

La démission dans la haute fonction publique : cas des administrateurs civils diplômés de l'ENA.

Btissam Bouzidi

THEMA, Université de Cergy-Pontoise

33, boulevard de Port, 95011 Cergy

01-34-25-63-75

bouzidi@eco.u-cergy.fr

Résumé :

L'évolution démographique dans plusieurs pays de l'OCDE laisse présager une réelle compétition dans l'attractivité des personnes les plus qualifiées. Attirer de nouveaux talents n'est pas le seul défi de ces pays, leur fidélisation semble être une de leurs principales préoccupations. En France, les particularités de l'administration française où les carrières sont régies par un statut général, les promotions sont plutôt liées à l'ancienneté qu'à la performance et où les blocages de carrières sont fréquents, l'exposent au risque de perte de son attractivité. Ainsi, on se demande si la capacité de l'administration de fidéliser ses hauts fonctionnaires reste prévisible. Pourquoi, il y aurait-il des départs de la haute Fonction publique? .

Cet article permet d'apporter des éléments de réponse à cette question à travers l'application des techniques de l'économétrie qualitative sur des données de trajectoires professionnelles d'un échantillon quasi-exhaustif de 438 administrateurs civils affectés a ministère de l'économie et des finances à leur sortie de l'école nationale d'administration. Nos résultats montrent que les effets combinés de manque de mobilité verticale et horizontale à l'intérieur de l'administration et l'existence des opportunités accessibles à l'extérieur incitent les hauts fonctionnaires à quitter la fonction publique.

Introduction:

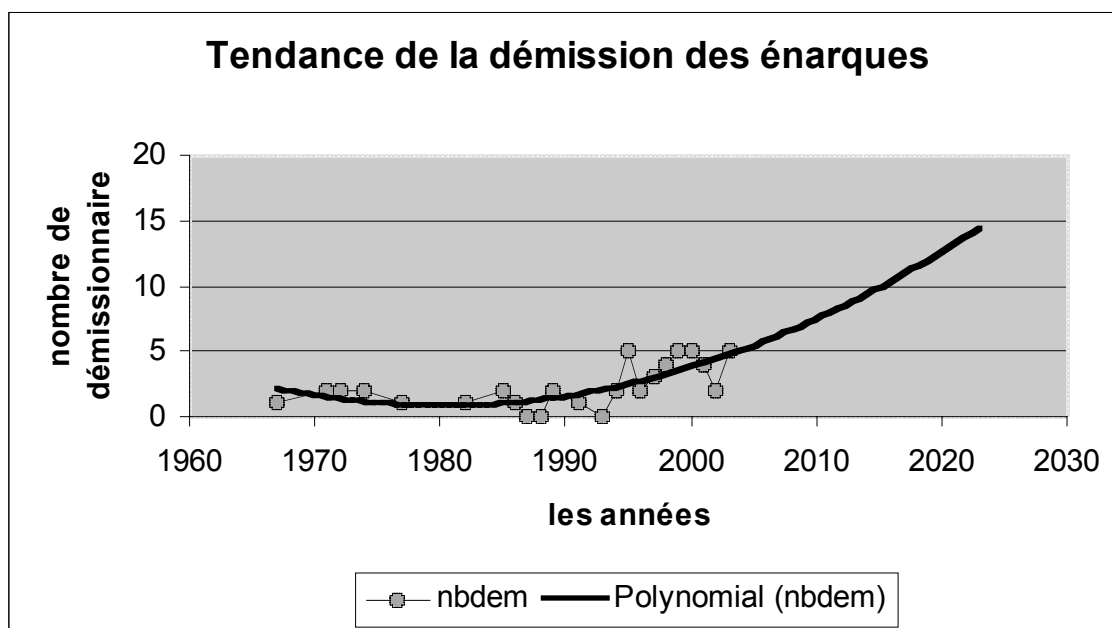
L'évolution démographique dans plusieurs pays de l'OCDE laisse présager une réelle compétition dans l'attractivité des personnes les plus qualifiées. Attirer de nouveaux talents n'est pas le seul défi de ces pays, leur fidélisation semble être une de leurs préoccupations majeures. Face à une économie de plus en plus ouverte, les firmes sont tenues d'améliorer leur compétitivité. Elles investissent dans l'apprentissage et la qualification de leurs employés et le taux de rendement de ces coûts dépend de leur capacité à les garder. Ces inquiétudes ne concernent pas que les entreprises privées, les administrations publiques les partagent amplement.

