

# L'INSPECTION DANS L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

## Une voie professionnelle qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes ?

---

Gilles Combaz

Université Lyon 2

En France, depuis la « loi Roudy » de 1983, les dispositifs officiels visant une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont multipliés. Plus de trente ans après les premières mesures, nous chercherons à vérifier si cet objectif a été atteint. C'est ce que propose cet article en centrant l'analyse sur un corps de fonctionnaires encore très peu étudié : les inspecteurs de l'enseignement primaire. Nous montrons dans un premier temps que cette profession a été longtemps réservée aux hommes. Des statistiques nationales exhaustives montrent que la féminisation de ce corps intervient dès les années 1990 et, en 2015, l'équilibre entre les sexes est quasiment atteint. Il est possible que les politiques publiques en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes commencent à porter leurs fruits. Ces données masquent toutefois le fait que des inégalités entre les sexes subsistent dans le déroulement des carrières. C'est ce que révèlent 36 entretiens biographiques qui ont permis d'analyser finement les rapports complexes qui s'établissent entre l'engagement professionnel, les aspects personnels et la vie familiale. Dans ce domaine-là, seuls de profonds changements sociétaux permettront la réduction des inégalités.

**S**i les enseignants du premier degré ont fait l'objet de nombreux travaux sociologiques – notamment depuis la recherche pionnière menée en 1960 par Ida Berger – leurs supérieurs hiérarchiques, les inspecteurs, semblent avoir été quelque peu oubliés. Parmi les publications existantes, on recense surtout des études historiques [FERRIER, 1997 ; JAMET, 1984]. Par ailleurs, des travaux ont exploité les rapports que les inspecteurs rédigent dans l'exercice de leurs fonctions [VOLUZAN, 1975 ; PLAISANCE, 1986]. La question de l'accès des femmes et des hommes à ce type de poste ne paraît pas, pour l'instant, avoir retenu

l'intérêt des chercheurs. C'est la perspective que nous souhaitons développer dans le cadre de cet article. Nous nous demanderons si l'inspection dans l'enseignement primaire peut représenter une voie qui favorise l'égalité professionnelle entre les sexes. Cette dernière est appréhendée ici de manière circonscrite en étudiant l'accès au poste et le déroulement de carrière.

En France, depuis la « loi Roudy » de 1983, les dispositifs officiels visant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont multipliés. Ils concernent les entreprises, mais aussi la fonction publique. Pour cette dernière, Madame Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique, réaffirme clairement le cap fixé par l'article 56 du projet de loi général sur la fonction publique de 2012<sup>1</sup>. Le rapport annuel de 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique précise que « *dès 2013, la part de chaque sexe dans les primo-nominations aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement doit atteindre au moins 20 % et 40 % à partir de 2018* »<sup>2</sup>. Les statistiques disponibles révèlent que cet objectif est loin d'être atteint. Si l'on ne considère que les hauts fonctionnaires, le déséquilibre selon le sexe demeure marqué. En 2013, la part des femmes est de : 16,3 % pour les ambassadeurs, 11,2 % pour les préfets, 31,2 % pour les directeurs d'administration centrale et 37 % pour les recteurs d'académie [DGAFP, 2015, p. 67]. Une comparaison avec le secteur privé montre que les femmes du secteur public sont plus pénalisées que les hommes dans l'accès aux fonctions d'encadrement [ALBERT, 2013]. Une étude qualitative menée auprès d'une centaine de hauts fonctionnaires de deux directions de Bercy et de deux directions de ministères sociaux confirme ces résultats [MARRY, BÉRÉNI *et alii*, 2017]. Une très faible minorité de femmes accède aux plus hautes fonctions dans deux directions des ministères économiques et financiers. Elles sont sur-sélectionnées scolairement et socialement et leur alignement sur les normes masculines de progression dans la carrière – qui suppose entre autres un évitement des contraintes familiales – explique leurs succès. Ces femmes « *d'exception* » revendiquent une « *égalité élitiste* » limitée aux « *fonctionnaires de talent* ». Par ailleurs, elles se révèlent peu sensibles aux difficultés éprouvées par les autres femmes [JACQUEMARD, LE MANCQ, POCHIC, 2016].

Contrairement à d'autres ministères, le ministère de l'Éducation nationale est relativement féminisé. Nous pourrions penser que les femmes accèdent plus facilement à des postes à responsabilités. Un récent rapport révèle pourtant que, là aussi, un « *plafond de verre* » limite l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur (rectrice, directrice d'administration centrale, directrice des services départementaux de l'Éducation nationale, etc.) [BIDAR, HOSTALIER *et alii*, 2016].

On pourra objecter que ces tendances concernent essentiellement les postes les plus prestigieux de la fonction publique. Les inégalités qui viennent d'être évoquées ne sont peut-être pas de même ampleur lorsqu'on se situe à un niveau moins élevé dans la hiérarchie, en particulier pour des postes d'encadrement intermédiaire ou de proximité.

---

1. Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'accès des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

2. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2014, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, p. 10.

