous-directeurs à cette époque-là, maintenant il y en a une quinzaine. Mais c'était assez compliqué, parce que vous vivez dans un monde où vous vous sentez quand même différente. Alors il y a deux stratégies : soit vous allez dans le moule, vous faites comme eux, c'est-à-dire des réunions tardives le soir, les bavardages dans les couloirs, le whisky, etc. (Rires dans la salle). Soit vous essayez de conserver quand même un petit peu votre personnalité. [...] Les réunions, ils vous les mettent à 18h30 sans aucun problème. Et à cette époque-là, on pouvait encore fumer, donc ils fumaient, ils buvaient du whisky. Et ils étaient bien, très heureux. Mais moi je savais que j'avais les petits à la maison et autre chose à faire que ça.

Lors d'un entretien, Christine Faure, qui a occupé un poste au ministère de la Défense au milieu des années 2000, avant de rejoindre la direction du Trésor, me parle en des termes proches de l'un de ses supérieurs hiérarchiques de l'époque[49] :

---

[47] Je reprends le terme de masculinité dirigeante à Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 72-87. Les auteur·es écrivent, p. 74 : « Par masculinité dirigeante, on entend ici, en écho à la notion de « managerial masculinity » forgée par Raewyn Connell et Julian Wood, l'ensemble des ressources, dispositions, pratiques, visions du monde et définitions de soi mobilisées par les hommes qui dominent les organisations de travail. Ces manières d'être, de penser et d'agir sont à la fois les produits de la socialisation de genre des hommes – le plus souvent des fractions supérieures de l'espace social –, et au cœur de la définition dominante du « bon dirigeant ». La masculinité dirigeante ne renvoie pas à une catégorie intangible et homogène ».

[48] Femme, née dans les années 1950, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, CRC, intervention à l'occasion d'un colloque organisée par une association de femmes hautes fonctionnaires en 2016.

[49] Femme, née dans les années 1970, origine : classes populaires avec femme au foyer, interne, ministère de la Défense, entretien réalisé à son domicile en 2016.

Christine Faure - C'était le mec, la réunion du vendredi soir avec le whisky et tout dans son bureau hein. Le chef à l'ancienne. Quand même, à Bercy, il n'y en a pas des comme ça hein. [...] Général avec ses étoiles, tout ça. [...] C'était le vendredi soir à 18h. Réunion de l'équipe, avec la bouteille de whisky. Et il nous racontait ses faits d'armes, quand il était parti en Malaisie.

Pour ces femmes, la consommation de whisky dans un cadre professionnel, tout comme les réunions organisées en fin de journée, renvoient à un modèle « traditionnel » de masculinité dirigeante[50]. Incarné par des cadres âgés de certains ministères -la Défense et l'Intérieur-, peu sensibles à la question de l'égalité entre femmes et hommes, il est discrédité au profit d'un style de masculinité « moderne », endossé par des jeunes hommes, cadres dans d'autres ministères – les ministères économiques et financiers -, qui se sont approprié des discours égalitaires.

« Savoir boire », un élément de prestige social

En entretien, j'ai recueilli d'autres discours sur la consommation d'alcool lors de déjeuners, de cocktails et de dîners professionnels. Des hommes et des femmes m'ont parlé d'un « savoir-boire », qui apparaît comme un élément de prestige social. Il s'agit d'une part d'avoir des « goûts raffinés » en matière d'alcool, mais aussi de ne « pas boire trop », de « se maîtriser ». « Si vous buvez trop à midi, si par malheur, vous dépassez un verre et demi, vous êtes alcoolique. Donc là aussi, pfouit, deuxième sous-catégorie », m'explique une femme de 55 ans. Un homme de 30 ans me raconte quant à lui : « à l'époque où j'étais jeune et influençable, il y a des hauts fonctionnaires qui m'ont dit : « alors surtout, Guillaume, en cocktail et en soirée, toujours de l'eau gazeuse. Les deux ennemis du haut fonctionnaire sont le cholestérol et l'alcool ». [...] Autant que faire se peut, ne pas boire. Mais ne pas non plus refuser ostensiblement une coupe de champagne, parce que t'as toujours cette question, faut jamais dire non. [...] Vu que quand le préfet va arriver, il va te dire : « ah, une coupe de champagne Guillaume ? » et que tu ne pourras pas lui dire non, autant ne pas l'avoir prise avant et t'être contenté d'eau gazeuse. Pour les haut·es fonctionnaires qui m'ont parlé de ce « savoir boire », ces attentes concernent aussi bien les femmes que les hommes.

Des pratiques de consommation d'alcool sexuées

J'observe pourtant des différences de pratiques. D'abord, aux dîners avec des énarques auxquels j'ai été conviée par des membres de mon entourage, la consommation d'alcool

[50] Le savoir boire est aussi un attribut des hommes politiques et plus largement des militants de parti. Lucie Bargel, « La résistible ascension des femmes à la direction du Mouvement des jeunes socialistes », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 45-65.

varie selon le sexe, en termes de quantité et de types de boisson consommée[51]. À l'apéritif et pendant le repas, les femmes boivent moins que les hommes. À l'apéritif, les femmes boivent en général du vin, tandis que les hommes consomment des alcools forts (whisky ou rhum). Pendant le repas, tou·tes boivent du vin. Lorsque des digestifs sont ensuite proposés aux convives, il est rare que des femmes en prennent. L'une des plaisanteries favorites d'un haut fonctionnaire de mon entourage consiste à proposer « du vin doux pour les femmes » ou à dire que « les femmes ne boivent pas », et à faire semblant d'oublier de les servir… ce qu'il oublie effectivement. Signalons enfin que ce sont presque systématiquement des hommes qui servent à boire. Par ailleurs, lors de plusieurs déjeuners de la commission femmes de l'association des anciens élèves de l'ENA, la présidente s'est targué d'avoir exigé une bouteille de vin, arguant qu'il y a du vin dans les réunions où des hommes sont présents. En pratique, peu de femmes boivent lors de ces occasions. Enfin, pendant mon enquête de terrain en préfecture, j'ai observé que le directeur de cabinet et le secrétaire général se retrouvaient certains soirs pour partager un whisky. Les femmes membres du corps préfectoral n'étaient pas invitées[52].

Le malaise ne se cantonne pas aux mondanités. Et le doute s'installe sur le terrain du corps :

> **Louisa Amara -** Au début j'étais tétanisée, j'avais toujours peur de faire une connerie. Mais c'est fait pour ça. À l'époque, le stage à l'ENA, on vous monte la tête pendant deux jours, en vous expliquant toutes les conneries que vous allez faire. On vous fait lire un bouquin […] où on vous explique comment vous adresser à un cardinal ou à je ne sais quoi. Alors que jamais vous n'avez besoin de vous adresser à un cardinal. (Je ris.) Mais c'est juste pour vous donner le sentiment, que traduisait très bien une fille de ma promo, Clara. Elle disait : « tous les matins, quand je m'habille, je me demande si je ne suis pas en train de faire la connerie de ma vie ». Un jour c'était l'été, il faisait hyper chaud, elle s'est dit : « je ne vais pas mettre de collants ». Et elle me dit : « je me suis dit : han ! est-ce que je ne fais pas la connerie de ma vie ? Parce que je vais avoir une sale note de stage ». Et je pense pour le

[51] Ce qui fait écho à des pratiques sexuées en population générale. Nicolas Palierne, Ludovic Gaussot et Loïc Le Minor, « Le genre de l'ivresse. Évolution des consommations d'alcool chez les étudiant-e-s », *Journal des anthropologues*, 2015, vol. 140-141, nº 1-2, p. 153-172.

[52] Sur le genre de la consommation d'alcool, voir : Serge Clément et Monique Membrado, « Des alcooliques pas comme les autres ? La construction d'une catégorie sexuée » dans *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, ENSP, Rennes, 2001, p. 51-74 ; Nicolas Palierne, Ludovic Gaussot et Loïc Le Minor, « Le genre de l'ivresse. Évolution des consommations d'alcool chez les étudiant-e-s », *Journal des anthropologues*, 2015, vol. 140-141, nº 1-2, p. 153-172.

coup, qu'effectivement, quand on est une femme, c'est plus délicat parce que c'est moins…
Elsa Favier - Habituel ?
Louisa Amara - Moins normé.
Elsa Favier - Oui, moins normé, c'est sûr.
Louisa Amara - La manière dont on s'habille, la manière dont on se tient, la manière dont les gens s'adressent à vous. […] Et c'est ça qui m'a marquée dans mes stages, au-delà du fait que c'est fait pour vous terroriser. Quand vous êtes à l'ENA, en gros, c'est le loft[53], on va vous surveiller 24 heures sur 24.

À l'instar des célibataires de l'émission *Loft story*, confinés dans un loft, filmés 24 heures sur 24 et éliminés les uns après les autres par les téléspectateurs jusqu'à ce qu'il ne reste qu'un couple de vainqueurs, les stagiaires de l'ENA sont épié·es par la direction des stages qui poursuit l'objectif de *« classer, de repérer dès l'abord les futurs très hauts fonctionnaires »*[54]. Comme les candidat·es de l'émission de téléréalité, les énarques doivent mettre en œuvre un *« travail de séduction-soumission »* afin d'être adoubés par leurs juges. Un homme de la génération de Louisa Amara aurait pu décrire dans les mêmes termes le *« mécanisme à tendance « totalitaire » dont l'ENA est le théâtre »*, *« mêlant conformité et classement sur le mode de l'obsession »*. Femmes et hommes énarques vivent en effet sous la même pression de la note de stage, qui mesure leur *« aptitude générale à incarner à l'avenir avec bonheur la figure du haut fonctionnaire »*.

Néanmoins, leur expérience diffère sur un point essentiel : alors que les hommes doivent, pour reprendre une expression largement utilisée par les enquêté·es de Jean-Michel Eymeri, *« se couler dans le moule »*, les femmes sont confrontées au fait qu'il n'y a pas pour elles de moule dans lequel se couler. Certes, les hommes se demandent : « Comment dois-je m'habiller ? », « Comment dois-je me tenir ? », « Comment les gens sont-ils censés s'adresser à moi ? ». Ces questions font partie du *« travail d'auto-contrainte conformisatrice par lequel [tout·e.s les énarques] deviennent ce qu'[elles et] ils ont à être »*. Mais le travail corporel qu'ils mènent est mimétique, car il s'agit pour eux de se conformer à un modèle de haut fonctionnaire

[53] Elle fait référence à Loft story, une émission de téléréalité française diffusée en 2001 et 2002.

[54] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 127. Et pour les citations suivantes : p. 163, p. 195, p. 142, p. 137 et, de nouveau, p. 142.

existant. En apprenant à endosser le même uniforme que leurs aînés, en adoptant leurs postures, en reprenant les façons instituées de s'adresser aux un·es et aux autres, les hommes apprennent à prouver qu'ils ont le bon corps, celui qui permet d'exercer le pouvoir de manière légitime (Encadré 5-3). L'interrogation de la camarade de Louisa Amara : « est-ce que je ne vais pas avoir une mauvaise note de stage si je viens travailler à la préfecture sans collants ? », révèle un travail sur le front corporel dont l'enjeu est tout autre. Il s'agit de trouver comment faire avec un corps qui renvoie à une altérité, ici parce qu'il risque d'être constitué en objet de désir par et pour les hommes.

Toutes les femmes énarques se confrontent de manière plus ou moins consciente à cet enjeu pendant les stages, car ils se déroulent dans des univers où pouvoir professionnel et masculinité hétérosexuelle sont étroitement liés. L'ENA est une matrice socialisatrice qui conduit femmes et hommes à intérioriser des dispositions différenciées : pour les femmes, la socialisation à un rôle de haute fonctionnaire comprend l'apprentissage de la gestion d'un corps susceptible d'être renvoyé à une altérité.

Encadré 5-3 - Miroir, mon beau miroir

Jean-Michel Eymeri avance que *« la logique profonde de la socialisation »* qui se déroule à l'ENA est *« mimétique »*. En stage, *« l'élève doit prendre modèle sur son 'maître' (de stage) »*[55].

Cette analyse ne marche clairement pas pour les femmes. En revanche, elle permet de rendre compte du travail corporel mené par les hommes pendant leur scolarité à l'ENA. Pour le montrer, on propose de mettre en regard le récit des débuts en préfecture de Louisa Amara avec ceux de trois hommes. Le premier récit est emprunté à Jean-Michel Eymeri. Le second est tiré de notre propre enquête. Le troisième est issu d'un entretien réalisé par Jules Naudet[56].

L'interviewé cité par Jean-Michel Eymeri a 58 ans. Entré à l'ENA par la voie du concours interne, il raconte avec un humour contenu :

> - Pour mon stage, j'étais nommé à la préfecture de Rodez. Je rencontre mon prédécesseur à Paris la veille du départ, qui me parle de mon préfet, et me conseille : « Tu devrais couper ta moustache ». Donc j'ai rasé ma moustache, et

[55] *Ibid.*, p. 140.

[56] Les auteurs ne relèvent pas dans leurs analyses les éléments relatifs aux corps.

> le lendemain nous voilà ma femme et moi à Rodez. […] Arrive mon audience avec le préfet. J'avais préparé un CV et on me dit : « Le préfet est un grand inquiet, il faut le rassurer ». Je réfléchis : mon père était agent de police, c'est rassurant ça, donc je l'ai mis dans mon CV ! Et j'ai placé ça dans une chemise. On m'a conseillé le vert, parce que le préfet aimait le vert, et que ça ferait bonne impression : donc j'ai changé la chemise, et je suis allé me présenter à lui. Le préfet, donc a vu la chemise verte, et que mon père était policier, et que je n'avais pas de moustache : [silence d'effet] il a été rassuré (Rires) ! Puis il m'a dit : « Policier ! Nous sommes entre nous alors, on est de la même maison. Eh bien je vous confie la fonction de directeur de cabinet » (Rires). Et voilà comment débute un bon stage ! (Rires.)

Dans la décision de raser sa moustache, affleure la même docilité, à la fois profonde et de détail, que dans la question : « est-ce que je ne fais pas la connerie de ma vie si je ne porte pas de collants ? ». Les aspirant·es haut·es fonctionnaires s'efforcent d'obtenir la confiance de leur maître de stage en travaillant leur *hexis*. Mais dans le cas de cet homme, ce travail sur le front corporel participe d'une entreprise plus large, visant à être reconnu par le préfet comme son semblable. L'énarque joue pour ce faire de ses propriétés sociales. De son milieu d'origine d'abord : noter dans son CV que l'on a un père policier, c'est signaler sa familiarité avec des métiers d'ordre, caractérisés par *« un encadrement hiérarchique strict et la crainte d'être « mal considérés »»*[57]. Et, de manière moins consciente, de son sexe et de sa situation matrimoniale : se rendre à la préfecture avec son épouse, indique en effet que l'on est, comme le préfet, un homme marié avec une femme susceptible de jouer le *« second rôle dans une équipe conjugale »*.

L'imitation des supérieurs hiérarchiques est tout aussi manifeste dans cet extrait d'entretien avec un jeune homme récemment sorti de l'ENA, ayant fait un stage dans un département d'outre-mer. Arrivé en costume, il retire rapidement sa cravate et sa veste, pour calquer sa tenue vestimentaire sur celle du préfet[58] :

> **Guillaume Péan de Ponfilly -** Le simple fait que le préfet était en chemisette, je ne pouvais pas être trop bien habillé par rapport à mon supérieur hiérarchique le plus élevé. Ce n'est même pas une question d'irrespect, c'est une question d'absurde ou de ridicule. Tu deviens ridicule si tu es sensiblement mieux habillé que ton supérieur hiérarchique.

[57] Laurence Proteau et Geneviève Pruvost, « Se distinguer dans les métiers d'ordre. (armée, police, prison, sécurité privée) », *Sociétés contemporaines*, 2008, vol. 72, nº 4, p. 7-13, p. 7.

[58] Homme, né dans les années 1980, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, externe, direction du Budget, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2016.

Les vêtements identifient à des places sur la scène professionnelle[59]. Guillaume Péan de Ponfilly constate qu'il lui faut doser son élégance en matière vestimentaire, afin de ne pas paraître supérieur au préfet. Un diplomate, chargé d'évaluer son stage, lui confirme le bien-fondé de cette attention :

> **Guillaume Péan de Ponfilly -** [Pour l'évaluation de mon stage], j'ai reçu la visite d'un diplomate […]. Il était en chemise, veste, pantalon, sans cravate. Un pantalon assez léger, du lin je pense. Il m'a demandé, un peu inquiet, avant l'entretien avec le préfet, qu'il n'avait jamais vu […] : « est-ce que vous pensez qu'il faut que j'enfile une cravate avant l'entretien ? ». Je lui ai répondu, presque moqueur : « ne vous inquiétez-pas, vous pouvez très bien y aller comme ça ». Et là, le haut-commissaire, qui est quelqu'un de très jovial, ouvre sa porte. Vous le voyez donc en chemisette blanche et en pantalon de toile, et il dit (Il modifie sa voix, prenant un ton bonhomme.) : « ah ! Bonjour Monsieur ! Je vous en prie, entrez ! ». Donc voilà, c'était comique [le contraste] entre l'inquiétude du directeur des stages et ce qui, je le savais, allait se passer.

Bien sûr, les hommes n'ont pas tous la même capacité à incarner le modèle dominant. On pourrait sans doute montrer que les hommes qui, tel Guillaume Péan de Ponfilly, sont issus des classes supérieures, sont avantagés. Les propos d'un énarque du même âge, dont les parents appartiennent aux classes populaires, en témoignent. L'entretien a été réalisé par Jules Naudet[60] :

> - En préfecture, pour mon premier stage, je me suis rendu compte assez vite que je succédais à une fille dont tout le monde me chantait les louanges et qui était fille de préfet. Donc évidemment, la comparaison entre elle et moi… Elle avait complètement intégré les codes sociaux dès la plus jeune enfance. Moi le premier jour on m'a fait remarquer que ma cravate était mal nouée. Mais mon père, lui, il va au boulot avec un T-shirt avec le nom de sa boîte !

[59] Pascal Barbier et al., « Vêtement » dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 659-669.

[60] J. Naudet, *Entrer dans l'élite. Parcours de réussite en France, aux États-Unis et en Inde*, *op. cit.*, p. 201-202.

II - Se conformer à un style de féminité blanche de classe supérieure

Gérer un corps susceptible d'être renvoyé à une altérité : toutes les aspirantes hautes fonctionnaires en font plus ou moins consciemment l'apprentissage lors des stages en préfecture et en ambassade. Cette question est en effet présente à des degrés divers dans les entretiens réalisés, et j'en ai moi-même fait l'expérience lors de mon enquête en préfecture. Afin de montrer en quoi consiste cet apprentissage, on s'appuiera cependant sur l'étude d'un cas limite : celui d'une jeune femme qui, pour diverses raisons que la suite de ce chapitre éclairera, l'a vécu douloureusement et conscientisé comme un travail.

Lila Maroun est entrée à l'ENA au cours des années 2010, après une scolarité à l'École normale supérieure. Son père, français, est un médecin reconnu. Sa mère, issue de la bourgeoisie syrienne, a émigré en France pour y faire une thèse de biologie. Enseignante pendant un temps, elle n'est pas investie dans une carrière professionnelle. C'est une amie commune à qui j'avais parlé de mes réflexions sur le corps, qui m'a proposé de rencontrer Lila. Pendant la scolarité à l'ENA, la jeune femme aurait en effet entrepris de modifier son apparence physique. J'ai réalisé plusieurs entretiens avec Lila, le premier en présence de notre amie commune, les autres en tête-à-tête.

Ces entretiens sont hantés par un « traumatisme ». Lila est une jeune normalienne issue des classes supérieures. Elle a en outre majoré plusieurs épreuves du concours d'entrée de l'ENA, dont celle du grand oral, qui vise à détecter si la personnalité des candidat·es les prédispose ou non à être de haut·es fonctionnaires conformes aux souhaits des membres du jury. Ses camarades de promotion prédisent par conséquent qu'elle en sortira très bien classée[61]. Or, à l'issue d'un premier stage en ambassade où elle estime avoir « brillé », elle obtient une note médiocre, assortie de l'appréciation suivante : « Intelligente et cultivée, naturelle, volontaire et courageuse, rapide, Lila Maroun a abattu un impressionnant travail, mais peut

[61] Cette idée qu'il est possible de prévoir le classement de sortie des élèves de l'ENA en fonction de leur « profil » (interne ou externe, avec des enfants ou non, issu·e du « sérail » ou non, passé·e par une grande école ou non) revient dans plusieurs entretiens. Certain·es élèves de l'ENA se livrent à des prédictions au début de leur scolarité.

encore gagner en maturité, en apprenant les codes administratifs au cours de sa scolarité »[62]. « En gros, elle est douée la fille, mais elle n'est pas de notre monde », résume-t-elle, soulignant que l'évaluation concerne moins les accomplissements professionnels effectifs que l' « être social » des élèves[63].

Après un été passé à réfléchir à cette sanction, elle en tire la conviction qu'elle n'a pas « l'ethos de la femme de pouvoir ». Elle décide alors de s'essayer à une mise en scène de la féminité qu'elle estime attendue d'une jeune énarque. Au cours d'un stage, qui se déroule cette fois-ci en préfecture, elle change sa manière de s'habiller, de se coiffer, et de se comporter vis-à-vis de ses supérieurs. Le membre de la direction des stages de l'ENA chargé de l'évaluer la conforte dans l'idée qu'on lui reprochait bien de ne pas avoir un style de féminité adéquat :

> **Lila –** [À l'occasion de sa visite,] il m'a dit : « Oui, quand je vous vois là, on voit que vous avez gagné en maturité. Vous êtes une vraie femme ». C'est là que je me suis dit : c'est bon, j'ai gagné, je vais avoir la moyenne. Et je l'ai eue ! Honnêtement, c'est le stage où j'ai été la moins… Le premier stage, j'avais les atouts pour briller. Je connaissais très bien [le pays], et le contexte était suffisamment exaltant. Je suis allée en zone de guerre, j'ai vu [le chef d'État]. […] Tous les jours, je me levais à 6h du matin pour aller faire la revue de presse, je marchais dans la gadoue pour aller à l'ambassade, je n'ai jamais autant travaillé de ma vie. […] Celui-là, en fait, j'étais blasée et fatiguée, donc j'ai beaucoup moins travaillé.

Le cas de Lila est singulier à plus d'un égard. D'abord, la mise en œuvre consciente d'une telle *« performance de genre »* [64] est rare. Que la « *stylisation du corps sur un mode*

---

[62] On ne dispose malheureusement pas d'un échantillon des appréciations de stage, mais il y aurait sans doute matière à faire sur les catégories de l'entendement de la direction des stages de l'ENA, ce qu'ont fait Monique de Saint-Martin et Pierre Bourdieu sur les catégories de l'entendement professoral. Monique de Saint Martin et Pierre Bourdieu, « Les catégories de l'entendement professoral », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1975, p. 68-93.

[63] Il s'agit d'évaluer *« la personne même des élèves »*, affirme J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 174.

[64] « Il ne faudrait pas concevoir le genre, écrit Judith Butler, comme une identité stable ou un lieu de la capacité d'agir à l'origine des différents actes », écrit-elle. « Le genre consiste davantage en une identité tissée avec le temps par des fils ténus, posée dans un espace extérieur par une *répétition stylisée d'actes*.

genré » soit légitimée de manière aussi explicite par l'institution, l'est encore plus. Mais le portrait qui va être étudié apporte davantage que la compréhension d'une trajectoire particulière. En analysant les jugements portés sur Lila, on dévoile la façon dont l'ENA hiérarchise les corps de ses recrues. En pointant les dispositions qu'elle s'efforce d'acquérir, on révèle celles que l'institution attend des jeunes femmes et contribue à façonner, habituellement de manière moins ostentatoire[65].

C'est aussi la position de Lila à l'intersection des rapports sociaux de classe et de race qui rend son cas exceptionnel. Comme beaucoup de femmes énarques, Lila appartient à une fraction des classes supérieures très dotée en capital culturel mais, à la différence de l'immense majorité d'entre elles, elle est identifiée comme non blanche. Une telle position relève presque de l'impensable dans une institution comme l'ENA[66]. En effet, Lila est perçue comme non blanche, mais elle ne peut pas être assimilée à une figure de fille d'immigré·es en ascension sociale, promue par des *« filières d'élites [qui] entrouvrent leurs portes »*[67], contrairement à Louisa Amara. Son corps sort par conséquent du cadre d'intelligibilité. Pour le dire avec ses mots, ses interlocuteurs et interlocutrices ne savent pas « où la caser ». La singularité a là encore des vertus heuristiques : on met ainsi en lumière que la féminité valorisée à l'ENA est une féminité *blanche* de classe supérieure.

L'effet du genre est produit par la stylisation du corps et doit donc être compris comme la façon banale dont toutes sortes de gestes, de mouvements et de styles corporels donnent l'illusion d'un soi genré durable », Judith Butler, *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006, p. 265.

[65] On s'inspire ici du raisonnement d'Emmanuelle Zolesio, « Marie Laborie, un cas de socialisation chirurgicale ratée », *Sociétés contemporaines*, 2009, vol. 74, nº 2, p. 147-165. L'autrice décrit la trajectoire d'une jeune femme ayant abandonné la chirurgie pour se reconvertir en médecine générale. En pointant les « ratés » de la socialisation chirurgicale de Marie, elle dégage en creux ce qu'elle aurait dû/pu être.

[66] Il n'existe bien sûr pas de statistiques qui permettraient d'étayer ce constat.

[67] Paul Pasquali, *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard, 2014. Voir aussi : Annabelle Allouch, *L'ouverture sociale comme configuration éducative. Pratiques et processus de socialisation et de sélection des milieux populaires dans les établissements d'élite. Une comparaison France-Angleterre*, Thèse de sociologie, IEP de Paris, 2013. À l'ENA, une classe préparatoire « égalité des chances » a été créée pour préparer « des étudiants ou des demandeurs d'emploi issus de milieux sociaux modestes au concours externe » en vue de « favoriser la diversité des profils dans les recrutements opérés par l'école ».

En comprenant comment Lila en vient progressivement à prendre conscience du fait que son style de féminité n'est pas celui attendu d'une jeune énarque (1) et à mettre en œuvre un travail sur le front corporel visant à accentuer les signes d'une appartenance sexuée et à effacer ceux d'une différence racialisée (2), on en apprendra donc beaucoup sur la socialisation de genre qui s'opère à l'ENA[68].

1) Décrypter le style de féminité attendu d'une jeune énarque…

Pendant les premiers mois de la scolarité à l'ENA, un doute s'instille en Lila concernant son *hexis* corporelle. Plusieurs situations la confrontent en effet à la sensation que son apparence physique ne lui permet pas d'être reconnue comme la jeune énarque promise à un brillant avenir qu'elle est censée être.

Elle date les premières interrogations à ce sujet d'un rendez-vous avec la directrice de l'ENA, qui a lieu avant son départ en stage dans une ambassade. Au cours de cet entretien, qu'elle vit comme une épreuve susceptible de compter pour le classement de sortie, la directrice de l'ENA lui intime en effet de faire attention à ce qu'elle « dégage »[69] :

> **Lila Maroun -** Il y avait cette idée que [la directrice] connaissait nos notes [du concours d'entrée]. Donc moi je me disais : elle va me recevoir, elle va plutôt avoir une image positive de moi. Je suis une femme, je ne suis pas forcément typique, j'ai des bonnes notes[70]. Enfin, je n'en sais rien, tu vois, tu t'illusionnes dans ces cas-là. Et puis tout le monde est parano. En même temps, c'est absurde, tout le monde dit en permanence : « ta scolarité se joue pendant les dix minutes d'entretien ». Ce n'est

[68] Plusieurs lecteur·rices m'ont incité à décrire physiquement Lila. Je prends toutefois le parti de ne pas le faire. Ce sont en effet les catégorisations dont elle estime faire l'objet pendant sa scolarité à l'ENA que je souhaite faire ressortir.

[69] Ces conseils, adressés par des hautes fonctionnaires à des jeunes femmes aspirant à le devenir ne sont pas rares. Pour ne donner qu'un exemple, une femme ayant réussi le concours interne de l'ENA à la fin des années 2000 m'a raconté qu'une ancienne cheffe, qu'elle considère comme sa « mentor », lui avait suggéré de « faire attention à sa voix ».

[70] Ce passage de l'entretien est marqué par le fait que Lila a été scolarisée à l'ENA au cours des années 2010, pendant une période où l'ENA est dirigée par une femme qui s'affiche comme féministe.

pas vrai, et en même temps, c'est vrai. Tu ne sais pas. Et donc là, […] elle était très froide, mais je crois qu'elle est toujours très froide, et elle me dit : « faites attention à ce que vous dégagez, les gens pourraient se méprendre sur vous. On pourrait vous prendre pour ce que vous n'êtes pas ».

Sous la pression du classement, cette remarque sibylline, émanant du haut de l'institution, affecte Lila :

Lila - Je me demandais : mais qu'est-ce qu'elle veut dire ? est-ce que ça veut dire que j'ai l'air d'une plouc alors qu'elle, elle sait que j'ai des bonnes notes ? Est-ce que ça veut dire que j'ai l'air… ? Je ne sais pas. Je ne sais toujours pas ce que ça veut dire en fait.

Au cours de cette entrevue, la directrice de l'ENA adresse une deuxième mise en garde à Lila, qui lui laisse entendre qu'elle la perçoit comme non blanche. Après lui avoir raconté l'histoire d'un diplomate afghan, passé à tabac dans une rue de Pékin, où Lila s'apprête à partir, elle lui recommande en effet de « prendre cette dimension en compte » :

Lila - Je lui ai dit : « mais qu'est-ce que vous voulez dire ? ». (Lila imite la directrice, gênée.) « Ben voilà, il s'est fait tabasser. » Et alors là j'ai dit quelque chose que je n'aurais pas dû dire (Elle rit.) : « vous voulez dire que comme j'ai l'air un peu… peut-être… ben voilà…, je pourrais me faire tabasser ? ». (Avec un ton outré.) « Mais non, ce n'est pas ce que je veux dire ». Bon, déjà, je n'avais rien compris… (On rit.)
Elsa - En plus, c'est ce qu'elle voulait dire !
Lila - Oui, c'est ce qu'elle voulait dire. Mais moi, j'ai mis les pieds dans le plat. Alors que par la suite, j'ai appris qu'il ne fallait jamais. Donc voilà, premier épisode. Je suis sortie, je ne me sentais pas bien.

Lors de ce qu'elle présente *a posteriori* comme un « premier épisode », Lila découvre que son apparence physique, mais aussi sa manière de s'adresser à des supérieur·es ne sont

peut-être pas ajustées aux attentes de l'institution. Il est probable qu'à ce stade, Lila entrevoie que son apparence physique n'est pas conforme, sans bien savoir en quoi[71].

Pendant son stage en ambassade, Lila vit plusieurs situations où elle est assimilée à des figures sociales dévalorisées, qui font écho à ce rendez-vous avec la directrice de l'ENA. Elle en vient progressivement à penser que des caractéristiques corporelles, perçues par ses interlocuteur·rices comme des marques d'une différence racialisée, l'empêchent d'être reconnue comme une énarque promise à un bel avenir. Lila subit d'abord plusieurs remarques « humiliantes » sur ses cheveux frisés. Elles émanent d'hommes haut placés dans la hiérarchie diplomatique et d'hommes occupant des postes de direction à l'ENA. Et elles ont lieu en présence d'autres personnes qui ne les contestent jamais ouvertement. Lors de la première soirée mondaine à laquelle elle est conviée, un diplomate du pays où elle se trouve compare ainsi ses cheveux à ceux d'une prostituée, suscitant le rire d'un homologue français :

> **Lila –** Il me dit : « Vous me faites penser à une femme que j'ai connue dans un hôtel à Paris. C'était une femme, vous savez hein… ». (Elle imite le rire du diplomate.) En gros, c'était une prostituée. Et là, il y a un des diplos [français] qui commence à rire. C'était humiliant tu vois. En fait, moi, sur le moment, je n'ai pas compris. […] Ils faisaient des insinuations que je ne comprenais pas. Après coup, un des diplomates, qui allait devenir un ami, m'a dit : « ça craint ».

Quand le directeur des stages de l'ENA vient lui rendre visite, à la fin d'un dîner dans un grand restaurant qu'elle a organisé, il lance, en présence d'un convive :

> **Lila -** « Mais Lila, je voulais vous demander : avec vos cheveux, vous n'avez pas des problèmes [en Chine] ? Parce que bon, vous avez des cheveux… voilà, vous avez des cheveux, quoi. On les voit vos cheveux ». Je lui ai dit : « Non, je n'ai pas de problèmes, ça va ». « Ah bon d'accord, parce que moi, j'avoue qu'au moment de vous envoyer [ici], on était inquiet ». Et moi j'étais là : mais ton inquiétude, tu peux te la garder, parce que les seuls problèmes que j'ai, c'est avec des gros

[71] Je fais l'hypothèse que la jeune femme ne fait que l'entrevoir, car au cours de sa trajectoire scolaire, couronnée de succès, elle n'a jamais été confrontée à des jugements institutionnels négatifs sur son *hexis*.

connards comme toi. C'est humiliant quand un supérieur te parle de ton physique, plus encore devant un tiers.

Cette remarque dont Lila a fait l'objet au sujet de sa chevelure renvoie au stigmate racial attaché aux cheveux frisés : en effet, *« [l]a peau noire, et le cheveu crépu, sont classés, dans la culture occidentale […] comme des signes incarnés de stigmates raciaux, qui participent de ce fait d'une identité sociale dévalorisée du porteur »*[72]. Toutefois, ce stigmate racial n'est jamais explicitement formulé dans les discours. Il relève en effet de l'indicible dans la société française contemporaine[73]. On notera aussi comment Lila est rabaissée au rang d'objet à disposition du regard et de l'appréciation d'hommes en position de pouvoir.

Ces remarques sur ses cheveux ravivent de lointaines angoisses relatives à la « féminité » :

Lila - Toute ma scolarité à l'ENA a été hantée par la question chevelure. Ce qui pour moi a été quand même, pas un trauma mais… en fait, quand j'étais enfant, en primaire, on se moquait beaucoup de mes cheveux, parce que ma mère m'avait fait une coupe Jackson Five[74], enfin, ce qu'on appelait comme ça à l'époque. Et pendant longtemps, j'étais très complexée par mes cheveux, je n'osais pas les lâcher. Même en termes de féminité, c'était une angoisse. C'est une angoisse qui était passée, et que l'ENA a ravivée.
Notre amie commune - Ça fait longtemps que tu n'avais plus de commentaires sur tes cheveux en fait ?
Lila - Mais non, pour moi, ça n'existait pas. Au contraire, même…
Elsa - À l'ENS, tu n'as jamais eu ça ?

---

[72] Juliette Sméralda, *Du cheveu défrisé au cheveu crépu. De la désidentification à la revendication*, Paris, Anibwé, 2008., p. 20-21. Sur l'intériorisation par les femmes noires du stigmate du cheveu crépu, voir aussi Cheryl Thompson, « Black Women, Beauty, and Hair as a Matter of Being », *Women's Studies*, 2009, vol. 38, nº 8, p. 831-856.

[73] « Un cordon antiracialiste et antiraciste protège, au moins formellement, l'hygiène morale des sociétés contemporaines. La chose ne peut plus être dite. Mais a-t-elle pour autant disparu ? Doit-on admettre que ce qu'on ne nomme plus n'existe plus ? », écrit Didier Fassin, « 1. Nommer, interpréter. Le sens commun de la question raciale » dans *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte, 2006, p. 17-36.

[74] The Jackson Five est un groupe de soul composé de cinq frères afro-américains. Ils ont un style de coiffure crépu, dense et arrondi.

Lila - Mais non, jamais ! Et puis même, en termes… en général, quand je sors avec quelqu'un, il adore mes cheveux, c'est plutôt un symbole positif… quelque chose auquel je suis attachée.

Des cheveux frisés, marqueurs d'une différence racialisée, exposent donc Lila au risque d'être reléguée en dehors de la féminité. C'est le cas pendant l'enfance, où des camarades l'excluent symboliquement du groupe des filles en la comparant aux Jackson Five, qui sont tous des garçons. Les inquiétudes enfantines s'éloignent quand Lila « sort avec quelqu'un ». Le fait d'être en couple apparaît ainsi comme une garantie de sa féminité[75]. Mais les angoisses ressurgissent brutalement pendant la scolarité à l'ENA, sous l'effet de remarques d'hommes en position de pouvoir qui la renvoient à un statut de femme non honorable, en la sexualisant à outrance[76].

Il s'agit là d'un trope de l'infériorisation des femmes racisées dans les lieux de pouvoir[77], qui fait écho à des représentations coloniales des femmes des territoires sous tutelle. En effet, dans les représentations coloniales de la fin du XIXème et du début du XXème siècle, les femmes racisées sont construites comme appartenant à un en dehors de la féminité, en opposition à la féminité moderne européenne : en représentant les femmes des Antilles, d'Algérie, de Tunisie ou du Maroc sous les traits de *« la fatma illettrée »*, de *« la belle mauresque »* ou encore de *« la prostituée »*, des mises en scène racisantes tendent à viriliser ces femmes ou à les érotiser à outrance, leur refusant ainsi les traits typiques de la féminité normée – blanche, européenne. Ce passage dans l'entretien avec Lila est donc révélateur d'une norme racisée de la féminité et du lien entre cette norme et l'hétérosexualité[78]. Dans le milieu où Lila

[75] On retrouve ici la thèse développée par Isabelle Clair selon laquelle la sexualité contribue à fabriquer le genre (et n'est pas seulement un lieu de sa manifestation). Isabelle Clair, « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, 2012, vol. 60, nº 1, p. 67-78.

[76] Sur le « stigmate de putain », voir : Gail Pheterson, *Le prisme de la prostitution*, Paris, L'Harmattan, 2001.

[77] Voir par exemple l'analyse des cas de Rachida Dati et de Christiane Taubira par Frédérique Matonti dans F. Matonti, *Le genre présidentiel. Enquête sur l'ordre des sexes en politique.*, *op. cit.*

[78] Ann-Laura Stoler, « Genre et moralité dans la construction impériale de la race. Traduit de l'anglais par Didier Renault », *Actuel Marx*, 2005, vol. 38, nº 2, p. 75-101 ; Julia Clancy Smith, « Le regard colonial : Islam, genre et identités dans la fabrication de l'Algérie française, 1830-1962 », *Nouvelles Questions Féministes*, traduit par Françoise Armengaud, 2006, vol. 25, nº 1, p. 25-40 ; Elsa Dorlin, *La*

évolue, la féminité se construit comme blanche, en opposition à des figures repoussoirs racialisées. En outre, être reconnue comme une « vraie femme » suppose d'être reconnue comme un objet légitime du désir masculin.

Encadré 5-4 - Les cheveux lisses, marqueurs d'une féminité dirigeante

Au cours de mon enquête, plusieurs femmes en sont venues à m'expliciter que lisser ses cheveux est une manière de donner à voir qu'elles occupent une position dominante dans l'espace professionnel ou dans le champ politique. Si j'ai recueilli ces discours, c'est que j'ai moi-même les cheveux frisés.