En France, les particularités de l'administration française où les carrières sont régies par un statut général, les promotions sont plutôt liées à l'ancienneté qu'à la performance et où les blocages de carrières sont fréquents, l'exposent au risque de perte de son attractivité. Fougère et Pouget (2003) ont montré que la plupart des corps des fonctionnaires demeureraient très attractifs (le taux de candidature serait supérieur à 50 candidats présents par poste offert). Or, l'attractivité mesurée par le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de postes offerts ne reflète pas la capacité de la fonction publique à garder ses fonctionnaires les mieux qualifiés. Si la capacité de l'administration à drainer des hautes qualifications reste prévisible, qu'en serait-il de sa capacité à les empêcher de partir? Pourquoi, il y aurait-il des départs de la haute Fonction publique?

Les études économiques les plus récentes sur le départ de la firme ont mis en valeur le lien qui existe entre la satisfaction dans le travail et le choix de départ. Clark(2001) et Lévy-Garboua(2001) ont montré à travers des données de panel allemandes que le départ est la conséquence de l'insatisfaction dans le travail. Shields, Price(2002), ont trouvé le même résultat sur des données de nurses en grande Bretagne. Ils ont montré que les intentions de quitter l'entreprise sont fortement corrélées à la satisfaction dans le travail. Kristensen, N et Westergaard-Nielson,N(2004) ont tiré les mêmes conclusions en utilisant des données de Danemark. D'autres études ont apporté davantage d'éclaircissement en liant l'insatisfaction dans le travail à l'existence d'un marché interne peu favorable à l'évolution de carrière et à un marché externe offrant de meilleures perspectives de carrière. Thomas J.Dohmen, Ben Kriechel, Gerard A.Pfann(2003) ont mis en valeur la relation positive entre la dynamique de marché interne en terme de mobilité latérale (changement de poste)et verticale(changement de niveau hiérarchique) et la capacité de l'entreprise à fidéliser ses employés.

Nous nous intéressons dans la présente étude au choix de départ des hauts fonctionnaires de l'Etat en France, notamment les administrateurs civils sortis de l'école nationale d'administration (ENA) et affectés au ministère de l'économie et des finances (minefi).

L'évolution de nombre de départ depuis les années soixante des membres de l'encadrement supérieur parmi les administrateurs civils a atteint à partir de 1993 des niveaux supérieurs en nombre de départ. La tendance à la hausse de la démission des administrateurs civils du minefi semble être confirmée par nos données comme le montre le graphique suivant:



La faible pratique de la mobilité, un des soucis de carrières des administrateurs civils dans la fonction publique d'Etat semble accentuer la tendance à la hausse des démissions. Dans le dernier rapport de la commission sur la réforme de l'ENA et la formation des cadres supérieurs des fonctions publiques, le développement des passerelles de mobilité en interne(entre corps, direction et niveaux hiérarchiques) et en externe entre l'administration et les établissements publics ou privés est l'une des actions préconisées pour la bonne gestion des carrières de l'encadrement supérieur.

Notre objectif est de mesurer la probabilité de démission des administrateurs civils sortis de l'école nationale d'administration à travers leurs caractéristiques sociodémographiques et leurs parcours scolaires avant d'accéder à l'ENA. D'autre part, Expliquer les raisons de départ en saisissant le lien entre la dynamique des carrières en interne et leur dynamique en externe.

Nous avons suivi une démarche empirique qui repose sur des données longitudinales sur les trajectoires professionnelles des individus de notre échantillon. L'objectif étant de mesurer

et d'expliquer la probabilité de départ de l'administration, cette probabilité de démission est estimée à l'aide d'un modèle logit.

L'application des techniques d'économétrie qualitative sur les données individuelles des administrateurs civils est une différence importante avec la littérature sur le départ de la haute fonction publique en France. L'évaluation des carrières des administrateurs civils est un terrain très peu exploré par les chercheurs en générale et encore moins par les économistes. Seuls quelques travaux lui ont été consacrés, essentiellement par des sociologues dont la démarche demeure descriptive.

