



HAL
open science

Les trois mousquetaires, les sept samourais et l'armée mexicaine : logiques de déclassement et sécurisation de fin de carrière chez les inspecteurs généraux des affaires culturelles (1959-2015)

Marion Demonteil

► **To cite this version:**

Marion Demonteil. Les trois mousquetaires, les sept samourais et l'armée mexicaine : logiques de déclassement et sécurisation de fin de carrière chez les inspecteurs généraux des affaires culturelles (1959-2015). Congrès de l'association française de Science politique (AFSP), ST35 Des élites administratives de second ordre, Jul 2017, Montpellier, France. hal-02313779

HAL Id: hal-02313779

<https://hal.science/hal-02313779>

Submitted on 11 Oct 2019

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.

ST 35 : Des élites administratives de second ordre : positions, trajectoires et logiques de corps

Marion Demonteil, Université Paris-Dauphine, PSL Research University, CNRS, [UMR 7170], IRISSE

Les trois mousquetaires, les sept samouraïs et l'armée mexicaine : logiques de déclassement et sécurisation de fin de carrière chez les inspecteurs généraux des Affaires culturelles (1959-2015)

« Un pour tous, tous pour un » : telle pourrait être la devise résumant l'une des principales logiques des grands corps¹. Assignant une identité et définissant un champ des possibles dans les carrières administratives, ils assurent également une solidarité entre leurs membres. Cependant, certains corps sont réservés à des agents en fin de carrière : ce sont les corps dits de débouché. Plus que des tremplins, ils représentent des points d'arrivée pour des membres de l'encadrement supérieur de l'administration d'Etat. Certains de ces corps, au premier rang desquels les corps d'inspection générale, semblent alors devoir être conçus comme une image inversée des grands corps : déconsidérés au sein de l'administration, leur absence de prestige rejailit comme un stigmate sur celui qui les intègre. « Placardisé », l'inspecteur général est mis au « mouvoir », enterré au « cimetière des éléphants », voire abandonné au « gagatorium ». De la même manière, alors que la trajectoire des membres de corps prestigieux est soutenue par la solidarité des autres membres du corps, celle des inspecteurs généraux s'arrête le plus souvent après leur nomination. Si l'on considère avec Luc Rouban que l'un des facteurs de prestige des inspections réside dans leurs viviers de recrutement², on comprend aisément que les inspections « de débouché » se trouvent en position dominée par rapport à celles qui recrutent directement à la sortie de l'ENA (IGF, IGAS, IGA). La plupart des études consacrées aux inspections ont ainsi délaissé les corps les moins visibles de la catégorie. Pour autant, les « petites » inspections générales, certes limitées dans leurs effectifs, leurs prérogatives et leur notoriété, n'en recrutent pas moins parmi les agents ayant occupé les fonctions les plus élevées de l'encadrement supérieur de l'administration. Autrement dit, elles recrutent dans la catégorie des hauts fonctionnaires³. Statutairement, seuls les administrateurs civils hors classe, les directeurs et sous-directeurs d'administration centrale et de services déconcentrés y ont accès. Ainsi, comme le résume un inspecteur : « très souvent, quand on arrive à l'inspection, on a été plus qu'on est maintenant ». Prendre ces corps pour objet d'étude, c'est donc interroger les logiques de classement mais aussi les stratégies de maintien des élites de l'Etat. Peut-on être *et* avoir été membre d'une élite ? Quels sont les mécanismes du déclassement de cette catégorie d'agents ? Peut-on établir une typologie des trajectoires descendantes chez ces hauts fonctionnaires ? L'ambition de cette communication est d'apporter des éléments de réponse à ces différentes questions en prenant pour objet un corps d'inspection en particulier : celui de l'inspection générale des Affaires culturelles (IGAC). Après avoir clarifié le cadre analytique, cette communication dresse la typologie de ces inspecteurs généraux en cinq catégories.

¹ Bourdieu, Pierre. 1989. *La Noblesse d'État, Grandes écoles et esprit de corps*. Le sens commun. Paris: Editions de Minuit, p. 258.

² Rouban, Luc. 2010. « L'inspection générale des Finances, 1958-2008 : pantouflage et renouveau des stratégies élitaires ». *Sociologies pratiques* 2 (21): 19-34.

³ Par opposition aux fonctionnaires intermédiaires et aux petits fonctionnaires, selon la distinction de Le Bihan, Jean. 2008. « Chapitre liminaire. À la recherche des fonctionnaires intermédiaires ». In *Au service de l'Etat. Les fonctionnaires intermédiaires au XIXe siècle*, par Jean Le Bihan, 19-57. Histoire. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Les inspections ministérielles : un objet pour penser les marges de l'élite

Aux marges de l'élite : une sociologie des dominés des dominants

« Les aristocraties ne durent pas. Quelles qu'en soient les causes, il est incontestable qu'après un certain temps, elles disparaissent. L'histoire est un cimetière d'aristocraties⁴ ». Partant du postulat de la nécessaire domination d'une minorité sur une majorité, Vilfredo Pareto a singulièrement développé une théorie de la circulation des élites. S'il considère la masse, c'est uniquement comme réservoir d'éléments potentiellement utiles à leur renouvellement. La condition du maintien d'une élite tient à sa capacité à rester ouverte à des individus détenant les qualités qui lui manquent. Si la minorité dominante échoue à intégrer les meilleurs de la masse, elle dégénère et se fait brutalement remplacer par un autre groupe dominant. Que devient cette élite ? Est-elle réintégrée dans la masse ? Comme d'autres, Vilfredo Pareto « concentre son attention sur les élites existantes et potentielles, il a peu de choses à dire des autres strates de la société⁵ ». La cristallisation durable de la sociologie des élites autour des enjeux de définition est une conséquence de cette focalisation. Les débats⁶ qui ont porté notamment sur les critères d'appartenance au groupe des « meilleurs », et à travers eux la question d'une élite singulière ou plurielle, sont la conséquence d'un point de vue finalement récurrent : l'élite est un groupe séparé et l'enjeu est de trouver où « tracer la ligne de démarcation⁷ », à quel endroit poser la séparation. On peut, comme Pareto, penser la circulation, on peut, avec Mills penser une plus ou moins grande proximité avec un cœur de l'élite, il n'en demeure pas moins que penser l'élite, c'est penser la séparation⁸ et donc c'est penser en termes manichéens : en être ou ne pas en être. Dans cette perspective, les travaux de recherche se sont notamment employés à cartographier ces élites, en les localisant dans les espaces de production des politiques publiques⁹, en identifiant leurs capitaux¹⁰, leurs positions et leurs stratégies dans différents champs de l'espace social, en s'attachant à déconstruire le champ englobant du pouvoir¹¹. Les innovations

⁴ Vilfredo PARETO, *Traité de sociologie générale*, Lausanne, 1917, paragr. 2053.

⁵ Hans L. ZETTERBERG, « Pareto's theory of the elites », in *The rise and fall of the elites: an application of theoretical sociology*, Totowa, N.J., Bedminster Press, 1968, p. 1-21, p. 3.

⁶ Pour un panorama : Giovanni BUSINO, « Les théories des élites : problèmes et perspectives », *Revue européenne des sciences sociales*, 1987, vol. 25, n° 76, p. 247-273 ; Giovanni BUSINO, *Élite(s) et élitisme*, Paris, Presses Universitaires de France, 1992 ; John SCOTT (dir.), *The sociology of elites*, Aldershot Hants, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, États-Unis d'Amérique, 1992 ; Jacques COENEN-HUTHER, *Sociologie des élites*, Paris, Armand Colin, 2004 ; William GENIEYS, *Sociologie politique des élites*, Paris, Armand Colin, 2011 ; William GENIEYS, « Nouveaux regards sur les élites du politique », *Revue française de science politique*, 2006, vol. 56, n° 1, p. 121-147 ; Hervé JOLY, « De la sociologie à la prosopographie historique des élites : regards croisés sur la France et l'Allemagne » Mémoire d'habilitation à diriger des recherches, Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, Paris, 2008 ; Shamus KHAN, « The Sociology of Elites », *Annual Review of Sociology*, 2012, vol. 38, p. 361-377 ; Mike SAVAGE et Karel WILLIAMS, « Elites: remembered in capitalism and forgotten by social sciences », *The sociological review*, 2008, vol. 56, spécial « Remembering Elites », p. 25-43 ; Daniel GAXIE, « La démocratie et les élites », *Pouvoirs*, 2017, 161 numéro spécial « France et ses élites », p. 5-17.

⁷ C. Wright MILLS, *L'Elite au pouvoir*, Paris, Agone, 2012, p. 28.