Le premier « épisode cheveux » qui m'a marquée date de mon stage en préfecture. Pendant ce stage, j'ai presque toujours attaché mes cheveux, suivant la recommandation d'amies, cadres dans le privé, et de ma mère, haute fonctionnaire, qui m'avaient mise en garde : si je ne faisais pas cet effort, je risquais de passer pour « négligée ». Quelques semaines après le début du stage, j'ai profité d'une pause-déjeuner pour aller chez le coiffeur et, comme j'en suis sortie coiffée, j'ai estimé que je pouvais aller travailler sans m'attacher les cheveux. Cet après-midi-là, la cheffe-adjointe du cabinet de la préfecture m'a fait remarquer que « les cheveux lâchés m'allaient bien » … avant d'ajouter qu'ayant les mêmes cheveux que les miens, elle connaissait bien les cheveux bouclés. Comme je l'avais toujours vu les cheveux raides, coupés au carré, avec une frange, je me suis étonnée de sa remarque. Elle m'a alors expliqué qu'elle se faisait des brushings tous les matins et qu'elle ne laissait ses cheveux boucler que le week-end. Quand je lui ai demandé si « elle n'aimait pas les cheveux bouclés », elle m'a répondu : « ça n'est pas ça non, mais j'ai commencé quand je me suis mise à travailler. J'arrivais comme cheffe de bureau, j'avais 25 ans, je devais diriger des nanas bien plus vieilles que moi, je trouvais qu'avec mes cheveux bouclés, ça ne le faisait pas trop donc j'ai commencé à me les lisser. Et puis j'ai pris l'habitude. Hier, il faisait humide, j'étais avec X qui m'a dit : « mais tu boucles ? ». J'avais une mèche qui bouclait. Alors je n'arrêtais pas de me la lisser pour la remettre en place ! ».

Cette femme n'a pas une position professionnelle aussi dominante que les énarques que j'ai rencontrés. J'en viens donc à un autre épisode cheveux, tiré d'un entretien avec Jeanne Parodi, une énarque qui, après une carrière dans la haute fonction publique, en politique, et à la tête de grandes entreprise publique, est aujourd'hui membre de plusieurs conseils d'administration d'entreprises privées :

> **Elsa Favier -** Au niveau des cheveux, est-ce que ça se fait d'avoir les cheveux pas lisses ?

matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française, Paris, La Découverte, 2009 ; Christelle Taraud, « Les femmes, le genre et les sexualités dans le Maghreb colonial (1830-1962) », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 2011, vol. 33, nº 1, p. 157-191.

> **Jeanne Parodi -** Alors je vais vous dire, moi j'ai un très gros problème. Moi, j'ai les cheveux comme vous hein. Mes cheveux sont comme vous, enfin, encore plus frisés. Donc pendant ma période wonder woman là, dans le wonder, il y avait le shhhh. (Elle mime un brushing.) Quand j'étais députée, sur mes affiches, j'étais frisée. […] Bon, maintenant c'est à la mode, ne soyons pas anachroniques. Bon, on est super avec nos cheveux, comme ça, à la mode. Là je me les suis tirés parce que hier soir j'allais à un cocktail où il fallait que les photos soient… un peu chics. Mais bon, là, avec un peu de gel, bon, on est bien. Mais dans les années 80, c'était moche. Donc vous me dites : est-ce que ça se fait d'avoir les cheveux frisés ? Aujourd'hui oui. En 78, non. Et puis en fait, vous savez, ce qui se fait, c'est comment on se sent bien. C'est surtout ça. C'est comment on se sent bien. Parce que rétrospectivement, je me demande comment j'ai pu me sentir bien, députée de Versailles, avec les cheveux frisés. Bon, mais enfin, il se trouve que je me sentais bien. Aujourd'hui, ça me paraît bizarre. (Petit rire.)

Outre ces discours qui rendent explicites que les cheveux sont un marqueur de la position que les femmes occupent dans l'espace socio-professionnel, j'observe que les cheveux frisés ne sont pas répandus chez les femmes énarques de la génération de Lila. Sur la photographie de sa promotion de l'ENA figurent cinquante femmes[79]. Parmi elles, quatre ont des cheveux ondulés. Deux autres ont des cheveux frisés. Sur cette photographie, il y a plusieurs femmes que je perçois comme non blanches. Toutes, sauf Lila, ont les cheveux lissés.

Les marqueurs corporels de différence racialisée n'exposent pas seulement Lila au risque d'être reléguée en dehors du féminin. Ils la conduisent aussi à être infériorisée dans d'autres ordres hiérarchiques. Pendant les stages, elle est ainsi souvent perçue comme une étudiante étrangère[80], et non comme une normalienne ayant réussi le concours externe. Or, dans la hiérarchie interne à l'institution, le statut d'élève étranger·e est autrement moins prestigieux que celui d'« externe ». Plus rabaissant encore aux yeux de Lila, lorsque le directeur des stages vient lui rendre visite à l'ambassade, il lui confie son sac de linge sale[81]. Le fait qu'aucun·e de ses camarades n'ait eu à faire face à une telle demande indique à Lila que c'est parce qu'il la

[79] Sur cette photo apparaissent les élèves issu·es des concours externe, interne et du troisième concours, mais aussi les élèves du cycle international et des responsables de l'ENA.

[80] Si la jeune femme est perçue comme une étudiante étrangère et non comme une fille d'immigré·es d'origine populaire, c'est qu'elle a, à certains égards, une *hexis* corporelle bourgeoise.

[81] Il le lui confie au motif qu'il « voudrait être bien devant sa femme » qu'il doit rejoindre ailleurs. On peut aussi supposer que, sans que Lila en ait conscience, cela participe de ses angoisses liées à la féminité. Le directeur laisserait ainsi entendre que son épouse fait partie de ces femmes qui méritent qu'il fasse un effort pour elles, et que ce n'est pas le cas de Lila.

perçoit comme une femme arabe qu'il s'autorise à lui demander d'effectuer un travail subalterne :

> **Lila -** Ce changement de regard, quand tu sens que l'autre te perçoit dans la case un peu basanée, et donc, possiblement, tu peux lui donner ton linge sale, ça m'a blessée… voilà, ce sont des choses qui marchent.

Ce type de situations se répétant, Lila comprend que ses interlocuteurs et interlocutrices la perçoivent comme appartenant à un groupe de femmes racisées, et que cette identification l'empêche d'être reconnue comme une énarque prometteuse[82].

D'après Lila, les marqueurs corporels de différence racialisée ne sont toutefois pas en eux-mêmes rédhibitoires à l'ENA. Si son corps pose tellement problème, c'est qu'il sort du cadre d'intelligibilité :

> **Lila –** Ce n'est pas forcément qu'ils sont racistes, que si tu es un peu basané, tu n'as aucune chance, non, mais le fait de l'être est tout de même un facteur de fragilisation Ta marge de manœuvre est réduite. Si tu es basanée mais que tu es très soumise, typique, ça va. Ou que tu es très féminine. Mais si tu es un peu basanée, et que tu te démarques par ailleurs, que tu n'es pas suffisamment féminine, que tu es assez brillante et cultivée, plus créative qu'organisée, perçue comme un peu originale, alors c'est fini. Pour moi c'est le cumul de tout ce que je suis qui a posé problème. C'est un ensemble de facteurs : en fait, les gens ne savent pas où te caser, et tu les inquiètes.

En d'autres termes, elle ne « *performe* » ni le genre, ni la race, ni la classe selon les modalités attendues par ses interlocuteur·rices.

À ma demande, Lila précise ce que signifie « ne pas être féminine ». Sa réponse met en lumière des normes sexuées prescrites à l'ENA :

[82] Comme de nombreuses femmes racisées, Lila dit avoir découvert qu'elle était perçue comme non blanche. L'aveuglement à la race a en outre comme conséquence de la rendre « parano », pour reprendre ses termes. Elle n'est jamais tout à fait sûre de la manière dont elle est identifiée. Lors du premier entretien, elle demande : « C'est vrai que ma mère elle fait très… Elle a vraiment les cheveux afro en fait. Moi un peu moins, mais j'ai quand même les cheveux très… Mais moi, est-ce que je fais un peu arabe ou pas quand on me voit ? Mais c'est une obsession que j'ai… je fais quoi en fait ? ».

Lila - Déjà, je ne me maquille pas. Et après, je ne m'habille pas souvent en robe ou en jupe. Je ne suis pas dans une posture de séduction […] À l'ambassade, je ne me mettais pas beaucoup en robe. D'abord pour une raison simple : j'avais froid ! (Rires.) Mais c'est vrai que toutes les femmes là-bas, diplomates comme locales étaient souvent en robe. Alors que moi, j'avais une démarche plus basique : j'ai froid, je me mets en pantalon.
Notre amie commune - Normal, quoi !
Lila - Mais rien que le fait de ne pas se maquiller, tu vois.
Notre amie commune - Parce que toutes les femmes se maquillaient là-bas ?
Lila - À l'ENA ? Dans l'ensemble oui, pas toutes mais en général oui.
Elsa - Mais très discrètement, non ?
Lila - Oui, tout à fait, discrètement, de façon élégante. Et au niveau des compétences, ce qui est attendu d'une femme, c'est : l'organisation, le respect des procédures, le sérieux et l'application, un respect strict des règles y compris dans le management, ce qui peut impliquer une certaine dureté, et surtout pas trop de créativité, et ne pas se montrer plus brillante que les hommes.
Elsa - Parce que tu as l'impression que ce n'est pas ce qui est attendu des filles à l'ENA ?
Lila - Ah oui, tellement ! « Lila, vous avez trop d'idées. Ne soyez pas brillante ! ». Le nombre de fois où [l'ambassadeur] m'a dit ça !

À l'ENA, « être féminine » signifie donc adopter une « posture de séduction ». Cette « posture » se manifeste par un travail de l'apparence, qui renforce le marquage sexué des corps. Il faut porter des tenues vestimentaires qui, telles les robes, se distinguent des costumes sombres des hommes[83] et arborer un maquillage, discret mais visible, qui souligne lui aussi l'appartenance au groupe des femmes. Cette « posture » consiste aussi à témoigner de « qualités intellectuelles » socialement définies comme « féminines ». Il s'agit d'apparaître conforme à

[83] Depuis la Révolution française, les vêtements sont l'un des lieux centraux de la construction sociale de la différence des sexes. La distinction sexuée est perceptible, tant par la forme des vêtements, que les matières ou les couleurs (austères pour les hommes depuis le XIXe siècle, vives ou pastels pour les femmes), Philippe Perrot, *Le travail des apparences, ou les transformations du corps féminin XVIIIe-XIXe siècle*, Paris, Le Seuil, 1984 ; Quentin Bell, *Mode et société. Essai sur la sociologie du vêtement*, Paris, PUF, 1992 ; Christine Bard, *Ce que soulève la jupe*, Paris, Autrement, 2010. Pour une revue de littérature sur genre et vêtement, voir : P. Barbier et al., « Vêtement », art cit.

des stéréotypes sexués concernant le caractère plus organisé et sérieux des femmes, et l'intelligence plus brillante des hommes[84].

Lila tire ce constat à partir de l'observation des femmes présentes à l'ambassade, ou encore de ses camarades de promotion. Mais il arrive aussi que l'injonction à marquer sa différence sexuée en se conformant à de telles normes soit explicite. Ainsi, alors que son séjour en ambassade arrive à son terme, l'ambassadeur lui fait la recommandation suivante :

> **Lila -** À la fin, il m'a dit : « oui, on se ressemble, mais ne soyez pas trop brillante et habillez-vous en couleurs. Habillez-vous en couleur, vous savez, ça compte ces choses-là. Mettez un peu de couleur ».

À l'issue du stage en ambassade, alors qu'elle estime avoir « brillé », Lila obtient une note qui la classe dans le dernier quart de promotion. En « colère », elle passe l'été à réfléchir au sens de cette sanction, relisant notamment l'*Esquisse pour une auto-analyse* de Pierre Bourdieu. Elle en tire la conclusion que ce n'est pas le contenu de son travail qui est en cause, mais son *hexis* :

[84] De nombreux travaux en sociologie de l'éducation ont montré que les attentes et les perceptions des enseignant·es varient selon le sexe des élèves : agressivité, indiscipline, mais aussi autonomie, curiosité, talent sont attendus des garçons ; ordre, propreté, docilité, sérieux dans le travail sont attendues des filles. Voir par exemple : Marie Duru-Bellat, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 1990. Analysant le recrutement d'élèves en classe préparatoire, Muriel Darmon montre que les filles sont plus souvent jugées « trop sérieuses » que les garçons par les professeurs. Les catégories de l'entendement professoral sont marquées par le genre. Muriel Darmon, « Sélectionner, élire, prédire : le recrutement des classes préparatoires », *Sociétés contemporaines*, 2012, vol. 86, nº 2, p. 5. Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel montrent qu'en classe préparatoire scientifique, les filles se décrivent très majoritairement comme sérieuses, et pour près de la moitié comme organisées. Les garçons se décrivent moins souvent de la sorte, mais s'attribuent en revanche plus fréquemment l'intuition et la résistance au stress. Les professeur·es jugent eux aussi plus souvent les filles « sérieuses » dans les bulletins. Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel, « La noblesse scientifique. Jugements scolaires et naturalisation des aspirations en classes préparatoires aux grandes écoles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2017, vol. 220, nº 5, p. 68-85. Par ailleurs, j'ai pu observer dans le cadre de mon enquête que le « sérieux féminin » est une catégorie mobilisée par de nombreux.ses énarques.

Lila - J'avais compris que j'avais l'air un peu simple, pas assez sophistiquée. Naturelle[85] et spontanée, comme on m'avait dit. Voilà, que je n'avais pas le look de la dominante, de Sibyle Veil, de gens comme ça. […] C'est elle qui vient d'être nommée patronne de Radio France. Pour moi, elle incarne tout à fait la… Son mari est le petit-fils de Simone Veil. Sibyle Veil, promo ENA de Macron. Senghor. Je crois qu'elle est sortie au Conseil d'État.

Armées de smartphones, nous passons en revue des photographies de Sibyle Veil sur internet :

Lila - Forcément, je ne ressemble pas à Sibyle Veil.
Elsa - Les cheveux lissés, le maquillage.
Lila - Tout est là.
Elsa - Le tailleur, le sourire.
Lila – Son mari, aussi énarque. Il a été à l'inspection des finances, je crois, puis est passé dans le privé. Bon bref. Donc Lila Maroun a bien conscience de faire un peu pouilleuse et de ne pas ressembler du tout à Sibyle Veil. (Elle rit.) Malgré ses talents, parce qu'elle est quand même rentrée à l'ENA avec des notes assez…. Tu vois le grand oral, j'ai re-regardé, il y avait 9 de moyenne, j'ai eu 19. Je pouvais quand même être un peu fière.

Ce passage illustre quelques caractéristiques d'une féminité dirigeante idéal-typique (Lila parle, elle, de « look de la dominante », ou encore d'« ethos de la femme de pouvoir »).

Il y a d'abord tout ce que nous percevons du corps de Sibyle Veil. Celui-ci exprime sans équivoque une féminité blanche de classe supérieure, fruit d'un intense travail. Cette femme de 40 ans au teint clair est mince et musclé, indice de son appartenance aux classes dominantes[86].

---

[85] Le qualificatif de « naturelle » renvoie implicitement à une caractéristique négative : une apparence insuffisamment travaillée, qui n'a pas fait l'objet des investissements attendus par l'institution - le corps « abominablement naturel » et « subi » dont parle Muriel Darmon en évoquant le regard que les anorexiques portent sur les filles « grosses ». Muriel Darmon, *Devenir anorexique. Une approche sociologique*, Paris, La Découverte, 2008, p. 288.

[86] La corpulence est aujourd'hui un marqueur de classe et de genre. « L'éventail des poids entre hommes selon leur milieu social est assez resserré (2,8 kilos). Pour les femmes, l'éventail des poids moyens et de 5,6 kilos. […] Les femmes de milieux cadres et professions intellectuelles supérieures sont les plus grandes et aussi celles qui déclarent le poids le plus faible par rapport à leur taille », Marceline Bodier, « Le corps change, son image aussi », *Insee Première*, 1995, nº 356, p. 2-3.

Coiffure, maquillage et pilosité soulignent l'appartenance à un groupe de sexe, et un sens de la mesure caractéristique du travail de l'apparence dans les milieux bourgeois[87]. Des cheveux lissés à la blondeur artificiellement rehaussée, disciplinés par un brushing, tombent ainsi sur ses épaules[88]. Les sourcils épilés, elle arbore un maquillage discret. Ses yeux bleus sont cerclés d'un fin trait noir. Ses paupières sont couvertes d'un fard d'une teinte proche de celle sa peau. Ses joues sont poudrées de rose. Sur toutes les photographies, elle esquisse en outre un léger sourire, une mimique associée à la féminité[89], qui laisse apparaître des dents blanches parfaitement alignées. En matière de vêtements, elle porte immanquablement une veste de tailleur cintrée, signe qu'elle exerce une profession supérieure, et un haut près du corps, au décolleté peu profond, signe qu'elle sait *« mettre en valeur son corps sans provoquer »* les hommes[90]. Conformément au conseil que l'ambassadeur prodiguait à Lila, il y a des couleurs qui distinguent son registre vestimentaire de celui de ses homologues masculins, tous vêtus de costumes sombres. Les vestes, unies, peuvent ainsi être bleues, blanches, rouges, ou magentas. Quand elles sont sombres, elles sont accompagnées d'un haut coloré, uni ou à motifs. Il y a, enfin, quelques bijoux, dont une bague à l'annulaire gauche qui indique que l'on a affaire à une femme mariée.

Notre perception de l'apparence physique de cette femme se nourrit aussi de ce que l'on sait d'elle. Lila précise que Sibyle Veil est en couple avec un énarque issu d'une famille de pouvoir, connue de tou·tes dans les arcanes de la politique et de la haute administration et occupant une position professionnelle élevée. Ce point doit être noté : afficher publiquement une relation stable, dans le cadre d'un couple hétérosexuel et homogame, participe de la « posture de féminité » décrite par Lila. Le corps de Sibyle Veil est en somme le support de

---

[87] Béatrix Le Wita, *Ni vue ni connue. Approche ethnographique de la culture bourgeoise*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 1988.

[88] Les cheveux lissés et blonds sont des marqueurs sociaux de blanchité.

[89] Erving Goffman, *L' arrangement des sexes*, traduit par Hervé Maury, Paris, La Dispute, 2002. Sur le sourire, voire aussi Christine Mennesson, Sylvia Visentin et Jean-Paul Clément, « L'incorporation du genre en gymnastique rythmique », *Ethnologie française*, 2012, vol. 42, nº 3, p. 591-600.

[90] On reprend cette expression à Aurélia Mardon qui montre comment les jeunes filles apprennent au collège à mettre en valeur leur corps de la « bonne manière », c'est-à-dire en prenant garde de ne pas « provoquer » les hommes, qui sont susceptibles d'interpréter leurs attitudes corporelles comme un geste leur étant destiné. Aurélia Mardon, « Construire son identité de fille et de garçon. Pratiques et styles vestimentaires au collège », *Cahiers du Genre*, 2010, vol. 49, nº 2, p. 133-154.

l'expression de l'appartenance à une profession supérieure, à une classe sociale, à un groupe assigné racialement, à un groupe de sexe et à un couple hétérosexuel.

À l'issue de la première moitié de sa scolarité à l'ENA, Lila constate donc qu'elle n'est pas conforme à cet idéal de féminité en vigueur dans la haute fonction publique. Le fait de ne pas être dans une « posture de féminité qui veut plaire » et la manifestation de « qualités intellectuelles » socialement définies comme masculines[91] sont en outre d'autant moins tolérés qu'elle est perçue comme une femme racisée.

Le fait que ces questions relatives au corps viennent « hanter » Lila à partir de la scolarité à l'ENA mérite attention. Pourquoi les cheveux frisés lui apparaissent-ils à ce moment-là seulement comme la marque d'une différence racialisée qu'il s'agit d'effacer ?[92] Pourquoi certains de ces comportements s'apparentent-ils à des transgressions de genre problématiques à partir de la scolarité à l'ENA ? À mon sens, les signes de l'appartenance à une fraction très dotée en capital culturel des classes supérieures l'emportaient jusque-là dans les jugements scolaires prononcés à son égard. Lila me raconte d'ailleurs quelques situations où elle a été identifiée comme non blanche au sein de l'institution scolaire, mais cela ne l'a pas empêchée d'être au faîte de la légitimité scolaire. Alors que Lila s'attend à ce que les mêmes principes continuent à s'appliquer, à l'ENA, son corps devient un obstacle à sa reconnaissance par l'institution. Dans la haute fonction publique actuelle, une femme, aussi dotée en capital culturel soit-elle, peut difficilement être reconnue comme légitime sans se conformer à des normes de féminité blanche et bourgeoise, *a fortiori* s'il s'agit d'une femme racisée.

[91] À cela s'ajoute sans doute son statut conjugal de célibataire.

[92] Sur le travail d'invisibilisation des marqueurs sociaux de différence chez des cadres et dirigeants racialisés, voir : Samina Mesgarzadeh, *Les clubs de cadres et de dirigeants racialisés en région parisienne. Genèse et structuration d'un espace de regroupement et de mobilisation*, Université de Lausanne et EHESS, Lausanne, 2017. Et, en sociolinguistique, sur un terrain proche : Suzie Telep, *« Whitiser, c'est parler comme un Blanc ». Langage, subjectivité et postcolonialité chez des militants afrodescendants d'origine camerounaise*, Thèse de sciences du langage, Université Paris Descartes, Paris, 2019.

2) … et le performer pour « survivre »

Pour le dernier stage, qui se déroule en préfecture, Lila s'essaie à une mise en scène de la féminité qu'elle estime attendue d'une jeune énarque. Elle achète des robes, des jupes, des vestes et des collants, en nombre suffisant pour être habillée de manière différente chaque jour. Elle maquille « très légèrement » ses yeux et met « un tout petit peu de fond de teint ». Elle se lave les cheveux trois fois par semaine, les tire ou les attache en chignon. *Via* un travail sur le front corporel, elle accentue donc les marques d'une féminité de classe et efface celles d'une différence racialisée. Il s'agit donc indissociablement d'une performance de genre et d'une performance de race, forme de *« passing »* qui consiste à se blanchir socialement en atténuant les marqueurs de l'altérité raciale[93]. Lila modifie aussi sa manière de parler, s'efforçant de manifester sa déférence vis-à-vis de ses supérieurs. Pour ce faire, elle accentue des caractéristiques féminines de sa voix[94], prend moins souvent la parole et approuve ses supérieurs, y compris quand elle ne partage pas leur avis :

> **Lila Maroun -** Je me suis transformée en fille un peu gnangnan. Je parlais hyper peu, j'étais un peu timide, ça donnait quelque chose comme ça : (elle prend une voix douce. Son débit est plus linéaire, il y a moins de mots accentués. Il y a plus d'harmoniques aigues et elle parle moins fort.) : « oh oui, Monsieur le préfet ». Quand il disait des choses fausses, parce que souvent, il racontait n'importe quoi, il a d'ailleurs eu des soucis par la suite, j'avais compris qu'il ne fallait surtout pas, à aucun moment, manifester le fait qu'il avait commis une erreur.

Le caractère obligatoire de cette *« performance de genre »* saute aux yeux dans les entretiens. Lila explique ainsi qu'il s'agit d'une stratégie de « survie » et de « protection » :

---

[93] Sur les notions de *« passing racile »* et de *« performativité raciale »*, voir notamment : Catherine Rottenberg, « Passing : Race, Identification, and Desire », *Criticism*, 2003, vol. 45, p. 435-452 ; Catherine Rottenberg, *Performing Americanness : race, class, and gender in modern African-American and Jewish-American literature*, Lebanon, Dartmouth College Press, 2008 ; Nadine Ehlers, *Racial Imperatives : Discipline, Performativity, and Struggles against Subjection*, Bloomington, Indiana University Press, 2012.

[94] Voir chapitre 6.

> **Lila -** J'ai compris que… que voilà, que je n'allais pas survivre si je ne faisais pas un petit effort, et que ça me protégerait. J'ai compris que ce n'était pas une bonne… En fait, avant, je n'étais pas rebelle, c'est juste que je n'en avais pas conscience, tu vois. Je n'avais même pas la bonne garde-robe je me suis dit : « tu vas te conformer ».

Lila tire des gratifications de ce travail sur le front corporel. Elle est davantage « identifiée comme la stagiaire ENA », même s'il arrive encore qu'en réunion, des élus la confondent avec une « petite blonde aux yeux bleus », tout juste sortie d'un institut régional d'administration[95]. Ses relations avec les membres du corps préfectoral sont bonnes. Mais c'est surtout le verdict du haut fonctionnaire chargé de l'inspecter, qui la convainc du bien-fondé de sa stratégie. Le membre de la direction des stages lui dit en effet qu'elle a « gagné en maturité », qu'elle est désormais une « vraie femme ». Et, signe que réussite à l'ENA et performance d'une féminité dirigeante sont bien liées, pour la première fois, elle obtient une note supérieure à la moyenne à une épreuve non anonyme[96].

Il faut certaines dispositions d'une part pour envisager qu'il est possible de travailler son corps afin de l'ajuster aux attentes de l'institution et, d'autre part, pour accepter de le faire. Croire qu'il est possible d'agir sur son apparence est une disposition typique des classes moyennes et supérieures[97]. Or, Lila est issue des classes supérieures, ce qui implique 1) qu'elle a pu intérioriser cette croyance au cours de sa socialisation primaire, et 2) que le travail qu'elle a à faire pour s'ajuster aux attentes de l'institution est sans doute limité (il est moins important que pour une femme issue de milieux populaires, par exemple) dans la mesure où elle a déjà incorporé un certain nombre de caractéristiques corporelles typiques des classes supérieures. En outre, comme l'a montré Jean-Michel Eymeri, *« le phénomène « total », mêlant conformité et classement sur le mode de l'obsession, dont l'ENA est le cadre, n'affecte que ceux que le*

---

[95] Les instituts régionaux d'administration forment des cadres administratifs de la fonction publique d'État situés plus bas dans la hiérarchie que les énarques. Olivier Queré, *L'atelier de l'État. Des cadres intermédiaires en formation*, Rennes, PUR, 2020.

[96] Lila obtient en effet d'excellentes notes aux épreuves écrites et anonymes.

[97] Georges Vigarello, *Histoire de la beauté. Le corps et l'art d'embellir de la Renaissance à nos jours*, Paris, Le Seuil, 2004 ; M. Darmon, *Devenir anorexique*, *op. cit.*

classement affecte et qui choisissent d'en jouer le jeu et de s'en imposer à eux-mêmes les règles »[98]. Le fait d'être une jeune femme issue des classes supérieures, sans enfant, détentrice de titres scolaires prestigieux, et classée parmi les premier·es candidat·es du concours externe, pousse à la remise de soi au jeu de la compétition pour les meilleures places du classement[99]. À titre de comparaison, telle femme admise à l'ENA via le troisième concours alors qu'elle a des enfants en bas âge, décrit un tout autre rapport à la scolarité à l'ENA : « De toute façon, j'avais renoncé à comprendre les codes de cette école. Je me disais que je ne savais pas comment faire pour sortir bien classée et que je n'avais aucune maîtrise de ce truc-là ».

En outre, plusieurs personnes à qui Lila reconnaît une légitimité, la poussent à s'engager dans un travail sur son corps[100]. La directrice de l'ENA, les membres de la direction des stages, et l'ambassadeur auprès duquel elle est placée en stage le lui prescrivent. Ils font non seulement office de passeurs de normes corporelles en tant que haut·es fonctionnaires, mais ont aussi le pouvoir d'exercer un contrôle sur les pratiques de Lila, puisque leurs jugements déterminent son classement de sortie. La directrice de l'ENA joue d'ailleurs ce rôle en toute conscience, comme en témoigne un passage d'un livre qu'elle a écrit, où elle mentionne les conseils qu'elle prodigue à des jeunes femmes dont l'apparence n'est pas conforme aux *« codes sociaux et professionnels »*[101] :

> « Pour une femme, c'est plus compliqué. Tout le monde jauge, tout le monde juge. Un faux pas, et c'est le classement sans suite : « L'allure d'une assistante sociale », « Une crémière endimanchée », « Une pouffiasse »[102]. Les jugements sont aussi rapides que stupides et discriminants. Oui. Mais que faire ? Faire comme si ça n'avait pas d'importance ? Allons. Nous sommes en France, l'un des pays qui accorde le plus d'importance à la mise. Et le plus souvent à Paris, où chacun s'efforce d'appartenir à la tribu qui le rassure le plus sur son identité L'obsession

[98] J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*, p. 195.

[99] En outre, ses camarades ne cessent de lui dire qu'elle sortira très bien classée de l'ENA.

[100] On s'inspire ici du raisonnement tenu dans le chapitre 4 du livre de M. Darmon, *Devenir anorexique*, *op. cit.* intitulé « « Commencer » : s'engager dans une prise en main ».

[101] Nathalie Loiseau, *Choisissez tout*, Paris, JC Lattès, 2016, p. 197-198.

[102] Ces expressions révèlent deux types de discrédit susceptible de s'abattre sur les corps des hautes fonctionnaires. Leur corps est jugé comme non-professionnel, soit parce qu'il s'apparente à un corps de femme exerçant une profession subalterne, soit parce qu'il renvoie à la sexualité.

de l'allure commence dès l'école et ne fait que croître. Aliénante, sans aucun doute, mais au cœur de nos sociétés. Alors il faut avoir le courage d'en parler. Déconseiller le parfum qui dérange, le maquillage qui déforme, les tenues ultracourtes prévues davantage pour les vacances que pour la vie de bureau. Je n'ai jamais vu personne m'en vouloir de lui en avoir parlé. »

Cette diplomate de carrière nourrit toutefois des sentiments ambivalents à l'égard de ce rôle de passeuse de normes corporelles, qui contribue à « affermir » des « rites » qu'elle « n'approuve pas toujours »[103].

Une autre personne, extérieure à l'ENA, joue un rôle crucial. Il s'agit de la mère de Lila, qui encourage sa transformation :

> **Lila –** [Quand] j'étais tous les jours habillée en jupe, ma mère était très enthousiaste (Elle prend une voix aigue.) : « oh, tu es trop belle comme ça ! Ça te va tellement bien ! ».

Lila est en fait d'autant plus poussée à s'engager dans ce travail corporel visant à accentuer les marques d'une appartenance de sexe et de classe, *via* notamment le gommage d'une différence racialisée, qu'il vient non seulement résoudre des tensions à l'ENA, mais aussi des tensions familiales[104] :

> **Lila -** Tu vois, je suis une fille, mais j'ai mis du temps à affirmer ma féminité, notamment en ce qui concerne mes cheveux. […] Et ma mère a toujours été un peu obsédée par ça. Elle voulait me féminiser. […] « Mais tu pourrais être tellement mieux. Il suffirait de faire « juste ça » pour être au top. Regarde tes cousines ». Et

[103] N. Loiseau, *Choisissez tout*, *op. cit.*, p. 195. Précisons qu'elle a été nommée dans un contexte de mise en place de politiques d'égalité de la haute fonction publique, comme un symbole de la féminisation des élites dirigeantes, et qu'elle a tenu ce rôle de féministe institutionnelle pendant son mandat.

[104] À l'inverse, Geneviève Pruvost, analysant l'affiliation des jeunes policières à un genre viril, souligne : « Les jeunes policiers des deux sexes sont tout d'abord majoritairement issus de la province et sont prioritairement nommés en région parisienne. Les jeunes femmes se trouvent alors coupées de leur réseau familial (du moins au quotidien). Moins soumises au regard des proches, elles peuvent se transformer à tous égards sans avoir à craindre la désapprobation quotidienne d'un père, d'une mère ou d'un frère. L'affiliation à un genre est en effet affaire de réitération quotidienne. La mise à distance des cadres familiaux permet à certaines femmes de cesser de jouer le jeu de la féminité et parfois même de l'hétérosexualité. », Geneviève Pruvost, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007, chapitre 4, paragraphe 42.

en fait, c'était une source de tension énorme entre nous. Et une source d'inquiétude réelle chez elle.

Lorsque Lila évoque l'idée que les commentaires subis à l'ENA résultent d'une forme de « racisme systémique », sa mère la rappelle à des explications d'ordre individuel :

Lila - Ma mère n'aime pas parler de racisme. Elle dit : « non mais c'est aussi que tu es particulière ». Je ne dis pas qu'elle dit que ça n'existe pas, elle y est tout de même sensible mais, et je pense au fond qu'elle a raison, elle dit : « c'est un ensemble, c'est un faisceau, il ne faut pas isoler un élément ».

La mère de Lila, en tant que responsable socialement désignée du corps des membres de la famille[105], et en tant que femme racisée appartenant aux classes supérieures, soumise à des normes corporelles proches, incite sa fille Lila à fournir un « effort ». Elle participe donc à la stylisation du corps de Lila sur un mode genré.

Après sa sortie de l'ENA, Lila, encouragée par son entourage, accentue ce travail sur le front corporel, en lissant ses cheveux, ce qu'elle s'était refusée à faire pendant la scolarité. L'immense réflexivité dont elle fait preuve en entretien montre qu'elle est loin d'absorber passivement cette norme qui veut que les jeunes femmes énarques incarnent un certain type de féminité. Mais elle doit faire avec les contraintes d'un contexte professionnel où les transgressions sont coûteuses :

Lila – En ce moment, plusieurs personnes de mon entourage me disent : « mais tu t'es enfin lissé les cheveux ! »
Notre amie commune - Enfin ? (Choquée.) Ils disent : « enfin » ?

[105] Sur la construction historique et sociale du rôle maternel de garante et responsable de l'alimentation et du corps des membres de la famille, voir le chapitre 1 de M. Darmon, *Devenir anorexique*, *op. cit.* Les travaux sur la socialisation corporelle dans l'enfance et à l'adolescence pointent le rôle prépondérant des mères, dans les classes populaires comme dans les classes supérieures. Voir : Aurélia Mardon, « La génération Lolita. Stratégies de contrôle et de contournement », *Réseaux*, 2011, vol. 168-169, nº 4-5, p. 111-132 ; Martine Court et al., « Habiller, nourrir, soigner son enfant : la fabrication de corps de classes », *Recherches familiales*, 2014, vol. 11, nº 1, p. 43-52.

Lila - Oui mais parce qu'ils savaient qu'on me l'avait demandé. Mais moi je ne voulais pas le faire à l'ENA en fait. Je ne sais pas, j'avais une sorte de… Je l'ai fait après. À la sortie de l'ENA.
Notre amie commune - Mmm… c'est intéressant. Pourquoi ?
Lila - Mais parce que, je voulais pas me… je sais pas… ça me déprimait.
Notre amie commune - … te soumettre à ce point ?
Lila - Oui, voilà. […]
Notre amie commune - Et tu le vis comment maintenant de te les lisser ?
Lila - Ben, j'aime bien aller chez le coiffeur et je trouve que ça me crée moins de souci en fait, quand je vais au travail. […]
Notre amie commune - Oui, t'as plus de gêne par rapport à ça finalement ? Tu te dis, tu te tais…
Lila - Oui, je me dis que ça me libère d'un souci. C'est horrible hein…

Le cas de Lila rend donc visible que l'apprentissage d'un rôle de haute fonctionnaire à l'ENA inclut la mise en conformité avec des normes corporelles de féminité bourgeoise et blanche.

Conclusion. Féminité dirigeante et masculinité hégémonique

À l'issue de ce chapitre, on peut affirmer que la féminisation des promotions de l'ENA s'est accompagnée d'attentes particulières à l'égard des recrues de sexe féminin. Pour être reconnues comme des énarques prometteuses, les jeunes femmes sont tenues d'incarner une féminité blanche de classe supérieure. Les stages en préfecture et en ambassade, pierres angulaires d'un dispositif de *« socialisation par l'épreuve »*, constituent un moment clé de l'apprentissage de ce style de féminité dirigeante.

Ces analyses prolongent le travail entrepris par Jean-Michel Eymeri sur la socialisation à l'ENA. Qualifiant les stages en préfecture et en ambassade d'*« épreuves de bourgeoisie »,* il affirme que *« celui qui « en est », a tendanciellement l'avantage sur celui qui « n'en est pas » et qui de ce fait « détonne », ne parvient pas à « engrener sans aucun grincement dans le*

système »[106]. En prêtant attention non plus seulement à la classe, mais aussi au genre et à la race, on montre que pour les jeunes femmes, les stages sont inséparablement une épreuve de bourgeoisie, de féminité et de blanchité. Jean-Michel Eymeri affirme en outre que l'ENA *« ne transmet pour l'essentiel ni des savoirs, ni des savoir-faire, mais un savoir/devoir-être ». « Pour être bien noté, la docilité, soumission hiérarchique et respect des convenances mêlés, doit être devenue une seconde nature »*, subtilement mariée à une *« attitude de dominance ».* Cette disposition que l'ENA attend et contribue à façonner engage les corps. Oui, *« le succès du stage »* se joue bien *« dans une attention extrême voire une soumission inconditionnelle […] aux formes unilatéralement imposées dans l'interaction avec le maître de stage ».* Mais dans des institutions où le pouvoir a partie liée avec une masculinité hétérosexuelle, les jeunes femmes énarques doivent une révérence aux hommes qui occupent les positions dominantes jusque dans leur corps.

[106] Toutes les citations de ce paragraphe sont tirées du chapitre 4 de J.-M. Eymeri, *La fabrique des énarques*, *op. cit.*

Chapitre 6
Le préfet est une préfète
La féminisation d'un rôle masculin

Alors qu'au milieu des années 2000, on dénombre 26% de femmes au Conseil d'État, 19% de femmes à la Cour des comptes[1], et 23% de femmes parmi les cadres supérieur·es et dirigeant·es des administrations centrales[2], un corps de hauts fonctionnaires *« résiste encore et toujours »*[3] à la féminisation : le corps préfectoral. Les femmes représentent alors 13% des sous-préfet·es[4] et 5% des préfet·es[5].

Le corps préfectoral est masculin par son recrutement, mais aussi par sa culture professionnelle. On l'a vu au chapitre précédent, dans la préfectorale, la définition dominante du bon professionnel incluait, jusqu'à une période récente, une conjugalité hétérosexuelle et la présence d'une épouse jouant un rôle d'auxiliaire. En outre, loin de faire partie des métiers de la haute fonction publique qui offrent une « liberté d'organisation », comme ceux de magistrat·e

---

[1] Olivia Bui-Xuan, « Le Conseil d'État : quelle composition réelle ? », *Pouvoirs*, 2007, vol. 123, nº 4, p. 90. Pour le Conseil d'État, il s'agit de la part des femmes fin 2007, pour la Cour des comptes, fin 2004.

[2] DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009*, vol.1, p. 524. Il s'agit de la part des femmes fin 2004.

[3] René Goscinny et Albert Uderzo, *La Zizanie*, Paris, Dargaud, 1970, p. 3.

[4] https://www.femme-avenir.com/2015_Discours-sous-prefete.pdf. Il s'agit de la part des femmes fin 2004.

[5] DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009*, *op. cit.*, p. 524. Il s'agit de la part des femmes en 2004.

ou d'inspecteur·rice, vers lesquels s'orientent volontiers les femmes énarques[6], les postes de sous-préfet·e et de préfet·e sont particulièrement contraignants : « la disponibilité du préfet doit être totale », est-il ainsi rappelé sur les sites internet de plusieurs préfectures. En raison de cet impératif, être sous-préfet·e ou préfet·e requiert, aux dires de membres du corps préfectoral, des qualités d'« endurance » et de « résistance » physiques et psychologiques[7]. Ces qualités sont associées au masculin. En témoigne par exemple une enquêtée qui, ayant postulé à un « gros » poste de sous-préfète à la fin des années 1990, s'est vu rétorquer au ministère de l'Intérieur qu'« en cas de coup dur la nuit, elle ne saurait pas faire »[8]. Finalement nommée sous-préfète, elle a été accueillie par un collègue au son d'un : « vous n'imaginez quand même pas qu'en ayant ce poste vous pourrez aller chercher vos enfants à l'école ». Enfin, les sous-préfet·es et les préfet·es sont responsables du maintien de l'ordre public, une prérogative historiquement attachée à la virilité[9].

