
Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ?

The men and the women holding managing positions in secondary schools: what institutional and social stakes?

Hombres y mujeres en los puestos de dirección de los establecimientos de enseñanza media: ¿qué retos institucionales y sociales?

Frauen und Männer in Leitungsposten in den Schulen der Sekundarstufe: Institutionelle und soziale Schwerpunkte

Marlaine Cacouault et Gilles Combaz



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rfp/358>

DOI : [10.4000/rfp.358](https://doi.org/10.4000/rfp.358)

ISSN : 2105-2913

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2007

Pagination : 5-20

ISBN : 978-2-7342-1080-1

ISSN : 0556-7807

Référence électronique

Marlaine Cacouault et Gilles Combaz, « Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ? », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 158 | janvier-mars 2007, mis en ligne le 01 mars 2011, consulté le 28 juin 2022. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/358> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.358>

Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ?

Marlaine Cacouault, Gilles Combaz

La question de l'occupation des postes dans l'Éducation nationale en relation avec les caractéristiques sociales et professionnelles des femmes et des hommes d'une part, en relation avec la définition des rôles et des tâches selon le genre, d'autre part, a été peu étudiée par les sociologues. La part prépondérante des hommes dans les postes de direction des établissements scolaires est pourtant avérée à tous les niveaux du système d'éducation, malgré le nombre important des enseignantes qui, selon la tradition française, peuvent prétendre aux fonctions d'encadrement. Par ailleurs, l'administration de tutelle fait état de besoins de recrutement. Les auteurs se proposent de mettre en évidence le phénomène de masculinisation des personnels de direction et des postes dans le second degré, non seulement dans un sens quantitatif, mais encore au sens qualitatif du terme. Ils montrent, en s'appuyant sur des enquêtes, que la fonction « personnel de direction » au cours des dernières décennies est plus accessible pour les hommes que pour les femmes, étant donné la redéfinition des attributions des chefs d'établissement. Outre une plus grande difficulté à faire preuve de la disponibilité requise, les femmes auraient moins d'attrance que les hommes pour la conception « managériale » de la fonction proposée au cours des vingt dernières années, ou seraient moins préparées à l'assumer. En effet, leur taux de réussite au concours, malgré une présence réduite parmi les candidats ainsi que les opinions formulées par rapport aux inégalités entre les établissements tendent à montrer qu'elles sont attachées à un type de légitimité consubstantiel au service public. Ces éléments sont importants à prendre en compte s'il s'agit d'inscrire dans la réalité le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et entre des élèves venus d'horizons divers.

Descripteurs (TEE) : administration de l'éducation, chef d'établissement scolaire, concours de recrutement, discrimination sexuelle, enseignant, sociologie de l'éducation.

INTRODUCTION

La présence d'hommes et de femmes dans les professions de l'Éducation nationale, la répartition selon le sexe dans les différentes catégories d'enseignants et chez les responsables d'établissements, n'apparaît

pas comme une question essentielle pour la recherche dans les travaux de sociologie des quarante dernières années (Cacouault-Bitaud, 2003). La féminisation de l'enseignement, dans un sens qualitatif à la fin du XIX^e siècle, d'un point de vue quantitatif après la dernière guerre (Cacouault-Bitaud, 1999b), n'est pas

appréhendée comme le révélateur et le moteur de changements importants qui mettent en jeu les objectifs de l'institution scolaire ainsi que les conditions d'exercice et de promotion des personnels. Pourtant, la création du lycée de filles en 1880 a pour corollaire l'avènement de la directrice, qui se distingue du proviseur, mais qui assume comme lui de grandes responsabilités (1). Un siècle plus tard, selon nos observations, à peine un quart des postes de direction sont occupés par des femmes dans les lycées polyvalents (Cacouault, 1999a). Comment apprécier les causes et la portée de cette « masculinisation » d'une catégorie de fonctionnaires ? La variable du sexe n'a-t-elle qu'un intérêt descriptif, vient-elle compléter une liste de caractéristiques parmi lesquelles figurent l'âge et l'origine sociale, en jouant le rôle de caractéristique secondaire ?

Dans un article intitulé « La "découverte" de la variable sexe et ses implications théoriques », Marie Duru-Bellat (1994) a montré que la prise en compte de cette variable ne conduit pas nécessairement à remettre en cause un schéma interprétatif qui privilégie les rapports de classe. Ainsi, malgré les données produites sur les différences entre garçons et filles issus de milieux comparables, Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron concluent dans *Les héritiers* que « l'origine sociale est, de tous les déterminants, le seul qui étende son influence à tous les domaines et à tous les niveaux de l'expérience des étudiants » (Bourdieu & Passeron, 1964, p. 23). Les filles partagent la condition des étudiants de milieu modeste et choisissent, comme tous les dominés, des professions « dévalorisées » (Cacouault, 2001) ; c'est le cas de l'enseignement, qui permet de « concilier » les tâches professionnelles avec celles d'épouse et de mère. Il n'y a qu'un pas à franchir pour induire l'idée que les enseignantes placent l'activité rémunérée et la carrière au second rang de leurs préoccupations. Rien n'est dit, curieusement, des dominés de sexe masculin qui deviennent instituteur ou professeur. Ont-ils la même passion (« féminine » ?) pour les tâches domestiques ou trouvent-ils ailleurs des dérivatifs (« masculins » ?) pour compenser des frustrations professionnelles ? Ida Berger, qui s'intéresse au primaire, est frappée par les réponses fournies à vingt ans d'intervalle sur la satisfaction dans le métier : en 1973 les réponses sont moins positives qu'en 1953, c'est surtout chez les institutrices que le changement est spectaculaire (2). Si le métier a si peu d'importance, pourquoi clamer son insatisfaction ? Dans le même ordre d'idée, l'enquête de Jean-Michel Chapoulie montre que les professeurs femmes interrogées autour de 1975 s'investissent plus que les

hommes dans les aspects « pédagogiques et culturels » de leur profession. Ce résultat est présenté de telle façon qu'on semble leur en tenir rigueur : ces intérêts sont rapportés au statut « supérieur » du mari et leur propre statut « n'a pour elles qu'une importance limitée » (Chapoulie, 1987, p. 166). Il est question dans le même chapitre du « détachement » à l'égard des activités d'enseignement observable chez les hommes qui, « dans certains cas », développent des intérêts extrascolaires ; nulle mention n'est faite, ici, du statut de l'épouse. En résumé, les différences de sexe ne sont pas oubliées dans les travaux cités, mais, faute d'instruments conceptuels appropriés, elles sont l'objet d'une approche stéréotypée qui bénéficie d'une caution scientifique.

Loin de remettre en cause l'idée d'une diversité des comportements chez les professeurs, nous nous proposons dans cet article d'analyser en nous appuyant sur des données quantitatives et sur des entretiens, les enjeux institutionnels et personnels d'un comportement bien particulier, celui qui consiste à quitter l'enseignement pour occuper un poste dans l'administration scolaire. Nous postulons que les relations entre les hommes et les femmes d'une part, entre ce qui est perçu comme « masculin » ou « féminin » dans une société, d'autre part, sont des rapports sociaux, construits tout au long de l'histoire. Ces rapports entre les sexes et entre les genres, à l'instar des rapports de classe, génèrent des hiérarchies et des conflits, des dépendances et des solidarités qui se traduisent par des dynamiques spécifiques dans tel ou tel champ du savoir et de l'activité professionnelle. Pour se contenter d'un exemple, les langues anciennes, disciplines « masculines » dans un premier temps, ne figurent pas au programme des établissements féminins avant la guerre de 1914-1918 (3). Ce choix de l'institution a pour but d'exclure les femmes des professions libérales, en revanche leur culture moderne les destine à jouer un rôle de compagne et de collaboratrice (Lecuyer, 1993). Au fil des décennies, la situation s'est renversée, 71 % des professeurs de lettres classiques sont des femmes en 1980, 76 % des enseignants de lettres classiques et modernes en 2004 (France, 2004b). Les diplômées ont désormais accès à tous les savoirs et dispensent des connaissances en échange d'un salaire individuel. Toutefois, les hommes sont mieux représentés que les femmes dans les universités et les instituts de recherche même s'il s'agit des disciplines « féminines » comme les lettres ou la biologie, et ils occupent généralement les postes les plus élevés (4). C'est en gardant à l'esprit ces phénomènes de différenciation que nous nous sommes demandés pourquoi les

femmes ont été amenées à se retirer, pour ainsi dire, des fonctions de direction.

Les enseignantes des années 1960 et 1970, plus souvent mariées que dans une époque antérieure, ont-elles rencontré des obstacles pour mettre en œuvre des stratégies de carrière dans un cadre familial ? Les responsables du recrutement considèrent-ils les hommes comme plus aptes à occuper les fonctions de direction au moment où la mixité s'étend, puis se généralise dans les établissements scolaires, entre 1955 et 1975 ? Réciproquement, des enseignants ont-ils saisi l'opportunité d'effectuer une promotion et de se distinguer de leurs collègues femmes dans un contexte où la frontière entre les catégories de personnels est devenue plus perméable ? Dans la même perspective, les traits « masculins » de la fonction ont-ils tendance à se renforcer dans les années 1980, étant donné les mesures de décentralisation et l'autonomie accrue des établissements ?

