

INFOGRAPHIE

La parité est-elle vraiment atteinte chez les personnels de direction ?

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, AEF info a étudié le parcours des femmes au sein du corps des personnels de direction. Si la parité est aujourd'hui atteinte, les femmes restent sous-représentées parmi les postes les plus valorisés. Selon le bilan social du MEN de 2017, les femmes sont majoritaires parmi les adjoints mais minoritaires parmi les chefs d'établissements et ont très peu accès à la direction des plus gros lycées. Pour Christelle Kauffmann, du SNPDEN, "les femmes sont lésées sur plusieurs critères" dont "la mobilité et l'évaluation".



Les femmes représentent 50 % des personnels de direction, mais seulement 43 % des chefs d'établissements.

| Droits réservés - DR - Photo by Charlz Gutiérrez De Piñeres on Unsplash

En apparence, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le corps des personnels de direction ne semble plus être un problème. En 2017, sur les quelque 13 000 personnels de direction affectés, 50 % étaient des femmes, selon les chiffres du RERS. Un progrès : en 2013, elles ne représentaient que 46,5 % de ce corps.

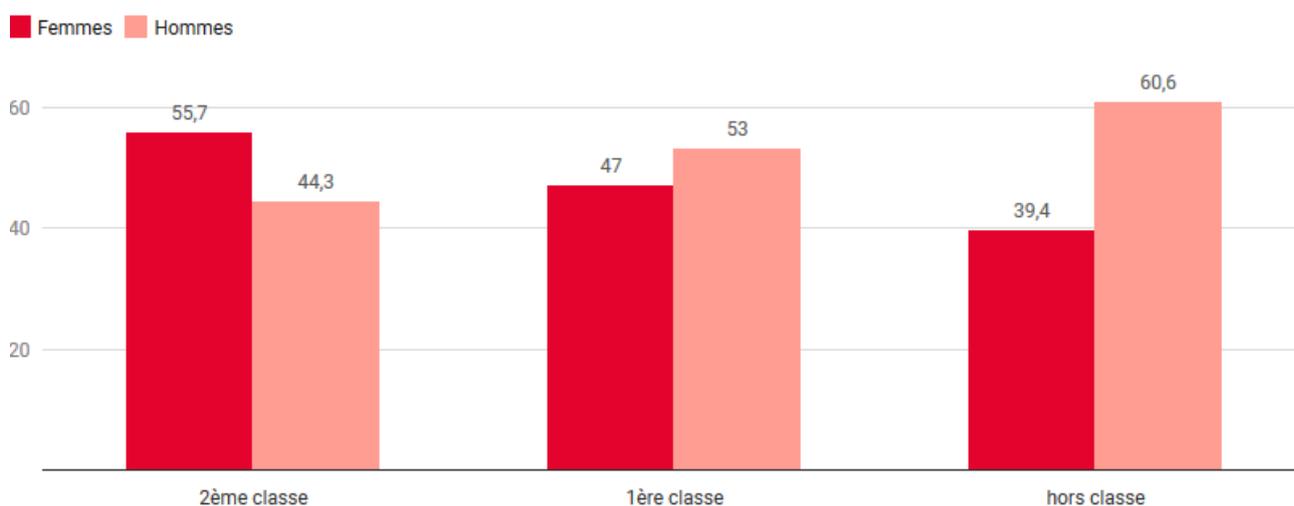
Seulement, en affinant l'analyse, il apparaît qu'hommes et femmes n'effectuent pas les mêmes trajectoires de carrières.

Des femmes plus souvent adjointes ou cheffes de petits établissements

Les femmes ont moins souvent accès aux postes de chefs d'établissement : elles représentent 43 % des chefs d'établissements affectés à la rentrée, selon les données qui figurent dans le [bilan social](#) du MEN des personnels de direction le plus récent, datant de 2017. Seules trois académies comptent plus de chefs d'établissement femmes que hommes : il s'agit de La Martinique, Paris et Versailles. Les femmes sont au contraire majoritaires chez les chefs d'établissement adjoints (56 % à la rentrée 2017).

