



HAL
open science

“ On n’est pas là pour s’encroûter ”. L’injonction à la mobilité dans les carrières publiques

Marion Charpenel, Marion Demonteil, Reguina Hatzipetrou-Andronikou

► To cite this version:

Marion Charpenel, Marion Demonteil, Reguina Hatzipetrou-Andronikou. “ On n’est pas là pour s’encroûter ”. L’injonction à la mobilité dans les carrières publiques. Nouvelle Revue du travail, 2023, 22, pp.131-148. 10.4000/nrt.13809 . hal-04086538

HAL Id: hal-04086538

<https://hal.science/hal-04086538>

Submitted on 29 May 2024

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

« On n'est pas là pour s'encroûter ». L'injonction à la mobilité dans les carrières publiques

« *We're not here to get in a rut* ». *Effects of the mobility requirement in the public sector*

“*No estamos aquí para entrar en una rutina*”. *El requerimiento de la movilidad en las carreras públicas*

Marion Charpenel, Marion Demonteil et Reguina Hatzipetrou-Andronikou



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/nrt/13809>

DOI : 10.4000/nrt.13809

ISSN : 2263-8989

Éditeur

Nouvelle revue du travail

Édition imprimée

Pagination : 131-148

ISBN : 978-2-7492-7753-0

ISSN : 2495-7593

Ce document vous est offert par Université de Caen Normandie



Référence électronique

Marion Charpenel, Marion Demonteil et Reguina Hatzipetrou-Andronikou, « « On n'est pas là pour s'encroûter ». L'injonction à la mobilité dans les carrières publiques », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 22 | 2023, mis en ligne le 11 avril 2023, consulté le 29 mai 2024. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/13809> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.13809>

Ce document a été généré automatiquement le 26 octobre 2023.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

« On n'est pas là pour s'encroûter ». L'injonction à la mobilité dans les carrières publiques

« We're not here to get in a rut ». Effects of the mobility requirement in the public sector

“No estamos aquí para entrar en una rutina”. El requerimiento de la movilidad en las carreras públicas

Marion Charpenel, Marion Demonteil et Reguina Hatzipetrou-Andronikou

- 1 Dans une tribune parue le 9 juin 2021 dans *Le Monde*¹, Agnès Arcier, haute fonctionnaire et présidente de la Fédération Femmes Administrateurs², commente les annonces récentes sur les orientations de la réforme de la haute fonction publique et s'interroge : « Comment l'État peut-il demander plus de mobilité aux hauts fonctionnaires, mobilité qui est nécessaire, et ne pas, en même temps, annoncer que sera désormais pris en compte l'environnement sociétal qui pèse sur les femmes et qui les a, jusque-là, largement dissuadé de candidater en nombre plus important aux plus hauts concours administratifs et aux plus hautes fonctions ? ». Cette haute fonctionnaire, tout en montrant son adhésion à la norme de mobilité, interroge les inégalités de carrière, ici en termes de genre, qu'elle peut engendrer. En plaçant le regard sur les cadres de l'administration culturelle (voir encadré 1), cet article entend analyser plus largement les effets différenciés des injonctions à la mobilité sur les carrières dans la haute fonction publique.
- 2 La place de la mobilité dans l'administration s'est renouvelée dans les années 2000. Principalement géographique (occuper le même poste dans différentes régions) ou fonctionnelle (occuper des fonctions différentes dans la même organisation ou dans des organisations différentes), elle pèse sur une frange toujours plus large d'agent•es, mais plus fortement encore sur les strates supérieures de l'encadrement (Boussard, 2017). Tout au long des années 2000, les obligations en la matière ont été alourdies : l'accès aux emplois supérieurs (voir encadré 2) est réglementairement conditionné par

l'occupation préalable d'une diversité de postes. La loi de 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique accroît encore l'amplitude de ces mouvements. Il ne s'agit plus seulement de changer de région ou de fonction, mais d'encourager le passage d'une administration à une autre. Plusieurs circulaires ont depuis précisé les modalités pratiques par lesquelles chaque ministère doit faire de la mobilité « un objectif de [ses] politiques à l'égard de l'encadrement³ ». Dans cette perspective, des « Plans managériaux », formalisant et valorisant le passage par différents échelons de l'administration (centrale, déconcentrée, établissements publics), ont été adoptés. Ces évolutions vont dans le sens non seulement d'une intensification et d'une diversification des formes de mobilité attendues, mais aussi d'un allongement de cette exigence qui pèse désormais sur toute la durée de la carrière des agent•es.

- 3 À rebours du discours tendant à faire de l'agilité organisationnelle une vertu et de la mobilité un gage d'adaptabilité, la littérature a bien montré combien une pluralité de facteurs détermine les changements d'emploi. Les origines sociales conditionnent ainsi la représentation que les fonctionnaires subalternes ont de leurs opportunités de promotion et les déplacements qu'ils s'engagent à accepter (Cartier & Join-Lambert, 2011). L'ancrage géographique quant à lui peut être une ressource pour les fonctionnaires territoriaux qui bénéficient d'une mobilité fonctionnelle ascendante au sein d'une même collectivité (Biland, 2011). Le corps d'appartenance et la voie d'entrée conditionnent également les possibilités de déplacement (Thoenig, 1992 ; Jeannot, 2010 ; Alber, 2018). Enfin, les femmes, longtemps exclues de la mobilité (Beau & Schweitzer, 2011), ont des possibilités de promotion moins favorables que celles de leurs homologues masculins (Demoli & Willemez, 2019 ; Kolopp, 2020). La mobilité s'impose donc dans des conditions très variables et avec des effets très hétérogènes selon les caractéristiques sociales des agent•es qui s'y trouvent soumis•es. Les possibilités de mobilité les plus nombreuses, les plus rémunératrices et les plus profitables à la carrière bénéficient d'abord aux mieux doté•es.
- 4 Ces travaux portent cependant le plus souvent sur un corps ou un niveau hiérarchique précis. On sait alors peu quels sont les effets de la mobilité sur des agent•es de corps, de statuts, de générations différents alors même que les résultats évoqués incitent à faire l'hypothèse que, parmi les dispositifs d'individualisation des carrières, la mobilité contribue à construire et à renforcer les frontières entre groupes sociaux au sein de l'administration. Comment cette injonction à la mobilité construit-elle une distinction entre celles et ceux qui en adoptent les principes et sont reconnu•es comme mobiles donc promouvables, et celles et ceux qui peinent à la constituer en ressource ? Pour répondre à cette question, l'article revient d'abord sur la façon dont la mobilité est appropriée par les cadres du ministère et érigée en norme. Il montre ensuite comment elle contribue à construire des écarts de carrière selon les profils (généralistes ou spécialistes), les modèles familiaux et les statuts d'emploi des agent•es. Les inégalités qui se dessinent entre ces différentes catégories sont aussi redoublées par des logiques de genre qui pénalisent durablement les carrières des femmes.