⁸ Nathalie HEINICH, « Retour sur la notion d'élite », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2004, vol. 2, n° 117, p. 313-326.

⁹ Pour un plaidoyer en faveur d'une nouvelle étude des élites dans la fabrique des politiques publiques William GENIEYS et Patrick HASSENTEUFEL, « Qui gouverne les politiques publiques ? Par-delà la sociologie des élites », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 2, n° 2, p. 89-115 ; pour les travaux les plus récents Pierre FRANCE et Antoine VAUCHEZ, *Sphère publique, intérêts privés: enquête sur un grand brouillage*, Paris, France, Presses de Sciences Po, 2017.

¹⁰ Pour une revue de la littérature sur les élites à partir de cinq types de capital : S. KHAN, « The Sociology of Elites », *op. cit.*

¹¹ Notamment François DENORD, Paul LAGNEAU-YMONET et Sylvain THINE, « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012, n° 190, p. 24-57 ; François DENORD et Paul LAGNEAU-YMONET, *Le concert des puissants*, Paris, Raisons d'agir, 2016.

méthodologiques permettent d'améliorer ce travail de cartographie¹². Dans la tradition bourdieusienne, ces travaux ont mis en œuvre d'importants dispositifs quantitatifs permettant de saisir des populations quantitativement importantes mettant au jour les mécanismes de maintien et de naturalisation des positions dominantes. On peut, avec d'autres, estimer que ces recherches entretiennent cependant une définition restrictive de l'élite, occultant les groupes dominants traditionnellement perçus comme dominés¹³. Mais cette quête de taxinomie ne suppose-t-elle pas par définition de poser des frontières un peu trop rigides entre ce qui est dans l'élite et ce qui ne l'est pas ? L'idée n'est pas de remettre en question la nécessité de poser des critères et de délimiter les objets. Mais il semblerait que la question des frontières, celle des marges de l'élite ait assez peu fait l'objet de travaux. Sans opter pour la position pluraliste, on propose dans de questionner la frontière entre l'élite et la non-élite. Il s'agit moins de s'interroger sur la circulation (ce qui supposerait encore un dedans et un dehors) que d'étudier la zone de flou au sein de laquelle un groupe se trouve placé dans la position de dominé des dominants.

Les inspections générales ministérielles se prêtent à cette ambition. Communément appelées « cimetières des éléphants », elles serviraient en effet de lieu de débouché pour des agents ayant derrière eux une carrière administrative brillante, mais en déclin. L'image du cimetière s'est donc imposée rapidement sur notre terrain d'enquête, comme un clin d'œil insistant à Vilfredo Pareto. L'expression tient ensemble deux idées : l'éléphant se distingue par sa noblesse voire sa sacralité, une longévité associée à la sagesse, et la faiblesse de ses effectifs. Cette connotation, qui pourrait être positive, est contrebalancée par l'image du cimetière faisant de l'inspection l'antichambre de la mort professionnelle. Pour les politistes, les postes d'inspecteurs en traitent comme d'une ressource : les postes d'inspecteurs représentent autant gratifications réservées à un entourage militant¹⁴. Pour Luc Rouban, la raison d'être de ces postes est ainsi à chercher dans l'opacité de leur activité : « La nécessité de trouver des places sans trop déplaire crée une incitation permanente à faire vivre de nombreuses institutions aux fonctions assez obscures, établissements publics, délégations, missions ou inspections générales, qui n'ont de raison d'être que de fournir des occasions d'emplois aux anciens responsables ministériels qui ont tout de même conservé un carnet d'adresses et dont il faut encore et toujours se méfier¹⁵ ». Le caractère « obscure » des missions de l'inspection permettrait de mettre de côté, pour un temps ou durablement, des membres du champ politique tout en les préservant de perdre la face. Les inspections entreraient alors dans la catégorie des fonctions dont la vocation est de « blanchir » de hauts fonctionnaires, passés notamment par les cabinets, et dont le marquage politique serait trop frais pour ne pas entraver leur progression à court terme¹⁶. Ces postes peu exposés auraient alors un rôle politique plus qu'administratif. L'analyse, si elle a ses vertus - réinscrire les fonctions administratives dans le champ englobant du pouvoir à travers l'articulation entre champ administratif et champ politique - n'en présente pas moins des limites. Elle donne à l'inspection une valeur identique pour tous les agents qui l'occupent. Elle fait donc abstraction non seulement du mode de nomination, mais aussi du moment lors duquel cette nomination intervient. Ces éléments sont toutefois essentiels dans notre analyse pour comprendre comment la position des inspecteurs s'inscrit dans le champ de l'administration (trajectoire objective), mais aussi comment le moment de l'entrée à

¹² M. SAVAGE et K. WILLIAMS, « Elites: remembered in capitalism and forgotten by social sciences », *op. cit.*

¹³ S. KHAN, « The Sociology of Elites », *op. cit.*

¹⁴ Daniel GAXIE, « Économie des partis et rétribution du militantisme », *Revue française de Science politique*, 1977, vol. 1, n° 27, p. 123-154.

¹⁵ Luc ROUBAN, « La politisation de l'administration en France ou la privatisation de l'Etat », *Télescope*, 2009, vol. 15, n° 1, p. 52-64, p. 62.

¹⁶ Caroline DEQUET, « La rétribution en politique : l'exemple du Ministère de la Culture et de la Communication », Mémoire de DEA sous la direction de J. C. Colliard, Université Paris I, Paris, 1989.

l'inspection joue sur la manière dont l'agent vit son identité d'inspecteur (trajectoire subjective).

Le concept de trajectoire représente l'outil conceptuel pertinent pour travailler ces marges. Liée à une tradition théorique qui « conçoit la biographie comme 'intérieurisation du probable' et s'articule à la notion d'habitus¹⁷ », la trajectoire repose sur le postulat selon lequel des structures objectives précèdent et déterminent la biographie individuelle¹⁸. La contrainte sociale est donc première. C'est l'image bourdieusienne du réseau de métro : lignes, stations et terminus sont la métaphore d'un réseau institutionnel dans lequel les biographies voyagent. Pour étudier ces transitions, il faut tenir ensemble d'un côté le champ en tant que matrice objective de positions historicisées, de l'autre la réactualisation de l'habitus, le « vieillissement social¹⁹ » de l'agent (son expérience relationnelle dans le champ). En d'autres termes, l'étude de la trajectoire suppose de concevoir la biographie dans une double perspective, résumée par Jean-Claude Passeron quand il écrit que la biographie est l'effet « des structurations longitudinales qui se résument en amont dans 'l'institution biographique' et comme le produit agrégé que l'action sociale des individus inscrit, en aval, dans le maintien ou la transformation de ces structures longitudinales²⁰ ». D'un point de vue méthodologique, l'étude des trajectoires suppose alors d'étudier les positions susceptibles d'être d'occupées, avant de pouvoir étudier les relations entre les deux, c'est-à-dire la trajectoire à proprement parler.

L'inspection générale des Affaires culturelles : un service et un corps

C'est en 1965 qu'un service d'inspection générale de l'administration fait son apparition dans l'organigramme du ministère de la Culture. Longtemps constitué de seulement trois agents (dénommés les trois mousquetaires par leurs collègues de l'époque), cette unité a vu ses effectifs augmentés de sept postes budgétaires en 1981 (les 7 samourais) puis a régulièrement cru pour atteindre plus d'une trentaine d'agents dans les années 2000 (que d'aucuns au ministère qualifient d'armée mexicaine). Ce service²¹ a la particularité d'être aussi un corps, créé en 1973. Il s'agit d'un corps de débouché, autrement dit, les perspectives de progression en termes de grade y sont limitées. Les conditions statutaires en limite l'accès aux agents ayant exercé les plus hautes fonctions dans l'administration ministérielle. Depuis 2010²², il est ainsi ouvert notamment aux directeurs d'administration centrale, les chefs de service, les directeurs adjoints et sous-directeurs d'administration centrale ou encore aux directeurs régionaux des affaires culturelles²³. Cela en fait un véritable échantillon de l'encadrement supérieur de

¹⁷ Olivier FILLIEULE, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 2001, vol. 1-2, n° 51, p. 199-215, p. 201.

¹⁸ Jean-Claude PASSERON, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, 1990, vol. 31, n° 1, p. 3-22.

¹⁹ Pierre BOURDIEU, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986, n° 62-63, p. 69-72.

²⁰ J.-C. PASSERON, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *op. cit.*, p. 20.

²¹ On distingue trois appellations différentes de la même institution : inspection générale des Services administratifs (1959 à 1973), inspection générale de l'Administration des Affaires culturelles (IGAAC) (1973-2008), inspection générale des Affaires culturelles (IGAC) (depuis 2008). Pour simplifier la lecture, nous emploierons essentiellement la dernière appellation dans ce texte.