Les femmes sont aussi plus nombreuses parmi les personnels de direction de 2e classe mais ne représentent qu'un peu plus d'un personnel de direction hors classe sur trois.

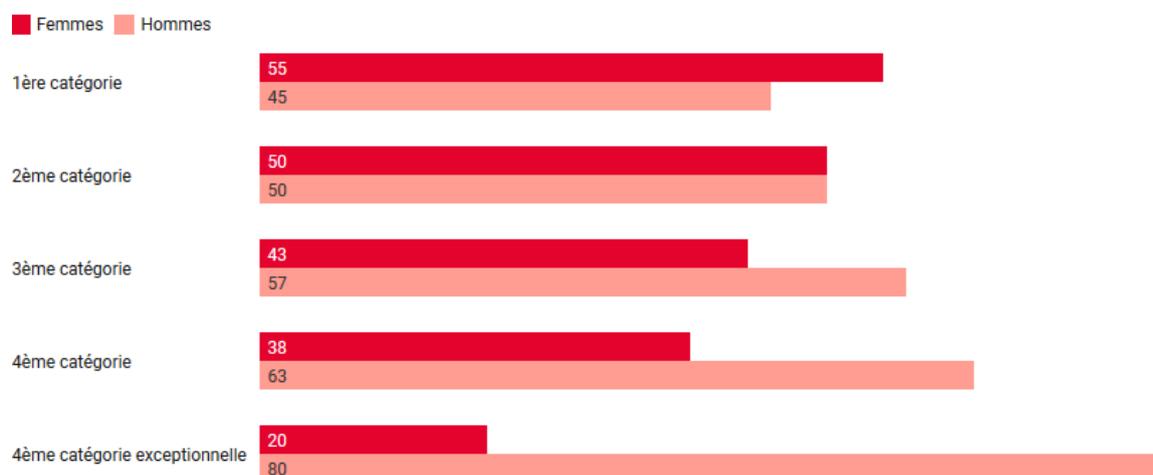
Répartition des effectifs par grade et par sexe en 2017 (%)



Source: Bilan social 2017 personnels de direction • [Récupérer les données](#)

En ce qui concerne plus précisément les chefs d'établissement, la parité est atteinte dans les plus petits établissements (1re et 2e catégories). En revanche, plus l'établissement est de taille importante et complexe, moins il a de chances d'être dirigé par une femme. Seul un établissement de 4e catégorie exceptionnelle sur 5 est dirigé par une femme (1).

Répartition des chefs d'établissement par sexe selon la catégorie d'établissement (%)



Source: Bilan social 2017 - Récupérer les données

De plus, alors que la plupart des personnels de direction sont issus du corps enseignant (les personnels d'enseignement représentaient, en 2017, 80 % des lauréats au concours d'entrée dans le corps des personnels de direction), les hommes enseignants sont proportionnellement plus nombreux à rejoindre ce corps. En 2017, ils ne représentaient en effet qu'un tiers des enseignants du public.