Encadré 1 : Enquêter sur les inégalités de carrière dans l'encadrement supérieur de l'administration culturelle

Cet article est issu d'une enquête collective associant cinq sociologues et politistes dont, outre les trois autrices, Alban Jacquemart et Catherine Marry. Elle a bénéficié

du soutien financier du département des Études, de la prospective, des statistiques et de la documentation du ministère de la Culture (DEPSD), de l'université Paris-Dauphine et du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (ministère de la Transformation et de la Fonction publiques). La recherche visait à interroger la fabrique genrée des carrières administratives au sein du ministère de la Culture (Jacquemart & al., 2022). 65 récits biographiques, complétés par des entretiens informatifs, ont été réalisés en 2019 et 2020.

L'ensemble des directions du ministère (Patrimoines, Création artistique, Médias et industries culturelles) sont incluses dans cette étude, ainsi qu'une sélection de directions régionales des affaires culturelles (DRAC). Les cadres rencontré•es occupent des positions situées dans les strates supérieures de l'encadrement (chef•fe de bureau jusqu'à directeur•trice général•e). Ils et elles forment un échantillon constitué à parité d'hommes et de femmes, âgé•es en moyenne de 52 ans.

1. « Un simple bon sens » : de la règle à la norme incorporée de la mobilité

- 5 La mobilité relève à la fois de la règle et de la norme informelle : réglementairement imposée (voir encadré 2) elle constitue aussi une exigence intériorisée par les agent•es qui aspirent à progresser dans la hiérarchie. Dans ce contexte les possibilités de mobilité sont appréciées par les cadres relativement à des schémas de progression type propres à leur corps, et qui expliquent que toute mobilité n'est pas bonne à prendre. Déterminant ce qui est intégré ou au contraire exclu de l'horizon des promotions possibles, règles et normes se conjuguent pour construire ce qu'est une « bonne carrière », un « bon fonctionnaire », un « bon manager » et définir ce qui constitue un frein ou un accélérateur de carrière.

Encadré 2 : Corps et emplois supérieurs de l'administration

Les cadres rencontré•es dans cette étude appartiennent principalement à des corps A et A+ de la fonction publique d'État. S'y trouvent d'un côté les administrateur•trices civil•es et les attaché•es d'administration, principalement dédié•es à des tâches d'administration et de gestion de services. De l'autre côté, les conservateurs et conservatrices du patrimoine ou des bibliothèques, les architectes urbanistes de l'État, les inspecteur•trices et conseiller•ères de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAAC) sont davantage considéré•es comme des corps spécialisés, voire scientifiques, d'expert•es.

Pour diriger les services administratifs, il faut occuper un emploi dit supérieur. Ces emplois sont réservés aux titulaires des corps A ou A+, sous réserve d'un ensemble de conditions, relatives notamment à des durées de services effectifs minimales, à l'occupation préalable de certains emplois et à la réalisation de mobilités le plus souvent organisationnelles.

Ces emplois supérieurs sont inscrits dans des unités organisationnelles, positionnées le long d'une chaîne hiérarchique qui s'ordonne de la manière suivante :

Unité organisationnelle	Responsable de l'unité	Nomination	Mandat
Direction générale Direction	Directeur•trice général•e Directeur•trice	Nomination discrétionnaire en conseil des ministres par le président de la République	Aucun (révocable à tout moment)
Sous-directions Services Divisions	Sous-directeur•trice Chef•fe de service Chef•fe de division	Nomination en vertu de règles statutaires	Trois à quatre ans, renouvelable une fois, également révocable dans l'intérêt du service.
Bureau	Chef•fe de bureau	Nomination en vertu de règles statutaires	Aucun

- 6 Au moment de l'enquête, le secrétariat général de la rue de Valois⁴ construit un plan de mobilité qui vise à formaliser les conditions de progression de carrière des agent•es. Si les critères de promotion aux emplois supérieurs étaient établis de longue date, il s'agit désormais de les préciser pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Cette politique de réforme consolide la représentation d'une administration centrale « performante », promouvant les critères d'évaluation des agent•es selon leur polyvalence, leur disponibilité et leur mobilité. Suivant les principes de l'individualisation des carrières, la logique du mérite s'affirme dans la gestion des fonctionnaires, plaçant en particulier la mobilité au centre des préoccupations. Les textes et discours promouvant la réforme, relayés dans l'extrait d'entretien⁵ qui suit avec un cadre supérieur, contribuent à faire de la mobilité la norme d'une nouvelle génération de fonctionnaires qui se distingueront des « sclérosés » qui les ont précédés :

C'est du simple bon sens de se dire que la capacité à pouvoir soi-même se remettre en cause en entrant sur une fonction, à apporter un regard nouveau permet aussi d'éviter des doxas qui, en étant trop peu inscrites dans le marbre, aboutissent quand même à des comportements sclérotiques.

- 7 La présentation que ce haut fonctionnaire fait du plan mobilité met en évidence la disqualification qui touche les agent•es stables dans leur poste. Le rejet de la routine sert ici de fondement à la valorisation d'une mobilité multiple (organisationnelle, fonctionnelle, géographique) et fréquente. Celle-ci est intériorisée par la grande majorité des enquêtés, qui changent d'affectation en moyenne tous les trois-quatre ans, et qui défendent explicitement l'idée selon laquelle changer régulièrement de poste, de service, de type de structure est un facteur de « performance ». Cette norme est particulièrement prégnante chez les plus jeunes, à l'instar de ces deux enquêtés, quadragénaires :

Il faut avoir un parcours relativement diversifié. Tu as travaillé en centrale. Donc il faut que tu ailles vers la case EP [Établissements publics] ou vers la case services déconcentrés. [...] Je ne sais pas, je crois relativement à cette règle selon laquelle on

est encore plus à l'aise et performant dans ce ministère qu'on connaît un petit peu les trois angles de sa personnalité. Une Sainte-Trinité : services déconcentrés, établissements publics, administration centrale.