## LES POSTES D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE ET DE PROXIMITÉ AU SEIN DU SYSTÈME ÉDUCATIF FRANÇAIS : UNE MEILLEURE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Dans ce cadre-là, deux catégories de personnels ont retenu notre attention jusqu'ici. Elles ont fait l'objet de travaux intégrant la question de l'accès différencié des femmes et des hommes à ce type de postes : il s'agit de la direction des établissements scolaires du second degré et la direction d'écoles dans le premier degré. Nous avons considéré que les premiers appartiennent à l'encadrement intermédiaire dans la mesure où ils occupent une fonction hiérarchique<sup>3</sup> par rapport aux personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service de l'établissement. Ils participent également à l'évaluation des enseignants en lien avec le corps d'inspection du second degré (IA-IPR). Dans le premier degré, la directrice ou le directeur est un enseignant qui exerce cette fonction après avoir été inscrit sur une liste d'aptitude. Il n'est pas le supérieur hiérarchique des enseignants, mais il exerce de nombreuses responsabilités au sein de l'école et entretient des relations suivies avec les partenaires locaux. Nous avons estimé qu'il s'agissait d'un encadrement de proximité.

Dans le second degré, avant que la mixité soit mise en œuvre, les lycées de filles étaient généralement dirigés par des femmes et les lycées de garçons par des hommes [CACOUAULT, 2015]. Au début des années 1960, lorsque filles et garçons sont scolarisés dans les mêmes établissements, les femmes et les hommes, généralement issus du corps des enseignants, sont formellement habilités à diriger les collèges et les lycées. En réalité, ils se retrouvent en position de concurrence pour l'accès aux postes de direction. Entre 1965 et 1995, la part des femmes parmi le vivier de recrutement (les enseignants du second degré) augmente et, dans le même temps, la proportion de directrices diminue. On assiste à une progressive « masculinisation » des postes de direction [CACOUAULT et COMBAZ, 2007]. À partir de la fin des années 1990, sous l'influence de différents facteurs – dont les mesures en faveur d'une meilleure égalité entre les sexes au sein du système éducatif – la part des femmes augmente régulièrement. En 2015, elles représentent 47,8 % des personnels de direction [MENESR-DEPP, 2015, p. 317]. Mais ces données n'intègrent pas la nature des responsabilités assumées. Les femmes occupent plus fréquemment les postes d'adjointes que ceux de chefs. Elles atteignent moins souvent que les hommes les grades les plus élevés [MENESR-DGRH, 2015, p. 5 et 9]. Par ailleurs, elles occupent plus rarement les postes prestigieux qui permettent une avancée plus rapide dans la carrière (lycées réputés situés dans les quartiers favorisés des grandes agglomérations) [CACOUAULT, 2008].

Des recherches se sont également intéressées à la direction d'école dans le premier degré. Les statistiques disponibles montrent que les femmes sont fortement représentées dans ce type de poste : 74,8 % [MENESR-DEPP, 2015, p. 287]. Ce résultat masque néanmoins le fait que le vivier de recrutement – constitué des enseignants du premier degré – est fortement déséquilibré en fonction du sexe : en 2015, 82,6 % sont des femmes [MENESR-DEPP, 2015, p. 291]. En tenant compte de cette répartition, on observe que les hommes ont proportionnellement plus de chances que les femmes de diriger une école. En outre, ils dirigent plus fréquemment les écoles de grande taille (effectifs d'élèves importants) pour lesquelles les indemnités et le temps

3. Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale. Version consolidée du 14 avril 2018.

de décharge d'enseignement sont plus élevés [COMBAZ et BURGEVIN, 2015]. Si l'on compare avec d'autres secteurs qui demeurent encore des « bastions masculins », notamment l'armée [PRÉVOT, 2010]<sup>4</sup> et la police [PRUVOST, 2007]<sup>5</sup>, le ministère de l'Éducation nationale semble offrir davantage d'opportunités aux femmes d'accéder à des postes où elles assument des responsabilités. Il convient cependant d'être prudent – comme le soulignent les travaux évoqués ci-dessus – et il importe d'étendre l'étude à d'autres catégories de personnels. Dans cette perspective, nous nous sommes intéressés à un corps de fonctionnaires encore très peu étudié : les inspectrices et les inspecteurs de l'enseignement primaire.

---

## LE CADRE D'ANALYSE : L'ARTICULATION ENTRE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL, LA VIE PERSONNELLE ET LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Notre grille d'analyse prend appui sur le cadre théorique élaboré par des sociologues françaises au début des années 1980 [Collectif, 1984] et développé au cours des décennies suivantes [NICOLE-DRANCOURT, 2009 ; PAILHÉ et SOLAZ, 2009]. Centrées sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans différentes branches professionnelles, ces recherches montrent qu'il est impossible de dissocier la sphère du travail et l'univers familial et domestique. Ce cadre d'analyse a été enrichi pour étudier les carrières des enseignantes du second degré [CACOUAULT, 2007]. Nous l'avons repris à notre compte pour les inspecteurs du primaire. Nous avons considéré que le déroulement de la carrière professionnelle ne peut pas être totalement déconnecté des responsabilités et des tâches assumées par ailleurs : investissement dans la sphère domestique, éducation des enfants, choix opérés en termes de vie personnelle (mariage, célibat, etc.), importance des activités extraprofessionnelles (syndicales, politiques, culturelles, etc.). Ces univers sont étroitement intriqués et, selon les personnes, les priorités données ne sont pas identiques et les arbitrages qui en découlent n'interviennent pas nécessairement au même moment pour chacun. Le déroulement de la carrière professionnelle représente l'une des dimensions d'une dynamique biographique qui l'englobe. L'importance qui lui est accordée varie sensiblement selon les individus et les opportunités qui se présentent.

