

Société

# LES ENJEUX MÉCONNUS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF

Ismail Ferhat, Dominique Meurs

07/03/2018

**Le système éducatif, malgré son objectif égalitaire et le rôle crucial joué par l'école pour l'atteindre, reproduit lui aussi les inégalités entre les femmes et les hommes, que ce soit du côté des « usagers » (les élèves) ou du côté des « agents » (les enseignants). Analyse avec Ismail Ferhat et Dominique Meurs pour l'Observatoire de l'éducation de la Fondation.**

## L'école et l'égalité genrée : un paradoxe multiple

Les inégalités genrées à l'école sont marquées par un paradoxe. De très nombreux travaux en sciences sociales et une abondante production officielle existent sur le sujet. Peuvent être cités le rapport du [Sénat](#) en 2014 sur les stéréotypes scolaires, celui de [France Stratégie](#) en 2014, ou encore le travail du [Haut Conseil à l'égalité](#) en 2017. C'est un domaine apparemment bien défini, connu des pouvoirs publics et investi par la recherche. Dans le même temps, le système éducatif français est l'un des rares lieux où les filles surclassent les garçons. Du diplôme national du brevet au master, les filles sont systématiquement plus diplômées que les garçons. L'écart s'est même encore accru récemment : 79% des filles d'une génération ont obtenu le baccalauréat, contre 74% des garçons en 2012. La sous-performance des garçons explique ainsi le fait que la France soit toujours (légèrement) en dessous des 80% d'une classe d'âge au baccalauréat.

Pourtant il faut se garder de croire que le problème est « réglé » pour l'école et que l'égalité est « déjà là ». Le système éducatif, malgré son objectif égalitaire et le rôle crucial joué par l'école pour l'atteindre, reproduit comme le reste du corps social les inégalités genrées. Celles-ci vont se manifester de manière déterminante dans les choix de filières : les garçons sont ultra-majoritaires dans les écoles d'ingénieurs et d'informatique, les filles dans les filières littéraires. Mais ces déterminants peuvent changer : depuis le début des années 2000, les filles représentent 60% des étudiants en deuxième année de médecine.

Si les choix genrés de spécialisation scolaire sont bien suivis et connus, d'autres aspects des inégalités entre les femmes et les hommes restent des angles peu éclairés, voire absents, de l'analyse du système éducatif. Le premier aspect concerne les disparités territoriales et leurs impacts sur les différences genrées ; le deuxième, la question des différences de carrière des femmes et des hommes dans l'Éducation nationale, soit 1,1 million de personnes. Avec l'idée selon laquelle le statut de fonctionnaire, accompagné d'une définition commune des indices de traitement pour un poste donné, interdit toute inégalité de salaire non justifiée entre les femmes et les hommes, on laisse ainsi de côté le fait que les carrières sont différentes et que les postes les mieux classés sont majoritairement occupés par des hommes dans un domaine où les femmes représentent près de 80% des effectifs.

Nous proposerons ici un rappel de ces deux inégalités laissées à l'arrière-plan. Le premier point est celui des usager(e)s du système éducatif, le deuxième est celui des personnels du système éducatif et la hiérarchie genrée qui le caractérise.

## Les usagers

Au niveau local, les inégalités de genre pèsent lourdement dans certaines difficultés éducatives. Une récente note de la Fondation Jean-Jaurès montrait combien les réformes de rythmes scolaires pèsent sur l'emploi et le temps de vie des femmes. Ceci se traduit d'ailleurs de manière différenciée : les familles de milieu favorisé, plus libres dans leur gestion du temps, s'accommodaient du mercredi libre, mais les femmes cadres ont massivement augmenté leur travail le mercredi lors du passage à 4 jours et demi. Les femmes des milieux populaires (et les familles issues de l'immigration), plus contraintes dans leurs horaires de travail, défendaient tendanciellement la réforme des rythmes effectuée en 2013. C'est une question d'autant plus sensible que, depuis la rentrée scolaire de 2017, les communes ont le choix entre 4 jours et 4,5 jours. De fait, les communes rurales ou celles moins dotées financièrement ont massivement fait le choix du retour à la semaine de 4 jours, avec probablement comme conséquence une dégradation des conditions d'emploi des femmes avec le plus de rigidité des horaires.