Eymeri et Pavillard (1997), semblent être les seuls sociologues à avoir abordé la question de départ du corps des administrateurs civils par les trois voies possibles: la radiation, la retraite et la démission à travers des statistiques et des données chiffrées. Ils ont décrit le profil sociologique de démissionnaire en fonction de ses caractéristiques individuelles plutôt que par le déroulement de sa carrière

Nos principaux résultats concordent avec ceux des études précitées et montrent que la mobilité verticale réduit significativement la probabilité de départ de la fonction publique, la mobilité latérale est moins significative. La mobilité en début de carrière réduit significativement la probabilité de départ et les fonctionnaires qui partent en mobilité externe ont une probabilité de départ très significative.

La suite de cet article est organisée comme suite. La section(1) présente les administrateurs civils énarques du ministère des finances. La section(2) explique la construction des données, la section(3) décrit les données et le modèle utilisé pour estimer la probabilité de démission, la section(4) rapporte les résultats de l'estimation.

1. Les administrateurs civils dans le ministère de l'économie et des Finances:

L'ENA est l'institution qui forme les têtes dirigeantes de l'Etat et les gérants de sa richesse. La tradition en est de mettre les ambitions, les aspirations et la volonté des candidats à rudes épreuves afin de les concrétiser sur une base extrêmement solide. L'un des principes fondateur de l'ENA consiste à (co)former et classer ses élèves. Le classement mesure et atteste la possession d'un mélange complexe de propriétés.

La légitimation, le succès rapide, le prestige de l'école lui sont ainsi venus de son positionnement comme lieu de production des grands corps (inspection des finances, conseil de l'Etat, cour des comptes), de la préfectorale et de la diplomatie. Eymeri(1997) a établi une

étude de terrain et a interviewé près de 1000 énarques et il a conclu que le corps des administrateurs civils, représentant pourtant la majorité des énarques et la totalité de ceux des tribunaux administratifs et des chambres régionales des comptes, a la nature logique "d'un résidu: Sa composition est le produit dérivé d'un processus de sélection dont l'objet n'est pas de pourvoir ces corps".

Les carrières des membres de ce corps présentent des enjeux majeurs. Elles englobent tous les phénomènes allant du souci de la réussite en passant par la reconnaissance de leur valeur professionnelle en termes de rémunération et des responsabilités qu'on leur accorde.

Selon Eymeri(1997), le ministère des finances est la grande maison abritant d'autres sous-maisons qui ont leurs propres règles de carrières complètement étanches. La gestion des carrières se fait par direction.

Depuis le recrutement jusqu'à la fin des carrières, le minefi possède ses propres particularités dans la gestion des carrières des administrateurs civils. Le recrutement est marqué par un nombre important des énarques bien classés : ceci tient au prestige de l'appartenance au ministère ainsi qu'aux salaires élevés à bercy. Une fois recrutées, les administrateurs civils entament leur carrière. Or, cette dernière n'échappe aucunement aux dictâtes de la régulation des carrières de ministère. Les premières carrières des administrateurs civils sont marquées par un passage rapide dans l'administration centrale limitée à une seule direction, avec une rotation très rapide sur les postes (deux ans en général). Cette situation crée une atmosphère concurrentielle entre les administrateurs civils qui doivent faire preuve de beaucoup de talent. Ils doivent travailler à rythme soutenu pour mériter l'accès à des postes de responsabilité et de sous directions, qui ne serait pas permis à tous.

L'enquête menée par La DGAFP¹ entre 1986 et 1996 a montré que les administrateurs civils forment un corps dont les membres ont une très forte propension à partir avant le terme légal et que les femmes, pour des raisons multiples et parfois spécifiques à un ministère, ont moins tendance à quitter que les hommes. Les départs sont concentrés en finances, qui se trouve en tête, suivi de l'intérieur avec un petit quart, puis loin derrières, les affaires sociales, l'éducation nationale et l'équipement.

