

Les enjeux

**L'ENA
ou
70 ans de paradoxe**

Septembre 2015

Luc Rouban
Directeur de recherche CNRS

www.cevipof.com



SciencesPo.

CEVIPOF
CNRS

Centre de recherches politiques

Septembre 2015

Luc Rouban
Directeur de recherche CNRS

L'ENA ou 70 ans de paradoxe

L'École nationale d'administration (ENA) a été créée par l'ordonnance du 9 octobre 1945. L'anniversaire de ses 70 ans permet de mesurer l'évolution d'une institution élaborée par Michel Debré au lendemain de la Seconde Guerre mondiale pour unifier la haute fonction publique et attirer les jeunes talents au service de l'État dans une perspective résolument méritocratique tout imprégnée de l'esprit de la Résistance.

Si l'on écarte la promotion 2015, les anciens élèves de l'École sont au nombre de 6 938, nombre en fait théorique puisqu'il faut en retrancher les démissionnaires quittant la fonction publique dès le classement de sortie comme ceux qui ont été frappés très tôt d'accidents de la vie et n'ont pas eu de carrière.

Cette recherche procède par coupes chronologiques en cohortes composées chacune de plusieurs promotions afin de compenser les variations d'effectifs dues aux fluctuations parfois très importantes dans les politiques de recrutement. Chacune de ces cohortes représente une période politique particulière : la IV^e République, les débuts de la V^e, les lendemains de 1968, le détour des années 1980 et la redécouverte de l'entreprise, le libéralisme plus ou moins avoué des années 1990, les projets européens face à la mondialisation des années 2000. Du reste, on peut voir que les noms des promotions reflètent bien l'esprit changeant des temps.

La première cohorte réunit 205 élèves des promotions 1951 (Europe), 1952 (Jean Giraudoux) et 1953 (Paul Cambon). La seconde, en période de faibles recrutements, est constituée des 187 élèves des promotions 1958 (Dix-Huit Juin), 1959 (Vauban) et 1960 (Alexis de Tocqueville). La troisième est composée des 194 élèves des promotions de 1969 (Jean Jaurès) et de 1970 (Robespierre). La quatrième regroupe les 288 élèves des promotions beaucoup plus étoffées de 1979 (Michel de l'Hospital) et de 1980 (Voltaire). La cinquième intègre les 220 élèves des promotions 1989 (Liberté Égalité Fraternité) et 1990 (Jean Monnet). Enfin, la sixième cohorte rassemble les 205 élèves des promotions 1999 (Cyrano de Bergerac) et 2000 (Averroès). Au total, on dispose donc d'un échantillon de 1 299 carrières, soit un peu moins de 19% de tous les énarques¹, une fois écartés les quelques cas de carrières trop courtes pour être analysées.

¹ Les données biographiques proviennent du *Who's Who in France*, des fiches de la Société générale de presse, de nombreux dictionnaires biographiques, de la presse et des mémoires des intéressés. La base de données de recherche a fait l'objet d'une déclaration n° 2-13086 à la CNIL.

1. Le profil des énarques : la concentration des ressources sociales

Quels que soient les modes de calcul, le recrutement ne s'est pas démocratisé durant les soixante-dix ans et l'ENA n'a pas réalisé le brassage social espéré par Michel Debré en 1945. La proportion d'élèves ayant un père exerçant une profession supérieure, après avoir oscillé autour de 45% dans les décennies 1950 et 1960 (Bodiguel 1978 ; Kessler, 1985), alors que le projet institutionnel était encore jeune, puis avoir atteint un niveau situé entre 55% et 65% à partir des années 1960, a encore grimpé autour de 70% entre 2005 et 2014 (Larat, 2014), une proportion toujours bien plus élevée que la moyenne des catégories socioprofessionnelles supérieures dans la population active (environ 15% dans les années 2010).

Néanmoins, on ne peut pas se contenter d'étudier la profession du père pour apprécier la place des énarques dans la société française. La profession du père n'est pas un indicateur très fiable car les situations familiales sont très variables (familles recomposées, collatéraux ou conjoints disposant de ressources sociales importantes, rôle de la mère lors des études, etc.) et le récolement comme le traitement statistique des données posent de redoutables difficultés méthodologiques². Par ailleurs, les profils sociaux dépendent de ressources extra-familiales comme celles que procurent les activités politiques ou le passage par une ou plusieurs autres grandes écoles. La question du recrutement social qui a monopolisé l'attention des analystes et des commentateurs ne doit pas cacher l'autre enjeu que représente l'évolution du pouvoir social des hauts fonctionnaires sur le long terme alors que l'on dénonce l'affaiblissement des élites de l'État. Pour ce faire, il faut distinguer soigneusement les élèves provenant du concours étudiant de ceux provenant des concours professionnels (concours interne, troisième voie entre 1983 et 1986, troisième concours à partir de 1990).

