

Le genre des carrières. Inégalités dans l'administration culturelle

Alban Jacquemart, Marion Charpenel, Marion Demonteil,
Reguina Hatzipetrou-Andronikou, Catherine Marry

Paris, Les Presses de Sciences Po, Ministère de la Culture – Département des études, de la prospective et des statistiques, coll. « Questions de culture », 2022, 214 p.

*Lu par Alex Alber**

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique se pose avec d'autant plus d'acuité que le système d'emploi public est censé garantir, par le biais du concours, une parfaite égalité des chances entre tous et toutes¹. Pourtant, d'autres travaux l'ont déjà montré, l'État n'est pas moins concerné par le « plafond de verre » que le secteur privé². *Le genre des carrières* poursuit ce questionnement en portant cette fois-ci le regard sur un secteur bien particulier : le ministère de la Culture³ qui, du fait de son domaine d'activité, apparaît spontanément comme « favorable aux femmes » (p. 7) voire « par nature soustrait à l'ordre du genre » (p. 149), à la différence des ministères régaliens.

L'originalité de l'ouvrage est d'analyser « la fabrique genrée des carrières administratives » (p. 7) en y intégrant une dimension encore peu traitée : les « effets genrés » des « transformations de l'action publique » (p. 10). Il s'agit en somme d'interroger la cohabitation de deux agendas réputés prioritaires pour l'État : la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle⁴ et la « modernisation » de l'administration. Comment les logiques d'individualisation des carrières – avec ce qu'elles exigent notamment comme mobilités géographiques ou fonctionnelles – s'articulent-elles avec les politiques d'égalité professionnelle ? Cette question trouve une réponse originale dans la mesure où l'analyse ne porte pas tant sur une *évaluation* des effets desdites politiques que sur leur *réception* par les cadres concerné·es et sur la manière dont ils

* Université de Tours, UMR CITERES/COST.

1. Peyrin A. (2019), *Sociologie de l'emploi public*, Malakoff, Armand Colin.

2. Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S., Revillard A. (2017), *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.

3. L'ouvrage est basé sur une enquête (*Genre et carrières au ministère de la Culture [Gecamic]*) cofinancée par le Département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture et par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

4. Notamment par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

ou elles s'en saisissent pour questionner leur propre parcours. Les données mobilisées (des entretiens approfondis avec 65 « cadres supérieurs⁵ » du ministère de la Culture⁶) sont analysées à l'aide d'un cadre théorique – emprunté à la sociologie d'Everett C. Hughes⁷ – qui vise « à tenir ensemble les conditions objectives et subjectives de la mobilité » (p. 39) : l'objectif n'est plus seulement de donner à voir les mécanismes qui produisent le plafond de verre mais également de « prendre au sérieux » les « regards subjectifs » posés sur les carrières car ils sont dotés d'« effets performatifs » (p. 84).

Le premier chapitre (« Ascensions et plafonnements : des modèles genrés de carrière ») interroge « l'hypothèse d'une spécificité des carrières propre à la Culture » (p. 33). Une lecture attentive des bilans sociaux du ministère nuance d'emblée l'idée d'un ministère particulièrement favorable aux femmes : bien qu'elles soient significativement représentées dans les corps de direction, elles manquent à l'appel aux plus hauts niveaux de responsabilité et dans les postes les plus rémunérateurs. Pour donner à voir les disparités de carrière, les auteur·rices distinguent cinq profils de carrière parmi leurs répondant·es : trois caractérisant des trajectoires ascendantes, deux, où les femmes sont majoritaires, des trajectoires « bloquées » ou « plafonnées » (p. 40).

Le deuxième chapitre se propose d'éclairer les origines sociales et les conditions de recrutement des cadres du ministère de la Culture pour savoir s'il produit « une élite administrative comme les autres ». La réponse est plutôt négative. Ce ministère semble moins élitiste que d'autres, peut-être du fait de sa porosité avec le champ culturel dans lequel les origines sociales des hommes et des femmes sont peu différenciées. Il en ressort que « les femmes cadres de l'administration culturelle ne sont pas sur-sélectionnées socialement » (p. 62). Une frange notable des personnes rencontrées dans l'enquête sont mêmes issues de milieux relativement éloignés de la fonction publique, notamment des fils et filles d'artisans/commerçants, souvent attiré·es vers l'État à la suite d'un parcours scolaire excellent combiné à une appétence culturelle forte. Les femmes cadres (moins souvent issues d'écoles de commerce que leurs collègues masculins) « trouvent [...] au ministère de la Culture une voie par laquelle valoriser des formations par ailleurs peu rentables sur le marché du travail » (p. 66). Quelques portraits, vivants et bien menés, illustrent ensuite la diversité des parcours et le poids de la dimension vocationnelle chez beaucoup de cadres. Ni « artistes raté·es » ni « universitaires frustré·es » (p. 82), ils et elles semblent avoir trouvé dans leur carrière un moyen d'articuler avec réalisme leur appétence pour les mondes de la culture et leur vie professionnelle.

