HAL
open science

Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées. Introduction au numéro

Marie Cartier, Odile Join-Lambert

To cite this version:

Marie Cartier, Odile Join-Lambert. Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées. Introduction au numéro. Travail et Emploi, 2011, 127, pp.5-14. 10.4000/travailemploi.5310 . hal-03248292

HAL Id: hal-03248292

https://nantes-universite.hal.science/hal-03248292

Submitted on 7 Jun 2021

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

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

Travail et Emploi

127 | juillet-septembre 2011
Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées

Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées. Introduction au numéro

Marie Cartier et Odile Join-Lambert

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/travailemploi/5310
DOI : 10.4000/travailemploi.5310
ISSN : 1775-416X

Éditeur
DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée
Date de publication : 15 septembre 2011
Pagination : 5-14
ISSN : 0224-4365

Ce document vous est offert par Université de Nantes

UNIVERSITÉ DE NANTES

Référence électronique
Marie Cartier et Odile Join-Lambert, « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées. Introduction au numéro », *Travail et Emploi* [En ligne], 127 | juillet-septembre 2011, mis en ligne le 25 février 2014, consulté le 07 juin 2021. URL : http://journals.openedition.org/travailemploi/5310 ; DOI : https://doi.org/10.4000/travailemploi.5310

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées

Introduction

Marie Cartier (*), Odile Join-Lambert (**)

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique adoptée le 23 juillet 2009 est censée modifier les conditions dans lesquelles la mobilité s'effectue, et offrir aux agents publics des perspectives professionnelles plus diversifiées. Depuis 1946, les carrières des fonctionnaires étaient régies par le principe de la distinction entre le grade et l'emploi, et la « mobilité » constituait en vertu de l'article 14 du titre I du Statut général, une « garantie fondamentale de la carrière » : en matière de mutations comme de promotions, les fonctionnaires avaient des droits comme des obligations déclinés dans les statuts particuliers propres aux divers corps. La loi de 2009 a été adoptée pour « faire face aux cloisonnements de corps accumulés au cours du temps », « développer des mobilités trop concentrées sur les corps d'encadrement » et « revaloriser les mobilités entre administrations et entre fonctions publiques »(1). Mais que sait-on, au juste, de ces cloisonnements ou de ces souplesses souvent plus supposés que démontrés au cas par cas ? La fonction publique emploie aujourd'hui près de 25 % des salariés, alors qu'en 1914 les fonctionnaires représentaient 3,8 % de la population active et en 1975, 13,5 % (2) : les conditions sociales de cette croissance et celles de l'extension du périmètre d'intervention de l'État sur un siècle restent mal connues, tant en termes d'accompagnement du développement démographique que des besoins qualitatifs en nouveaux services.

Cette extension s'est accompagnée d'un changement des origines et des itinéraires sociaux, géographiques et professionnels des agents et d'une diversification des modes de gestion du personnel, pourtant encore peu étudiés, tout particulièrement pour la seconde moitié du XXe siècle. Elle renvoie à deux types de mécanismes de mobilité, à la fois au cours de la carrière (la mobilité dite intra générationnelle) et d'une génération à l'autre (ou inter générationnelle). Jusqu'aux années 1980, contrairement au secteur privé, l'instabilité de la main-d'œuvre est supposée ne pas exister dans la fonction publique, où la majorité des personnels sont « stabilisés » par le passage d'un concours et l'assurance d'une carrière ininterrompue dans la même organisation. Avant 1946, l'objectif principal est de maintenir le personnel tout en luttant contre le népotisme, sauf pour certains grands corps comme les magistrats ou d'autres qui développent une forte indépendance(3). À partir de 1946, les déroulements de carrière sont inscrits dans le droit public et les statuts des corps, et la stabilité est maintenue par les circulaires ou arrêtés et la jurisprudence du Conseil d'État. Confronter les règles formalisées dans le droit public de ces carrières de fonctionnaires et la diversité concrète des itinéraires sociaux, géographiques et professionnels des générations de fonctionnaires qui ont alimenté l'essor de l'emploi public au XXe siècle constitue un enjeu de connaissance.

Une autre question se pose à partir des années 1980. Les mobilités professionnelles et géographiques deviennent, dans les discours du moins, une des clés de voûte de l'implication au travail, pour les secteurs privé comme public. Les modes de gestion du personnel doivent désormais faciliter les mobilités internes aux entreprises comme aux administrations, aussi bien que les passages des unes aux autres. C'est, entre autre, une des raisons pour lesquelles la gestion par corps et une fonction

---

(*) CENS, Centre nantais de sociologie, université de Nantes ; marie.cartier@univ-nantes.fr
(**) IRES, Institut de recherches économiques et sociales ; odile.joint-lambert@ires-fr.org

(1) « Mobilité et parcours professionnels : une loi pour faire vivre le statut », *Service public,* n° 145, septembre-octobre 2009, dossier, pp. 18-24 ; parmi les approches juridiques développées depuis, *cf.* « La mobilité au cœur de la réforme de l'État », *Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration*, n° 310, avril 2011, pp. 5-26.

(2) François de Singly, Claude Thélot, *Gens du privé, gens du public. La grande différence,* Paris, Dunod, 1988 ; Pierre Rosanvallon, *L'État en France de 1789 à nos jours*, Paris, Le Seuil, 1990.

(3) Jeanne Siwek Pouydesseau, *Le syndicalisme des fonctionnaires jusqu'à la guerre froide 1848–1948*, Lille, Presses universitaires de Lille, 1989.

publique de carrière sont désormais considérées comme trop rigides par rapport aux souplesses permises par une fonction publique d'emploi désormais centrée sur une logique de métier (4).

Favoriser les mobilités au sein des administrations, entre elles et avec l'extérieur, lesquelles, pour qui et pourquoi ? Les fonctionnaires subalternes et intermédiaires, moins étudiés que les hauts fonctionnaires, sont-ils aussi concernés ? Ces questions, qui constituent un champ de recherches ancien en sciences sociales notamment en histoire et en sociologie, se posent sous un jour différent aujourd'hui (5). En effet, monographie après monographie, les travaux issus de ces deux disciplines ont montré que les règles de mobilité sont au fondement de la création de l'État employeur, régulièrement accusé, notamment dans les périodes de crise économique, d'être mauvais gestionnaire de ses agents. Ils ont également souligné que la fonction publique ne constituait pas un tout monolithique, non seulement eu égard à la diversité des administrations, mais aussi à la diversité des niveaux hiérarchiques, aux différences de statut d'emploi entre titulaires et non titulaires et aux différences de sexe.