On a donc créé un indice de ressources sociales calculé sur la base des variables suivantes : père de catégorie socioprofessionnelle supérieure³ ; passage par une autre grande école au moins en dehors des Instituts d'études politiques (IEP) (points de passage presque obligé du recrutement externe) ; fonctions politiques d'élus, de militant ou participation fréquente à des entourages politiques⁴ ; relations familiales dans le monde de la haute fonction publique, de la politique ou des affaires. Au total, on dispose donc d'un indice allant de 0 à 6⁵.

² Notamment liées à la comparaison des professions sur le long terme (le statut social des enseignants, par exemple, a décliné entre les années 1960 et les années 1990) ou le flou qui entoure certaines dénominations (« cadre », « agriculteur », « médecin », etc.) pouvant désigner des réalités sociales très différentes.

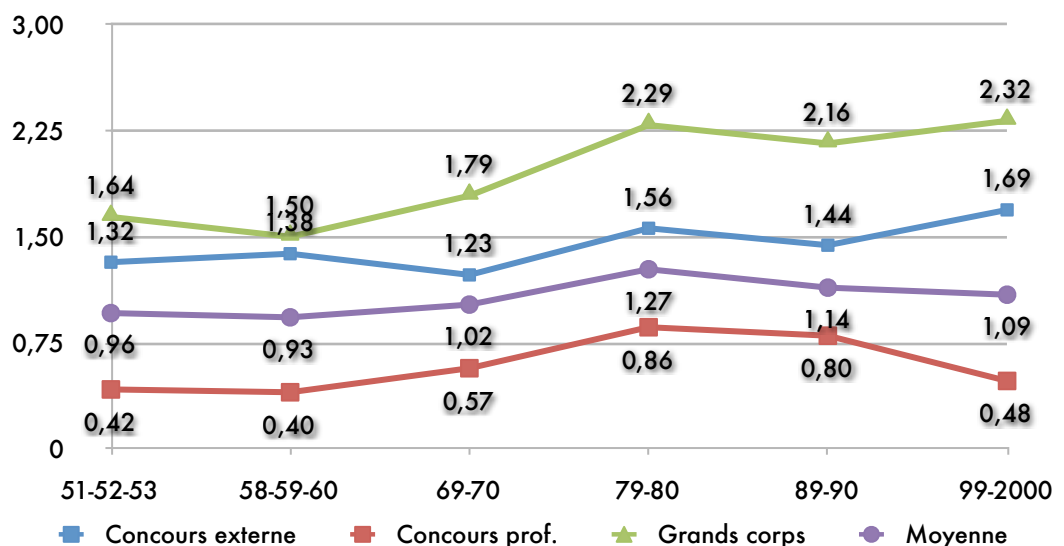
³ Les catégories socioprofessionnelles supérieures rassemblent ici les emplois de cadres, d'entrepreneurs, de membres des professions libérales, d'universitaires de rang professoral et d'intellectuels, d'officiers généraux, de magistrats et de hauts fonctionnaires. On écarte de ce groupe les enseignants du second degré, les universitaires du collège B, les officiers supérieurs qui sont intégrés dans la catégorie « catégories moyennes ». On a pu reconstituer la profession du père pour 52% des élèves étudiés mais pour 70% des élèves provenant du concours étudiant, ce qui est significatif en soi. L'absence d'information a donc été codée comme le fait pour le père de ne pas faire partie des catégories socioprofessionnelles supérieures. Si on part de l'hypothèse que la distribution des valeurs manquantes est identique à celle des valeurs connues, on peut alors considérer les valeurs connues comme un échantillon dont l'importance donne une image représentative de la situation réelle.

⁴ Pour la différenciation entre militants et « politisés », voir Rouban, 2014.

⁵ Cet indice permet de saisir le potentiel social en début de carrière puisque les engagements et les réseaux révélés par les activités politiques se nouent en amont et souvent même avant l'entrée à l'ENA.

Sur l'ensemble de la période étudiée, on observe un phénomène de concentration des ressources sociales. Le niveau moyen de l'indice est de 1,08 et tend à augmenter à partir de la décennie 1970⁶ (tableau 1). Les données montrent que le potentiel social des anciens de l'ENA n'a pas faibli sur le long terme, bien au contraire. Elles montrent également que l'écart entre les deux catégories de concours s'est progressivement élargi tout comme la distance entre la moyenne des élèves et ceux qui ont pu intégrer les grands corps⁷. Sur le long terme, la différenciation s'est donc accrue entre les divers recrutements en amont et les différents corps de sortie en aval. C'est sans doute ici que le projet originel de l'École, censée former de manière collective et homogène les cadres dirigeants de l'État, trouve sa pierre d'achoppement.