Quand on est fonctionnaire, on change de poste, c'est normal. On n'est pas là pour s'encroûter dans un truc.

- 8 L'intériorisation de l'impératif de mobilité maintient une majorité des agent•es interviewé•es dans un processus continu de changement d'affectation : ils et elles sont en constante réflexion sur le poste suivant et les opportunités qu'il pourrait leur offrir, à l'instar du « *perpetuum mobile* » observé dans le corps de la magistrature (Demoli & Willemez, 2019, 111).
- 9 Cette quête permanente s'inscrit cependant dans des règles du jeu qui restreignent le périmètre des mobilités rentables. S'il faut bouger, c'est d'abord dans les limites de l'administration culturelle, afin de pouvoir attester de sa qualité de haut•e fonctionnaire maison, passionné•e par la culture, tout en trouvant le meilleur rendement pour des formations littéraires, moins valorisées ailleurs. Ainsi, au sein de notre échantillon, où les cadres sont principalement en seconde partie de carrière, les enquêté•es ont en moyenne 26 ans de carrière. Ils et elles ont occupé en moyenne huit postes et le temps moyen passé au sein du seul ministère de la Culture est de 17 ans. Il s'agit également de rester dans le secteur public, pour faire preuve d'un désintéressement ou plus précisément d'un attachement aux critères autonomes de jugement caractéristiques de l'espace artistique – contrairement aux pratiques de pantouflage valorisées ailleurs (Kolopp, 2020 ; Rouban, 2002).
- 10 L'enjeu est ainsi de ne pas compromettre son ancrage par des mobilités extra-sectorielles, comme l'explique cette cadre, quinquagénaire, issue d'un corps scientifique et technique et ayant circulé entre l'administration centrale, déconcentrée et territoriale :

Quand il faut repasser dans les fourches caudines des carrières, là si vous n'êtes pas dans le moule, c'est fini ! C'est fini ! [...] Et [ça touche] que des filles quand même, plutôt des filles que des garçons. Parce qu'on est, des fois, appelées à avoir des parcours professionnels moins réguliers, parce que ce n'est pas forcément nous, enfin dans ma génération, qui menons la carrière. Le conjoint mène la carrière, donc si on veut ne pas faire que du tricot, on se débrouille pour suivre à peu près, pour saisir des opportunités intéressantes.
- 11 Construire sa carrière, c'est alors saisir la valeur des « bonnes et des mauvaises mobilités », décrypter le sens tacite de certaines catégories de déplacement (Houte, 2011). C'est ici notamment anticiper la dévaluation que peut représenter une distance sectorielle trop grande, soit parce qu'elle fait perdre l'identité de fonctionnaire valois, soit parce qu'elle éloigne des instances de gestion de la carrière. Ces normes informelles sont plus difficilement respectées par les femmes qui, on le verra, sont davantage soumises à la contrainte conjugale du suivi du conjoint. Incorporées par les agent•es, ces normes sont associées à des justifications et des représentations qui les inscrivent comme des étapes naturelles et valorisantes de la carrière.

2. Généraliste et spécialiste : être mobile pour brouiller les frontières

- 12 L'injonction plus forte à la mobilité et l'augmentation de la durée pendant laquelle elle s'impose dans la carrière supposent, pour les membres de l'encadrement supérieur, de

briguer des positions situées dans un espace de plus en plus étendu. Pour ces cadres, l'enjeu est de réussir à être jugé compétent•e sur un nombre toujours plus grand de postes, en réussissant notamment à se distancier des étiquettes - généraliste de l'administration *versus* expert•e - associées aux différents corps (voir encadré 2). Mais si les mieux doté•es parviennent à brouiller les frontières et être reconnu•es comme spécialistes *et* généralistes, les moins doté•es se retrouvent à l'inverse affublé•es du stigmate de l'hyperspécialisation qui sert à les maintenir en dehors de la compétition pour les hauts postes.

2.1 Brouiller les frontières avec succès

- 13 La construction d'une position mixte, à mi-chemin entre spécialiste et généraliste s'opère à deux niveaux. Les corps de fonctionnaires développent des stratégies visant à faire reconnaître un territoire professionnel élargi. C'est le cas des conservateurs•trices de musées qui cherchent depuis les années 1990 à faire valoir une définition polyvalente, à la fois d'administration et d'expertise scientifique, de leur fonction (Poulard, 2007), mais aussi des attaché•es d'administration qui œuvrent à faire reconnaître une vision plus « généraliste » de leurs compétences (Quéré, 2017). Les trajectoires des agent•es s'intègrent dans ces stratégies plus globales. Circuler entre des fonctions spécialisées, en particulier en début de carrière, permet de se construire une image de spécialiste éprouvé•e avant d'accéder à des fonctions plus transversales et managériales. Le brouillage des frontières s'appuie parallèlement sur une capacité à exercer dans l'administration centrale, les établissements publics et les services déconcentrés (Rouban, 2008) pour faire valoir cette fois des compétences en matière de pilotage et de mise en œuvre. Ces modalités de circulation sont considérées comme naturelles, quel que soit le corps d'appartenance, ce que montrent les deux extraits d'entretien suivants, l'un avec une conservatrice, trentenaire, l'autre avec une membre d'un grand corps, sexagénaire.

[Elle rejoint un établissement public], avec un objectif aussi qui était que, par rapport à mon expérience [en administration centrale], j'avais vraiment envie de retrouver quelque chose de très concret et très opérationnel. Parce que j'étais montée en compétences en particulier sur plein d'aspects budgétaires, construction de dossiers, que je n'avais pas du tout dans ma pratique [scientifique] originelle.