Le troisième chapitre, central à plus d'un titre, interroge « la fabrique genrée des dirigeant·es » (p. 83). Plusieurs clivages sont mis en lumière, qui conditionnent les perspectives d'ascension : d'abord entre titulaires et contractuel·les ; entre administrateur·rices civil·es et attaché·es d'administration ensuite ; entre divers degrés

5. Notion construite *ad hoc* (p. 24).

6. À parité des femmes (n = 32) et des hommes (n = 33) issues de cinq directions différentes (p. 20-21).

7. Hughes E. C. (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

de spécialisation enfin, avec une nette valorisation des profils généralistes réputés plus adaptables aux changements. C'est ici que l'ouvrage montre en quoi les réformes de l'État, qui consacrent une figure managériale hyper-disponible, capable d'adaptation, de mobilité et de résolution dans la conduite du changement, entrent en contradiction avec les objectifs des politiques d'égalité. Face à ces attentes, les femmes cumulent en effet les désavantages : moins mobiles, plus expertes et moins généralistes, elles pâtissent en outre d'une moindre capacité – voire d'une plus grande répugnance – à mobiliser leur réseau pour organiser leur progression, faute d'avoir le temps et les opportunités pour entretenir les sociabilités vespérales qui entremêlent le professionnel et l'amical. En somme, « derrière ces jeux de cooptations, de recommandations et de soutiens personnalisés se nichent des biais de genre » (p. 94). Finalement, les auteur·rices montrent que « les règles de la fonction publique qui encadrent la progression des fonctionnaires permettent de naturaliser sous le vernis du mérite des promotions facilitées par des caractéristiques sociales, au premier rang desquelles le sexe » (p. 98).

Le quatrième chapitre (« Conjugalité et parentalité : entre écarts à la norme et avantages masculins ») analyse les modalités d'articulation des temps sociaux au ministère de la Culture. Il note à la fois ce que ce secteur a de commun avec le reste de l'État – de fortes exigences temporelles et de mobilité géographique qui pèsent inégalement selon le sexe des cadres supérieur·es – et ce qui l'en distingue – un moindre poids de la norme conjugale hétérosexuelle et la plus grande fréquence des personnes divorcées. Mais il révèle aussi toutefois qu'hommes et femmes ne sont pas égales face à cette perspective : les hommes pâtissent moins que les femmes, en termes de carrière, des écarts aux normes de parentalité et de conjugalité (p. 128).

Le cinquième et dernier chapitre interroge la perception par les cadres du ministère des politiques d'égalité professionnelle. Celle-ci semble, aux yeux de beaucoup d'enquêté·es, une question presque dépassée « ne nécessitant [...] pas d'actions correctrices » (p. 150). Les corps les plus valorisés notamment (administrateurs et administratrices civiles, conservateurs et conservatrices du patrimoine) apparaissent comme dans une forme de « déni d'inégalités » (p. 156) entre les sexes, mettant plus volontiers l'accent sur des considérations statutaires, d'âge, ou encore les discriminations ethno-raciales. En résumé, les auteur·rices mettent en évidence que « près des deux tiers des membres de l'encadrement supérieur et dirigeant rencontré·es minorent, voire ignorent, les différences sexuées défavorables aux femmes dans la carrière » (p. 164). La réception des politiques d'égalité, consensuelles en apparence, est donc très inégale et l'ouvrage évoque une « forte distance, voire une résistance » (p. 189) à ces politiques. Elles ont cependant le mérite de permettre « sous certaines conditions, la diffusion et l'appropriation de cadres de pensée égalitaires » (p. 181).

Dans un format réduit (200 pages), avec une grande clarté de style et des conclusions intermédiaires limpides, ce livre prolonge efficacement les travaux existants et

complète idéalement les approches quantitatives de la question⁸, par nature limitées à une démarche constatative. Sur ce plan, notons cependant que l'ouvrage n'échappe pas toujours à la tentation de consolider certains constats à l'aide de statistiques produites à partir de l'échantillon d'entretiens, ce qui pose parfois question tant les effectifs sont faibles. On peut également regretter un relatif cloisonnement entre les chapitres – compréhensible dans le cas d'un ouvrage collectif tiré d'un rapport – qui ne permet pas toujours de suivre le fil problématique présenté en introduction. Ces limites n'enlèvent cependant rien à un ouvrage d'une exceptionnelle densité, aussi clair stylistiquement que riche de résultats, qui constitue à n'en pas douter un jalon supplémentaire dans la compréhension des inégalités persistantes entre les sexes dans l'emploi public, et ce bien au-delà du ministère de la Culture.

8. Par exemple : Alber A. (2013), « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, p. 131-154.