Tableau 1 - L'indice de ressources sociales des élèves de l'ENA par cohorte, 1951-2000



Source : enquête L. Rouban, 2015

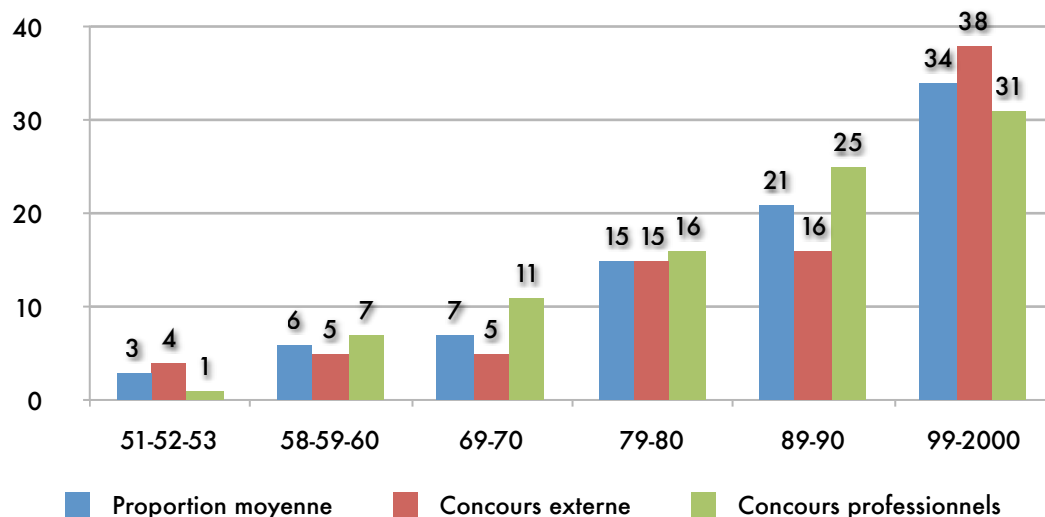
Cette différenciation peut être encore démontrée par la proportion croissante d'élèves ayant fait au moins une autre grande école (en dehors des IEP) : en moyenne, tous concours confondus, on passe de 9% pour la cohorte 51-52-53 à 8% pour la cohorte 58-59-60 puis à 15% pour la cohorte 69-70 mais à 21% pour la cohorte 79-80, puis 18% pour la cohorte 89-90 et 29% pour la cohorte 1999-2000. Mais cette augmentation est encore plus forte pour le seul concours externe puisque l'on passe de la première à la dernière cohorte de 6% à 43% alors que les proportions respectives pour le concours interne sont de 13% et 15%.

⁶ Les données sociales sont d'autant plus fiables - car plus complètes - que l'on s'éloigne dans le temps. Il faut donc prendre des précautions avec les données des promotions 1999 et 2000 où le taux de « valeurs manquantes » est plus élevé que pour les promotions antérieures. On peut donc penser que l'indice réel de ressources sociales est supérieur à celui que l'on présente ici.

⁷ Figurent ici parmi les grands corps le Conseil d'État, la Cour des Comptes et l'Inspection générale des Finances.

Les femmes constituent en moyenne 13% du recrutement extérieur mais leur proportion ne dépasse pas les 5% avant la cohorte 79-80 où elles atteignent les 15%. On observe également que leur position sur l'indice de ressources sociales est supérieure à celui des hommes : 1,27 contre 1,08 en moyenne mais 1,58 contre 1,41 pour le concours étudiant et même 0,64 contre 0,61 pour les concours professionnels. Cela vient confirmer le fait que les femmes doivent disposer de plus de ressources sociales que les hommes pour entrer dans la haute fonction publique (RFAP, 2013)⁸.

Tableau 2 - Proportion de femmes par cohortes (%)



Source : enquête L. Rouban, 2015

La répartition de l'indice de ressources sociales selon le corps d'affectation à la sortie de l'École est également très révélatrice de la stratification qui prévaut dans la haute fonction publique française. Pour les élèves issus du concours étudiant, on passe ainsi de 2,19 pour l'Inspection des Finances à 1,82 pour le Conseil d'État puis à 1,77 pour la Cour des Comptes, 1,48 pour les Affaires étrangères, 1,44 pour les administrateurs civils des Finances, 1,42 pour les tribunaux administratifs, 1,23 pour les inspections générales, 1,22 pour le corps préfectoral (au sens large), 1 pour les autres administrateurs civils et 0,84 pour les autres corps⁹. On a ici une fois de plus la preuve que « l'énarchie » recouvre une hiérarchie corporative affirmée que l'École a été incapable de surmonter ou de compenser.