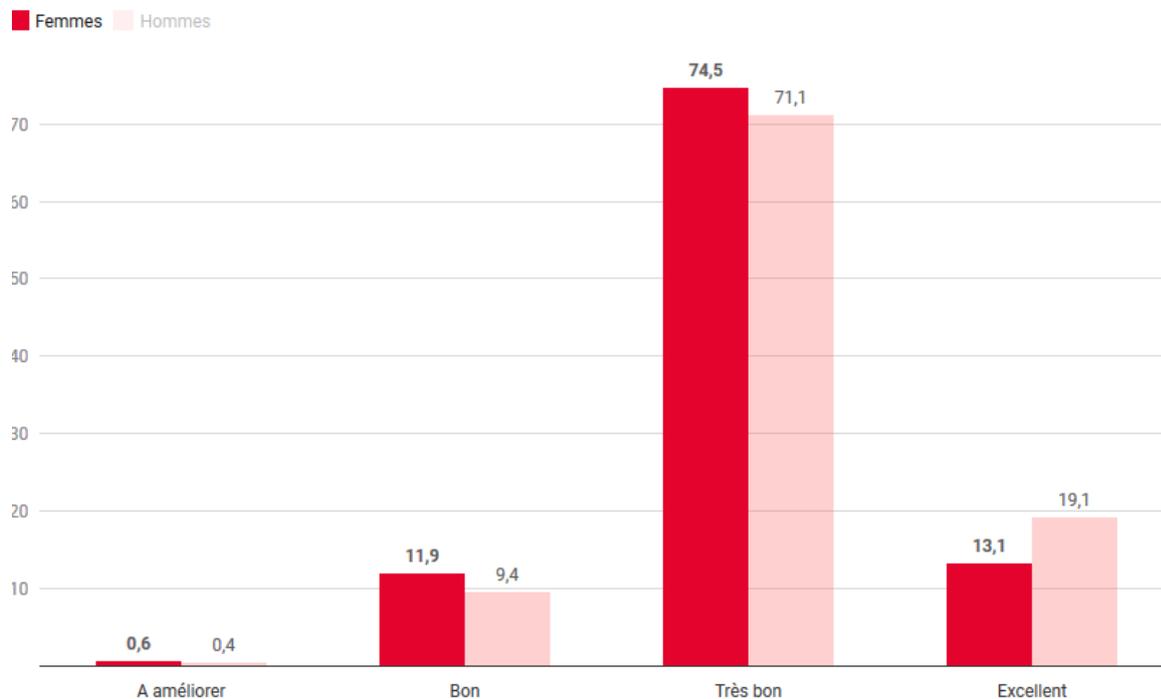
"Les femmes sont lésées sur plusieurs critères" (Christelle Kauffmann, proviseure)

"Les femmes sont lésées sur plusieurs critères : l'accès aux promotions, l'accès à la 5e catégorie, la mobilité et l'évaluation", affirme Christelle Kauffmann à AEF info le 27 février 2020. Personnel de direction et secrétaire académique du SNPDEN-Unsa à Toulouse, elle a réalisé un mémoire sur l'accès des femmes aux établissements de 4e catégorie exceptionnelle dans le cadre d'un master "gouvernance des systèmes éducatifs" obtenu en 2019 à l'IEP de Toulouse.

Dans le but de comprendre pourquoi "les femmes accèdent peu ou mal aux établissements de 4e catégorie exceptionnelle", Christelle Kauffmann a interrogé 45 des 80 femmes qui sont actuellement cheffes d'un établissement de cette catégorie (sur 332 établissements) et a comparé leur parcours professionnel avec celui de femmes à la tête de plus petits établissements.

"Sous prétexte que le secteur de l'Éducation nationale est très féminisé, on pourrait croire qu'il n'y a pas de problématiques d'égalité hommes-femmes, mais c'est faux", souligne-t-elle. Alors que les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès au corps de personnel de direction (elles représentent 62 % des lauréats au concours en 2017, selon le bilan social), "elles obtiennent de moins bons résultats aux évaluations" (voir graphique ci-dessous) (2). "Les premiers évaluateurs des chefs d'établissements sont les Dasen et environ 70 % d'entre eux sont des hommes" ([lire sur AEF info](#)), avance Christelle Kauffmann comme éventuelle piste explicative. Elle se réjouit toutefois qu'il y ait "de plus en plus de rectrices" qui sont "relativement sensibilisées au problème".

Répartition des appréciations données aux personnels de direction évalués par sexe en 2017 (%)



Graphique: Maïwenn Lamy • Source: [Bilan social 2017](#) • [Récupérer les données](#)

De plus, en 2017, les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes à demander une mobilité mais ont, selon elle, plus rarement obtenu le poste demandé.