Il fallait [prendre un poste dans les fonctions support, parce que] sinon ce n'était pas sérieux. Si je ne m'occupais que des artistes, de la création ou de faire des choses en région... Donc [je prends ce poste support] en me disant que ça peut quand même être pénible. Et en fait, j'ai aussi beaucoup aimé parce que du coup, là, j'ai vraiment soulevé le capot du ministère puisque c'est ça que j'ai vu : le budget, comment ça se passait...

- 14 Le maintien des opportunités de carrière tient donc à la possibilité, inégalement distribuée, de construire un équilibre pour se maintenir au milieu du gué et échapper au label stigmatisant d'une trop grande spécialisation. Ce sens du jeu est cependant partagé par les agent•es les mieux doté•es de l'administration : les plus jeunes, les plus diplômé•es, ceux et celles qui appartiennent aux corps menant à la voie royale de la carrière en administration culturelle (conservateur•trices, grands corps, etc.).

2.2 Immobilité contrainte et stigmatisme de la spécialité

- 15 Les femmes et les membres des corps les moins valorisés se trouvent, par leur moindre mobilité, piégés dans l'ornière de la stabilité et de la spécialité. Tout d'abord, au jeu de la généralité, les femmes sont plus souvent défavorisées : considérées comme étant moins « naturellement » généralistes que les hommes, plus orientées vers des fonctions de cadre expert que de manager (Alber, 2013), elles sont donc plus souvent limitées dans la diversification de leurs expériences, comme permet de le comprendre le récit de cette enquêtée, conservatrice en fin de carrière, à la recherche d'un poste de direction au moment de l'entretien :

On sait gérer un service, donc on pourrait faire autre chose ailleurs. Mais on n'a pas de débouchés et quand on se positionne sur un poste, ça, les intitulés ne correspondent pas à nos profils initiaux. Et même si on les habille en travaillant sur le contenu, on nous dit : « Oui, mais vous êtes quoi ? Vous êtes conservateur du patrimoine, ce n'est pas administratif ». L'idée c'est ça, c'est qu'on y reste. [...] Et après, on nous fait dire : « Quand vous êtes conservateur général, vous pouvez aller partout parce que c'est un corps qui n'a plus de spécialités. » C'est du pipeau.

- 16 L'administration culturelle peut aussi s'avérer un choix coûteux pour les agent•es de corps généralistes comme les attaché•es : d'un côté, le périmètre étroit de ce ministère leur offre peu d'opportunités de carrière interne, de l'autre l'étiquette « Culture » leur ouvre peu de portes dans les autres administrations. À mesure que la situation perdure, leurs possibilités de changement de poste s'amenuisent et le stigmatisme de la spécialisation se renforce, comme permet de le comprendre cette cadre quadragénaire, issue d'une filière administrative et généraliste. En poste depuis plus d'une dizaine d'années dans la même région, elle voit sa carrière plafonner car elle ne parvient pas à remplir les conditions de mobilité qui lui ouvriraient une promotion en raison de son image de généraliste spécialisée dans la culture :

Et en fait, je suis très identifiée, y compris par les homologues des différentes directions régionales, je suis étiquetée culture. Grandement. Et donc ça me pénalise par rapport à des profils beaucoup plus généralistes qui ont navigué entre plusieurs ministères [...]. Donc ça me pénalise sur d'autres candidatures [...] malheureusement, j'ai ça étiqueté sur le front, et je n'arrive pas à m'en départir.

- 17 La représentation des atouts de la carrière au sein du ministère est sous-tendue par les principes de classement plus généralement à l'œuvre dans l'ensemble de l'administration. Les réformes qui bousculent les frontières entre territoires professionnels et valorisent la transversalité et les compétences managériales remettent peu en question ces hiérarchies. Elles renforcent cependant les difficultés des femmes dans la mesure où celles-ci sont renvoyées à des qualifications d'expertise, sont moins volontiers considérées comme des managers généralistes que leurs homologues masculins et sont plus nombreuses dans les corps les moins prestigieux.

3. Une mobilité géographique inégalement accessible selon le modèle familial

- 18 La mobilité géographique, valorisée par la réforme de la haute fonction publique comme le moyen de garder un lien avec le terrain, n'est pas une condition *sine qua non* d'une carrière dans l'administration culturelle. En effet, la moitié des cadres de l'enquête ont connu une carrière exclusivement parisienne. Circuler sur le territoire ne

constitue un accélérateur de carrière qu'à certaines conditions pour certaines trajectoires. S'y soumettre relève d'une forme de pari, que seul•es certain•es agent•es, aux situations professionnelles, familiales et conjugales particulières, peuvent relever.

3.1 Partir en région : une ressource ambiguë

19 En décalage avec les ambitions déclarées de la réforme de la haute fonction publique⁶, exercer en région n'est pas valorisé de la même manière selon les corps d'appartenance et les voies d'entrée.

20 Pour celles et ceux qui entrent tôt dans la fonction publique, particulièrement dans des corps considérés comme spécialisés (voir encadré 2), prendre la tête d'un service déconcentré, d'un établissement en région ou d'un service culturel d'une collectivité est une étape attendue, mais y rester signifie plafonner dans sa carrière. Le risque d'y rester « coincé•e » est présent dans les récits, comme celui de cet enquêté en fin de carrière, ayant circulé entre l'administration centrale et des établissements en délégation de service public :

Il y a des histoires à voir en termes de mobilité. Je me sens plus en sécurité aujourd'hui au ministère [en centrale] parce que j'y suis. C'est-à-dire que vous allez ailleurs, le syndrome loin des yeux, loin du cœur, il est quand même extrêmement présent aujourd'hui. Donc pas facile de faire carrière si vous êtes effectivement trop longtemps dans cette situation. Il faut faire gaffe à la visibilité.

21 Pour les cadres qui entrent plus tardivement au ministère de la Culture et/ou dans la fonction publique, la mobilité géographique en seconde partie de carrière s'impose comme une ressource essentielle pour accéder à des emplois de direction. Moins prisés par les agent•es les mieux doté•es, entré•es sur concours dans des corps de catégorie A ou A+ avant l'âge de trente ans, les emplois supérieurs dans les services déconcentrés de la culture⁷ leur sont en effet plus facilement accessibles. Ils permettent d'accélérer le rendement d'un concours tardif, comme pour ce quadragénaire qui tire profit de différentes formes de mobilité. Après des mobilités sectorielle et fonctionnelle, il décrit le choix de la mobilité géographique comme un « virage » nécessaire pour élargir ses opportunités.