²² « Décret 2010-1080 du 14 septembre 2010 modifiant le décret n° 2003-446 du 19 mai 2003 portant statut du corps de l'inspection générale des affaires culturelles ».

²³ L'article 1^{er} du décret n°2003-446 consolidé précise la liste : 1° Les directeurs d'administration centrale et les délégués nommés en conseil des ministres ; 2° Les chefs de service, les directeurs adjoints et sous-directeurs d'administration centrale, les directeurs régionaux des affaires culturelles et les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel doté d'un indice correspondant au moins au groupe hors échelle B, et justifiant d'une durée minimale de services de trois ans dans l'un ou l'autre de ces emplois ; 3° Les administrateurs civils ayant atteint le 7e échelon de la hors-classe ; 4° Les conservateurs généraux du patrimoine et les conservateurs généraux des bibliothèques ayant atteint l'avant-dernier échelon de leur corps ; 5° Les inspecteurs et conseillers de la création,

l'administration d'Etat. En termes d'avancement, depuis 2003, le corps ne comprend plus qu'un grade (contre deux classes auparavant). Ce grade est subdivisé en quatre échelons plus un échelon spécial, allant respectivement de l'échelle lettre A à l'échelle lettre D. D'un point de vue théorique, un agent qui intégrerait le corps à l'âge de 57 ans²⁴ mettrait au mieux huit ans pour atteindre l'échelon spécial. L'accès à cet échelon se fait cependant au choix, avec prise en compte de l'ancienneté. Un quota limite le nombre de membres de l'échelon spécial en fonction de l'effectif total du service. L'accès à cet échelon représente un enjeu identifié par les inspecteurs. La règle tacite consiste à permettre la promotion des agents en fonction de leur ancienneté mais aussi en fonction de l'horizon de leur retraite. D'un point de vue organisationnel, comme toutes les inspections générales ministérielles, l'IGAC est située hors hiérarchie. Elle compte donc parmi les services directement rattachés au ministre de la Culture et de la communication. Sa compétence s'exerce « à l'égard des services centraux et déconcentrés, des services à compétence nationale, des établissements publics nationaux et, dans le cadre des lois et règlements, des organismes relevant du ministère chargé de la culture ou bénéficiant d'un concours direct ou indirect des services de ce ministère²⁵ ». En 2016, elle comptait notamment vingt-quatre inspecteurs généraux membres du corps et cinq chargés de mission d'inspection générale. Les activités des membres du service sont de deux types : d'un côté, les missions donnant lieu à rapports (études, évaluations etc.), de l'autre côté, des missions de représentation et des missions d'appui et de conseil.

Dispositif d'enquête

Cette communication s'appuie sur une enquête réalisée entre 2013 et 2016 dans le cadre d'une thèse de science politique consacrée aux fonctions d'inspection dans le domaine des politiques culturelles. Inscrite dans une démarche prosopographique²⁶, elle a consisté en la collecte de données biographiques portant sur la totalité de la population des inspecteurs généraux et chargés de mission d'inspection générale des Affaires culturelles ayant exercé au sein du service de l'IGAC entre 1959 et 2015. Trois types principaux de sources nous ont permis de reconstituer les carrières *a posteriori*. Premièrement, et principalement, les annuaires et bases de données consacrés aux hauts fonctionnaires et membres reconnus d'une certaine élite française. Les recherches ont donc systématiquement été faites dans le Who's who, les bases de données en ligne Acteurs publics²⁷ et Les biographies²⁸. La seconde source principale à partir de laquelle nous avons reconstitué les carrières des inspecteurs est une source d'archives : il s'agit des cv des inspecteurs généraux. Enfin, 71 entretiens ont été réalisés avec des IGAC et chargés de mission en fonction ou retraités. Ils ont permis de clarifier certaines situations administratives et d'avoir connaissance des interruptions de carrière, des hésitations mais aussi des événements marquants de la vie personnelle qui conditionnent l'évolution professionnelle.

La technique de l'analyse de séquence qui a été adoptée pour réaliser un traitement quantitatif de ces données orienté par plusieurs questions empiriques. Premièrement, y a-t-il une trajectoire type, ou un type de trajectoire dominant qui mènerait à l'inspection ? Cela interroge l'hétérogénéité des inspecteurs. Deuxièmement, on se demande à quel moment l'entrée dans

des enseignements artistiques et de l'action culturelle ayant atteint le dernier échelon du grade le plus élevé de leur corps ; 6° Les architectes et urbanistes de l'Etat ayant atteint le dernier échelon du grade d'architecte et urbaniste de l'Etat en chef.

²⁴ Âge à partir duquel l'entrée à l'IGAC est la plus répandue – cf. section 2.

²⁵ Décret n°2003-729 du 1^{er} août 2003 portant organisation de l'inspection générale de l'Administration des Affaires culturelles, article 1^{er}.

²⁶ Dite aussi biographie collective, Christophe CHARLE, « Prosopography (collective biography) », *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2001, vol. 18, p. 12236-12241.

²⁷ Acteurs publics, <http://www.acteurspublics.com/biographies/recherche>, consulté le 15.04.2017.

²⁸ Les biographies, <http://www.lesbiographies.com>, consulté le 15.04.2017.

l'inspection intervient, ce qui permet de comprendre ce que ce changement de statut représente dans la carrière des agents et s'il a la même valeur pour tous (déclassement ou sécurisation). Troisièmement, on se demande si l'entrée dans l'inspection est quelque chose de stable dans le temps, autrement dit observe-t-on des modifications dans ce que représente l'entrée dans ce service entre 1959 et 2015 ? Sa valeur a-t-elle changé à mesure que le champ de la politique culturelle s'est élargi ? L'optimal matching repose sur la construction de séquences, conçues comme une série temporelle. Ici, chaque carrière d'individu correspond à une séquence. Chaque séquence est divisée en unités temporelles de longueurs égales : ce sont ici des années. A chacune de ces années, l'individu concerné se trouve dans une situation, ce que l'on appelle ici un état. L'espace des états est déterminé en amont du travail de codage, et l'espace des situations possibles est limité. L'enjeu est ici de construire un nombre limité de catégories à partir de situations que nous jugeons comparables. En effet, comme le rappelle Nicolas Robette, un nombre d'états trop élevé risque de produire des résultats moins robustes et plus difficiles à interpréter, même si la combinaison de plusieurs dimensions reste possible²⁹. Ici, la détermination des états a été faite en croisant plusieurs types de sources. Les entretiens d'une part, les conditions réglementaires d'accès aux différentes fonctions d'autre part. De manière inductive, nous avons identifié un univers des situations possibles très large (ensemble des situations rencontrées au sein de la population étudiée) puis cet espace a été restreint à deux ensembles d'états complémentaires. D'un côté, le type de poste occupé, de l'autre le statut de l'organisation à laquelle le poste est rattaché. La limitation du nombre d'états possibles entraîne nécessairement une simplification de la réalité et un écrasement des nuances, que nous ne pourrions détailler dans le cadre de cette communication. L'inspection générale est une inspection de débouché. Même si les chargés de mission d'inspection entrent plus jeunes dans ce service, l'arrivée à l'IGAC intervient en très grande majorité à la fin de la carrière des hauts fonctionnaires. À ce titre, les séquences que nous étudions sont pratiquement toutes de la même longueur : nous considérons la situation des IGAC au cours de cinquante périodes successives, entre l'âge de 15 ans et l'âge de 65 ans. Certaines informations restent manquantes, ce qui explique que certaines séquences aient des données manquantes. Pour autant, toutes les séquences ont une longueur de 51. Cela incite à privilégier des opérations de substitution, afin d'éviter la distorsion du temps qu'impliquent les suppressions et les insertions. Nous nous sommes donc orientés vers la distance de Hamming dynamique, conçue par Laurent Lesnard, et qui permet de considérer l'importance du temps dans la succession des évènements. Par exemple, ici, le fait de devenir directeur d'administration centrale très tôt dans la carrière est très peu probable. Aussi est-il nécessaire d'attribuer une valeur (un coût) qui permette de discriminer ce type d'évènement. Nous avons reconstitué les carrières de l'ensemble des inspecteurs généraux et chargés de mission de l'inspection générale des affaires culturelles en poste entre 1959 et 2016. Cela représente donc une base exhaustive de 126 trajectoires. Deux d'entre elles ont été exclues de l'analyse en raison du manque trop important d'informations au sujet des agents concernés. L'analyse se fonde donc ici sur 126 séquences de longueur 51.