2. Des carrières de plus en plus diversifiées

Il est impossible de restituer de manière exhaustive les profils de carrière étant donné que les élèves de l'ENA n'ont pas tous achevé leur carrière, qu'elles n'ont pas toutes la même durée étant donné les décès ou les démissions et que certaines fonctions (comme celles de directeur général des services (DGS) de région) n'existaient pas dans les années 1950-1960.

⁸ La place des femmes dans les élites administratives, *Revue française d'administration publique*, n° 145, 2013/1, [ISSNe 1965-0620].

⁹ Administrateurs de la ville de Paris, conseillers économiques, et membres des chambres régionales des comptes.

Pour parer à ces inconvénients, on peut tout d'abord étudier les carrières dix ans après la fin de l'ENA afin de disposer de repères précis avec toutes les limites méthodologiques d'une coupe chronologique.

Tableau 3 - La position occupée à ENA+10 par chaque cohorte (%)

	51-52-53	58-59-60	69-70	79-80	89-90	99-2000
<i>Cabinets</i>	8	14	11	8	9	9
<i>Grands corps</i>	16	26	17	12	14	8
<i>Administrateurs Civils</i>	5	11	7	8	7	7
<i>Dirigeant administratif</i>	4	3	1	4	2	5
<i>Grands corps</i>	10	5	3	9	5	5
<i>Administrateurs Civils</i>	0	3	0	3	2	3
<i>Poste administratif</i>	74	61	70	60	63	52
<i>Grands corps</i>	61	44	52	24	22	43
<i>Administrateurs Civils</i>	73	65	76	61	66	53
<i>Etablissements Publics, Collectivités Locales, Organisations Internationales</i>	10	15	10	8	9	21
<i>Grands corps</i>	8	19	10	12	16	8
<i>Administrateurs Civils</i>	16	12	12	7	8	28
<i>Politique</i>	1	4	0	4	2	1
<i>Grands corps</i>	3	4	0	12	3	0
<i>Administrateurs Civils</i>	0	4	0	2	3	0
<i>Secteur économique</i>	3	3	8	18	15	12
<i>Grands corps</i>	2	2	17	32	41	35
<i>Administrateurs Civils</i>	6	5	5	19	14	9

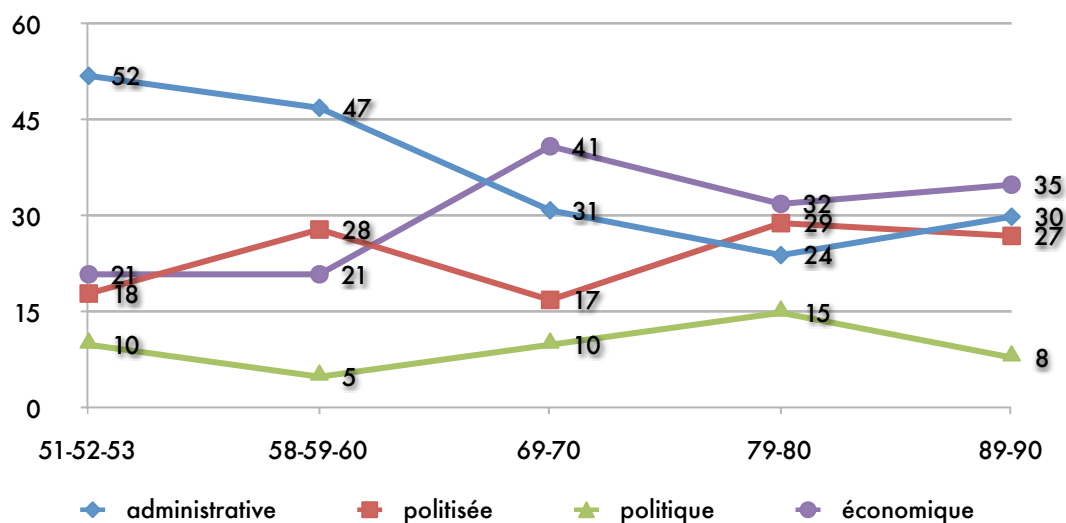
Source : enquête L. Rouban, 2015

Note : les dirigeants administratifs regroupent tous les postes à partir de chef de service ou de directeur de service déconcentré ; les postes politiques sont des emplois politiques à plein temps ; le secteur économique regroupe les entreprises privées et les entreprises publiques comme leurs filiales privatisées. Les « grands corps » regroupent le Conseil d'État, la Cour des Comptes et l'Inspection générale des finances, les administrateurs civils comprennent ceux des Finances.