Issus de l'histoire et de la sociologie, les articles de ce numéro de Travail et emploi (6) proposent une nouvelle approche de la mobilité dans les fonctions publiques, en explorant l'interaction entre mobilités sociales, géographiques et professionnelles et en s'intéressant aux fonctionnaires subalternes et intermédiaires, encore trop peu étudiés sous cet angle. Il ne s'agira pas ici de recenser l'ensemble des travaux disponibles en histoire et en sociologie sur les carrières et la mobilité des fonctionnaires (7), mais de revenir sur les sources habituelles de l'étude de cette mobilité et les difficultés d'une approche uniquement statistique afin de montrer comment la mobilité peut être comprise dans le cadre des transformations plus larges des espaces, des modes de circulation et des interactions entre les dimensions professionnelle, familiale et individuelle (8).

Les itinéraires sociaux, géographiques et professionnels des agents de l'État, point aveugle des approches statistiques ?

Les premières statistiques de fonctionnaires au cœur des débats sur leur mobilité sociale (tournant du XXe siècle)

De nombreuses sources statistiques existent, même si entre le XIXe siècle et la seconde moitié du XXe siècle, elles ont changé de nature et d'objectif. La question de la mobilité sociale des fonctionnaires et de leur classement sur l'échelle sociale – qu'il s'agisse de leur déclassement ou de leurs aspirations à faire partie des strates supérieures de la société – se trouve d'ailleurs au centre des débats originels sur leur dénombrement.

Les premières statistiques de fonctionnaires sont établies parallèlement à l'instauration du régime républicain entre 1877 et 1914, années qui sont aussi celles du lancement de grands projets de société (réarmement, équipement public et instruction publique) en même temps que celles de la dénonciation du « fonctionnarisme ». Derrière la question de leur dénombrement se pose en fait celle de « la sélection sociale de ceux qui seront rémunérés par l'État mais surtout qui auront le dernier mot dans l'organisation de la vie collective » (9). Pour le XIXe siècle, il n'existe pas d'outil de mesure unique des mobilités des fonctionnaires français : les flux de migrations de fonctionnaires sont difficiles à

(4) Frédérique Pallez (coord.), « Les souplesses cachées du mammouth », séminaire de l'École de Paris, Annales des Mines, septembre 1998 ; « La mobilité », École de Paris du Management, avril 1999 ; « Les mutations industrielles, vecteur de la modernisation publique ? », École de Paris du management, 17 janvier 2002 ; Marcel Pochard, *Rapport public 2003. Perspectives pour la fonction publique*, Études et documents du Conseil d'État, nº 54, Paris, La Documentation française, 2003 ; Gilles Jeannot « Gérer les carrières des cadres de la fonction publique ? », *Revue française d'administration publique,* nº 116, 4/2005, pp. 553-559.

(5) *Mobilité au sein de la fonction publique,* Rapport remis par Didier Quentin au ministre de la Fonction publique Denis Sauvadet, 23 novembre 2011.

(6) Les articles ont été réunis dans le cadre d'un appel à contributions intitulé « Les mobilités sociales, géographiques et professionnelles dans les fonctions publiques, du XIXe siècle à nos jours » que l'on peut trouver sur le site internet de la revue.

(7) Pour de premiers bilans partiels, *cf.* par exemple Christelle Avril, Marie Cartier, Yasmine Siblot, « Les rapports aux services publics des usagers et agents des milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation ? », *Sociétés contemporaines,* nº 58, 2005, pp. 5-18 ; Philippe Bezes, Odile Join-Lambert (dir.), « Comment se font les administrations ? », *Sociologie du travail,* vol. 52, nº 2, avril-juin 2010, pp. 212-233.

(8) Pour cette approche pionnière concernant le XIXe siècle, *cf.* Paul-André Rosental, *Les Sentiers invisibles. Espaces, familles et migrations dans la France du XIXe siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1999.

(9) Luc Rouban, « Le nombre des fonctionnaires : le débat autour du fonctionnarisme (1877-1914) », *Revue française d'administration publique,* nº 135, 2010/3, pp. 583-599.

appréhender de manière globale car les sources ne sont pas homogènes[10]. Du début du XXe siècle à l'entre-deux-guerres, le comptage du nombre des agents de l'État est perçu comme lacunaire alors que paradoxalement, comme le souligne Émilien Ruiz, de multiples sources existent[11]. Les motifs de cette dénonciation du nombre des agents de l'État, toujours jugé insuffisamment connu en même temps qu'excessif, changent dans la première moitié du XXe siècle : les peurs de la dépopulation, du syndicalisme public, ou encore la volonté de réduire les dépenses publiques ou l'importance des relations nouées par les statisticiens au sein d'instances nationales et internationales jouent alors un rôle. Il en va différemment au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

La saisie de mouvements d'ensemble (après la Seconde Guerre mondiale)

L'Insee, créé en avril 1946 et qui succède à la Statistique générale de France[12], reçoit désormais pour tâche de recenser les agents des services publics. Le premier recensement est publié en 1949, ensuite de manière irrégulière jusqu'en 1969, puis tous les deux ans à partir de 1976[13]. Essentiellement limité jusqu'à la fin des années 1970 à un recensement quantitatif des emplois publics, le recrutement de statisticiens adoptant une posture réflexive par rapport aux outils techniques contribue ensuite à une prise de recul sur l'utilisation des nomenclatures et les classifications des emplois publics[14]. De leur côté, les chercheurs en sociologie disposent aujourd'hui plus facilement qu'auparavant des fichiers informatisés de données individuelles anonymisées de certaines enquêtes, ce qui a eu pour conséquences d'accroître les partenariats entre statistique publique et chercheurs[15]. Pour les fonctions publiques, ce partenariat est toutefois très récent. Les explications tiennent d'abord aux clivages institutionnels : le ministère du Travail n'est compétent en France que pour les activités couvertes par le Code du travail, c'est-à-dire le secteur privé et une partie des entreprises publiques. La production statistique et les commandes d'études et de recherches sur l'emploi public sont limitées. De son côté, le ministère chargé de la fonction publique « est surtout guidé par des préoccupations de gestion administrative » [16], et il faut attendre l'année 2000 pour que soit créé l'Observatoire de l'emploi public.