Les itinéraires qui ont conduit au poste d'inspection ont été étudiés à partir de 19 dimensions dont 13 concernent les différentes étapes professionnelles suivies (professeur des écoles, maître formateur, conseiller pédagogique, etc.<sup>6</sup>) et 6 sont relatives à la vie personnelle et familiale. Ces dernières intègrent la situation matrimoniale (célibataire, marié, divorcé, etc.), le nombre d'enfants, l'attitude du conjoint et de la famille élargie lorsque la personne envisage une évolution de carrière, le fait que les perspectives d'évolution professionnelle fassent l'objet d'une négociation entre les conjoints. Nous avons également tenu compte des événements qui ont pu constituer une rupture dans la biographie des personnes interrogées

---

4. En 2015, la part des femmes est de : 11,4 % dans l'armée de terre, 16,1 % dans la marine et 28,3 % dans l'armée de l'air. Source : ministère de la Défense, *Bilan social* de 2015.

5. En 2014, la part des femmes dans la police nationale (tous postes confondus) est de 27,3 %. Parmi les commissaires, 24,7 %, pour les officiers de police, 24,2 % et elles représentent 8,4 % des CRS. Source : [emploipublic.fr](http://emploipublic.fr).

6. Les itinéraires qui conduisent au poste d'inspection du premier degré sont relativement divers. Les étapes mentionnées ici ne sont qu'un exemple. L'ensemble des dimensions prises en considération est présenté en [annexe 1](#) p. 109.

(maladie grave, divorce, décès d'un proche, etc.). En fonction des différentes configurations qui sont apparues au fil de l'analyse, nous avons distingué 6 types de carrières : « en alternance » (les deux conjoints progressent professionnellement l'un après l'autre), « simultanée » (les deux conjoints progressent professionnellement en même temps), « au féminin » (il s'agit de femmes dont l'évolution professionnelle est rendue possible grâce au soutien du conjoint), « au masculin » (il s'agit d'hommes dont l'évolution professionnelle se réalise sans que l'entourage familial y soit associé), « progresser malgré les obstacles » (les personnes franchissent les différentes étapes malgré l'opposition de leurs conjoints et de l'entourage familial élargi), « selon les opportunités » (les personnes accèdent au poste d'inspection sans que cela soit initialement prévu).

L'article est structuré en trois parties. En prenant appui sur les analyses historiques développées par FERRIER [1997], il convient tout d'abord de montrer que la profession a été longtemps réservée aux hommes. Ensuite, nous mobiliserons des statistiques nationales exhaustives pour mettre en évidence le fait que l'égalité d'accès aux postes s'est réalisée très progressivement à partir du début des années 1990 pour se développer au cours des deux décennies suivantes. Enfin, nous compléterons en analysant les inégalités entre les femmes et les hommes qui ont pu se constituer graduellement au cours de l'itinéraire suivi par chaque personne. Pour le vérifier, nous avons mené trente-six entretiens biographiques. Les personnes interrogées ont été invitées à relater très précisément l'ensemble de leur trajectoire professionnelle en indiquant comment celle-ci a pu s'articuler avec leur vie personnelle et familiale ↘ **Encadré 1** p. 98.

## RÉSULTATS

### Une profession longtemps réservée aux hommes

C'est le ministre de l'Instruction publique François Guizot qui crée le corps des inspecteurs des écoles primaires en 1835<sup>7</sup>. Il s'agit d'un inspecteur spécial nommé directement par le ministre. Il dispose dans les faits des responsabilités actuelles de l'inspecteur d'académie. Sa compétence porte « *sur l'état matériel et la tenue générale de l'établissement, sur le caractère moral de l'école, sur l'enseignement et les méthodes* »<sup>8</sup>. En créant ce corps de fonctionnaires, le ministre de l'Instruction publique souhaite que l'école se dégage de l'emprise des pouvoirs locaux pour devenir un service public. Hiérarchiquement, l'inspecteur dépend alors du recteur et du préfet auxquels il adresse ses rapports. En 1842, chaque département compte un inspecteur primaire. À partir de 1854, les ministres de l'Instruction publique qui se succèdent poursuivent le travail entrepris et insistent sur le rôle pédagogique de l'inspecteur. Jusqu'en 1882, seuls les hommes accèdent à cette fonction. En 1879, le député Chalamet propose de « *créer des inspectrices en nombre égal à celui des inspecteurs* »<sup>9</sup>. Cette proposition suscite de nombreuses résistances et l'un des arguments avancés consiste à dire que les élus locaux n'accepteraient pas de s'entretenir avec des inspectrices pour régler les questions scolaires,

7. Ordonnance royale de février 1835.

8. Règlement du 27 février 1835 relatif aux inspections des écoles primaires, cité par FERRIER [1997, p. 36].

9. Cité par FERRIER [1997, p. 89].

## LA MÉTHODOLOGIE

Nous avons pris appui sur un double dispositif méthodologique. Des données nationales ont été mobilisées pour étudier la répartition des inspecteurs selon le sexe. Les données nous ont été communiquées par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale<sup>10</sup>. Nous disposons des données exhaustives pour 2011 et 2015. Ce volet quantitatif a été complété par une série de 36 entretiens biographiques destinés à analyser finement les trajectoires professionnelles ayant donné accès au poste d'inspection (18 femmes et 18 hommes). En nous référant à la méthode développée par BERTAUX [2013], nous avons invité les personnes interrogées à retracer de manière détaillée toutes les étapes de leur carrière professionnelle en mentionnant les événements et les individus qui ont pu marquer cette trajectoire. Des relances ont été faites à propos : des aspects familiaux, des perspectives de carrière, des activités extraprofessionnelles, du milieu social d'origine et de la formation initiale et continue. Ces entretiens ont été d'une durée comprise entre 45 minutes et une heure trente. Ils se sont déroulés principalement en Île-de-France, en Rhône-Alpes et dans les Pays de la Loire. Les entretiens ont fait