Je me dis qu'on ne me confiera jamais des missions et qu'on va toujours me poser la question : « Est-ce que vous avez déjà encadré une équipe ? » [...] Et je décide de prendre un virage, qui est celui de partir dans le réseau culturel aux affaires étrangères, de postuler aux Affaires étrangères. [...] [Parce que] s'il n'y a pas, à un moment donné, quelqu'un qui vous permet de l'exercer [des fonctions d'encadrement]... Qu'est-ce que j'aurais dû faire ?

22 La mobilité géographique peut donc constituer un accélérateur de carrière, mais elle est inégalement accessible selon les situations familiales et conjugales des agent•es.

3.2 Le poids genré de la conjugalité et de la parentalité

23 La question des mobilités géographiques est évoquée par les cadres rencontré•es de manière contrastée pour les hommes et pour les femmes, notamment à cause du poids différencié de la conjugalité et de la parentalité dans les carrières des professions supérieures (Bertaux-Wiame, 2006 ; Guillaume & Pochic, 2007 ; Bonnet & al., 2017 ; Boni-Le Goff, 2017). Ainsi, seuls les hommes tirent profit de situations conjugales où leurs conjointes (et plus rarement leurs conjoints) les suivent dans une ou plusieurs

mobilités géographiques en France ou à l'étranger. Celle-ci s'opère comme ailleurs (Marry & al., 2017) au détriment de la carrière de la conjointe. Le plus souvent, la conjointe cesse son activité comme dans le cas de cet attaché principal quinquagénaire qui part en services déconcentrés :

Mon épouse a travaillé très longtemps sur Paris, et depuis qu'elle n'est plus à Paris, elle ne travaille plus. C'était très difficile après de retrouver l'équivalent de son poste. Et donc de fait, elle ne travaille plus, ce qui nous permet finalement d'être un peu plus mobiles, mais dans la limite aussi de l'acceptabilité, par moi et par elle, de travailler, d'être dans telle région.

- 24 L'obstacle que peut représenter la parentalité pour la mobilité est plus fréquemment surmonté par les hommes que par les femmes grâce au recours au célibat géographique. Résidant, pour raison professionnelle, dans une autre ville que celle du domicile conjugal, ces cadres peuvent, même en ayant des enfants en âge scolaire, changer plusieurs fois de région. C'est ce que montre l'exemple de ce cadre qui conçoit comme une ressource pour sa carrière d'avoir changé plus de sept fois de lieu de travail, alors que sa conjointe est restée avec leurs enfants dans un lieu stable.

Je crois qu'un des atouts de ma carrière, c'est que j'en suis à ma septième ou huitième région et que je crois que c'est une véritable richesse, à la fois personnelle mais également pour ce que je peux faire. Ce que je ne vous ai pas dit, c'est que moi, quand j'ai fait preuve de mobilité, effectivement, c'est à chaque fois moi qui bougeais et ma famille ne bougeait pas. Et je laissais à la charge de ma conjointe l'éducation des enfants. Donc d'une certaine façon, c'est elle qui n'a pas bougé, donc qui a entre guillemets sacrifié sa carrière, pour privilégier la mienne.

- 25 Cette conciliation permet aux enquêtés de préserver leur statut d'hommes mariés, pères de plusieurs enfants (Gadéa & Marry, 2000). C'est à cette aune que se comprend leur peur déclarée du divorce très présente dans les entretiens. Préserver la ressource d'une « femme exceptionnelle » (Jacquemart, 2014) passe au demeurant pour les générations les plus récentes, et dans le cas d'homogamie, par un travail de négociation qui conduit à des concessions à la marge.
- 26 Du côté des femmes cadres, les arrangements conjugaux restent bien souvent défavorables : elles suivent finalement plus souvent leur conjoint que l'inverse, et la possibilité du célibat géographique n'est acceptée que tardivement, une fois leurs enfants adultes. Dans l'enquête, sur 13 cadres dont le/la conjoint•e a accompagné une mobilité géographique, neuf sont des hommes. De surcroît, pour plus de la moitié d'entre eux, leur conjointe ou conjoint les a suivis dans plus d'une mobilité. Inversement, parmi les quatre femmes cadres ayant un mari qui les a suivies au moins une fois, deux n'ont connu qu'une seule mobilité géographique. Il semble donc plus difficile pour les femmes hétérosexuelles en couple de pouvoir « bouger ».
- 27 L'une des rares femmes ayant connu une trajectoire ascendante en seconde partie de carrière explique devoir son rebond de carrière après une stagnation, qu'elle attribue notamment à la maternité, au soutien de son conjoint qui l'a suivie.

Donc je pense que [ma carrière] a été tardive à la fois parce que [...] j'étais une femme, que j'étais mariée, que j'avais des enfants, que j'avais un mari, absolument formidable d'ailleurs... On a chacun fait des renoncements dans nos carrières respectives. Par exemple, quand j'ai eu ce poste à Paris, il était [dans une autre région], et il m'a suivie. Alors qu'avant, c'était un petit peu l'inverse. Et ça s'est fait à son détriment d'ailleurs. [...] Si je n'avais pas eu un mari comme ça, je n'aurais pas pu faire la deuxième partie de carrière que j'ai faite.

- 28 Le fait d'être mère et en couple hétérosexuel contraint donc fortement les possibilités de mobilité géographique des femmes les privant de, ou retardant l'accès à une ressource nécessaire pour avancer dans la carrière.

4. Le statut d'emploi, un facteur d'exclusion de la mobilité

- 29 Le ministère de la Culture est l'un de ceux qui a le plus précocement et le plus largement eu recours aux contractuel·les. Très présent·es dans les strates supérieures de cette administration où ils et elles occupent 24 % des emplois de catégorie A et A+⁸, ils et elles ne jouissent cependant pas de perspectives de carrière équivalentes à celles offertes à leurs homologues fonctionnaires titulaires. Le statut pèse en particulier sur les possibilités de changement de poste, les contractuel·les se trouvant rapidement bloqué·es dans un service, voire à un poste, d'abord parce que leur hiérarchie ne propose ni ne facilite les changements d'affectation, ensuite parce que rester durablement contractuel·le stigmatise les agent·es concerné·es.