Pour la période des années 1950 à 1970**,** ces statistiques ont servi de base à diverses approches quantitatives de la mobilité des fonctionnaires, qu'il s'agisse d'économistes ou de juristes (Laurent Blanc et Marceau Long par exemple[17]), de sociologues (on peut citer Claude Thélot et François de Singly, Alain Darbel et Dominique Schnapper[18]), ou de géographes et politistes (Xavier Browaeys et Paul Chatelain par exemple[19]). Centrés sur la période des « Trente Glorieuses » et sur la question de la reproduction du statut de fonctionnaire, ces travaux insistent sur les différences entre fonctionnaires et salariés du privé et font souvent passer au second plan la diversité des itinéraires sociaux et professionnels au sein de la fonction publique elle-même. Concernant la mobilité géographique, ils opposent d'une part les départements constituant un réservoir de recrutement (plutôt ruraux et sous industrialisés, au sud de la Loire et en Bretagne) où le fonctionnaire en place, à cause du temps qu'il met à retourner au pays, est âgé, et souvent partie prenante de l'action publique locale, et d'autre part, les départements plus urbanisés du Nord, de l'Est et de la région parisienne où le fonctionnaire arrive

(10) Jean Le Bihan, « La migration administrative au XIXe siècle. Réflexion à partir du cas français », *in* Brigitte Clavier, Yvan Rousseau (dir.), *Temps, espace et modernités. Mélanges offerts à Serge Courville et Normand Séguin,* Sainte-Foy, Presses de l'Université de Laval, 2009, pp. 335-345.
(11) Émilien Ruiz, « Compter : l'invention de la statistique des fonctionnaires en France (1890-1930) », *in* Philippe Bezes, Odile Join-Lambert (dir.), « Comment se font les administrations ? », *Sociologie du travail,* vol. 52, nº 2, avril-juin 2010, pp. 212-233.
(12) *Cf.* Béatrice Touchelay, *La France des mots, la France des chiffres. Fiscalité et comptabilité des entreprises entre État et organisations* patronales (1916-1959), Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2010 ; Étienne Pénissat, *L'État des chiffres. Sociologie du service de statistique et des statisticiens du ministère du Travail et de l'Emploi (1945-2008),* thèse de doctorat de l'EHESS, 2009 ; Béatrice Touchelay, Étienne Pénissat, « Histoire et construction des statistiques des salaires en France (1914-1952) : une lente institutionnalisation de la fonction statistique au sein du ministère du Travail », *in* Alain Chatriot, Odile Join-Lambert, Vincent Viet (dir.), *Les politiques du Travail. Acteurs, institutions, réseaux (1906-2006)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2006.
(13) *Cf.* Alain Darbel, Dominique Schnapper, *Morphologie de la haute administration française* (tome 1), *Les agents du système administratif* (tome 2), Paris, La Haye, Mouton, 1969, p. 172.
(14) *Courrier des statistiques,* « Entretien avec Alain Desrosières et Loup Wolff », mai-août 2009, p. 49.
(15) *Cf.* par exemple : Danièle Guillemot, Aurélie Peyrin, Gilles Jeannot, « Travail du public, travail du privé : similitudes et différences », *Revue française d'administration publique,* nº 132, 2010, pp. 789-804. En témoignent également, entre autres, les travaux menés au sein de l'équipe d'analyse du longitudinal du CMH et ceux du Cereq.
(16) Jacques Freyssinet, « Le travail dans la fonction publique, un continent peu exploré », *Le Mouvement social,* nº 212, juillet-septembre 2005, pp. 5-10.
(17) Marceau Long, Laurent Blanc, *L'économie de la fonction publique,* Paris, PUF, 1969.
(18) Alain Darbel, Dominique Schnapper, *op. cit*.
(19) Xavier Browaeys, Paul Chatelain, *Les France du travail,* Paris, PUF, 1984, pp. 52 à 72.

plutôt en début de carrière et se perçoit comme un itinérant. À partir du milieu des années 1950, le développement des investissements publics et l'amélioration de la natalité engendrent une croissance très rapide des besoins en fonctionnaires, notamment en enseignants. Ce développement de l'emploi public s'accompagne de difficultés de recrutement dans un marché de l'emploi défavorable (il faut attendre 1968 pour retrouver un niveau de population active comparable à celui de 1946).

Les faits sont connus pour certains corps : le nombre des candidats à la catégorie A étant inférieur à celui des postes à pourvoir, il est souvent fait appel à la promotion interne [20], ce qui induit une promotion sociale plus large pour les postes non pourvus par la voie des concours externes. Confronté à des difficultés de recrutement dans les régions industrielles et urbaines où ses services se développent, l'État organise systématiquement à grande échelle la mobilité de ses personnels en même temps que le recrutement national par la voie du concours se généralise – de nombreuses écoles de formation voyant alors le jour. La politique consistant à lier l'avancement au déplacement fait alors de la catégorie d'activités « administrations » (services publics et armée inclus) celle dont les employés sont les moins enracinés dans l'espace [21]. L'exode des jeunes issus de la France rurale du Sud et de l'Ouest n'a pas « pour moteur principal la seule nécessité : il relève également du désir d'ascension sociale. La mobilité géographique suit d'ailleurs la hiérarchie des diplômes » [22].

Cependant, au-delà des constats globaux d'une mobilité géographique élevée et d'un phénomène d'ascension sociale par la fonction publique, l'hétérogénéité et le détail des trajectoires sociales, géographiques et professionnelles internes aux administrations reste encore largement à explorer : comment la mobilité sociale, géographique et professionnelle des fonctionnaires varie-t-elle en fonction de la répartition territoriale des services de l'administration, des filières professionnelles internes, du niveau hiérarchique, du statut de titulaire ou de non titulaire, du sexe ? Il n'est en outre guère possible d'interpréter la mobilité interne des agents passés de la catégorie B à A de la fonction publique, dont on connaît pourtant l'importance numérique ou symbolique particulière dans certains ministères, ni de faire la part du mythe et de la réalité de cette promotion sociale affichée par l'administration – tout en montrant ce qui l'alimente – sans faire référence au contexte d'entrée dans l'administration caractérisé par une conjoncture donnée dans le secteur privé [23].

