

Exercice d'écriture du développement de la note

L'objet de cet exercice est de partir d'un exemple réel de copie, d'analyser le style et la rédaction d'un passage de celle-ci, d'identifier les faiblesses dans la structure et la formulation et de proposer une nouvelle rédaction améliorée, tout en respectant les arguments énoncés dans le texte original.

Le sujet de la note de synthèse portait sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Le dossier comportait 15 documents.

1. Premier exercice de réécriture sur une partie du développement

1.1. Texte original de la première copie

« Si les inégalités persistent, c'est peut-être parce qu'il y a un décalage entre le discours et la réalisation de celui-ci. Dire n'est pas faire. Pour Françoise Milewski, dans son article « pourquoi les politiques publiques sont-elles si peu suivies d'effets ? », il y a une inertie des acteurs consciente ou non qui freine la mise en œuvre d'une lutte contre les inégalités.

La fonction publique territoriale est plutôt féminine, (59% des effectifs sont des femmes) mais elles ne représentent que 8% des postes de directeurs généraux des services selon Bruno Vincent. Il semble que l'accès au cadre d'emploi des administrateurs territoriaux se fasse majoritairement en interne, mais qu'alors que 6 attachés sur dix sont des femmes, elles ne seraient que le tiers des promus comme administrateurs. Il existerait une pyramide de verre, c'est-à-dire une succession de plafonds de verre qui bride leur progression. Cette discrimination systémique pourrait être prise en compte pour pondérer les promotions.

La précarité des femmes serait aussi plus importante que celle des hommes car elles seraient 68% des postes non-titulaires de la fonction publique territoriale ce qui est un frein à leur carrière tout comme le recours au temps partiel, généralement très féminisé, en raison des contraintes familiales rarement réparties de façon égale entre les hommes et les femmes. »

1.2. Remarques sur la rédaction de la première copie

L'auteur de la copie a distingué trois arguments qu'il a choisi de présenter dans trois paragraphes distincts : cette structure est claire et peut être conservée. Toutefois, en termes de style de rédaction, on peut noter de nombreuses lourdeurs qu'il est possible de corriger par de simples reformulations.

Le premier paragraphe montre l'emploi par deux fois de la locution « il y a », qui peut facilement être remplacée par une formulation sujet-verbe-complément en inversant les termes. De même, la formulation « c'est peut-être parce que » est d'une lourdeur extrême et se rapproche du langage parlé. De manière générale, si une grande prudence est requise dans une note de synthèse, on peut exprimer cette prudence davantage par l'utilisation de verbes qui expriment une subjectivité (sembler, paraître) ou par l'usage du conditionnel. La première personne est à bannir, tant au singulier qu'au pluriel (ni *je*, ni *nous*).

La phrase sentencieuse « Dire n'est pas faire », très moralisatrice, n'offre aucune utilité dans ce développement. Par ailleurs, il s'agit de faire très attention lorsqu'un document est cité : en l'occurrence, le document n'était pas un article mais une contribution dans un ouvrage collectif. Dans le second paragraphe, on gagne à indiquer le métier de Bruno Vincent, ce qui permet d'indiquer à quel titre il s'exprime.

Attention aux phrases très longues comme la deuxième phrase du second paragraphe (et le désagréable « mais qu'alors que »). Il vaut mieux privilégier dans une note de synthèse des phrases plus courtes et plus lisibles, quitte à utiliser une ponctuation forte (deux points ou point-virgule). Le dernier paragraphe, constitué d'une phrase unique découpée en de nombreuses subordonnées, peut également facilement être scindé en deux phrases.

Concernant l'utilisation des parenthèses, elles doivent être utilisées parcimonieusement, soit pour indiquer une source de document (titre de journal par exemple), soit une donnée courte (ici une statistique). Il faut également faire attention à observer une certaine cohérence dans la manière de citer les chiffres : dans la copie présentée, on voit que le candidat le présente une fois sous forme de chiffre arabe (6) et une fois en toutes lettres (dix).