4.1 Désajustement des contractuel·les à la norme de mobilité

- 30 La mobilité des contractuel·les est d'abord freinée par des contraintes statutaires. En effet, certains emplois sont statutairement inaccessibles aux personnes non titulaires d'un concours de la fonction publique. À ces règles formelles s'ajoutent des traditions institutionnelles qui réservent tacitement certains postes aux titulaires. Ainsi, si au ministère les contractuel·les occupent dans leur écrasante majorité (77,6 %⁹) des postes d'encadrement, ils et elles ne peuvent que difficilement obtenir des postes plus élevés que cheffe de bureau.
- 31 Ces logiques de blocage sont illustrées dans la trajectoire typique de cette enquêtée, qui rejoint le ministère après de brèves expériences dans le secteur privé. D'abord contractuelle, elle accepte une situation précaire par vocation.
- D'abord parce qu'effectivement c'était vraiment dans la ligne directe de mes études, donc du coup je me disais « Je me sentirai à ma place, parce que c'est un secteur que je connais. » Et puis parce que je trouvais que ce qu'ils faisaient était passionnant.
- 32 Alors qu'elle assure de longs intérim de cheffe de bureau, elle n'est jamais promue au motif qu'elle ne remplit pas les conditions statutaires : sa hiérarchie fait d'abord valoir qu'elle n'est « que » contractuelle puis, une fois le concours réussi, elle brigue un poste de cheffe de bureau mais on lui oppose qu'elle n'est « que » attachée et non pas attachée principale. Une seule promotion lui sera proposée, après lui avoir été refusée dans un premier temps. Au total, au cours de sa longue carrière, elle ne change que quatre fois de poste, soit deux fois moins souvent que dans l'ensemble de notre échantillon.
- 33 Alors que la position de contractuel·le limite les possibilités de changer de poste, elle peut rester plus désirable que la titularisation. Entrer dans la fonction publique peut en effet s'accompagner d'une perte d'ancienneté. Celle-ci peut se traduire d'une part dans une diminution de traitement et peut, d'autre part, avoir pour effet de rendre certaines promotions statutaires difficiles, voire impossibles, dans la mesure où l'agent·e se trouve intégrée aux plus bas échelons de son corps d'accueil, comme dans le cas

précédent. Le coût d'entrée devient alors trop élevé et amène certaines enquêtées à refuser le bénéfice du concours, comme le restitue cette cadre :

Or je n'étais pas [attachée] principale. Je ne pouvais pas [y prétendre] parce que, justement, il n'y avait que la moitié de mon ancienneté qui était prise en compte, mais je démarrais à zéro. Et du coup, pour pouvoir passer le concours de principale, il fallait avoir minimum quatre ans et demi d'ancienneté donc il fallait que je ré-attende quatre ans en fait.

- 34 Les contractuel·les sont donc face à un éventail des possibles relativement réduit qui les empêche de constituer la mobilité en ressource. Cette sédentarité subie a pour effet de les stigmatiser durablement et, comme nous allons le voir, de freiner plus particulièrement les carrières féminines.

4.2 Dans l'ornière stigmatisante de l'immobilité

- 35 Si les contractuel·les sont appelées par les réformes à être plus nombreuses dans les services de l'État, leur statut les assigne en bas des hiérarchies symboliques de l'administration. C'est ce que permet de comprendre ce cadre, fonctionnaire titulaire et chef d'un bureau composé de nombreux·ses contractuel·les :

Il y a une forme d'inégalité en termes de progression de carrière inhérente à la manière dont fonctionne ce ministère. C'est le sort distinct qui est réservé aux agents contractuels par rapport aux fonctionnaires. Là, c'est vraiment criant.

C'est de quel ordre ?

Les contractuels, ça ne bouge pas. Les contractuels, ça n'est jamais augmenté et ça reste, ça vieillit sur son poste. Enfin, avec des mécaniques qui sont en outre des freins à la mobilité des agents non titulaires. Et puis, des choix en matière de rémunération qui sont faits, qui font que j'ai très peu observé de mobilité heureuse d'agents contractuels. Pour les fonctionnaires, c'est donc plus facile de bouger.

- 36 Cette inégalité de traitement entre titulaires et contractuel·les favorise les hommes qui entrent plus souvent directement par la voie du concours (externe, en début de carrière, ou tardif après une première carrière dans le privé ou l'associatif). À l'inverse, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à débiter par un emploi contractuel (Peyrin, Signoretto & Joubert, 2020) tout en ayant plus de chances que les hommes de rester dans l'administration avec ce statut précaire (Bessière & Pouget, 2007). Recrutées plus fréquemment aux marges des cadres réglementaires, à des positions de contractuelles ou de vacataires, historiquement réservées aux épouses des titulaires (Join-Lambert, 2019), elles payent sur le long terme les effets d'un début de carrière dévalorisé (salaire inférieur, statut précaire) (Margolis & Shaimaa, 2017). La trajectoire de cette cadre, entrée en tant que stagiaire en service déconcentré, est particulièrement exemplaire de la limitation durable des perspectives de carrière des contractuelles. À l'issue de son stage, on lui propose de l'embaucher sur un statut contractuel. Si elle est d'abord « ravie », elle comprend bientôt qu'elle est « le vilain petit canard » et que ses possibilités de mobilité sont limitées : « Je ne peux pas comme les autres, aller travailler ailleurs, je n'ai pas de possibilité d'évolution. » Elle ne bénéficie ni des soutiens de sa hiérarchie ni de l'appui du service RH : « Je me souviens que le responsable des ressources humaines ne voulait pas me recevoir. Il m'a dit : "Vous n'existez pas pour moi". » Elle ne se sent pas non plus soutenue par ses collègues, qui lui renvoient l'idée qu'elle devrait passer le concours. Se considérant trop peu légitime pour le faire, elle repousse l'échéance puis échoue d'abord face à des jurys qu'elle juge hostiles aux contractuel·les. Lorsqu'elle réussira, elle sera surprise par un

reclassement qui lui offre une rémunération inférieure de 10 % à celle qu'elle touchait alors et refuse le bénéfice du concours. Toujours contractuelle, elle parviendra finalement à changer de poste, et apprendra qu'elle est moins bien payée que son prédécesseur et que ses homologues masculins d'autres services. Une fois en DRAC, elle participe à la mise en œuvre d'une importante réorganisation consécutive à la fusion des régions, sans avoir droit à la prime accordée à cette occasion à tous les titulaires. Cette trajectoire féminine montre combien l'ancrage durable dans un statut de contractuel•le a ensuite des conséquences d'autant plus irréversibles sur ces carrières qu'il est redoublé par des effets de genre. Le sentiment genré d'illégitimité face au concours et le désajustement vis-à-vis des épreuves orales participent à limiter la mobilité des femmes contractuel•les.

