

Parité à l'éducation : l'arbre qui cache la forêt

14 mars 2017, PAR Soazig Le Nevé

La féminisation de l'encadrement supérieur au ministère de l'Éducation nationale est insuffisante, selon un rapport d'inspection générale publié le 6 mars. En dépit des efforts engagés, le taux global de féminisation est d'un peu plus de 35 % et reste inférieur aux 40 % imposés par la loi en 2017.

À l'Éducation nationale, imposer l'utilisation du terme "rectrice" est déjà un combat, où les femmes ne sont d'ailleurs pas toujours du côté qu'on croit. C'est dire combien le sujet de la féminisation de l'encadrement supérieur est une gageure, prise très au sérieux par les inspections générales du ministère, dans un [rapport](#) publié le 6 mars.

Les inspecteurs généraux (sur 5 auteurs, 4 sont des femmes) y auscultent les pratiques d'une administration centrale plutôt velléitaire et de services déconcentrés peu concernés par le sujet. Ils en tirent un diagnostic sévère : la féminisation de l'encadrement supérieur est "très, même trop contrastée" au sein du ministère.

Et pour cause : si, à l'administration centrale, 70 % de femmes occupent les emplois de directrices générales et de directrices d'administration centrale en 2015, il en va tout autrement dans les services déconcentrés, où seules 27 % de femmes occupent des emplois de direction (secrétaires généraux d'académie, Dasen et Daasen) et 31 % des emplois de chef de service, de sous-directeur, de directeur de projet et d'expert de haut niveau à l'administration centrale, décrit le rapport. Des taux qui "ne reflètent pas la forte féminisation des personnels du ministère (68 %)".

Absence de pilotage affirmé

"Si l'objectif légal de 30 % de primumominations de femmes cadres a été aisément rempli en 2015 (44 %), il sera tout juste atteint en 2016 et l'objectif de 40 % risque de ne pas l'être en 2017", alertent les deux inspections générales du ministère de l'Éducation nationale (Igen et IGAENR), qui rappellent que le ministère s'expose à des sanctions financières (90 000 euros par unité manquante).

La principale difficulté relevée par la mission réside dans l'absence de pilotage affirmé d'une politique de féminisation dans les académies. "En l'absence de déclinaisons des quotas par type d'emplois et d'intégration dans la contractualisation, l'objectif de féminisation n'a pas irrigué les académies", constatent les inspecteurs généraux.

"Peut-être parce qu'ils sont convaincus de l'absence de discrimination vis-à-vis des cadres féminins de l'administration centrale, où s'applique toujours le principe de la méritocratie, la plupart des interlocuteurs se sentent peu concernés", observent ainsi les auteurs, qui illustrent : "Une des directrices, seulement, évoque la nécessité d'une politique plus directive de quotas, seule susceptible d'avoir des effets durables."

Feuilles de route académiques

Dans les académies, où il arrive qu'aucune femme ne figure dans l'organigramme des cadres supérieurs, *"peu de recteurs affichent une forte conviction et font des propositions"*, se désolent les inspecteurs généraux, qui leur soufflent donc des solutions : *"établir des statistiques sexuées précises par académie ; imposer des obligations de mixité, au moins dans les candidatures, introduire l'objectif de féminisation dans la contractualisation des académies ; obliger les autorités rectoriales à rendre compte de leur politique de féminisation au ministre."*

En résumé, pour ne pas être hors la loi à la fin 2017 et atteindre l'objectif de 40 % de primonominations, les académies doivent disposer d'objectifs et de responsables chargé(e)s spécifiquement de l'égalité professionnelle. *"La fixation de ces objectifs pourrait figurer dans la contractualisation entre l'administration centrale et les académies et donner lieu à l'établissement d'une feuille de route académique"*, suggèrent ainsi Igen et IGAENR.

Message reçu : la ministre de l'Éducation nationale, Najat Vallaud-Belkacem – qui n'est autre que l'auteure de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014 –, a annoncé le 8 mars qu'un *"rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura désormais vocation à se décliner localement dans le cadre des bilans sociaux académiques, de même que dans les établissements d'enseignement supérieur, et à nourrir le dialogue social à tous les niveaux"*.