Pour répondre à ces questions nous utilisons des données de nature et d'origine diverse. En premier lieu, nous ferons appel à des séries statistiques permettant d'analyser sur une quarantaine d'années la répartition des postes de direction selon le sexe sur l'ensemble du territoire national. Cette étude diachronique révèle une progressive « masculinisation » des postes. Des statistiques nationales concernant les concours de recrutement attirent l'attention, par ailleurs, sur un double processus : comparativement, les femmes sont moins nombreuses à se présenter aux différents concours proposés, mais lorsqu'elles sont candidates elles réussissent mieux que les hommes. On pourrait voir ici l'indice et la manifestation d'un phénomène d'auto-exclusion des enseignantes.

Enfin, l'analyse secondaire de trois enquêtes originales nous offrira l'occasion d'amorcer une double réflexion. En ré-analysant les données recueillies initialement par M. Cacouault en 1995 auprès de chefs d'établissement et d'enseignants, on sera amené à cerner les principaux déterminants sociaux d'accès aux fonctions de direction. Ensuite, les données de M. Cacouault seront de nouveau mobilisées ainsi que celles de G. Combaz (2003) pour montrer que les hommes et les femmes chefs d'établissement n'ont pas nécessairement des conceptions identiques de la fonction et du rôle qui leur sont confiés.

Les caractéristiques méthodologiques des deux enquêtes de M. Cacouault sont les suivantes : pour les personnels de direction, le volet quantitatif est constitué d'une enquête par questionnaire postal adressé à tous les chefs d'établissement et adjoints des collèges et des lycées polyvalents des académies

de Dijon, Orléans-Tours et Paris au cours des années 1993-1994 et 1994-1995 ; sur les 1 151 questionnaires transmis, 363 ont été remplis et exploités. Le taux de réponses, un peu plus de 30 %, correspond à la norme étant donné les modalités choisies (Robert & Mornettas, 1994). Toutefois, les taux de réponses des proviseurs et des proviseurs-adjoints ainsi que des principaux de collèges urbains, sont supérieurs à la moyenne. Le questionnaire a été bien accueilli par ces personnels dans la mesure où il donnait une vision évolutive de la carrière d'enseignant et de personnel de direction, ce qui a été ressenti comme valorisant. Le remplir exigeait une certaine disponibilité étant donné la prise en compte des éléments de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le volet qualitatif de l'enquête, outre les réponses aux questions ouvertes, est constitué de vingt-cinq entretiens à caractère biographique réalisés dans les mêmes académies. L'échantillon est représentatif du point de vue de la catégorie d'origine des personnels de direction (PEGC, certifié, agrégé), du point de vue de l'âge, du statut personnel et de la profession du conjoint. Nous avons utilisé des données non publiées fournies par le ministère de l'Éducation nationale et les données du recensement de 1990 pour établir cette représentativité (cf. Cacouault, 1999a).

En ce qui concerne l'enquête menée auprès des enseignants, seules seront utilisées dans le cadre de cet article les données recueillies par questionnaire. Ce dernier a été diffusé dans les trois académies déjà retenues pour les personnels de direction. Les questionnaires ont été transmis directement à des enseignants de type lycée (agrégés, certifiés, maîtres auxiliaires) affectés dans des établissements contrastés du point de vue de la composition sociale du public scolaire. Après un retour de 30 % environ, 251 questionnaires ont été exploités. Comme précédemment, l'échantillon est représentatif sur le plan de l'origine sociale et de la situation matrimoniale des femmes et des hommes. Les titulaires sont majoritaires ainsi que les personnes âgées de quarante-cinq ans et plus, ce qui correspond à l'état du corps enseignant des lycées dans les années 1990 ; néanmoins un quart des femmes ont entre trente-cinq et quarante-quatre ans. On sollicitait, là encore, des informations sur l'exercice du métier et sur la vie familiale (cf. Cacouault, 1999a).

Ces deux enquêtes, menées au cours de la même période et sur des zones géographiques identiques, permettent d'effectuer une comparaison sur des points précis. Nous sommes en mesure d'éclairer des différences entre les hommes et les femmes chefs d'établissement et de montrer, par ailleurs, que les

personnels de direction femmes issues de la catégorie « type lycée » (regroupant les agrégés, les certifiés et assimilés) présentent des traits spécifiques par rapport aux enseignantes du secondaire. En effet, la comparaison, pour être pertinente, doit porter sur des personnes qui ont la même origine professionnelle. Il ne faut pas oublier que le vivier de recrutement des chefs d'établissement ne correspond pas à la seule catégorie « type lycée ». La diversité des origines demeure significative, même si des enseignants ont été intégrés dans le corps des certifiés après la mise en extinction du corps des PEGC en 1986. Les concours de personnels de direction, étant donné la pénurie de recrutement, sont ouverts à toutes les catégories d'enseignants du second degré et à des non enseignants (Cacouault, 1998) (5). En prêtant une attention soutenue aux caractéristiques professionnelles de celles et ceux qui ont effectué une semi-reconversion dans la direction d'établissement, on sera d'autant mieux fondé à mettre l'accent sur les déterminations liées à l'appartenance de sexe.

L'enquête de G. Combaz comporte également deux volets, l'un quantitatif, l'autre qualitatif. Les données quantitatives sont issues d'une enquête par questionnaire postal, réalisée sur l'ensemble du territoire français au cours de l'année scolaire 1999-2000 auprès des chefs d'établissement du premier cycle du second degré (échantillon aléatoire de 1 500 collèges publics représentant 30,3% de l'ensemble). L'échantillon concerne 95 départements répartis sur 26 académies. Exception faite d'une légère surreprésentation des femmes, sa représentativité est satisfaisante (cf. Combaz, 2003). Sur les 1 500 questionnaires envoyés, 654 ont été retournés et exploités. Cette démarche extensive a été complétée par un travail plus qualitatif au moyen d'entretiens semi-directifs menés entre 1999 et 2002 avec une quinzaine de chefs d'établissement répartis dans cinq académies. Ces principaux, hommes et femmes, dirigent des collèges nettement différenciés du point de vue de l'origine sociale et des conditions de vie des élèves.

Cet article, qui s'appuie sur des données d'origines diverses, nous l'avons dit, constitue une première synthèse de nos recherches laissant entrevoir les perspectives offertes par un champ relativement nouveau marqué en France par les travaux de M. Cacouault (1996) et d'A. Pelage (1996). Des recherches en cours sur le premier degré viendront compléter et enrichir cette contribution à une sociologie des personnels de direction des établissements scolaires.

RÉSULTATS

Une progressive « masculinisation » des postes de direction

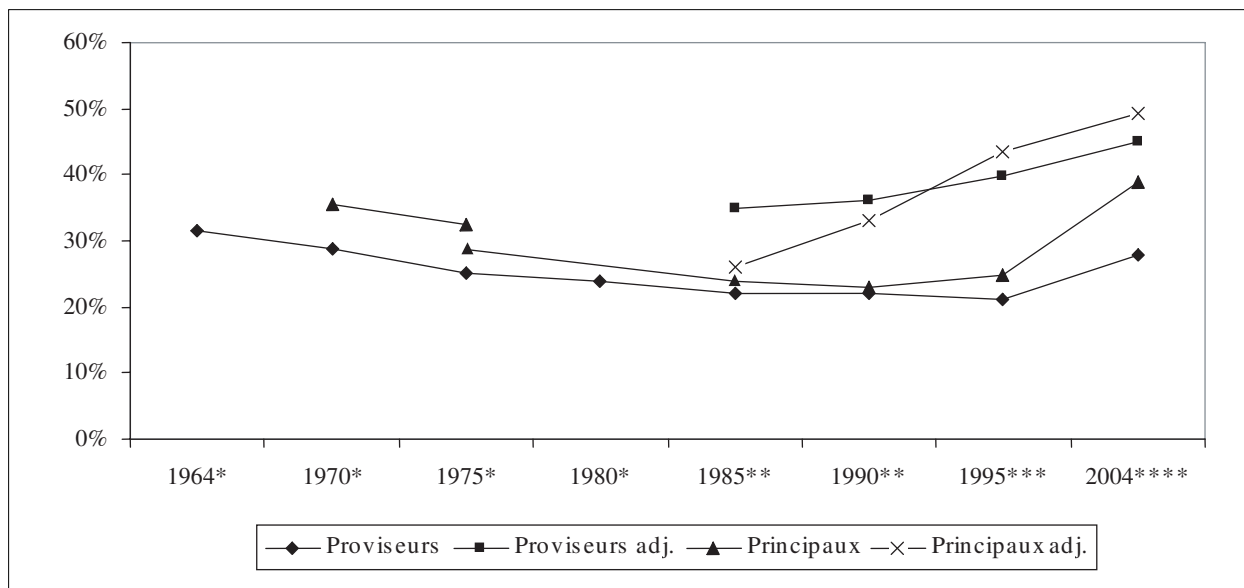
Quand la mixité devient la règle dans les établissements de second degré, la part des femmes chefs d'établissement commence à diminuer alors que, dans le même temps, les enseignantes sont de plus en plus nombreuses au sein du vivier de recrutement traditionnel des personnels de direction. En effet, ce vivier, pendant une longue période, réunit essentiellement des professeurs du secondaire, avec une préférence de l'administration pour les agrégés. Or, le taux de féminisation des professeurs agrégés passe de 41,5 % en 1950-1951 à 53,7 % en 1975-1976 ; à la même date, presque 60 % des certifiés sont des femmes (le CAPES a été créé en 1950). Le taux de féminisation des agrégés se stabilise autour de 50 % dans la décennie 1990 (Cacouault, 1999), celui des certifiés reste constant. Ainsi, en 2003-2004, la proportion des enseignantes pour chaque grade s'élève, respectivement, à 50,9 % et 59,8 %, en excluant les postes de chaires supérieures (cf. France, 2004a).