²⁹ Nicolas ROBETTE, *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*, Paris, CEPED, p. 15.

Tableau 1 Type d'emploi (niveau de responsabilité)

-
- 1 Non titulaire de la fonction publique (toutes filières confondues)
 - 2 Titulaire de la fonction publique (tous corps et toutes filières confondues)
 - 4 Titulaire du corps des IGAC

Le codage du statut de l'agent ne tient pas compte de la diversité des situations sur laquelle nous avons insisté dans la première section de ce chapitre. Ainsi les titulaires de la fonction publique ne sont distingués ni en fonction de leur fonction publique d'appartenance (territoriale, d'État, hospitalière), ni en fonction de leur corps d'appartenance, ni en fonction de leur catégorie (A-B-C).

Tableau 2 Type d'activité

-
- C Cabinet : membre de cabinet, quelle que soit la fonction (de chargé de mission à directeur du cabinet) et quel que soit le cabinet (ministériel, préfectoral, ou de collectivité territoriale).
 - D Emplois de directeur : emplois auxquels les agents sont nommés par décret pris en Conseil des ministres. Emploi de directeurs d'administration centrale, directeur établissement public, préfet. Pas de cas de directeur d'entreprise privée.
 - E Emploi supérieur : emplois fonctionnels de la fonction publique (hors emplois de directeur), en administration centrale, en établissement public ou en établissement déconcentré.
Emploi fonctionnel en collectivité territoriale.
Cadre du secteur privé.
 - A Agent : tout emploi salarié hors emplois de directeur et emplois supérieur.
NB : cette catégorie inclut les consultants indépendants et les journalistes salariés ou pigistes.
 - I Membre de l'IGAC ayant des fonctions d'inspection : inspecteurs généraux et chargés de mission.
 - M Titulaire d'un mandat ou membre de l'entourage politique au titre de la fonction principale exercée.
 - S Sans activité répertoriée : inclut les étudiants, les fonctionnaires sans affectation de poste, les chômeurs, les retraités et les personnes décédées.

Une typologie en cinq classes

Caractérisation générale de la population

En préalable à la description de la typologie des inspecteurs, il s'agit de dégager les caractéristiques principales de la population. Cette étape de l'analyse vise à répondre à deux types de questions : peut-on identifier des évolutions générationnelles ou des caractéristiques dominantes en fonction des variables toujours que sont le genre et le diplôme ? Quelles limites cette population oppose-t-elle à l'analyse de séquence (et à la méthode de l'appariement optimal en particulier) ? L'analyse est faite sur une population de 126 agents, dont la féminisation faible (25 %) et où les énarques sont surreprésentés à 38 %. Les 126 séquences sont de même longueur (51 périodes) et 12 séquences contiennent des données manquantes.

Si l'on considère les carrières d'un point de vue chronologique, il apparaît que les inspecteurs généraux sont tous – à deux exceptions près – passés par des études supérieures. Entre 24 et 43 ans, ils sont ensuite le plus souvent agents titulaires de la fonction publique (toutes fonctions

publiques confondues). L'accès à des fonctions supérieures intervient après 43 ans. Ils sont alors membre de cabinet, directeur d'administration ou d'établissement public, emploi fonctionnel (sous-directeur, chef de service). Cette situation reste dominante jusqu'à 57 ans. Enfin, si l'accès à l'IGAC (en tant que titulaire du corps ou en tant que chargé de mission) est plus fréquent à partir de la fin de la quarantaine, c'est à partir de 58 ans qu'il est l'état le plus représenté. Pour autant, seuls 27 % (34 agents) des effectifs ressortent de ce service pour prendre d'autres fonctions avant leur retraite.

Ces caractéristiques confirment et complètent ce que les cadres institutionnels permettaient de supposer. Premièrement, l'IGAC est constituée d'agents fortement dotés en capital scolaire, constitué à la faveur de longues études, de diplômes multiples et de concours (du CAPES à l'agrégation en passant par l'ENA et les écoles spécialisées du patrimoine telles que l'École des Chartes). Leur carrière commence vers 23 ans. La progression passe ensuite des fonctions au bas de l'encadrement supérieur (chargé de mission, chef de bureau adjoint, chef de bureau), pour ensuite, une fois la quarantaine passée, occuper des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur), avant d'être nommé à un poste d'inspecteur ou de chargé de mission d'inspection pour les quinze dernières années de la carrière. Ce qui frappe ici est donc moins le fait qu'une proportion d'agents accède à des emplois fonctionnels (cabinets inclus) à partir de l'âge de trente ans, que le fait qu'ils sont encore 50 % à être à ne pas avoir atteint de poste fonctionnel à l'âge de 42 ans. Pour autant, les chances d'occuper un emploi fonctionnel entre 37 et 54 ans sont importantes. Ce résultat confirme ainsi que la population des inspecteurs constitue un échantillon de l'encadrement supérieur de l'administration, fidèle à la fonction publique (pas de pratique du pantouflage) et à son ministère, ce qui se traduit par un éventail d'opportunités réduit, d'où une carrière qui progresse tardivement.

Des nuances doivent être apportées au sein de ces grandes étapes. Premièrement, même si les fonctions d'agent en administration ou en établissement public restent majoritaires jusqu'en milieu de carrière, il n'en demeure pas moins que les opportunités se multiplient dès l'entrée dans la trentaine. La diversification des opportunités se traduit par une hétérogénéité des carrières accentuée entre 31 et 51 ans. Une fois la cinquantaine atteinte, la réduction des opportunités de carrière - les trajectoires convergeant vers l'inspection - explique une plus grande homogénéité de la population. Deuxièmement, la structure même des données produit de l'hétérogénéité. En effet, comme le rappelle Benjamin Cornwell³⁰, des séquences longues ont deux caractéristiques : elles présentent plus de variations internes que les séquences courtes et elles présentent un univers des états plus large que les séquences courtes, ce qui les rend plus hétérogènes les unes par rapport aux autres et donc plus difficiles à classer. L'une des voies possibles pour réduire l'hétérogénéité est la réduction de l'univers des états. Mais le corollaire est une simplification du champ des possibles. Un individu qui passe de chargé de mission à chef de bureau adjoint puis chef de bureau ne sera pas codé différemment d'un agent qui n'aura connu aucune progression de carrière sur la même période.

Considérer les trajectoires de la population dans son ensemble fait apparaître une grande hétérogénéité des carrières, ce qui invite à nuancer l'idée d'un service dont la vocation serait uniquement de servir de lieu de relégation de l'entourage politique³¹. Cependant, il est possible d'identifier des tendances centrales. La première confirme le fait que les inspecteurs sont essentiellement des membres de l'encadrement supérieur de l'État dont les carrières ont connu une progression tardive. À partir de la cinquantaine, les agents ont des chances significativement plus grandes de rejoindre l'IGAC. À quinze ans de la retraite, ils n'auront

³⁰ Benjamin CORNWELL, « 4. Detecting Sequence Structure », in *Social sequence analysis: methods and applications*, Cambridge, Cambridge University Press, 2015, p. 83-108.

³¹ L. ROUBAN, « La politisation de l'administration en France ou la privatisation de l'Etat », *op. cit.*

alors que très peu de chance d’occuper d’autres fonctions. Cela les distingue fortement des autres corps d’inspection, en particulier des corps les plus prestigieux dans lesquels les inspecteurs entrent tôt (à la sortie de l’ENA) et qui représentent un tremplin vers des carrières dans l’administration publique comme dans le secteur privé³². Ces tendances générales masquent toutefois des logiques différentes propres à cinq sous-populations.

L’analyse de séquences est utilisée ici pour dégager une typologie de trajectoires, en s’appuyant sur la méthode de calcul des coûts de transition conçue par Laurent Lesnard³³. Appelée dynamic Hamming distance, cette méthode de calcul permet d’éviter la distorsion des séquences – et donc du temps – qu’impliquent les opérations de suppression et insertion auxquelles d’autres méthodes ont recours. Hamming dynamic est applicable et pertinent ici car toutes les séquences sont de même longueur (51 périodes). Le travail de calcul des distances (matrices de transition) et de regroupement est réalisé avec le package TraMineR du logiciel R³⁴. L’opération de constitution des classes repose sur la définition de coûts de transition. Autrement dit, plus une carrière est différente d’une autre carrière, plus le nombre d’opérations pour les rendre semblables sera élevé, plus le coût sera important. Dans la mesure où certaines transitions sont rares, donc discriminantes, nous avons opté pour une méthode qui pondère les coûts des différentes opérations en fonction de leur probabilité de réalisation. Cette probabilité de réalisation varie également dans le temps, et cette variation est prise en compte grâce à la méthode Hamming Dynamic. Bien que la courbe d’inertie présente une inflexion au niveau de 4 classes, nous choisissons une partition en cinq classes, plus équilibrée (Tableau 3).