Des itinéraires différenciés en fonction du sexe et du niveau hiérarchique (1980 à nos jours)

À partir des années 1980, les mêmes mouvements d'ensemble sont constatés par les études quantitatives. Notons d'ailleurs que si les données fournies par l'Insee sont précises, elles n'en demeurent pas moins tributaires de leurs conditions de fabrication et peuvent être difficiles à croiser avec des monographies d'administration, par exemple sur le cas des personnels de la défense ou ceux de la Poste et France Télécom. Les règles régissant la gestion des effectifs militaires ne sont pas les mêmes que pour le reste de la fonction publique, et l'accès à ces données est confidentiel pour les effectifs de la défense ; la Poste et France Télécom ont été transformés en 1990 en exploitants publics mais ils ont continué à être inclus dans le recensement au titre de la fonction publique d'État au motif que les personnels des deux exploitants publics comprenaient toujours des fonctionnaires [24]. Toutefois, une première différenciation en fonction du sexe et de la position hiérarchique est désormais rendue possible par les sources statistiques. Pour les agents en fonction entre décembre 1978 et décembre 1984, les migrations des agents de l'État ont été étudiées par Monique Méron à partir d'un échantillon tiré du fichier paie [25]. Sur cette période, un agent sur six a changé de département d'affectation, le plus souvent pour aller dans celui d'à-côté. Les gens de l'Est et de l'Ouest n'échangent pas leurs postes, mais tous se déplacent vers le sud ou les côtés. Des flux importants de fonctionnaires parisiens alimentent toutes les autres régions ; beaucoup débutent en Île-de-France (un sur trois) et

(20) Comme le montrent des travaux portant sur divers corps et métiers. Voir notamment Jean-Michel Chapoulie, *Les professeurs de l'enseignement secondaire : un métier de classe moyenne*, Paris, Maison des sciences de l'Homme et Odile Join-Lambert, *Le receveur des Postes, entre l'État et l'usager (1945-1973),* Paris, Belin, 2001.
(21) Xavier Browaeys, Paul Chatelain, *op. cit*., p. 69.
(22) Xavier Browaeys, Paul Chatelain, *op. cit.*, p. 212.
(23) Alain Darbel, Dominique Schnapper, « La probabilité d'entrée dans la fonction publique », *Économie et statistique* n° 4, septembre 1969, pp. 43-50.
(24) Dominique Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 1996 », Insee Résultats, n° 660-661, emploi-revenus n° 151-152, juin 1999, pp. 8-16.
(25) Monique Méron, « Les migrations des salariés de l'État. Plus loin de Paris, plus près du soleil », *Économie et statistique,* n° 284, octobre 1988, pp. 3-18.

cherchent à regagner la province. Ceux qui bougent sont surtout jeunes, hommes et cadres. La mobilité géographique est liée à des discontinuités dans l'organisation de la carrière – surtout pour les femmes et les personnels non titulaires – ou à une promotion. Ainsi, titularisations, changements de profession ou de service, passages à un niveau hiérarchique supérieur vont de pair avec les mutations et concernent, en termes d'intensité et de rythme, surtout les mobilités des hommes. Parallèlement à cette approche globale de la mobilité des agents de l'État, c'est sans doute le corps des enseignants dont la mobilité a été étudiée le plus en détail, qu'il s'agisse de la mobilité sociale ou de la mobilité géographique. On sait par exemple que dans ce métier où les occasions de mobilité professionnelle ascendante sont rares, les déplacements tendent à se faire sur un plan horizontal et socio-géographique, les enseignants du primaire comme du secondaire tendant à fuir les établissements au recrutement populaire, qui constituent souvent un point de passage obligé, pour se rapprocher des établissements recrutant dans les catégories sociales supérieures (26).

C'est finalement sur les grilles de lecture produites par la statistique publique, source essentielle et la plus mobilisée dans les travaux d'étude de la mobilité des fonctionnaires, qu'il faut s'interroger. Concernant la mobilité sociale par exemple, on peut remarquer que les catégories utilisées dans les approches statistiques identifient la mobilité sociale à la mobilité intergénérationnelle et, plus précisément, au changement de catégorie socioprofessionnelle d'une génération à l'autre. Une telle définition ne permet pas de mettre en lumière les « petits déplacements sociaux » (27), qui concernent pourtant nombre de fonctionnaires d'exécution des Trente Glorieuses dont l'accès à la fonction publique après des expériences professionnelles comme paysans ou ouvriers est délicat à interpréter tant il représente à la fois un gain symbolique par rapport à la condition populaire d'origine, mais aussi une forme de continuité (28). La fin de période de croissance économique signifie-t-elle vraiment, pour tous ces personnels des services publics qui se différencient et se technicisent fortement, et dont la position sociale change selon la taille de la localité et sa sociologie, la fin du rôle d'ascenseur social joué par les administrations ?

De même, la mobilité professionnelle est souvent réduite à la mobilité ascendante en cours de carrière, à l'exclusion d'autres formes, plus horizontales. On peut souligner aussi la tendance à séparer l'étude de la mobilité sociale et de la mobilité géographique des fonctionnaires, alors qu'il serait utile pour tenir compte de leur possible indissolubilité dans l'administration de toujours caractériser l'origine et la position des fonctionnaires et par le social et par le géographique (29). Le critère professionnel règne en effet en maître sur ce champ d'étude, qui distingue les études par corps : les préfets, les magistrats, les professeurs, les instituteurs, les agents du fisc, les gendarmes, *etc.* Pour aller au-delà des clivages sectoriels, on parle « d'élites administratives » et de « hauts fonctionnaires », de « fonctionnaires intermédiaires », de « petits fonctionnaires ». C'est donc toujours le recours au critère hiérarchique, constitutif de l'organisation administrative, qui définit le groupe, alors même qu'il ne va pas de soi de cerner l'évolution des contours sociaux d'une catégorie de fonctionnaires.

Une autre lacune de ces statistiques est qu'elles permettent difficilement de saisir les effets des reclassements internes de fonctionnaires (tels que les suppressions de catégorie, les phases de titularisation des auxiliaires, les repyramidages ou transformation d'emplois, l'intégration des fonctionnaires d'Outre-mer, *etc.*) sur la mobilité professionnelle interne, comme le signale Aline Pauron (30). Cet auteur souligne d'abord que la mobilité géographique est la plus importante des mobilités, puisqu'elle concerne en moyenne chaque année 4,2 % des fonctionnaires de l'État. Mais elle montre aussi que la mobilité professionnelle et catégorielle est largement conditionnée par les mesures générales de reclassement, qu'il s'agisse au début des années 1990 du reclassement des agents de catégorie D en C, ou au cours des années 1990 des transformations d'emploi ayant permis de constituer le corps des professeurs des écoles.