À partir de la fin des années 2000, le corps préfectoral connaît pourtant une féminisation rapide, sous l'effet de politiques volontaristes de féminisation du sommet de l'État. Fait du prince dans les années 2000, elles prennent un tour coercitif avec la loi Sauvadet de 2012, qui impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur de l'État. Ce taux doit être de 20% à partir de 2013, de 30% à partir de 2015, pour atteindre 40% à partir de 2018. Si ces mesures contraignantes n'ont pas fondamentalement changé la donne dans certains secteurs de la haute fonction publique déjà féminisés[10], elles ont en revanche affecté le *statu quo* dans le corps préfectoral, encore très masculin. En 2017, la part des femmes atteint 20% pour les postes de préfet·es[11]. Elle a donc été multipliée par quatre en un peu plus de dix ans. Au cours de cette

---

[6] Voir chapitre 4.

[7] Propos de sous-préfets cités dans Wassim Kamel, « Le métier de sous-préfet d'arrondissement au XXIe siècle », Rapport Individuel d'Expertise, Centre des Hautes Études du Ministère de l'Intérieur, juin 2014, p. 22.

[8] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministères sociaux, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2019.

[9] Geneviève Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, 2008.

[10] Alban Jacquemart, Anne Revillard et Laure Bereni, « Gender quotas in the French bureaucratic elite : the soft power of restricted coercion », *French Politics*, 2020, vol. 18, nº 1-2, p. 50-70.

[11] Bilan de la mise en œuvre des nominations équilibrées au cours de l'année 2017. Rapport 2018, ministère de l'action et des comptes publics, p. 28. La proportion de femmes parmi les sous-préfet·es atteint quant à elle 30%.

période, le nombre de nouvelles préfètes fait un bond. Vingt-huit femmes sont nommées pour la première fois à un poste de préfet de département ou de région entre 2013 et 2019, pour 71 hommes, soit 28% des effectifs[12]. Cela ne va pas sans susciter des résistances, de la part d'hommes qui estiment injuste que des sous-préfets entrés de longue date dans l'administration préfectorale voient leurs chances d'accéder à un poste de préfet se réduire au profit de femmes venues d'ailleurs ou ayant moins d'ancienneté dans le corps des sous-préfets.

Encadré 6-1 –Éléments de cadrage

Les préfètes et les préfets sont les représentants directs et les dépositaires de l'autorité de l'État dans les départements et les régions.

Elles et ils dirigent les préfectures, services dépendant du ministère de l'Intérieur, et assurent la coordination de l'action des autres services locaux de l'État, relevant d'autres ministères. Sans énumérer l'ensemble de leurs prérogatives, signalons que les préfet·es sont chargé·es de veiller à ce que les collectivités locales respectent les lois et d'assurer le maintien de l'ordre public. Les préfet·es remplissent aussi un rôle politique de défense de la politique gouvernementale et de représentation de l'État. À ce titre, elles et ils participent à de nombreux événements publics, au cours desquels il leur faut prendre la parole. Sauf présence d'un ministre, à ces occasions, les préfet·es parlent en dernier.

Les préfet·es sont assisté·es par des sous-préfet·es qui sont sous leur autorité hiérarchique. Au sein de la préfecture, ces sous-préfets sont :

- le secrétaire général, qui est le numéro 2 de la préfecture. Il peut exercer toutes les compétences du préfet.
- le directeur de cabinet dont les fonctions principales touchent à l'ordre public, à l'organisation des visites de hautes personnalités, ainsi qu'à l'organisation et au suivi des élections.

Dans certaines préfectures, il peut y avoir d'autres sous-préfet·es. C'est le cas à la préfecture dont il est question dans ce chapitre, où une sous-préfète est chargée de la politique de la ville. Chaque département est en outre divisé en arrondissements, qui abritent des sous-préfectures, dirigées par des souspréfet·es d'arrondissement. Les préfet·es et les sous-préfet·es forment ce qu'on appelle le corps préfectoral.

Les membres du corps préfectoral sont des haut·es fonctionnaires. Dans ce chapitre, on évoquera d'autres cadres de la préfecture qui occupent des positions moins

[12] Calcul effectué à partir d'une base de données recensant les nominations à des postes de préfet entre 1990 et 2019. Voir encadré ci-dessous.

élevées. Il sera notamment question du chef du bureau du cabinet qui assiste le directeur de cabinet et encadre une vingtaine de personnes.

Comme d'autres très haut·es fonctionnaires, qui ont un rôle à la fois administratif et politique, les préfet·es occupent des emplois « à la discrétion du gouvernement ». Cela signifie que le pouvoir exécutif est libre de nommer les personnes qu'il veut et de mettre fin à leurs fonctions à n'importe quel moment.

En réalité, les choses sont un peu plus compliquées. Entre 1964 et 2009, les quatre cinquièmes des emplois de préfets territoriaux étaient réservés à des sous-préfet·es et des administrateur·rices civil·es ayant une certaine durée de service, ce qui revenait à réserver la plus grande partie des emplois de préfet·e à des personnes qui étaient déjà des professionnel·les de l'administration. Pour le cinquième restant, le président de la République pouvait en revanche nommer qui il le souhaitait. À partir de 2009, cette proportion est passée à un tiers.

L'ENA est l'une des voies d'accès aux emplois de sous-préfet·es. À la sortie de l'école, les élèves peuvent choisir de devenir administrateur·rices civil·es au ministère de l'Intérieur et être affecté·es immédiatement à un poste de sous-préfet·e. Leur premier poste est en général un poste de directeur·rice de cabinet d'un préfet.

Peuvent aussi être nommé·es sous-préfet·es des fonctionnaires et des militaires de niveau comparable, par la voie dite du détachement. Il existe aussi des nominations « au choix » réservées à des fonctionnaires de niveau inférieur, pour lesquels cela constitue une promotion, ou à des non-fonctionnaires remplissant certaines conditions. Enfin, à certaines époques où il y a eu des difficultés de recrutement, des concours spéciaux ont été organisés.

À notre connaissance, il n'existe pas de travaux sur les parcours qui conduisent à des emplois de préfet·e au cours des deux dernières décennies. Luc Rouban a en revanche réalisé une étude qui montre que l'immense majorité des préfets en poste entre 1959 et 1997 ont eu une longue carrière de sous-préfet avant leur nomination comme préfet[13]. 42% des préfets ont commencé leur carrière préfectorale par un poste de directeur de cabinet et 38,4% par un poste de sous-préfet d'arrondissement. 64% sont passés par les trois types de postes de sous-préfet décrits ci-dessus : un poste de directeur de cabinet, un poste de sous-préfet d'arrondissement et un poste de secrétaire général de préfecture. La moitié des préfets ont en outre occupé plus de cinq postes de sous-préfet avant de devenir préfet.

Beaucoup des femmes nommées à des postes de préfet·e dans les années 2010 pour respecter la loi Sauvadet n'ont pas connu une longue carrière de sous-préfète avant de devenir préfètes. On ne dispose pas de données qui permettraient de le vérifier, mais c'est en tout cas ce qu'indiquent plusieurs enquêté·es et des articles de journaux[14].

[13] Luc Rouban, « Les Préfets de la République 1870-1997 », *Cahiers du CEVIPOF*, janvier 2000, nº 26.

[14] Par exemple celui-ci : https://www.acteurspublics.fr/articles/corps-prefectoral-le-temps-des-femmes

Que se passe-t-il quand des politiques de féminisation viennent bouleverser un tel monopole masculin ? Comment la présence d'une femme à la tête d'une préfecture est-elle négociée au quotidien ? À quelles conditions une femme peut-elle tenir le *« rôle »*[15] de préfet, taillé par et pour des hommes, de manière légitime ? Et dans quelle mesure l'arrivée de femmes contribue-t-elle à une redéfinition du métier préfectoral ? Pour explorer ces questions, on s'appuie sur des matériaux recueillis en 2013 lors d'une enquête par observation à la préfecture de Visère[16], l'une des rares « grosses » préfectures de département alors dirigées par une femme.

L'intérêt d'une enquête par observation pour étudier le genre n'est plus à démontrer. Si, comme le soutiennent Candace West et Don Zimmerman dans l'article « Doing gender » (1987)[17], le genre est quelque chose que *« l'on fait et que l'on fait de manière répétée, en interagissant avec autrui »*, quelle meilleure façon de le saisir que l'observation ethnographique ? Dans cette perspective inspirée de l'interactionnisme symbolique et de l'ethnométhodologie, l'appartenance des individus à une catégorie de sexe se joue constamment dans les interactions. En effet, quand les individus s'y engagent, ils sont toujours soumis au *« risque d'une évaluation [de leur comportement] en termes de genre »*. Leur compétence même en tant que membres de la société dépend de cette réalisation du genre. Conséquence de cette analyse, il faut rendre compte des *« faits et gestes »* par lesquels, dans le *« cours quotidien des activités ordinaires »*, les acteur·rices produisent de la différence sexuée. Pour ce qui nous concerne, s'il existe des manières sexuées d'habiter le rôle de préfet·e, seule l'observation ethnographique permet de montrer comment ces différences se construisent dans les interactions.

J'ai été recommandée à la préfète de Visère, Martine Blanc, par une enquêtée. Lors de notre premier rendez-vous, Martine Blanc m'a appris qu'elle connaissait ma tante. Après

---

[15] Par rôle, on entend ici, à la suite de J. Lagroye *« l'ensemble des comportements qui sont liés à la position qu'on occupe et qui permettent de faire exister cette position, de la consolider, et surtout de la rendre sensible aux autres »*, « On ne subit pas son rôle. Entretien avec Jacques Lagroye », *Politix*, 1997, p. 5.

[16] Nom fictif de département.

[17] Candace West et Don H. Zimmerman, « Faire le genre », *Nouvelles Questions Féministes*, traduit par Fabienne Malbois, 2009, vol. 28, nº 3, p. 34-61.

m'avoir reçue, elle a accepté que je vienne « observer les rapports de genre » à la préfecture de Visère, à condition que ses collaborateur·rices n'en sachent rien. « Je ne peux pas dire que vous êtes l'amie d'une amie et que vous venez observer », m'a-t-elle dit. Je lui ai donc envoyé une lettre de motivation et un curriculum vitae indiquant que j'étais normalienne, que je préparais une thèse de sociologie sur les carrières des énarques et que j'envisageais de passer des concours administratifs. Elle a transmis ma candidature au sous-préfet qui dirigeait son cabinet, en lui indiquant qu'elle m'avait rencontrée et que je lui avais fait « bonne impression ». Cet ancien officier a alors accepté de m'accueillir en stage au sein du cabinet pour une durée de deux mois. Compte tenu de ma « formation » et des besoins du service, il m'a confié la tâche de rédiger un rapport sur les élections municipales à venir[18] et d'écrire des discours pour la préfète.

En tant que « stagiaire du cabinet », j'ai eu accès à certaines scènes où évoluent la préfète et les sous-préfet·es qui l'assistent. La préfète m'a permis d'assister aux réunions dites « du matin » avec ses trois collaborateur·rices les plus proches : le secrétaire général, un souspréfet qui est le numéro deux de la préfecture, le directeur de cabinet, déjà mentionné, qui est le numéro 3, et une sous-préfète chargée de la politique de la ville. Le directeur de cabinet m'a quant à lui conviée aux réunions hebdomadaires du cabinet. Y participent les cadres placé·es sous son autorité, qui ne sont pas, à l'inverse des personnes mentionnées jusque-là, membres du corps préfectoral, et une secrétaire. J'ai également pu accompagner la préfète et le sous-préfet directeur de cabinet à différents événements où elle et il jouaient leur rôle de « représentant·e de l'État » : inaugurations, visites de ministres, présentation du rôle de préfet à des élèves officiers de gendarmerie, journée autour de la sécurité routière, rencontres avec des

[18] Avant chaque élection, les préfet·es doivent remettre un rapport au ministre de l'Intérieur visant à prévoir les résultats. Plusieurs politistes et historiens se sont intéressé à cette dimension du travail des agents de l'administration préfectorale au XIXe siècle et au début du XXe siècle. Voir notamment : Éric Phélippeau, « La fabrication administrative des opinions politiques. Votes, déclarations de candidature et verdict des préfets (1852-1914) », *Revue française de science politique*, 1993, vol. 43, nº 4, p. 587-612 ; Laurent Quéro et Christophe Voilliot, « Travail électoral et pratiques administratives dans le cadre du suffrage censitaire. Enquête sur un refus », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 2003, vol. 26-27, p. 131-147 ; Christophe Voilliot, *La candidature officielle. Une pratique d'État de la Restauration à la Troisième République*, Rennes, PUR, 2005 ; Pierre Karila-Cohen, *L'état des esprits. L'invention de l'enquête politique en France (1814-1848)*, Rennes, PUR, 2008 ; Thomas Marty, *Une histoire sociale de la réforme électorale sous la Troisième République. Mobilisations politiques et expertise électorale : la question de la représentation proportionnelle*, Paris, LGDJ, 2011.

journalistes, etc. En dehors de ces réunions et de ces moments de représentation, il n'était pas question pour moi de fréquenter les membres du corps préfectoral[19]. Dans cet univers où la hiérarchie professionnelle et les titres ont leur importance, j'aurais pu le faire si j'avais été élève de l'ENA, mais mon statut de stagiaire non-énarque ne m'y autorisait pas.

J'ai en revanche pu nouer des relations avec des cadres situé·es plus bas dans la hiérarchie de la préfecture, pour la plupart entré·es dans l'administration par des concours d'attachés[20]. Alain Girard, un homme d'une cinquantaine d'années, qui assistait le directeur de cabinet en tant que chef du bureau du cabinet, m'a présenté ses collègues cadres dans les services administratifs de la préfecture, sous l'autorité du secrétaire général. Émilie Loisel, une jeune femme à peine plus âgée que moi, cadre au cabinet, est devenue une amie. En travaillant avec ces personnes, en les fréquentant le midi et quelquefois le soir, j'ai pu observer leurs attentes à l'égard de la préfète et des sous-préfet·es. J'ai également vu comment la présence d'une femme à la tête de la préfecture affectait leur travail.

Enfin, j'ai tâché, autant que possible, d'échanger avec les secrétaires, les huissiers, les chauffeurs et les agentes administratives de catégorie C. Tout en se montrant sympathiques avec moi, ces fonctionnaires occupant des postes d'exécution m'ont souvent rappelé la distance sociale qui nous séparait, par des phrases du type : « voilà la future préfète », ou « toi, contrairement à moi, tu es intelligente ».

La spécificité de l'ethnographie est de centrer le regard sur le genre « en train de se faire »[21]. Néanmoins, tout ne se joue évidemment pas dans l'interaction. D'une part, la force du genre tient à son inscription dans des institutions et, d'autre part, la façon dont les acteur·rices interagissent doit être interprétée à l'aune de leurs trajectoires. C'est pourquoi on mobilisera également, en complément des observations, des entretiens avec des préfèt·es et des sous-préfèt·es, ainsi qu'une base de données sur les nominations à des postes de préfet·e entre 1990 et 2019 (Encadré 6-2).

---

[19] La préfète, qui m'a reçue quelques fois dans son bureau au cours de ces deux mois, a d'ailleurs toujours prétexté au directeur de cabinet et à sa secrétaire qu'il s'agissait de faire le point sur mon stage.

[20] Voir O. Queré, *L'atelier de l'État. Des cadres intermédiaires en formation*, *op. cit.*

[21] Marie Buscatto, *La fabrique de l'ethnographe. Dans les rouages du travail organisé*, Toulouse, Octarès Editions, 2010.

Encadré 6-2– Une base de données sur les nominations à des postes de préfet·e

Nous avons pu travailler sur les carrières des préfet·es grâce à Nathann Cohen, chargé de recherche CNRS en informatique.

Celui-ci a constitué et mis en ligne plusieurs bases de données recensant les nominations à des postes publiées au Journal Officiel. Ces données, aspirées depuis la base OPENDATA de la Direction de l'information légale et administrative, sont disponibles ici :

https://www.steinertriples.fr/ncohen/data/

Les étapes de création et de mise à jour de ces bases sont explicitées ici :

https://www.steinertriples.fr/ncohen/data/nominations_JORF/apropos.php

L'une d'entre elles, que nous avons téléchargée en novembre 2019, recense les nominations aux postes de préfet·e de département et de région depuis 1990. Entre 1990 et 2019, il y en a eu 1265, soit en moyenne 44 par an. Pour chaque nomination, sont renseignées les variables suivantes : date de la nomination, département ou région de la nomination, nom, prénom et sexe du/de la préfet·e nommée.

À partir de cette base sur les nominations, nous avons construit une base sur les carrières des 502 préfet·es ayant occupé au moins un poste territorial depuis 1990. Aux variables disponibles dans la base de données élaborée par Nathan Cohenn, nous avons ajouté une variable indiquant si les individus sont énarques ou non, que nous avons pu renseigner grâce à une liste exhaustive des ancien·nes élèves de l'ENA, reconstituée à partir du site internet LesBiographies.com. Nous avons également ajouté une variable sur la taille des départements où les préfet·es ont été nommé·es grâce aux données mises en ligne sur le site de l'Insee, ce qui permet de distinguer des « petits postes » et des « gros postes ».

Nous avons enfin recherché des informations sur la situation conjugale et le nombre d'enfants des préfètes dans le *Who's Who*, un dictionnaire biographique souvent utilisé par les sociologues qui travaillent sur les élites[22], et en tapant leur nom dans Google.

Une précision s'impose ici : les carrières que nous avons reconstituées dans cette base ne sont pas des carrières complètes. Nous ne savons pas ce qu'ont fait les personnes avant d'être nommées pour la première fois à un poste de préfet·e de département ou de région. Quand les postes de préfet·e ne s'enchaînent pas, nous ne savons pas non plus ce qui s'est passé entre temps.

[22] Voir par exemple : François Denord, Paul Lagneau-Ymonet et Sylvain Thine, « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2011, vol. 190, nº 5, p. 24-57.

La préfète de Visère, Martine Blanc, est née dans les années 1950. Fille de petits indépendants, elle est entrée à l'ENA par le concours interne dans les années 1980. Mariée avec un cadre du privé, mère de trois enfants, à l'issue de sa scolarité à l'ENA, elle choisit le ministère de l'Intérieur et demande à être affectée à un poste de sous-préfet. À ce stade de la thèse, les lecteur·rices peuvent se figurer que Martine Blanc présente plusieurs caractéristiques atypiques. D'abord, contrairement à une immense majorité de femmes énarques, elle n'est pas issue des classes supérieures. Ensuite, elle est mariée et a des enfants quand elle réussit le concours interne, ce qui est peu fréquent chez les femmes des classes moyennes et populaires qui parviennent à se hisser jusqu'à l'ENA. Enfin, elle choisit le ministère de l'Intérieur à la sortie de l'ENA, peu prisé par les femmes, *a fortiori* quand elles ont déjà des enfants (Voir plus loin Encadré 6-3).

Ce chapitre s'organise en trois parties. Dans un premier temps, on revient sur la trajectoire professionnelle de Martine Blanc. Celle-ci fait figure d'exception statistique dans un milieu fortement marqué par des inégalités de genre. On montrera que sa carrière, conforme au modèle dominant chez les hommes, la dote d'un capital symbolique qui lui permet d'échapper aux soupçons d'incompétence qui pèsent sur d'autres préfètes et sous-préfètes des années 2010. Elle ne l'empêche en revanche pas d'être assignée à sa catégorie de sexe (I). Dans un deuxième temps, on mettra en évidence le travail fourni par cette femme pour être reconnue comme une préfète légitime. Comme les pionnières qui ont pénétré dans d'autres lieux de pouvoir, celle-ci doit s'ajuster à l'idéal viril de la profession, tout en donnant des gages de féminité (II). Enfin, dans un dernier temps, on s'intéressera à une particularité du métier de préfet : l'absence de séparation entre vie professionnelle et vie privée. En raison de contraintes liées au genre, Martine Blanc est conduite à rétablir des frontières entre ces deux sphères et à effacer sa vie privée dans ses interactions professionnelles (III).

I - Briser le plafond de verre en se conformant à un modèle de carrière masculin

Pour qu'une femme puisse endosser le rôle de préfète, encore faut-il qu'elle accède à des postes. Or, rares sont celles qui peuvent y prétendre, surtout quand il s'agit de « gros postes », à la tête de départements très peuplés comme la Visère ou de régions. Martine Blanc fait partie des rares préfètes qui ont brisé le plafond de verre, grâce au passage par l'ENA et en se pliant à des règles de construction des carrières qui avantagent les hommes. Sa carrière dans la préfectorale, conforme au modèle dominant chez les hommes, la dote d'un capital symbolique qui lui permet d'échapper aux soupçons d'incompétence qui pèsent sur d'autres préfètes et sous-préfètes des années 2010.

1) Une destinée professionnelle improbable

Qu'est-ce qu'une carrière de préfet·e « réussie » ? Comme en témoigne Martine Blanc lors d'un entretien réalisé en 2019, il ne s'agit pas seulement d'être nommé·e une fois préfet·e :

> **Martine Blanc -** Dans le corps préfectoral, ce n'est pas [d'obtenir] un poste qui est difficile, c'est d'en avoir plusieurs. Après [un premier poste], il faut être nommé ailleurs, sur un plus gros poste. C'est un préfet qui m'avait dit ça et c'est vrai, c'est la longévité qui fait la distinction. Il y a des gens qui n'ont qu'un poste ou deux postes et puis qui s'arrêtent. Moi j'en ai fait… […] J'ai quand même été plusieurs fois préfète de département, plusieurs fois préfète de région. […] Et puis j'ai été jusqu'au bout.

L'analyse d'une base de données recensant les nominations à des postes de préfet publiées au Journal officiel entre 1990 et 2019 permet de confirmer le caractère distinctif d'une telle carrière (Encadré 6-2). La majorité des 502 préfet·es nommées au cours de ces 29 années (61%) n'ont occupé qu'un ou deux postes, et n'ont donc pas duré dans la carrière préfectorale, puisque les préfet·es restent en moyenne trois ans sur un poste. 26% des préfet·es en ont occupé

trois ou quatre. Une minorité, dont Martine Blanc fait partie, se distingue par sa longévité : ainsi, seul·es 13% des préfet·es ont occupé plus de cinq postes.

Tous les postes de préfet ne se valent pas. Seul·es 32% des préfet·es, dont Martine Blanc, ont accédé à un poste dans un département comptant entre 800 000 et 1 600 000 habitant·es. Une toute petite minorité (10%) a été nommée dans l'un des cinq départements les plus peuplés de France. Quant aux postes de préfet·e de région, moins nombreux, plus prestigieux et conférant plus de pouvoirs, seul un tiers des effectifs les atteint.

Une carrière comme celle de Martine Blanc est exceptionnelle pour une femme. L'analyse statistique révèle en effet l'existence de fortes inégalités de carrières entre préfets et préfètes. Minoritaires, les préfètes obtiennent moins de postes que les préfets et sont plus souvent qu'eux cantonnées à des « petits postes ». Ainsi, alors que les femmes représentent 14% des préfet·es ayant occupé un ou deux postes, elles ne représentent que 8% des préfet·es ayant été nommé·es entre trois et six fois. Et aucune n'a dépassé les six postes, alors que certains hommes ont occupé jusqu'à dix postes de préfet. Aucune femme n'a jamais été nommée à la tête de l'une des cinq plus importantes préfectures de département. Seules 12% des femmes (soit sept) ont été nommées dans un département comptant entre 800 000 et 1 600 000 habitant·es, contre 35% des hommes. De même, seules 17% des préfètes (soit dix) ont été préfètes de région, contre 36% des hommes. Parce qu'elle a eu cinq postes territoriaux de préfète, dont certains à la tête de gros départements et de régions, Martine Blanc a donc connu une carrière de préfète qui la distingue de la plupart des femmes et la rapproche des hommes qui se sont maintenus dans l'administration préfectorale et y ont atteint les positions les plus élevées.

D'autres éléments la singularisent par rapport à une majorité de préfètes et la rapprochent des hommes les plus dominants au sein de l'administration préfectorale. D'abord, elle est énarque. Or, si 59% des hommes nommés pour la première fois entre 1990 et 2012 sont d'anciens élèves de l'ENA, c'est le cas de seulement 37% des femmes. Les énarques sont encore plus minoritaires parmi les préfètes nommées pour la première fois après la mise en place de quotas par sexe (21%). Si les énarques sont également moins nombreux parmi les hommes nommés ces dernières années, ils constituent tout de même 49% des effectifs. Cela est en partie dû au fait que peu de femmes s'orientent le ministère de l'Intérieur à la sortie de l'ENA (Encadré 6-3).

Encadré 6-3–Profil des élèves de l'ENA qui choisissent le ministère de l'Intérieur

Après les ministères économiques et financiers, le ministère de l'Intérieur est celui qui recrute le plus d'élèves de l'ENA. À l'issue de leur scolarité, 13% des énarques deviennent administrateur·rices civil·es au ministère de l'Intérieur. Les trois quarts sont immédiatement affecté·es à un poste de sous-préfet·e. Les autres occupent des postes en administration centrale et peuvent devenir sous-préfet·es plus tard dans leur carrière.

On l'a déjà évoqué dans le chapitre 4, les femmes s'orientent beaucoup moins que les hommes vers le ministère de l'Intérieur à la sortie de l'ENA. Elles représentent seulement 7% des personnes affectées au ministère de l'Intérieur, alors que 19% des élèves sont des femmes (Tableau 6-1).

Peu prisé par les femmes, le ministère de l'Intérieur l'est encore moins par celles qui ont déjà des enfants au moment de choisir leur affectation (elles représentent moins de 2% des personnes qui s'y orientent). En revanche, il s'agit de l'une des affectations les plus choisies par les hommes avec enfants. Ceux-ci représentent 38% des personnes qui y sont affectées. Et ce taux élevé d'hommes avec enfants ne s'explique pas complètement par le fait qu'on trouverait au ministère de l'Intérieur plus d'élèves entré·es à l'ENA par le concours interne ou le 3e concours qu'ailleurs.

Ces données permettent de suggérer que la figure qu'attire le ministère de l'Intérieur est clairement celle d'un homme, et plus encore celle d'un père.

En outre, avec un tiers des personnes affectées issues des classes moyennes et populaires, le ministère de l'Intérieur a un recrutement moins élitiste que d'autres administrations. La quasitotalité de ces élèves d'origine moyenne ou populaire sont des hommes. Au final, un tiers des énarques affecté·es au ministère de l'Intérieur sont des hommes issus de classes moyennes ou des classes populaires et 60% sont des hommes issus des classes supérieures.

Enfin, il s'agit de l'administration qui recrute le plus de personnes nées en dehors de la région parisienne.

Tableau 6-1–Sexe, origine sociale et origine géographique des élèves de l'ENA, selon leur administration d'affectation

% parmi l'ensemble des personnes affectées	Ministère de l'intérieur (dont préfectorale)	Tribunaux administratifs et CRC	Ministères économiques et financiers	Corps diplomatique	Grands corps	Ensemble
Femmes	**6,9**	**31,2**	**17,3**	**11**	**15,3**	**19,1**
Femmes avec enfants	1,8	13,7	2,6	2,7	3,1	4,8
Hommes avec enfants	38,3	39	19,6	21,2	17	25,8
Origine classes moy. et pop.	**33,1**	**38,3**	**28,6**	**21,7**	**19,2**	**28,7**
Hommes origine moy. et pop.	32,3	29,6	23,2	20,3	12,6	23,6
Origine hors IDF	**60,9**	**58,6**	**47,8**	**43,5**	**40,4**	**50,1**
Dont hommes hors IDF	54,9	39,7	38,4	40,6	35,1	40,4
Internes	**44,9**	**69,3**	**35,8**	**32,9**	**16**	**42,3**

Lecture : sur 100 personnes ayant été affectées au ministère de l'Intérieur, 6,9 sont des femmes et 38,3 sont des hommes avec enfants. Sur 100 personnes affectées dans les tribunaux administratifs, 38,3 sont issues des classes moyennes et populaires, et 29,6 sont des hommes issus des classes moyennes et populaires.

Champ : Pour le sexe, la présence d'enfants et le concours, femmes et hommes des promotions principales et complémentaires. Pour l'origine sociale et géographique, femmes et hommes des promotions principales et femmes des promotions complémentaires.

Source : Base « élèves de l'ENA », Elsa Favier.

Or, le passage de l'ENA constitue un atout pour accéder aux niveaux les plus élevés de la carrière. Il a déjà été montré que dans différents ministères, la carrière des énarques est plus rapide et leurs chances d'accéder aux postes prestigieux plus élevées que celles d'autres cadres[23]. Dans l'administration préfectorale, où les carrières sont particulièrement incertaines, les préfet·es pouvant être révoqué·es de manière discrétionnaire par le gouvernement, le

[23] Pour le ministère des Affaires étrangères, voir Pour le ministère des Affaires sociales, voir William Genieys et Patrick Hassenteufel, « Qui gouverne les politiques publiques ? Par-delà la sociologie des élites », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 2, nº 2, p. 89-115. Pour les ministères économiques et financiers, voir Luc Rouban, « L'inspection générale des Finances 1958-2000. Quarante ans de pantouflage », *Cahiers du CEVIPOF*, 2002, vol. 31, p. 2-76 ; Sarah Kolopp, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017. Cela est vrai aussi pour les femmes : voir Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

passage par l'ENA « protège ». Les énarques ont en effet des carrières de préfet·e plus longues que les non-énarques. Ainsi, alors qu'on trouve 46% d'énarques parmi les préfet·es qui n'ont été nommé·es qu'une ou deux fois à la tête d'un département ou d'une région, on trouve 64% d'énarques parmi celles et ceux qui ont été nommé·es entre 3 et 6 fois, et 86% d'énarques parmi celles et ceux qui ont été nommés plus de 7 fois. Les énarques accèdent en outre plus que les non-énarques à des « gros postes ». Ainsi, si 54% des préfet·es sont énarques, c'est le cas de 64% de celles et ceux qui ont accédé à un poste de préfet·e de région, de 66% de celles et ceux qui ont été à la tête d'un département comptant entre 800 000 et 1 600 000 habitants et de 82% de celles et ceux qui ont été nommé·es dans l'un des cinq départements les plus peuplés de France.

Dans quelle mesure le fait d'être passée par l'ENA protège-t-il les femmes ? Les préfètes énarques connaissent plus souvent des carrières prestigieuses que les non-énarques : ainsi, si l'on trouve 29% d'énarques parmi l'ensemble des préfètes, on trouve 47% d'énarques parmi celles qui ont été nommées plus de trois fois, 60% d'énarques parmi celles qui ont accédé à un poste de préfète de région et 71% d'énarques parmi celles qui ont été en poste dans un département comptant plus de 800 000 habitants. Martine Blanc estime ainsi que son statut d'énarque lui a permis de résister aux alternances politiques :

> **Martine Blanc -** L'ENA m'a beaucoup aidée. Ça m'a aidée par ce que j'ai appris à l'école, et ça m'a protégée. Il y a des fois où on aurait voulu me virer pour des raisons politiques et on ne m'a pas virée. […] [Par exemple], j'ai été directrice d'administration centrale et [quand Sarkozy est arrivé au pouvoir,] on m'a nommée préfète [dans un petit département]. Ça n'était pas une promotion, c'était un petit poste. Mais on ne m'a pas virée.

Si les préfètes énarques bénéficient d'une protection par rapport aux femmes qui ne sont pas issu·es du même concours, leurs carrières ne sont pas pour autant équivalentes à celles de leurs camarades de promotion. Ainsi, parmi les préfet·es énarques, seules 18% des femmes ont occupé plus de quatre postes de préfet·e, pour 31% des hommes. 29% des femmes ont accédé à un poste à la tête d'un département de plus de 800 000 habitant·es pour 45% des hommes. Enfin, 35% des femmes ont accédé à un poste à la tête d'une région pour 40% des hommes.

Contrairement à la plupart des préfètes des années 2010, Martine Blanc bénéficie donc d'un atout de taille : elle est énarque. Mais elle se distingue aussi sous d'autres aspects. D'une part, elle a été nommée pour la première fois préfète dans les années 2000, avant la mise en place de quotas sexués. D'autre part, avant d'être nommée préfète, elle a connu une carrière conforme au « modèle dominant »[24], pour reprendre les termes d'une enquêtée. À sa sortie de l'ENA dans les années 1980, elle est affectée à un poste de directrice de cabinet d'un préfet en province, l'une des premières fonctions normalement octroyé·es aux souspréfet·es. Après un passage en cabinet ministériel à Paris puis une mobilité à l'étranger, elle est nommée sous-préfète d'arrondissement en province. Elle revient ensuite en administration centrale à Paris, ce qui fait partie des attendus. Elle est alors nommée secrétaire générale d'une préfecture, un poste auquel les sous-préfet·es sont censé·es accéder à ce stade de leur carrière. Après un nouveau passage en administration centrale, elle est nommée préfète, d'abord dans des « petits postes » puis dans des plus « gros postes ».

Pour être promue dans l'administration préfectorale, Martine Blanc a dû se plier à un modèle de carrière construit au masculin. En effet, une carrière de sous-préfet·e puis de préfet·e implique de nombreuses mobilités géographiques. Les membres du corps préfectoral changent de département en moyenne tous les deux ou trois ans, et ils ne choisissent ni le lieu ni la date de leur mutation[25]. Ces mutations répétées sont peu compatibles avec la carrière d'un·e conjoint·e. Comme dans d'autres milieux professionnels, on observe dans l'administration préfectorale un privilège masculin lié aux rapports de genre dans les couples hétérosexuels : tandis qu'une majorité d'hommes bénéficie du soutien d'une épouse, les maris constituent plutôt un frein pour les femmes[26]. En outre, on l'a vu au chapitre précédent, être préfet, dans la

[24] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, ministère de l'Intérieur, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2015.

[25] Une charte, élaborée en 2013, a toutefois défini de nouveaux principes pour une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : réaliser le plus possible les installations de sous-préfet·es entre juin et septembre (un objectif chiffré de 60 % avait été fixé), allonger à six semaines au lieu de trois la durée de la période séparant l'annonce au Journal officiel de la nouvelle affectation et la prise de fonctions, offrir la possibilité de bénéficier de deux affectations consécutives dans une même aire géographique.https://www.acteurspublics.fr/articles/enquete-quand-la-prefectorale-fend-larmure Je ne sais pas dans quelle mesure cette charte est appliquée.

[26] Les hommes cadres supérieurs et dirigeants des ministères économiques et financiers et des ministères sociaux ont en général pu s'appuyer sur une femme soutien de carrière, qui a mis de côté sa propre

pratique et les représentations, demande d'avoir une femme qui tient une fonction presque institutionnelle à côté du préfet. Le terme préfète désigne d'ailleurs historiquement l'épouse du préfet[27]. Si rien n'interdit que ce rôle annexe soit tenu par un homme, la répartition des rôles de genre rend beaucoup moins probable qu'un conjoint occupe cette place vis-à-vis d'une femme.

De manière significative, 94% des préfets en poste entre 1959 et 1997 sont mariés, 88% sont pères de famille, et seule une femme de préfet sur dix a une activité professionnelle[28]. La quasi-totalité des préfets sont alors en couple avec une femme qui soutient leur carrière. Sans que l'on ne dispose de chiffres fiables qui permettraient de l'étayer, on peut faire l'hypothèse que la proportion de femmes de préfet exerçant une activité professionnelle a augmenté depuis le début des années 2000. Aux dires de plusieurs enquêté·es, il y a de plus en plus de « célibataires géographiques ». Mais quand la conjointe ne suit pas, c'est en général elle qui prend en charge les enfants. En outre, le « prototype » du préfet avec une épouse qui suit reste valorisé dans la gestion des carrières.

La conjugalité apparaît à l'inverse comme un frein pour les femmes. On a déjà vu dans le chapitre 4 que l'obligation de mobilité dissuade les mères de choisir le corps préfectoral à la sortie de l'ENA, alors qu'elle ne décourage pas les pères de famille. Mais elle est aussi présentée comme un problème par les mères en couple qui tentent l'aventure du ministère de l'Intérieur. Certaines énarques que j'ai rencontrées, en couple homogame, renoncent à des postes de sous-préfète et de préfète en raison du célibat géographique qu'ils impliqueraient. Marianne Juston[29], quinquagénaire, mariée à un avocat d'affaires installé à Paris, a choisi le ministère de l'Intérieur à sa sortie de l'ENA dans les années 1990. Elle a passé les vingt premières années de sa carrière

---

carrière. Même si l'asymétrie s'est atténuée dans les jeunes générations, elle est toujours là. Les femmes cadres des ministères ne bénéficient pas d'un tel soutien de leur conjoint quand elles sont en couple. Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 72-87.

[27] C'est le seul sens donné par le CNRTL au mot « préfète » : https://www.cnrtl.fr/definition/prefete

[28] L. Rouban, « Les Préfets de la République 1870-1997 », art cit, p. 9. Parmi celles qui travaillent, on trouve des femmes exerçant une profession libérale (24%), des enseignantes du second degré (20%), des cadres de la fonction publique (10%) et des intellectuelles ou des artistes (9%).

[29] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures du public avec femme sans emploi, interne, ministère de l'Intérieur, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2015.

en administration centrale et n'a accepté un premier poste de préfète qu'une fois ses enfants devenus adultes :

> **Marianne Juston -** J'ai beaucoup d'admiration pour les femmes qui font autrement, il y en a peu, mais moi je suis venue au métier de préfet tard, et j'ai refusé plusieurs postes avant. On m'a fait beaucoup de propositions, plus jeune, et j'ai dit : « non, je ne laisse pas trois enfants à mon mari ». Et puis j'avais besoin de les voir. Et donc en toute connaissance de cause, j'ai dit : « ça arrivera quand ça arrivera, quand ils seront grands. Donc je ne serais pas partie toute seule avec mes trois enfants, en les changeant d'école. Et je ne les aurais pas non plus laissés tous les trois à mon mari qui n'aurait pas pu les gérer tout seul.

Elle renonce ensuite à un deuxième poste en province pour ne pas mettre en péril son couple. L'extrait d'entretien qui suit révèle en creux à quel point les femmes qui font du « célibat géographique » et laissent leurs enfants à leur compagnon sont atypiques au regard des normes de genre :

> **Marianne Juston -** Quand je suis partie comme préfète, on avait encore une fille à la maison qui venait de passer le bac. C'est encore du boulot. C'est mon mari qui s'est occupé d'elle.
> **Elsa Favier -** Parce qu'eux sont restés en région parisienne ?
> **Marianne Juston -** J'étais toute seule, oui. [De ne pas aller dans la préfectorale avant], ça n'a pas été un sacrifice. Ça, je n'en veux à rien ni personne. C'était mon choix de dire : je ne laisse pas mes enfants. J'ai besoin de voir mes enfants et mon mari tant qu'ils auront vraiment besoin de moi physiquement. Et mon choix de rentrer [à Paris], de ne pas prendre tout de suite un deuxième poste de préfet, c'est aussi parce que j'ai estimé que mon mari était venu pendant deux ans me voir en préfecture le week-end, je suis rentrée assez peu. Et que bon, voilà, il ne fallait pas trop tirer sur la corde, que je rentrais sur Paris et que je repartirais, mais que je… Voilà.
> **Elsa Favier -** Oui. Mais pas tout de suite.
> **Marianne Juston -** Mes parents vieillissaient, ils avaient besoin de moi. Mais ça, encore une fois, c'est des choix humains normaux. J'aurais pu prendre un deuxième poste super intéressant. Je me suis dit, bah je vais briser un peu un modèle dominant dans le monde préfectoral [et rentrer à Paris]. Quand je trouve que c'est lourd, je

me dis : au moins je rentre chez moi tous les soirs. C'est important de rentrer chez soi. Parce que j'ai été toute seule deux ans quand même.
Elsa Favier - J'imagine que ça ne doit pas être évident.
Marianne Juston - Si, parce que le boulot est génial. Mais j'ai quand même dîné pendant deux ans toute seule. Bon, mais voilà, quand vous choisissez, vous savez. Et moi, je n'aurais pas laissé mon mari tout seul pendant six ans parce qu'après ça ne rime plus à rien. En fin de carrière, vous ne mettez pas votre couple en danger pour un poste. Je vous dis, je suis profondément normale.