Tableau 3 *Partition en cinq classes*

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Pop. totale
Effectif	23	25	35	15	28	126
Proportion	18 %	20 %	28 %	12 %	22 %	100 %
Entropie	0,45	0,36	0,28	0,43	0,31	0,49

Une première considération générale de ces cinq classes permet d’identifier les éléments discriminants et les grandes caractéristiques. On identifie trois types de caractéristiques discriminantes. Tout d’abord les chronogrammes (Figure 1) montrent clairement que la classe 1 fait exception en regroupant des agents qui ne sont pas titulaires de la fonction publique. Dans les autres classes, le statut de fonctionnaire est dominant (tous corps et toutes fonctions publiques confondus), même si quelques individus non titulaires sont repérables dans toutes les classes. Deuxième caractéristique : le statut au moment de l’entrée à l’IGAC. À ce titre, les classes 2 et 4 regroupent des agents qui ne sont pas titulaires du corps des IGAC, autrement dit, il s’agit de chargés de mission d’inspection. Les classes 1, 3 et 5 sont, elles, les classes des

³² Nathalie CARRE DE MALBERG, « Entre service de l’État et besoins du marché les inspecteurs des Finances, 1918-1939 », in *Serviteurs de l’Etat : une histoire politique de l’administration française : 1875-1945*, Paris, La Découverte, 2012, p. 331-350 ; F. DENORD et P. LAGNEAU-YMONET, *Le concert des puissants, op. cit.* ; Luc ROUBAN, « L’inspection générale des Finances, 1958-2008 : pantouflage et renouveau des stratégies élitaires », *Sociologies pratiques*, 2010, vol. 2, n° 21, p. 19-34.

³³ Laurent LESNARD et Thibaut de SAINT POL, « Introduction aux méthodes d’appariement optimal (Optimal Matching Analysis) », *Bulletin de méthodologie sociologique. Bulletin of sociological methodology*, 2006, n° 90, p. 5-25.; Laurent LESNARD, « Off-Scheduling within Dual-Earner Couples: An Unequal and Negative Externality for Family Time », *American Journal of Sociology*, 2008, vol. 114, n° 2, p. 447-490.

³⁴ Alexis GABADINHO, Gilbert RITSCHARD, Nicolas S. MÜLLER et Matthias STUDER, « Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR », *Journal of Statistical Software*, 2011, vol. 40, n° 4, p. 1-37 ; Alexis GABADINHO, Gilbert RITSCHARD, Matthias STUDER et Nicolas S. MÜLLER, *Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user’s guide*, Genève, University of Geneva, 2011.

titulaires du corps. Enfin, troisième caractéristique discriminante : la progression de l'entropie au fil de la carrière. Autrement dit, le fait que les agents sont de plus en plus hétérogènes à mesure qu'ils progressent dans leur trajectoire. Les courbes d'entropie (Figure 3) montrent que les classes 2 et 4 ont une entropie grandissante, autrement dit, les agents qui la composent voient leurs opportunités de carrière se diversifier dans le temps. Cette hétérogénéité connaît une dernière progression significative dans la dernière partie de carrière, après 57 ans. Dans les classes 1 et 5, en revanche, les agents voient leurs opportunités de carrière se dégrader dans les dix dernières années de leur carrière : ils sont de plus en plus semblables, notamment parce qu'ils convergent vers l'inspection. Enfin, la classe 3 a la particularité de présenter une hétérogénéité croissante, mais interrompue par une période de réduction des opportunités forte chez les trentenaires.

On peut donc considérer que cinq sous-populations sont identifiables parmi les inspecteurs. La distribution de variables lourdes (sexe, âge, diplôme) (Tableau 5 Distribution des variables sexe, âge, diplôme) complète les premières caractéristiques identifiées. La classe 3 présente ainsi les caractéristiques d'être à la fois plus féminisée et de compter une plus grande proportion d'énarques par rapport à la moyenne. Dans la classe 4, plus masculine, les deux premières générations d'inspecteurs sont surreprésentées (33 % et 53 % contre 19 % et 45 % dans la population globale). Enfin, la classe 5, dans laquelle la place des femmes est la plus faible (11 %) est également celle qui compte en proportion, le plus d'énarques. Elle est aussi celle dans laquelle les dernières générations sont les mieux représentées (39 % et 11 % contre 30 % et 6 % pour les deux dernières générations). Pour comprendre les spécificités de chacune des classes, leur composition respective mérite d'être présentée de manière approfondie.

De l'inspection comme « placard même pas doré » à l'inspection comme horizon souhaitable : cinq catégories d'inspecteurs

Chacune des cinq classes est présentée en deux temps. Dans un premier temps, les caractéristiques principales sont dégagées à partir de représentations graphiques et d'indicateurs simples. Cependant, l'exploration des séquences par les instruments graphiques n'est pas suffisante, en particulier quand l'entropie est forte³⁵. C'est pourquoi, dans un second temps, les séquences sont mises en relation avec le matériau qualitatif recueilli notamment en entretien. Certaines des classes sont par exemple illustrées à partir de leur parangon, qui correspond à la carrière dont la distance moyenne avec les autres carrières de la classe est la plus faible. Ces parangons ont été identifiés avec la méthode d'analyse qu'Alexis Gabadinho & Al ont dérivée de la biologie³⁶. Les cinq classes qui nous occupent ici sont présentées dans l'ordre suivant : l'inspection comme sécurisation de fin de carrière (classe 1), l'inspection comme service de sédentarisation (classe 2), l'inspection comme bâton de maréchal (classe 3), l'inspection comme service de transition (classe 4), l'inspection comme service de relégation (classe 5).

Classe 1 : L'inspection comme horizon souhaitable : une sécurisation de fin de carrière

La première classe représente 23 agents. Très féminisée (30 % de femmes contre 25 % dans la population totale), elle ne compte pratiquement aucun énarque (0,4 % contre 38 %). Les agents nés avant 1930 y sont également sous-représentés (4 % contre 18 % pour la population globale). Leurs carrières ne sont pas plus hétérogènes que celles du reste de la population

³⁵ Alexis GABADINHO, Matthias STUDER, Gilbert RITSCHARD et Nicolas S. MÜLLER, « Extracting and Rendering Representative Sequences », *Knowledge Discovery, Knowledge Engineering and Knowledge Management*, 2011, vol. 128, p. 94-106.

³⁶ *Ibid.*

(entropie transversale moyenne de 0,44 contre 0,45), mais elles se mettent à converger tôt et fortement dès 55 ans (Figure 3 Et Figure 1). Sans connaître significativement moins de changements d'états que la moyenne de la population (5 changements contre 6), ces agents progressent peu dans la hiérarchie et intègrent l'IGAC tôt dans leur carrière (IGAC titulaire est l'état le plus représenté dès 51 ans). En résumé, cette classe est donc celle des membres les moins influents des entourages politiques, appartenant au second cercle, et que l'on rétribue en leur permettant d'être titularisés dans la fonction publique par l'un des biais possibles : le recours au tour extérieur du gouvernement. Ces agents disposent d'un capital scolaire inférieur à celui des autres classes, et d'un capital social supérieur du fait de leur intimité avec des membres des entourages politiques. Leur affectation à l'IGAC apparaît comme une rétribution de faible valeur, accordée à des agents dominés dans le champ politique.

Classe 2. L'IGAC comme lieu de sédentarisation de fonctionnaires nomades

La classe 2, peu féminisée (16 % de femmes), rassemble une population de 25 agents dans laquelle les inspecteurs de première génération sont surreprésentés : ils sont 40 % à être nés entre 1910 et 1929 (contre 18 % dans la population totale), et 20 % à être titulaires d'un diplôme de l'École nationale de la France d'outre-mer (contre 13 %). En conséquence, les carrières sont également moins hétérogènes que dans les autres classes (entropie transversale de classe à 0,36). Ces trajectoires présentent la particularité de connaître deux phases de diversification des opportunités (Figure 3) : la première intervient très tôt, entre 19 et 23 ans, c'est-à-dire à l'âge de la préparation des concours de type École normale supérieure et, en son temps, de l'École nationale de la France d'outre-mer (concours pouvant être présenté après une année de droit par exemple) et des premières affectations. Mais alors que les carrières convergent pendant toute la première partie de la vie active, elles se diversifient à nouveau après l'entrée dans la quarantaine, pour terminer en majorité à l'IGAC en tant que chargé de mission. Ce n'est qu'à la fin de la cinquantaine que ces agents rejoignent l'IGAC, pour y rester jusqu'à la fin de leur carrière.