---

(26) Alain Léger, « Les déterminants sociaux des carrières enseignantes », *Revue française de Sociologie*, XXII, 4, octobre-décembre 1981, pp. 549-574.

(27) Bernard Lahire, « Petits et grands déplacements sociaux », *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, arPis, La Découverte, 2004, pp. 411-470.

(28) Voir l'étude pionnière de Michel Crozier, *Petits fonctionnaires au travail*, Paris, CNRS, 1955 et plus récemment sur l'exemple des facteurs de la Poste, Marie Cartier, « Fonction publique et mobilité sociale : rester facteur 1939-1974 », *Revue d'histoire moderne et contemporaine,* nº 51-1, 2004/1, pp. 94-116 et « La petite fonction publique, monde stable et séparé ? L'exemple des facteurs des PTT des Trente Glorieuse », *Sociétés Contemporaines*, 2005, nº 58, pp. 19-38.

(29) Sur l'intérêt d'explorer les interactions entre mobilité sociale et mobilité géographique, voir Alain Blum, Gille de La Gorce, Claude Thélot, « Mobilité sociale et migration géographique », *Population*, nº 3, 1985, pp. 397-434.

(30) *Cf.* Aline Pauron, « La mobilité des agents titulaires de l'État… », *art. cit.*

En réalité, les données issues du fichier paye des agents de l'État restent fondamentalement limitées pour appréhender la mobilité professionnelle[31] : elles ne permettent que de mesurer les mobilités professionnelles fortes, correspondant par exemple à un changement de ministère ou de service, et sans inclure les mises à disposition dans lesquelles le fonctionnaire reste rémunéré par son administration d'origine.

Plus généralement, le problème majeur reste l'absence de suivi longitudinal de plusieurs cohortes sur longue période incluant les origines sociales. L'absence de référence à la profession des parents dans les données existantes interdit d'analyser les trajectoires individuelles en ce sens et de repérer avec précision des évolutions diachroniques. Il est ainsi quasiment impossible de voir si la mobilité géographique ou l'ascension sociale des fonctionnaires a augmenté ou diminué sur longue période. Pour aller plus loin, « seules des données d'enquêtes et non pas des données administratives » sont nécessaires[32]. Il est possible soit d'avoir recours aux dossiers de personnels des administrations à partir desquels on réalise une étude quantitative, soit d'étudier des itinéraires individuels à partir de sources orales ou d'enquêtes ethnographiques – quitte à croiser les deux méthodes[33]. De tels dispositifs permettent de ne pas réduire la diversité des parcours géographiques et professionnels à des regroupements trop généraux et de relier les projets de mobilité individuelle des fonctionnaires avec la saisie du système particulier d'avancement et de filière de métier propre à chaque administration : c'est l'enjeu méthodologique qu'approfondissent les articles de ce dossier.

Par contraste avec les approches statistiques dont on vient de souligner tout à la fois les apports et les limites, les auteurs de ce numéro, en partant de monographies d'un corps ou d'une strate de fonctionnaires saisis dans une configuration historique précise, contribuent à l'étude de l'hétérogénéité des mobilités à l'intérieur de la fonction publique en centrant leur attention sur les niveaux hiérarchiques subalterne et intermédiaire, et en éclairant les relations entre mobilité sociale, géographique et professionnelle.

Étudier l'interaction entre mobilité sociale, géographique et professionnelle dans les fonctions publiques

La mobilité sociale et la mobilité géographique sont rarement étudiées de concert[34]. Si l'on gagne à les distinguer, elles se trouvent en même temps étroitement associées dans la fonction publique, dont les services sont répartis sur l'ensemble du territoire national et dont les conditions de travail des agents ont souvent à voir avec les territoires et les usagers auxquels les services sont fournis. Articuler ces deux formes de mobilité est d'autant plus important lorsque l'on cherche à comprendre comment divers groupes sociaux utilisent l'emploi public à des fins de reproduction ou d'ascension sociale. Dans le cas des « petits » fonctionnaires et de certains fonctionnaires intermédiaires, l'ancrage local apparaît souvent, et de façon relativement constante à travers le temps, préféré à l'ascension professionnelle qui requiert de nombreux déplacements. Mais celui-ci peut prendre des formes variées, selon notamment qu'il implique ou non un « retour au pays ». Il s'accompagne également souvent d'un déplacement social qui, pour modeste qu'il soit, n'en représente pas moins une forme de réussite aux yeux des intéressés. De même les carrières les plus ascensionnelles ne sont pas toujours synonymes de « déracinement », l'avancement et le changement de résidence administrative qu'il implique pouvant être assorti de vœux géographiques qui représentent une marge de manœuvre individuelle décisive. Articuler mobilité sociale et mobilité géographique nécessite aussi de se pencher sur le rôle du niveau de diplôme et sur le rapport à l'école des fonctionnaires de divers rangs tout en tenant compte de l'histoire de la scolarisation en France.

---

(31) Marie-Christine Parent, Julien Pouget, Catherine Zaidman, « Mieux connaître l'emploi public », *Économie et statistique,* n° 369-370, 2003, p. 11.
(32) Thomas Amossé, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité… », *Insee première,* n° 921, septembre 2003, p. 3 ; Stéphanie Dupays, « La mobilité dans la fonction publique : mythe ou réalité ? », *in* Observatoire de l'emploi public, *Rapport annuel*, annexe n° 3, 2003, p. 42.
(33) Pour l'articulation entre étude quantitative des dossiers de personnels des postiers et source orales, *cf.* Odile Join-Lambert, « Dossiers de personnel et témoignages. Faire l'histoire des receveurs et receveuses des Postes (1944-1973) », *Histoire et mesure,* numéro spécial « Travail », vol. XX, n° 3-4, 2005 ; Odile Join-Lambert, « Les sources orales et l'histoire sociale », *in* Florence Descamps (dir.), *Les sources orales et l'histoire. Récits de vie, entretiens, témoignages oraux,* Bréal, 2006.
(34) Dominique Merllié, Jean Prévot, *La mobilité sociale,* Repères, La Découverte, Paris, 1998, p. 18.