Trois enseignements peuvent être tirés de la lecture du tableau 3 qui se limite à une comparaison entre les administrateurs civils et les membres des grands corps. Tout d'abord, l'occupation d'un simple poste administratif de l'État devient plus rare dans le temps, quel que soit le corps, au profit d'emplois périphériques dans les établissements publics et surtout les collectivités territoriales mais aussi d'emplois dans le secteur économique. Ensuite, l'appartenance à un grand corps est un élément décisif pour occuper des emplois en cabinet, des emplois de dirigeant administratif ou dans le secteur économique. Enfin, les types de carrière ne sont pas figés mais évolutifs en fonction des corps. Par exemple, jusque dans les années 1970, les membres des grands corps se caractérisent par un fort investissement dans les tâches administratives (à la périphérie ou dans les rangs de leur corps d'appartenance) comme dans les cabinets ministériels alors qu'ils vont bien plus souvent rejoindre le secteur économique ou politique dans les années 1990-2000. On observe en revanche un renversement de tendance à partir de 2010 puisque leur groupe est essentiellement partagé entre ceux qui se consacrent à des tâches d'expertise au sein de leur corps et ceux qui ont rejoint le secteur économique, les autres horizons, notamment les cabinets ministériels, étant moins fréquentés.

On peut également analyser les carrières complètes des énarques en ne retenant que celles et ceux qui ont au moins vingt années de carrière, ce qui exclut la dernière cohorte. Une simple lecture des biographies montre que les carrières commencées dans les années 1950-60 sont bien plus régulières et linéaires que celles menées à partir des années 1980-90 où les changements de postes et de situations sont très nombreux. En simplifiant, on passe du cadre supérieur au service de l'État finissant chef de service au dirigeant « multicartes » passant d'un service à un cabinet puis à un établissement public pour aller en entreprise... et revenir avant de repartir pour passer sa retraite comme président d'une banque d'affaires. L'ENA comme « école des cadres supérieurs de l'État » s'efface derrière la formation d'élites polyvalentes bien que fortement hiérarchisées par l'appartenance corporative. On a distingué quatre grands types de carrières : les carrières purement administratives, les carrières politisées qui impliquent plusieurs passages par les cabinets ministériels ou les entourages de l'Élysée et de Matignon, les carrières politiques d'élus ou de ministres, et les carrières économiques qui comprennent les carrières marquées par de longs passages voire par des départs définitifs dans les entreprises privées ou les entreprises publiques¹⁰. La proportion de carrières purement administratives diminue dans le temps, passant en moyenne de 69% pour la première cohorte à 61% pour la cohorte 1989-1990 (mais de 74% à 66% pour les seuls administrateurs civils) alors que montent en force les carrières « politisées » (en moyenne, de 14% à 20%). Mais les données d'ensemble recouvrent bien des différences. La diversification est encore plus forte dans les seuls grands corps (tableau 4).

Tableau 4 - Types de carrières dans les grands corps par cohorte (%)



Source : enquête L. Rouban, 2015

¹⁰ La caractérisation des carrières repose sur le nombre et la nature des postes occupés (passage par les cabinets, par les entreprises, etc.). Cette typologie indique les jalons principaux d'une carrière, sans exclure évidemment des allers-retours entre des emplois de nature différente. Dans quelques cas, que l'on ne peut décrire ici, il a fallu trancher entre des carrières à la fois fortement « politisées » et marquées par des départs en pantouflage en retenant comme critère de choix la situation occupée en fin de carrière, voire après le départ en retraite de la fonction publique. Par ailleurs, on a modulé cette caractérisation en fonction de l'époque, les départs vers les grandes entreprises publiques dans les années 1950-60 étant considérés comme des étapes administratives, ce qui n'est plus le cas des départs vers leurs filiales privatisées à partir des années 1990.

En moyenne, sur l'ensemble de la période, on observe que les carrières administratives concernent 80% des membres des « divers » corps administratifs¹¹, 78% des membres des tribunaux administratifs, 76% des administrateurs civils hors Finances, 67% des membres des inspections générales, 61% des conseillers des Affaires étrangères, 59% des membres du corps préfectoral, 56% des administrateurs civils des Finances, 51% des membres de la Cour des Comptes contre 46% de ceux du Conseil d'État et 20% de ceux de l'Inspection générale des Finances. Les carrières « politisées » concernent surtout les membres du Conseil d'État (33%), du corps préfectoral (31%), des corps des Affaires étrangères (29%), des inspections générales (25%). Plus loin se situent les membres de la Cour des Comptes (23%), les administrateurs civils des Finances et les inspecteurs des Finances (19% dans les deux cas), les administrateurs civils (13%), les membres des tribunaux administratifs et des « divers » corps administratifs (10%). Les carrières politiques se rencontrent surtout parmi les membres du Conseil d'État (11%), de la Cour des Comptes (8%) et de l'Inspection des Finances (7%). Les carrières économiques sont surtout répandues chez les membres de l'Inspection générale des Finances (55%) suivis par les administrateurs civils des Finances (25%), les membres de la Cour des Comptes (18%) et loin derrière les administrateurs civils (9%).