Conclusion

- 37 La promotion de la mobilité comme moteur de la carrière des haut•es fonctionnaires ne se limite pas à une dimension seulement rhétorique de justification des réformes. Ces impératifs sont bel et bien intériorisés par les agent•es de l'État qui développent des stratégies de carrière différenciées selon les ressources dont ils et elles disposent pour satisfaire ces exigences. De plus, les transformations de la morphologie de l'encadrement supérieur, notamment son ouverture aux contractuel•les, la féminisation et la valorisation des compétences généralistes transférables, ont des effets sur la manière dont les possibilités de changement de poste sont perçues et valorisées.
- 38 En s'intéressant à un échantillon de l'encadrement supérieur hétérogène du point de vue du corps, de l'âge, du sexe et des conditions d'emploi, l'étude remet en question la représentation souvent homogénéisante des strates supérieures de l'emploi public. Les haut•es fonctionnaires n'ont pas les mêmes ressources pour faire face à l'impératif de changement de poste. Ainsi, la mobilité professionnelle observée est étroitement liée aux caractéristiques sociales des enquêté•es. Il apparaît, en particulier, que les inégalités de carrière creusées par l'impératif de mobilité sont particulièrement défavorables aux femmes. Celles-ci étant souvent renvoyées à des qualifications d'expertise, elles sont moins volontiers considérées comme des managers généralistes, ce qui les pénalise dans le jeu de la mobilité. De plus, les contraintes familiales et conjugales pesant plus fortement sur elles, elles ont moins accès à la mobilité géographique pourtant devenue un accélérateur de carrière dans la haute fonction publique. Enfin, débutant plus souvent dans des situations instables et marginales de contractuelles ou de vacataires, les femmes sont désajustées à la norme de mobilité et payent sur le long terme les effets d'un début de carrière dévalorisé.
- 39 Avoir moins d'opportunités de mobilité, c'est ainsi remplir moins facilement les exigences qui s'imposent désormais dans toutes les administrations pour progresser. Mais c'est aussi voir son traitement stagner, puisque chaque changement de poste est l'occasion d'une négociation portant notamment sur les primes. Avec l'individualisation des carrières des fonctionnaires, les décisions discrétionnaires pèsent en effet de plus en plus lourdement sur toutes les dimensions d'une trajectoire professionnelle (Peyrin, 2019). Au-delà de la mobilité, les réformes ont ainsi accru les inégalités en particulier entre femmes et hommes (Conley, Kerfoot & Thornley, 2011). Progresser dans le corps, obtenir des primes, être nommé•e aux emplois supérieurs

mais aussi accéder aux emplois charnière et refuge qui permettent de tenir jusqu'à la fin de la carrière supposent toujours plus de se conformer à des normes définies au masculin neutre.

BIBLIOGRAPHIE

ALBER Alex (2018), « Un jeu de chaises musicales biaisé. Les effets de la RéATE sur les carrières des cadres du Ministère de l'Écologie », *Revue française d'administration publique*, n° 167, 639-652.

ALBER Alex (2013), « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, 131-154.

BEAU Anne-Sophie & SCHWEITZER Sylvie (2011), « De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique : les inspectrices du travail 1878-1974 », *Travail et emploi*, n° 127, 41-52.

BESSIÈRE Sabine & POUGET Julien (2007), « Les carrières dans la fonction publique de l'État. Premiers éléments de caractérisation », INSEE Références, 51-66.

BERTAUX-WIAME Isabelle (2006), « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, n° 41, 49-73.

BILAND Émilie (2011), « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? », *Travail et emploi*, n° 127, 53-66.

BONI-LE GOFF Isabel (2017), « Le privé est professionnel ? Les consultant·e·s en couple avec enfant », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 11, mise en ligne le 1^{er} novembre 2017, consulté le 12 novembre 2021, <http://journals.openedition.org/nrt/3318>

BONNET Estelle, VERLEY Élise & RIES Tammy (2017), « Travailler loin de son domicile. Renforcement des rôles sexués ou autonomisation féminine ? », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 10, mis en ligne le 09 juin 2017 consulté le 27 octobre 2022, <http://journals.openedition.org/nrt/3089>

BOUSSARD Valérie (2017), « Les dispositifs de gestion de la mobilité des cadres : reproduction des inégalités de carrière et découplage organisationnel » dans GANEM Valérie, LAFUMA Emmanuelle & PERRIN-JOLY Constance (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets : regard pluridisciplinaire*, Toulouse, Octares, 49-65.

CARTIER Marie & JOIN-LAMBERT Odile (2011), « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées. Introduction au numéro », *Travail et emploi*, n° 127, 5-14.

CONLEY Hazel, KERFOOT Deborah & THORNLEY Carole (2011), « Editorial : Gender equality and modernization of public sector employment », *Gender, Work and Organization*, n 18, 439-442.

DEMOLI Yoann & WILLEMEZ Laurent (2019), « Le poste et le lieu : enjeux professionnels et familiaux de la mobilité dans le corps de la magistrature en France », *Travail et emploi*, n° 160, 103-130.

GADÉA Charles & MARRY Catherine (2000), « Les pères qui gagnent », *Travail, genre et sociétés*, n° 3, 109-135.

GUILLAUME Cécile & POUCHIC Sophie (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 17, 79-103.

HOUTE Arnaud-Dominique (2011), « Les mutations de gendarmes depuis le XIX^e siècle, entre contrainte institutionnelle et liberté individuelle », *Travail et emploi*, n° 127, 29-39.

JACQUEMART Alban (2014), « “J’ai une femme exceptionnelle”. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l’emploi*, n° 114, 1-4.