Pendant une trentaine d'années, de 1960 environ à 1995 pour les proviseurs, l'évolution de la part des femmes suit une tendance contraire et l'on observe une quasi-inversion des courbes : en 1964, les femmes représentent 31 % de l'ensemble des proviseurs ; en 1995, ce taux s'élève à 21,2 % seulement (graphique 1).

En outre, les PEGC, issus du corps des instituteurs, constituent une bonne part des candidats potentiels à la direction des collèges. Or, la tendance observée à propos des enseignants « type lycée » et des proviseurs, est tout à fait comparable lorsqu'il s'agit des enseignants « type collège » et des principaux. Jusqu'en 1990, la présence des femmes est de plus en plus réduite chez les principaux alors que, dans le même temps, le taux de féminisation des PEGC augmente, passant de 51,9 % à 58,2 % entre 1960 et 1979 (Chapoulie, 1987).

Néanmoins, depuis une date récente, un changement se fait jour puisqu'elles représentent 27,8 % des proviseurs de lycées polyvalents en 2004. De même, chez les principaux de collège, depuis 1995, la part des femmes s'élève régulièrement, avec une augmentation très nette pour la période la plus récente : le taux est remonté à un niveau jamais atteint (38,9 % contre 35,6 % en 1970). Cette inflexion participerait, au-delà de la singularité du cas étudié, d'une fémi-

Graphique 1. – Les personnels de direction du second degré : la part des femmes (en %)



Sources : * ministère de l'Éducation nationale, statistiques du personnel, personnel de direction et d'éducation, lycées classiques, modernes et techniques ; ** ministère de l'Éducation nationale, DEP, Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation ; *** (Radica, 1997) ; **** ministère de l'Éducation nationale, DPD, bureau des études statistiques sur les personnels.

Remarque : pour les principaux de collèges, les données statistiques manquent entre 1975 et 1985.

nisation progressive des postes de cadres, observée depuis une dizaine d'années dans le secteur public ou privé. Chez les cadres de la fonction publique notamment, le taux de féminisation atteignait 27,8 % en 1982, il s'élève à 37,3 % en 2002 (Maruani, 2005). Jacqueline Laufer et Annie Fouquet (2001) soulignent toutefois que l'accroissement du nombre des femmes chez les cadres ne doit pas masquer le fait que la féminisation est très différenciée. Non seulement certains secteurs demeurent très « masculins » (par exemple le groupe des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprises), mais encore les femmes sont comparativement beaucoup moins nombreuses que les hommes à occuper les postes de cadres les plus prestigieux. Toutes différences gardées, ne relève-t-on pas des phénomènes du même ordre lorsqu'il s'agit des personnels de direction ? Si nous prenons pour point de repère l'année 1985 pour laquelle nous disposons de statistiques détaillées, nous voyons qu'il y a cette année-là et au cours de la période ultérieure, plus de femmes, proportionnellement, parmi les adjoints que parmi les « chefs » (graphique 1). Même si, parmi ces derniers, la part des femmes a augmenté de façon notable, les hommes demeurent majoritaires parmi les fonctionnaires qui occupent les postes les plus élevés. En fait, tout se passe comme si le taux de

féminisation augmentait en fonction inverse du prestige du poste : certes, la proportion de femmes chez les proviseurs passe de 21,2 % à 27,8 % entre 1995 et 2004 mais, dans le même temps, la croissance du taux de féminisation dans le corps des principaux est bien plus forte (passant de 24,9 % en 1995 à 38,9 % en 2004). Contrairement aux idées reçues, la fonction publique n'est pas un havre d'égalité entre les sexes qui trancherait, sous cet angle-là, sur le secteur privé (Cacouault, 1997 ; Milewski, 2004).

Les concours de recrutement : révélateurs d'une relative auto-exclusion des femmes ?

Depuis la session 1992, deux concours coexistent pour le recrutement des personnels de direction : le concours de première classe (C1) réservé aux professeurs agrégés et assimilés (6) et le concours de deuxième classe (C2) destiné principalement aux fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps de personnels de l'enseignement du premier ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou d'orientation (7). Les statistiques relatives aux concours de recrutement sont révélatrices de ce qui s'apparente bel et bien à une forme d'auto-exclusion

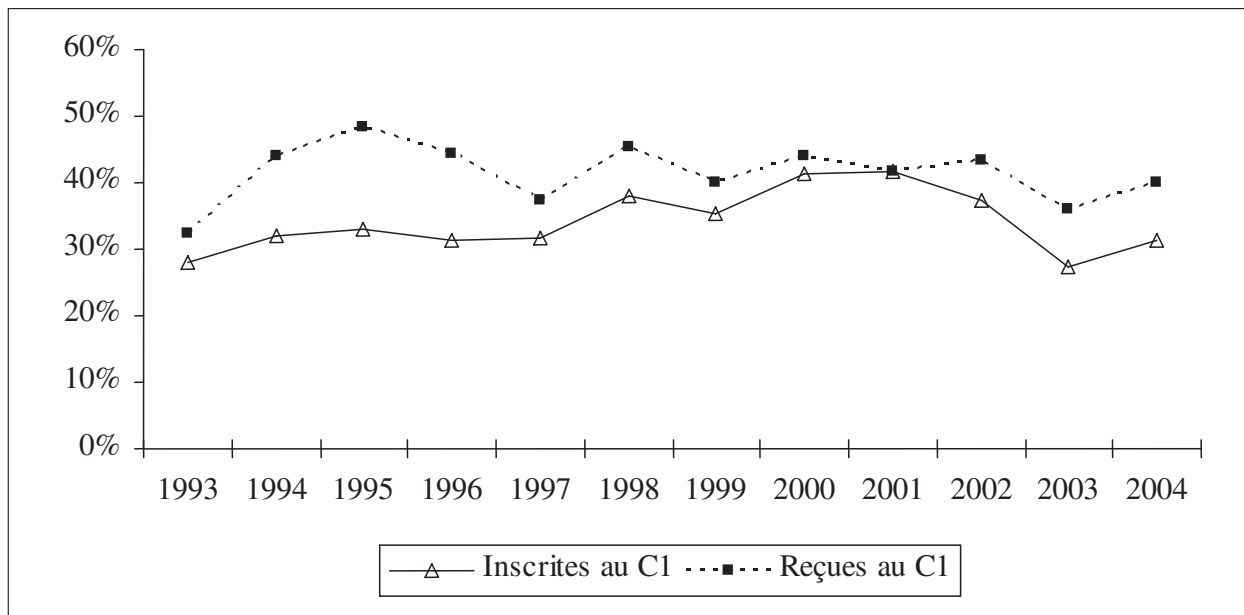
des femmes. Quelle que soit la nature du concours (C1 ou C2), les hommes sont proportionnellement plus nombreux à s'inscrire que les femmes. Pour le concours C2, la proportion de femmes est voisine de 40 % et les fluctuations depuis 1993 sont relativement faibles (graphique 3).

En revanche, pour le concours C1, en l'espace d'une décennie, la proportion de femmes inscrites progresse régulièrement passant de 28 % en 1993 à 41,8 % en 2001. Cette progression, aussi indéniable soit-elle, ne permet cependant pas aux femmes de se hisser au niveau des hommes et par ailleurs, on ne manquera pas de noter que depuis 2002 la part des candidates a considérablement diminué (graphique 2). Quel que soit le type de concours (C1 ou C2), la part des femmes parmi les candidats reçus est toujours supérieure à ce qu'elles représentent parmi les inscrits (graphique 2 et 3). Pour les hommes, nous observons exactement le contraire (graphiques A1 et A2 en annexe 1).

Il est possible que les écarts évoqués jusqu'à présent entre les hommes et les femmes soient quelque peu minimisés eu égard aux modalités de calcul retenues.

En effet, entre 1993 et 2001, la proportion de femmes reçues aux concours rend compte du rapport entre le nombre de candidates reçues et le nombre total de reçus. Or, nous savons que les femmes sont, proportionnellement, moins nombreuses que les hommes à se présenter. Depuis 2002, les rapports officiels fournissent des statistiques complémentaires reposant sur un autre mode de calcul qui paraît plus rigoureux : la proportion de femmes reçues aux concours résulte du rapport entre le nombre de femmes reçues et le nombre de femmes qui se sont présentées (on procède bien entendu de la même manière pour les hommes). Ce changement est loin d'être anodin car les écarts mis en évidence sont alors plus prononcés que lorsque l'on a recours aux premiers modes de calcul. Pour le concours C1 : les proportions de femmes reçues en 2002 et en 2004 sont respectivement de 45,6 % et 50 % ; pour les hommes, ces proportions sont de 35,8 % et 34,1 %. Pour le concours C2, on observe également des écarts, même s'ils s'avèrent un peu moins marqués : pour 2002 et 2004, les proportions de femmes reçues sont respectivement de 40,6 % et 27,3 % ; pour les hommes, ces proportions sont de 31,4 % et 22,9 % (cf. France, 2002 & 2004c).