l'objet d'une analyse de contenu thématique qui a permis d'élaborer 19 catégories en lien avec les différentes étapes professionnelles et les dimensions personnelles et familiales. Ces données ont fait l'objet d'un traitement statistique multidimensionnel. En suivant la démarche proposée par LEBART, MORINEAU et PIRON [2000], les méthodes factorielles et les méthodes de classification ont été utilisées conjointement. Ceci nous a permis d'élaborer une typologie permettant de regrouper les personnes enquêtées en classes de profils homogènes. La procédure choisie dans le logiciel utilisé (SPAD) regroupe les individus de notre population en suivant un algorithme de classification basé sur le critère d'agrégation de la variance (critère de Ward). Les individus sont rassemblés dans le même groupe de façon à minimiser la variance interne de chaque classe et à maximiser la variance entre les classes. La première étape a consisté à réaliser une analyse factorielle de correspondances multiples sur les 19 catégories (16 facteurs ont été étudiés, ce qui représente 86 % de l'inertie). Au cours de la seconde étape, une classification ascendante hiérarchique a été mise en œuvre sur les facteurs en vue d'élaborer une typologie. Pour les catégories représentées dans chacune des classes constitutives de la typologie, un test du  $\chi^2$  permet d'apprécier le poids qu'elle occupe dans la classe par rapport à celui qu'elle a pour l'ensemble de l'échantillon.

10. Nous tenons à remercier Madame Hélène Coudert et Monsieur Philippe Étienne de la DGRH E2-2.

surtout en zones rurales. Ce n'est qu'en 1882<sup>11</sup> que les femmes peuvent officiellement accéder à ce type de poste. Elles sont alors chargées de l'inspection des écoles de filles et des écoles maternelles<sup>12</sup>. Les oppositions perdurent et en 1891, le ministre de l'Instruction publique Léon Bourgeois publie un décret qui réduit les compétences des inspectrices. Elles ne peuvent pas s'occuper des affaires relatives à la création ou à la construction des écoles publiques. Elles ne sont pas consultées pour l'ouverture d'écoles privées ou de classes pour adultes. Une certaine forme de division du travail est encouragée en rappelant les qualités

11. Décret du 23 décembre 1882.

12. Pour les écoles maternelles, elles partagent cette fonction avec les inspectrices des écoles maternelles dont le corps a été créé en 1881 (décret du 2 août).

« naturelles » des femmes. Ainsi, « aux femmes, on peut laisser les questions pédagogiques dans les écoles de filles et dans les écoles maternelles. Il est souhaitable aussi qu'elles s'occupent de l'hygiène et des soins pour les mêmes élèves, de l'enseignement moral et ménager pour les filles. En revanche, traiter avec des architectes, des maires, des hommes, cela n'est pas concevable. On n'imagine pas qu'une femme, par essence vouée aux travaux domestiques, à la maternité et à l'éducation des enfants puisse avoir une compétence dans ce domaine » [FERRIER, 1997, p. 90].

Un autre obstacle est évoqué pour justifier le fait que les femmes ne peuvent embrasser la carrière d'inspectrice : il s'agit des contraintes liées à la mobilité. Dans un mémoire qu'il rédige pour le congrès de l'enseignement de 1889, Monsieur Legouge, inspecteur primaire d'Auxerre écrit : « Je me plais à reconnaître aux femmes les plus grandes capacités en matière d'éducation et d'enseignement ; il est de toute justice qu'une très large part leur soit faite dans la direction des écoles à tous les degrés ; mais il faut tenir compte de leur nature délicate et fragile, et je me figure difficilement que des inspectrices puissent se plier à toutes les exigences de la visite des écoles et de l'administration. C'est dans un intérieur, chez elle, et non sur les routes ou dans les auberges, qu'une femme est à sa place » [DELHOME, GAULT, GONTHIER, 1980, p. 51].

De 1882 à 1970, la part des femmes au sein du corps des inspecteurs est très faible. Selon les dossiers personnels de carrière dépouillés par FERRIER, nous obtenons, pour les périodes retenues par l'auteur, les proportions suivantes : 0,06 % en 1913 ; 7 % en 1939 ; 8,8 % en 1970. Jusqu'en 1989, il y a une distinction nette entre les postes d'inspectrices des écoles maternelles réservés aux femmes et les postes d'inspectrices et d'inspecteurs de l'enseignement primaire accessibles aux deux sexes. En 1989, cette séparation disparaît au profit d'un corps unique. Ce qui semble avoir un effet mécanique sur la part que vont occuper les femmes au sein du nouveau corps de fonctionnaires. En 1994, sur l'ensemble des 1 450 inspecteurs et inspectrices, 30 % sont des femmes [FERRIER, 1997, p. 326]. L'évolution amorcée va-t-elle se poursuivre pour les périodes suivantes ?