JACQUEMART Alban, CHARPENEL Marion, DEMONTEIL Marion, HATZIPETROU-ANDRONIKOU Reguina & MARRY Catherine (2022), *Le genre des carrières. Inégalités dans l’administration culturelle*, Paris, DEPSD, Presses de Sciences Po.

JEANNOT Gilles (2010), « Sélection et parcours des directeurs régionaux des services déconcentrés techniques », *Sociologies pratiques*, n° 21, 97-111.

KOLOPP Sarah (2020), « Pantoufler, une affaire d’hommes ? Les énarques, l’administration financière et la banque (1965-2000) », *Sociétés contemporaines*, n° 120, 71-98.

MARGOLIS David N. & SHAIMAA Yassin (2017), *Les accidents de carrière*, Paris, Presses de Sciences Po.

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie & REVILLARD Anne (2017), *Le plafond de verre et l’État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.

PEYRIN Aurélie (2019), *Sociologie de l’emploi public*, Malakoff, Armand Colin, 127-160.

PEYRIN Aurélie, SIGNORETTO Camille & JOUBERT Léo (2020), *L’insertion des jeunes dans la fonction publique d’État (1991-2015)*, rapport pour l’Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire.

POULARD Frédéric (2007), « Diriger les musées, administrer la culture », *Sociétés contemporaines*, n° 66, 61-78.

QUÉRÉ Olivier (2017), « Construire l’État par son milieu. Les transformations du mandat des cadres intermédiaires de l’administration », *Sociologie du travail* [En ligne], n° 59/3, mis en ligne le 2 août 2017, consulté le 22 novembre 2021, <http://journals.openedition.org/sdt/828>

ROUBAN Luc (2008), « Reform without doctrine : public management in France », *International Journal of Public Sector Management*, n° 21/2, 133-149.

ROUBAN Luc (2002), « L’inspection générale des Finances 1958-2000 : quarante ans de pantouflage », *Les cahiers du CEVIPOF*, n° 31.

THOENIG Jean-Claude (1992), *Les administrateurs civils dans les services centraux de l’État face à leur carrière et à leur travail*, Paris, DGAFP, la Documentation française.

NOTES

1. Agnès Arcier, « La parité, priorité oubliée de la réforme de la fonction publique », *Le Monde*, 9 juin 2021.
2. Réseau d’associations, créé en juillet 2012, afin de promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d’administration et de surveillance, conformément aux lois Zimmerman (secteur privé) et Sauvadet (secteur public).
3. Premier ministre, circulaire relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l’État, 10.06.2015.

4. Le ministère de la Culture est situé rue de Valois, ce qui se traduit par sa désignation courante sous le terme de « rue de Valois ».
 5. En raison du faible nombre de postes d'encadrement au ministère de la Culture, les personnes rencontrées sont anonymisées et seuls les éléments pertinents à l'analyse sont mentionnés lors des citations d'entretien.
 6. « La mobilité géographique des hauts fonctionnaires, un chantier sensible », *Acteurs publics*, 4 juin 2021 (<https://www.acteurspublics.fr/articles/la-mobilite-geographique-des-hauts-fonctionnaires-un-chantier-sensible>, consulté le 9 juin 2021).
 7. Directions régionales des affaires culturelles (DRAC), unités départementales de l'architecture et du patrimoine (UDAP).
 8. Ministère de la Culture, *Bilan social 2020*, p. 8-9.
 9. *Ibid.*, p. 9.
-

RÉSUMÉS

Bouger d'une région à une autre, changer d'organisation, accepter de nouvelles responsabilités : si la mobilité des fonctionnaires est une exigence ancienne, elle est depuis vingt ans plus diversifiée et plus fréquente. Cet article interroge cette transformation des normes de carrière dans la fonction publique et ses effets en termes d'inégalités de parcours. Comment l'exigence de mobilité est-elle intériorisée par les agent·es ? Quelles sont les agent·es les plus susceptibles de la constituer en ressource ? L'article s'appuie sur les résultats d'une enquête collective menée auprès des cadres supérieurs de l'administration culturelle. L'argumentation montre d'abord comment la mobilité est érigée en norme, puis comment elle contribue à construire des écarts entre généralistes et spécialistes, entre modèles familiaux et entre statuts d'emploi, écarts qui sont systématiquement défavorables aux carrières des femmes.

Moving from one region to another, changing organisations, taking on new responsibilities: while mobility for civil servants is a long-standing requirement, it has become more diverse and frequent over the last twenty years. This article examines the transformation of career norms in the public sector and its effects in terms of career inequalities. How is the mobility requirement internalised by civil servants? Which ones are most likely to use it as a resource? The article is based on the results of a collective survey conducted among senior cultural administrators. The argument first shows how mobility is set up as a norm, then how it contributes to the construction of career gaps between generalists and specialists, between family models and between employment statuses, gaps that are systematically unfavourable to women's careers.

Moverse de una región a otra, cambiar de organización, aceptar nuevas responsabilidades: si la movilidad de los funcionarios es una antigua exigencia, desde hace veinte años está más diversificada y es más frecuente. Este artículo cuestiona la transformación de las normas de carrera en la función pública y sus efectos en términos de desigualdades de trayectoria. ¿Cómo los/las funcionarios/as han interiorizado la exigencia de movilidad? ¿Quiénes son los(las) más propensos(as) a constituir la como recurso? El artículo se basa en los resultados de una investigación colectiva llevada a cabo con los directivos de la administración cultural. En primer lugar, la argumentación muestra de qué manera la movilidad se erige en norma; en segundo

lugar, de qué manera contribuye a construir disparidades entre generalistas y especialistas, entre modelos familiares y entre estatus de empleo, disparidades que son sistemáticamente desfavorables en las carreras de las mujeres.

INDEX

Keywords : career inequalities, mobility, gender, civil servants

Palabras claves : desigualdades de carrera, movilidad, género, función pública

Mots-clés : inégalités de carrière, mobilité, genre, fonction publique

AUTEURS

MARION CHARPENEL

Université Rouen Normandie, DySoLab

MARION DEMONTEIL

Cnam - Lise/CEET

REGUINA HATZIPETROU-ANDRONIKOU

Université Rouen Normandie, DySoLab