"Énoncer clairement" les règles du jeu

La proviseure a identifié des spécificités propres aux femmes qui ont accédé à la fonction de cheffe d'un établissement de 4e catégorie exceptionnelle. Elles sont entrées très tôt dans l'Éducation nationale et ont occupé leur premier poste de direction à 34 ans en moyenne (alors qu'en 2017 l'âge moyen de réussite au concours est de 42 ans). Elles ont également occupé dès leurs débuts des fonctions dans des établissements de taille importante et ont accédé rapidement au poste de cheffe. Elles sont très mobiles, ayant occupé en moyenne plus de 5 postes en tant que cheffe. Celles qui ont réussi ont enfin souvent bénéficié d'un "mentorat" et disposent d'un "réseau professionnel" : "Toutes les femmes en catégorie 4 exceptionnelle ont de multiples casquettes et bénéficient d'un réseau professionnel développé", explique Christelle Kauffmann.

Pour que les choses avancent, elle recommande "d'énoncer clairement les règles, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il faut dire que le fait de passer le concours le plus tôt possible et d'occuper tout de suite un établissement de taille importante est un critère de réussite".

Endossant sa casquette de syndicaliste, Christelle Kauffmann estime encore qu'il faut "mettre en place une vraie politique de GRH des personnels de direction". Elle s'étonne que l'on évalue encore des cadres par des mentions aussi floues qu' "améliorer" ou "excellent". "Encore faut-il que



nos Dases et recteurs nous connaissent bien, or il y a un grand turn-over à ces fonctions", regrette-t-elle.

La politique de l'Autriche pour atteindre la parité

L'Autriche a connu depuis 2008 une augmentation de 20,7 points de pourcentage de la part de femmes parmi ses chefs d'établissement pour atteindre la proportion de 49,9 % de femmes en 2018, selon la dernière enquête [Talis](#) de l'OCDE, publiée en juin 2019 ([lire sur AEF info](#)). Selon les explications apportées par le pays à l'OCDE, cette progression est due à l'adoption d'une "loi nationale pour l'égalité de traitement" (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*) en 2012. Cette loi prévoit notamment que, "à compétence égale, priorité est donnée aux femmes candidates, et priorité leur est donnée dans l'éducation et la formation afin de leur permettre d'occuper des postes comportant des fonctions supérieures et exigeant des compétences avancées", indique l'OCDE.

Sur les 48 pays participant à l'enquête Talis, d'autres ont connu une progression importante : la part des femmes parmi les chefs d'établissement a augmenté de plus de 10 points de pourcentage en Italie et en Suède depuis 2013 et en Hongrie et en Norvège depuis 2008. En Suède et en Norvège, la progression n'est "pas liée à une politique spécifique" mais correspond à une tendance de fond avec une progression de la part de femmes parmi les enseignants, selon l'OCDE. Seule l'Italie connaît une progression plus importante que l'Autriche avec 22,9 points de pourcentage. Cependant, aucune explication n'est avancée dans l'enquête Talis pour expliquer cette progression, l'Italie n'ayant pas répondu aux questions des analystes sur ce sujet.

(1) Les EPLE sont répartis en 5 catégories : 1re, 2e, 3e, 4e et 4e catégorie exceptionnelle. Les critères pris en compte sont les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement mais aussi des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique. Les établissements les plus gros et les plus complexes sont classés en 4e catégorie exceptionnelle.

(2) Les chefs d'établissement peuvent obtenir 4 mentions à leur évaluation : "à améliorer" ; "bon" ; "très bon" ou "excellent" dans les domaines de compétences suivants :

- *"la capacité à piloter l'établissement ;*
- *la capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative propre à l'établissement au service de la réussite des élèves ;*
- *la capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines ;*
- *la capacité à assurer les liens avec l'environnement."*

Testez AEF