Peu de femmes énarques ont des conjoints qui les suivent, au détriment de leur propre carrière. Celles que j'ai rencontrées sont dans des couples atypiques, à hypergamie masculine, avec un conjoint fonctionnaire de catégorie B ou petit indépendant, à l'image des femmes commissaires en couple avec un gendarme[30]. La prise en compte de l'activité professionnelle de leur conjoint constitue tout de même pour elles un véritable casse-tête. C'est l'une des raisons pour lesquelles Sylvie Doinel[31], quinquagénaire, en couple avec un fonctionnaire de catégorie B, a fini par renoncer à une carrière dans l'administration préfectorale après avoir été deux fois secrétaire générale de préfecture :

Sylvie Doinel - Il y avait les aspects familiaux qui faisaient que ce n'était pas évident pour une femme d'aller dans la préfectorale et d'emmener toute sa petite famille avec.
Elsa Favier - Par rapport aux questions de déménagement ?
Sylvie Doinel - Oui, pour moi, il y a eu un moment où le choix aussi de revenir à Paris... Il y avait la question : est-ce que le Jules il va trouver du boulot ? Est-ce qu'il va faire les trajets en train tous les jours ? On a vécu ça. Et puis...
Elsa Favier -Parce que lui, il travaillait à Paris pendant que tu étais à [nom de ville] ?
Sylvie Doinel -Oui oui.
Elsa Favier - Et à [nom d'une autre ville] ?
Sylvie Doinel - Alors, Paris-[ville 1], ce n'est pas long. Et à [ville 2], pendant un certain temps, il a bossé à Paris. Et après, il a bossé un peu à [ville 2]. Après, il a

[30] Geneviève Pruvost, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007.

[31] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures avec femme sans emploi, interne, ministères sociaux, entretien réalisé au domicile de l'enquêtrice en 2019.

> pris une dispo pure et simple. Ce qui fait que son retour n'a pas été facile à gérer non plus.

Cécile Gardey[32], quadragénaire, mariée à un charpentier de marine qui a dû réduire son activité professionnelle quand elle est devenue sous-préfète, a pour l'instant réussi à obtenir des postes qui permettent à son mari de continuer à travailler un peu, mais a bien conscience que cela n'est pas tenable dans la durée :

> **Cécile Gardey -** Dans les souhaits de postes que j'ai formulés au ministère de l'Intérieur, il y a la proximité avec la mer ou un secteur navigable. Ça conditionne mes choix. […] J'ai deux critères sur lesquels je ne négocie pas, c'est ce critère géographique, et ma mutation au moment de la rentrée des enfants, pour éviter d'avoir à les changer d'école en cours d'année scolaire. Donc après, j'accepte n'importe quel type de poste en gros. Je ne peux plus négocier après. […] [Mais] plus j'avance en ancienneté, plus le nombre de postes [correspondant à ces critères] se restreint, sauf à vouloir complètement arrêter de progresser.

Dans ce contexte, c'est moins la parentalité que la conjugalité qui constitue un frein à la carrière des femmes et accélère celle des hommes aux yeux des énarques rencontrées[33]. Martine Blanc, qui a divorcé au cours de sa carrière, l'affirme, « le problème, pour une femme, ce n'est pas les enfants, mais le mari ». De manière significative, treize des quinze femmes qui ont accédé à plus de trois postes de préfète sont célibataires, divorcées ou dans des configurations conjugales atypiques, qui les placent en position de force pour négocier des mobilités avec leur conjoint.

[32] Femme, née dans les années 1970, origine : classes supérieures du public homogames, interne, IGA, entretien réalisé par téléphone en 2019.

[33] Cependant, s'il n'y avait pas d'enfants, la conjugalité serait sans doute moins un obstacle à la carrière, quand bien même leur conjoint ferait carrière. Le célibat géographique serait facilité et entrainerait moins de tensions. Le problème est que la conjugalité devient une vraie contrainte pour les mères quand les enfants sont jeunes. Le célibat géographique ne se pratique pas chez les mères, ou en tout cas pas durablement quand les enfants sont jeunes, alors qu'il se pratique chez les pères. En outre, leurs conjoints qui font carrière ne les suivent pas facilement. Enfin, les conjoints n'acceptent pas non plus qu'elles partent seules avec les enfants.

Ainsi, huit d'entre elles sont divorcées ou célibataires. Six autres sont en couple avec des hommes inactifs[34] ou occupant une position professionnelle inférieure à la leur[35].

Se plier aux mutations répétées induit des « sacrifices personnels » que Martine Blanc s'est résolue à faire, contrairement à la majorité des femmes énarques rencontrées :

> **Martine Blanc -** Les sacrifices personnels sont quand même considérables. Il ne faut pas y penser en fait. Vous voyez, il y a une jeune fille qui est venue me voir à la sortie de l'ENA, qui m'a dit : « mais qu'est-ce que je vais faire ? Et mon mari ? Et mes enfants ? ». Je lui ai dit : « si vous pensez ça, ne le faites pas, ce n'est pas possible ». Moi quand je suis rentrée dans le métier, je ne me suis pas dit : mais qu'est-ce que je vais faire dans dix ans ? Je ne me suis même pas dit : un jour je serai préfète. Je me suis dit : ça me plaît, je fais ça et puis on verra. Je pense que vous ne pouvez le faire que si vous vous dites ça. Et elle ne l'a pas pris la fille. Si vous commencez à vous dire : mais qu'est-ce que je vais faire ? Mon mari n'est pas d'accord. Et mes enfants ? Vous voyez, mes enfants, je ne leur demandais pas leur avis, si je leur avais demandé leur avis, ils n'auraient jamais voulu déménager.

Elle est la seule femme en couple avec des enfants rencontrée pour qui l'anticipation de la compatibilité des postes avec des responsabilités familiales n'a pas été déterminante lorsqu'elle a choisi un poste à l'issue de sa scolarité à l'ENA :

> **Elsa Favier -** Comment est-ce que vous avez choisi le corps préfectoral à la sortie de l'ENA ? Parce qu'en fait, vous êtes quand même la seule femme de votre promotion à avoir…
> **Martine Blanc -** Justement, je l'ai choisi, parce que tous les hommes me disaient : « mais va au tribunal administratif, tu as trois enfants petits, c'est compatible ». Ça m'a exaspérée. Et puis surtout, j'avais fait un stage en préfecture qui m'avait passionnée. […] Cette espèce d'idée que ce n'était pas ça qu'il fallait faire, ça m'était assez insupportable.

[34] Dont un retraité.

[35] Un enseignant, un entraîneur de rugby et un commercial.

Elle n'a par la suite refusé aucune mutation, à partir du moment où il était possible d'emmener ses enfants avec elle :

> **Martine Blanc -** Je ne me suis jamais séparée de mes enfants. Pour moi, c'était une condition *sine qua non*. Je faisais ce métier et j'emmenais mes enfants avec moi.

Une fois ses enfants adultes, elle a hésité à prendre un poste de préfète dans un département éloigné d'eux, mais l'a finalement accepté :

> **Martine Blanc -** La seule fois où j'ai failli refuser, c'était [nom de département], parce que c'est très isolé, et j'avais appelé le cabinet de Matignon en disant : « je ne veux pas y aller ». Le type m'a dit : « mais pourquoi ? » J'ai dit : « parce que c'est trop loin, je ne verrai jamais mes enfants ». Et il m'avait dit : « tes enfants sont grands ». J'ai dit : « oui, mes enfants sont grands, mais c'est quand même un problème ». Il m'avait dit : « écoute, accepte, tu ne resteras pas très longtemps. J'y suis allée. C'est l'endroit où j'ai été le plus déprimée de tous les endroits où j'ai été en poste, mais c'était un très beau poste.

Le mari de Martine Blanc l'a suivie une fois en province, où il a pu travailler dans une grande ville située à proximité sans porter préjudice à sa carrière de cadre du privé. Le couple a ensuite connu une période de célibat géographique. Puis le divorce de Martine Blanc, alors que ses enfants étaient déjà jeunes adultes, a été déterminant : à partir de ce moment-là, elle a pu accepter des mutations répétées sans se soucier d'un conjoint.

Il faut donc que des conditions socialement improbables soient réunies pour qu'une femme accède à des « beaux postes » et reste « jusqu'au bout » dans l'administration préfectorale : le passage par l'ENA, conjugué à des dispositions maternelles atypiques et à un divorce, ont permis à Martine Blanc de briser le plafond de verre, à une époque où le ministère de l'Intérieur commence à être attentif à la présence de femmes au sommet de la hiérarchie.

2) « Femme quota », « femme de », « promotion canapé » : le statut d'énarque et une longue carrière dans la préfectorale atténuent les stéréotypes de genre….

À quelles conditions une femme peut-elle dans les années 2010 tenir le rôle de préfète de manière légitime ? Le statut d'énarque et une longue expérience dans l'administration préfectorale dotent Martine Blanc d'un capital symbolique, qui la protège de certains stéréotypes de genre.

La *« tyrannie du diplôme initial »* qui règne dans les grandes entreprises et dans d'autres administrations[36] existe aussi dans l'administration préfectorale[37]. Elle s'avère bénéfique pour les sous-préfètes et les préfètes qui disposent de cet atout précieux qu'est le diplôme de l'ENA. Comme d'autres femmes énarques, Martine Blanc en a bien conscience[38] :

> - L'ENA, pour une femme c'est une protection. Les diplômes sont une protection pour les femmes. On ne peut pas vous dire que vous n'y connaissez rien.

Les femmes qui ont accédé depuis peu à des postes dans l'administration préfectorale, quand elles ne sont pas d'anciennes élèves de l'ENA, sont susceptibles d'être renvoyées à trois figures qui sont sources de discrédit : celle de « femme quota », celle d' « heureuse bénéficiaire d'une promotion canapé » et celle de « femme de ».

À la préfecture de Visère, les « compétences » de Madame Roux, une quinquagénaire qui a rejoint le corps préfectoral quatre ans plus tôt et qui occupe depuis lors un poste de sous-préfète chargée de la politique de la ville, sont ainsi régulièrement mises en doute. Pour étayer

---

[36] Michel Bauer et Bénédicte Bertin-Mourot, « La tyrannie du diplôme initial et la circulation des élites : la stabilité du modèle français » dans Ezra Suleiman et Henri Mendras (eds.), *Le recrutement des élites en Europe*, Paris, La Découverte, p. 48-63.

[37] De manière significative, après quelques jours passés à la préfecture de Visère, je connais les diplômes de toutes celles et ceux que j'y côtoie.

[38] Comme de nombreuses femmes énarques rencontrées dans le cadre de mon enquête, les énarques interviewées par Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard s'accordent sur ce point : C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*, p. 69.

leurs propos, les cadres de la préfecture invoquent sa « trajectoire d'ancienne prof de gym », comme à l'occasion de cette conversation qui se déroule lors d'un déjeuner :

> **Cadre 1, femme -** La sous-préfète ville ne brille pas par ses compétences.
> **Cadre 2, homme -** (Il s'adresse à moi.) Ça s'explique par sa trajectoire. Elle vient de l'Éducation nationale. Quand on l'a nommée ici, elle ne connaissait pas grand-chose à la préfecture. Si vous voulez, pour prendre un exemple, c'est un peu comme si on vous nommait vous, venant de l'Éducation nationale.
> **Cadre 3, femme -** Enfin, si je peux me permettre, (Elle me désigne.) la collègue n'est pas tout à fait du même niveau. Madame Roux est une ancienne prof de gym, ça n'est pas tout à fait pareil.

Personne ne mentionne jamais que si cette femme a bien commencé sa carrière comme enseignante d'éducation physique et sportive, elle a ensuite été directrice de cabinet d'un recteur et proviseure de lycées pendant trente ans. Or, il n'est pas rare que des chef·fes d'établissement soient nommé·es à des postes de sous-préfet·e. En revanche, le bruit court qu'elle serait l'heureuse bénéficiaire d'une promotion canapé. Les cadres de la préfecture insinuent que cette « très belle femme n'est pas là par hasard », qu'elle « a dû faire des choses pour arriver là où elle est » et qu'elle « joue de son charme » pour s'attirer les faveurs des supérieurs hiérarchiques. La préfète ne dément pas complètement cette rumeur que je lui rapporte, m'expliquant qu'un haut fonctionnaire du ministère de l'Intérieur lui a dit qu'on l'avait « nommée là parce qu'elle présentait bien ».

Les femmes qui accèdent à des postes de sous-préfète par d'autres voies que celle de l'ENA peuvent également être accusées d'être des « femme de ». Une mésaventure, racontée par une énarque conseillère de chambre régionale des comptes qui a occupé un temps un poste dans une préfecture, en témoigne[39] :

> **Isabelle Brunoy -** Quand je suis arrivée en préfecture à La Réunion [en 2011], le premier jour où j'assiste au comité d'administration régional – c'est la réunion de tous les directeurs de service, de l'ensemble du corps préfectoral etc., le préfet me

[39] Femme, née dans les années 1960, origine : classes supérieures hybrides public-privé homogames, 3e concours, chambres régionales des comptes, entretien réalisé à son domicile en 2015.

propose de me présenter. Donc je dis d'où je viens, que je suis conseillère de chambre régionale des comptes, que je suis en mobilité[40] à La Réunion au SGAR [secrétariat général pour les affaires régionales]. Et voilà que le préfet rajoute : « Et accessoirement, Madame Brunoy est l'épouse du président de la chambre régionale des comptes ». J'étais très crédible après ça. Très très crédible.
Elsa Favier - Et là, vous ne pouvez rien dire dans ce genre de réunion ?
Isabelle Brunoy - Il y avait quarante personnes autour de la table. Au point que le dir cab de l'époque, qui pensait que j'étais une pistonnée, ne m'a quasiment jamais adressé la parole. Jusqu'au jour où, à un pot où il parlait de son stage de l'ENA dans telle préfecture avec tel dir cab, j'ai dit : « Vous avez fait votre stage avec tel dir cab ? C'est un collègue à moi de la chambre régionale des comptes ». Il m'a dit : « Ah bon, vous connaissez machin ? », « Oui, il est sorti de l'ENA un an avant moi », « Ah bon, vous avez fait l'ENA ? Oh, pardon ». Le « Oh, pardon » était presque pire que tout le reste. Du genre : « Je me suis mal comporté en pensant que vous étiez en tant que femme de machin pistonnée sur un poste d'adjointe au SGAR à la préfecture, et donc j'ai cru pouvoir vous traiter comme une sous-merde ».

Ces deux figures, celle d' « heureuse bénéficiaire d'une promotion canapé » et celle de « femme de », sources de discrédit, n'ont pas d'équivalent masculin. Cela ne signifie pas que les hommes ne subissent pas la *« tyrannie du diplôme initial »* ni que les sous-préfets nouvellement nommés sont tous jugés légitimes à occuper de tels postes. Plusieurs femmes énarques m'ont ainsi rapporté en entretien des réserves exprimées à l'égard d'hommes, entrés depuis peu dans le corps préfectoral sans être passés par l'ENA. Mais ces critiques diffèrent fondamentalement de celles dont font l'objet les femmes : alors que les figures de « femme quota », d' « heureuse bénéficiaire d'une promotion canapé » ou de « femme de » renvoient les femmes à leur sexe, ce n'est jamais en tant qu'homme qu'un homme est discrédité. Ainsi, un militaire récemment intégré dans le corps préfectoral peut être jugé incapable d'écrire des discours, comme en témoigne Catherine Vayssières, une énarque d'une cinquantaine d'années qui me raconte le stage en préfecture qu'elle a fait pendant sa scolarité à l'ENA au milieu des années 1980[41] :

[40] Depuis 1964, les fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'ENA sont soumis·es à une obligation de mobilité statutaire, prérequis pour l'accès à des emplois de cadre dirigeant·e dans la fonction publique.

[41] Femme, née dans les années 1959, origine : classes moyennes hétérogames, externe, ministère de l'Agriculture, entretien réalisé sur son lieu de travail en 2012.

> **Catherine Vayssières -** Le directeur de cabinet était toujours très mécontent de moi parce qu'il avait l'impression que je lui prenais sa place, mais ça c'est un classique en fait. Parce que les directeurs de cabinet sont les plus jeunes et puis lui, ce n'était pas du tout un énarque, c'était un militaire intégré dans le corps préfectoral et il était au début de son intégration. […] Les autres se moquaient de lui parce qu'il n'était pas… on va dire qu'il n'était pas très littéraire. Donc pour se moquer de lui, on lui disait que s'il n'était pas content, on lui donnerait à faire les discours que j'écrivais *(*Elle rit*).* Tout le monde savait qu'il était incapable de les faire.

L' « incompétence » d'un professionnel de la politique qui a trouvé à se reconvertir comme sous-préfet est susceptible d' « agacer tout le monde », comme me le rapporte Ariane Malewski, une femme d'une trentaine d'années tout juste sortie de l'ENA[42] :

> **Ariane Malewski -** [Pendant mon stage], le directeur de cabinet était très fragilisé, pour de vraies raisons, sur ses compétences.
> **Elsa Favier -** Il avait quelle formation lui ?
> **Ariane Malewski -** Lui c'est un politique à la base. […] Il était rentré au ministère de l'Intérieur, et c'était son premier poste dans la préfectorale. C'était compliqué parce qu'il avait 45 ans et c'était son premier poste de dir cab. Et ça, c'est compliqué. Parce que dir cab, soit tu es jeune et tu apprends et tu demandes aux gens de t'expliquer[43]. Soit tu as un certain âge et tu as de l'expérience. Lui, il avait un certain âge et pas d'expérience. Donc il n'était pas très bon mais il ne pouvait pas demander de l'aide non plus. Il avait une position qui rendait ça difficile. Du coup il faisait quand même pas mal de bourdes, il était un peu amateur sur certaines choses, pas très bon sur l'organisation purement administrative d'une préfecture, les parapheurs, les machins, les dossiers de visite, tous ces trucs-là. Il gérait très mal tout ça, c'était vraiment le gros bordel et du coup ça l'agaçait lui-même et ça agaçait tout le monde.

Force est de constater que ces hommes non-énarques, jugés « pas très bons », ne sont pas renvoyés à leur sexe. À l'inverse, en l'absence d'un diplôme qui atténue les doutes sur leur

[42] Femme, née dans les années 1980, origine : classes supérieures hétérogames, interne, Cour des comptes, entretien réalisé dans un café en 2017.

[43] Seul·es des énarques sont susceptibles d'accéder jeunes à des postes de directeur·rice de cabinet.

légitimité à devenir sous-préfètes ou préfètes, les femmes sont menacées d'être renvoyées à des stéréotypes de genre. Elles sont régulièrement suspectées d'avoir accédé au corps préfectoral *parce qu'elles sont des femmes*, et non en vertu de leurs compétences.

3) … mais n'empêchent pas l'assignation au sexe féminin

Le statut d'énarque et une carrière conforme au modèle dominant dans la préfectorale épargnent à Martine Blanc certains soupçons. Il n'empêche qu'elle n'apparaît pas comme un préfet comme les autres. À la préfecture de Visère, son appartenance de sexe est régulièrement rappelée.

L'huissier chargé d'accueillir les visiteur·euses, est le premier à me faire remarquer ce fait qui mérite manifestement d'être noté : le préfet est une préfète. Quelques semaines avant le début de mon stage, alors que je m'apprête à rencontrer le directeur de cabinet et l'un de ses adjoints, je lui demande :

Elsa Favier - Vous travaillez ici depuis longtemps vous ?
L'huissier - Ouh là, oui, moi ça fait vingt ans !
- D'accord, donc vous connaissez bien.
- Oui, des préfets, j'en ai vu beaucoup. J'en suis à mon… enfin, même si c'est une préfète, mais c'est mon neuvième préfet.

Quelques minutes plus tard, c'est au tour du directeur de cabinet :

- Alors, est-ce que vous savez comment c'est fait une préfecture ?, me demande-t-il au début de notre entrevue.
- Alors je sais que…
Il ne me laisse pas poursuivre et dit : « Il y a un préfet ».
Je répète : « Il y a un préfet.
Il précise : « Qui est une préfète ».
De nouveau, je répète :
« Qui est une préfète ».

« Même si c'est une préfète, c'est mon neuvième préfet », « Il y a un préfet qui est une préfète ». Aux deux extrêmes de la hiérarchie professionnelle, on indique à la nouvelle arrivante que je suis que la présence d'une femme à la tête d'une préfecture a quelque chose d'inhabituel[44]. Or, cela ne tient pas à une forme d'imposition de problématique : aucun des protagonistes, en dehors de la préfète, ne sait alors que ma recherche porte sur les rapports sociaux de sexe.

Le fait que Martine Blanc est la « première femme » à occuper le poste de préfète dans le département est présent dans tous les esprits. Quelques jours après le début de mon stage, l'huissier chargé d'accueillir les visiteur·euses me dit ainsi :

> - Ah, notre préfète est exceptionnelle ! Depuis que je suis arrivé, j'ai eu neuf préfets. Des très bons mais aussi des mauvais et des très mauvais. Celle-là, elle est exceptionnelle ! C'est la première fois que j'ai une femme. Et puis c'est une femme très…. comment dire ? Très intelligente. Moi je la garde.

Le caractère inédit de la présence d'une femme à la tête de la préfecture peut d'autant moins être ignoré qu'il a été largement relayé par les médias. Un an plus tôt, lorsqu'elle est arrivée à la préfecture de Visère, Martine Blanc a ainsi été saluée dans plusieurs articles de presse comme la « première femme » à occuper ces fonctions. « Un vent de changement souffle sur la préfecture. Pour la première fois de l'histoire de la Visère, le premier représentant de l'État dans le département n'est pas un homme, mais une femme », écrit par exemple un journaliste au début d'un article intitulé : « Appelez-la Madame la préfète ». Martine Blanc est loin d'être la seule préfète à faire l'objet d'un tel traitement médiatique. À chaque nomination ou départ d'une préfète, des articles soulignent qu'elle est la « première » ou la « deuxième » femme à la tête des services de l'État dans le département.

On est en droit de s'interroger sur ce motif, répété d'article en article. Quarante ans après l'intégration des femmes au corps des sous-préfets, trente ans après leur intégration au corps

[44] Ce qui est en jeu dans ces interactions, c'est aussi la féminisation du titre de « préfet » qui continue à faire l'objet de débats, alors même que des initiatives politiques visant à favoriser la féminisation des noms de métier interviennent à partir des années 1980. Marie-Anne Paveau, « La féminisation des noms de métiers : résistances sociales et solutions linguistiques », *Le français aujourd'hui*, 2002, vol. 136, n° 1, p. 121-128. Alors que Martine Blanc demande à être appelée « Madame la préfète », d'autres femmes demandent à être désignées sous le titre de « préfet » ou de « sous-préfet ». Anecdote significative de ces résistances, le préfet qu'a remplacé Martine Blanc a dit lors de son discours de départ qu'il ne connaissait « qu'une préfète, la femme du préfet ».

des préfets, les préfètes ne cessent de faire événement, au point qu'un·e lecteur·rice qui ne connaît pas cette histoire peut s'imaginer qu'elles viennent tout juste de mettre un pied dans ce « métier d'homme »[45]. La réitération de l'événement, loin de contribuer à rendre banale la présence des femmes à la tête des préfectures, conforte leur statut d'exception à la règle. L'étonnement dont Martine Blanc fait l'objet, tant de la part des journalistes que de la part des personnes qui travaillent à la préfecture, traduit ainsi une difficulté à penser l'accès des femmes au pouvoir préfectoral. Vue sous ce jour, la figure de la « première femme », aussi élogieuse soit-elle, apparaît comme un nouvel avatar de la domination masculine.

II - Neutraliser les stigmates du féminin tout en donnant des gages de féminité

Les recherches sur les pionnières dans des lieux de pouvoir où les hommes sont majoritaires[46] ont montré comment celles-ci sont conduites à *« neutraliser »* certains marqueurs du féminin et à revêtir certains attributs du masculin pour être reconnues comme légitimes. Cette virilisation passe par des façons d'interagir, de s'habiller, de parler, de se tenir. Elle relève pour partie d'un *« sens pratique »*[47], que les femmes acquièrent et manifestent sans avoir à y penser. Mais elle est aussi le fruit de tactiques délibérées de mises en scène de soi. Ces stratégies de virilisation ne sont toutefois pas sans risque : elles ne sont acceptables qu'à condition que les femmes n'abandonnent pas complètement leur identité de genre.

[45] Analysant le traitement médiatique proche dont font l'objet les femmes commissaires de police, Geneviève Pruvost parle de *« déni d'antériorité »*, G. Pruvost, *Profession, policier*, *op. cit.* Ce concept a été forgé par Delphine Naudier à propos des écrivaines, dont on ne cesse de saluer l'arrivée sur la scène littéraire, alors que leur présence est ancienne : Delphine Naudier, « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones. Introduction », *Sociétés contemporaines*, 2010, vol. 78, nº 2, p. 5-13.

[46] Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977 ; Jacqueline Laufer, *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982 ; Mariette Sineau, *Des femmes en politique*, Paris, Economica, 1988 ; Judy Wajcman, *Managing like a man : women and men in corporate management*, Cambridge, Polity Press, 1998.

[47] Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980.

De ce point de vue, les préfètes et les sous-préfètes ne font pas exception. Pour exercer l'autorité (1) et pour représenter l'État (2) de manière légitime, elles doivent se parer de certains attributs du masculin. Mais elles doivent aussi prouver qu'elles sont bien des femmes.

1) Exercer l'autorité « comme les hommes » ?

Martine Blanc évoque en entretien la nécessité d'éviter certains comportements « attendus » des femmes afin d'apparaître comme une bonne professionnelle.

Il faut d'abord se garder de donner prise au stéréotype selon lequel les décisions des femmes seraient motivées par l'affect :

> **Martine Blanc -** [Il y a des choses] qu'on ne vous pardonne pas, que les autres ne vous pardonnent pas. Donc il faut éviter. Ce n'est pas complètement inhibant, mais il faut éviter. Pas de pathos. Parce qu'on attend ça des femmes, le pathos. Vous voyez, les chiens crevés… c'est insupportable ça. Ça ne veut pas dire ne pas avoir de cœur d'ailleurs, mais pas de l'exprimer comme ça. Ne pas être là où on attend que vous soyez, si possible.

Martine Blanc se remémore des épisodes, datant du début de sa carrière, où elle a été mise à l'épreuve et a dû prouver qu'elle était bien à la hauteur de l'idéal viril de la profession :

> **Martine Blanc -** Je me rappelle, quand j'étais directeur de cabinet, c'était encore les directeurs de cabinet qui dispensaient du service militaire. J'avais été voir le militaire en chef à [nom de ville], et il m'avait dit : « ça va être terrible, vous allez accepter toutes les dérogations ». Les types viennent et vous disent : « oui, ma mère ne pourrait pas supporter que j'aille au service militaire ». Alors moi ça me… je disais : « mais envoyez-le au service militaire, ça lui fera le plus grand bien ». Donc vous voyez, ils vous attendaient sur le côté…
> **Elsa Favier -** Compassion.
> **Martine Blanc -** Pathos et pitié mal placée. Donner trop de place à l'affect. Donc il était très étonné parce qu'il y avait beaucoup moins de dérogations avec moi

> qu'avec les hommes, parce que moi, le type qui me disait : « il faut que je reste avec ma maman », je disais : « au contraire, qu'il aille prendre un peu de champ ».

Il faut également bannir tous les faits et gestes qui renvoient à des rôles féminins serviles :

> **Martine Blanc -** Je me souviens qu'à l'ENA, il y avait Marie… (Elle cherche.) Claude Dienesch (elle veut probablement parler de Marie-Madeleine Dienesch, une femme politique qui a été députée, secrétaire d'État et ambassadrice) qui disait : « on ne sert pas le café quand on est une femme haut fonctionnaire ». Ça m'a paru très judicieux : moi je ne sers pas le café. Si vous venez déjeuner chez moi, je vous servirai le café. Mais je ne sers pas le café, je pense qu'il faut faire très attention à ça. Je n'ai jamais servi le café. Le matin, avec mes collaborateurs, on buvait le café, je leur disais : « allez-y, servez le café ». Ne pas se mettre dans une position traditionnellement féminine. Donc je ne sers pas le café, ça, ça m'a marquée. On n'est pas dans cette position maternante, parce que c'est là où on vous attend. On ne rentre pas là-dedans.

Au cours des deux mois que j'ai passés à la préfecture de Visère, j'ai pu observer comment cette nécessité pour la préfète et les sous-préfètes de tenir à distance d'une part les stéréotypes d'émotion et de compassion et d'autre part, des rôles féminins serviles, s'impose de manière subtile dans les interactions professionnelles.

L'idée que « les femmes seraient naturellement dans l'émotion ou dans la compassion » n'est jamais énoncée de manière explicite. En revanche, le directeur de cabinet et ses collaborateur·rices convoquent régulièrement un modèle repoussoir de féminité compassionnelle pour définir le rôle des membres du corps préfectoral.

Au sein du cabinet, sont sans cesse opposées les questions liées au maintien de l'ordre public et les questions sociales. Les premières sont définies comme des « vrais sujets », au cœur de la mission des préfet·es, tandis que les secondes sont considérées comme de peu d'importance. Ainsi, au cours d'une réunion de cabinet qu'il anime, le directeur de cabinet peut présenter une interview de la préfète sur le logement social comme un « micro-sujet » ou les emplois aidés comme un « sujet d'été ». En marge d'un discours sur l'emploi dans le département que j'ai rédigé pour la préfète, l'une des cheffes de section de cabinet, chargée de le corriger, note quant à elle : « anaphore. Convient mieux aux grands orateurs grandiloquents

et pour sujets grands ». Du côté des « grands sujets », il y a la question des « Roms » et celle des « gens du voyage », envisagées comme des problèmes d'ordre public. Le directeur de cabinet les aborde à chaque réunion du cabinet et à chaque réunion des membres du corps préfectoral : « Il faut que l'État soit présent. L'État, ce n'est pas quelques citoyens avec une batte de base-ball, ce n'est pas ça l'État. Si l'État ne montre pas qu'il est présent, un jour, des gens passeront de la prise de position à la réalité et on devra aller ramasser quelques cadavres de gens du voyage au bord de la route. Il faut montrer que l'État est là. C'est un vrai sujet ».

Pour traiter ces sujets d'ordre public en bon·neprofessionnel.le, il faut être capable de ne pas se laisser aller à la compassion. Or, si le directeur de cabinet n'émet jamais le moindre soupçon à l'égard d'hommes, il suspecte régulièrement des femmes, à commencer par moi, d'être guidées par leurs émotions. C'est par exemple le cas lors de la première réunion de cabinet à laquelle j'assiste :

> **Le directeur de cabinet -** Puisque nous avons une sociologue dans la salle, **qui est peut-être choquée** par ce qui se dit ici, je vais vous expliquer la situation. Je vous parle très librement, l'idée, c'est de pouvoir tout se dire. En Visère, il y a 400 Roms. Dans le département voisin, il y en a 8000. La population ne veut pas des Roms. Madame le maire de Jouy-sur-Visère, membre du parti communiste, a voulu intégrer des Roms. Elle a libéré un terrain, pour accueillir une dizaine de Roms. Évidemment, il y en a eu une centaine. **Madame le maire nous appelle maintenant deux fois par jour pour nous supplier de les dégager.** Et nous lui répondons que c'est hors de question de faire une opération de police illégale. Évidemment, ils vivent d'activités non légales : vols, cambriolages, prostitution des jeunes filles. J'ai reçu ici l'association Roms Europe à qui j'ai proposé d'intégrer cinquante Roms en Visère. Pas cinquante familles, cinquante Roms. Ils ont trouvé la proposition révoltante. Tant pis ! Si vous en acceptez 10, vous en aurez 100 le lendemain. C'est une véritable organisation, vous savez. Les Roms paient des loyers pour des cabanes. C'est 200 euros par mois. Tout ça, on ne le dit pas à France 2, **dans ces reportages qui vous arrachent des larmes.** […]
> **Le chef du bureau du cabinet -** (À moi.) Vous savez, derrière la misère, enfin, la misère… il y a tout un réseau. Les loyers peuvent aller jusqu'à 300 euros par mois. Et ça peut être : « je te fais le loyer à 200 euros par mois mais en échange, tu vas me voler quelques câbles ». (Plusieurs femmes cadres approuvent ostensiblement, les autres personnes présentes ne disent rien.)

Le directeur de cabinet - Donc voilà, (Il s'adresse à moi.) je vous parle très librement. Si on laisse venir des Roms, c'est la population qui les chassera. Ça a déjà été le cas à Marseille. Dans une ville de Visère, il y a déjà eu tentative d'intégrer une vingtaine de Roms. Le taux d'échec est très élevé. Si vous demandez à la population, elle dira qu'elle a déjà donné.

Au cours de cette interaction, plusieurs personnes sont renvoyées du côté de l'émotion et de la compassion : moi qui, en tant que sociologue, risque d'être « choquée » par ce qui se dit sur les Roms au cours des réunions de cabinet, la maire de Jouy-sur-Visère, membre du parti communiste qui, après avoir pris une décision que le directeur juge mauvaise, se retrouve à « supplier » le cabinet de la préfecture de trouver une solution, les personnes à qui les reportages télévisés « arrachent des larmes ». On voit bien ici que ce ne sont pas les femmes en général qui sont renvoyées du côté de l'émotion mais une sociologue et une maire communiste. L'état actuel des rapports sociaux de sexe empêche de formuler une telle généralisation. Mais des interactions de ce type, où des personnages féminins apparaissent guidés par l'affect, sont fréquentes au sein du cabinet. En revanche, de tels soupçons ne sont jamais formulés quand il s'agit d'hommes. L'interaction suivante, qui se déroule lors d'une autre réunion de cabinet montre, à l'inverse, comment les hommes en position d'autorité sont présumés rationnels :

Cadre, femme - Monsieur le directeur, je voulais vous prévenir qu'il y a un homme qui nous pose problème. Il ne l'a sans doute pas fait exprès mais il a dû mal raccrocher son téléphone et a laissé un message d'insulte.
Le directeur de cabinet - Pas sur votre numéro personnel quand même ?
Cadre, femme - Non non.
Le directeur de cabinet - On ne sait jamais, il y a des gens… Bon, la prochaine fois, passez-le-nous : Alain Girard [le chef du bureau du cabinet] et moi, on s'occupera de lui.
Cadre, femme - C'était simplement pour vous mettre au courant.
Le directeur de cabinet - Non mais passez-le-nous, on verra ce qui se passera si c'est Alain Girard ou moi qui le recevons. Il n'y a pas moyen d'accepter sa demande ?
Cadre femme - Sûrement pas !
Le directeur de cabinet - Ça n'est **pas rationnel** Madame Marin. Dans ce « sûrement pas », je vois de l'**affectif**. Passez-le-moi la prochaine fois, ou à Alain Girard. J'ai noté le sûrement pas et c'est **très affectif** tout ça.

C'est contre cette féminité compassionnelle que se construit le modèle du bon professionnel, du côté de la rationalité, de la force légale maîtrisée et de la protection des populations.

Malgré son ancienneté dans le corps préfectoral, en dépit de son statut de préfète, Martine Blanc n'est pas à l'abri des mises à l'épreuve concernant son aptitude à mettre à distance la compassion. J'ai pu l'observer à l'occasion d'une réunion « du matin », où elle recevait dans son bureau ses collaborateur·rices les plus proches. Pour comprendre ce que la situation qui suit a d'incongru, il faut dire quelques mots du déroulement habituel de ces réunions. En règle générale, les prises de parole suivent un principe hiérarchique. La préfète dit quelques mots au début avant de donner la parole au secrétaire général, puis au directeur de cabinet. Vient ensuite le tour de la sous-préfète chargée de la politique de la ville et, enfin, le mien. S'il arrive que la préfète interrompe l'un·e de ses collaborateur·rices pour poser des questions ou apporter des précisions, il est rare qu'une sous-préfet·e s'exprime quand ce n'est pas à son tour de parler et encore plus rare qu'elle ou il le fasse sans demander son autorisation à la préfète. Dans l'interaction qui suit, le directeur de cabinet rompt avec ce principe hiérarchique alors que la sous-préfète chargée de la politique de la ville est en train de parler :

> **La sous-préfète chargée de la politique de la ville -** Demain, il y a une réunion avec le ministère de la ville sur les Roms. J'irai.
> **Le directeur de cabinet -** (Il prend la parole sans que la préfète ne l'y ait autorisé.) Madame la préfète, j'avais prévu d'y aller, mais ça n'est pas la peine qu'on soit deux. Je n'y vais pas donc ?
> **La préfète -** Non, Madame Roux ira.
> **La sous-préfète ville -** Il sera question des campements. Il faut savoir que dans un campement, une jeune femme a eu un bébé qui a eu des difficultés… (Le directeur de cabinet l'interrompt.)
> **Le directeur de cabinet -** Elle a treize ans, ça n'est pas une jeune femme, c'est une jeune fille.
> **La sous-préfète -** Il est né prématurément et a des difficultés. On a jugé que ça n'était pas possible de le remettre dans un campement. Cette jeune femme a donc été logée à l'hôtel. (Le directeur de cabinet l'interrompt de nouveau.)
> **Le directeur de cabinet -** C'est très bien tout ça, mais **moi qui ne suis pas dans l'émotion**, je peux vous dire que la famille ne s'est préoccupée de rien jusqu'à ce qu'elle accouche. Madame la préfète, quelle est la ligne sur les Roms ?

La préfète - (Visiblement embarrassée.) Comment ça, la ligne ? La ligne n'a pas changé. C'est une ligne de fermeté.
Le directeur de cabinet - Je voudrais m'assurer qu'il s'agira bien de la ligne défendue. Est-ce que vous souhaitez prendre de nouvelles mesures pour l'accueil des Roms ? Non parce que [nom de famille] va nous demander.
La préfète - Non. On reste sur cette ligne. [Nom de famille], on sait ce qu'il va dire : « les pauvres etc. ». Donc Madame Roux, vous assistez à cette réunion, vous écoutez, vous ne dites rien.

Au cours de cette interaction, le directeur de cabinet jette le discrédit sur la sous-préfète chargée de la politique de la ville en la présentant comme guidée par l'émotion. En demandant à la préfète quelle est la ligne sur les Roms, il la met elle aussi à l'épreuve : estelle comme la sous-préfète « dans l'émotion » ? Forte de son expérience et sans doute sans avoir à y penser, la préfète tient à distance ce stéréotype. Elle se garde bien de se prononcer sur le sort de la jeune femme évoquée par la sous-préfète, et affiche que, contrairement à d'autres, elle ne se laisse pas amadouer par les discours compassionnels sur les Roms et qu'elle campe sur une « ligne de fermeté ». Elle réaffirme en outre sa supériorité hiérarchique en dictant à la sous-préfète le comportement à adopter lors de la réunion du lendemain. En arborant cette dureté, elle prouve au directeur de cabinet qu'elle est bien dans son rôle de préfet.

La préfète ne mène pas seule ce travail de neutralisation des stigmates du féminin. Les personnes qui écrivent ses discours y participent aussi en bannissant certains mots. Je le comprends à travers les « fautes » que je commets lorsque je rédige moi-même des discours. Ainsi, alors que j'avais écrit : « nous nous engageons corps et âme », Émilie Loisel, la jeune cadre du cabinet qui rédige d'habitude les discours, commente : « un peu excessif. Et trop 'féminin'. Plutôt : 'Avec force' ».