¹ Direction générale de l'administration de la fonction publique

2. Les données:

Les données utilisées proviennent de deux sources complémentaires. L'échantillon a été sélectionné dans l'annuaire des anciens élèves de l'ENA, complété d'abord par les archives des CV des anciens élèves de l'ENA et ensuite par les mesures nominatives publiées dans le journal officiel. Les archives des CV sont détenues par l'association des anciens élèves de l'ENA et sont mises à jour tous les ans. Ils contiennent les informations collectées en adressant un questionnaire annuel auquel répondent tous les énarques administrateurs civils ou autres sortis de l'ENA.

Sur la base de ces informations, nous avons reconstitué les trajectoires professionnelles des administrateurs civils affectés au minefi à leur sortie de l'ENA entre 1960 jusqu'à 1993, depuis leur date d'entrée dans le corps jusqu'à 2003. Pour être inclus dans l'échantillon, chaque individu devait être énarque depuis au moins 1960 et au plus 1993, administrateur civil et affecté au ministère de l'économie et des finances.

On dispose finalement d'un échantillon de 438 administrateurs civils. Parmi eux 52 ont démissionné alors que les autres ont pris part de rester dans le corps.

3. Méthodologie :

3.1 Description statistique des données :

L'ensemble des informations collectées est structuré dans le tableau (1) et sa description statistique est résumée dans le tableau(2) en annexes.

3.1.1 Les caractéristiques sociodémographiques et parcours avant l'ENA

Le sexe et la situation matrimoniale permettent de savoir si la démission est un comportement plus masculin que féminin et si les contraintes familiales sont présentes dans la prise de décision de démission par les administrateurs civils. Dans notre échantillon de 438 administrateurs civils recrutés à leur sortie de l'ENA au ministère des finances entre 1960 et 1993 : 91% sont des hommes contre 9% seulement de femme. Le taux de démission parmi les hommes de notre échantillon est de 13% contre 5% seulement de femmes démissionnaires. 96% sont mariés avec ou sans enfants, contre 4% seulement de célibataires. Le taux de démission est de l'ordre de 11.88%, il est presque le même chez les deux catégories d'administrateurs civils.

L'âge à l'entrée envoie deux signaux. Réussir un concours aussi sélectif que celui de l'ENA à un âge inférieur à 25 voire à 30 ans est certainement un signe d'excellence élitaires. De

même, entrer dans le corps des administrateurs civils à un âge supérieur à 30 ans pourrait s'expliquer par la possession de l'expérience professionnelle. L'âge moyen d'entrée dans le corps est de 28 ans et 57 jours dans notre échantillon, la moyenne d'âge à l'entrée des démissionnaires (27 ans et 63 jours) est plus inférieure à celle des non-démissionnaires (28 ans et 69 jours).

Le diplôme obtenu avant l'ENA renseigne sur le profil d'excellence de chaque candidat. Le passage par l'IEP est une information complémentaire au diplôme qui nous renseigne plus précisément sur la filière d'études suivie ainsi que son degré de conformité aux enseignements déployés à l'ENA. Parmi les 438 administrateurs civils de notre échantillon, 74% sont passés par l'institut des études politiques contre 26% seulement qui n'ont pas fait l'IEP. Le taux de démission, lui, est plus faible (10 %) pour les administrateurs civils passant par l'IEP que pour les administrateurs civils qui n'ont pas connu ce passage(16%). 73% sont diplômés de deuxième cycle à l'université, 15% sont diplômés d'un troisième cycle à l'université et 12% sont diplômés des écoles d'ingénieur ou de commerce. Le taux de démission augmente avec le niveau de diplôme atteint, ainsi il passe de 9% pour les diplômés de deuxième cycle de l'université à 21.15% pour les diplômés des grandes écoles d'ingénieurs ou des écoles de commerce.

3.1.2 Les variables de carrières

L'accès au sous-directorat est perçu comme un signal de succès des premières carrières. ça reflète une mobilité hiérarchique à un niveau déterminant dans le déroulement de carrière d'un haut fonctionnaire. Les entretiens que nous avons effectués avec quelques administrateurs civils, confirment que le nonaccès au sous-directorat au bout 10 ans à la sortie de l'ENA est un signe d'échec de carrière. Dans notre échantillon, 48% ont accédé au sous-directorat contre 52% qui n'y ont pas eu accès. Quant au taux de démission, il est plus important dans la deuxième catégorie.