On peut conclure que cette classe réunit pour l'essentiel des agents entrés relativement tôt dans la fonction publique (ils passent en moyenne 23 ans aux fonctions inférieures de la hiérarchie) (Figure 4). Fonctionnaires, ils circulent d'un ministère à l'autre, certains entreprenant même un détour par le privé (secteur de l'édition notamment). Le tapis des séquences individuelles illustre ces carrières en pointillé (Figure 2). Cependant, cette instabilité n'apparaît que marginalement dans les représentations graphiques, car il s'agit d'une mobilité de secteur. Or être agent titulaire dans le ministère A et devenir agent titulaire dans un établissement public du ministère B est codé de la même manière. Comment expliquer cette mobilité sectorielle ? Elle peut trouver ses sources dans un multipositionnement qui, paradoxalement, ne situe pas ces agents en position dominante. Par exemple, dans les années 1960, les anciens de la France d'outre-mer se trouvèrent conjonctuellement placés à la frontière entre l'administration coloniale et l'administration culturelle. Leur arrivée à la Culture marque une rupture dans leur carrière. Dans un premier temps, leur double expérience leur garantit une position dominante : ils sont les agents sur lesquels le jeune ministère puise la compétence administrative. Mais dès les années 1970, ils se trouvent concurrencés par des énarques³⁷. Pour libérer les postes, l'administration les affecte durablement à l'inspection. Pour d'autres agents de la catégorie, titulaires de titres scolaires propres à les distinguer (ENA, École normale supérieure), c'est la double appartenance au champ artistique et au champ culturel qui semble favoriser des allers-retours entre des fonctions administratives et un travail de créateur. La figure de l'écrivain

³⁷ Vincent DUBOIS, *La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique*, Paris, Belin, 1999 ; Marie-Ange RAUCH, *Le bonheur d'entreprendre, les administrateurs de la France d'outre-mer et la création du ministère des Affaires culturelles*, Paris, La Documentation Française, 1998.

occupant des postes dans les services culturels de la France à l'étranger n'est pas rare. En position toutefois dominée dans le champ artistique (peu d'entre eux publient plus de deux ouvrages – poésie, romans), leur capital social ne leur permet pas de bénéficier des appuis suffisants pour faire face à la concurrence. Aussi ne parviennent-ils pas – sauf deux exceptions – à être titularisés dans le corps des IGAC.

La classe 2 rassemble donc des agents multipositionnés. Une partie d'entre eux associe appartenance à l'administration de la France d'outre-mer et appartenance à l'administration culturelle, d'autres sont plus clairement inscrits dans le champ artistique et dans le champ de l'administration. Ils n'occupent cependant pas de position dominante dans ces champs. La mobilité dont ils font preuve (entre ministères, entre le secteur public et le secteur privé) fragilise leur position et ne leur permet pas d'être titularisés dans le corps.

Classe 3 : L'IGAC : un « bâton de maréchal » pour une carrière qui plafonne

La classe 3 est significativement plus féminisée que les autres classes (40 % de femmes contre 25 % dans la population totale). Les énarques y sont également surreprésentés (45 % contre 38 %). Alors qu'elle est la plus nombreuse (35 agents), elle a également la particularité d'être faiblement hétérogène en (0,27 d'entropie transversale). Ce n'est qu'à partir de 40 ans que les agents y sont rapidement de plus en plus dissemblables. Leurs opportunités de carrière se diversifient, comme le montre le tapis des séquences individuelles (Figure 2). Ces agents, fonctionnaires pour la très grande majorité, entrent tendanciellement plus tôt dans la vie active que ceux des autres catégories (à l'exception de la classe 2) (Figure 1) et passent significativement plus d'années en position d'agent sans responsabilité : en moyenne, ils y passent près de 20 ans (contre moins de 15 ans) (Figure 4). La trentaine est plus souvent marquée par une période d'inactivité, ce qui peut être rapproché du moment de la parentalité chez les femmes diplômées du supérieur. Il s'agit donc de carrières commencées tôt, maintenues longtemps à des postes situés au bas de la hiérarchie de la haute fonction publique, et qui connaissent une progression en seconde partie de carrière. Progression qui s'achève à l'inspection, en tant que titulaire (seuls deux agents sont passés par les fonctions de chargé de mission avant d'être titularisés). Pour améliorer la lecture de cette classe, considérons deux sous-populations : les non-énarques et les énarques.

En simplifiant, on peut dire que la classe 3 réunit deux populations distinctes, qui se conçoivent comme différentes bien que leurs trajectoires soient comparables à plusieurs égards. Pour les attachés d'administration intégrés dans le corps des administrateurs civils, l'inspection représente un débouché acceptable. Entrer dans le corps des IGAC est un symbole de réussite, bien qu'il ne soit pas nécessairement synonyme d'une rémunération supérieure. Les énarques de cette classe représentent une frange dominée de la catégorie, dont les carrières ont été freinées en raison du genre ou suite à des problèmes de santé. L'entrée à l'inspection intervient alors comme un univers souhaitable à partir du moment où la perspective de progression dans la hiérarchie est délaissée.

Classe 4 : L'inspection : un « placard même pas doré » pour repartir, ailleurs

La classe 4 est celle qui réunit le plus petit effectif, tout en présentant la plus forte hétérogénéité (Figure 3 Entropie transversale de chaque classe). Sa composition, au regard des variables lourdes considérées (sexe, génération, diplôme), est assez proche de celle de la population totale. Ses agents connaissent en moyenne 9 changements d'états, soit 30 % de plus que la population globale des inspecteurs (6 transitions en moyenne). La complexité des

séquences³⁸ individuelles est elle aussi très forte (avec une médiane proche de la moyenne, à 13). Ce qui signifie que ces agents passent par des sous-séquences à la fois plus nombreuses et plus courtes³⁹. La diversification des opportunités intervient tôt et marque durablement les carrières, qui sont plus hétérogènes entre 39 et 46 ans puis à la fin de la cinquantaine. Les agents de cette classe ont rapidement accédé à des emplois fonctionnels. En conséquence, ils ont passé moins de dix ans en moyenne en bas de la hiérarchie (Figure 4) alors qu'ils ont été plus de dix ans sous-directeur, chef de service ou directeur. Mais c'est surtout la marque politique qui caractérise ces agents. Le passage en cabinet est ainsi l'état le plus représenté à l'âge de 39 ans, et 10 agents sur les 15 ont fait un passage en cabinet (Figure 1). Ces trajectoires, plus marquées politiquement, ne comptent que de très brefs passages à l'inspection (moins de deux ans). 47 % des agents ressortent du service, soit une tendance très supérieure au reste de la population (27 %).

La classe 4 est composée d'énarques dont les trajectoires sont politiquement marquées. Bien que la valeur de leur capital social varie dans le temps, en fonction des reconfigurations successives des cabinets ministériels, ils parviennent à rebondir de poste en poste tout au long de leur trajectoire, même si c'est parfois au prix de périodes sans affectation de poste. Leur passage à l'inspection est donc bref, et rempli deux types de fonctions. Soit il s'agit d'un espace de transition occupé en l'attente d'une affectation plus prestigieuse, soit il s'agit d'une titularisation dans le corps à l'extrême fin de la carrière afin d'améliorer le niveau de la retraite.

Classe 5 : « Le jour où on m'a coupé la tête » : l'IGAC comme seconde partie de carrière pour une aristocratie déchue

La classe 5 compte 28 agents. Il s'agit de la classe la moins féminisée (10 % de femmes), dans laquelle les agents au capital scolaire le plus important sont surreprésentés : titulaire d'un doctorat, énarques, élèves de l'école nationale de la France d'Outre-mer et normaliens. Le taux d'entropie transversale de classe est peu élevé relativement aux autres classes (la n°3 exceptée), signe que les trajectoires sont moins hétérogènes. L'évolution de cet indicateur (Figure 3) montre que les opportunités se diversifient particulièrement au cours de la trentaine, puis les carrières convergent rapidement une fois l'âge de 54 ans atteint. Ces fonctionnaires accèdent tôt aux fonctions les plus élevées de la hiérarchie administrative : celles de directeur. Dès l'âge de 37 ans, cet état devient le plus représenté (Figure 1). Pour autant, les inspecteurs de la classe 5 n'y passent pas plus de temps que les membres de la classe 4. Ce qui les différencie tient bien plutôt dans la durée passée en tant que titulaire du corps de l'IGAC. Il s'agit des agents qui passent en moyenne le temps le plus long dans cet état (Figure 4). Ces éléments permettent d'identifier des carrières fracturées avec un très net avant et après nomination. Pour autant, la proportion d'agents qui parvient à sortir de l'IGAC n'est pas significativement plus faible que dans le reste de la population, avec six agents sur 28 qui sont repartis sur des emplois fonctionnels ou de direction après l'IGAC. Pas moins complexes que les autres trajectoires, ces carrières connaissent un nombre moyen de transitions proche de la moyenne (7 contre 6 pour la population totale). La classe 5 réunit donc des agents disposant d'un capital scolaire important qui, couplé avec un capital social enrichi par certains engagements politiques, les a rapidement fait accéder à des positions supérieures dans la hiérarchie des statuts de l'administration. Leur limogeage intervient également tôt dans la carrière et débouche sur une

³⁸ Cees H ELZINGA et Aart C. LIEFBROER, « De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults : A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis », *European Journal of Population*, 2007, vol. 23, p. 225- 250.