Mais cette stratégie de virilisation doit être contrebalancée par des comportements qui attestent la féminité. Pour être acceptée par ses collègues hommes et par ses subordonné·es, la préfète doit aussi prouver qu'elle est une femme – douce, à l'écoute, patiente – en adoptant de *« justes comportements de genre »*[48]. Les femmes qui exercent l'autorité selon des modalités considérées comme « masculines » sont dépeintes de manière négative, comme en témoigne

[48] Joan Cassell, « Différence par corps : les chirurgiennes », *Cahiers du Genre*, 2000, n° 29, p. 53-81.

cette conversation entre le chef du bureau du cabinet et une cadre de même niveau que lui, lors d'un déjeuner :

> **Le chef du bureau du cabinet -** L'ancienne secrétaire générale était une ancienne attachée et elle était très dure avec nous. Elle nous menait à la baguette. Elle nous faisait payer parce qu'on lui rappelait qu'elle était passée par là. Elle avait besoin d'affirmer son autorité.
> **La cadre -** Il y a beaucoup de femmes comme ça, qui veulent faire comme si elles étaient des hommes. Ça ne peut pas marcher. En tout cas, moi, si je faisais comme ça avec mes agents, ça ne marcherait pas.
> **Le chef du bureau du cabinet -** C'est vrai que Madame Roux [la sous-préfète chargée de la politique de la ville] est un peu comme l'ancienne secrétaire générale. Dure pour affirmer son autorité.
> **La cadre -** Ça en dit long sur leur autorité naturelle.

Martine Blanc évoque en entretien cette impossibilité d'exercer l'autorité « comme un homme » :

> **Martine Blanc -** On pardonne moins une femme de hausser le ton qu'à un homme. Un homme doit hausser le ton, une femme, on lui pardonnerait beaucoup moins de hausser le ton. Bon, moi ce n'est pas du tout mon tempérament de hausser le ton, donc ça ne m'a pas du tout gênée de ne pas le faire, mais je pense qu'il faut avoir… moi on ne m'a jamais reproché un manque d'autorité, mais je pense qu'on ne peut pas l'exercer de la même manière, en tout cas, pas en parlant fort.

De manière significative, je ne décèle pas toujours quand la préfète manifeste sa désapprobation à l'égard de ses collaborateurs, tant elle le fait de manière euphémisée. Par exemple, à l'issue d'une réunion du matin, la préfète m'apprend en aparté que le directeur de cabinet va être démis de ses fonctions car il a commis une faute grave, en défendant publiquement un maire qui a appelé au lynchage de gens du voyage sur Facebook. Elle lui en a fait le reproche au cours de la réunion, mais je ne l'ai pas saisi. En m'efforçant d'être plus attentive, j'observe que lorsqu'elle exprime du mécontentement à l'égard des hommes qui sont situés juste en dessous d'elle dans la hiérarchie professionnelle, la préfète ne hausse pas le ton, mais utilise

alternativement deux voix. Lors d'un retard du secrétaire général à une réunion, elle dit par exemple d'une voix qui me semble douce et relativement aigue : « On vous attend Monsieur le secrétaire général », avant de répéter d'une voix plus grave : « On vous attend ».

Pour s'assurer l'adhésion de son équipe, la préfète doit inventer une façon « douce », « discrète » d'exercer l'autorité, les subordonné·es acceptant moins l'autoritarisme s'il est déployé par une femme[49]. Les modes de management dits « féminins » ne relèvent donc en rien d'une prétendue « nature féminine ». Ils sont le résultat d'un travail accompli par les hautes fonctionnaires pour pouvoir exercer l'autorité de manière légitime.

2) Représenter l'État : des corps féminins qui ne passent pas

Le métier de préfet·e engage le corps. Comme d'autres haut·es fonctionnaires, les préfet·es doivent incarner leur position dominante au sein de l'institution. Leur physique doit leur permettre d'être reconnu·es par des subordonné·es comme les « patrons ». Mais ces haut·es fonctionnaires sont concerné·es à d'autres titres par des enjeux corporels. Représentant·es de l'État français, elles et ils sont chargés de personnifier cette abstraction, de lui donner corps. Les préfètes et les sous-préfètes se heurtent ici à une difficulté spécifique : le corps légitime du préfet, qui fait figure de référence, a été historiquement construit comme masculin.

Le corps des préfètes et des sous-préfètes fait ainsi l'objet d'une attention particulière. Ils donnent non seulement régulièrement lieu à des conversations, alors que les corps des hommes sont évoqués de manière plus fugace, mais ils sont surtout systématiquement évalués. À la préfecture de Visère, les commérages sur les trois sous-préfets d'arrondissement, le directeur de cabinet et le secrétaire général concernent ainsi rarement leur corps. Les potins sur la préfète et les deux sous-préfètes qui travaillent auprès d'elle tournent en revanche souvent autour de leur apparence physique. Des motifs reviennent de manière récurrente pour chacune de ces femmes. Les commérages sur Nicole Faivre, la souspréfète de Grives-sur-Visère prennent pour cible sa forte corpulence et sa manière de s'habiller. Les remarques sur Martine

[49] À l'image des chirurgiennes étudiées par Joan Cassel. *Ibid.*

Blanc, la préfète, portent sur sa petite taille et sur sa voix. Celles sur Françoise Roux, la sous-préfète chargée de la politique de la ville, ont trait à sa beauté et à son pouvoir de séduction. À des titres divers, c'est un décalage entre l'apparence physique de ces trois femmes et l'*hexis* corporelle attendue des membres du corps préfectoral qui est pointé par celles et ceux qui travaillent auprès d'elles. La scène suivante en témoigne.

Après ma première matinée de travail à la préfecture, Alain Girard, le chef du bureau du cabinet, me propose d'aller déjeuner à la cantine avec certains de ses « vieux collègues ». Nous y retrouvons Colette Viret et Josiane Landour, deux femmes âgées d'une cinquantaine d'années, qui dirigent des services administratifs de la préfecture. Quand vient l'heure du café et du récit des week-ends de chacun, Alain se plaint de son dimanche, qu'il a dû consacrer à veiller au bon déroulement d'une visite ministérielle. Après avoir inauguré le festival de jazz de Louville, Aurélie Filipetti, ministre de la Culture, s'est en effet rendue à Grives-sur-Visère, pour y poser la première pierre d'une future Scène nationale. Alors que Nicole Faivre, la sous-préfète de l'arrondissement, était chargée de l'accueillir, ni la ministre de la Culture, ni le président du Conseil général, ne l'ont évoquée dans leur discours. Que ce dernier omette de signaler la présence de la sous-préfète n'étonne guère les trois collègues. « C'est normal, c'est un rustre », commente Colette Viret. Entre représentant·e.s d'institutions aux intérêts divergents, il est de bonne guerre de négliger de se citer en public, tout comme de s'accuserde rustrerie en privé. Le silence d'une ministre est en revanche plus surprenant. Les trois collègues et amis avancent alors des explications relatives à l'apparence physique de la sous-préfète :

> « - Elle n'avait pas d'uniforme ? », demande Josiane Landour.
> « - Non, la Culture avait bien précisé qu'il ne fallait pas d'uniforme », soupire Alain Girard, le chef du bureau du cabinet. « Donc elle est passée complètement inaperçue.
> - Tu te rends compte, te déplacer, passer cinq heures là-bas et passer complètement inaperçue ! », s'exclame Josiane Landour. « Elle avait sans doute mieux à faire. Mais c'est vrai que sans uniforme, elle ne passe pas forcément pour une sous-préfète ».
>
> Les trois collègues se regardent et rient. Voyant que je ne participe pas à la conversation, le chef du bureau du cabinet m'explique :

« - Nicole… c'est une ancienne collègue à nous, donc je le dis sans méchanceté, n'est pas une femme très élégante.
- En fait, je crois qu'elle ne désespère pas de maigrir un jour. Mais du coup, ses vêtements sont trop petits pour elle », ajoute Colette Viret.
Josiane approuve : « - C'est vrai qu'elle est boudinée dans ses vêtements.
- Alors, moi aussi je garde mes vêtements en me disant que je vais maigrir », concède Colette Viret. Mais je ne les porte pas. Enfin bon, c'est vrai que sans uniforme, elle passe inaperçue ». Avant de conclure : « - Mais la préfète aussi. Elle est petit gabarit. Petit gabarit, sans uniforme, elle passe inaperçue ».

Aux yeux des trois collègues, la préfète et la sous-préfète ne sont pas identifiées comme telles lorsqu'elles ne portent pas leur uniforme, qui rend d'emblée lisible leur statut. Sans ce symbole performatif du pouvoir, elles ne « passent » pas pour des représentantes de l'État, mais pour autre chose. Si Alain, Colette et Josiane ne précisent pas explicitement avec qui la préfète et la sous-préfète risquent d'être confondues, nombreuses sont les situations que j'ai observées ou qui m'ont été rapportées, où des hautes fonctionnaires sont assimilées à des femmes occupant une position professionnelle inférieure à la leur.

Lors du dépôt de gerbe au monument aux morts qui marquait sa prise de fonctions en Visère, Martine Blanc, la nouvelle préfète, pourtant vêtue d'un uniforme qui signait son grade, s'est ainsi vue appeler publiquement « Madame la sous-préfète » par la maîtresse de cérémonie. « Il va falloir s'y habituer, je ne suis pas sous-préfète », a-t-elle souligné lors de son premier discours, en écho à cet impair. Un an plus tard, j'ai assisté à une scène du même genre. Lors de l'inauguration d'une médiathèque à laquelle assistait le ministre de l'Éducation nationale, le maire de la commune a commencé son discours en affublant lui aussi Martine Blanc du titre de sous-préfète. Cette fois-ci, c'est le ministre qui a sanctionné la transgression du protocole, en regardant Martine Blanc de manière appuyée, tout en insistant sur le mot « préfète » au début de sa prise de parole. À l'occasion de cette cérémonie publique, Martine Blanc portait un uniforme. « Heureusement ! », dit-elle ensuite. Puisque ce costume indique son grade, il devient visible que celui qui lui a attribué un rang moins élevé a été, volontairement ou non,

inconvenant. Le port de l'uniforme permet donc à la préfète de garder la face dans ces situations où elle est publiquement diminuée[50].

Quels sont les principes à l'aune desquels les corps des préfètes et des sous-préfètes sont jugés ? Les commérages sur la préfète de Visère et les deux sous-préfètes font ressortir qu'elles sont jugées à l'aune de principes contradictoires. On déplore l'inadéquation de leur apparence physique à l'*hexis* masculine attendue d'un préfet, mais on leur fait aussi grief, on y reviendra par la suite, de ne pas être suffisamment conformes à des normes de féminité bourgeoise.

Ainsi, la préfète est régulièrement décrite comme une « petite femme, assez menue », ou encore comme un « petit gabarit ». Sa petitesse est pensée à l'aune d'un attribut typique de la masculinité : la grande taille[51], qui apparaît comme une ressource, parce qu'elle permettrait d'être « visible ». Ces propos d'Emilie Loisel, une jeune cadre du cabinet, en témoignent. Alors que nous pique-niquons toutes les deux dans un parc, elle compare la préfète au président du Conseil général :

> - Il est très grand, imposant, un peu bedonnant, épaules larges. Donc il se voit vraiment bien », me dit Émilie Loisel. Il est un peu… voilà, très très bavard. Un petit charisme quand même. Et c'est vrai que la préfète à côté, (Alors que nous sommes seules dans un parc, loin de la préfecture, elle baisse la voix.) elle est petite. Donc elle est vite bousculée. Et lui, il lui marche sur les pieds, quasi littéralement. Enfin, c'est limite la guerre physique. Moi j'ai assisté à des guerres qui avaient un côté physique, tu sais le… (Elle fait un geste pour mimer le président du Conseil général en train de prendre la place de la préfète.) comme ça quand il y a la photo avec des ministres.

Le corps « grand » du président du Conseil général apparaît ainsi comme une arme susceptible d'être utilisée contre la préfète, que son petit gabarit rend fragile.

---

[50] Geneviève Pruvost rapporte des propos proches d'une commissaire, qui « bénit » l'uniforme, parce qu'il lui évite d'être confondue avec les journalistes qui se trouvent sur les lieux d'un crime : G. Pruvost, *Profession, policier*, *op. cit.*. Toutes les membres du corps préfectoral que j'ai interviewées m'ont rapporté des anecdotes proches.

[51] Priscille Touraille, « Taille » dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 615-627.

De même, la voix de la préfète et, plus généralement, sa façon de s'exprimer en public, suscitent de nombreux commentaires. Ses subordonné·es déplorent l'absence d'aisance de Martine Blanc, qui lit très sérieusement des discours entièrement rédigés, alors que le préfet précédent était un « orateur hors pair ». Les observations font apparaître que dans la préfectorale, comme dans d'autres bastions masculins[52], la voix valorisée est une voix masculine. Il transparaît ainsi des comparaisons entre la préfète et son prédécesseur que pour faire de bons discours, il faut avoir une voix grave. Emilie Loisel, tout en reconnaissant le caractère « parfois un peu rocambolesque » des allocutions du préfet précédent, affirme par exemple : « c'était dit sur un ton vibrant et grave et ça passait toujours bien. Il avait le truc ! ». Les voix légitimes se caractérisent également par une certaine puissance sonore, comme en témoigne la scène suivante. Au cours d'une réunion du matin, où il est question d'une remise de décorations à des sapeurs-pompiers, la préfète demande à son directeur de cabinet si elle doit dire quelque chose au moment de les remettre. Celui-ci lui répond : « il y a des gens qui le font, vous pouvez dire un mot à chaque fois en vous adressant au public. Mais pour cela, il faut une voix qui porte ». Il poursuit : « Le principal, c'est d'éviter le ridicule. Donc vous pouvez simplement leur adresser un mot à eux, sans vous adresser au public ». En entretien, Martine Blanc évoque les risques de disqualification des voix féminines et les efforts qu'elle a fournis pour « être entendue » (Encadré 6-4) :

[52] Les travaux sur la professionnalisation politique ont ainsi montré que « la définition du métier politique enferme des ressources masculines, à commencer par la voix, qui doit originellement porter sans micro. Timothy Tackett a [ainsi] souligné combien les savoir-faire du prédicateur ou de l'avocat, qui avaient appris dans leurs activités antérieures à faire porter leur voix, constituent l'un des premiers principes de la hiérarchisation au sein des États généraux puis de la Constituante », Delphine Dulong et Frédérique Matonti, « Comment devenir un(e) professionnel(le) de la politique ? L'apprentissage des rôles au Conseil régional d'île-de-France », *Sociétés & Représentations*, 2007, vol. 24, n° 2, p. 251-267. L'argument d'une voix féminine inadaptée a également été utilisé tout au long du 20e siècle par les opposants à la féminisation de professions prestigieuses, telles que celles d'avocat, de juge et de commissaire-priseur, Juliette Rennes, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007 ; Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX-XXIe siècle*, Paris, Payot, 2010, p. 122. Enfin, Isabel Boni Le-Goff analyse le « double standard vocal » imposé aux consultantes qui exercent des responsabilités et doivent incarner l'autorité : Voir le chapitre 6 de Isabel Boni-Le Goff, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, 2013.

Martine Blanc - Les femmes, leur faiblesse, c'est leur voix. Souvent, elles ont des petites voix. Donc moi je me suis entraînée à parler distinctement et plus fort. Donc je pense que j'ai travaillé ma voix pour être entendue.
Elsa Favier - Comment ça, vous l'avez travaillée ?
Martine Blanc - Alors, j'ai eu le premier prix de récitation quand j'étais au lycée. (Elle rit.) […] Chaque fois que j'ai fait un discours dans ma vie, j'en ai fait pendant très longtemps, jusqu'à la fin, j'avais le trac, j'allais à la tribune et je me disais : « rappelle-toi que tu as eu le premier prix de récitation ». Donc j'ai forcé. Vraiment, j'ai fait un effort pour parler plus lentement, distinctement.

À travers ces discours qui hiérarchisent les corps, on voit donc se dessiner un corps légitime de préfet, qui est un corps d'homme. La préfète met en œuvre des tactiques de virilisation pour incarner son rôle de représentante de l'État.

Encadré 6-4 - Hiérarchie professionnelle et hiérarchie genrée des voix

La valorisation des voix masculines et la disqualification des voix féminines n'existent pas seulement dans la préfectorale. Elles concernent plus largement la haute fonction publique, le monde politique et celui des cadres et dirigeant·es d'entreprise.

Comme Martine Blanc, d'autres énarques ont une conscience diffuse de la voix qui « permet d'être entendue ». Elles explicitent des critères d'intensité et de hauteur : cette voix se caractérise par une relative puissance sonore et par une tessiture grave, les autres sont discréditées au motif qu'elles seraient trop faibles et trop aigues. Ces voix, entachées d'un stigmate associé au féminin, empêcheraient de « manager une équipe », de « gérer des crises », et « desserviraient le propos » lors de prises de parole en public.

Une jeune femme me raconte ainsi les déboires de l'une de ses camarades de promotion de l'ENA, à qui la direction des stages de l'ENA a fait grief « de ne pas avoir le charisme suffisant pour manager une équipe et gérer des crises ». « On lui a reproché d'avoir une voix trop aigue », m'explique-t-elle. Et d'ajouter : « Moi aussi, quand j'ai été admissible au concours, j'avais appelé une ambassadrice au téléphone, qui m'a dit : faites attention à votre voix ». Jeanne Parodi, entrée à l'ENA au début des années 1970, devenue ministre puis dirigeante d'une grande entreprise après une carrière de haute fonctionnaire me donne à entendre ce qu'est cette voix qui permet d'être entendue : « Je ne sais pas si vous entendez ma voix », me dit-elle. Cette femme a une voix qui me paraît très grave, ce que je lui fais remarquer. « Je l'ai travaillée, me dit-elle. D'abord, je fume beaucoup, ce qui n'est pas une bonne manière de travailler sa voix. Mais si vous voulez, j'ai tellement souffert d'entendre des amies dont la voix à tonalité trop pointue desservait le propos [que je l'ai travaillée]… de même que certains hommes le font, à commencer par Emmanuel Macron actuellement. (Elle fait référence au fait qu'Emmanuel Macron, « moqué pour sa voix perchée dans les aigus »[53] a pris des cours avec un chanteur d'opéra baryton-basse). Moi, je n'ai pas pris de cours, je n'avais pas l'argent pour ça, ni le temps. Mais ma voix a quand même évolué. Parce que, surtout pour les prises de parole en public, je me suis rendue compte qu'avec certaines manières de parler, j'arrivais à passer très bien, enfin, à passer mieux que d'autres. Et ça, donc je fais très attention. J'ai une fille qui est journaliste de radio, et qui a une voix absolument extraordinaire. C'est absolument incroyable quand vous l'entendez. Elle est journaliste de radio à RFI, donc en Afrique, et sa voix est très connue. Et ça m'a appris. Donc je pense que la question de la voix est très importante. […] C'est quand même vrai que je sais bien quand ma

[53] Le Parisien, 12 février 2017 : http://www.leparisien.fr/elections/presidentielle/candidats-et-programmes/presidentielle-sa-voix-moquee-macron-engage-un-baryton-comme-coach-12-02-2017-6674256.php

voix est bonne ou pas bonne. Et elle s'est posée différemment. Enfin bon, au départ, je n'ai jamais eu une voix pointue hein. Mais les voix pointues, c'est vraiment pas génial ».

La dépréciation des voix « trop faibles ou trop aigues » de « certaines femmes » et des voix d'hommes qui, comme celle d'Emmanuel Macron, sont jugées efféminées, montrent qu'il existe une hiérarchisation genrée des voix[54]. C'est le caractère féminin des voix, associé à une forme d'incompétence professionnelle, qui est dévalué. Les différents exemples évoqués montrent que le caractère arbitraire de l'association entre voix masculine et compétence n'est pas complètement ignoré. Il n'empêche que cette association n'est jamais radicalement remise en cause, puisque dans tous les cas, c'est un travail de conformation qui est préconisé.

Cette idée que les femmes devraient travailler leur voix apparaît même dans certains rapports récents des jurys des concours d'entrée à l'ENA, comme en témoigne cet extrait :

> « Nous avons été souvent surpris par le manque de confiance en soi que certaines candidates laissaient apparaître, malgré un CV très intéressant : cela transparaissait à la fois dans leur « ton », monocorde, lent, peu dynamique et dans leur difficulté à prendre position et exprimer une opinion, notamment en s'appuyant sur leurs expériences. J'en suis arrivée à la conclusion qu'il faudrait peut-être avoir des séances de préparation adaptées aux jeunes femmes pour les aider à mieux utiliser leur potentiel. »[55]

Les femmes énarques que j'ai rencontrées font d'ailleurs entendre qu'elles ont intériorisé le lien entre hiérarchie genrée des voix et hiérarchie professionnelle. Les raccourcis vocaux qu'elles empruntent en témoignent. Lorsqu'elles évoquent des positions de pouvoir, il n'est pas rare qu'elles imitent des voix d'hommes[56]. « J'étais au centre national du livre, qui est un petit établissement puisqu'il y a moins de cent personnes »,

[54] Clara Malaterre analyse cette hiérarchie genrée des voix dans son mémoire de master 2 intitulé « Voix sociales et souffles intimes : esquisse d'une analyse de la voix au prisme du genre et de la classe », EHESS, 2016.

[55] Rapport sur les concours d'entrée à l'ENA, année 2010, par Michèle Pappalardo, présidente du jury, p. 7.

[56] Aron Arnold écrit : *« Une voix est immédiatement catégorisée comme 'voix de femme' ou 'voix d'homme' en fonction de représentations prototypiques : relativement aiguë et claire pour une voix de femme, relativement grave et sombre pour une voix d'homme. L'existence de ces représentations peut notamment être attestée à travers les régularités que l'on retrouve dans les imitations : lorsqu'on demande à des locutrices ou des locuteurs d'imiter une voix de femme, elles ou ils vont spontanément rendre leur voix plus aiguë et claire, tandis que lorsqu'on leur demande d'imiter une voix d'homme, elles et ils vont spontanément rendre leur voix plus grave et sombre »,* Aron Arnold, « Voix » dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 714.

me dit par exemple une haute fonctionnaire du ministère de la Culture en entretien. Elle rend alors sa voix grave et sombre. « Nous les catégories, c'est : combien de divisions. 2000, le plus gros établissement… ». Elle reprend une voix plus claire et plus aiguë pour dire : « c'est mieux qu'un petit ». Lors d'une réunion d'une association de femmes hautes fonctionnaires, la présidente présente une énarque en empruntant le même raccourci : « je ne sais pas si tout le monde connaît Sylvie Duchemin, qui a créé et dirigé la cellule de l'encadrement supérieur auprès du premier ministre », commence-t-elle par dire. Elle prend alors une voix grave: « et qui est maintenant à des fonctions encore plus... ».

À l'inverse, les femmes énarques prennent des voix plus aiguës pour imiter des femmes occupant des positions professionnelles subalternes. C'est par exemple le cas lors d'une conversation autour d'un verre où une dirigeante d'entreprise rapporte à des hautes fonctionnaires une interaction avec une coiffeuse : « J'ai demandé à la coiffeuse qui m'a dit (elle prend une voix plus douce et plus aigue) : « ah mais à chaque fois que vous viendrez, c'est deux heures ! ». (Elle reprend la voix plus grave qu'elle avait précédemment.) Deux heures entières avec le truc sur la tête, (Elle rit.) je ne pourrais pas le supporter. Donc j'ai laissé tomber ».

Mais l'exemple le plus flagrant de distinction vocale qu'il m'ait été donné d'entendre est sans aucun doute le suivant. Invitée à présenter mon travail de thèse lors d'une réunion d'une association de femmes hautes fonctionnaires, j'avais choisi de parler des rapports au temps. Au cours de la discussion suivant ma présentation, une ancienne haute fonctionnaire du ministère de l'Éducation nationale prend la parole. Elle commence par dire d'une voix relativement grave, mais dont la hauteur varie selon les syllabes : « Moi une des choses qui m'a toujours profondément énervée, attristée, contre laquelle je me suis battue mais sans aucun succès, c'est effectivement l'Éducation nationale qui n'hésite pas à valoriser… ». Elle change alors radicalement sa voix, qui monte d'une quarte, se fixe sur une note, et devient nasale : « les mamans ». Elle répète une tierce plus haut, d'un air dégoûté : « les mamans ! les mamans ! » À 16h30 ». La suite indique qu'elle imitait des institutrices : « Quand on leur dit : 'À 16h30, la plupart des femmes travaillent', là, elles chantent les mérites des femmes analphabètes, qui ne parlent pas français etc., mais qui viennent avec de délicieux gâteaux chauds etc. Et l'image qu'elles donnent, c'est que quand même, une vraie maman devrait être là avec sa tarte et son flan ». La voix aiguë et nasillarde adoptée par cette haute fonctionnaire résume le mépris de classe qu'elle exprime à l'égard des institutrices et vis-à-vis des « femmes analphabètes ». En s'en distinguant, elle se fait le porte-parole d'un groupe de femmes qui, elles, travailleraient tard, vivraient au sein de couples égalitaires et seraient cultivées.

Les corps des femmes membres du corps préfectoral sont jugés à l'aune d'un modèle implicitement masculin, mais aussi en fonction de leur conformité à des normes de féminité bourgeoise.

D'abord, leur corps doit apparaître comme contrôlé, et pour ce faire, elles doivent être minces. Ainsi, pour Alain Girard, Colette Viret et Josiane Landour, si la sous-préfète de Grives-sur-Visère ne « passe pas pour une sous-préfète », c'est en partie parce que son corps apparaît comme un corps non contrôlé. Les termes utilisés pour parler de sa corpulence (« elle ne désespère pas de maigrir », « boudinée ») renvoient en effet à *« l'idée du corps 'gros' comme corps subi, abominablement naturel »*, à laquelle s'oppose celle du corps mince et musclé, qui *« incarne l'ethos du travail et de la construction volontariste de soi, comme culture du corps supérieure à sa nature »*[57]. La préfète évoque d'ailleurs avec fierté l'ascèse grâce à laquelle elle est restée mince tout au long de sa carrière :

> **Martine Blanc -** C'est un métier où vous pouvez manger et boire. Donc il faut avoir une hygiène de vie. Alors, vous avez des préfets et des sous-préfets qui mangent. Ça se voit d'ailleurs. Et il y en a d'autres qui sont très minces. S'ils sont très minces, c'est qu'ils font attention, il n'y a pas de secret. Parce que vous pouvez manger et boire tout le temps. Qu'on vous invite à boire un coup… enfin, vous voyez. Donc moi je ne bois pas de champagne. Voilà, je fais très attention.
> **Elsa Favier -** Donc vous faites attention à ne pas boire et ne pas trop manger ?
> **Martine Blanc -** Absolument. Garder la ligne. Non mais moi, ma philosophie, c'était : je ne veux pas changer mon uniforme. J'ai eu un uniforme en sortant de l'ENA et j'avais le même quand j'ai quitté le corps en 2018. Parce que j'avais essayé l'uniforme, vous savez, c'est un uniforme sur mesure et le tailleur m'avait dit : « vous savez, les hommes prennent en moyenne neuf kilos pendant leur carrière ». Je lui avais dit : « moi Monsieur, je ne prendrai rien ». Et donc j'ai gardé la jupe du premier jour au dernier. J'étais assez fière. C'était un défi.

Cette ascèse, qui la distingue des hommes, la distingue aussi d'une préfète qu'elle juge excessivement « masculine » :

[57] Muriel Darmon, *Devenir anorexique. Une approche sociologique*, Paris, La Découverte, 2008, p. 288.

> **Martine Blanc -** Pour moi, c'est un contre-modèle. D'abord très politique. Très à droite. […] Et puis très masculine. Alors, très compétente hein. Elle connaissait tout, elle connaissait ses dossiers parfaitement. Mais je me rappelle, un jour, j'ai été la voir à Metz, et puis à onze heures du soir, on avait envie d'aller se coucher, je lui ai dit : « écoutez, Madame la Préfète, on va peut-être se retirer ». « Mais non non, vous pouvez rester, on peut continuer à boire, à manger ».

Les hommes ne sont pas aussi fortement soumis à la norme de minceur. Plus précisément, alors que les jugements sur la corpulence des femmes sont souvent en même temps des jugements sur leur valeur professionnelle, il n'en va pas de même quand il s'agit d'hommes. Les corps gros des hommes peuvent certes être jaugés à l'aune de considérations sanitaires, comme en atteste la scène suivante. À l'occasion d'un déjeuner à la cantine, Alain Girard, le chef du bureau du cabinet évoque l'ancien directeur de cabinet de la préfecture, « un homme qui aimait bien manger, qui était très bedonnant ». Alors qu'il raconte que la sous-préfète chargée de la politique de la ville l'emmenait marcher avec elle le soir, une collègue s'exclame : « C'est sûr qu'il en avait bien besoin ! ». Il n'empêche que ce commentaire n'est suivi d'aucun jugement sur la valeur professionnelle du sous-préfet. Valeur professionnelle et corpulence sont ici dissociées. La forte corpulence, chez les hommes, est même parfois envisagée comme un atout professionnel. Combiné à une grande taille, l'embonpoint peut contribuer au « charisme », comme en témoignent les propos d'Émilie Loisel sur le président du Conseil général cités plus haut.

Rester femme, c'est aussi porter des vêtements du vestiaire féminin bourgeois. La préfète porte ainsi le plus souvent des jupes qui lui arrivent au niveau des genoux et parfois des robes. Jamais bras nus, elle arbore des vestes de tailleur ajustées à la forme de son corps, bleues, blanches, grises ou noires. Certaines sont parsemées de petits motifs géométriques. En dessous, elle porte des hauts près du corps, avec un col en V ou un col rond ou des chemises. Peu décolletés, ils sont souvent unis et dans des teintes pâles. La préfète s'affiche également avec des bijoux : elle porte toujours des boucles d'oreilles pendantes assez discrètes, dorées, argentées ou bleu pâle et, plus rarement, un collier.

Ces stratégies de présentation de soi permettent à la préfète d'incarner une féminité dirigeante, en tenant à distance trois figures disqualifiées : celle de la femme trop masculine, qui transgresse les frontières de genre en se comportant comme un homme, celle de la femme

« dans la séduction », qui attise le désir des hommes et celle de la femme qui ne tient pas son rang professionnel[58]. Ainsi, le fait de ne pas porter de pantalons relève d'une stratégie consciente qui permet d'apparaître comme une femme « respectable » :

> **Martine Blanc -** Je n'ai jamais mis de pantalons, jamais. […] Même dans l'uniforme, je n'ai jamais mis le pantalon, qu'on peut mettre. […] J'ai toujours été en jupe et en veste, volontairement.
> **Elsa Favier -** Et pourquoi pas de pantalons ?
> **Martine Blanc -** Parce qu'en province, les femmes ne portaient pas tellement de pantalons. Donc talons, jupes, vestes. Pour moi, ça aidait à passer le premier cap de respectabilité. Ça ne valait pas la peine d'hérisser, de créer des réactions. Ça n'a aucun intérêt de faire ça. C'est comme de présenter un oral avec des tongs, c'est complètement bête.

La préfète évite en outre les vêtements qui évoquent trop ostensiblement la séduction. Elle se l'est imposé au début de sa carrière à la suite d'un rappel à l'ordre d'un huissier :

> **Martine Blanc -** J'avais eu cette remarque quand j'étais jeune directrice de cabinet. J'avais porté une jupe courte, et l'huissier m'avait dit : « oh, on n'a jamais vu un directeur de cabinet… », de toute façon avant moi, il n'y avait eu que des hommes, « porter des jupes aussi courtes ». Je n'ai plus jamais mis de minijupe. [À ce moment-là], je me suis dit : « on me regarde plus que je ne le pense ».

Il s'agit d'éviter de laisser des jeux de séduction s'instaurer dans les relations de travail :

> **Martine Blanc -** Il y a des femmes qui sont sur ce mode de la séduction, moi ça n'a jamais été mon cas. Alors il faudra peut-être que j'aille sur le divan, mais moi, ce n'est pas mon mode de travail avec les hommes. Pas du tout. Je ne dis pas que je ne

[58] On retrouve deux des figures stéréotypiques auxquelles les femmes pénétrant dans les territoires politiques ont été historiquement assignées, celle de la *« king »*, qui prétend incarner l'autre sexe et celle de *« l'intrigante »*, qui mobilise sa puissance de séduction pour conquérir le pouvoir. Catherine Achin et Elsa Dorlin, « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, 2008, n° 31, nº 3, p. 19-45.

suis pas une femme, mais pas sur ce mode : décolleté, jupe courte, robe serrée. Ce n'est pas mon truc. Ça m'aurait gênée.

Neutraliser son pouvoir de séduction passe non seulement par des stratégies vestimentaires, mais aussi par un lexique dont sont bannies toutes les expressions susceptibles de connoter la sexualité :

> **Martine Blanc -** J'évite « Bien à vous ». Parce que je ne suis pas à eux. J'évite « Sentiment », parce qu'une femme n'a pas de sentiments. Oui, tous les mots… en plus, les hommes raffolent de ces mots à double sens. Donc c'est vrai que quand vous êtes une femme, vous essayez une neutralité sexuée. […] J'avais bien conscience des jeux à double facette.

Enfin, porter des bijoux et des vêtements élégants et sobres permet d'éviter d'être accusée de ne pas être à la hauteur de son statut professionnel. Me confirmant que les commérages sur les tenues de la sous-préfète de Grives-sur-Visère ne sont pas le seul fait d'ancien·nes collègues, peut-être envieux.ses de son ascension professionnelle, une jeune femme[59] ayant fait un stage à la préfecture de Visère pendant sa scolarité à l'ENA quelque temps plus tard, me rapporte en entretien des critiques émanant d'autres personnes :

> **Ariane Malewski -** La critique sur [la] manière de s'habiller [de Nicole Faivre] était assez rapidement quand même convoquée dans la discussion, ça c'est clair, rapprochant le bordel de sa pensée qui pour le coup, était assez avéré quand même, elle était très très confuse, elle partait dans tous les sens, avec sa manière de s'habiller, qui était également pas du tout harmonieuse. Il y avait un lien qui était fait entre les deux. (Elle rit.) […] « Elle est confuse, elle part dans tous les sens, et il suffit de voir comment elle s'habille pour comprendre que ce n'est pas quelqu'un de très rigoureux ». Ce genre de choses. De la même manière qu'une pensée claire s'énonce clairement, une pensée claire s'habille clairement.

[59] Femme, née dans les années 1980, origine : classes supérieures hétérogames, interne, Cour des comptes, entretien réalisé dans un café en 2017.

Ainsi, dans l'administration préfectorale comme dans les autres lieux masculins du pouvoir, en particulier dans le champ politique, les femmes continuent de devoir répondre à des injonctions contradictoires : s'ajuster corporellement au modèle de la masculinité hégémonique tout en se conformant aux normes dominantes de la féminité. Si de tels efforts leur permettent d'asseoir leur légitimité, ils ne leur épargnent pas les manifestations d'hostilité de la part de certains hommes qui ne supportent pas de voir un corps de femme représenter l'État :

> **Martine Blanc -** Je me rappelle, j'avais remis la légion d'honneur à la sous-préfète de Grives-sur-Visère et un homme s'est approché de moi et m'a dit : « Napoléon ne comprendrait pas qu'une femme remette la légion d'honneur ». Vous le savez peut-être, c'est Napoléon qui a créé la légion d'honneur. Je lui ai dit : « mais pas du tout, je pense que Napoléon était un homme très moderne et qu'il trouverait ça formidable qu'une femme remette la légion d'honneur ». Et vous voyez, c'était en 2014. Donc il vous dit le fond de sa pensée.

Pour finir, on évoquera un dernier aspect du rôle de préfet. Celui-ci a été historiquement construit autour d'une absence de séparation entre vie publique et vie privée[60]. On a vu au chapitre précédent que c'est en raison de cette « nature un peu spéciale » des « fonctions » de préfet, « exercées par le couple et pas seulement par l'homme » que les femmes se sont longtemps vu refuser l'accès au corps préfectoral. Que se passe-t-il alors de ce point de vue quand une femme se trouve à la tête d'une préfecture ? En raison d'un certain nombre de contraintes liées au genre, Martine Blanc est conduite à aménager le rôle de préfet dans le sens d'un cloisonnement entre travail et vie privée et d'un effacement de la vie privée.

[60] Pierre Karila-Cohen, *La masse et la plume. Essai sur le charisme préfectoral dans la France du XIXe siècle (1800-1914)*, Dossier d'habilitation à diriger des recherches. Mémoire inédit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014.

III - Réinterpréter le rôle pour s'affranchir de contraintes liées au genre

1) Une spécificité du rôle de préfet : l'absence de séparation entre vie privée et vie professionnelle

Les préfet·es ont un mode de vie très particulier, où travail professionnel et vie privée sont étroitement mêlés.

D'abord, espace de travail et espace domestique ne sont pas séparés. La plupart des préfet·es habitent en effet dans un logement de fonction situé sur leur lieu de travail[61]. La résidence préfectorale, qui s'apparente souvent à un quasi-palais, abritant d'immenses salons, n'est pas à proprement parler un lieu de la vie privée. Les représentant·es de l'État doivent y accueillir des personnalités pour des repas de travail ou des réceptions officielles : « Remise de médaille, départ en retraite, grands moments républicains comme le 14 juillet, accueil des anciens combattants le 11 novembre, échanges avec le monde politique, économique ou culturel : je peux recevoir jusqu'à 200 invités et 50 convives pour des dîners professionnels », indique ainsi un préfet de département[62]. Du personnel, employé par l'État, décharge les préfet·es de la cuisine et de l'entretien de la résidence. Ces employé·es sont souvent plus familiers des lieux que les préfet·es, qui n'y sont que de passage[63]. Martine Blanc résume ainsi : « Vous n'êtes pas chez vous, vous vivez dans des meubles qui ne vous appartiennent pas, que vous ne choisissez pas, au vu et au su de tout le monde. Tout le monde vous regarde. »

[61] Le lieu de travail est toutefois parfois distinct du domicile dans le cas des sous-préfectures et des préfectures de construction récente.

[62] https://www.paris-normandie.fr/loisirs/a-evreux-la-residence-prefectorale-se-visite-dimanche-22-septembre-JC15606179

[63] En témoigne par exemple ce sous-préfet, dont les propos sont rapportés par Éric Kerrouche : « Je n'habite pas chez moi, j'habite chez ma femme de ménage. […] J'ai une femme de ménage qui arrive le matin à huit heures moins le quart. […] Elle arrive, elle a ses habitudes. […] C'est anecdotique, mais c'est très révélateur. Vous n'êtes pas chez vous, vous ne pouvez pas faire ce que vous voulez chez vous », Éric Kerrouche, « L'apprentissage du rôle de sous-préfet », *Politix*, 1997, vol. 10, nº 38, p. 88-110, p. 89.

Ensuite, la vie des préfet·es ne suit pas les grands *« rythmes de la vie collective »*[64], qui séparent le travail de la vie privée et du loisir. À l'échelle de la journée, les petits déjeuners et les déjeuners sont souvent consacrés à des rendez-vous avec des élu·es, des cheff·es d'entreprise, des président·es de chambre d'agriculture, des journalistes, etc., ou à des réunions de travail avec d'autres membres du corps préfectoral. Le soir, les représentant·es de l'État reçoivent ou sont invité·es dans le cadre de leurs fonctions. En cas d'urgence, les préfet·es peuvent aussi être sollicité·es la nuit. À l'échelle de la semaine, le week-end est rarement chômé. Les membres du corps préfectoral sont non seulement chargés d'assurer des permanences mais, surtout, le travail de représentation, fait de cérémonies, d'inaugurations et autres réjouissances, ne connaît pas de trêves sabbatique et dominicale. Tout au long de l'année, enfin, les préfet·es doivent être joignables et demander l'autorisation de quitter le département.