Le lieu d'occupation du dernier poste observé renseigne sur la mobilité interne en terme de changement de corps et ou ministère.74% des administrateurs civils ont occupé leur dernier poste dans le même ministère d'affectation initiale,16% occupe leur dernier poste observé dans un autre ministère et 10% dans un grand corps. Le taux de démission est de l'ordre de 5% pour la dernière catégorie et il est moins important que celui de ceux qui se trouvent dans le même corps au minefi au bout d'au moins douze ans de leur sortie de l'ENA .

L'importance du passage par le cabinet ministériel dans le déroulement de carrière a été relevée dans tous les entretiens que nous avons effectués; et a fait l'objet de plusieurs

développements par les sociologues. C'est la plus importante mobilité latérale recherchée par tous les administrateurs civils. Selon les résultats de Eymery(1997) le passage par le cabinet ministériel est généralement suivi, du fait de réseau des connaissances qu'on y constitue, par un départ de l'administration. 39% des administrateurs civils de notre échantillon sont passés au moins une fois par le cabinet ministériel, contre 61% qui n'ont pas connu ce passage. La proportion des démissionnaires qui sont passés par le cabinet ministériel (12%) est identique à celle des autres démissionnaires.

La mobilité statutaire capture l'information sur l'importance de départ en mobilité statutaire (mobilité en début de carrière) dans l'explication de démission. 77% des administrateurs civils de l'échantillon, partent en mobilité statutaire contre 23% seulement qui ne l'effectuent pas. La proportion des démissionnaires est moins importante chez les mobiles en début de carrière.

La fréquence de la mobilité externe² renseigne sur les chances d'insertion à l'extérieur de l'administration par un administrateur civil. Occuper des postes différents en dehors de l'administration permet de consolider les compétences et d'enrichir le capital humain. Dans le présent échantillon, la fréquence moyenne de mobilité externe est de un poste tous les dix ans. La mobilité externe est en moyenne doublement plus fréquente chez les démissionnaires (0.24 mobilité externe par an) que les non démissionnaires (0.12 mobilité externe par an).

3.2 Le modèle:

Dans cette section nous décrivons brièvement le modèle utilisé pour estimer les déterminants de choix de chaque individu de démissionner ou de rester.

A chaque unité de temps, la personne doit faire un choix binaire de quitter ou de rester dans la haute fonction publique. Elle choisit l'option qui maximise son niveau d'utilité.

Nous appliquons un modèle Logit simple pour estimer ce choix conditionnellement aux variables observées X . La probabilité de démission à l'instant t s'écrit:

$$P(dem_{it}=1/X_i)=\Lambda(X_i\beta+u_i)$$

Où i est un indice des individus, u_i représente le terme d'erreur; X est le vecteur des variables observables de la personne i à l'instant t ; et β est le vecteur des paramètres.

Λ signifie que u_i suit une loi logistique.

² Cette variable= nombre de poste occupé en externe/nombre d'année d'observation

Le modèle Logit

$$\Lambda(X_i\beta+u_i)\equiv(\exp(X_i\beta+u_i))/(1+\exp(X_i\beta+u_i))$$

Ainsi, si l'individu choisit de démissionner à la date t

$$Pr(dem_{it})=\exp(X_{it}\beta)/(1+\exp(X_{it}\beta))$$

Sinon

$$Pr(dem_{it}=0)=1/(1+\exp(X_{it}\beta))$$

4. Résultats :

Nous avons fait deux estimations de la probabilité de démission de la haute fonction publique. Une première estimation qui tient compte de la mobilité externe des administrateurs civils durant toute la période d'observation et une deuxième qui tient compte du passage à l'externe des administrateurs civils au cours de la période observée de leur carrière. Les coefficients des premières estimations sont présentés dans le tableau(3). Toutes choses égales par ailleurs, le passage par IEP réduit significativement la probabilité de démission. Un administrateur civil lauréat de l'IEP a 50% moins de chance de démissionner. Ceci peut s'expliquer par le fait que les personnes qui passent par l'IEP et qui débouchent sur l'ENA ont pour vocation de devenir et de rester serviteur de L'Etat et ils tiennent à y rester. La démission est significativement plus probable pour les administrateurs diplômés d'un troisième cycle ou d'une grande école d'ingénieur ou de commerce que pour les diplômés d'un deuxième cycle. Le sexe et la situation matrimonial interviennent avec leurs signes attendus mais ils ne sont pas significatifs.