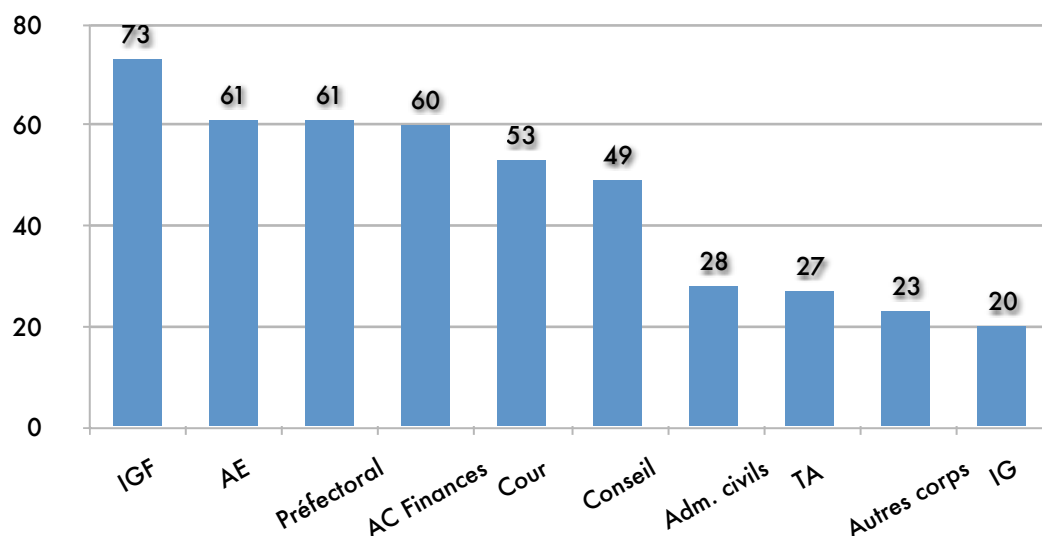
Les femmes ont eu plus souvent que les hommes des carrières purement administratives (72% contre 60%) étant donné leur répartition dans les différents corps. En conséquence, on les trouve en moindres proportions dans les carrières politisées (17% contre 20%), dans les carrières politiques (3% contre 4%) et dans les carrières économiques (7% contre 16%).

La mobilité corporative en cours de carrière concerne surtout les administrateurs civils dont 54% seulement finissent dans ce corps alors que 22% intègrent diverses inspections générales, que 11% sont nommés dans divers corps administratifs, notamment celui du contrôle économique et que 6% rejoignent les grands corps. Il en va de même des administrateurs civils des Finances dont 43% restent dans le corps alors que 39% rejoignent le contrôle économique et financier ou le corps des trésoriers-payeurs généraux et 11% la Cour des Comptes.

La réussite d'ensemble de la carrière (mesurée par la qualité de l'emploi ou du corps terminal) est très variable. La moitié seulement des énarques ont des carrières clairement couronnées de succès qui débouchent soit sur des postes de dirigeants publics ou privés soit sur des corps d'un niveau socialement supérieur (notamment par le tour extérieur) soit sur des fonctions de responsabilité au sein des grands corps. Le taux de réussite de 50% environ se retrouve dans toutes les cohortes. Une première différence vient du type de concours puisque 58% de ceux qui ont passé le concours étudiant ont une carrière de haut niveau contre 38% de ceux qui ont passé le concours interne. Mais la distribution de ce succès professionnel dépend là encore du corps d'appartenance (tableau 5), autant pour la qualité interne de la gestion des personnels qui y est effectuée (réalité ou non d'une carrière) que pour les débouchés qui y sont associés (tour extérieur particulier, réseaux d'anciens, etc.). Une analyse de régression logistique binaire montre que le corps reste de très loin le facteur le plus discriminant dans la réussite d'une carrière suivi par la position sur un indice de relations sociales (relations familiales et politiques, passage par une autre grande école) avant toutes les autres variables (notamment le concours d'entrée et le nombre de diplômes).

¹¹ Voir note 8.

Tableau 5 - La proportion de carrières supérieures selon les corps (%)