La porosité entre la vie professionnelle et la vie privée s'incarne enfin dans la présence de conjoint·es, tenu·es de jouer un rôle auprès de leur époux.se, y compris en public, comme on l'a déjà évoqué au chapitre précédent.

En somme, *« le rôle de préfet […] « déborde » littéralement sur les autres aspects de la vie quotidienne »*[65], de sorte que Martine Blanc affirme qu'il s'agit non pas seulement d'un « métier » mais d'une « vie » :

> **Martine Blanc -** C'est un métier où vous travaillez tout le temps. […] Je pense qu'on ne peut pas nier que c'est un métier et une vie. J'ai souvent dit ça, et c'est vrai, il n'y a aucun métier dans la haute fonction publique qui est à ce point une vie.

Cette porosité entre vie professionnelle et vie privée est contraignante pour tou·tes les membres du corps préfectoral, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Le fait d'être en représentation permanente exige selon leurs dires un « auto-contrôle » de leur part. *« Le préfet et le sous-préfet doivent s'auto-contrôler dans le choix de leurs relations et discipliner leurs*

[64] « Le rythme de la vie collective domine et embrasse les rythmes variés de toutes les vies élémentaires dont il résulte ; par suite, le temps qui l'exprime domine et embrasse toutes les durées particulières. C'est le temps total ». Émile Durkheim, *Les formes élémentaires de la vie religieuse. Le système totémique en Australie*, Paris, Presses universitaires de France.

[65] É. Kerrouche, « L'apprentissage du rôle de sous-préfet », art cit, p. 89.

comportements, leurs manifestations d'opinion, par l'écrit ou en parole, afin de ne jamais prendre le risque de la compromission avec telle ou telle tendance de la population »[66]. L'absence de séparation entre vie privée et vie professionnelle contraint aussi les conjointes, qui doivent répondre à certaines attentes sociales[67]. Mais le cas de Martine Blanc permet de mettre en évidence que des contraintes spécifiques pèsent sur les préfètes. Rappelons que Martine Blanc est mère de trois enfants, nés avant le début de sa carrière préfectorale. D'abord mariée à un cadre du privé, elle divorce au début des années 2000, alors qu'elle occupe un premier poste de préfète. Cette situation engendre des contraintes d'un ordre particulier qui la conduisent à établir des frontières entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

2) Cloisonner pour être une bonne femme et une bonne préfète

a) « Je faisais et l'hôtesse et l'hôte ». L'impossible délégation des tâches féminines à l'époux

Les métiers de sous-préfète et de préfète, qui exigent une disponibilité permanente, sont difficilement compatibles avec les rôles de mère et d'épouse.

Comme d'autres mères de famille interrogées, Martine Blanc s'efforce de « trouver le temps pour [ses] enfants ». Dès ses premiers postes de sous-préfète, elle en vient pour ce faire à limiter les sorties le soir. S'il y a des « réunions en soirée » auxquelles il n'est pas possible de « couper », il est en revanche possible d' « échapper aux dîners en ville » :

> **Martine Blanc -** Moi je me suis toujours refusée aux dîners, pratiquement toujours. Quand j'étais [directrice de cabinet] à [nom de ville], qui est une ville très mondaine parce qu'il y avait beaucoup de militaires, j'allais aux cocktails puis je rentrais chez moi pour voir mes enfants.

[66] Paul Bernard, *Le Préfet de la République*, Paris, Economica, 1992, p. 80.

[67] François de Singly et Karine Chaland, « Avoir le 'second rôle' dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », *Revue française de sociologie*, 2002, vol. 43, nº 2, p. 127-158.

De plus, contrairement à des hommes qui peuvent s'appuyer sur leur épouse, Martine Blanc, comme la plupart des femmes que j'ai rencontrées, doit assurer seule l'intendance. Avant son divorce, son mari ne s'investit guère dans la résidence. Et par la suite, elle est seule :

> **Martine Blanc -** Moi, mon prédécesseur à [nom de ville], sa femme ne travaillait pas, recevait, assistait aux déjeuners, faisait l'hôtesse. Moi je faisais et l'hôtesse et l'hôte. Je me suis toujours occupée de ma résidence. Jamais un de mes prédécesseurs ne s'est occupé de l'intendance. Et mon successeur, c'est sa femme qui s'occupe de l'intendance aussi. Moi j'ai fait les deux.

Dans un tel contexte, Martine Blanc n'est pas en mesure de recevoir autant que ne le font les préfets et les sous-préfets dont la conjointe accepte d'investir ce rôle de maîtresse de maison. Elle évite donc autant que possible de recevoir à la résidence le soir et privilégie les déjeuners de travail.

En réalité, ce n'est pas seulement par manque de temps que Martine Blanc évite de sortir ou de recevoir le soir. Cela lui a permis de résoudre des tensions liées à l'asymétrie sexuée au sein de son couple lorsqu'elle était mariée, mais aussi de se conformer aux normes de genre en vigueur dans la bourgeoisie et d'éviter de fréquenter les épouses de ses collaborateurs une fois divorcée.

b) « Le mari de la préfète, c'est le mari de la préfète ». Gérer l'asymétrie sexuée renversée au sein du couple

Tant qu'elle a été mariée, cela a été une manière de résoudre des tensions conjugales et sociales liées à l'asymétrie sexuée renversée au sein de son couple. Plusieurs études ont montré que bien que les couples hétérosexuels à deux actifs, dont les contributions financières tendent à se rapprocher, soient devenus la norme, la supériorité professionnelle des femmes reste un

tabou social[68]. Dans le cas des préfètes et des sous-préfètes, qui sont tenues d'être accompagnées par leur conjoint dans certaines circonstances, ces tensions sont exacerbées. Toutes les femmes membres du corps préfectoral que j'ai rencontrées, dont Martine Blanc, rapportent des difficultés liées au « statut du conjoint ». Alors qu'une bonne partie des femmes de préfet et de sous-préfet acceptent d'accompagner leur mari à des réceptions, à des inaugurations, à des spectacles ou de recevoir avec lui à la préfecture[69], le conjoint de Martine Blanc supporte difficilement de jouer en public ce rôle subalterne de « mari de la préfète » :

> **Martine Blanc -** C'est extrêmement difficile dans la vie quotidienne, parce que le mari se trouve à côté de la femme du gendarme à qui il n'a rien à raconter, parce qu'il est prince consort. Je pense que c'est très difficile d'être prince consort. Je connais peu d'hommes qui le vivent bien en fait. Moi mon mari, quand on était encore marié, au bout d'un moment il m'a dit : « moi je ne viens plus, ça ne m'intéresse pas ». […] Je pense que très peu d'hommes supportent de ne pas être dans une position d'égalité et le métier rend difficile… le mari de la préfète, c'est le mari de la préfète. Comme la femme. Alors, la femme du préfet, elle vit ça, elle a l'air d'accepter ça sans problème. Des maris, j'en connais peu qui acceptent ça très bien. En tout cas, pour mon mari, c'était très difficile. Presque inacceptable. Donc il faut concevoir qu'on fait des déjeuners et pas des dîners, pour que ce soit une entrave limitée.

c) « Quand on sort dans la bourgeoisie, on est en couple ». Les contraintes du célibat

Une fois divorcée, son mari n'est plus une « entrave ». Elle continue toutefois à « échapper » aux dîners car toute préfète qu'elle est, elle reste une femme. Or, dans les milieux bourgeois qu'elle fréquente, il serait inconvenant qu'une femme se rende seule à des dîners ou reçoive seule le soir à la résidence préfectorale :

---

[68] Catherine Marry, « Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine » dans François Dubet (ed.), *Inégalités et justice sociale*, Paris, La Découverte, 2014, p. 198-214.

[69] F. de Singly et K. Chaland, « Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », art cit.

Martine Blanc - Quand j'étais [préfète à nom de ville], mon directeur de cabinet m'avait dit : « vous n'arriverez pas à échapper aux dîners en ville ». Mais à l'époque, j'étais divorcée, c'était quand même assez délicat. D'abord, on se demande où est le mari de la préfète. Ensuite, on se dit : « oh lala, une femme seule », préfète ou pas. Donc finalement, j'ai échappé aux dîners et je faisais des déjeuners.
Elsa Favier - Parce que ça aurait été mal venu d'y aller seule ?
Martine Blanc - Absolument. Mais ça, ce n'est pas lié au fait d'être préfète. C'est lié au fait que quand on sort dans la bourgeoisie, on est en couple. Une femme seule est un danger pour les couples. Donc je suis rentrée dans ce… Je pense que la bourgeoisie, c'est plus important que le métier. Donc je n'invitais pas à dîner et on ne m'invitait pas à dîner.

d) « Aux déjeuners de travail, on n'invite pas les épouses ». La tension entre le rôle dominant de la préfète et le rôle subalterne des épouses

Enfin, dans la préfectorale, les préfets organisent traditionnellement des dîners avec leurs collaborateur·rices les plus proches auxquels les conjoint·es sont convié·es. Or, les relations entre Martine Blanc et les épouses de ses collaborateurs sont difficiles. Cela la conduit à abandonner les dîners et à les remplacer par des déjeuners de travail, qui lui évitent d'avoir à fréquenter les épouses :

Martine Blanc - C'est très difficile. Elles se posent en termes de rivalité. Qu'une femme puisse parler de sujets sérieux à leur mari… moi je suis très sensible, je fais toujours très attention à ce que tout le monde soit dans la discussion. Mais je pense que pour elles, c'est mission impossible, parce qu'elles se voient comme la femme du sous-préfet en général et elles ne supportent pas… Elles sont très contentes de ce rôle-là. Moi j'ai dîné avant de quitter [nom d'une ville où elle a été préfète] avec mon secrétaire général. Sa femme a dit : « mon mari est merveilleux, ce qu'il fait est merveilleux », vous voyez, extatiques devant la situation sociale de leur mari. Non, c'est extrêmement difficile. […] Elles acceptent de se mettre dans ce rôle subalterne. Au contraire ! « Moi je m'occupe de la résidence, j'ai changé les rideaux ». J'ai fait des efforts mais c'était très difficile. C'est pour ça que le déjeuner de travail résout ce problème. Aux déjeuners de travail, on n'invite pas les épouses.

Par manque de temps, mais aussi en raison de ce qu'il est ou non convenable de faire en tant que femme en couple puis en tant que femme seule, Martine Blanc est conduite à exercer le rôle de préfet en limitant les activités de représentation le soir.

3) Ne rien donner à voir de sa vie privée : une présentation de soi sous contraintes

Par ailleurs, contrairement à d'autres membres du corps préfectoral, Martine Blanc donne très peu à voir sa vie personnelle. À la préfecture de Visère, on ne sait pas grand-chose de la préfète si ce n'est qu'elle est mère de famille. Grâce aux portraits qui lui sont consacrés dans les journaux, on apprend qu'elle a trois enfants, qu'elle assume l'étiquette de féministe… et qu'elle refuse de répondre à d'autres questions personnelles :

> « Elle passe le concours de l'ENA en interne […] alors qu'elle a 32 ans et deux enfants. Elle en sort […] après la naissance du troisième. Elle refuse d'évoquer plus avant son compagnon – '*quand on est féministe, devoir parler de son mari, c'est assez désagréable'* - tout comme ses hobbys - théâtre, lecture, *'d'une banalité affligeante'*. »

Cette dissimulation de la vie personnelle relève d'une stratégie consciente de la part de Martine Blanc :

> - Je n'ai pas envie de parler de ma vie, de raconter ma vie. Parce que justement, on attend ça des femmes, dit-elle en entretien. […] Dans un de mes postes, Fémina magazine voulait faire un article : « la préfète, comment elle vit chez elle, est-ce qu'elle utilise des livres de cuisine ? ». J'ai refusé. J'ai eu la même ligne que sur le métier. Je ne réponds pas aux questions personnelles.

L'entretien avec Martine Blanc permet de comprendre comment elle en vient à adopter cette stratégie.

Martine Blanc raconte ainsi plusieurs épisodes datant du début de sa carrière préfectorale où le fait d'avoir évoqué ses enfants l'a fait apparaître comme une mauvaise professionnelle. Dans les années 1980, pour les hauts fonctionnaires du ministère de l'Intérieur, une mère de famille est non seulement une anomalie, mais surtout une personne potentiellement incapable de répondre aux exigences de disponibilité et de mobilité géographique :

> **Martine Blanc -** Une fois que je suis rentrée au ministère de l'Intérieur, j'ai été accueillie par des hauts fonctionnaires assez âgés : « qu'est-ce que vous faites là ? Tiens, il y a une femme parmi vous, mais qu'est-ce qu'elle fait là ? ». Un jour, j'avais levé la main en disant : « est-ce qu'il y a des colonies de vacances pour les enfants ? ». Alors là, j'avais posé une question taboue. Les hommes, eux, ne se posaient pas la question, puisque c'était leurs femmes qui s'occupaient des colonies de vacances de leurs enfants. […] C'était : mais qu'est-ce que vous faites là ? Vous n'allez pas y arriver. Comment vous allez faire ? Mon premier poste, j'ai été nommée [à l'autre bout de la France] le 1er juin. Ça m'a posé énormément de problèmes. J'ai demandé si je pouvais y aller le 1er juillet pour aller jusqu'à la fin de l'école. On m'a dit : « pas question, vous y allez le 1er juin ». Et donc je suis allée en pleurant sur mon premier poste. Alors qu'évidemment, il n'y avait aucun problème à reculer d'un mois. Ça, c'était vu du ministère de l'Intérieur.

Les stéréotypes associés aux mères de famille, présumées peu disponibles, sont également susceptibles d'être utilisées contre elle dans le cadre de concurrences internes à la préfecture. Ainsi, lorsqu'elle est nommée pour la première fois directrice de cabinet, le stagiaire de l'ENA qui occupe provisoirement son poste en attendant qu'elle arrive, s'en sert pour mettre en doute ses qualités professionnelles auprès du préfet :

> **Martine Blanc -** J'avais appelé le stagiaire de l'ENA en lui demandant s'il y avait assez de place pour mettre mes enfants, et il est allé voir le préfet en lui disant : « ben dis-donc, la directrice de cabinet, le seul souci qu'elle se fait, c'est de savoir si elle va pouvoir loger ses trois enfants ».

On retrouve ici un avantage masculin déjà mis en évidence dans de nombreux travaux : alors que le rôle de père de famille est valorisé dans la sphère professionnelle, la maternité agit souvent comme un frein dans les carrières des femmes, qui ont tout intérêt à ne pas évoquer leur rôle de mère de famille[70].

En outre, parler de ses enfants l'expose à apparaître aux yeux des autres, mais aussi à ses propres yeux, comme une mauvaise mère, qui sacrifie sa progéniture sur l'autel de sa carrière :

> **Martine Blanc -** Moi quand j'ai eu le malheur de dire que j'avais des enfants : « oh, les pauvres, ça doit être horrible pour eux ». […] [C'est aussi pour ça] que j'ai refusé de parler de ma famille […] c'était une manière d'éviter qu'on se dise : « Oh lala, ses enfants, ça doit être horrible pour eux », qu'on me pose des questions auxquelles je n'avais pas envie de répondre, et toujours dans le sens de la culpabilisation.

Martine Blanc apprend donc à ses dépens qu'elle a tout intérêt à ne pas parler de ses enfants : les évoquer ne peut que porter préjudice à sa carrière, et générer de la culpabilité.

L'effacement de la vie privée ne concerne pas seulement les enfants. Après son divorce, Martine Blanc fait en sorte que personne ne sache rien de sa vie conjugale présente ou passée. Là encore, il s'agit d'une stratégie sous contraintes. Donner à voir sa vie conjugale peut lui porter préjudice :

> **Martine Blanc -** Les hommes peuvent faire n'importe quoi. Moi j'avais un premier préfet qui était un coureur de jupon, c'était bien vu dans le Landerneau. Alors qu'une femme, on surveille. Moi j'ai une amie qui a eu un ami, les gens de la ville l'ont vue… non, une femme, elle est vraiment contrainte ! Ou bien elle a un mari, le pauvre. Ou bien elle n'en a pas, mais où il est ? Ou alors… non, la vie privée est extrêmement contrainte, vraiment.
> **Elsa Favier -** Oui donc ça, vous deviez faire attention à ce que ça ne soit pas connu ?

[70] Charles Gadéa et Catherine Marry, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, nº 1, p. 109-135.

Martine Blanc - Absolument.
Elsa Favier - Donc la stratégie que vous avez adoptée vous, c'est que les gens ne sachent rien sur votre vie privée ?
Martine Blanc - Rien. Rien.

Les entretiens et les observations que j'ai réalisées montrent qu'effectivement, dans la préfectorale, et plus largement dans la haute fonction publique, la conjugalité et la sexualité des femmes sont non seulement beaucoup plus contrôlées que celles des hommes, mais qu'elles sont surtout susceptibles d'être utilisées contre elles.

Ainsi, je ne compte plus les histoires de préfets qui cultivent des relations extraconjugales, multiplient les partenaires sexuelles ou ont refait leur vie avec une femme plus jeune après avoir divorcé. Tel vit avec son épouse à la résidence préfectorale mais a une vie extra-conjugale qu'il ne cache pas à ses collaborateurs. Personne n'ignore que, dans son agenda, passé en revue lors des réunions de cabinet, la mention « coiffeur » signifie « réservé pour aller baiser », à commencer par son directeur de cabinet qui fait office de « confident ». Tel autre, qui ne « pense qu'à baiser », serait « en couple avec une orpailleuse du fleuve Maroni » et aurait « des tas d'enfants tout le long du fleuve ». Tel autre, enfin, est divorcé, mais « on sait qu'il a une relation avec une femme beaucoup plus jeune que lui ». Ces histoires ne sont pas forcément portées à la gloire des hommes, mais elles n'apparaissent pas comme des armes susceptibles d'être utilisées contre eux dans leur milieu de travail. En revanche, comme Martine Blanc, tout·es les énarques que j'ai interrogé·es à ce sujet affirment qu'il est inenvisageable qu'une haute fonctionnaire affiche ce type de comportements.

Le seul fait pour une femme d'être divorcée apparaît comme une « fragilité » que d'autres sont susceptibles d'exploiter, comme l'indiquent Lila Maroun[71] à propos d'une sousprefète qu'elle a côtoyée lors de son stage en préfecture et Sylvie Doinel, une énarque d'une cinquantaine d'années :

LilaMaroun - La sous-préfète, elle était divorcée, et les mecs, ils se foutaient tout le temps de sa gueule, c'était horrible. « Non mais on sait que sa situation est

[71] Femme, née dans les années 1980, origine : classes supérieures du public homogames, externe, tribunaux administratifs, entretien réalisé à son domicile en 2018.

difficile, ah ahah ! D'ailleurs elle ne va pas se retrouver un mec facilement vu son caractère ». Vraiment, ils se moquaient parce qu'elle était divorcée. Et ils la méprisaient. Je me rappelle qu'une fois, elle m'avait fait de la peine parce qu'elle m'avait dit : « oui, mon mari… », alors que je savais par d'autres biais qu'elle était divorcée. Mais je sentais que devant moi, elle voulait sauver une forme d'apparence.

Sylvie Doinel - Je ne parle jamais de ma vie privée au boulot. Je pense qu'il n'y a personne au boulot qui sait que j'ai divorcé. […] En plus ça s'est passé à un moment où j'étais en période de fragilité professionnelle, et je ne voulais surtout pas qu'il y ait qui que ce soit qui exploite, qui puisse se servir de ma situation privée pour…
Elsa Favier - Parce que comment ils auraient pu s'en servir ?
Sylvie Doinel - Euh… ben en se disant : « elle a une fragilité potentielle, c'est le moment, on va y aller, etc. »

La stratégie de Martine Blanc qui consiste à ne rien dire ni de ses enfants, ni de sa vie conjugale s'avère payante. Comme me l'indique une jeune énarque qui a fait un stage à la préfecture de Visère quelque temps après le départ de Martine Blanc, si l'ancienne préfète n'échappe pas à tous les stéréotypes de genre, elle échappe du moins aux commentaires sur sa vie privée :

Ariane Malewski - Dans la manière dont on m'a parlé de l'ancienne préfète, il y avait quand même des perceptions et des manières de parler d'elle qui incluaient en permanence une référence au fait que c'était une femme, que ce soit en positif ou en négatif. « Je ne sais pas si vous voyez à quoi elle ressemblait Ariane mais bon, c'était quand même une petite femme, assez menue, et elle avait une sacrée autorité ». Donc voilà c'est toujours le contraste de l'autorité par rapport au genre. L'inverse étant vrai aussi : « elle avait besoin d'en faire beaucoup pour s'affirmer ». Donc elle en faisait trop pour s'affirmer. Donc du coup elle était autoritaire. Enfin, le vocabulaire classique… ces trucs-là c'est très banal. […] On ne m'a pas du tout parlé par contre du côté vie privée. Est-ce qu'elle avait un mari, des enfants ? Comment elle conciliait ça ? Personne n'a mis le sujet sur le tapis pour le coup.

Alors que dans le mode de vie traditionnel des préfets, travail professionnel et vie privée sont étroitement mêlés, Martine Blanc est poussée à rétablir des frontières entre les deux, et même à dissimuler sa vie personnelle. Cette stratégie est une manière de faire avec un ensemble de contraintes liées au genre.

Conclusion. Les obstacles à l'appropriation du rôle de préfet par des femmes

Dans l'administration préfectorale, les règles de construction des carrières avantagent les hommes. En effet, seuls des cadres dont la conjointe assume la totalité des charges familiales et désinvestit la vie professionnelle, devenant une *« femme exceptionnelle »* [1], au service de la carrière de son conjoint peuvent se plier aux impératifs de mobilité géographique et de disponibilité totale. Certes, de plus en plus de femmes accèdent à des postes de préfète, d'autant plus que des politiques publiques imposent aujourd'hui la nomination de femmes. Reste que pour l'instant, seules quelques-unes parviennent aux plus hauts niveaux du pouvoir. Contrairement à une majorité de femmes énarques, celles-ci sont célibataires, divorcées ou dans des couples à hypergamie masculine, qui les placent en position de force pour négocier des mobilités avec leur conjoint.

De quoi le cas de Martine Blanc, le personnage principal de ce chapitre est-il le cas ? Il ne s'agit pas de n'importe quelle préfète, mais de l'une des rares anciennes élèves de l'ENA qui a connu une longue carrière de sous-préfète avant d'être nommée préfète à la fin des années 2000. Cette trajectoire la dote d'un capital symbolique qui fait défaut à une majorité de préfètes, nommées pour la première fois dans les années 2010 à la faveur des politiques de « mixité ». Aussi dotée soit-elle, Martine Blanc n'est pas un préfet comme les autres. Aux yeux de ses collaborateur·rices, et des autres personnes qu'elle fréquente dans l'exercice de ses fonctions, elle reste une femme. Pour asseoir sa légitimité, elle doit se conformer à l'idéal viril du métier, en mettant à distance les stigmates associés au féminin dans cet univers professionnel, tout en restant féminine. Ces efforts, la préfète ne les fournit pas seule. Ses collaborateur·rices y participent et contribuent à produire une préfète, qui incarne une *« combinaison bienheureuse et accomplie d'attributs masculins et féminins »* pour reprendre les termes qu'utilise Geneviève Pruvost à propos des femmes policiers. Cette *« figure d'invention récente, correspond à l'évolution contemporaine des rapports sociaux de sexe, qui légitime la féminisation des rôles*

[1]Alban Jacquemart, « 'J'ai une femme exceptionnelle'. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, 2014, vol. 114.

masculins […], à condition, toutefois que les femmes n'abandonnent pas totalement leur identité de genre »[2].

Dans quelle mesure l'arrivée de femmes à la tête de préfectures contribue-t-elle à transformer le rôle de préfet ? Les tactiques de virilisation de Martine Blanc attestent de la nécessaire conformation des préfètes à la définition masculine du rôle de préfet. En ce sens, elles participent à la reproduction du quasi-monopole masculin aux sommets de l'administration préfectorale. Il y a toutefois une caractéristique du rôle de préfet que la féminisation vient interroger : alors que celui-ci s'est construit autour d'une absence de séparation entre vie privée et vie professionnelle, en l'état actuel des rapports sociaux de sexe, les femmes sont conduites à rétablir une séparation, voire à effacer leur vie privée dans leurs interactions professionnelles. Sur ce point, on peut faire l'hypothèse que si la féminisation se poursuit, le rôle de préfet se trouvera transformé, d'autant plus facilement que les hommes énarques ne sont pas insensibles au risque que constitue pour leur couple, une carrière qui repose sur des arrangements conjugaux si asymétriques[3].

[2] G. Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic*, *op. cit.*

[3] C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, *op. cit.*, p. 100 et suivantes.

Conclusion

L'entrée des femmes dans les lieux de pouvoir, au sein des univers politique, économique et administratif, constitue un bouleversement social majeur des dernières décennies. En portant le regard sur le cas des femmes énarques, cette thèse a exploré la féminisation des élites administratives.

L'histoire des femmes énarques s'inscrit dans une histoire plus large, celle des femmes dans les métiers d'autorité de la fonction publique depuis la fin du XIXe siècle. Cette histoire ne prend pas la forme d'un progrès linéaire et inéluctable vers l'égalité des sexes. Et l'ENA n'y est pas pour rien. En effet, à rebours d'une idée aujourd'hui répandue, cette grande école, bien que mixte dès sa création en 1945, n'a pas accueilli les femmes à bras ouverts. Les textes créant l'ENA prévoient au contraire de larges restrictions concernant l'admission des femmes, leur scolarité et les emplois auxquels elles peuvent prétendre. Jusqu'à la fin des années 1960, les femmes sont entrées au compte-goutte à l'ENA. La présence quasi-exclusive d'hommes à l'ENA s'est traduite par une remasculinisation de l'encadrement de plusieurs ministères, qui s'était féminisé entre les deux-guerres. Il ne s'agit pas seulement d'un phénomène quantitatif : dans différents ministères, ce sont aussi les rôles de hauts fonctionnaires qui sont reconstruits comme masculins avec l'arrivée d'hommes énarques. Les énarques importent un nouveau modèle de dirigeant dans l'administration, et ce dirigeant est un homme.

Ce n'est qu'à partir des années 1970 que les femmes cessent d'être des exceptions à l'ENA. La féminisation n'a globalement pas modifié le recrutement social et scolaire exigu des étudiant·es admis·es à l'ENA. Les jeunes femmes reçues au concours externe sont, comme leurs homologues masculins, principalement originaires des classes supérieures et viennent parachever à l'ENA un parcours scolaire élitiste.

Au-delà de ce constat, on peut distinguer trois générations de femmes admises à l'ENA par le concours externe entre 1945 et 2000. Les quelques pionnières qui y accèdent jusqu'à la fin des années 1960 viennent plus souvent des classes supérieures que leurs condisciples masculins. Elles sont aussi bien plus souvent qu'eux passées par Sciences Po Paris. Au cours des années 1970, la part des femmes à l'ENA triple. La sur-sélection sociale des filles admises au concours externe disparaît pour cette génération de transition. Les filles qui entrent à l'ENA dans les années 1970 viennent aussi souvent des classes supérieures que les garçons. En revanche, ces héritières ont un profil atypique compte tenu de ce que sont les classes supérieures à cette époque. Elles bénéficient fréquemment d'un ancrage familial dans le monde des cadres du public. Mais surtout, leurs mères ont souvent placé leurs capitaux scolaires dans une profession prestigieuse, et pas seulement dans un bon mariage, à une époque où ce n'était pas la règle. En outre, une partie de ces filles ont vécu à l'étranger pendant leur enfance. Ces éléments éclairent leur orientation improbable vers l'ENA. Les parcours dans l'enseignement supérieur des étudiantes admises à l'ENA dans les années 1970 portent la marque d'une période charnière où les ambitions scolaires et professionnelles des filles de certaines fractions de la bourgeoisie, plus élevées qu'auparavant, se heurtent à la fermeture de la plupart des filières sélectives et rentables de l'enseignement supérieur. Dans les années 1980-1990, la présence des filles à l'ENA, quoique limitée, devient plus banale. On observe à cette période un rapprochement des profils sociaux et scolaires des filles et des garçons admis à l'ENA, conséquence de l'ouverture aux filles des autres grandes écoles et de l'évolution des ambitions que les familles des classes supérieures nourrissent à l'égard des filles et des garçons. Dans les classes aisées dont est issue cette petite élite de l'ENA, les filles sont désormais poussées comme leurs frères à suivre la voie des grandes écoles.

Pour la génération de la transition comme dans les générations suivantes, les entretiens réalisés avec des femmes énarques révèlent des socialisations familiales propices à des transgressions de genre : elles ont en particulier en commun d'avoir bénéficié d'un fort soutien

de la part de leurs parents, qui adhèrent au canon de l'excellence scolaire, mais surtout de pratiques éducatives qui questionnent les rapports sociaux de sexe, sans que cela relève d'une intention féministe.

La dynamique de rapprochement des trajectoires des filles et des garçons au fil des générations que l'on observe chez les externes ne se retrouve pas du côté des personnes admises à l'ENA en cours de vie active, à un âge où elles sont susceptibles d'être en couple et d'avoir des enfants. Lorsqu'on examine le recrutement social des candidat·es reçu·es au concours interne et au 3e concours entre le début des années 1970 et la fin des années 1990, on constate que la moitié des hommes sont issus des classes moyennes et populaires. En entrant à l'ENA, ils réalisent donc une ascension de classe. En revanche, les femmes qui entrent à l'ENA sont majoritairement issues des classes supérieures. Si ces trajectoires de mobilité de classe sont possibles surtout pour les hommes, c'est qu'ils ont des ressources liées à leur position dominante dans les rapports de sexe. Déchargés de l'essentiel du travail domestique, ils peuvent notamment se consacrer à la préparation d'un concours sans que la présence d'enfants ait une grande incidence. Les rares femmes issues des classes moyennes et populaires qui parviennent à se hisser jusqu'à l'ENA en cours de vie active n'ont généralement pas d'enfant et ne sont pas en couple hétérosexuel. La transgression des normes de genre est une condition de l'ascension de classe pour ces femmes. Les femmes des classes supérieures ont quant à elles des ressources qui leur permettent d'entrer à l'ENA malgré la présence d'enfants.

Toutefois, les femmes des classes supérieures qui entrent à l'ENA en cours de carrière ne sont pas immobiles socialement. Simplement, les catégories qu'emploient d'ordinaire les sociologues pour analyser la mobilité sociale ne permettent pas de le voir. On avance qu'entrer à l'ENA en cours de carrière s'inscrit en fait pour les femmes des classes supérieures dans des parcours de mobilité intra- et intergénérationnelle, pour peu que l'on change de référentiel et que l'on envisage l'existence de *mobilités de genre*, à la fois professionnelles et conjugales. L'ENA conduit en effet les femmes à occuper des positions professionnelles masculines, puisque tant d'un point de vue quantitatif que symbolique, les métiers de la haute fonction publique sont des « métiers d'hommes ». En outre, comme il n'existe guère de positions plus élevées dans la hiérarchie socioprofessionnelle que celles auxquelles l'ENA donne accès, une fois en poste dans la haute fonction publique, les femmes énarques se trouvent forcément dans des situations conjugales qui s'écartent de la norme du couple hétérosexuel avec un homme en

position de supériorité professionnelle par rapport à sa conjointe. La mobilité de genre qu'accomplissent les femmes des classes supérieures en devenant énarques s'observe à l'échelle de leur propre trajectoire. Mais cette mobilité de genre est aussi inter-générationnelle. C'est le cas des femmes énarques qui s'écartent du modèle de rôles sexués incarnés par leurs parents. Pour d'autres, passer le concours de l'ENA en cours de vie active peut permettre de reproduire une position de genre transgressive de leur mère, ce qui n'était pas acquis au début de l'âge adulte, car le système de genre oppose une force d'inertie à la reproduction de positions transgressives.

Entrer à l'ENA est une chose. En sortir en est une autre. À l'issue de la scolarité à l'ENA, les élèves sont classé·es et c'est en fonction de ce classement qu'elles et ils choisissent un poste dans la haute fonction publique. Le classement de sortie contribue à produire des inégalités entre les énarques : il ouvre aux un·es et ferme aux autres, selon leur rang, des avenirs professionnels au sein de corps et de ministères hiérarchisés. Jusqu'au milieu des années 1990, les femmes étaient moins bien classées que les hommes. Le poids de l'appartenance de sexe sur le classement était alors semblable à celui de l'origine de classe. À la fin des années 1990, les inégalités de genre tendent à s'estomper tandis que les inégalités de classe se maintiennent.

Le devenir professionnel des femmes énarques dans la haute fonction publique ne se réduit pas à leur seul classement. Or, les choix d'orientation portent eux aussi la marque du genre. À partir des années 1970, les femmes énarques ne sont plus concentrées dans les secteurs de l'éducation et du social, historiquement les plus féminisés. Elles n'en restent pas moins surreprésentées dans les postes les moins prestigieux. Le classement ne suffit pas à expliquer cette ségrégation verticale. Pour la comprendre, il faut aussi regarder comment sont organisés le travail et les carrières à différents endroits de la haute fonction publique. Les corps et les ministères les plus masculinisés sont adossés à des normes professionnelles socialement construites comme masculines. Ils impliquent des mobilités géographiques. La disponibilité permanente y est valorisée. Une partie des femmes énarques leur préfère des postes qui offrent une liberté d'organisation et qui permettent de masquer les contraintes domestiques. Par ailleurs, les choix d'affectation sont plus différenciés selon le sexe au milieu et à la fin du classement, là où la hiérarchie des corps et des ministères est moins nette. Les femmes s'orientent alors selon leurs goûts, qui sont façonnés par la socialisation de genre. Au sein du groupe des femmes énarques, on observe enfin des logiques d'orientation différenciées. Alors

que les femmes ayant des enfants anticipent les difficultés de la conciliation entre rôles familiaux et professionnels et tendent ainsi à se déclasser, ce n'est pas le cas des femmes sans enfant, y compris lorsqu'elles sont en couple pendant leur scolarité. Néanmoins, si les mères tiennent compte des contraintes familiales, elles cherchent néanmoins à éviter le déclassement et privilégient donc les postes dans leur zone de classement.

Les deux derniers chapitres reviennent sur les conditions auxquelles les femmes énarques peuvent être reconnues comme légitimes à occuper des postes de pouvoir historiquement masculins. La féminisation de la haute fonction publique s'est accompagnée d'attentes particulières à l'égard des femmes. Pour asseoir leur légitimité, elles doivent s'aligner sur le modèle masculin du haut fonctionnaire, tout en performant une féminité blanche et de classe supérieure. Cela passe par un travail sur le corps ; un travail langagier ; une gestion stratégique de ce qu'elles donnent à voir de leur vie privée dans les interactions professionnelles, etc. Les stages en préfecture et en ambassade, pendant la scolarité à l'ENA, constituent un moment clé de l'apprentissage de ce style de féminité dirigeante, qui se poursuit une fois en poste.

De manière générale, je réfléchis beaucoup (trop !) avant d'écrire des mots. Il se trouve qu'à ce stade, je n'ai plus le temps de faire. Comme il me semble dommage de ne pas tirer un bilan de ces années de thèse et d'esquisser quelques pistes pour la suite, je vais déroger à la règle et essayer pour une fois d'écrire ce qui me passe par la tête.

D'abord, pendant toutes ces années de thèse, j'aurais aimé qu'il existe des ouvrages de synthèse sur les classes supérieures et leurs évolutions au cours du 20e siècle, à l'image de ceux qui existent sur les classes populaires. Beaucoup de travaux existent sur les classes supérieures. Cependant, ils relèvent de sous-champs disciplinaires séparés.

En second lieu, ce qui me frappe au moment où je termine la rédaction de cette thèse, c'est le temps qu'il m'a fallu pour esquisser la notion de *mobilité de genre*. Et ce temps témoigne de la difficulté qu'il y a à se détacher d'une vision androcentrée du monde social. S'il y a une question qui m'intéresse depuis longtemps, en raison de mon histoire familiale, c'est

celle de l'incidence des rapports entre les sexes dans la famille sur les trajectoires des individus. Et pourtant, je me suis trouvée dans l'impossibilité de partir de là. Plusieurs années m'ont été nécessaires pour revenir à ce questionnement, ainsi que le soutien de personnes qui y ont vu un intérêt et qui avaient des outils théoriques et méthodologiques pour m'aider. Si c'était à refaire, je partirais de là. J'analyserais les trajectoires des externes en tenant compte des *positions de genre*, professionnelles et conjugales des mères. Je rencontrerais Mariette Sineau, pour mieux comprendre les trajectoires des pionnières à l'ENA. Car les *mobilités de genre*, comme les mobilités de classe doivent être replacées dans un contexte historique.

Annexes

I - Le codage de la profession des parents

Les 2384 déclarations effectuées par les élèves lors de leur scolarité de l'ENA sont regroupées en onze catégories d'actifs occupés et une catégorie de sans emploi, qui seront par la suite mobilisées dans l'analyse (voir tableau page suivante).

Revenons ici sur les principes qui ont guidé la construction de ces catégories.