Graphique 2. – Le concours de recrutement C1 : proportions de femmes parmi les inscrits et parmi les reçus*

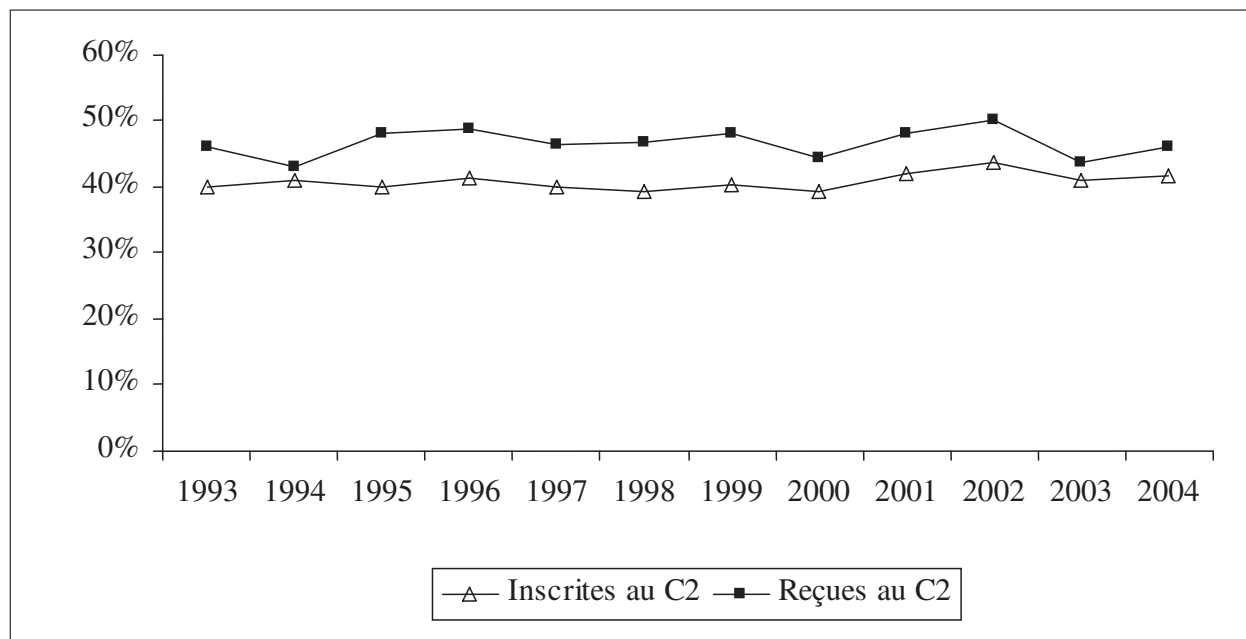


* La proportion de femmes reçues est calculée de la façon suivante : nombre de femmes reçues sur nombre total de reçus.

Source : ministère de l'Éducation nationale, rapport de jurys de concours, 2004 (cf. France, 2004c).

Lecture : en 1995, parmi les inscrits, on compte 33 % de femmes. Sur l'ensemble des candidats reçus, 48,5 % sont des femmes.

Graphique 3. – Le concours de recrutement C2 : proportions de femmes parmi les inscrits et parmi les reçus*



* La proportion de femmes reçues est calculée de la façon suivante : nombre de femmes reçues sur nombre total de reçus.

Source : ministère de l'Éducation nationale, rapport de jurys de concours, 2004 (cf. France, 2004c).

Lecture : en 1995, parmi les inscrits, on compte 40% de femmes. Sur l'ensemble des candidats reçus, 48% sont des femmes.

Les déterminants sociaux d'accès aux fonctions d'encadrement dans le second degré

Cette inégalité d'accès à la fonction d'encadrement (d'un point de vue global et par rapport au type de poste) s'explique-t-elle par les obstacles rencontrés par les femmes qui souhaiteraient y accéder ? Étant donné la disponibilité requise par l'exercice de la fonction, une majorité d'enseignantes envisagent de devenir chef d'établissement seulement lorsqu'elles s'estiment suffisamment dégagées des tâches domestiques et familiales : 21,2 % et 25,5 % des enquêtées sont célibataires ou divorcées contre respectivement 4,5 % et 6,3 % des hommes (8) ; 27 % n'ont pas d'enfant (contre 6,3 % des hommes ; 75,9 % parmi ces derniers ont deux enfants et plus contre 54,7 % pour les femmes). Non seulement la situation familiale des femmes chefs d'établissement diffère de celle de leurs homologues masculins, mais encore elle se distingue de celle de leurs collègues femmes restées dans l'enseignement secondaire. Ces dernières sont beaucoup moins souvent séparées ou divorcées (15 %) ; elles sont également un peu moins

nombreuses à ne pas avoir d'enfants (20,9 %). Ces distorsions sont significatives des effets différentiels de la relation conjugale sur les carrières des hommes et des femmes (l'opposition des maris par rapport au projet de reconversion dans l'administration est mentionnée dans l'enquête de M. Cacouault alors que les épouses, selon les hommes interrogés, ont encouragé, sinon « poussé » leur conjoint). De la même façon, la paternité ne freine pas la carrière masculine, bien au contraire (Gadea & Marry, 2000) ; 35,3 % des chefs d'établissement hommes ont encore, au moment de l'enquête, deux enfants et plus au foyer contre seulement 24 % des femmes. Il n'est donc pas surprenant que la durée qui s'écoule entre le début de l'activité professionnelle et l'obtention du premier poste de chef d'établissement s'avère très inégale selon le sexe : seize ans et plus pour 50,7 % des femmes et 39,6 % des hommes. Les femmes attendent le moment jugé opportun – par exemple, lorsque les enfants ne sont plus à charge ou quand le couple se sépare (9) pour s'engager dans la carrière de chef d'établissement. Il apparaît aussi que le niveau d'exigence qu'elles s'imposent pour envisager

cette carrière est comparativement plus élevée que celui des hommes. Au cours de la période pendant laquelle coexistaient trois modes de recrutement (10), 29,9 % des femmes ont passé le concours contre seulement 17,6 % des hommes (ces derniers privilégiant largement l'accès par liste d'aptitude : 77,5 %). En outre, lorsqu'elles accèdent à la fonction de chef d'établissement, les enseignantes sont plus diplômées que leurs collègues : 49,2 % ont un diplôme équivalent ou supérieur à la maîtrise contre 42,3 % des hommes (une bonne part de ces derniers n'a que le baccalauréat : 14,4 % contre 7,4 % des femmes). Ces résultats confirment la tendance des femmes à rechercher une qualification professionnelle reconnue et sanctionnée par des procédures moins suspectes de discrimination... La trajectoire professionnelle qui a précédé l'accès au poste de chef d'établissement varie aussi sensiblement selon le sexe : 38,5 % et 42,6 % des hommes ont été instituteurs ou PEGC contre respectivement 19,1 % et 28,8 % des femmes (ces dernières ont été plus souvent professeurs certifiés : 55,9 % contre 46,7 % pour les hommes).

Cette tendance est parfaitement illustrée par l'analyse factorielle des correspondances multiples (graphique 4) : l'axe 1 oppose d'une part, un pôle concentrant les traits caractéristiques d'une trajectoire de type « *premier degré* » et, d'autre part, un pôle qui rassemble tous les ingrédients d'une trajectoire de type « *second degré* ». Il y a lieu de noter que cette relative césure du point de vue des origines professionnelles et des caractéristiques de formation académique, pourrait avoir des conséquences vis-à-vis de l'une des missions essentielles attribuée depuis peu aux chefs d'établissements.

Ces derniers, en effet, sont invités par les autorités de tutelle à investir le domaine « pédagogique » ; il leur est demandé explicitement de contribuer à une nouvelle définition de l'école et de la réussite scolaire (Guillaume, 1997 ; Pelage, 1998). Les enseignants issus du premier degré (même si, pour certains, l'expérience dans le primaire a été brève) seraient-ils, en vertu des compétences pédagogiques qu'on leur suppose généralement, des candidats adaptés aux

Graphique 4. – **Les déterminants sociaux d'accès aux fonctions de chefs d'établissement dans le second degré (N = 361)**
Analyse factorielle des correspondances multiples (axes 1 et 2)*

<p>Célibataire Pas d'enfant 45 ans et moins Femmes Mère : CPIS Conjoint : CPIS PEGC : non</p>	<p>Axe 2</p> <p>DEUG <i>Principal adjoint</i> Recruté (e) par concours Père : CPIS Instituteur : non ENI : non</p> <p>Axe 1</p>
<p>Maîtrise MA : oui Certifié : oui IPES : oui AE : oui <i>Proviseur</i></p>	<p>Marié (e) Liste d'aptitude Hommes Conjoint : au foyer</p> <p>Conjoint : instituteur ENI : oui Instituteur : oui</p> <p>PEGC : oui Bac</p>

CPIS : cadres et professions intellectuelles supérieures ; ENI : école normale d'instituteurs ; MA : maître auxiliaire ; AE : adjoint d'enseignement.
Source : M. Cacoault (1999a).