Source : enquête L. Rouban, 2015

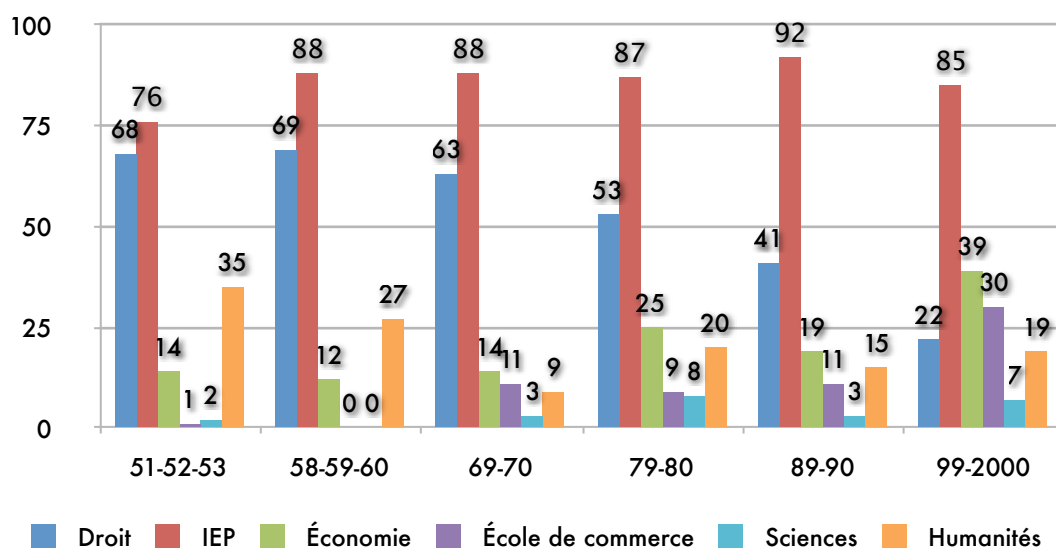
3. Une mobilité accrue mais plus difficile vers le privé

La question du pantouflage et du départ en cours de carrière des énarques vers les entreprises privées a pris une importance croissante dans le temps, étant donné la montée en force des préoccupations éthiques comme la transformation du système élitaire français face à la mondialisation.

L'évolution du type de formation universitaire suivi avant les concours est significative. Si le passage par Sciences Po Paris ne faiblit pas, bien au contraire, l'ENA des origines vient former des élèves diplômés en droit alors que l'École des années 1990-2000 sélectionne et oriente des élèves ayant souvent une formation préalable en économie ou en gestion qui les prédispose ou les prépare à rejoindre le secteur privé. À cela s'ajoute une transformation de l'offre pédagogique de l'École bien plus ouverte sur l'entreprise. Au sein de la cohorte 1999-2000, la proportion moyenne d'anciens des écoles de commerce est de 18% mais de 30% pour les élèves du concours externe (2% chez les élèves des concours professionnels) et de 50% chez ceux qui ont intégré les grands corps à la sortie.

Sur le long terme, et de manière contre-intuitive, le nombre moyen de diplômes baisse passant de 1,75 dans les années 1950 à 1,57 dans les années 2000 et de 2 à 1,75 pour les élèves du concours externe, la quantité étant remplacé par la qualité « performative » des formations. La même évolution marque tous les concours d'entrée. Alors que le passage par un IEP (Paris ou province) reste une constante, le droit devient une formation minoritaire, la part des humanités (notamment des diplômes de lettres), importante dans les années 1950 et 1960, diminue et les formations en économie ou en gestion acquises notamment dans les grandes écoles de commerce (avec une prépondérance de HEC et de l'ESSEC) se font fréquentes à partir de la cohorte 1979-1980. Cette transformation est plus marquée chez les élèves issus du concours externe (tableau 6). L'effet de la formation est clair : 41% des anciens d'écoles de commerce et 39% des élèves ayant une formation en économie partent en pantouflage contre 18% de ceux qui ont fait du droit sans faire un IEP ni obtenir un diplôme en économie. Mais ces derniers, qui constituaient le quart des élèves de l'École dans les deux premières cohortes (souvent entrés par le concours professionnel), n'en constituent plus que moins de 10% après les années 1970.

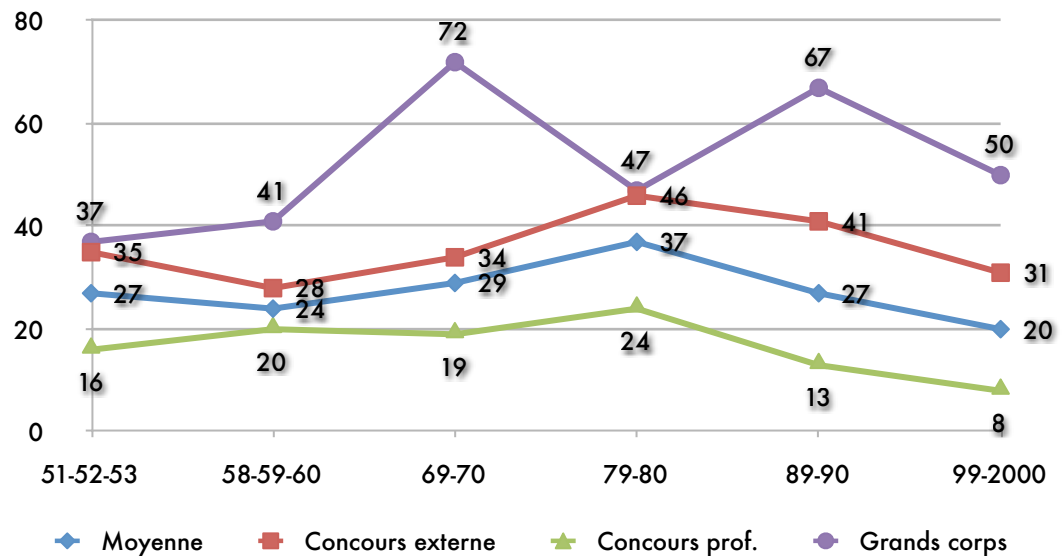
Tableau 6 - Le type de formation suivie par les élèves du concours étudiant (% cumulatifs)