L'âge à l'entrée est négativement lié à la démission. La probabilité de démission est significativement plus importante chez les plus jeunes entrants et elle décroît avec l'augmentation de l'âge à l'entrée. Une augmentation de l'âge à l'entrée d'une année supplémentaire augmente les chances de démission de 24%.

Hormis les caractéristiques individuelles, le déroulement de carrière des membres de ce corps influent sur leur choix de départ. Ainsi, Toute chose égale par ailleurs, le départ en mobilité en début de carrière (mobilité statutaire) réduit significativement la probabilité de

démission. Les administrateurs civils qui effectuent leur mobilité statutaire ont 67% moins de chance de démissionner que les autres. L'accès au sous-directorat qui constitue le critère objectif de juger de l'échec ou de succès des carrières dans l'encadrement supérieur, réduit significativement la probabilité de démission. Les administrateurs civils qui accèdent au sous-directorat ont 75% moins de chance de démissionner que de rester dans le corps. Ceci s'explique par la motivation que donne l'accès à ce poste favorisant l'accès aux autres postes de directorats voire l'intégration des grands corps. Comme on s'y attendait, le passage par le cabinet ministériel est négativement lié à la probabilité de démission, mais il ne l'influence que très marginalement.

Ces premiers résultats corroborent ceux obtenus par la littérature. Le choix de départ est en général du ressort d'un administrateur civil qui commence sa carrière dans l'administration à un âge relativement élevé; et, qui malgré son expérience se voit offrir des possibilités d'évolutions limitées en interne (Thomas J.Dohmen,Ben Kriechel,Gerard A.Pfann(2003)). En effet, le manque de mobilité en début de carrière et d'ascension dans la hiérarchie handicaperont ses chances d'accéder à des postes de responsabilité supérieure. Ces éléments envoient des signes d'insatisfaction de marché interne qui l'incite à quitter l'administration et à chercher d'autres opportunités. Mais, où ? Et comment ? Et c'est à cette question que nous avons tenté de répondre à travers la deuxième estimation.

Le tableau(4) montre les résultats de notre régression. L'introduction de la variable de mobilité externe améliore significativement le pouvoir explicatif de modèle. Les coefficients des variables estimés dans la première équation maintiennent le même signe.

La fréquence annuelle de mobilité externe a augmenté significativement la probabilité de démission. L'augmentation de 1% de la fréquence moyenne de mobilité externe augmente de 64% la probabilité de démission. Un tel effet peut s'expliquer d'abord par l'attractivité des métiers proposés à l'extérieur mais également par le problème de retrouver sa place dans l'administration dès le retour d'un détachement ou autre situation administrative.

Ces résultats apportent la réponse à la question que nous nous sommes posée. Ainsi, les personnes insatisfaites en interne cherchent des opportunités en externe au préalable de leur démission. Ils recourent à des passages fréquents à l'extérieur de l'administration à l'aide des positions de détachement, de disponibilité ou autre situation administrative favorisant le départ de l'administration par voie de démission (Kristensen,N et Westergard-Nielson,N(2004)).

Conclusion :

Cette étude a mis en lumière plusieurs sources de motivation pour la démission des administrateurs civils au ministère des finances. L'application des techniques de l'économétrie qualitatives sur des données de carrière des administrateurs civils, recrutés par voie de l'ENA au ministère des finances entre 1960 et 1993 confirme certains résultats de la littérature. Au total, on peut dire que les administrateurs civils qui partent, au moins dans le cas du ministère des finances, sont ceux qui souffrent d'un blocage de carrière à l'intérieur de l'administration et d'un sentiment d'échec (reflété par le non accès au poste de sous-directorat) et des grandes chances de réussite en dehors de l'administration vue leur grande expérience acquise à l'extérieur (voir Eyméri et Pavillard (1997)).