* Seuls les points qui ont contribué à la construction de l'axe 1 et/ou l'axe 2 figurent sur ce graphique. Les règles présidant au dépouillement et à l'interprétation des résultats issus des analyses multidimensionnelles utilisées dans le cadre de cet article s'appuient sur les références suivantes : Escofier & Pagès, 1990 ; Jambu, 1989 ; Lebart, Morineau & Piron, 1995.

attentes de l'institution ? Avant de répondre à cette question, il faut bien s'entendre, comme Agnès Pelage nous y invite, sur ce qu'on entend par « pédagogie » et « pédagogique » dans un contexte donné. Le chef d'établissement « pédagogue » est, paradoxalement, contraint d'adopter une position d'extériorité par rapport aux enseignants afin de leur imposer de nouveaux modes d'organisation et de contrôle. Parallèlement, les professeurs, des femmes le plus souvent, sont confrontés à l'exercice difficile qui consiste à mettre en œuvre dans les classes des pratiques « pédagogiques » visant à améliorer la transmission des connaissances. On aurait affaire à des types de légitimité concurrents marqués au sceau du genre. Les femmes, « intellectuelles » et « enseignantes » seraient *a priori* plus éloignées que les hommes d'une position professionnelle qui suppose et permet l'exercice du pouvoir et qui évoque les comportements « masculins » des personnels d'encadrement dans les organisations.

Ce qui structure l'axe 2, il faut le préciser, concerne avant tout les caractéristiques sociodémographiques et familiales des chefs d'établissement (âge, origine sociale, situation familiale, nombre d'enfants).

Autre différence notable entre les chefs d'établissements selon le sexe : tout comme leurs collègues enseignantes du secondaire, les femmes personnels de direction ont une origine sociale plus élevée que leurs collègues. Lorsqu'elles sont mariées, leurs conjoints sont classés dans les strates supérieures : 25,9 % ont un conjoint appartenant à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures contre seulement 3 % des hommes (pour les femmes et les hommes qui sont restés dans un poste d'enseignant, les proportions sont les suivantes : 34,2 % et 9,7 %). Les hommes personnels de direction sont beaucoup plus fréquemment mariés avec une institutrice : 21,7 % contre 6,2 % des femmes. Cette caractéristique différencie d'une façon générale les hommes des femmes, qu'ils soient ou non restés dans l'enseignement : les professeurs hommes du secondaire sont deux fois moins nombreux que les femmes à vivre dans un ménage de « cadres », en revanche les institutrices sont deux fois plus nombreuses que les instituteurs au sein des couples dont nous parlons ici. Les différences évoquées ci-dessus, masquent des écarts encore plus accusés lorsqu'on prend en compte la nature de la fonction. Ainsi pour le niveau de diplôme, chez les principaux, les femmes ont plus souvent une maîtrise (50 % contre 21,1 % pour les hommes) et les hommes une licence (46,1 % contre 23,7 % pour les femmes). Pour les autres types de

fonction (proviseur, proviseur adjoint ou principal adjoint), les différences entre hommes et femmes selon le niveau de diplôme ne sont pas significatives.

Représentation du rôle et valeurs investies dans l'exercice de la fonction

Dans une recherche consacrée aux chefs d'établissements scolaires au Canada, Claudine Baudoux (1994) révèle l'existence de styles de direction qui varient assez sensiblement en fonction du sexe. Elle distingue ainsi une gestion plus participative pour les femmes et la tendance des hommes à engager plutôt des rapports de domination. Pour la situation française observe-t-on ce type de différenciation ? Invités à travers une question ouverte à définir le rôle qu'ils jouent au sein de leur établissement, hommes et femmes ne se distinguent pas aussi nettement que dans le cas étudié au Québec. Cependant, nous retrouvons tout de même des différences assez classiques recoupant en grande partie les résultats issus des travaux centrés sur la question de l'identité de genre au travail (Laufer, 1982 ; Aubert et *al.*, 1986 ; Evetts, 1994). Ainsi, une part des femmes met l'accent sur les aspects relationnels du métier à travers des expressions telles que : « médiateur, fédérateur, régulateur, négociateur ou arbitre » utilisées pour définir leur rôle ; un peu moins souvent elles se dépeignent sous les traits d'un « chef d'orchestre » (graphique 5). Cette expression met l'accent sur la position de *leader* au sein de l'établissement, mais elle laisse transparaître une certaine « distance au rôle ». Par contraste, les hommes se définissent plus souvent comme des « chefs d'entreprise » ou des « managers » mais aussi, pour d'autres, comme des « animateurs », des « catalyseurs » ou des « coordinateurs ».

Il convient de préciser que le sexe, dans ce domaine, n'est pas le seul facteur discriminant ; on ne saurait négliger l'impact de la fonction exercée. Ainsi, les « chefs » se caractérisent avant tout par des expressions qui traduisent de façon non-ambiguë l'exercice de l'autorité alors que les qualités des adjoints se déclinent prioritairement dans le registre de la régulation, de la médiation ou de la négociation.

Néanmoins, et cela nous paraît annonciateur de changements, certaines femmes sont prêtes à quitter un poste d'adjointe dans les beaux quartiers pour devenir « chef » en banlieue et bénéficier d'un rayon d'action plus large.

« Moi, en 1986 j'avais le choix, soit devenir proviseur en restant en banlieue, soit continuer d'être

Graphique 5. – Les chefs d'établissement dans le second degré : représentations du rôle*

Analyse factorielle des correspondances multiples (axes 1 et 2)

<p>"La mouche du coche" "Pompier de service, bonne à tout faire"</p> <p style="text-align: center;"><i>Principal adjoint</i></p> <p style="text-align: center;">"Chef d'orchestre"</p> <p style="text-align: center;">Femmes</p>	<p style="text-align: center;">Axe 2</p> <p style="text-align: center;">"Chef d'entreprise, manager"</p> <p style="text-align: center;"><i>Proviseur</i></p> <p style="text-align: center;">"Animateur, catalyseur, coordinateur"</p>
<p style="text-align: center;">Axe 1</p> <p style="text-align: center;"><i>Proviseur adjoint</i></p> <p style="text-align: center;">"Médiateur, fédérateur, régulateur, facilitateur"</p> <p style="text-align: center;">"Négociateur, arbitre"</p>	<p style="text-align: center;"><i>Principal</i></p> <p style="text-align: center;">"Responsable"</p>

* Les chefs d'établissement interrogés par questionnaire dans l'enquête de M. Cacouault ont été invités à répondre à la question ouverte suivante : « Quel terme choisiriez-vous pour définir votre rôle ? ». Sur les 361 chefs d'établissement de l'échantillon, 285 ont fourni au moins une réponse. Une analyse de contenu thématique a permis de retenir douze modalités de réponse. L'analyse factorielle des correspondances multiples permet de fournir un panorama synthétique des liaisons existant entre toutes ces modalités. Seules les modalités ayant contribué à la construction de l'axe 1 et/ou de l'axe 2 figurent sur ce graphique.

Source : M. Cacouault (1999a).

proviseur adjoint en allant à Paris... Mon mari travaillait à Paris, alors je me suis exécutée... au bout de trois ans, quand j'ai voulu demander un poste de proviseur, ça a été le drame conjugal et familial, j'obligeais la famille à quitter Paris... j'ai vu qu'il n'y avait aucune solidarité à mon égard et j'ai repris mes billes... c'est ce qui nous a amenés au divorce... Maintenant j'ai demandé un poste de proviseur en banlieue... à 46 ans, je me dis que je ne suis pas finie... » (Adjointe l'année de l'enquête, proviseur l'année suivante en banlieue parisienne. Conjoint cadre de la fonction publique).

Par ailleurs, une partie des résultats obtenus dans le cadre d'une recherche axée sur les tensions ressenties par les personnels de direction dans l'exercice de leur fonction (11), suggère que les femmes sont plus favorables au rôle que l'État pourrait – ou devrait – jouer dans le contexte français, par rapport aux nouveaux modes de régulation du système éducatif. Ceci se manifeste par des préoccupations

beaucoup plus marquées chez les femmes vis-à-vis des risques inhérents à l'assouplissement de la carte scolaire et au développement de la concurrence entre les établissements (graphique A3, annexe 2). Ces résultats mériteraient sans doute d'être analysés en se référant aux modèles d'action élaborés par Jean-Louis Derouet (1992). De ce point de vue, nous pourrions faire l'hypothèse que les chefs d'établissement femmes sont plus proches que les hommes du modèle de l'intérêt général. Sans que l'on puisse les situer à l'opposé de ce modèle qui participe de la définition même du service public, il semble que les hommes hésitent moins souvent à souligner le caractère « illusoire » et « hypocrite » des dispositifs institutionnels censés encadrer les dérives de la déssectorisation ou de la concurrence entre les établissements, comme l'illustrent les deux extraits d'entretiens suivants :

« La sectorisation rigoureuse n'empêche pas les comportements d'évitement de la part de certaines familles bien informées. L'idée de mixité sociale est

très généreuse, mais, en réalité, elle ne “fonctionne” pas ; il faut être réaliste, il faut arrêter la démagogie... » (Principal, 48 ans, collègue de Seine-Saint-Denis).