### **Une augmentation progressive de la part des femmes, mais une féminisation qui demeure différenciée ?**

Le terme de féminisation est entendu ici au sens quantitatif du terme, comme l'augmentation du nombre de femmes dans le corps des inspecteurs du premier degré, tous types de postes confondus<sup>13</sup>. Ainsi, en 2011, la proportion d'inspectrices a augmenté de manière significative par rapport à 1994, mais l'équilibre n'est pas encore atteint. Sur les 1 581 inspecteurs recensés, 54 % sont des hommes et 46 % sont des femmes. L'évolution allant dans le sens d'une réduction des écarts se poursuit puisqu'en 2015, les proportions sont respectivement de 52 % et 48 %. La parité est quasiment atteinte, mais ces chiffres globaux masquent une répartition différenciée selon le sexe en fonction du type de poste. Comme cela a été mis au jour pour les postes de cadres au début des années 2000 [LAUFER et FOUQUET, 2001], il s'agit d'une féminisation différenciée, les postes les plus valorisés restant principalement occupés par les hommes. Les missions assumées par les inspectrices et les inspecteurs sont multiples, mais une majorité (près des trois quarts) exerce dans une circonscription où ils sont chargés, entre autres, d'évaluer les enseignants. Les femmes sont un peu plus représentées que les hommes dans ce type de poste (73,7 % contre 72,9 % en 2015). Les écarts selon le sexe sont plus accentués pour celles et ceux qui exercent des fonctions sur

13. Les missions assumées par les inspectrices et les inspecteurs sont multiples ↘ Encadré 2 p. 100.

## LE STATUT ET LES MISSIONS DE L'INSPECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

Depuis 1989, les inspecteurs de l'enseignement primaire font partie du corps des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). Ce corps est composé de trois catégories d'inspecteurs : ceux qui sont affectés au premier degré ; ceux qui dépendent de l'enseignement technique et ceux qui œuvrent dans le domaine de l'information et de l'orientation. Seuls les premiers sont étudiés ici. Les missions des inspecteurs de l'enseignement primaire sont principalement de deux types. Pour la grande majorité d'entre eux, ils sont chargés d'une circonscription. Ils sont les supérieurs hiérarchiques des enseignants du premier degré. Ils veillent à l'application, dans les écoles élémentaires et maternelles, des mesures qui découlent de la politique scolaire mise en œuvre par le ministère de l'Éducation nationale. Ils évaluent et conseillent les enseignants du premier degré. Ils contribuent également à leur formation initiale et continue.

Une minorité assume des responsabilités particulières auprès du directeur académique des services départementaux de l'Éducation nationale (ancienne appellation : inspecteur d'académie) ou du recteur. Ils interviennent dans les secteurs suivants : adaptation scolaire et handicap, école maternelle, utilisation des outils numériques (TICE). Par ailleurs, dans chaque département, un inspecteur de l'enseignement primaire seconde le directeur académique des services départementaux pour le premier degré. Eu égard à leur statut et aux missions qui sont les leurs, nous pouvons considérer que les inspecteurs de l'enseignement primaire appartiennent à l'encadrement intermédiaire du ministère de l'Éducation nationale.

**Sources :** décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux et inspecteurs de l'Éducation nationale. Version consolidée du 14 avril 2018.

des postes « à profil ». Ces derniers offrent des opportunités de progresser dans la carrière en passant, entre autres, les concours d'inspection du second degré (IPR-IA) ou en accédant au poste de directeur académique des services départementaux de l'Éducation nationale (appellation actuelle des inspecteurs d'académie)<sup>14</sup>. À cet égard, le fait d'occuper le poste d'adjoint au directeur académique des services de l'Éducation nationale représente une étape importante ouvrant des perspectives d'évolution professionnelle. Les hommes accèdent plus souvent que les femmes à ce type de poste (6,8 % contre 4 %). Ils sont aussi plus fréquemment en position de détachement<sup>15</sup> ou affectés à un rectorat (8,4 % contre 6,1 %). Cette forme de mobilité constitue un atout pour la progression dans la carrière.

Le corps d'inspection de l'enseignement primaire comprend deux grades (la classe normale et la hors classe) qui correspondent à des différences de rémunération assez marquées<sup>16</sup>. En 2015, 53,4 % des inspecteurs sont au grade le plus élevé (hors classe) contre seulement 40,3 % pour les inspectrices.

<sup>14</sup>. Les directeurs académiques des services départementaux de l'Éducation nationale sont nommés par décret du Président de la République sur proposition du ministre de l'Éducation nationale. Décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'Éducation nationale.

<sup>15</sup>. Ces personnels peuvent être affectés à l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale, en école supérieure du professorat et de l'éducation, au centre national d'enseignement à distance, etc.

<sup>16</sup>. En 2015, les traitements mensuels bruts étaient respectivement de 4 485 euros pour la hors classe et de 3 647 euros pour la classe normale (source : direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale).