Autre élément affectant les usagers et les usagères, les territoires en difficulté scolaire sont aussi ceux, tendanciellement, où les garçons réussissent le moins. Ces inégalités territoriales de genre à l'école se rejoignent avec le développement des stéréotypes. Dans les établissements dégradés, certains élèves masculins créent une construction identitaire dévalorisant le travail scolaire : le « bouffon »/« bolosse » est le bon élève sous-valorisé, voire stigmatisé. Or, la politique de vie

scolaire aboutit au fait que les garçons sont massivement sanctionnés : sur un échantillon des collèges de Bordeaux dans le cas de l'étude de Sylvie Airal, 80% des sanctions sont attribués aux garçons. Ceci conforte cela pour des raisons d'ailleurs légitimes (ne pas laisser impunies les violations de la norme scolaire). Or, la force de ces stéréotypes genrés dans certains établissements nourrissent en retour des inégalités réelles. Un exemple inquiétant peut être évoqué : plus les filles sont minoritaires en lycée professionnel, plus elles risquent d'être victimes de violence scolaire.

## Les personnels éducatifs: une féminisation en trompe-l'œil

Le système éducatif français est largement féminisé. Aujourd'hui, les femmes représentent deux tiers des enseignants. Là aussi, il faut se garder de l'idée d'une « égalité déjà là ». En effet, cette surreprésentation globale doit être décomposée selon les secteurs et les métiers. Plus on monte dans l'âge des élèves, moins les femmes sont nombreuses, comme le montre le tableau suivant :

Lieu d'enseignement	Premier degré	Second degré	Supérieur
<b>Pourcentage d'enseignantes</b>	83,4%	58%	36%

Le contraste genré entre le début et la fin du parcours éducatif est particulièrement frappant : s'il y a un homme pour quatre femmes dans l'enseignement élémentaire, la proportion est rigoureusement inverse chez les professeur.e.s des universités . Dans un même lieu d'enseignement, la hiérarchie de prestige des statuts est genrée : les femmes sont moins présentes chez les professeur.e.s d'université que chez les maîtres.se.s de conférences, dans l'enseignement supérieur. De même, elles sont sensiblement moins présentes chez les agrégé.e.s que chez les certifié.e.s (52,6% dans le premier cas, 62,2% dans le second cas).

Ces données agrégées au niveau national ne mesurent pas les inégalités au niveau local. Quel est le pourcentage des femmes par établissement ou lieu d'affectation ? Quelle est leur place en éducation prioritaire ? Sont-elles sous-représentées dans les fonctions éducatives locales (professorat principal, coordination, délégué numérique ou laïcité, présence en conseil d'administration...)? Ceci constitue un vaste champ d'inégalités méconnu par l'outillage statistique et les instruments de mesure disponibles. Or, ces « micro-inégalités » genrées pèsent sur ce qui est développé en troisième partie, sur les carrières au sein du ministère de l'Éducation nationale. Elles peuvent aussi lourdement jouer dans le maintien de stéréotypes et attitudes sexistes dans le système éducatif lui-même.

En effet, un discours éminemment pervers lie régulièrement la féminisation du métier enseignant à son déclin. Son apparition, selon Marlaine Cacouault-Bitaud, est en réalité assez récente (seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle). Les femmes enseignantes, de par leur surreprésentation, sont parfois accusées de faire baisser le prestige et la rémunération du métier. Quelques exemples officiels ou publics (non exhaustifs) peuvent être pour l'illustrer. Le « livre vert sur le métier enseignant » de Marcel Pochard remis en 2008 pointe la féminisation comme problématique. Antoine Compagnon, professeur au collège de France et plusieurs fois chargé de rapports ou missions, reprend cette idée dans un entretien au *Figaro* en janvier 2014.

Ce discours, lorsqu'on le décompose froidement, finit par faire de la féminisation du métier un problème *en soi*. Or, il interagit avec les inégalités genrées au niveau local, elles-mêmes sous-estimées par absence de mesure précise.

## L'encadrement du système éducatif : où sont les femmes ?

Troisième point crucial de l'actuelle sous-estimation des inégalités genrées : la place des femmes dans la hiérarchie éducative est trop peu évoquée, malgré les premières mesures de féminisation depuis quelques années. Si l'on considère le personnel non enseignant du ministère de l'Éducation nationale (tableau ci-dessous), soit 67 738 personnes dont 83% de femmes, la part des femmes est massive dans les emplois d'exécution (91% en catégorie C) et réduite dans les fonctions d'encadrement (62% en catégorie A).