Origines familiales et diplômes : clés de la construction et de l'analyse des mobilités

En effet, le niveau d'étude détermine, initialement, celui du concours passé et le recrutement dans telle ou telle catégorie de la fonction publique. La hiérarchisation interne des fonctionnaires mêle ainsi des critères de diplôme et des critères de nature du travail exercé. En 1946, la définition de la catégorie (dite alors « cadre ») se rapporte à la notion d'emploi : la « catégorie A » (ou « cadre A » alors) regroupe les emplois correspondant à des fonctions d'études générales et de direction ; la catégorie B correspond à des fonctions d'exécution exigeant une appréciation personnelle ; les catégories C et D regroupent les emplois d'exécution avec des connaissances spécialisées ou une formation technique. Parallèlement, on ajoute que l'inscription en catégorie A nécessite un recrutement au niveau de l'enseignement supérieur, la catégorie B exige le baccalauréat ou le primaire supérieur et les catégories C et D la fin des études obligatoires. Cependant, avec l'extension de la scolarisation qui a marqué la société française dans la seconde moitié du XXe siècle, c'est la définition par le niveau d'étude qui prévaut sur la définition par l'emploi (35). L'augmentation contemporaine de la catégorie A dans la fonction publique renvoie non seulement à la croissance des emplois correspondant, mais aussi à l'évolution du niveau de formation de la population. Ainsi le passage en catégorie A des professeurs des écoles anciens instituteurs au prétexte de leur niveau de recrutement n'a-t-il rien changé aux fonctions qu'ils assumaient lorsqu'ils étaient classés en catégorie B. Dans la période contemporaine, les fonctionnaires dits d'exécution ou d'encadrement le sont-ils vraiment ? Il convient aujourd'hui encore plus qu'hier de réfléchir aux critères de mesure de la mobilité et de l'immobilité sociale des fonctionnaires et de s'attacher à les diversifier pour mieux comprendre leur identité sociale.

La mesure de la mobilité sociale à partir de la seule profession du père apparaît particulièrement peu ajustée, comme le suggèrent les enquêtes réalisées dans ce numéro : le diplôme des parents et notamment de la mère, de même que la trajectoire scolaire intra-générationnelle (la nature précise des diplômes possédés et les débouchés qu'ils offrent ou non sur le marché local du travail, les conditions d'obtention de ces diplômes) mais aussi le devenir scolaire des descendants constituent des variables tout aussi importantes à explorer pour apprécier la mobilité sociale des fonctionnaires tant sur le plan « objectif » (mobilité que le chercheur peut étudier à partir des critères qu'il a explicités) que « subjectif » (la perception que l'individu a de sa mobilité). De même, la situation familiale et la profession du conjoint apparaissent intéressantes à prendre en compte. L'étude des mutations de poste des fonctionnaires à partir de leurs dossiers de carrière fait souvent apparaître le groupe domestique derrière l'individu et laisse entrevoir les transactions au sein du couple auxquelles la mobilité professionnelle et géographique donne lieu, ou encore les stratégies familiales qui la sous-tendent – que le fonctionnaire soit un homme ou une femme d'ailleurs. Ces informations n'étant pas toujours disponibles dans les données statistiques, il est particulièrement intéressant de les obtenir y compris sur de simples cas individuels par d'autres modes d'enquête, telles que l'étude qualitative de tous les documents contenus dans le dossier de carrière ou l'entretien approfondi de type ethnographique. De façon générale, la combinaison entre des données statistiques et des études de cas individuels, que celles-ci reposent sur des entretiens répétés ou sur une étude intensive de documents d'archive collectés dans le cadre d'une enquête prosopographique ou bien encore d'une enquête à partir de dossiers de carrière, peut aider non seulement à élargir le champ des variables considérées et des questions à poser, mais aussi permettre d'articuler la mobilité sociale objective et la mobilité sociale subjective (36). La sociologie de type ethnographique (enquête monographique de longue durée par observation et/ou entretiens contextualisés) peut aussi fournir des outils conceptuels utiles à l'étude de la mobilité dans la fonction publique. Par exemple, la notion de « carrière horizontale » qui désigne la circulation entre des postes situés à un même niveau de la hiérarchie formelle mais distincts en termes de condition de travail (ce qui peut impliquer ou non une mobilité géographique) peut permettre d'étudier la diversité de la mobilité professionnelle (37).

---

(35) *Cf.* Jean-Luc Bodiguel, « L'emploi public de 1955 à 1970 : problèmes et solution », note d'orientation pour l'Observatoire de l'emploi public, *in* Observatoire de l'emploi public, *Rapport annuel,* 2001, p. 181.

(36) Sur les difficultés de la comparaison entre mobilité sociale objective et subjective à partir d'enquêtes statistiques, voir Marie Duru-Bellat, Annick Kieffer, « Les deux faces – objective / subjective – de la mobilité sociale », *Sociologie du travail*, 48, 2006, pp. 455-473 et Dominique Merllié, « Comment confronter mobilité « subjective » et mobilité « objective » », *Sociologie du travail*, 48, 2006, pp. 455-603.

(37) Howard Becker, « The Career of the Chicago Public School Teacher », *American Journal of Sociology*, 57 (5), pp. 470-477 et pour un usage de cette notion dans l'étude des trajectoires sociales et professionnelles des aides-soignantes, voir Anne-Marie Arborio, *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Anthropos, 2001.

Des questions qui demeurent ouvertes

Dans les textes qui suivent, toutes ces perspectives ne sont pas nécessairement ouvertes. Les diplômes possédés, mais aussi le rapport individuel et familial à l'école et aux activités scolaires, aspect important pour comprendre les formes de la mobilité sociale ascendante inter – ou intra-générationnelle des fonctionnaires que celle-ci soit petite ou grande, ne sont pas toujours regardés en détail. De même, on peut regretter que, faute de sources disponibles, l'origine sociale des fonctionnaires subalternes ne le soit pas toujours non plus, ce qui permettrait de montrer que devenir agent d'une administration peut constituer en soi un déplacement social significatif, plus ou moins synonyme d'ascension selon la configuration historique. Le rapport à la mobilité géographique des fonctionnaires dans la période actuelle d'évolution des modes de recrutement et de forte attractivité de l'emploi public pourrait aussi être approfondi, notamment pour les lauréats bac + 2 des concours de catégorie B : les trajectoires contrariées d'accès à l'emploi public qualifié qui mènent à ces concours peuvent impliquer des stratégies de migration (aller passer le concours dans les départements ou les régions où il est moins sélectif) ; ces fonctionnaires de catégorie B aujourd'hui sont-ils disposés à la migration ou enclins au retour au pays ?