³⁹ La turbulence, aussi appelée complexité est un indicateur de la complexité des séquences que Nicolas Robette définit comme un calcul qui « dénombre les sous-séquences distinctes en les pondérant éventuellement par la variance des durées de séjour dans les états successifs », N. ROBETTE, *Explorer et décrire les parcours de vie: les typologies de trajectoires*, op. cit., p. 46..

période de désinsertion administration durable. Sans poste fixe, ils parviennent le plus souvent à garder la face grâce à des titres honorifiques (haut fonctionnaire en charge d'un secteur, chargé de mission auprès d'un directeur) avant d'obtenir leur nomination en tant que titulaire de l'IGAC.

La population des inspecteurs se répartit donc en cinq classes distinctes. Les trois premières rassemblent la frange la moins bien dotée de la population globale. La classe 1 réunit ainsi des agents qui ne sont entrés au sein de l'administration qu'à la faveur d'une nomination par le tour extérieur du gouvernement. Leur capital social, lié à leur position dans le deuxième cercle des entourages politique, est un vecteur assumé de cette promotion. Les agents de la classe 2 sont quant à eux des fonctionnaires mobiles, tant en termes de passage du champ de l'administration au champ artistique (voire seulement culturel) qu'en termes de mobilité d'un ministère à l'autre (de la Culture vers les Affaires étrangères, de l'Éducation vers la Culture etc.). Leur mobilité dessert leur insertion au sein de l'administration. Pour eux comme pour les autres administrateurs civils du ministère : « Au bout d'un moment, changer de ministère, ce n'est pas un booster de carrière⁴⁰ ». Occuper une position dominante dans le champ administratif ne permet pas d'occuper une position dominante dans le champ artistique, et inversement. Les membres de la classe 2 trouvent cependant dans l'IGAC une position acceptable au regard des positions possibles qui s'offrent à eux. Pour les membres de la classe trois en revanche, l'IGAC peut apparaître comme une position désirable. On y trouve en effet une proportion d'administrateurs civils entrés dans le corps par des voies moins royales que celles de l'ENA tour extérieur. Nommés à la faveur de la réussite du concours interne ou par la procédure du choix, ils connaissent une progression de carrière moins favorable que les administrateurs civils issus du concours externe⁴¹. Alors que leur deuxième carrière plafonne et offre des perspectives d'évolution de plus en plus réduite, ils considèrent l'entrée à l'inspection comme la voie la plus favorable pour aller jusqu'à la retraite. Les deux dernières catégories réunissent au contraire les agents les plus dotés de la population. Énarques de la voie royale, ils ont occupé les positions les plus élevées de la hiérarchie. Pour les agents de la classe 4, le passage à l'inspection est court, les agents y demeurant moins de deux ans. Ils bénéficient des formes de capitaux leur permettant de briguer un autre poste dans l'administration active ou d'être intégré dans un autre corps. Il n'en est pas de même pour les agents de la classe 5 en revanche. Pour eux, l'inspection est une affectation durable. À mesure que leur séjour se prolonge, les effets du stigmatisme se manifestent, limitant d'autant les possibilités de sortie du service. Ces agents que rien ne semble différencier de leurs homologues énarques, connaissent un accident de carrière qui prend la forme d'un limogeage brutal qui, couplé avec l'érosion des réseaux politiques liés aux changements d'équipes gouvernementales (et non pas seulement aux changements de majorités). Pour eux, la nomination à l'inspection est vécue comme une stigmatisation profonde qui les amène à endosser le rôle du stigmatisé en se repliant sur eux-mêmes⁴².

La construction d'une typologie permet donc de rompre avec l'idée d'une population d'inspecteurs homogène. Au-delà des membres de l'entourage politique, on trouve à l'IGAC

⁴⁰ Nicolas MARIOTTE, « Les énarques administrateurs civils au ministère de la Culture » Mémoire de cycle supérieur de sociologie, Institut d'Études politiques de Paris, sous la direction de Philippe Urfalino, Paris, 1995, p. 61.

⁴¹ Un résultat qui confirme celui déjà observé dans Jean-Claude THÉNIG (dir.), *Les administrateurs civils dans les services centraux de l'État face à leur carrière et à leur travail*, Paris, France, la Documentation française, 1992..

⁴² Erving GOFFMAN, *Stigmatisme: les usages sociaux des handicaps*, Paris, Editions de Minuit, 1975.

des administrateurs civils pour lesquels l'entrée à l'inspection s'inscrit dans la logique d'une deuxième carrière. Pourquoi l'inspection est-elle alors réduite à cette seule image d'un service de relégation pour agents extérieurs à l'administration ? Comme l'explique Robert Franc, les agents extérieurs à un groupe évaluent le statut de ce groupe, son attractivité, à partir des figures considérées comme étant les plus hautes dans la hiérarchie des statuts du groupe. Dans le cas des inspections générales, il s'agit des anciens directeurs d'administration centrale et membres de cabinet. Or ce sont également les agents pour lesquels le décalage entre le statut social virtuel et le statut social réel est le plus grand quand ils entrent à l'IGAC. Aussi ce mécanisme contribue-t-il à faire de l'inspection un lieu de relégation pour tous. Pourtant, comme nous avons pu le voir, il peut également représenter un débouché souhaitable ou acceptable, comme dans le cas des catégories une, deux et trois. Pour l'essentiel, une position à l'inspection permet dans ces cas-là de sécuriser une fin de carrière soit en s'assurant une pension de retraite jugée confortable, soit en évitant – pour les administrateurs civils – de finir sa deuxième carrière dans les situations les moins honorables : sans affectation de service, chargé de mission, chef de projet, expert de haut niveau etc.

Tableau 4 *Situation des inspecteurs et chargés de mission avant leur entrée en fonction*

Type de transition	Classe (n=15)	4 Pourcentage	Classe (n=28)	5 Pourcentage
C2-I4	0	0 %	0	0 %
D2-I4	5	33 %	8	29 %
E2-I4	0	0 %	5	18 %
A2-I4	0	0 %	2	7 %
S2-I4	2	13 %	2	7 %
I2-I4	1 (A2I2)	7,5 %	9	32 %
			Dont :	
			A2I2 : 5	
			D2I2 : 1	
			E2I2 : 3	
C2-I2 (sans I2-I4)	2	13 %	0	0 %
D2-I2 (sans I2-I4)	2	13 %	0	0 %
E2-I2 (sans I2-I4)	2	13 %	0	0 %
A2-I2 (sans I2-I4)	1	7,5 %	1	3,5 %
S2-I2 (sans I2-I4)	0	0 %	1	3,5 %

Tableau 5 *Distribution des variables sexe, âge, diplôme*

	Sexe	Génération	Diplôme
Population totale	H : 75 %	1910 à 1929 : 19 %	AUTRE : 31 %
	F : 25 %	1930 à 1949: 45%	CAPES: 3%
		1950 à 1969: 30%	DOC : 6%
		1960 à 1969: 6%	ENA: 38%
			ENS : 4%
			FOM : 13%
			SPP : 4%
Classe 1	H : 70 %	1910 à 1929 : 4%	AUTRE : 87 %
	F : 30 %	1930 à 1949: 48%	CAPES: 0%
		1950 à 1969: 39%	DOC : 0%
		1960 à 1969: 9%	ENA: 4%
			ENS : 0%
			FOM : 0%
			SPP : 9%
Classe 2	H : 84 %	1910 à 1929 : 40 %	AUTRE : 44 %
	F : 16 %	1930 à 1949: 32%	CAPES: 4%
		1950 à 1969: 24%	DOC : 8%
		1960 à 1969: 4%	ENA: 16%
			ENS : 4%
			FOM : 20%
			SPP : 4%
Classe 3	H : 60 %	1910 à 1929 :14%	AUTRE : 23 %
	F : 40 %	1930 à 1949:51,5%	CAPES: 6%
		1950 à 1969:31,5%	DOC : 3%
		1960 à 1969: 3%	ENA: 46%
			ENS : 6%
			FOM : 11%
			SPP : 6%
Classe 4	H : 80 %	1910 à 1929 : 33 %	AUTRE : 0 %
	F : 20 %	1930 à 1949: 53%	CAPES: 7%
		1950 à 1969: 7%	DOC : 13%
		1960 à 1969: 7%	ENA: 40%
			ENS : 7%
			FOM : 33%
			SPP : 0%
Classe 5	H : 89 %	1910 à 1929 : 7%	AUTRE : 0 %
	F : 11 %	1930 à 1949: 43%	CAPES: 0%
		1950 à 1969: 39%	DOC : 11%
		1960 à 1969: 11%	ENA: 75%
			ENS : 4%
			FOM : 11%
			SPP : 0%