Catégorie de la fonction publique (par ordre de rémunération croissant)	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Proportion de femmes	91%	84,1%	61,6%

**Source :** DEPP, *Repères et références statistiques, 2017*, p. 275.

**Champ :** ensemble du personnel non enseignant du ministère de l'Éducation nationale.

Un rapport d'août 2016 sur la féminisation de l'encadrement supérieur du système éducatif confirme cette situation alarmante. Les femmes sont systématiquement sous-représentées chez les recteurs et les dirigeants d'administration centrale. Certes, la politique de nomination a été féminisée, mais demeure inégalitaire. En 2013, 30% des nominations dans l'encadrement supérieur au sein de l'Éducation nationale étaient des femmes. En 2017, on voit le relèvement des objectifs et

quotas.

Le rapport de 2016 pointe deux limites à cette politique de féminisation, malgré ses côtés positifs. Le premier point est qu'elle a été concentrée sur les postes attribués par les ministres ou le gouvernement, notamment les rectrices/recteurs. Cela touche des postes prestigieux, hautement visibles (donc avec un effet politique et communicationnel immédiat, ce qui est en soi positif) mais très limités quantitativement. La seconde limite est que la nomination aux échelons académiques n'a pas été menée en parallèle : la hiérarchie des rectorats reste très masculine. Or, avec la déconcentration progressive de la gouvernance de l'Éducation nationale depuis les années 1980, les administrations rectorales sont un lieu de pouvoir croissant du système éducatif. Comme le relève le rapport de 2016, apparaît « une faible réflexion sur la féminisation des postes d'encadrement dans les académies ».

En réalité, ces deux limites traduisent un phénomène majeur : les femmes sont systématiquement sous-représentées au niveau des hiérarchies plus proches quotidiennement, professionnellement et territorialement des personnels éducatifs de terrain. Celles-ci sont au nombre de trois : chefs d'établissement, personnels d'encadrement rectoraux, corps d'inspection territoriaux (Inspection de l'Éducation nationale ou IEN, Inspection pédagogique régionale ou IPR).

Pour donner une idée de cette distorsion, 70% des inspecteurs du second degré sont des hommes, alors que les femmes sont très majoritaires chez les professeurs du second degré dont ils sont issus. En 2014, sur 93 emplois occupés de DASEN (directeurs/directrices académiques des services de l'Éducation nationale, qui constituent un maillon clé de la gouvernance éducative), 66 le sont par des hommes. Or, ces hiérarchies territoriales sont accessibles par concours internes, malgré un vivier de recrutement majoritairement féminin et des candidates potentielles très diplômées.

Le rapport de 2016 souligne le rôle des fonctions locales des personnels éducatifs dans les trajectoires de promotions internes. La première fonction des responsabilités éducatives, la direction d'école primaire, se situe ainsi dans un milieu professionnel à 85% féminin et ne constitue pas une fonction hiérarchique. En revanche, elle peut constituer un tremplin pour des évolutions de carrière dans le premier degré. Or, cette fonction surreprésente nettement les hommes (il y a 74% de femmes dans les directions d'école). Le plafond de verre commence donc très tôt, dès la première marche de la promotion interne de l'Éducation nationale. Pour rétablir les équilibres, il est nécessaire de comprendre pourquoi si peu de femmes acceptent de franchir cette marche et laisse leurs collègues masculins prendre ces responsabilités. Il est très probable que, comme dans le reste de l'économie, les freins aux carrières sont à chercher du côté de l'articulation entre vie

familiale et vie professionnelle, et la difficulté pour les mères, dans le schéma traditionnel de partage inégal des tâches au sein du ménage, à concilier les deux lorsque les responsabilités – et les temps de réunions – augmentent. Les politiques volontaristes de quota, même si elles ne sont pas inutiles pour les postes à haute visibilité, ne peuvent pas à elles seules rétablir les équilibres. Il serait d'autant plus important de rééquilibrer la hiérarchie éducative que l'éducation des filles et des garçons à l'égalité se joue aussi dès les premiers pas dans l'école.