C'est, encore, l'étude du pyramidage des emplois et des structures d'opportunités qui mériterait d'être développée (38). Par exemple, l'étude des comparaisons des mobilités entre hommes et femmes, en fonction des filières de métiers dont le taux de féminisation peut fortement varier, et des perspectives de débouchés internes, permettrait de comprendre d'autres mécanismes à l'œuvre éclairant les inégalités de carrières entre hommes et femmes. On peut aussi se demander si la lenteur de la promotion des femmes dans certains corps n'est pas liée à la taille du corps et la structure des grades qui n'offrent que peu de voies de promotions (39). On mesure en outre tout l'intérêt qu'il y aurait à comparer les refus de mobilité des hommes à ceux des femmes pour mieux comprendre l'espace des promotions possibles réellement offertes aux femmes.

Enfin, la mobilité des immigrés ou descendants d'immigrés dans la fonction publique, qui a fait une apparition dans le débat public en 2005 avec la mise à l'agenda de la question de la représentation des immigrés et de leurs descendants (40), mériterait aussi d'être développée. On sait que les personnes dont les deux parents sont immigrés sont légèrement sous-représentées dans la Fonction publique par rapport au secteur privé, une sous-représentation qui est accrue pour les personnes dont les deux parents sont d'origine maghrébine (41). Elle s'expliquerait par des différences de niveau d'éducation et la nature des épreuves écrites des concours avec notamment la composition de culture générale (42). Il faut aussi rappeler que l'emploi public statutaire en France a été réservé aux nationaux, la nécessité d'être de nationalité française n'ayant été assouplie que récemment, avec l'ouverture de l'accès au statut de fonctionnaire aux étrangers européens. Cette attention aujourd'hui accordée à l'accès des descendants d'immigrés à la fonction publique invite à revisiter l'histoire des fonctions publiques en étudiant par exemple les parcours des Tunisiens recrutés dans la fonction publique depuis 1946 (43), mais aussi les itinéraires géographiques et sociaux d'une population trop peu étudiée, celle des Français d'Outre-mer recrutés en grand nombre sur des emplois de fonctionnaires subalternes dans les années 1960.

Sans prétendre répondre à toutes ces questions, mais en distinguant la mobilité géographique, la mobilité professionnelle et la mobilité sociale, et aussi la mobilité sociale objective et subjective, et

---

(38) Pour une perspective générale, *cf.* Odile Join-Lambert, « Organiser l'emploi public. Un éclairage historique sur les corps de la fonction publique (XIXe-XXe siècle), *La Revue de l'Ires,* nº 46, 3e trimestre 2004 ; pour une étude sur le cas sur la notation, *cf.* Odile Join-Lambert, Yves Lochard, « Construire le mérite dans la fonction publique d'État. Le cas de la Culture », *Sociologie du travail,* nº 2, avril-juin 2010.

(39) Sur le rôle d'ascension sociale de la Fonction publique pour les femmes diplômées d'origine populaire, *cf.* par exemple Sibylle Gollac, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête 'Emploi' », *Sociétés Contemporaines*, 2005, nº 58, pp. 41-62.

(40) Gwénaëlle Calvès, *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration,* DGAFP, Paris, La Documentation française, 2005.

(41) Julien Pouget, « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *in* Insee, *France. Portrait social ;* Paris, Insee, coll. Insee références, pp. 143-162.

(42) Mireille Eberhard, Dominique Meurs, Patrick Simon, « Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira) », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009*, volume 1, DGAFP, ministère du Budget, La Documentation française, pp. 277-287.

(43) Anne Sophie Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1946,* Paris Éditions de l'EHESS, 2010.

en se donnant les moyens de les étudier de concert, les contributions réunies dans ce numéro thématique de *Travail et emploi* éclairent la façon dont la fonction publique articule les diverses formes de mobilité dans deux configurations historiques : les débuts de la professionnalisation de la fonction publique d'État à partir de la seconde moitié du XIXe siècle, l'essor de la fonction publique territoriale et le déclin numérique des emplois de fonctionnaire d'État depuis les années 1980.

Des fondements de l'organisation des mobilités à leur réorganisation : les bénéfices de la comparaison dans le temps et dans l'espace

La mobilité spatiale au cœur de la professionnalisation de la fonction publique

Le détour par le XIXe siècle permet d'examiner les fondements d'un système étatique de gestion des personnels reposant sur la mobilité géographique en lien avec la distribution spatiale des services sur l'ensemble du territoire national. Cette mobilité géographique apparaît dès l'origine comme le produit d'un ajustement entre les contraintes du service public et les règlements étatiques d'une part, et les trajectoires sociales des agents d'autre part. Jean Le Bihan explore ainsi le développement de la mobilité géographique des percepteurs des Impôts au cours du XIXe siècle : la norme qui s'impose alors est de changer deux à trois fois de résidence pendant la carrière tout en parcourant une aire pluridépartementale sans lien avec le département de naissance. Le déracinement, porté par de nouvelles réglementations (tableau d'avancement national, examen d'aptitude départemental, concours national), est en même temps soutenu par les aspirations subjectives à la promotion d'hommes issus des classes modestes de la société. L'étude des origines sociales des percepteurs révèle en effet la montée des « fils du peuple épris de réussite professionnelle » et disposés à la migration, au détriment des notables locaux, vivier traditionnel des percepteurs, qui n'y étaient au contraire guère enclins. C'est donc la structure sociale du recrutement tout autant qu'une politique volontaire de rationalisation et de professionnalisation qui façonnent la mobilité géographique des agents de l'État. Pour ces fonctionnaires de rang intermédiaire des Impôts, la mobilité géographique est indissociable d'une promotion professionnelle (l'avancement implique le déplacement, la hiérarchie des résidences administratives épousant la hiérarchie urbaine) et d'une ascension sociale tant objective (par rapport à la position sociale des ascendants), que subjective. Par-delà l'origine sociale populaire, ce sont en effet des dispositions individuelles à l'ascension sociale future dont les archives gardent la trace : lorsqu'ils explicitent leurs motivations à être nommés en ville dans les « vœux géographiques » dont ils ont le droit d'assortir leurs demandes de mutation, ces pères de famille affichent par exemple leur souci d'offrir à leurs enfants de bonnes conditions de scolarisation, une disposition singulière dans la société rurale et peu scolarisée du XIXe siècle.