« Je crois que la concurrence, qu'on le veuille ou non, elle existe. Ce n'est peut-être pas la concurrence commerciale parce qu'on n'a pas de produit à vendre. Mais on a quand même une image de marque qu'il faut défendre. L'image de marque, c'est les résultats qu'on va obtenir. Et même si notre public est difficile, on a quand même un bilan à défendre. » (Principal, 55 ans, collègue des Alpes-Maritimes).

Les rares situations où les femmes acceptent d'aménager les règles valables pour tous renvoient à des préoccupations d'ordre familial ou médical. Ainsi, une dérogation à la carte scolaire se justifie à leurs yeux pour favoriser le rapprochement des enfants d'une même fratrie ou pour simplifier la prise en charge médicale d'un élève qui a de graves problèmes de santé.

On peut voir encore une illustration de l'attachement des femmes au modèle de l'intérêt général dans la position soutenue par certaines d'entre elles à propos de la concurrence entre les établissements scolaires.

« Je pense que nous sommes un service public et que raisonner en termes de concurrence renvoie à une dynamique du privé. Or, ce n'est pas le rôle du service public. Le service public doit pouvoir offrir sur tout le territoire les mêmes services, les mêmes chances. Plus que de concurrence, je parlerais de complémentarité, notamment en termes de carte de formation. Nous pouvons offrir une complémentarité dans le cadre d'options un peu particulières. » (Principale, 54 ans, collègue de Seine-Saint-Denis).

Ces premiers éléments nous encouragent à étayer l'hypothèse selon laquelle les femmes se révèlent plus favorables, dans l'ensemble, au rôle régulateur de l'État qui fixe un cadre aux actions menées et aux décisions prises au sein de l'établissement. Cette perspective paraît d'autant plus intéressante qu'il est possible d'établir des rapprochements entre les premiers résultats obtenus et ceux dont il est fait état dans les travaux de sociologie consacrés aux rapports qu'hommes et femmes entretiennent à la politique. Par exemple, les recherches menées par Mariette Sineau (2001) révèlent que les femmes attendent plus de l'État ; elles se montrent plus antibérales et revendiquent davantage de droits sociaux et de services publics. Cela semble corroboré par les travaux de M. Forsé (1999) montrant qu'à propos du

rôle économique que doivent jouer l'État et le gouvernement, les femmes se révèlent plus « interventionnistes ».

Cet attachement à un fort cadrage étatique témoigne-t-il du besoin de s'appuyer sur des mesures institutionnelles clairement identifiées pour être reconnues et pour asseoir leur autorité et, en fin de compte, pour mener une carrière de dirigeante ? Dans une certaine mesure, le fait qu'elles aient été plus souvent recrutées par concours lorsque coexistaient encore les trois modes de recrutement accrédite cette hypothèse. En effet, les femmes seraient plus sensibles que les hommes aux discriminations que risque d'entraîner la prise en compte de caractéristiques personnelles dont on ne peut ignorer l'incidence dans les procédures de détachement ou de liste d'aptitude.

CONCLUSION

Les analyses menées ont mis l'accent sur différents types d'évolutions qui entretiennent des rapports complexes. En effet, la prédominance des hommes au sein du personnel de direction du second degré et tout particulièrement dans les fonctions de « chef », reste patente au seuil du XXI^e siècle. Parallèlement, le vivier de recrutement des personnels de direction s'est élargi, la fonction elle-même a été redéfinie (Pelage, 2003) et, pour la période la plus récente, on note une relative augmentation du taux de féminisation, même s'il s'agit des postes de proviseurs.

Comme nous l'avons souligné en introduction, cet article constitue une première contribution permettant de faire émerger des pistes insuffisamment explorées. Sans dresser une liste exhaustive, nous pouvons en retenir au moins trois.

La piste de réflexion qui mérite d'être suivie concerne, tout d'abord, les variations pouvant affecter les « styles de direction » en fonction du sexe (12). De ce point de vue, les résultats exploités dans le cadre de cet article demandent à être validés par une démarche empirique plus conséquente. À cette occasion, nous serons conduits à nous demander dans quelle mesure les objectifs affichés à travers la nouvelle définition de la fonction – inspirée du management participatif – ne pourraient pas entrer en conflit avec la manière dont certains chefs d'établissement – des femmes pour partie – conçoivent leur rôle.

Le travail déjà réalisé porte exclusivement sur les chefs d'établissement du second degré. L'essentiel de notre questionnement est-il transposable au

premier degré ? On serait tenté de répondre par la négative dans la mesure où la direction d'école ne peut être assimilée à la fonction de chef d'établissement du second degré. Il ne s'agit pas, à proprement parler, d'une fonction d'autorité et les enjeux liés à l'accès à ce type de poste ne semblent pas aussi marqués. Pourtant, les premiers éléments d'une enquête en cours révèlent que les hommes se montrent plus attirés que les femmes par la direction d'une école (Cacouault & Combaz, 2004). Les statistiques exhaustives concernant les différents postes proposés au personnel enseignant du premier degré dans six départements métropolitains montrent que sur l'ensemble des hommes, 14,3 % sont directeurs d'écoles élémentaires contre seulement 4,2 % des femmes. Les hommes sont également plus souvent directeurs d'écoles d'application ou conseillers pédagogiques. Il y a tout lieu de penser que cette surreprésentation des hommes s'explique en partie par le fait que la direction d'une école, ainsi que les autres types de fonction évoqués, représentent un poste à responsabilité et qu'elle constitue l'une des opportunités d'évoluer dans la carrière. L'enquête révèle aussi que les hommes dirigent plus fréquemment une « grosse école » et ils sont plus souvent déchargés en totalité de leur service d'enseignement. Ce phénomène ne date pas d'aujourd'hui, Jacques et Mona Ozouf mettent l'accent sur les différences de carrière entre instituteurs et institutrices au début du XX^e siècle (Ozouf, 1992). Une comparaison entre le premier et le second degré constitue la deuxième perspective envisagée dans le but de contribuer à une sociologie des personnels de direction.

Cette entreprise s'étendra à plus long terme aux fonctionnaires que l'Éducation nationale classe dans la catégorie des « personnels d'encadrement supérieur ». Cela constitue la troisième perspective que nous souhaitons évoquer en conclusion.

En effet, Françoise Milewski signale qu'à la fin de l'année 2001, les femmes représentent 57 % de l'ensemble du personnel de la fonction publique et 49 % des agents de l'État. Néanmoins, elles n'occupent que 12,5 % des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État (Milewski, 2004). En ce qui concerne l'Éducation nationale, observe-t-on de telles disparités ? Les statistiques disponibles plaident en faveur d'une réponse affirmative. Ainsi pour l'année 2003-2004, la part des femmes est de 35,7 % pour les directeurs de l'administration centrale, 25,8 % pour les recteurs, 16,7 % pour les chefs de service de l'administration centrale et 9,3 % pour les inspecteurs d'académie (France, 2004b, p. 259). On observe quasiment la même tendance pour les corps d'inspection : respectivement 34,3 % de celui des inspecteurs pédagogiques régionaux (IPR) et 37,2 % de celui des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) sont des femmes. En résumé, les recherches concernant les personnels de l'Éducation nationale et les différences entre hommes et femmes offrent des perspectives prometteuses, elles s'inscrivent pour nous dans le cadre plus général de l'analyse des inégalités en milieu scolaire résultant tout à la fois de l'état des rapports sociaux entre les classes et entre les sexes.

Marlaine Cacouault
cacou@ext.jussieu.fr
Université Paris 5-René Descartes
Cultures et sociétés urbaines
(CNRS-université Paris 8)

Gilles Combaz
gilles.combaz@paris5.sorbonne.fr
Université Paris 5-René Descartes
Centre de recherche sur les liens sociaux
(CNRS-université Paris 5)

NOTES

(1) Le lycée de garçons est créé sous le consulat de Bonaparte. Conformément à la loi du 11 Floréal an X, 1^{er} mai 1802, « l'administration de chaque lycée [est] confiée à un Proviseur », mais cette responsabilité est « collégiale, comprenant le proviseur, le censeur et le procureur gérant les affaires de l'école ». En revanche, la Directrice qui prend la direction d'un lycée de filles, après 1880 et avant 1945, n'est pas assistée d'une Dame Censeur ; elle doit contrôler tout le personnel de l'établissement et les activités des élèves, qu'elles soient externes ou internes.

(2) Berger, 1979, p. 84 : les institutrices de la Seine qui étaient pour 72 % d'entre elles « satisfaites de (leur) profession » en 1953-1954 ne sont plus que 41 % à fournir cette réponse en 1973-1974. La différence entre les hommes et les femmes s'est considérablement réduite : 34,5 % des hommes sont satisfaits en 1973-1974 contre 51 % vingt ans plus tôt.

(3) Étant donné la pression exercée par les parents et les jeunes filles désireux que le baccalauréat soit préparé, les directrices prennent

des initiatives, en général soutenues par la hiérarchie, pour introduire l'enseignement du latin. Mais c'est en 1924 seulement que les programmes des lycées de filles seront alignés sur ceux des lycées de garçons.