### Des déroulements de carrière qui favorisent les hommes ?

Nous venons de montrer que la part des femmes au sein du corps des inspecteurs du premier degré a augmenté régulièrement aux cours des dernières décennies pour atteindre quasiment un équilibre en 2015. Cette féminisation est néanmoins différenciée puisque l'accès aux postes « à profil » permettant des évolutions professionnelles significatives est plus fréquent pour une partie des hommes. À présent, il importe de vérifier si des inégalités entre les femmes et les hommes peuvent se construire dans les déroulements de carrière. Pour cela, nous avons mené 36 entretiens biographiques qui autorisent une appréhension fine des trajectoires de chacun. L'analyse de contenu a débouché sur l'élaboration de 19 catégories. Ces dernières ont fait l'objet d'une analyse factorielle des correspondances multiples et d'une classification ascendante hiérarchique qui a permis de construire une typologie constituée de 9 classes<sup>17</sup>. Plusieurs d'entre elles méritent d'être présentées et étudiées ensemble. C'est le cas pour les classes 1, 2 et 4 ↪ **Tableaux 1 à 3** p. 102. Outre ce qui les différencie, elles partagent un point commun qui se révèle assez discriminant : les personnes appartenant à ces classes accèdent plus rapidement que les autres au poste d'inspection. Ceci est important, car il s'agit d'accéder à un poste à responsabilités correspondant, en règle générale, à une meilleure rémunération. Par ailleurs, un accès rapide autorise une progression dans la carrière qui n'est pas envisageable lorsque le cheminement est plus long. Notons que, quelle que soit la tranche d'âge considérée, le délai moyen pour devenir inspecteur est toujours plus court pour les hommes de notre échantillon ↪ **Annexe 2** p. 110.

La **classe 1** est constituée d'une majorité d'hommes (6 sur 7) ↪ **Tableau 1**. Ces personnes ont une ancienneté très réduite en tant que professeurs des écoles. Leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques les ont incités à devenir inspecteurs et ils accèdent à ce poste dans un délai relativement court. L'itinéraire suivi par Monsieur A. illustre bien le profil des personnes de cette classe. Après avoir obtenu un master en sciences et techniques des activités physiques et sportives, il est reçu au concours de professeur des écoles. Il exerce pendant trois ans tout en commençant un doctorat en sciences de l'éducation. La décision de réaliser une thèse fait l'objet d'une négociation avec son épouse qui accepte de prendre un congé parental pour s'occuper des deux enfants. Ceci permet à Monsieur A. de mener de front ses activités d'enseignement dans le premier degré et ses travaux de recherche. Il est néanmoins contraint de travailler durant les congés et les week-ends et il indique au cours de l'entretien qu'il a réalisé de gros sacrifices par rapport à sa famille. Pendant la durée de ses études doctorales, il obtient ensuite un poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche à l'université qu'il occupe pendant trois ans. À l'issue de sa soutenance de thèse, il est qualifié aux fonctions de maître de conférences par le comité national des universités. Dans la foulée, Monsieur A. se présente au concours de recrutement dans plusieurs universités où il se classe dans des rangs honorables sans pour autant être retenu. Prenant conscience des sacrifices que sa famille a consentis jusqu'ici, il décide de mettre fin à ses tentatives d'intégrer la carrière d'enseignant chercheur. Son épouse souhaite reprendre les études qu'elle avait interrompues pour élever les enfants. C'est à ce moment-là que Monsieur A. décide de se présenter au concours d'inspecteur de l'enseignement primaire. Il est reçu à la première tentative. Il est âgé de 34 ans. Il y a tout lieu de penser que ce poste ne constitue qu'une étape dans une carrière qui va se poursuivre. Quelques mois après l'entretien, Monsieur A. se

<sup>17</sup>. Souhaitant conserver suffisamment de précision dans l'exploitation des données, nous avons retenu la classification la plus fine proposée par le logiciel (SPAD). En revanche, pour l'analyse et l'interprétation des résultats, nous avons opté pour un rapprochement de certaines classes qui, sociologiquement, sont proches.

### Tableau 1 Dimensions caractéristiques<sup>1</sup> de la classe 1 (n = 7)

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Délai d'accès au poste d'inspecteur : moins de 15 ans (5/7) et 15-19 ans (2/7)	11,643	3	0,009
Incidations des supérieurs hiérarchiques et des collègues (4/7)	4,912	1	0,027
Ancienneté en tant que professeur des écoles : aucune (1/7) et 5-9 ans (6/7)	7,939	3	0,047
Sexe : 6 hommes et 1 femme	3,571	1	0,059
Âge : 49 ans et moins (3/7) et 55-59 ans (4/7)	7,044	3	0,071

Éducation & formations n° 97 © DEPP

**Lecture :** la classe 1 se distingue significativement des autres par le fait que les personnes de ce groupe accèdent rapidement au poste d'inspecteur.

1. Il s'agit des dimensions pour lesquelles les comparaisons statistiques sont significatives.

### Tableau 2 Dimensions caractéristiques de la classe 2 (n = 3)

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Expérience dans le secteur privé (3/3)	12,429	1	0,001
Ancienneté en tant qu'inspecteur : 4 ans et moins (3/3)	9,000	2	0,011
Délai d'accès au poste d'inspecteur : moins de 15 ans (3/3)	10,500	3	0,015
Autre profession exercée antérieurement : oui (3/3)	5,308	1	0,021
Perspectives de carrière : oui (3/3)	3,750	1	0,053

Éducation & formations n° 97 © DEPP

### Tableau 3 Dimensions caractéristiques de la classe 4 (n = 2)

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Attitude de la famille élargie : hostile (2/2)	22,000	2	0,001
Situation familiale : marié (1/2) et divorcé remarié (1/2)	7,720	2	0,021
Attitude du conjoint : hostile (2/2)	6,000	2	0,050
Délai d'accès au poste d'inspecteur : moins de 15 ans (2/2)	7,000	3	0,072

Éducation & formations n° 97 © DEPP

présente au concours d'inspecteur pédagogique régional *Établissements et vie scolaire*. Cette trajectoire ascendante n'est rendue possible qu'avec le soutien de sa famille. Néanmoins, elle ne peut pas être assimilée à la « carrière au masculin » que nous analyserons plus loin (classe 9). En effet, Monsieur A. prend en considération les aspirations de son épouse et renonce à la carrière universitaire qu'il convoitait initialement.