La mobilité géographique fait tout autant l'objet de transactions entre l'administration et ses agents subalternes, tels les gendarmes dont Arnaud-Dominique Houte étudie les mutations durant le XIXe siècle : dans l'institution militaire aussi règnent la négociation et l'arrangement. Exposés à une politique de dépaysement (aucun gendarme n'est de fait affecté dans son canton natal en début de carrière), ces petits fonctionnaires se déplacent beaucoup (entre deux et quatre affectations durant la carrière, le plus souvent à l'échelle de la légion, soit une aire de trois à six départements), mais leur mobilité ressemble en qualité à celle des autres petits fonctionnaires. Dans le bas de la hiérarchie administrative, déplacement ne rime en effet pas avec avancement. Non seulement ce dernier est rare tant les postes de gradés sont peu nombreux (eu égard au nombre de gendarmes), mais qui plus est une part significative des gendarmes les mieux notés refusent l'« existence nomade » que requièrent les galons. Les aspirations avec lesquelles compose l'institution, visent ici d'abord l'ancrage local et non la promotion sociale. Examinant attentivement ce que recouvrent la mutation « dans l'intérêt du service » et la mutation « par convenance personnelle », l'auteur montre que le jeu des mutations repose sur un compromis entre le pouvoir de l'institution et les exigences de sa mission, et l'aspiration des gendarmes à se rapprocher de leur pays d'origine ou, plus généralement, de leurs attaches familiales. Les diverses dispositions restrictives que l'institution doit mettre en place pour contenir cette aspiration (telle que la « masse individuelle ») attestent en creux de sa vigueur. L'examen des pratiques des officiers met au jour les normes non écrites nées de ce compromis : utilisation du déplacement dans l'intérêt du service comme punition officieuse, plus discrète que la mutation disciplinaire en bonne et due forme ; utilisation de la mutation par convenance personnelle pour récompenser le

« bon » gendarme ; mutations tacitement considérées comme l'apanage de la jeunesse, les déplacements devant se raréfier avec le temps, tant l'ancrage local représente « l'un des seuls privilèges dont disposent les vétérans ».

Ainsi, alors que dès la fin du XIXe siècle, la mobilité professionnelle des fonctionnaires intermédiaires et supérieurs est réglée par le principe du déplacement/avancement, celle des fonctionnaires subalternes l'est par le droit tacite, sinon toujours au retour au pays, du moins à l'ancrage local.

La contribution d'Anne-Sophie Beaud et Sylvie Schweitzer sur l'inspection du Travail de la fin du XIXe siècle jusqu'aux années 1970 vient toutefois rappeler que les femmes ont été longtemps exclues de cette promotion professionnelle liant déplacement et avancement dans la moyenne et surtout haute fonction publique, exclusion de droit avant les statuts de la fonction publique de 1941 et 1946, de fait ensuite jusqu'au milieu des années 1970. Dans la première moitié du XXe siècle, les inspectrices tendent à être cantonnées au contrôle des petits ateliers et des commerces puis des bureaux qui emploient principalement une main-d'œuvre féminine. Étant exclues du grade d'inspecteur divisionnaire, leur mobilité géographique est restreinte à la région parisienne puis aux grandes villes et leur promotion professionnelle inexistante. Si la promotion professionnelle se développe pour les femmes comme pour les hommes après 1945 suite à la création de nouveaux grades d'avancement tel celui de directeur départemental du travail, les femmes restent toutefois absentes des postes les plus importants (inspection générale, direction régionale) et des quotas officieux, limitant le nombre de femmes, sont pratiqués jusqu'en 1974 en dépit de la mixité officielle des concours d'inspecteurs et de contrôleurs.

Déplacements et réorganisations de la fonction publique aujourd'hui

Le particularisme de la fonction publique territoriale en matière de mobilité géographique dans la période contemporaine est éclairé par la contribution d'Émilie Biland. Cette dernière montre en effet que loin des textes réglementaires et des discours favorables à la mobilité géographique dans les collectivités locales qui se sont développés depuis les années 1980, il est des petites villes de province où l'ancrage local des petits fonctionnaires nés dans le département sinon dans la commune où ils travaillent, fruit d'une longue tradition d'embauche locale, demeure une réalité. Mais cette immobilité géographique n'a pas pour autant été synonyme d'immobilité professionnelle tout au moins pour les ouvriers qualifiés, qui ont non seulement connu une mobilité du secteur privé vers le secteur public, mais également une ascension professionnelle par l'avancement et les concours internes jusqu'à la catégorie A pour certains, à l'intérieur de la catégorie C pour le plus grand nombre. D'ampleur modeste, cette dernière forme de promotion est peu visible, mais néanmoins précieuse pour des fonctionnaires peu diplômés et localement enracinés. Ce modèle original de promotion sur place au bas de la hiérarchie administrative semble toutefois aujourd'hui remis en cause par l'augmentation des exigences scolaires lors du recrutement et par le transfert des concours et des promotions à des institutions départementales qui contribuent à en augmenter la sélectivité scolaire.

Enfin, le positionnement social des professions intermédiaires administratives de la Fonction publique d'État aujourd'hui est étudié par Cédric Hugrée. Ces professions administratives apparaissent vieillissantes et, du point de vue du profil scolaire, de l'origine sociale et des alliances, de plus en plus distantes des professions les plus qualifiées de la Fonction publique d'État. Pourtant, dans le même temps, ceux qui les occupent déclarent plus nettement que les autres fonctionnaires un sentiment de mobilité sociale intergénérationnelle ascendante. Pour expliquer l'ajustement entre les diplômés d'origine populaire de la seconde explosion scolaire et les concours de catégorie B donnant accès aux professions intermédiaires administratives de la fonction publique d'État, il faut étudier de près les trajectoires sociales et scolaires des lauréats et, notamment, leurs conditions d'accès aux concours, ce que permet la méthode des entretiens approfondis et répétés au fil du temps. Celle-ci permet de mettre en évidence l'existence de trajectoires contrariées d'accès à l'emploi public qualifié, ponctuées de tentatives aux concours, d'échecs, de révision des ambitions, et de migrations géographiques vers les départements où les concours paraissent plus accessibles. C'est par rapport à cette longue « carrière concourante » s'expliquant en partie par leur socialisation universitaire inachevée, que les diplômés de l'université de masse perçoivent positivement leur réussite au concours de catégorie B. Tenir compte des perceptions subjectives de la mobilité sociale permet finalement d'attirer l'attention sur d'autres formes de petits déplacements sociaux dont la fonction publique d'État demeure le support.