La relation qui existe entre la mobilité externe et la probabilité de démission, nous amène à attirer l'attention de la commission³ de la réforme de l'ENA sur l'un des risques liés à l'action qu'elle propose pour améliorer la gestion des carrières de l'encadrement. Le développement des passerelles entre l'administration, les établissements publics et privés risque justement d'engendrer des effets secondaires en incitant ses administrateurs civils à la quitter. Une organisation des dispositions administratives de mobilité est nécessaire pour favoriser le retour à l'administration.

Ces résultats restent élémentaires mais ils permettent néanmoins de mieux comprendre les données et d'expliquer la démission avant d'approfondir notre étude.

Les variables utilisées sont constituées de façon à réduire l'effet de la censure des données puisqu'on n'observe pas la carrière entière de tous les administrateurs civils. Or, cela nous oblige également à ne pas tenir compte de toutes les transitions de poste, de lieu d'affectation ou de directions vécues par les administrateurs civils de notre échantillon. Pour remédier à ce problème nous tenterons d'appliquer un modèle de durée pour calculer le risque instantané de départ de la haute fonction publique.

³ commission présidée par Yves-Thibault de Silgy (voir références)

Références :

Clark A.E(2001), What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. Labour Economics, vol. 8, 223-242.

Fougère D. et J. Pouget (2003):Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique, Economie et Statistique, n°369-370, pp. 15-48.

Jean-Michel Eymeri(2001),La fabrique des énarques,Economica.

Jean michele Eymeri (1999),Les Gardiens de l'état, une sociologie des énarques de ministère,Thèse de doctorat.Université de Paris1.

Jean-Michel Eymeri et Julien Pavillard,(1997),les administrateurs civils: fin de carrière et débouchés,La Documentation française-Paris.

Kramarz,Mobilité et Salaire: Une longue tradition de recherche(2003),Economie et Statistique N°369-370,2003.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. and Simonnet, V. (2001): Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic panel, TEAM Working Paper

Nicolai Kristensen,Niels Westergard-Nielsen(2004),Does Low Job Satisfaction Lead to Job mobility?,IZA Discussion Papers N°,1026, Institute for the Study of Labor (IZA).

Shields M.A., Wheatley Price S,(2002), Racial harassment, job satisfaction and intentions to quit: evidence from the British nursing profession. Economica (Forecasting).

Thomas J.Dohmen Ben Kriechel,Gerar A.Pfann(2003),Monkey Bars and Ladders: The Importance of Lateral and Vertical Job Mobility in Internal Labor Market Careers,IZA Discussion Papers N°.867,, Institute for the Study of Labor (IZA).

Tom coupé,Valérie Smeets and Frederic Warzynski, Incentives in Economics Departements
I:Dynamic Incentives (2001),Working Paper.

Yves-thibaul de silgy (2003),Moderniser l'Etat: l'encadrement supérieur, La documentation
française.

Annexes

Tableau 1. Récapitulatif des variables explicatives

Variable	Définition
Age	Age à l'entrée
Sexe	Fem=1 si femme, 0 sinon
Situation matrimoniale	Etmat=1 si marié(e), 0 sinon
Diplôme	Diplom1 si 2 ^{ème} cycle universitaire, 0 sinon Diplom2 si 3 ^{ème} cycle universitaire, 0 sinon Diplom3 si école d'ingénieur ou de commerce, 0 sinon
Passage par IEP	iep=1 si passe par IEP, 0 sinon
Direction d'affectation initiale	Dirafi_1=1 si directions les plus prestigieuses, 0 sinon Dirafi_2=1 si autres directions prestigieuses, 0 sinon Dirafi_3=1 si directions les moins prestigieuses, 0 sinon
Mobilité statutaire	Mobil=1 si départ en mobilité statutaire, 0 sinon
Accès au sous-directorat	Accsd=1 si accès au poste de sous-directorat, 0 sinon
Passage par le cabinet ministériel	Cbm= 1 si passage par le cabinet ministériel, 0 sinon
Fréquence annuelle de mobilité externe	Etexterna : nombre de mobilité externe par an
Lieu d'occupation de dernier poste occupé	Lafin_1=1 si minefi, 0 sinon Lafin_2=1 si autre ministère au même corps, 0 sinon Lafin_3=1 si un grand corps, 0 sinon