1.3. Proposition de réécriture de la première copie

Les inégalités professionnelles persistantes entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale semblent révéler un décalage entre le discours et la réalisation de

celui-ci. Françoise Milewski, dans sa contribution à l'ouvrage *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, paru en 2011, dénonce ainsi une certaine inertie des acteurs, consciente ou non, qui freine la mise en œuvre de la lutte contre les inégalités. Bien que la fonction publique territoriale soit majoritairement féminine (59% des effectifs), les femmes ne représentent que 8% des postes de directeurs généraux des services d'après le statisticien Bruno Vincent. L'accès au cadre d'emploi des administrateurs territoriaux semble se faire majoritairement en interne : toutefois, alors que six attachés sur dix sont des femmes, elles ne représentent que le tiers des promus aux postes d'administrateurs. Bruno Vincent y voit l'existence d'une pyramide de verre, succession de plafonds de verre qui brident la progression professionnelle des femmes. Cette discrimination systémique pourrait être prise en compte lors des promotions. La précarité des femmes apparaît également plus importante : 68% d'entre elles occupent des postes de non-titulaires, représentant un frein à leur carrière. De la même manière, le recours au temps partiel reste très féminisé, en raison des contraintes familiales rarement réparties de façon égale entre les deux sexes.

2. Second exercice de réécriture sur une partie du développement

2.1. Texte original de la seconde copie

« La parité n'est pas effective. Si 59% des postes de titulaires sont occupés par des femmes, seuls 41,6% des directeurs généraux et 35,3 des DGA sont des femmes. Le constat est encore plus sévère dans la proportion de non-titulaires : 68% !

Mais la discrimination n'est pas seulement une question d'accès à la Fonction publique. Celle-ci peut prendre différentes formes entretenues par les idées reçues et par la difficulté rencontrée par le législateur pour appliquer la loi.

En effet, une femme, depuis le mérite au concours jusqu'à l'avancement de la carrière, subit plusieurs « plafonds de verre », filtre pyramidal dans lequel la femme est de moins en moins représentée, depuis la catégorie C jusqu'aux postes de directeurs. De plus, certains secteurs de l'administration sont moins accessibles que d'autres comme le secteur technique, contrairement aux secteurs de la filière sociale et administrative, bien que de plus en plus de femmes y soient intégrées ».

2.2. Remarques sur la rédaction de la seconde copie

La seconde copie propose quatre paragraphes : l'auteur de la copie a tendance à trop renvoyer à la ligne, ce qui a pour effet de faire quasiment d'une phrase un paragraphe. Le paragraphe doit être utilisé pour matérialiser une sous-partie.

L'utilisation du mot de liaison « en effet » indique que la phrase était liée à la précédente, et ne nécessitait donc pas un alinéa.

Concernant la forme, il faut rappeler que les acronymes et abréviations doivent être développés, au moins lors de la première mention dans la note de synthèse (DGA ici pour directeurs généraux adjoints). Le rédacteur de la note doit considérer que le lecteur ne connaît pas les termes techniques liés au sujet.

La formulation très percutante et journalistique avec l'utilisation des deux points et du point d'exclamation (« 68 ! ») est totalement prohibée dans une note de synthèse. Les ponctuations autorisées sont peu nombreuses : sont à proscrire les points d'exclamation, les points d'interrogation et les points de suspension. Ne subsistent que le point, la virgule, le double point et le point-virgule et, dans une moindre mesure comme déjà évoqué, les parenthèses.

La dernière phrase offre encore un exemple de phrase trop longue avec une proposition subordonnée qui gagne à être remplacée par une formule plus concise.

3. Proposition de réécriture de la seconde copie

La parité n'est pas effective dans les postes d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale. Si les femmes occupent 59% des effectifs titulaires, elles ne représentent que 41,6% des postes de directeurs généraux et 35,3% des postes de directeurs généraux adjoints. Le constat s'aggrave avec la proportion de plus de deux-tiers de non-titulaires (68%).

La discrimination n'est pas seulement liée à l'accès aux emplois de la fonction publique territoriale. Celle-ci peut prendre différentes formes entretenues par les idées reçues et par la difficulté rencontrée par le législateur pour appliquer la loi. En effet, depuis le concours jusqu'à l'avancement de la carrière, une femme subit plusieurs « plafonds de verre », filtre pyramidal dans lequel elle se trouvera statistiquement de moins en moins représentée. De plus, certains secteurs de l'administration semblent moins accessibles que d'autres comme le secteur technique, malgré une amélioration récente, contrairement aux secteurs de la filière sociale et administrative.