

**APPEL À COMMUNICATIONS POUR LA SECTION THÉMATIQUE  
"GENRE ET RÉFORMES DE L'ÉTAT"**  
Congrès de l'Association française de science politique (Lille, 5-7 juillet 2022)

Les propositions de communication (de 1 à 2 pages maximum) sont à envoyer  
au plus tard le 1er novembre à  
[marion.demonteil@dauphine.psl.eu](mailto:marion.demonteil@dauphine.psl.eu)  
[alban.jacquemart@dauphine.fr](mailto:alban.jacquemart@dauphine.fr)

**ST 30 - Genre et réformes de l'État**

Cette section thématique vise à comprendre comment le genre permet d'interroger la « réforme de l'État ». Si le dialogue entre analyse de l'action publique et études de genre s'est développé depuis les années 2000 (Perrier et Engelli 2015), il reste plus rarement mis à profit dans l'analyse des réformes de l'État. Les recherches qui prennent pour objet la remise en cause des dimensions constitutives des systèmes administratifs et des carrières des fonctionnaires (Pollitt et Bouckaert 2017) se sont largement développées. Leurs analyses privilégient des questionnements en termes de changement institutionnel (Streeck et Thelen (eds.) 2005), de transformation des légitimités bureaucratiques (Hood et Lodge 2006), de transformation organisationnelle (Bezes 2020; Bezes et Le Lidec 2016), ou encore de réagencement des rapports de pouvoir en particulier entre corps et professions dans l'État (Bezes et al. 2011; Kirkpatrick, Ackroyd et Walker 2004). Elles restent néanmoins le plus souvent appréhendées dans des perspectives aveugles au genre. Cette section thématique entend ainsi analyser les transformations de l'État à partir du genre dans deux directions principales : la façon dont le genre traverse le processus de mise à l'agenda et de mise en œuvre des transformations de l'État ; les effets genrés de ces politiques.

Le premier axe s'intéresse à la dimension genrée de l'élaboration des politiques de « réforme » de l'État. La promotion de ces transformations s'est largement opérée par l'« hybridation des élites » des secteurs public et privé (Gervais 2012) et par l'activisme de réformateurs qui ont assuré la diffusion et l'acclimatation du *new public management* au sein de l'administration (Bezes 2012). Mais comment les rapports de genre ont-ils structuré ces processus ? Dans quelle mesure la figure du « réformateur » est-elle genrée ? En quoi alimente-t-elle ou, au contraire, fragilise-t-elle la dimension historiquement masculine du rôle dirigeant dans l'administration ? En parallèle de ces premiers questionnements, cet axe pourra aussi être l'occasion d'interroger les logiques d'alliance ou de concurrence au sein de l'État entre les promoteurs des réformes managériales et les promotrices des politiques d'égalité dans la fonction publique. En France, les secondes ont saisi l'agenda de la « modernisation » de l'État pour y incorporer les politiques d'égalité des sexes (Jacquemart, Le Mancq et Pochic 2016). Comment s'est opérée concrètement cette alliance ? quel est l'effet de cette stratégie, notamment sur le contenu des politiques d'égalité ? À l'inverse, observe-t-on des rapports concurrentiels au sein de l'État

entre ces deux mouvements ? À quelles conditions les politiques d'égalité peuvent-elles peser sur les réformes de l'administration ?

Le deuxième axe propose d'interroger la manière dont les réformes véhiculent, reproduisent ou limitent les inégalités de genre dans l'État (Conley, Kerfoot et Thornley 2011). La diffusion transnationale du *new public management* a profondément renouvelé les modalités de gestion de la carrière des agents de l'État. La gestion « au mérite », l'accroissement des voies discrétionnaires d'avancement et de rémunération vont de pair avec une dualisation de la fonction publique entre contractuels et titulaires. Ces évolutions pèsent-elles de la même manière sur les carrières des femmes et des hommes ? Faut-il y voir une érosion du caractère relativement protecteur du secteur public à l'égard des catégories dominées ? De même, on pourra interroger les effets des réorganisations des services, sous la forme de fusions mais également d'externalisations. Si dans le privé ces opérations s'avèrent défavorables aux femmes (Pochic et Guillaume 2009), qu'en est-il lorsqu'il s'agit de l'État ? Enfin, comment la promotion de la performance, de l'autorité ou de la disponibilité extensive au cœur de la figure du manager reconfigure les inégalités de genre ? En quoi alimente-t-elle les inégalités entre femmes et hommes, mais aussi entre hommes et entre femmes ?

Au croisement d'une sociologie de l'administration, d'une sociologie de l'État et d'une sociologie du genre, les propositions contribueront donc à montrer ce qu'une approche en termes de genre, et plus largement d'intersectionnalité, apporte à l'analyse des transformations de l'État. Elles s'appuieront sur des données empiriques solides et porteront sur un ou plusieurs contextes nationaux.