- (4) En Lettres, on trouve 29 % de femmes chez les professeurs des universités au cours de l'année académique 2004-2005. La biologie-géologie présente un taux de féminisation de 64 % dans le second degré pour la même année. À l'université, 57 % des étudiants en sciences de la nature et de la vie et 27,2% des étudiants en sciences fondamentales et applications sont des étudiantes, mais parmi l'ensemble des professeurs des universités en sciences, 11,9% seulement sont des femmes (France, 2005, p. 177 et 277).
- (5) En 1995, environ un tiers des admis au concours C2 étaient des certifiés, 16 % étaient des PEGC et 14 % des PLP. En outre, 72 % des admis avaient plus de quarante ans (cf. Radica, 1997).
- (6) Sont également autorisés à se présenter au concours C1, les professeurs de chaires supérieures et les maîtres de conférences. Cf. France, 2003 (« Recrutement des personnels de direction, session 2004 », note de service n° 2003-139 du 18 septembre 2003).
- (7) Peuvent également se présenter au concours C2, les directeurs adjoints chargés de SEGPA, les directeurs d'EREA, les directeurs d'écoles régionales du premier degré ou de directeurs d'écoles du premier degré. (France, 2003 : « Recrutement des personnels de direction, session 2004 », note de service n° 2003-139 du 18 septembre 2003).

(8) Les résultats présentés ici sont issus de l'analyse secondaire des deux enquêtes de M. Cacoault (1996). Toutes les comparaisons évoquées dans le cadre de cet article font l'objet de différences statistiquement significatives à un seuil $p < .10$ (test du χ^2).

- (9) M^{me} D., proviseur-adjoint dans un lycée technique à Paris, est une ancienne élève de l'ENS de Fontenay, agrégée et docteur de 3^e cycle en biologie. Elle est séparée de son mari, ingénieur dans une entreprise privée, et mère de trois enfants ; le dernier est âgé de quinze ans l'année de l'enquête. Elle pense que « les femmes ont un engagement plus tardif par manque de disponibilité familiale ». Son mari n'approuvait pas l'idée de demander un poste de direction car il craignait une baisse de revenus pour le ménage. La garde des enfants le mercredi a été assurée par elle-même ou par une personne rémunérée, « jamais » par le père. C'est elle qui s'est occupée des devoirs scolaires, des activités de loisirs et des rendez-vous médicaux. Elle souhaite obtenir un poste de proviseur, mais « il y a peu de postes vacants dans la région parisienne »... Cf. Cacoault, 1999, p. 93.
- (10) Ces trois modes de recrutement étaient respectivement : le concours, la liste d'aptitude et le détachement.
- (11) Essentiellement centrés sur les principaux et les principales de collèges, les résultats présentés ici proviennent de l'analyse secondaire de l'enquête réalisée par G. Combaz (2003).
- (12) On peut noter que, jusqu'à une certaine date, la plupart des études réalisées par les services statistiques du ministère de l'Éducation nationale n'intègre qu'assez rarement la variable sexe. Cf. entre autres, F.-R. Guillaume (1997).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AUBERT N. ; ENRIQUEZ E. & GAULEJAC V. de (1986). *Le sexe du pouvoir : femmes, hommes et pouvoir dans les organisations*. Paris : Desclée de Brouwer.

BAUDOIX C. (1994). *La gestion en éducation. Une affaire d'hommes ou de femmes ?* Québec : Presses inter-universitaires.

BERGER I. (1979). *Les instituteurs d'une génération à l'autre*. Paris : PUF.

BOURDIEU P. & PASSERON J.-C. (1964). *Les héritiers : les étudiants et la culture*. Paris : Éd. de Minuit.

CACOUAULT-BITAUD M. (1998). « Les personnels de direction du second degré dans trois académies : déterminants d'accès aux fonctions et représentations du rôle ». In R. Bourdoncle & L. Demailly (éd.), *Les professions de l'éducation et de la formation*. Lille : Presses universitaires de Lille, p. 339-350.

CACOUAULT M. (1999a). *Différenciation des carrières entre les hommes et les femmes dans l'enseignement du second degré*. Paris : UNSA : FEN (Cahiers du Centre Fédéral, rapports à la FEN-IRES, 1996 et 1997).

CACOUAULT M. (1999b). « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique ». *Genèses*, n° 36, p. 92-115.

CACOUAULT-BITAUD M. (2003). « La sociologie de l'éducation et les enseignants... cherchez la femme ». In J. Laufer, C. Marry & M. Maruani (éd.), *Le travail du genre*. Paris : La Découverte, p. 163-180.

CACOUAULT-BITAUD M. (2005). « Mixité ». In M. Maruani (éd.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte, p. 381-388.

CACOUAULT M. & COMBAZ G. (2004). « La direction d'école dans le premier degré : une "affaire d'hommes" ? Contribution à une sociologie des personnels de direction ». Communication au symposium « Genre et éducation », 5^e Congrès international d'actualité de la recherche en éducation ; Paris : CNAM, 31 août-4 septembre 2004.

CHAPOULIE J.-M. (1987). *Les professeurs de l'enseignement secondaire : un métier de classe moyenne*. Paris : Éd. de la MSH.

COMBAZ G. (2003). « Les chefs d'établissement face aux paradoxes de l'école démocratique de masse : l'exemple des principaux de collèges publics en France ». *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 29, n° 3, p. 629-648.

DEROUET J.-L. (1992). *École et justice. De l'égalité des chances aux compromis locaux ?* Paris : A.-M. Métailié.

DURU-BELLAT, M. (1994). « La "découverte" de la variable sexe et ses implications théoriques dans la sociologie de l'éducation française contemporaine ». *Nouvelles questions féministes*, vol. 15, n° 1, p. 35-68.

ESCOFIER B. & PAGÈS J. (1990). *Analyses factorielles simples et multiples : objectifs, méthodes et interprétation*. Paris : Dunod.

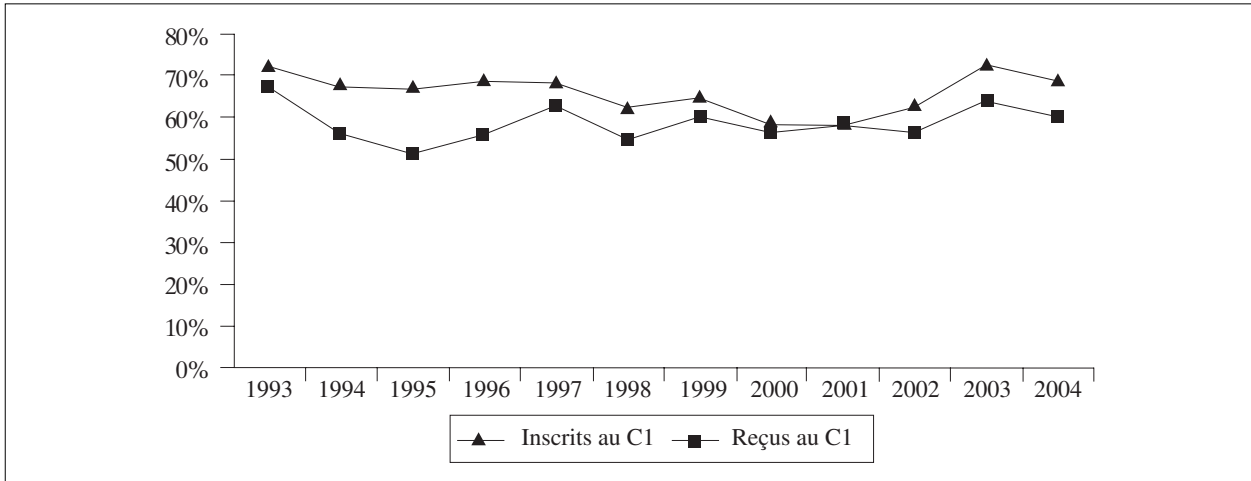
EVETTS J. (1994). « Gender and secondary headship : managerial experiences in teaching ». In J. Evetts (éd.), *Women and Career*. London : Longman, p. 157-169.