La **classe 2** est constituée de deux femmes et d'un homme assez jeunes qui ont exercé une autre profession dans le secteur privé avant de devenir inspecteur **Tableau 2**. Ils ont très peu d'ancienneté en tant qu'inspecteurs. Le poste qu'ils occupent actuellement ne semble constituer qu'une étape, car des perspectives de carrière sont envisagées (adjoint du directeur académique des services de l'Éducation nationale, administrateur civil, etc.). Le cas de Madame V. est emblématique de ce type de trajectoire. Après de brillantes études secondaires, elle obtient une maîtrise de linguistique. Très rapidement elle suit son mari médecin qui a obtenu un poste en Afrique. Sans avoir d'emploi fixe, Madame V. profite de cette situation pour donner des cours et réaliser des traductions pendant deux ans. Rentrée en France, elle est embauchée dans l'industrie pharmaceutique. Elle est notamment chargée

d'organiser des colloques internationaux pour des chirurgiens. Elle exerce durant six ans. Madame V. considère que ce poste est passionnant, mais il est incompatible avec une vie de famille. Souhaitant avoir plusieurs enfants, elle décide de devenir enseignante du premier degré. Au cours de l'entretien, elle précise qu'elle ne supporte pas de rester trop longtemps dans le même poste. Elle devient directrice d'école très rapidement (3 ans). Lorsque son quatrième enfant intègre le collège, elle aspire à un nouveau changement professionnel, car elle a l'impression « *d'avoir fait le tour de la question* ». Elle va successivement faire fonction<sup>18</sup> de principale adjointe de collège et d'inspectrice du primaire. À l'issue de cette expérience de deux ans, elle passe le concours d'inspecteur. Elle est reçue à la seconde tentative. Elle exerce pendant trois ans. Quelques mois après l'entretien, Madame V. a réussi à obtenir le poste d'adjointe au directeur académique des services de l'Éducation nationale. Issue d'un milieu social très élevé, elle possède un capital social conséquent. Profondément marquée par son expérience dans l'industrie pharmaceutique, Madame V. a conservé le goût pour organiser la communication et pour favoriser les relations entre les groupes professionnels. Il est possible que ces caractéristiques l'amènent à briguer d'autres postes au sein de l'Éducation nationale.

La **classe 4** regroupe un homme et une femme qui ont accédé rapidement au poste d'inspection malgré l'hostilité de leurs conjoints et de leur entourage familial élargi (parents et beaux-parents notamment) ↘ **Tableau 3**. Pour ces deux personnes, la progression dans la carrière professionnelle semble passer avant tout autre chose. Le parcours professionnel de Madame P. en constitue une bonne illustration. Ses études de biologie (menées jusqu'à la maîtrise) devaient initialement la conduire à la préparation du Capes. Ayant échoué, Madame P. passe le concours de professeur des écoles. Elle exerce pendant cinq ans et, très rapidement, elle se spécialise dans l'accueil des enfants en difficultés d'apprentissages langagiers. Repérée par son supérieur hiérarchique, elle est encouragée à devenir successivement maître formateur et conseillère pédagogique de circonscription (poste qu'elle occupe pendant cinq ans). Madame P. mène en parallèle ce fort engagement professionnel marqué par une succession assez rapide d'étapes et ses responsabilités familiales assez lourdes. Elle a trois enfants. Au cours de l'entretien, elle indique très clairement que ses choix n'ont fait l'objet d'aucune négociation avec son mari qui se montre hostile. Par ailleurs, la parentèle proche (parents et beaux-parents) n'est pas très favorable aux choix professionnels de Madame P. Cette dernière passe outre et elle décide seule de passer le concours d'inspectrice. Au cours de l'entretien, elle précise qu'elle n'a pas forcément attendu le moment le plus favorable pour accéder à ce type de poste, mais elle n'a aucun regret. Elle déplore le fait que notre société porte encore un regard critique vis-à-vis des femmes décidées à mener de front un fort engagement professionnel et une vie familiale intense. Le soutien réitéré de ses supérieurs hiérarchiques lui a néanmoins permis de gravir rapidement les divers échelons de sa carrière.

Les trois classes qui viennent d'être présentées regroupent douze personnes accédant rapidement au poste d'inspecteur. Parmi celles-ci, il y a seulement quatre femmes, soit le tiers de l'ensemble. Par contraste, les **classes 3 et 5** rassemblent une majorité de femmes (9 sur 13) qui accèdent au poste d'inspecteur à l'issue d'une longue carrière dans l'enseignement du premier degré ↘ **Tableaux 4 et 5** p. 104. Pour ces personnes, l'inspection représente la dernière étape de leur itinéraire professionnel. Au cours des entretiens, aucune ne mentionne d'autres perspectives.

18. Au sein de la fonction publique, il s'agit d'occuper un emploi provisoirement sans avoir passé le concours de recrutement qui correspond à ce type de poste.