### **ST 30 - Gender and state-level reforms**

This thematic section aims at understanding how gender can interrogate "state-level reform". While the dialogue between public policy analysis and gender studies has been developing since the 2000s (Perrier and Engelli 2015), it remains more rarely put to use in the analysis of state-level reform. Research that investigate the questioning of the constitutive dimensions of administrative systems and civil servants' careers (Pollitt and Bouckaert 2017) has developed widely. Their analyses privilege questions in terms of institutional change (Streeck and Thelen (eds.) 2005), the transformation of bureaucratic legitimacies (Hood and Lodge 2006), organizational transformation (Bezes 2020; Bezes and Le Lidec 2016), or the rearrangement of power relations, particularly between the corps of top public servants and professions in the state (Bezes et al. 2011; Kirkpatrick, Ackroyd, and Walker 2004). However, they are still mostly gender-blind. This thematic section thus intends to analyze state transformations from a gender perspective in two main directions. First the way in which gender runs through the

process of agenda-setting and implementing state transformations. Second the gendered effects of these policies.

The first axis focuses on the gendered dimension of the development of “state-level reforms” policies. The promotion of these transformations has largely taken place through the "hybridization of elites" from the public and private sectors (Gervais 2012) and through the activism of reformers who have ensured the dissemination and acclimatization of new public management within the administration (Bezès 2012). But how have gender relations structured these processes? To what extent is the figure of the "reformer" gendered? How does it support or, on the contrary, weaken the historically masculine dimension of the leadership role in the administration? Alongside these initial questions, this axis could also be an opportunity to examine the logic of alliance or competition within the state between the promoters of managerial reforms and the promoters of equality policies in the civil service. In France, the latter have seized the agenda of the "modernization" of the State to incorporate gender equality policies (Jacquemart, Le Mancq and Pochic 2016). How has this alliance worked in practice? What is the effect of this strategy, particularly on the content of equality policies? Conversely, can we observe competing relationships within the state between these two movements? Under what conditions can equality policies influence administrative reforms?

The second axis proposes to question the way in which state reforms convey, reproduce or limit gender inequalities (Conley, Kerfoot and Thornley 2011). The transnational diffusion of the new public management has profoundly renewed the ways in which the careers of state employees are managed. Merit-based management and an increase in discretionary promotion and remuneration go hand in hand with a dualisation of the civil service between contractual and permanent employees. Do these developments have the same impact on the careers of women and men? Should we see an erosion of the relatively protective character of the public sector for the dominated categories? Similarly, the effects of service reorganizations, in the form of mergers but also outsourcing, can be examined. If in the private sector these operations are unfavorable to women (Pochic and Guillaume 2009), what about in the state? Finally, how does the promotion of performance, authority or extensive availability at the heart of the managerial figure reconfigure gender inequalities? How does it fuel inequalities between women and men, but also between men and between women?

At the crossroads of a sociology of administration, a sociology of the state and a sociology of gender, the proposals will therefore contribute to showing what an approach in terms of gender, and more broadly of intersectionality, brings to the analysis of the transformations of the State. They will be based on solid empirical data and will focus on one or several national contexts.

## Références / References

Bezes (P.), « Le nouveau phénomène bureaucratique », *Revue française de science politique*, 70 (1), 2020 ; Bezes (P.), Le Lidec (P.), *Politique de l'organisation*, Paris, *Revue française de science politique*, (3-4), 2016.

Bezes (P.), « État, experts et savoirs néo-managériaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (193), 2012.

Bezes (P.) et al., « Dossier-débat : New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, 53, 2011.

Kirkpatrick (I.), Ackroyd (S.), Walker (R.), *The New Managerialism and Public Service Professions: Change in Health, Social Services and Housing*, New York, Palgrave Macmillan, 2004.

Conley (H.), Kerfoot (D.), Thornley (C.), « Editorial: Gender equality and modernization of public sector employment », *Gender, Work and Organization*, 18 (5), 2011.

Gervais (J.), « Les sommets très privés de l'état, Le 'club des acteurs de la modernisation' et l'hybridation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4 (194), 2012.

Hood (C.), Lodge (M.), *The politics of public service bargains: reward, competency, loyalty - and blame*, Oxford, Oxford University Press, 2006.

Jacquemart (A.), Le Mancq (F.), Pochic (S.), « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, (35), 2016.

Kirkpatrick (I.), Ackroyd (S.), Walker (R.), *The New Managerialism and Public Service Professions: Change in Health, Social Services and Housing*, New York, Palgrave Macmillan, 2004.

Perrier (G.), Engelli (I.), « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », in Boussaguet (L.), dir., *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2015.

Pollitt (C.), Bouckaert (G.), *Public management reform: a comparative analysis : into the age of austerity*, Oxford, Oxford University Press, 2017

Streeck (W.), Thelen (K. A.), dir., *Beyond continuity: institutional change in advanced political economies*, Oxford, Oxford university press, 2005.