- FORSÉ M. (1999). « Libéralisme et interventionnisme : analyse comparée des opinions sur le rôle de l'État et du gouvernement dans six pays ». *Revue de l'OFCE*, n° 68, p. 219-240.
- FRANCE : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (2002). *Rapport de jury de concours des personnels d'encadrement*. Paris : CNDP.
- FRANCE : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE : DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA PROSPECTIVE (2004a). *Note d'information*, n° 04.26 : « Les enseignants du second degré dans les collèges et lycées publics en 2003-2004 ».
- FRANCE : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE : DIRECTION DE LA PROSPECTIVE ET DU DÉVELOPPEMENT (2004b). *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation, la recherche*. Paris : MEN.
- FRANCE : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (2004c). *Rapport de jury de concours des personnels d'encadrement*. Paris : CNDP.
- GOLE N. (1986). « Les femmes comme partenaires ? » In N. Aubert, E. Enriquez et V. de Gaulejac (éd.), *Le sexe du pouvoir*. Paris : Desclée de Brouwer, p. 32-44.
- GUILLAUME F.-R. (1997). « Chefs d'établissement et enseignants : le rôle pédagogique des chefs d'établissement ». *Éducation et formation*, n° 49, p. 13-19.
- JAMBU M. (1989). *Exploration informatique et statistique des données*. Paris : Dunod.
- LAUFER J. (1982). *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion.
- LAUFER J. & FOUQUET A. (2001). « À l'épreuve de la féminisation ». In P. Bouffartigue (éd.), *Cadres : la grande rupture*. Paris : La Découverte, p. 249-267.
- LEBART L. ; MORINEAU A. & PIRON M. (1995). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Paris : Dunod.
- LECUYER C. (1993). *Les étudiantes de l'université de Paris sous la Troisième République*. Mémoire de maîtrise : histoire, université Paris 7-Denis Diderot.
- GADEA C. & MARRY C. (2000). « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs ». *Travail, genre et sociétés*, n° 3, p. 109-135.
- MARUANI M. (2005). *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte.
- MILEWSKI F. (2004). « L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique ». *Travail, genre et sociétés*, n° 12, p. 203-212.
- OZOUF J. & OZOUF M. (1992). *La République des instituteurs*. Paris : Éd. du Seuil.
- PELAGE A. (1998). « Des chefs d'établissement pédagogiques ? ». *Société française*, n° 60, p. 4-13.
- PELAGE A. (2003). « La redéfinition du métier de chef d'établissement secondaire : changement statutaire, construction de l'engagement professionnel et épreuves pratiques ». *Revue française de pédagogie*, n° 145, p. 21-36.
- RADICA K. (1997). Les personnels de direction des établissements publics du second degré en 1996 ». *Éducation et formations*, n° 49, p. 9-12.
- ROBERT A. & MORNETTAS J.-J. (1994). « Les professeurs aujourd'hui, le syndicalisme, la profession ». *Revue française de pédagogie*, n° 109, p. 89-104.
- SINEAU M. (2001). *Profession femme politique : sexe et pouvoir sous la cinquième République*. Paris : Presses de Sciences-Po.

ANNEXES

Annexe 1 – Les concours de recrutement des chefs d'établissement du second degré

Graphique A1. – Le concours de recrutement C1 :
proportions d'hommes parmi les inscrits et parmi les reçus*

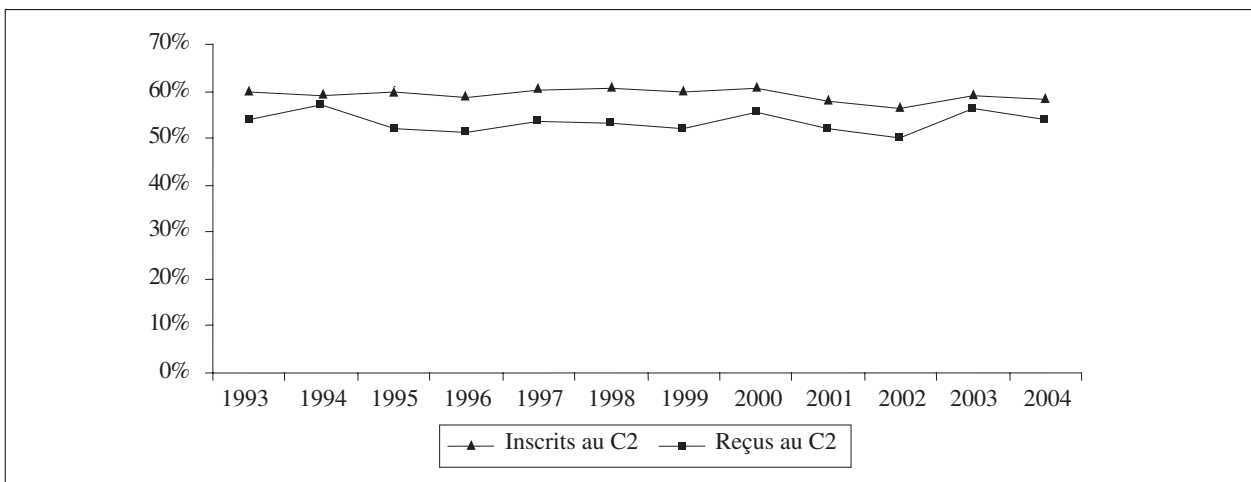


* La proportion d'hommes reçus est calculée de la façon suivante : nombre d'hommes reçus sur nombre total de reçus.

Source : ministère de l'Éducation nationale, rapport de jury de concours, 2004.

Lecture : en 1995, parmi les inscrits au concours C1, on compte 67% d'hommes. Sur l'ensemble des candidats reçus, 51,5% sont des hommes.

Graphique A2. – Le concours de recrutement C2 :
proportions d'hommes parmi les inscrits et parmi les reçus*



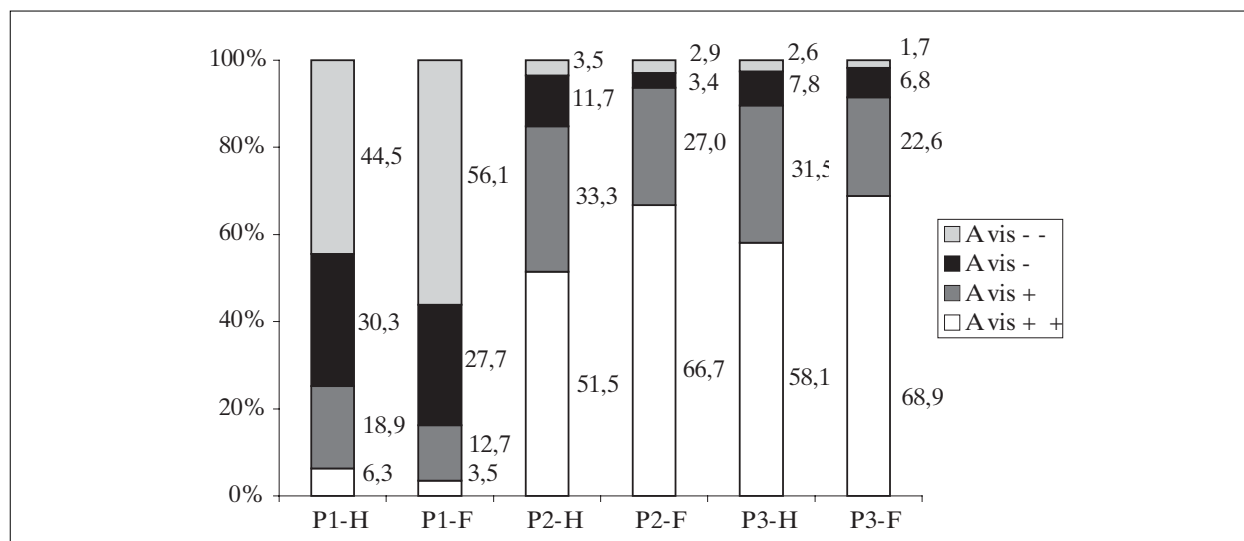
* La proportion d'hommes reçus est calculée de la façon suivante : nombre d'hommes reçus sur nombre total de reçus.

Source : Ministère de l'Éducation nationale, rapport de jurys de concours, 2004.

Lecture : En 1995, parmi les inscrits au concours C2, on compte 60% d'hommes. Sur l'ensemble des candidats reçus, 52% sont des hommes.

Annexe 2

Graphique A3. – Points de vue sur la carte scolaire et sur la concurrence entre les établissements – Variations selon le sexe du chef d'établissement (N = 654)*



Légende

Avis -- pas du tout d'accord Avis - : plutôt pas d'accord
 Avis ++ : tout à fait d'accord Avis + : plutôt d'accord

P1-H : réponses des hommes à la proposition P1

P1-F : réponses des femmes à la proposition P1

* Il s'agit de principaux et de principales de collèges publics.

Propositions par rapport auxquelles les chefs d'établissement ont été invités à donner leurs points de vue.

Pour chacune des propositions, les chefs d'établissement mentionnaient leur accord ou leur désaccord selon les quatre modalités suivantes : tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord.

En 1993, près d'un collège sur deux était « déséctorisé » (France : ministère de l'Éducation nationale : direction des études et de la prospective (1993). *Note d'information*, n° 93-19)

Proposition P1 : Ce processus de « déséctorisation » est une bonne chose parce que cela permet aux familles de choisir plus librement l'établissement dans lequel elles souhaitent scolariser leurs enfants.

Proposition P2 : Cette évolution présente des risques majeurs. Le système antérieur de la carte sco-

laire permettait de faire respecter l'un des principes essentiels du service public : l'égalité de traitement de tous les usagers.

Dans le souci d'améliorer le fonctionnement du système éducatif français, on avance parfois l'idée selon laquelle il devrait exister une plus forte « concurrence » entre les établissements scolaires.

Proposition P3 : Cette idée présente de nombreux inconvénients. En particulier, il apparaît que le développement de la « concurrence » entre les établissements scolaires pourrait conduire à la constitution d'une école à plusieurs vitesses (pôles d'excellence d'un côté et, de l'autre, établissements « ghettos » qui cumulent les handicaps).

Source : Combaz, 2003.

Exemple de lecture : 44,5% des hommes ne sont pas du tout d'accord avec la proposition P1 ; pour les femmes, cette proportion est de 56,1% ($\chi^2 = 8,39$, DDL = 3, $P < .05$).