Figure 1 Chronogramme de chaque classe

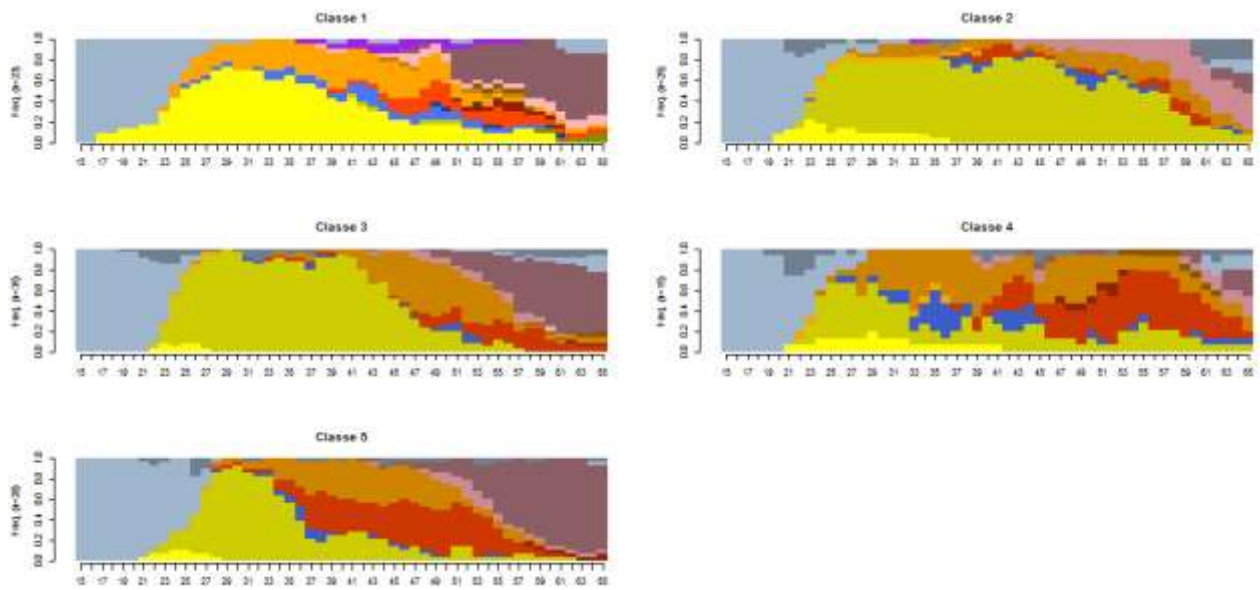
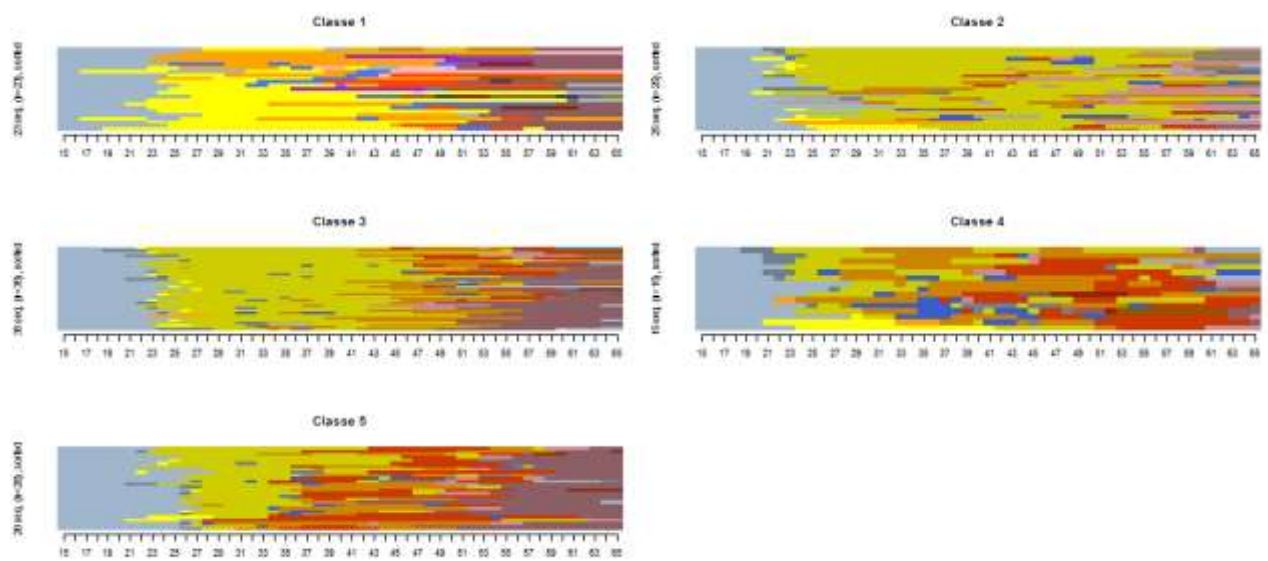


Figure 2 Représentation de chaque séquence individuelle par classe (tapis)



Légende

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Agt non titu. Agt titu. Agent titu IGAC Agent de cab non titu. Agent de cab titu. Agent de cab titu. IGAC Dir. non titu. Directeur titu. Directeur titu. IGAC Empl. fonc. non titu. | <ul style="list-style-type: none"> Empl. fonc. titu. Empl. fonc. titu. IGAC IGAC non fonctionnaire (CM) IGAC fonctionnaire (CM) IGAC & titulaire du corps Elu ou collab. non titu. Elu ou collab. titu. FP (hors IGAC) Sans act. non titu. Sans act. titu. |
|---|--|

Figure 3 Entropie transversale de chaque classe

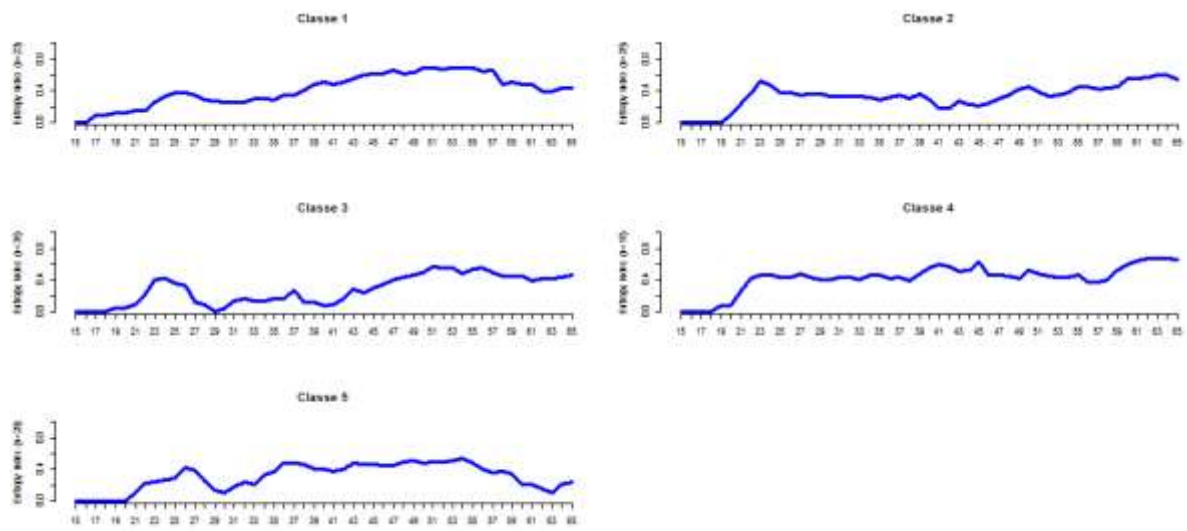


Figure 4 Temps moyen passé dans chaque état, par classe

