02-06-2017

L'accès aux postes de direction des femmes hauts fonctionnaires : l'influence du genre

La charte relative à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes (2014 – 2017) mise en place dans nos ministères en application de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, prévoit de porter à 30% en 2016 et à 40% en 2017 la proportion de femmes accédant à des emplois de cadres dirigeants. Cette mesure n'est qu'un des dispositifs mis en place par la Fonction publique pour lutter contre les disparités entre les carrières des femmes et des hommes et tendre vers l'égalité.

À travers le parcours professionnel d'une quinzaine de femmes hauts fonctionnaires le Comité d'histoire a souhaité interroger le chemin qui a conduit à la prise de conscience de ces inégalités et aux mesures législatives correctrices. Neuf femmes hauts fonctionnaires ont été interviewées en 2016. Six nouveaux entretiens sont conduits en 2017.

A chaque étape de leur carrière c'est l'influence du genre qui est interrogée : scolarité, contexte de la nomination dans les différents postes, obstacles et succès rencontrés.

Les spécificités de management « féminin » et l'influence du « genre » sur l'élaboration des politiques publiques font l'objet d'une attention spécifique.

Dans cette deuxième vague d'entretiens qui s'adresse à des femmes hauts fonctionnaires au milieu de leur carrière l'évolution des pratiques dans les deux dernières décennies sera plus directement interrogée.

Canevas d'entretien :

1. **La scolarité :**
   Etablissements fréquentés
   Rôle des parents : soutien, estime intellectuelle, ambition partagée. Différence éventuelle au sein des fratries.
   Rôle des enseignants : encouragement (ou non) vers des filières porteuses.
   Construction de l'ambition pendant la scolarité.
   Choix entre classes préparatoires aux grandes écoles et études universitaires.
   Solution alternative envisagée (enseignement, par ex)

   Développement d'une conscience féministe ? Si oui, à quel moment ?

2. **Le premier poste :**
   Choix du ministère et/ou du domaine technique d'intervention.
   Eléments déterminants de ce premier choix.

3. **Les postes intermédiaires : chemin vers les postes de direction.**
   Action volontariste ou réponse à des sollicitations.
   Poste d'expert vers poste d'encadrement : à quel moment de la carrière.
   Mobilité géographique ou fonctionnelle.

   Rôle des gestionnaires du corps.
   Rôle des réseaux (cabinets ministériels, anciens élèves, réseaux politiques).
   Soutien d'un(e) ainé(e).
   Souhait d'exercice en entreprise publique et/ou de « pantouflage ».

4. **L'accession aux postes d'encadrement et de direction :**
   Contexte de la nomination au(x) poste(s) de direction.

5. **La place prise par la condition de femme, de mère, dans le choix des postes.**
   Articulation vie familiale – vie professionnelle.
   Gestion de la double carrière.
   Mobilité géographique.

   Impact de ces « contraintes » sur les choix des supérieurs.

6. **Rémunération.**
   Elément déterminant dans le choix du poste ?
   Perception d'une différence entre collègues de même corps, de même niveau ?

7. **Genre et pratique professionnelle.**
   Différence perçue entre les modes de management masculin et féminin.
   Politique menée à l'égard des collaborateurs/collaboratrices.
   Attention portée aux contraintes familiales dans l'organisation du travail.

8. **Accueil de l'environnement institutionnel à chaque prise de poste.**
   Evolution des regards au long de la carrière.

9. **Genre et politiques publiques.**
   Influence du « genre » dans l'élaboration des textes législatifs.
   Influence du « genre » sur la conception et la mise en œuvre des politiques publiques.

10. **Condition de femme et facilitation de la carrière.**
    Choix / nominations liés à la parité.
    Evolution des mentalités, des gestionnaires, perçue au fil des ans à l'égard de la carrière des femmes.

11. Place (existence ?) et influence des **réseaux féminins** dans le ministère et au sein des associations d'anciennes élèves des grandes écoles.