Détails du codage de la profession en clair

Catégories utilisées dans la thèse et % des parents concernés	Exemples de professions (en clair) les plus typiques	
	Pères	**Mères**
Chef·fes d'entreprise (4%)	directeur de societe, chef d'entreprise moins de 50 salaries, industriel, chef d'entreprise, gerant de societe, administrateur de societe anonyme, banquier, chef d'entreprise, delegue general, pdg banque	chef d'entreprise moins de 50 salaries
Cadres d'entreprise (13%)	cadre superieur, ingenieur, directeur commercial, cadre commercial, cadre de banque, clerc de notaire, ingenieur, actuaire, conseiller en relations publiques, conseiller technique, controleur de gestion, directeur de banque, inspecteur d'assurances, juriste d'entreprise, secretaire general administratif, secretaire general de commerce, sous directeur de banque	cadre superieur, cadre administratif et technique, cadre d'entreprise, cadre commercial, cadre comptable, cadre de banque superieur, directrice commerciale, directrice de banque, ingenieur, secretaire generale
Professions liberales (9%)	medecin, architecte, avocat, chirurgien dentiste, medecin neuropsychiatre, notaire, pediatre, veterinaire, administrateur judiciaire, chirurgien, expert comptable, pharmacien, profession liberale, psychiatre	profession liberale, medecin, chirurgien dentiste, pharmacien, avocat, docteur en medecine, avocat a la cour de paris, avocate
Cadres de la fonction publique (11%)	fonctionnaire de categorie A, magistrat, officier superieur, conseiller maitre a la cour des comptes, attache d'administration, attache principal de prefecture, senateur, administrateur civil, colonel, conseiller commercial de france, conseiller d'etat, conseiller de tribunal administratif, conseiller des affaires etrangeres, conseiller du premier ministre, conservateur en chef aux archives nationales, consul, controleur des armees, depute, directeur a la banque de france, directeur d'hopital, directeur du centre d'etudes et de recherches sur les qualifications, fonctionnaire international unesco, ingenieur agronome, directeur msa, ingenieur en chef des ponts et chaussees, ingenieur ville de paris, inspecteur central des impots, inspecteur general des finances, medecin chef des armees, president d'universite, sous prefet	fonctionnaire de categorie a, administrateur civil, attache de prefecture, attachee principale , conservateur de bibliotheque, directeur de prefecture, magistrat

Professeur·es, professions scientifiques, profession de l'information, des arts et du spectacle (10%)	professeur titulaire du capes, professeur d'universite, journaliste, professeur agrege, professeur, artiste dramatique, chirurgien des hopitaux de paris, comedien , critique litteraire, directeur d'établissement d'études supérieures, directeur des spectacles, ingenieur au cnrs, inspecteur pedagogique regional, maitre assistant, medecin des hopitaux, pharmacien (directeur de recherche), proviseur (professeur agrege)	professeur agrege, professeur certifie, journaliste, professeur d'universite, medecin du travail, maitre assistante a l'universite, inspectrice departementale de l'education nationale, ingenieur au cnrs, dessinateur, critique d'art, bibliothecaire
Professions intermédiaires des entreprises (6%)	cadre moyen, contremaitre, technicien, comptable, agent de maitrise, chef magasinier, comptable salarie, conducteur de travaux, dessinateur cartographe, electronicien, expert immobilier, maitre d'hotel, vrp	cadre moyen, secretaire de direction, technicien, interprete, comptable, contremaitre,
Professions intermédiaires de la fonction publique, de la santé et du travail social (3%)	preparateur en pharmacie, sous officiers, adjoint des cadres hospitaliers, animateur socio culturel cat B, chef de section ptt cat B, fonctionnaire de categorie B, infirmier, inspecteur divisionnaire (police judiciaire de paris), officier de police adjoint, pasteur, prothesiste dentaire, secretaire administratif, secretaire en chef des prefectures	fonctionnaire de categorie B, infirmiere, controleur ptt, controleur du tresor, employe d'association culturelle, secretaire administrative, secretaire d'administration scolaire et universitaire, sous officier
Enseignant·es du primaire et assimilé·es (4%)	instituteur, conseiller d'education, directeur adjoint de centre de fpa, directeur d'ecole primaire publique, professeur d'enseignement general, professeur de ces	enseignante, institutrice
Petit·es indépendant·es (6%)	agriculteur, commerçant, artisan, antiquaire, plombier, agent d'assurances, agent immobilier, chauffeur de taxi, entrepreneur de maçonnerie, epicier, exploitant arboriculteur, hotelier, libraire, marbrier, patissier, quincailler	commerçant, artisan, agriculteur, antiquaire, agent d'assurances, gérant, hotelière,
Salarié·es d'exécution (10%)	ouvrier qualifie, fonctionnaire de categorie C, ouvrier, ouvrier specialise, employe de commerce, employe de bureau, employe de banque, fonctionnaire de categorie D, ajusteur mecanicien, caissier, employe, garçon de restaurant, gardien, magasinier, militaire gendarme, ouvrier agricole	employe de bureau, fonctionnaire de categorie C, fonctionnaire de categorie D, employe de commerce, secretaire, personnel de service, femme de menage, employee de commerce, ouvrier specialise, vendeuse, aide menagere, dactylographe, lingere, mecanicienne en confection, ouvrier, retoucheuse

Les 2384 professions des mères et des pères saisies à partir des fiches administratives des élèves ont toutes été agrégées en catégories par mes soins. Plusieurs étapes de codage peuvent être distinguées.

Une fois la saisie des professions en clair déclarées dans les fiches effectuée, j'ai d'abord cherché à coder l'ensemble des activités professionnelles le plus précisément possible à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE de 2003[1]. Grâce à ces premiers regroupements, j'espérais obtenir une vue d'ensemble un peu plus synthétique des professions des parents des femmes et des hommes passés par l'ENA, sans perdre trop d'informations. J'avais en effet en tête d'effectuer plusieurs codages des professions, afin de répondre aux différentes questions que je me posais. Ces premiers regroupements à partir de la nomenclature des PCS me permettaient de réfléchir à d'autres catégories à partir d'une information moins disparate que celle contenue dans les fiches administratives.

Concrètement, j'ai procédé de la manière suivante. Quand l'activité professionnelle était renseignée précisément, j'ai utilisé le niveau 4 de la nomenclature, qui comporte 486 intitulés de professions pour les actifs, et 11 postes supplémentaires pour les personnes sans activité professionnelle. Lorsque l'information dont je disposais était moins précise, j'ai utilisé les niveaux d'agrégation intermédiaires des catégories socioprofessionnelles à deux chiffres (42 postes pour le niveau 3 et 24 postes pour le niveau 2). Enfin, j'ai utilisé le niveau le plus agrégé des groupes socioprofessionnels (8 postes) lorsqu'il n'était pas possible de faire autrement.

Au cours de cette première étape, j'ai rencontré des difficultés qui m'ont conduit à divers arrangements.

Signalons d'abord que dans les fiches, les professions sont renseignées différemment selon les époques. Dans les fiches des années 1970 et 1980, la « situation des parents » est indiquée

[1] J'ai fait ce choix, même si les déclarations en question se rapportent à une période plus ancienne (des années 1970 à la fin des années 1990). Signalons d'abord qu'il y a un changement profond de nomenclature en 1982. Il était donc plus raisonnable d'utiliser la nomenclature de 1982 que celle de 1954, déjà datée à la période qui nous intéresse. J'ai toutefois privilégié la nomenclature de 2003 à celle de 1982 pour deux raisons. D'abord elle n'a pas changé fondamentalement de structure par rapport à celle de 1982, dont elle est une rénovation, ce qui fait que, si les intitulés retenus pour coder le niveau fin peuvent différer, cela n'a qu'une influence marginale sur les agrégats que, finalement, nous utilisons. En outre, elle est aujourd'hui bien plus connue que celle de 1982. Cela rend, par conséquent, les résultats plus faciles à interpréter et à discuter.

en toutes lettres pour chacun des parents. La profession du père est suivie d'un codage indiqué entre parenthèses. On trouve par exemple un père « officier général (cr), directeur administratif à l'école des tp » codé « A1 », un autre « délégué général saint gobain en Italie », codé « cadre administratif superieur d'entreprise privee », un autre « employé SNCF » codé « VII2 ». Les déclarations des professions des mères sont moins précises et ne sont pas précodées : on trouve une mère « chirurgien dentiste » et une autre « sténodactylographe ». Pour une proportion importante des mères et pour une minorité de pères, on trouve le symbole : « / ». Pour coder les professions à partir de la nomenclature des PCS de 2003, je me suis donc heurtée aux problèmes classiques que posent les déclarations de professions dans des fiches administratives.

À partir des années 1990, dans les fiches mises à ma disposition, on ne trouve plus les intitulés en clair des professions, qui ont été remplacés par les catégories suivantes :

- agriculteur / agriculteur employant des salariés permanents/ agriculteur n'employant pas de salarié
- artisan ou commerçant /artisan ou commerçant employant des compagnons / artisan ou commerçant n'employant pas de compagnon
- chef d entreprise de l'industrie et du commerce / chef d'entreprise - plus de 200 salaries / chef d'enterprise – de 50 a 200 salaries / chef d'entreprise – moins de 50 salaries
- profession liberale, artistique, sportive / profession liberale, artistique, sportive expert comptable
- fonctionnaire de categorie a (administrateurs civils et assimiles) / fonctionnaire de categorie a (excepte administrateurs civils et assimiles) / fonctionnaire de categorie a / officiers généraux / officiers supérieurs / magistrat / enseignant du superieur ou chercheur / professeur agrege / professeur titulaire du capes / cadre administratif et technique / cadre superieur
- instituteur, ae, pegc, ma / fonctionnaire de categorie b / officiers subalternes / sous officiers / cadre moyen / contremaitre / technicien
- employe technicien / fonctionnaire de categorie c / fonctionnaire de categorie d / militaire / employe de bureau / employe de commerce / personnel de service / ouvrier / ouvrier qualifie / ouvrier specialise
- chômage / prive d'emploi / sans profession / etudiant / autres / profession non repertoriee

Cette typologie, élaborée selon une logique manifestement différente de la mienne m'a posé plusieurs problèmes. Arrêtons-nous quelques l'instant sur l'espace social que ces catégories administratives donnent à voir. Par rapport aux années précédentes, on a perdu la multi-activité. Cette typologie décrit en outre la fonction publique dans sa diversité : seize catégories permettent en effet d'établir des distinctions entre fonctionnaires, et des distinctions d'autant plus fines qu'elles concernent le haut de l'espace socioprofessionnel. Elle montre une fonction publique organisée en trois pôles : un pôle enseignant, un pôle militaire et un pôle administratif. Elle ramène en revanche certaines fractions des classes supérieures à des catégories beaucoup plus vagues, à l'image de celle de « profession libérale - artistique – sportive » qui regroupe probablement, comme son nom l'indique, des médecins, des avocats, sans doute quelques journalistes et quelques comédiens.

Voilà comment j'ai recodé les intitulés, en m'arrangeant à la fois avec les PCS et avec cette nomenclature :

En clair	Codage
agriculteur employant des salaries permanents	Agriculteurs exploitants, 10
agriculteur n'employant pas de salarie	Agriculteurs exploitants, 10
artisan ou commerçant	Artisans ou Commerçants et assimilés, 21 et 22
artisan ou commerçant employant des compagnons	Artisans ou Commerçants et assimilés, 21 et 22
artisan ou commerçant n'employant pas de compagnon	Artisans ou Commerçants et assimilés, 21 et 22
chef d entreprise de l'industrie et du commerce	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus, 23
chef d'entreprise - plus de 200 salaries	Chefs de grande entreprise de 200 salariés et plus, 231a
chef d'enterprise – de 50 a 200 salaries	Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 200 salariés, 232a
chef d'entreprise – moins de 50 salaries	Chefs de petite entreprise, de moins de 50 salariés, 23 sauf 231a et 232a
profession liberale, artistique, sportive	Professions libérales, 31
fonctionnaire de categorie a (excepte administrateurs civils et assimiles)	Cadres de la fonction publique, 33

fonctionnaire de categorie a	Cadres de la fonction publique, 33
officiers generaux	Personnels de direction de la fonction publique (Etat, collectivités locales, hôpitaux), 331a
officier superieurs	Officiers des Armées et de la Gendarmerie (sauf officiers généraux), 334a
magistrat	Magistrats, 333a
enseignant du superieur ou chercheur	Enseignants de l'enseignement supérieur ou Chercheurs de la recherche publique, 342a et 342e
professeur agrege	Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, 341a
professeur titulaire du capes	Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, 341a
cadre administratif et technique	Cadres d'entreprise, 36
cadre superieur	Cadres d'entreprise, 36
instituteur, ae, pegc, ma	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés, 42
fonctionnaire de categorie b	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique, 45
officiers subalternes	Officiers des Armées et de la Gendarmerie (sauf officiers généraux), 334a
sous officiers	452b et 532b Adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'Armée et de la Gendarmerie ou Sergents et sous-officiers de grade équivalent des Armées (sauf |pompiers militaires)
cadre moyen	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises, 46
contremaitre	Contremaîtres, agents de maîtrise, 48
technicien	Techniciens, 47
employe technicien	Techniciens, 47
fonctionnaire de categorie c	Employés civils et agents de service de la fonction publique, 52
fonctionnaire de categorie d	Employés civils et agents de service de la fonction publique, 52
militaire (terre, mer, air, gendarmerie, controle general, armees)	Policiers et militaires, 53
employe de bureau	Employés administratifs d'entreprise, 54
employe de commerce	Employés de commerce, 55
personnel de service	Personnels des services directs aux particuliers, 56
ouvrier	Ouvriers, 6

ouvrier qualifie	Ouvriers qualifiés, 61
ouvrier specialise	Ouvriers non qualifiés, 66
chomage	Personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraités), 85
prive d'emploi	Personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraités), 85
sans profession	Personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraités), 85
etudiant	Personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraités), 85
autres	non renseigne, non renseigne
profession non repertoriee	non renseigne, non renseigne

Après cette première étape de recodage, j'ai passé du temps à explorer les données et à essayer différents regroupements de professions qui permettraient de rendre compte d'éventuelles différences entre les familles d'origine des femmes et des hommes à différentes époques.

J'ai été particulièrement embêtée par la catégorie « profession libérale-administrative-sportive » : dans les années 1970 et 1980, il y a huit pères « journalistes » et un « critique littéraire au Monde ». Cinq de leurs conjointes ont une profession déclarée. La première est « enseignante », la deuxième, « retraitée du cnrs », la troisième, « conseillère d'orientation scolaire », la quatrième, « employée de bureau » et la dernière « critique d'art ». À l'exception de l'un d'entre eux, tous ces journalistes vivent à Paris. Outre la « critique d'art », il y a trois autres mères journalistes, en couple pour l'une avec un « administrateur de sociétés », pour l'autre avec un « cadre administratif superieur » et pour la dernière avec un « directeur d'une entreprise du bâtiment ». Elles vivent à Paris, Versailles et Levallois Perret. Ces caractéristiques rapprochent davantage les journalistes d'une classe supérieure intellectuelle et d'une fraction de classe cumulant capital culturel et capital économique parisiennes que des membres des professions libérales de la base, majoritairement en couple avec des professions libérales et vivant en province.

Fallait-il se ranger à la typologie choisie par l'ENA et regrouper les médecins libéraux avec les journalistes ? Après hésitation, j'ai choisi de regrouper les journalistes et quelques autres professions de l'information, des arts et du spectacle avec les professeurs et professions scientifiques pour faire une catégorie « Professeurs, professions scientifiques, professions de

l'information, des arts et du spectacle », plus fidèle à la logique de la PCS. Cela signifie que le poids de cette catégorie est sous-estimé à partir des années 1990, puisqu'alors, seuls les professeurs et professions scientifiques en font partie.

II. L'usage des tests de significativité dans la thèse

À partir de cette base de données, nous travaillons pour partie sur des populations exhaustives (par exemple, nous disposons de toutes les femmes énarques de la période 1975-1981) et pour partie sur des échantillons (où nous disposons seulement de certaines promotions). Dans la plupart des cas, sans être inappropriés, les tests de significativité ne nous semblent pas indispensables.

Dans cette thèse, nous privilégions en effet une approche descriptive des statistiques plus accordée au registre épistémologique de l'enquête de terrain[2]. Dans la plupart des traitements, nous ne présentons pas de tests de significativité, en particulier pour éviter un tri *a priori,* plus ou moins conscient et maîtrisé mais souvent erroné, des résultats selon leur niveau de significativité statistique. Les effectifs sont toujours mentionnés de sorte que l'on puisse reproduire les traitements, apprécier leur robustesse et les tester.

Néanmoins, nous utilisons des tests de significativité à certains endroits. Nous les réservons aux traitements les plus délicats, par exemple ceux qui nous servent à dégager des corrélations qui, tout en étant importantes dans la démonstration, ne sont pas suffisamment étayées par des matériaux ethnographiques ou d'autres traitements convergents, ou s'appuient sur de très petits effectifs. Le test de significativité nous fournit alors au moins l'indice que la corrélation observée n'est pas uniquement due à un aléa d'échantillonnage.

[2] Julien Gros, « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, 2017, vol. 108, n° 3, p. 129-147.

Bibliographie

ABDELNOUR Sarah, BERNARD Sophie et GROS Julien, « Genre et travail indépendant », *Travail et Emploi,* 2017, vol. 150, p. 5-23.

ACHIN Catherine et al.*, Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007.

ACHIN Catherine et DORLIN Elsa, « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, 2008, vol. 3, nº 31, p. 19-45.

ACHIN Catherine et LEVEQUE Sandrine, « Femmes, énarques et professionnelles de la politique. Des carrières exceptionnelles sous contraintes », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 24-44.

ACHIN Catherine et LEVEQUE Sandrine, *Femmes en politique*, Paris, La Découverte, 2006.

ALBOUY Valérie et WANECQ Thomas, « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet », *Économie et Statistique*, 2003, p. 27-52.

ACKER Joan, « Hierarchies, jobs, bodies : a theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, nº 2, p. 139-158.

ALLOUCH Annabelle, *L'ouverture sociale comme configuration éducative. Pratiques et processus de socialisation et de sélection des milieux populaires dans les établissements d'élite. Une comparaison France-Angleterre*, Thèse de sociologie, IEP de Paris, 2013.

AMOSSE Thomas (ed.), « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019). Rapport du groupe de travail du Cnis. Version validée par le Bureau du Cnis du 25/10/2019 ».

ARBORIO Anne-Marie, COHEN Yves, FOURNIER Pierre, HATZFELD Nicolas, LOMBA Cédric et MULLER Séverin, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008.

ARNOLD Aron, « Voix », dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 713-722.

AUBERT Pierre, « Aspects humains de la carrière préfectorale », *Administration*, 1990, vol. 149, p. 103-106.

BAJARD Flora, « Enquêter en milieu familier. Comment jouer du rapport de filiation avec le terrain ? », *Genèses*, 2013, vol. 90, nº 1, p. 7-24.

BAJARD Flora, *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Rennes, PUR, 2018.

BAJOS Nathalie et FERRAND Michèle, « L'interruption volontaire de grossesse et la recomposition de la norme procréative », *Sociétés contemporaines*, 2006, vol. 61, nº1, p. 91-117.

BARBE Alain et LUC Jean-Noël, *Des normaliens. Histoire de l'École normale supérieure de Saint-Cloud*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1982.

BARBIER Pascal, BARGEL Lucie, BEAUMONT Amélie, DARMON Muriel et DUMONT Lucile, « Vêtement » dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 659-669.

BARD Christine, *Les filles de Marianne. Histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995.

BARD Christine, « Les premières femmes au gouvernement (France, 1936-1981) », *Histoire@politique [En ligne]*, 2007, vol.1, n°1.

BARD Christine, *Ce que soulève la jupe*. *Identités, transgressions, résistances,* Paris, Autrement, 2010.

BARGEL Lucie, « La résistible ascension des femmes à la direction du Mouvement des jeunes socialistes », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 45-65.

BATAILLE Pierre, « Les paradoxes de la mixité. Les conséquences de l'introduction de la mixité aux concours d'entrée des Écoles normales supérieures de Saint-Cloud, Fontenay-aux-

Roses et Lyon », *Sociétés contemporaines*, 2011, vol. 83, nº 3, p. 5-32.

BATAILLE Pierre, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, Thèse de sociologie, Université de Lausanne, 2014.

BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008.

BAUDELOT Christian et ESTABLET Roger, *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*, Paris, Le Seuil, 1992.

BAUDELOT Christian et ESTABLET Roger, « Classes en tous genres » dans Margaret Maruani (ed.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte, 2005, p. 38-47.

BAUDELOT Christian et MATONTI Frédérique, « Le recrutement social des normaliens 1914-1992 » dans Jean-François Sirinelli (ed.), *École normale supérieure : le livre du bicentenaire*, Paris, PUF, 1994, p. 155-190.

BAUER Michel et BERTIN-MOUROT Bénédicte, *Les énarquesses en entreprise : étude sociologique sur les femmes devenues cadres d'entreprise de 1960 à 1990*, Paris, Boyden, 1994.

BAUER Michel et BERTIN-MOUROT Bénédicte, « La tyrannie du diplôme initial et la circulation des élites : la stabilité du modèle français » dans Ezra Suleiman et Henri Mendras (eds.), *Le recrutement des élites en Europe*, Paris, La Découverte, 1997, p. 48-63.

BECANE Geneviève M., « La féminisation de la Fonction publique », *La Revue administrative*, 1974, vol. 158, p. 118-124.

BELL Quentin, *Mode et société. Essai sur la sociologie du vêtement*, Paris, PUF, 1992.

BERENI Laure, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, 2015.

BERENI Laure et CHAPPE Vincent-Arnaud, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, 2011, vol. 94, nº 2, p. 7-34.

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, 2012.

BERENI Laure et JACQUEMART Alban, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, nº 3, p. 72-87.

BERENI Laure et REVILLARD Anne, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, 2007, vol. 67, nº 2, p. 5-23.

BERENI Laure et REVILLARD Anne, « Un "mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, 2015, vol. 34, nº 2, p. 163-168.

BERNARD Paul, *Le Préfet de la République*, Paris, Economica, 1992.

BERTRAND Julien, COTON Christel, DARMON Muriel, LIGNIER Wilfried, NOUIRI-MANGOLD Sabrina, PASQUALI Paul et SCHOTTE Manuel, « Introduction. Les classements dans les institutions de formation », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 5-17.

BESSIERE Céline et GOLLAC Sibylle, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2020.

BEZES Philippe, « Le tournant néomanagérial de l'administration française » dans Olivier Borraz et Virginie Giraudon (eds.), *Politiques publiques. 1. La France dans la gouvernance européenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 215-254.

BILAND Émilie, « Les cultures d'institution » dans Jacques Lagroye et Michel Offerlé (eds.), *Sociologie de l'institution*, Paris, Belin, 2011, p. 177-192.

BILAND Émilie et KOLOPP Sarah, « La fabrique de la pensée d'État. Luttes d'institutions et arrangements cognitifs à l'ENA (1945-1982) », *Gouvernement et action publique*, 2013, vol. 2, nº 2, p. 221-248.

BILAND Émilie et VANNEUVILLE Rachel, « Government lawyers and the training of senior civil servants. Maintaining law at the heart of the French state », *International Journal of the Legal Profession*, 2012, vol. 19, nº 1, p. 29-54.

BLANCHARD Marianne, « Quand féminisation rime avec légitimation : les écoles supérieures de commerce, du début des années 1960 au début des années 1990 », *Histoire de l'éducation*, 2012, nº 136, p. 167-192.

BLANCHARD Marianne, ORANGE Sophie et PIERREL Arnaud, « La noblesse scientifique.

Jugements scolaires et naturalisation des aspirations en classes préparatoires aux grandes écoles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2017, vol. 220, nº 5, p. 68-85.

BLANCHARD Marianne, ORANGE Sophie et PIERREL Arnaud, *Filles + sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, 2016.

BLANCHARD Soline, *De la cause des femmes au marché de l'égalité. L'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle en France (1965-2012)*, Thèse en sociologie, Université de Toulouse 2-Le Mirail, 2013.

BLANCHARD Soline, BONI-LE GOFF Isabel et RABIER Marion, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, 2013, vol. 89, nº 1, p. 101-130.

BLUM Pauline et FAVIER Elsa, « Des trajectoires maternelles sinueuses. Des femmes des classes supérieures à l'épreuve de la psychiatrie », *Genre, sexualité & société [En ligne]*, 2016, nº 16.

BODIER Marceline, « Le corps change, son image aussi », *Insee Première*, 1995, nº 356.

BODIGUEL Jean-Luc, *Les anciens élèves de l'ENA*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978.

BODIGUEL Jean-Luc, « La socialisation des hauts fonctionnaires. Les directeurs d'administration centrale » dans Danièle Lochak (ed.), *Haute administration et politique*, Paris, PUF, 1986, p. 81-99.

BODIGUEL Jean-Luc, « Une voie de la promotion sociale : la fonction publique ? » dans Serge Berstein (ed.), *Le modèle républicain*, Paris, PUF, 1992, p. 283-304.

BODIGUEL Jean-Luc, « Une image de l'administration centrale : les rédacteurs du ministère du Travail (1906-1960) », *Travail et emploi*, 2007, nº 110, p. 77-89.

BOIGEOL Anne, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, p. 489-523.

BOIGEOL Anne, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 1996, vol. 22, nº 1, p. 107-129.

BONI-LE GOFF Isabel, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, 2013.

BOUCHET-VALAT Milan, « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, 2014, vol. 55, nº 3, p. 459-505.

BOUCHET-VALAT Milan, « Hypergamie et célibat selon le statut social en France depuis 1969 : une convergence entre femmes et hommes ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 160, p. 5-45.

BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean-Claude, *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit, 1970.

BOURDIEU Pierre, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980.

BOURDIEU Pierre, « Epreuve scolaire et consécration sociale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 39, nº 1, p. 3-70.

BOURDIEU Pierre, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1982, vol. 43, p. 58-63.

BOURDIEU Pierre, « Variations et invariants. Éléments pour une histoire structurale du champ des grandes écoles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1987, vol. 70, p. 3-30.

BOURDIEU Pierre, *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, 1989.

BOUSSARD Valérie, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, nº 1, p. 47-65.

BOZOULS Lorraine, *« Pour vivre heureux, vivons cachés ». Pratiques résidentielles, styles de vie et rapports de genre chez les classes supérieures du pôle privé*, Thèse de sociologie, IEP de Paris, 2019.

BRIAND Jean-Pierre et CHAPOULIE Jean-Michel, *Les collèges du peuple. L'enseignement primaire supérieur et le développement de la scolarisation prolongée sous la Troisième République*, Paris, INRP/CNRS/ENS, 1992.

BRIMO Albert, « La Promotion de la femme à la fonction publique », *Cahiers chrétiens de la fonction publique*, 1956, vol. 30, p. 33.

BROUSSE Cécile, « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale » dans *France, portrait social 1999-2000*, Paris, Insee, 1999, p. 135-151.

BUI-XUAN Olivia, *Les femmes au Conseil d'État*, Paris, L'Harmattan, 2001.

BUI-XUAN Olivia, « Le Conseil d'État : quelle composition réelle ? », *Pouvoirs*, 2007, vol. 123, nº 4, p. 89-103.

BUI-XUAN Olivia, « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : une révolution manquée ? », *L'Actualité juridique. Droit administratif*, 2012, vol. 20, p. 1100-1105.

BURGNARD Sylvie, *Le rôle de Sciences Po dans l'accès des hommes et des femmes à la haute fonction publique*, Mémoire de master 2 en sociologie, Sciences Po Paris, 2006.

BUSCATTO Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, Paris, CNRS, 2007.

BUSCATTO Marie, *La fabrique de l'ethnographe. Dans les rouages du travail organisé*, Toulouse, Octarès Éditions, 2010.

BUSCATTO Marie, *Sociologies du genre*, Paris, Armand Colin, 2014.

BUSCATTO Marie et MARRY Catherine, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, nº 2, p. 170-182.

BUTLER Judith, *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1999, p. 92-115.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, vol. 5, nº 1, p. 91-115.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La sociologie de l'éducation et les enseignants : cherchez la femme... » dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (eds.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 163-180.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, *Professeurs, mais femmes : carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXe siècle*, Paris, La Découverte, 2007.

CASSELL Joan, « Différence par corps : les chirurgiennes », *Cahiers du Genre*, 2000, nº 29, p. 53-81.

CELERIER Laure, *L'État et ses contrôleur-e-s à l'épreuve de l'audit interne. Une étude sur l'introduction d'une fonction d'audit interne dans l'administration centrale d'État en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paris-Saclay, 2016.

CELERIER Laure, « Du corps d'inspection au cabinet de conseil. Que reste-t-il de l'esprit de corps au sein de l'Inspection générale des finances ? » dans Sylvain Brunier et Olivier Pilmis (eds.), *La règle et le rapporteur. Une sociologie de l'inspection*, Paris, Presses des Mines, 2020, p. 109-129.

CHABAUD-RYCHTER Danielle, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique et SONTHONNAX Françoise, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens-Klincksiek, 1985.

CHAMBOREDON Hélène, WILLEMEZ Laurent, SURDEZ Muriel et PAVIS Fabienne, « S'imposer aux imposants. A propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1994, p. 114-132.

CHAPERON Sylvie, *Le creux de la vague. Mouvements féminins et féminismes 1945-1970*, Thèse d'histoire, Institut Universitaire européen, 1996.

CHAPERON Sylvie, *Les années Beauvoir. 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000.

CHAUDRON Martine, « Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes. Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles » dans *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG, 1984, p. 17-27.

CLAIR Isabelle, « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, 2012, vol. 60, nº 1, p. 67-78.

CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012.

CLANCY SMITH Julia, « Le regard colonial : Islam, genre et identités dans la fabrication de l'Algérie française, 1830-1962 », *Nouvelles Questions Féministes*, 2006, vol. 25, nº 1, p. 25-40.

CLARK Linda, *The rise of professional women in France. Gender and public administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000.

CLEMENT Serge et MEMBRADO Monique, « Des alcooliques pas comme les autres ? La construction d'une catégorie sexuée » dans *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, ENSP, 2001, p. 51-74.

COLLET Marc et PENICAUD Émilie, « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », *France Portrait social. Édition 2019 - Insee Références*, 2019, p. 41-59.

COLMOU Anne-Marie, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation*, Paris, La Documentation française, 1999.

COMMEAU Francis, « Junon chez les Ronds-de-Cuir », *Promotions*, 1955, vol. 35.

COURT Martine, *Socialisations primaires. Constructions du genre et différenciations de classe au cours de l'enfance*, Mémoire de synthèse en vue de l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches, EHESS, 2019.

COQUARD Benoît, *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte, 2019.

COURT Martine, BERTRAND Julien, BOIS Géraldine, HENRI-PANABIERE Gaële et VANHEE Olivier, « L'orientation scolaire et professionnelle des filles : des « choix de compromis » ? Une enquête auprès de jeunes femmes issues de familles nombreuses », *Revue française de pédagogie*, 2013, vol. 184, p. 29-40.

COURT Martine, BERTRAND Julien, BOIS Géraldine, HENRI-PANABIERE Gaële et VANHEE Olivier, « Qui débarrasse la table ? Enquête sur la socialisation domestique primaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2016, vol. 215, nº 5, p. 72-89.

COURT Martine, MENNESSON Christine, SALAMERO Émilie et ZOLESIO Emmanuelle, « Habiller, nourrir, soigner son enfant : la fabrication de corps de classes », *Recherches familiales*, 2014, vol. 11, nº 1, p. 43-52.

DARMON Muriel, « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de

terrain », *Genèses*, 2005, vol. 58, nº 1, p. 98-112.

DARMON Muriel, *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2006.

DARMON Muriel, *Devenir anorexique. Une approche sociologique*, Paris, La Découverte, 2008.

DARMON Muriel, « Sélectionner, élire, prédire : le recrutement des classes préparatoires », *Sociétés contemporaines*, 2012, vol. 86, nº 2, p. 5-29.

DARMON Muriel et SCHOTTE Manuel, « Classer des élèves, classer des coureurs. Les hiérarchies dans les institutions d'excellence », *Sociétés contemporaines*, 2016, vol. 102, nº 2, p. 45-73.

DAUNE-RICHARD Anne-Marie et DEVREUX Anne-Marie, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, 1992, vol. 5, nº 2, p. 7-30.

DE CASTRO FONTAINHA Fernando, *Les (en)jeux du concours. Une analyse interactionniste du recrutement à l'École Nationale de la Magistrature*, Thèse de science politique, Université Montpellier 1, 2011.

DEBEST Charlotte, *Le choix d'une vie sans enfant*, Rennes, PUR, 2014.

DEBRE Michel, « Préface. Une grande réforme en 1945 » dans Marie-Christine Kessler (ed.), *La politique de la haute fonction publique*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978, p. VII-XXXV.

DEBRE Michel, « La réforme de la fonction publique », *Revue de l'École nationale d'administration*, 1946, vol. 1, p. 5-48.

DELORME-HOECHSTETTER Marielle, « Aux origines d'HEC Jeunes Filles, Louli Sanua », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 4, nº 2, p. 77-91.

DENECHERE Yves, « La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2003, vol. 78, nº 2, p. 89-98.

DENORD François, LAGNEAU-YMONET Paul et THINE Sylvain, « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2011, vol. 190, nº 5, p. 24-57.

DENORD François et THINE Sylvain, « Que sont les énarques devenus ? Synthèse des résultats

de l'étude ENA/EHESS sur le devenir des anciens élèves de l'ENA (1985-2009). Document présenté à l'occasion de la rencontre-débat du 24 novembre 2015 à l'ENA ».

DESCAMPS-CROSNIER Françoise, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunérations et de parcours professionnels entre hommes et femmes dans la fonction publique*, Rapport au Premier ministre, 2016.

DESCAMPS Florence, « L'histoire des femmes cadres aux Finances entre 1939 et 1981 : un plafond de plomb », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 39-63.

DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009*, vol.1.

DORLIN Elsa, *La matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*, Paris, La Découverte, 2009.

DUBAR Claude, TRIPIER Pierre et BOUSSARD Valérie, « Profession : fonctionnaire. Les corps de la fonction publique » dans *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 2015, p. 165-188.

DUHAUTOIS Richard, PETIT Héloïse et REMILLON Delphine, *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte, 2012.

DULONG Delphine et MATONTI Frédérique, « Comment devenir un(e) professionnel(le) de la politique ? L'apprentissage des rôles au Conseil régional d'Île-de-France », *Sociétés & Représentations*, 2007, vol. 24, nº 2, p. 251-267.

DURKHEIM Émile, *Les formes élémentaires de la vie religieuse. Le système totémique en Australie*, Paris, PUF, 2008.

DURU-BELLAT Marie, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 1990.

DURU-BELLAT Marie, « La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1991, vol. 20, nº 3, p. 257-267.

DURU-BELLAT Marie, « Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalité du probable" et son interprétation sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1995, vol. 24, nº 1, p. 69-86.

DURU-BELLAT Marie et JAROUSSE Jean-Pierre, « Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents », *Économie et Statistique*, 1996, vol. 293, nº 3, p. 77-93.

DURU-BELLAT Marie et KIEFFER Annick, « Les deux faces - objective/subjective - de la mobilité sociale », *Sociologie du travail*, 2006, vol. 48, nº 4, p. 455-473.

DURU-BELLAT Marie, KIEFFER Annick et MARRY Catherine, « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », *Revue française de sociologie*, 2001, vol. 42, nº 2, p. 251-280.

DUTHIL Gilles et LORGERIL Nicolas DE, « Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ENA, un exemple réussi de diversification de la haute fonction publique ? », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 195-212.

EDEL Frédéric, « Deux siècles de principe d'égale admissibilité aux emplois publics », *Revue française d'administration publique*, 2012, vol. 142, nº 2, p. 339-367.

EDEL Frédéric, « 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*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 109-135.

EHLERS Nadine, *Racial Imperatives : Discipline, Performativity, and Struggles against Subjection*, Bloomington, Indiana University Press, 2012.

EURIAT Michel et THELOT Claude, « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, 1995, vol. 36, nº 3, p. 403-438.

EYMERI Jean-Michel, *Les gardiens de l'État. Une sociologie des énarques de ministère*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 1999.

EYMERI Jean-Michel, *La fabrique des énarques*, Paris, Economica, 2001.

EYMERI-DOUZANS Jean-Michel, « Comparer les hauts fonctionnaires en Europe : variations sur le thème de la carrière » dans *Science politique de l'administration. Une approche comparative*, Paris, Economica, 2006, p. 28-47.

EYMERI-DOUZANS Jean-Michel, « Les hauts fonctionnaires sont des dominants dociles », *Le 1*, avril 2019, nº 247, p. 5-6.

FASSIN Didier, « Nommer, interpréter. Le sens commun de la question raciale » dans *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte, 2006, p. 17-36.

FASSIN Éric, « Des identités politiques. Jeux et enjeux du genre et de la race dans les primaires démocrates aux États-Unis en 2008 », *Raisons politiques*, 2008, vol. 31, nº 3, p. 65-79.

FAVIER Elsa, *La féminisation des conseils d'administration. Une approche sociologique*, Rapport remis à l'Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

FAVIER Elsa, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 75-90.

FERRAND Michèle, « La mixité à dominance masculine : l'exemple des filières scientifiques à l'École normale supérieure d'Ulm-Sèvres » dans Rebecca Rogers (ed.), *La mixité dans l'éducation. Enjeux passés et présents*, Lyon, ENS Éditions, 2004, p. 181-193.

FERRAND Michèle, IMBERT Françoise et MARRY Catherine, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999.

FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.

FREEDMAN Jane, *Femmes politiques : mythes et symboles*, Paris, L'Harmattan, 1997.

FRAISSE Geneviève, *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*, Gallimard, Paris, 2000.

GADEA Charles et MARRY Catherine, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, nº 1, p. 109-135.

GALLAND Olivier et ROUAULT Dominique, « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », *Économie et Statistique*, 1998, vol. 316-317, p. 97-107.

GASQUET Béatrice de, « Que fait le féminisme au regard de l'ethnographe ? La réflexivité sur le genre comme connaissance située », *SociologieS [En ligne]*, 2015.

GENIEYS William et HASSENTEUFEL Patrick, « Qui gouverne les politiques publiques ? Par-delà la sociologie des élites », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 2, nº 2, p. 89-115.

GERVAIS Julie, « État de l'art sur les grandes écoles en France », *Cluster 14 - Axe 6 - Opération de recherche sur la formation des cadres de l'action publique*, octobre 2006.

GERVAIS Julie, *La réforme des cadres de l'action publique ou la fabrique d'un « nouveau » corps des Ponts et Chaussées : impératifs managériaux, logiques administratives et stratégies corporatistes (fin du XXe siècle)*, Thèse de science politique, Université Lyon 2 Louis Lumière, 2007.

GERVAIS Julie, « 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*, 2012, vol. 194, nº 4, p. 4-21.

GERVAIS Julie, *L'impératif managérial. Désirs privés et devoirs publics d'un grand corps d'État*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2019.

GOFFMAN Erving, *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute, 2002.

GOLLAC Sibylle, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête "emploi 2001" », *Sociétés contemporaines*, 2005, vol. 58, nº 2, p. 41-64.

GOLLAC Sibylle et HUGREE Cédric, « Avoir trente ans dans le secteur public en 1982 et en 2002. Les transformations d'une filière de promotion sociale par le diplôme », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 23-43.

GOSCINNY René et UDERZO Albert, *La Zizanie*, Paris, Dargaud, 1970.

GOTMAN Anne et LEMARCHANT Clotilde, « Sans enfant », *Travail, genre et sociétés*, 2017, vol. 37, nº 1, p. 33-36.

GOURNAY Bernard, *Introduction à la science administrative. Les administrations publiques dans les sociétés contemporaines*, Paris, Armand Colin, 1966.

GRESY Brigitte, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle*, IGAS, 2009.

GRIS Christelle, *La maisonnée politique. La contribution des conjointes d'élus à la carrière élective*, Thèse de sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016.

GROS Julien, « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la

représentativité statistique », *Genèses*, 2017, vol. 108, nº 3, p. 129-147.

GUEGOT Françoise, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, Rapport au président de la République, 2011.

HAJJAT Abdellali et LARCHER Silyane, « Intersectionnalité », *Mouvements*, 2019.

HARDY-DUBERNET Anne-Chantal, « Femmes en médecine : vers un nouveau partage des professions ? », *Revue française des affaires sociales*, 2005, nº 1, p. 35-58.

HATZIPETROU-ANDRONIKOU Reguina, *Joueuses d'instruments traditionnels. Apprentissage, socialisation professionnelle et genre dans les musiques traditionnelles en Grèce*, Thèse de sociologie, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

HOCHSCHILD Arlie Russell, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley/Los Angeles, University of California Press, 1983.

HOCHSCHILD Arlie Russell, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, 2003, vol. 9, nº 1, p. 19-49.

HOGGART Richard, *La culture du pauvre. Étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.

HUGREE Cédric, « Les sciences sociales face à la mobilité sociale. Les enjeux d'une démesure statistique des déplacements sociaux entre générations », *Politix*, 2016, vol. 114, nº 2, p. 47-72.

IMBERT Françoise, MARRY Catherine et FERRAND Michèle, « Femmes et sciences une équation improbable ? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes », *Formation Emploi*, 1996, vol. 55, p. 3-18.

JACQUEMART Alban, « "J'ai une femme exceptionnelle". Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, 2014, vol. 114.

JACQUEMART Alban, *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Rennes, PUR, 2016.

JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny et POCHIC Sophie, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, nº 1, p. 27-45.

JACQUEMART Alban, REVILLARD Anne et BERENI Laure, « Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion », *French Politics*, 2020, vol. 18, nº 1-2, p. 50-70.

JACQUEMOND Louis-Pascal, *L'espoir brisé. 1936, les femmes et le Front populaire*, Paris, Belin, 2016.

JOIN-LAMBERT Odile, « Quand l'État ajuste. Receveurs et receveuses des Postes sous la IVe République », *Le Mouvement Social*, 2005, vol. 212, nº 3, p. 11-33.

JOLY Hervé, « HEC-ENA, un couple qui marche », *Les analyses de l'OpesC*, 2011, vol. 15.