Tableau 2 : Répartition des variables explicatives sur l'échantillon

<u>Variable</u>	<u>effectifs</u>	<u>Fréquence</u> <u>%</u>	<u>Taux de</u> <u>Démission</u>
<u>sexe :</u>			
Femme	41	9.39	4.8
Homme	397	90.64	12.59
<u>situation matrimoniale :</u>			
Marié	421	96.12	11.88
Pas marié	17	3.88	11.76
<u>diplôme obtenu avant l'ENA :</u>			
diplom1	320	73.06	9.38
diplom2	66	15.07	16.67
diplom3	52	11.87	21.15
<u>passé par IEP :</u>			
Si oui	323	73.74	10.53
Sinon	11	26.26	15.65
<u>direction d'affectation initiale :</u>			
dirafi_1	161	36.76	13.66
dirafi_2	156	35.62	13.46
dirafi_3	121	27.63	7.44
<u>départ en mobilité statutaire :</u>			
Si oui	339	77.44	9.14
Sinon	99	22.60	21.21
<u>accès au poste de sous-directorat :</u>			
Si oui	210	47.75	5.75
Sinon	228	52.05	17.54
<u>Passage par le cabinet ministériel</u>			
Si oui	169	38.58	12.27
Sinon	269	61.42	11.24
<u>Lieu d'occupation de dernier poste</u>			
laffin_1	323	73.74	14.24
laffin_2	71	16.21	5.63
laffin_3	44	10.05	4.5

Statistiques descriptives des variables continues :

<u>Variable</u>	<u>moyenne</u>	<u>Ecart-type</u>	<u>Si démission</u>	<u>Sinon</u>
Age à l'entrée	28.57	3.39	27.63	28.69
Fréquence annuelle de mobilité externe	0.14	0.147	0.24	0.12

Tableau 3 : Les coefficients de la première estimation hors mobilité externe

Variable	Coefficient
Sexe	
Femme	-1.05
Homme	<i>Réf</i>
Situation matrimoniale :	
Etmat=1	0.53
sinon	<i>Réf</i>
Age à l'entrée	-0.14**
Diplôme obtenu avant l'ENA :	
diplom1	<i>Réf</i>
diplom2	1.07**
diplom3	0.85**
Passe par IEP :	
Iep=1	-0.69**
Sinon	<i>Réf</i>
Mobilité statutaire	
Mobil=1	-1.00***
Sinon	<i>Réf</i>
Lieu d'occupation de dernier poste	<i>Réf</i>
laffin_1	-1.43**
laffin_2	-1.37*
laffin_3	
accès au poste de sous-directorat	
accsd=1	-1.45***
sinon	<i>Réf</i>
Passage par le cabinet ministériel	
Cbm=1	-0.11
Sinon	<i>Réf</i>
constante	3.41*
Log vraisemblance	- 132.35
Pseudo R2	0.1707
Nombre d'observation	438

*** significatif à 1%, ** significatif à 5%, *significatif à 10%.

Tableau 4: Coefficients estimés avec mobilité externe

Variable	Coefficient
<u>Sexe</u>	
Femme	-1.07
Homme	<i>Réf</i>
<u>Situation matrimoniale :</u>	
Etmat=1	0.57
Sinon	<i>Réf</i>
Age à l'entrée	-0.13**
<u>Diplôme obtenu avant l'ENA :</u>	
diplom1	<i>Réf</i>
diplom2	1.07**
diplom3	0.76*
<u>Passe par IEP :</u>	
Iep=1	-0.77**
Sinon	<i>Réf</i>
<u>Mobilité statutaire</u>	
Mobil=1	-1.05***
Sinon	<i>Réf</i>
<u>Lieu d'occupation de dernier poste</u>	
laffin_1	<i>Réf</i>
laffin_2	-1.33**
laffin_3	-1.23*
<u>accès au poste de sous-directorat</u>	
accsd=1	-1.21***
sinon	<i>Réf</i>
<u>Passage par le cabinet ministériel</u>	
Cbm=1	-0.07
Sinon	<i>Réf</i>
Fréquence annuelle de mobilité externe	5***
Constante	2.32
Log vraisemblance	- 124.99
Pseudo R2	0.2168
Nombre d'observation	438

Réf : catégorie de référence

*** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 10%