Source : enquête L. Rouban, 2015

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le pantouflage n'augmente pas de manière linéaire dans le temps car il dépend de la situation économique, des offres d'emplois mais aussi des attentes des entreprises qui ont développé leur propre politique de ressources humaines à partir des années 1980. Après avoir connu un pic pour la cohorte 79-80, sa fréquence se réduit, même s'il faut distinguer là encore les corps et les concours de recrutement (tableau 7). Les rythmes de départ ont également changé. Ils sont de plus en plus précoces puisque les énarques attendent en moyenne 21 ans entre la sortie de l'École et leur premier départ vers le privé dans la cohorte 51-52-53 puis 19 ans dans la cohorte 58-59-60, 17 ans dans la cohorte 69-70, 12 ans dans la cohorte 79-80, 11 ans dans la cohorte 89-90 et 8 ans dans la cohorte 99-2000. Autrement dit, le pantouflage étant un débouché d'âge mûr dans les années 1960 devient un choix de vie dans les années 2000... qui impose de faire ses preuves. Les données montrent en effet que la proportion des pantoufleurs accédant au niveau dirigeant supérieur des entreprises (président ou PDG) passe de 32% dans la cohorte 51-52-53 à 14% dans la cohorte 79-80 et à 5% dans la cohorte 1999-2000.

Tableau 7 - Départs en pantoufles par cohorte (%)



Source : enquête L. Rouban, 2015

L'étude des élèves de l'ENA sur le long terme de ses 70 ans montre que l'École n'a pas atteint ses objectifs originels. Mais en avait-elle les moyens ? Certes, de nombreuses réformes ont modifié les programmes de formation voire, plus récemment et de manière plus modeste, les épreuves des concours de recrutement. Mais il est difficile de ne pas conclure à l'éclatement des profils, des carrières et des parcours qui dépendent bien plus des ressources sociales, scolaires et politiques comme des corps d'affectation que du passage par l'École. En ce sens, le projet formulé par Michel Debré d'une école unique devant homogénéiser la haute fonction publique au service de l'État a doublement échoué puisque les logiques sociales des corps ont fini par reprendre le dessus après les années 1960, ressuscitant en partie les cloisonnements d'avant-guerre, et que le service de l'État est de plus en plus réservé aux élèves d'origine modeste passés par les concours professionnels bien que ces derniers cherchent à s'investir dans les collectivités locales ou les établissements publics où leur autonomie professionnelle est plus grande. Les critiques dénonçant un complot oligarchique ratent leur cible car l'École dépend en amont d'un investissement toujours très fort des élites sociales dans la haute fonction publique et en aval d'une hiérarchie corporative toujours très vivante en 2015. L'absence de diversification du recrutement social, constatée par tous les analystes y compris ceux appartenant à l'École, s'auto-entretient puisque l'ENA est devenue à la fois victime de sa réputation de boîte noire au moment du classement de sortie, souvent contesté par les élèves eux-mêmes, et de boîte blanche devenue pour les mieux dotés en ressources sociales un simple lieu de transit entre les écoles de commerce et les entreprises privées. En ce sens, l'ENA constitue un paradoxe historique puisque les critiques visant sa trop grande puissance dénoncent peut-être en réalité la faiblesse de l'institution face aux hiérarchies sociales qui structurent toujours la France 70 ans après sa création.

Pour aller plus loin :

- > BODIGUEL (Jean-Luc), *Les anciens élèves de l'ENA*, Paris, Presses de Sciences Po, 1978.
- > KESLER (Jean-François), *L'ENA, la société, l'État*, Paris, Berger-Levrault, 1985.
- > LARAT (Fabrice), « Le dernier maillon dans la chaîne des inégalités ? Les particularités du profil des élèves de l'ENA », *Revue française d'administration publique*, 2015 (1), 153, p. 103-124.
- > La place des femmes dans les élites administratives, *Revue française d'administration publique*, n° 145, 2013/1, [ISSNe 1965-0620].
- > ROUBAN (Luc), « La norme et l'institution : les mutations professionnelles des énarques de 1970 à 2010 », *Revue française d'administration publique*, n° 151-152, 2014/5, p. 719-740.