KANTER Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books,1977.

KARILA-COHEN Pierre, *La masse et la plume. Essai sur le charisme préfectoral dans la France du XIXe siècle (1800-1914)*, Dossier d'habilitation à diriger des recherches. Mémoire inédit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2014.

KARILA-COHEN Pierre, *L'état des esprits. L'invention de l'enquête politique en France (1814-1848)*, Rennes, PUR, 2008.

KERROUCHE Éric, « L'apprentissage du rôle de sous-préfet », *Politix*, 1997, vol. 10, nº 38, p. 88-110.

KESLER Jean-François, *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985.

KESLER Jean-François, *Le pire des systèmes... à l'exception de tous les autres. De l'énarchie, de la noblesse d'État et de la reproduction sociale*, Paris, Albin Michel, 2007.

KESSLER Marie-Christine, *L'École Nationale d'Administration : la politique de la haute fonction publique*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1978.

KLEJMAN Laurence et ROCHEFORT Florence, « Au nom du droit et de la spécificité féminine. Diversité des tactiques et ambiguïté des discours du mouvement suffragiste avant la première guerre mondiale », *Les cahiers du CEDREF*, 1996, Hors-série 2, p. 223-231.

KOLOPP Sarah, « De la modernisation à la raison économique. La formation en économie à l'Ena et les déplacements des lieux communs de l'action publique (1945-1984) », *Genèses*, 2013, vol. 93, nº 4, p. 53-75.

KOLOPP Sarah, *Le Trésor et ses mondes (1966-1995). Contribution à une sociologie relationnelle de l'État*, Thèse de sociologie politique, Université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2017.

LAGRAVE Rose-Marie, « Se ressaisir », *Genre, sexualité & société [En ligne]*, 2010, vol. 4.

LAGROYE Jacques, « On ne subit pas son rôle. Entretien avec Jacques Lagroye », *Politix*, 1997, p. 7-17.

LAHIRE Bernard, « Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances » dans Thierry Blöss (ed.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, 2001, p. 9-25.

LAHIRE Bernard, « Fabriquer un type d'homme "autonome" : analyse des dispositifs scolaires » dans *L'Esprit sociologique*, Paris, La Découverte, 2007.

LANDOUR Julie, « Quand les mères deviennent entrepreneurs : Image et expériences des "Mompreneurs" », *Sociétés contemporaines*, 2015, vol. 98, nº 2, p. 137-168.

LAPEYRE Nathalie, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Éditions Octarès, 2006.

LARAT Fabrice, « Le dernier maillon dans la chaîne des inégalités ? Les particularités du profil des élèves de l'ÉNA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p.103-124.

LATOUR Bruno, *La fabrique du droit. Une ethnographie du Conseil d'État*, Paris, La Découverte, 2004.

LAUFER Jacqueline, *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982.

LAURENS Sylvain, « "Pourquoi" et "comment" poser les questions qui fâchent? », *Genèses*, 2007, nº 4, p. 112–127.

LAURENS Sylvain, *Une politisation feutrée. Les hauts fonctionnaires et l'immigration en France (1962-1981)*, Paris, Belin, 2009.

LE MANCQ Fanny et MARRY Catherine, « La dynamique inachevée de l'égalité entre les sexes » dans Olivier Galland et Yannick Lemel (eds.), *La société française. Un bilan sociologique des évolutions depuis l'après-guerre*, Paris, Armand Colin, 2011, p. 69-94.

LE PORS Anicet et MILEWSKI Françoise, *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2002.

LE PORS Anicet et MILEWSKI Françoise, *Promouvoir la logique paritaire : deuxième rapport du comité de pilotage sur l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2003.

LE PORS Anicet et MILEWSKI Françoise, *Vouloir l'égalité : troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Paris, La Documentation française, 2005.

LE RENARD Amélie, « Partager des contraintes de genre avec les enquêtées. Quelques réflexions à partir du cas saoudien », *Genèses*, 2010, vol. 81, nº 4, p. 128-141.

LE WITA Béatrix, *Ni vue ni connue. Approche ethnographique de la culture bourgeoise*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 1988.

LEMERCIER Claire et PICARD Emmanuelle, « Quelle approche prosopographique ? » dans Laurent Rollet et Philippe Nabonnand (eds.), *Les uns et les autres... Biographies et prosopographies en histoire des sciences*, Nancy, PUN, 2012, p. 605-630.

LEMERCIER Claire et ZALC Claire, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, 2007.

LEVEQUE Sandrine, « La féminité "dépassée" ? Usages et non-usages du genre dans les professions de foi des candidat(e)s parisien(ne)s aux élections législatives de 2002 », *Revue française de science politique*, 2005, vol. 55, nº 3, p. 501-520.

LOISEAU Nathalie, « Défis et enjeux de la place des femmes à l'ENA », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, nº 1, p. 91-101.

LOISEAU Nathalie, *Choisissez tout*, Paris, JC Lattès, 2016.

LORIOL Marc, « La carrière des diplomates français : entre parcours individuel et structuration collective », *SociologieS [En ligne]*, 2009.

LOZACH Ugo, « Élites, mais pas tant que ça », *SociologieS [En ligne]*, 2020.

LUC Jean-Noël, *L'invention du jeune enfant au XIXe siècle. De la salle d'asile à l'école*

maternelle, Paris, Belin, 1997.

MACHELON Jean-Pierre, *La République contre les libertés ? Les restrictions aux libertés de 1879 à 1914*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1976.

MARDON Aurélia, « Construire son identité de fille et de garçon. Pratiques et styles vestimentaires au collège », *Cahiers du Genre*, 2010, vol. 49, nº 2, p. 133-154.

MARDON Aurélia, « La génération Lolita. Stratégies de contrôle et de contournement », *Réseaux*, 2011, vol. 168-169, nº 4-5, p. 111-132.

MARRY Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

MARRY Catherine, « Professions supérieures et genre : histoire d'une question », dans Mirella Gianini (ed.) *Knowledge, Work & Society, Savoir, Travail et Société*, 2005, vol. 3, p. 127-146.

MARRY Catherine, « Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine » dans François Dubet (ed.), *Inégalités et justice sociale*, Paris, La Découverte, 2014, p. 198-214.

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie et REVILLARD Anne, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

MARRY Catherine et DAUNE-RICHARD Anne-Marie, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », *Formation Emploi*, 1990, p. 35-50.

MARTIN Camille, *Quand la puissance publique délègue l'égalité : ethnographie de la politique de développement du football féminin en France (2011-2017)*, Thèse de sociologie, EHESS, 2017.

MARTIN Hélène et PERRIN Céline, « L'agencement hiérarchique de l'égalité. Discours de physiothérapeutes face à des situations thérapeutiques potentiellement sexualisées », *Nouvelles Questions Féministes*, 2012, vol. 31, nº 2, p. 14-31.

MARTY Thomas, *Une histoire sociale de la réforme électorale sous la Troisième République. Mobilisations politiques et expertise électorale : la question de la représentation proportionnelle*, Paris, LGDJ, 2011.

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017.

MARUANI Margaret et MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

MATONTI Frédérique, « Corps » dans *Dictionnaire. Genre et science politique*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 129-141.

MATONTI Frédérique, *Le genre présidentiel. Enquête sur l'ordre des sexes en politique*, Paris, La Découverte, 2017.

MAUGER Gérard, « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunesses*, 2010, vol. 56, nº 3, p. 9-24.

MAYEUR Françoise, *L'enseignement secondaire des jeunes filles sous la Troisième République*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977.

MAYEUR Françoise, « Une "école-soeur" ? Sèvres » dans Jean-François Sirinelli (ed.), *École normale supérieure. Le livre du bicentenaire*, Paris, PUF, 1994, p. 72-111.

MAZODIER Myriem, « Une femme dans la haute fonction publique au siècle dernier (1971-1999) », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 137-146.

MCLAREN Lindsay, « Socioeconomic Status and Obesity », *Epidemiologic Reviews*, 2007, vol. 29, nº 1, p. 29-48.

MEIMON Julien, *En quête de légitimité : le ministère de la Coopération (1959-1999)*, Thèse de science politique, Université Lille 2, 2005.

MENNESSON Christine, « Être une femme dans un sport "masculin" », *Sociétés contemporaines*, 2004, nº 55, nº 3, p. 69-90.

MENNESSON Christine, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005.

MENNESSON Christine, « Sports "inversés". Modes de socialisation sexuée des jeunes » dans Henri Eckert et Sylvia Faure (eds.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, France, La Dispute, 2007, p. 63-76.

MENNESSON Christine, « Socialisation familiale et investissement des filles et des garçons

dans les pratiques culturelles et sportives associatives », *Réseaux*, 2011, vol. 168-169, nº 4-5, p. 87-110.

MENNESSON Christine, VISENTIN Sylvia et CLEMENT Jean-Paul, « L'incorporation du genre en gymnastique rythmique », *Ethnologie française*, 2012, vol. 42, nº 3, p. 591-600.

MERLE Pierre, « L'adhésion des lycéennes de terminale C au modèle de l'excellence scolaire », *Sociétés Contemporaines*, 1993, p. 7-26.

MESGARZADEH Samina, *Les clubs de cadres et de dirigeants racialisés en région parisienne. Genèse et structuration d'un espace de regroupement et de mobilisation*, Université de Lausanne et EHESS, 2017.

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA REFORME DE L'ÉTAT ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, « L'accès des femmes à l'encadrement supérieur de l'État en 2001 », *Point stat*, 2003, nº 1.

MORANGE Georges, « La Femme dans la fonction publique », *BAGAC*, 1956, vol. 76-78, p. 1744.

MORVAN Catherine, *OPA sur les élites*, Paris, First, 1991.

MUXEL Anne, CATZARAS Nicolas, CHICHE Jean, MAURER Sophie et TIBERJ Vincent, *Les étudiants de Sciences Po. Leurs idées, leurs valeurs, leurs cultures politiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2004.

NAUDET Jules, *Entrer dans l'élite. Parcours de réussite en France, aux États-Unis et en Inde*, Paris, PUF, 2012.

NAUDET Jules, « "Se sentir proche quand on est loin". Mobilité ascendante, distance sociale et liens au milieu d'origine aux États-Unis, en Inde et en France », *Sociétés contemporaines*, 2012, vol. 88, nº 4, p. 125-153.

NAUDIER Delphine, « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones. Introduction », *Sociétés contemporaines*, 2010, vol. 78, nº 2, p. 5-13.

NETUMIERES Félicité des, « Méthodes de régression et analyse factorielle », *Histoire & Mesure*, 1997, p. 271-297.

OGER Claire, *Le façonnage des élites de la République. Culture générale et haute fonction*

publique, Paris, Presses de Sciences Po, 2008.

PAGIS Julie, *Mai 68, un pavé dans leur histoire*, Paris, Presses de Sciences Po, 2014.

PALIERNE Nicolas, GAUSSOT Ludovic et LE MINOR Loïc, « Le genre de l'ivresse. Évolution des consommations d'alcool chez les étudiant-e-s », *Journal des anthropologues*, vol. 140-141, n°1-2, 2015, p. 153-172.

PARIS Fernande, « Formation professionnelle en matière d'administration publique », *FVS*, 1951, vol. 16, p. 13.

PASQUALI Paul, *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard, 2014.

PAVEAU Marie-Anne, « La féminisation des noms de métiers : résistances sociales et solutions linguistiques », *Le français aujourd'hui*, 2002, vol. 136, nº 1, p. 121-128.

PERROT Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, nº 140, p. 3-8.

PERROT Philippe, *Le travail des apparences, ou les transformations du corps féminin XVIIIe-XIXe siècle*, Paris, Le Seuil, 1984.

PHELIPPEAU Éric, « La fabrication administrative des opinions politiques. Votes, déclarations de candidature et verdict des préfets (1852-1914) », *Revue française de science politique*, 1993, vol. 43, nº 4, p. 587-612.

PHETERSON Gail, *Le prisme de la prostitution*, Paris, L'Harmattan, 2001.

PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, PUF, 1997.

PICON Antoine, *L'invention de l'ingénieur moderne. L'École des Ponts et Chaussées, 1747-1851*, Paris, Presses de l'École nationale des ponts et chaussées, 1992.

PIERCE Jennifer L., « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, 2003, vol. 9, nº 1, p. 51-72.

POCHIC Sophie, « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée ? », *Cahiers du GDR Cadres*, 2003, vol. 5.

POCHIC Sophie et GUILLAUME Cécile, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, 2007, vol. 17, nº 1, p. 79-103.

PROTEAU Laurence et PRUVOST Geneviève, « Se distinguer dans les métiers d'ordre. (armée, police, prison, sécurité privée) », *Sociétés contemporaines*, 2008, vol. 72, nº 4, p. 7-13.

PROVANSAL Mathilde, *Artistes mais femmes. Formation, carrière et réputation dans l'art contemporain*, Thèse de sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2019.

PRUVOST Geneviève, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 2007, vol. 49, nº 1, p. 84-99.

PRUVOST Geneviève, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007.

PRUVOST Geneviève, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, 2008.

QUERE Olivier, *L'atelier de l'État. Des cadres intermédiaires en formation*, Rennes, PUR, 2020.

QUERO Laurent et VOILLIOT Christophe, « Travail électoral et pratiques administratives dans le cadre du suffrage censitaire. Enquête sur un refus », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 2003, vol. 26-27, p. 131-147.

RABIER Marion, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, 2013.

RAVET Hyacinthe, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, 2003, vol. 9, nº 1, p. 173-195.

RAVET Hyacinthe, « Devenir clarinettiste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007, vol. 168, nº 3, p. 50-67.

RAYNAUD Philippe, « L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale », *Économie et Statistique*, 2003, nº 369-370, p. 75-92.

REMILLON Delphine et LELIEVRE Eva, « Positions et transmissions socioprofessionnelles des femmes et des hommes au sein de lignées franciliennes », *Travail et emploi*, 2018, vol. 154,

p. 43-70.

RENNES Juliette, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007.

REVILLARD Anne, « Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Discussion autour du LIEPP Policy Brief n°14 », *Sciences Po publications*, 2014, vol. 4, p.1-18.

REVILLARD Anne, *La Cause des femmes dans l'État. Une comparaison France-Québec*, Grenoble, PUG, 2016.

RICROCH Layla, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », *Femmes et hommes - Regards sur la parité - Insee Références*, 2012, p. 67-80.

ROCHEFORT Florence, « La citoyenneté interdite ou les enjeux du suffragisme », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, 1994, p. 41-51.

ROCHEFORT Florence, « L'égalité dans la différence : les paradoxes de la République, 1880-1940 » dans Marc Olivier Baruch et Vincent Duclert (eds.), *Serviteurs de l'État*, Paris, La Découverte, 2000, p. 181-196.

ROGER Girod, *Mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971. Rottenberg Catherine, « Passing : Race, Identification, and Desire », *Criticism*, 2003, vol. 45, p. 435-452.

Rottenberg Catherine, *Performing Americanness : race, class, and gender in modern African-American and Jewish-American literature*, Lebanon, Dartmouth College Press, 2008.

ROUBAN Luc, « Les Préfets de la République 1870-1997 », *Cahiers du CEVIPOF*, janvier 2000, nº 26.

ROUBAN Luc, « L'inspection générale des Finances 1958-2000. Quarante ans de pantouflage », *Cahiers du CEVIPOF*, 2002, vol. 31, p. 2-76.

ROUBAN Luc, « Le recrutement social et intellectuel des inspecteurs des Finances entre 1974 et 2005 » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la

gestion publique et du développement économique, 2012, p. 21-25.

ROUBAN Luc, « L'accès des femmes aux postes dirigeants de l'État », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, nº 1, p. 89-108.

RUDELLE Odile, « Le vote des femmes et la fin de "l'exception française" », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, 1994, p. 52-65.

SAINT-MARTIN Monique de, « Les facteurs de l'élimination et de la sélection différentielles dans les études de sciences », *Revue française de sociologie*, 1968, p. 167-184.

SAINT-MARTIN Monique de, « Structure du capital, différenciation selon le sexe et "vocation" intellectuelle », *Sociologie et sociétés*, 1989, vol. 21, nº 2, p. 9-25.

SAINT-MARTIN Monique de, « Les recherches sociologiques sur les grandes écoles : de la reproduction à la recherche de justice », *Éducation et sociétés*, 2008, vol. 21, nº 1, p. 95-103.

SAINT-MARTIN Monique de et BOURDIEU Pierre, « Agrégation et ségrégation. Le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1987, vol. 69, nº 1, p. 2-50.

SAINT MARTIN Monique de et BOURDIEU Pierre, « Les catégories de l'entendement professoral », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1975, p. 68-93.

SCHOENI Céline, *Travail féminin : retour à l'ordre ! L'offensive contre le travail des femmes durant la crise économique des années 1930*, Lausanne, Éditions Antipodes, 2012.

SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1990.

SCHWARTZ Olivier, « L'empirisme irréductible » dans Nels Anderson (ed.), *Le Hobo. Sociologie du sans abri*, Paris, Nathan, 1993.

SCHWEITZER Sylvie, « Quand des femmes représentent l'État », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, nº 2, p. 139-152.

SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

SCHWEITZER Sylvie, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe,*

XIX-XXIe siècle, Paris, Payot, 2010.

SCHWEITZER Sylvie, « Les inspectrices des Finances de 1945 à nos jours : les éclats du plafond de verre » dans Fabien Cardoni, Nathalie Carré de Malberg et Michel Margairaz (eds.), *Dictionnaire historique des inspecteurs des Finances 1801-2009*, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 37-41.

SCHWEITZER Sylvie, *Les inspectrices du travail, 1878-1974. Le genre de la fonction publique*, Rennes, PUR, 2016.

SCOT Marie et LA REDACTION D'ÉMILE, « Dossier Sciences Po et les femmes », *Émile*, Automne 2019, vol. 17.

SCOTT Joan, *La citoyenne paradoxale : les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel, 1998.

SILVERA Rachel (ed.), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales... Les discriminations salariales en France et à l'étranger*, Paris, La Découverte, 1996.

SIMONPOLI Nicolas, « Des « rouges » à l'école des élites ? Retour sur la trajectoire de syndicalistes cégétistes candidats à la Troisième voie d'accès à l'ENA (1983-1986) », *SociologieS [En ligne]*, 2020.

SINE Alexandre, *L'ordre budgétaire. L'économie politique des dépenses de l'État*, Paris, Economica, 2006.

SINEAU Mariette, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, nº 4, p. 63-110.

SINEAU Mariette, *Des femmes en politique*, Paris, Economica, 1988.

SINGLY François de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1987.

SINGLY François de et CHALAND Karine, « Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », *Revue française de sociologie*, 2002, vol. 43, nº 2, p. 127-158.

SINGLY François de et THELOT Claude, *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod, 1988.

SKEGGS Beverley, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone, 2015.

SMERALDA Juliette, *Du cheveu défrisé au cheveu crépu. De la désidentification à la revendication*, Paris, Anibwé, 2008.

SOBAL Jeffery et STUNKARD Albert J., « Socioeconomic Status and Obesity : A Review of the Literature », 1989, vol. 105, p. 260-275.

SPIRE Alexis, « Les ambivalences de la démarche participative dans l'administration. Le cas de la fusion au sein de la Direction générale des finances publiques (2007-2012) », *Sociologie du travail*, 2015, vol. 57, nº 1, p. 20-38.

STOLER Ann-Laura, « Genre et moralité dans la construction impériale de la race », *Actuel Marx*, 2005, vol. 38, nº 2, p. 75-101.

TABET Paola, « Les Mains, les outils, les armes », *L'Homme*, 1979, vol. 19, nº 3-4, p. 5-61.

TARAUD Christelle, « Les femmes, le genre et les sexualités dans le Maghreb colonial (1830-1962) », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 2011, vol. 33, nº 1, p. 157-191.

TELEP Suzie, *« Whitiser, c'est parler comme un Blanc ». Langage, subjectivité et postcolonialité chez des militants afrodescendants d'origine camerounaise*, Thèse de sciences du langage, Université Paris Descartes, 2019.

THEPOT André, *Les ingénieurs des mines du XIXème siècle. Histoire d'un corps technique d'État, 1810-1914*, Paris, Éditions Eska, 1998.

THOENIG Jean-Claude, *L'ère des technocrates*, Paris, L'Harmattan, 1987.

THOMPSON Cheryl, « Black Women, Beauty, and Hair as a Matter of Being », *Women's Studies*, 2009, vol. 38, nº 8, p. 831-856.

THUILLIER Guy, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, PUF, 1988.

THUILLIER Guy, « Annexes établies par M. Guy Thuillier », *La Revue administrative*, 1995, vol. 48, p. 103-123.

THUILLIER Guy, « Les projets d'École d'Administration de 1936 à 1939 », *La Revue administrative*, 1977, vol. 30, nº 177, p. 236-253.

TOULEMON Laurent, « Très peu de couples restent volontairement sans enfant », *Population*,

1995, vol. 50, nº 4-5, p. 1079-1109.

TOURAILLE Priscille, « Taille » dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2016, p. 615-627.

VALLET Louis-André, *La mobilité sociale des femmes en France : la participation des femmes aux processus de mobilité sociale intergénérationnelle*, Thèse de sociologie, Université Paris 4, 1991.

Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, Paris, PUF, 2001, p. 81-97.

VERJUS Anne, « Entre principes et pragmatisme. Députés et sénateurs dans les premiers débats sur le suffrage des femmes en France (1919-1922) », *Politix*, 2000, p. 55-80.

VIGARELLO Georges, *Histoire de la beauté. Le corps et l'art d'embellir de la Renaissance à nos jours*, Paris, Le Seuil, 2004.

VOILLIOT Christophe, *La candidature officielle. Une pratique d'État de la Restauration à la Troisième République*, Rennes, PUR, 2005.

WAGNER Anne Catherine, « La place du voyage dans la formation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007, vol. 170, nº 5, p. 58-65.

WAJCMAN Judy, « The domestic basis for the managerial career », *Sociological review*, 1996, vol. 44, nº 4, p. 609-629.

WAJCMAN Judy, *Managing like a man : women and men in corporate management*, Cambridge, Polity Press, 1998.

WAJCMAN Judy, « Le genre au travail » dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (eds.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 151-162.

WEST Candace et ZIMMERMAN Don H., « Faire le genre », *Nouvelles Questions Féministes*, 2009, vol. 28, nº 3, p. 34-61.

WILLIS Paul, *L'école des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone, 2011.

ZARCA Bernard, « La division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple », *Économie et Statistique*, 1990, p. 29-40.

ZARCA Bernard, « Mathématicien : une profession élitaire et masculine », *Sociétés contemporaines*, 2006, vol. 64, nº 4, p. 41–65.

ZOLESIO Emmanuelle, « Marie Laborie, un cas de socialisation chirurgicale ratée », *Sociétés contemporaines*, 2009, vol. 74, nº 2, p. 147-165.

ZOLESIO Emmanuelle, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, PUR, 2012.

Table des matières détaillée

Table des matières 1

Remerciements 5

Résumé 9

Summary 11

Introduction 13

I - Classe, genre et élites scolaires 19

1) Un intérêt tardif pour les questions de genre 19

2) L'accès des filles à l'élite scolaire 21

3) Les ressorts de la transgression 23

II - Femmes de pouvoir 24

1) Une histoire au long cours 24

2) La mixité sans l'égalité 26

3) La fabrication organisationnelle des dirigeant·es 27

4) La dimension genrée des rôles politiques 28

III - Construction de l'objet 29

IV - Une enquête ethnographique, statistique et sociohistorique 32

1) Une enquête ethnographique en milieu familier 32

a) Les prémisses 32

b) Des propriétés sociales et un contexte facilitants 33

c) Une position frontalière 36

d) Les biais de l'enquête 38

e) Les matériaux rassemblés à l'issue de l'enquête ethnographique 38
2) Un contexte propice à une réflexivité sur le genre des enquêté·es 40
3) Une base de données articulée à l'enquête de terrain 42
a) Une mine d'informations biographiques 43
b) Un échantillon respectant la démarche ethnographique 44
c) La correction statistique de la rareté des femmes 45
V - Plan de la thèse 48

Chapitre 1 Des inspectrices aux femmes énarques. Une autre histoire de la haute fonction publique 53

I - La mixité sans l'égalité 56
1) Avant l'ENA, des femmes à des postes à responsabilités au sein de l'État 56
2) L'ouverture de l'ENA aux femmes, entre droit commun et statut particulier 64
3) Des femmes tolérées en tant qu'exceptions 71
II - Énarchisation et masculinisation de la haute fonction publique 78
1) L'augmentation de la part des hommes dans l'encadrement des ministères 78
2) La persistance de bastions masculins 81
3) Une nouvelle masculinité dirigeante ? 82
III - L'ère des pionnières à l'ENA (1945-1970) 87
1) Portrait de groupe 87
a) Des femmes plus dotées que les hommes 87
b) Une ségrégation sexuée dans l'orientation à la sortie de l'ENA 89
c) Une majorité de femmes en activité, en couple homogame et mères 92
2) Portrait de la première femme énarque : une trajectoire percutée par la guerre et le veuvage précoce 92
a) « Tu seras sévrienne, ma fille » : un investissement paternel dans les études 93
b) L'ENA, une opportunité émancipatrice 94
c) L'éviction d'un bastion masculin 96
d) Maternité et délégation du travail domestique 97
e) Cantonnée à une place de femme 98
Conclusion. Les paradoxes de la mixité 100

Chapitre 2 Des filles à l'école des élites (1970-2000) 103

I - Entrer à l'ENA en tant qu'étudiant·e ou en cours de vie active : des parcours différenciés 105
1) Externes *vs* internes : une distinction qui écrase le genre ? 107
a) Des différences d'âge social accusées 107
b) Des externes plus souvent passé·es par des grandes écoles 108
c) Des externes plus souvent originaires des classes supérieures 108

2) Un recrutement social et scolaire exigu des filles et des garçons admis au concours externe 115
II - Une génération de transition (années 1970)..... 119
1) Les atouts familiaux des filles 119
2) Des parcours marqués par la fermeture des très grandes écoles 123
III - L'ère d'une relative banalisation (années 1980-1990) 135
1) Un rapprochement du recrutement social des filles et des garçons 135
2) La diversification des chemins empruntés par les filles 137
IV - Des socialisations familiales propices à des transgressions de genre..... 141
1) Une mère veuve en héritage (génération de transition) 142
2) Une mère pionnière en héritage (ère de la banalisation)..... 145
3) L'échappée en héritage : une fille des classes populaires à l'ENA..... 147
a) Une obsession de la réussite par l'école..... 147
b) Une forte politisation dès l'enfance 149
c) Une socialisation de genre atypique..... 150
Conclusion. Pour une histoire structurale de la féminisation du champ des grandes écoles..... 151

Chapitre 3 Mobilité de classe et mobilité de genre. Devenir énarque en cours de carrière..... 153
I - L'ascension de classe *via* l'ENA : un privilège masculin 156
1) Des femmes plus souvent issues des classes supérieures 156
2) Des femmes plus proches de l'ENA au terme de leurs études..... 162
3) Les carrières avant l'ENA : des différences selon le sexe 165
a) Promotion professionnelle et statut d'emploi en début de carrière 166
b) Les enseignantes du secondaire : un déclassement professionnel..... 172
c) Les cadres de la fonction publique : le genre des filières de promotion interne 174
II - Ascension jusqu'à l'ENA et vie de famille : des inégalités de genre modulées par la classe.. 176
1) Le couple hétérosexuel et les enfants comme ressources pour les hommes et entraves pour les femmes..... 176
2) Transgresser la norme procréative : le prix de l'ascension de classe pour les femmes 179
3) Être une « femme complète » : un privilège de classe..... 185
III - La *mobilité de genre* : une proposition théorique..... 188
1) Un changement de référentiel : l'espace des *positions de genre* 189
2) Une mobilité de genre intra- et intergénérationnelle : le cas des enseignantes du secondaire 192
a) Quitter une profession féminine : une mobilité de genre intragénérationnelle 193
b) S'écarter du modèle de rôles sexués incarné par les parents : une mobilité de genre intergénérationnelle..... 196

3) Reproduire une position de genre transgressive : quand le système de genre fait de la résistance 197
Conclusion. Pour une approche intersectionnelle de la mobilité sociale 201

Chapitre 4 Genre, classement et affectation à la sortie de l'ENA 203

I - Un classement marqué par le genre et la classe sociale 207
1) Des femmes moins bien classées que les hommes des années 1970 aux années 1990 207
2) Un effet du sexe comparable à celui de l'origine sociale jusqu'au milieu des années 1990. 213
3) Une disparition des inégalités de genre mais un maintien des inégalités de classe à la fin des années 1990 219
4) Des pères et des mères qui gagnent ? 221
II - L'empreinte du genre sur les choix d'affectation 226
1) Des administrations hiérarchisées 226
2) Des choix d'affectation sexuellement différenciés 233
a) La fin d'un strict partage sexué des domaines d'intervention de l'État 233
b) Une surreprésentation des femmes dans les institutions les moins prestigieuses 236
c) Une surreprésentation des hommes dans les carrières qui impliquent des mobilités géographiques 236
d) « Liberté d'organisation » *vs.* disponibilité permanente 238
3) Les compromis des femmes avec enfants 240
a) Tenir compte des contraintes familiales tout en évitant le déclassement 240
b) Dans le haut du classement : une préférence pour le Conseil d'État, la Cour des comptes et l'Inspection générale des affaires sociales 246
c) Au milieu du classement : le ministère de l'Agriculture plutôt que la préfectorale 248
d) « C'était la vie qu'il me fallait pour élever mes enfants mais aussi être indépendante » : le choix des juridictions administratives et financières 250
4) Les choix d'affectation des femmes sans enfant 253
a) L'absence de *« choix de compromis »* 254
b) Des choix peu différenciés selon le sexe dans le haut du classement 258
c) Une appétence des femmes pour le droit, l'absence de hiérarchie et le social 259
Conclusion. Une entrée dans la haute fonction publique marquée par le genre 261

Chapitre 5 L'apprentissage d'une féminité dirigeante à l'ENA. Se forger un corps « désirable dans le pouvoir » 263

I - Un dispositif de socialisation genré 266
1) Les stages en préfecture et en ambassade, pierres angulaires d'une socialisation par l'épreuve 266
2) Une distribution sexuée des postes de commandement et d'exécution 270

3) L'hétérosexualité institutionnalisée 273
4) Des institutions où l'apparence physique joue comme capital 278
5) « Si je ne mets pas de collants, est-ce que je ne fais pas la connerie de ma vie ? » Des corps de femmes stagiaires en décalage 281
II - Se conformer à un style de féminité blanche de classe supérieure 290
1) Décrypter le style de féminité attendu d'une jeune énarque… 293
2) … et le performer pour « survivre » 306
Conclusion. Féminité dirigeante et masculinité hégémonique 311

Chapitre 6 Le préfet est une préfète. La féminisation d'un rôle masculin 313
I - Briser le plafond de verre en se conformant à un modèle de carrière masculin 322
1) Une destinée professionnelle improbable 322
2) « Femme quota », « femme de », « promotion canapé » : le statut d'énarque et une longue carrière dans la préfectorale atténuent les stéréotypes de genre…..... 334
3) … mais n'empêchent pas l'assignation au sexe féminin 338
II - Neutraliser les stigmates du féminin tout en donnant des gages de féminité 340
1) Exercer l'autorité « comme les hommes » ? 341
2) Représenter l'État : des corps féminins qui ne passent pas 348
III - Réinterpréter le rôle pour s'affranchir de contraintes liées au genre 362
1) Une spécificité du rôle de préfet : l'absence de séparation entre vie privée et vie professionnelle 362
2) Cloisonner pour être une bonne femme et une bonne préfète 364
a) « Je faisais et l'hôtesse et l'hôte ». L'impossible délégation des tâches féminines à l'époux 364
b) « Le mari de la préfète, c'est le mari de la préfète ». Gérer l'asymétrie sexuée renversée au sein du couple 365
c) « Quand on sort dans la bourgeoisie, on est en couple ». Les contraintes du célibat 366
d) « Aux déjeuners de travail, on n'invite pas les épouses ». La tension entre le rôle dominant de la préfète et le rôle subalterne des épouses 367
3) Ne rien donner à voir de sa vie privée : une présentation de soi sous contraintes 368
Conclusion. Les obstacles à l'appropriation du rôle de préfet par des femmes 373

Conclusion 375

Annexes 381
I - Le codage de la profession des parents 381
II. L'usage des tests de significativité dans la thèse 389

Bibliographie 391

Table des matières détaillée 421

Table des figures 427

Table des tableaux 429

Table des encadrés 431

Table des figures

Figure 2-1 - Évolution de la part des femmes à l'ENA (1950-2019) 104
Figure 2-2 - AFC sur l'origine sociale des externes, internes et 3e concours 114
Figure 2-3 - Origine sociale des externes par sexe et période 132
Figure 2-4 - Fractions de classes d'origine des externes issu·es des classes supérieures par sexe et période 133
Figure 3-1 - Structure du recrutement selon le sexe et l'origine sociale 160
Figure 3-2 - Niveau de diplôme des internes et 3e concours selon le sexe 163
Figure 3-3 - Niveau de diplôme selon le sexe et l'origine de classe 164
Figure 4-1 - Part des femmes et des hommes dans le premier quartile du classement par promotion 208
Figure 4-2 - Classement moyen des femmes et des hommes par promotion 209
Figure 4-3 - Points de classement relatif (base 100) que fait gagner l'appartenance à une catégorie plutôt qu'à une autre (promotions 1975 à 1994) 216
Figure 4-4 - Probabilité d'obtenir un rang permettant d'intégrer un grand corps (promotions 1975 à 1994) 218
Figure 4-5 - Points de classement relatif (base 100) que fait gagner l'appartenance à une catégorie plutôt qu'à une autre (promotions 1999 et 2000) 220
Figure 4-6 - Probabilité d'obtenir un rang permettant d'intégrer un grand corps (promotions 1999 et 2000) 220
Figure 4-7 - Part des élèves par affectation 227
Figure 4-8 - Distribution du classement des élèves par affectation 228
Figure 4-9 - Affectations à la sortie de l'ENA selon le sexe 234
Figure 4-10 - Part des femmes par affectation 235
Figure 4-11 - Distribution du classement des élèves par affectation selon le sexe et la présence d'enfant(s) 241
Figure 4-12 - Répartition des affectations selon le sexe et la présence d'enfant(s) 242
Figure 5-1 - Part des femmes parmi les préfet·es et ambassadeur·rices (1982-2017) . 272

Table des tableaux

Tableau 1 - Promotions saisies dans la base de données 46
Tableau 1-1 - Proportion de femmes parmi les rédacteur·rices dans les ministères en 1929 58
Tableau 1-2 - Femmes ayant atteint le grade de sous-cheffe de bureau en 1929 59
Tableau 1-3 - Part des femmes dans le corps des administrateurs civils, 1965, 1970 ... 80
Tableau 1-4 - Profession du père des femmes et des hommes énarques 88
Tableau 1-5 - Diplômes des femmes et des hommes énarques 88
Tableau 1-6 - Répartition sexuée des affectations à la sortie de l'ENA (1947-1969) ... 90
Tableau 2-1 - Répartition des quatre voies d'accès dans la base « élèves de l'ENA » 106
Tableau 2-2 - Âge et situation familiale des élèves par sexe et concours 107
Tableau 2-3 - Diplômes par sexe et concours 108
Tableau 2-4 - Nomenclature d'origine sociale : construction 112
Tableau 2-5 - Nomenclature d'origine sociale : répartition de l'échantillon 113
Tableau 2-6 - Caractéristiques des externes par sexe, ensemble de la période 116
Tableau 2-7 - Origine sociale détaillée des élèves externes de l'ENA selon le sexe et la période 131
Tableau 2-8 - Détail de l'évolution de l'origine des externes issu·es de classes supérieures 133
Tableau 2-9 - Caractéristiques scolaires des externes selon le sexe et la période 134
Tableau 3-1 - Origine de classe des élèves entré·es à l'ENA en cours de vie active selon le sexe 157
Tableau 3-2 - Origine de classe des internes et 3e concours par sexe et période 160
Tableau 3-3 - Niveau de diplôme selon le sexe et l'origine de classe 164
Tableau 3-4 - Catégorie hiérarchique et statut d'emploi en début de carrière et avant l'entrée à l'ENA, par sexe 167
Tableau 3-5 - Profession des internes avant de passer le concours de l'ENA par sexe 170
Tableau 3-6 - Sex ratio par filière professionnelle d'accès à l'ENA 171

Tableau 3-7 - Niveau de diplôme selon la filière professionnelle d'accès à l'ENA et le sexe 171
Tableau 3-8 - Origine de classe des internes enseignant·es avant d'entrer à l'ENA selon le sexe 171
Tableau 3-9 - Origine de classe des internes cadres A avant de passer l'ENA selon le sexe 172
Tableau 3-10 - Études supérieures des internes enseignant·es du secondaire avant d'entrer à l'ENA selon le sexe 173
Tableau 3-11 - Administration d'origine des internes entré·es à l'ENA après avoir occupé un emploi de cadre 174
Tableau 3-12 - Situation familiale au moment de la scolarité à l'ENA par sexe 179
Tableau 3-13 - Taux (en %) de personnes en couple selon le sexe et l'origine sociale 180
Tableau 3-14 - Taux (en %) de personnes ayant au moins un enfant selon le sexe et l'origine sociale 180
Tableau 4-1 - Indicateurs sur le classement des femmes et des hommes par décennie 210
Tableau 4-2 - Classement et part dans la botte selon le sexe et la présence d'enfant(s) 222
Tableau 4-3 - Classement et part dans la botte selon la voie d'accès à l'ENA, le sexe et la présence d'enfant(s) 222
Tableau 4-4 - Taux de déclassé·es par sexe et présence d'enfant(s) 245
Tableau 4-5 - Choix des personnes les mieux classées selon le sexe et la présence d'enfant(s) 246
Tableau 4-6 - Rang médian des sept affectations du haut du classement, selon le sexe et la présence d'enfant(s) 247
Tableau 6-1 - Sexe, origine sociale et origine géographique des élèves de l'ENA, selon leur administration d'affectation 325

Table des encadrés

Encadré 1-1 - Quelques discussions sur le faible nombre de lauréates aux concours ... 76
Encadré 1-2 - À propos de l'hypothèse d'une redéfinition des rôles de hauts fonctionnaires comme masculins ... 84
Encadré 2-1 - Les différentes voies d'accès à l'ENA ... 106
Encadré 2-2 - Une nomenclature au niveau couple pour qualifier l'origine sociale ... 110
Encadré 2-3 - La construction statistique des deux générations ... 118
Encadré 3-1 - Entrer à l'ENA en cours de carrière ... 154
Encadré 3-2 - Définition des situations d'ascension et de reproduction de classe ... 157
Encadré 3-3 - Saisie et codage des carrières avant l'ENA ... 166
Encadré 4-1 - Les grands corps et les autres ... 206
Encadré 4-2 - Raisonner toutes choses égales par ailleurs ... 214
Encadré 4-3 - Un classement des élèves et des administrations ... 232
Encadré 5-1 - Les stages en préfecture et en ambassade, au cœur de la fabrique des énarques ... 269
Encadré 5-2 - Le genre de la consommation d'alcool ... 283
Encadré 5-3 - Miroir, mon beau miroir ... 287
Encadré 5-4 - Les cheveux lisses, marqueurs d'une féminité dirigeante ... 298
Encadré 6-1 - Éléments de cadrage ... 315
Encadré 6-2 - Une base de données sur les nominations à des postes de préfet·e ... 320
Encadré 6-3 - Profil des élèves de l'ENA qui choisissent le ministère de l'Intérieur ... 324
Encadré 6-4 - Hiérarchie professionnelle et hiérarchie genrée des voix ... 354