### 📄 **Tableau 4** Dimensions caractéristiques de la classe 3 (n = 9)

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Délai d'accès au poste d'inspecteur : 20-24 ans [8/9] et 25 ans et plus [1/9]	19,808	3	0,000
Aucune rupture biographique [9/9]	3,462	1	0,063
Ancienneté en tant qu'inspecteur : 5-9 ans [8/9] et 10 ans et plus [1/9]	4,974	2	0,083

*Éducation & formations n° 97 © DEPP*

### 📄 **Tableau 5** Dimensions caractéristiques de la classe 5 (n = 4)

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Ancienneté en tant que directeur d'école : aucune [2/4] et 10 ans et plus [2/4]	9,500	3	0,023
Délai d'accès au poste d'inspecteur : 25 ans et plus [4/4]	9,091	3	0,028
Âge : 55-59 ans [4/4]	7,077	3	0,069

*Éducation & formations n° 97 © DEPP*

Le déroulement de carrière de Monsieur T. représente assez bien le cheminement des personnes de ces deux classes. À l'issue d'une maîtrise de droit public, Monsieur T. devient huissier de justice, mais se rendant très vite compte qu'il n'a pas d'appétence pour ce type de profession, il décide de devenir instituteur. Il va exercer pendant dix-neuf ans en école élémentaire. Puis, il devient conseiller pédagogique de circonscription<sup>19</sup> pendant trois ans. Repéré par ses supérieurs hiérarchiques, on lui propose de faire fonction d'inspecteur. Il est encouragé à passer le concours. Il est reçu à la seconde tentative. Il est inspecteur en circonscription pendant deux ans avant d'obtenir un poste à profil centré sur la politique de la ville et l'éducation prioritaire. Monsieur T. n'a pas d'autres perspectives de carrière. Il signale à la fin de l'entretien qu'il a attendu que ses deux filles soient autonomes avant d'envisager des changements d'orientation professionnelle.

Par rapport aux cinq classes qui viennent d'être décrites, les classes 6, 7, 8 et 9 se distinguent beaucoup plus nettement par la mise en évidence des dimensions personnelles et familiales.

La **classe 6** est constituée d'un homme et d'une femme pour lesquels les charges familiales sont quasiment inexistantes 📄 **Tableau 6**. La question de la conciliation entre l'engagement professionnel et l'investissement dans la sphère familiale ne se pose quasiment pas. C'est le cas de Madame B. Dès le début de l'entretien, elle précise qu'elle a toujours eu beaucoup de disponibilité pour développer un parcours professionnel riche et varié. Après avoir obtenu un baccalauréat scientifique, elle entame des études de médecine qui se soldent par un échec. Suite à cela, Madame B. passe le concours pour devenir institutrice. Parallèlement à son activité d'enseignante, elle poursuit des études en psychologie jusqu'en maîtrise. Très tôt, elle s'intéresse à l'enseignement pour les élèves en situation de handicap. À l'âge de 26 ans, elle suit une formation spécialisée pour être institutrice dans des classes qui accueillent ce

<sup>19</sup>. Les conseillers pédagogiques participent à la formation initiale et continue des maîtres du premier degré. Issus du corps des enseignants et repérés par leurs supérieurs hiérarchiques pour leurs compétences pédagogiques, ils passent un examen pour accéder à cette fonction. Une fois recrutés, ils travaillent soit en étroite collaboration avec un inspecteur ou une inspectrice, soit ils exercent au niveau d'un département pour assumer des missions particulières (arts plastiques, langues vivantes, etc.). Circulaire n° 2015-114 du 27 juillet 2015 relative aux missions du conseiller pédagogique de circonscription dans le premier degré.

↘ **Tableau 6** Dimensions caractéristiques de la classe 6 (n = 2)

	Chi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Types de carrières : en alternance (1/2) et « carrière au féminin » (1/2)	22,000	5	0,001
Nombre d'enfants : aucun (2/2)	16,000	3	0,001
Situation familiale : célibataire (1/2) et marié (1/2)	7,720	2	0,021

Éducation & formations n° 97 © DEPP

↘ **Tableau 7** Dimensions caractéristiques de la classe 7 (n = 2)

	Chi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Types de carrières : « au féminin » (2/2)	22,000	5	0,001
Ruptures biographiques : divorce (2/2)	5,200	1	0,023
Situation familiale : divorce et remariage (2/2)	6,000	2	0,050

Éducation & formations n° 97 © DEPP

type d'élèves. À partir de cette période, ses supérieurs hiérarchiques l'incitent à envisager d'autres fonctions. Au cours de l'entretien, Madame B. précise qu'elle n'y est pas favorable et, dans un premier temps, elle résiste à ces sollicitations, mais elle finit par accepter de devenir conseillère pédagogique à l'âge de 29 ans. Elle exerce cette fonction pendant quatorze ans jusqu'au moment où une occasion se présente et elle la saisit. Elle quitte provisoirement le ministère de l'Éducation nationale pour prendre un poste au Conseil général. Elle devient présidente du comité handisport pendant deux ans. Elle est responsable de tous les salariés et bénévoles qui travaillent dans cette structure. Suite à cette expérience, elle obtient un poste de conseillère pédagogique pour l'enseignement des élèves en situation de handicap. Devenue une spécialiste dans ce domaine, on lui demande d'assurer un intérim d'inspection. L'inspecteur d'académie qui est le responsable des services de l'Éducation nationale au niveau du département insiste pour que Madame B. passe le concours de l'inspection primaire. Elle passe sans succès cette épreuve et demande, dans la foulée, un poste pour diriger un établissement qui accueille des enfants handicapés. Et, dans le même temps, elle reprend ses études de psychologie pour passer un master. Puis, elle est reçue au concours de l'inspection primaire lors de sa deuxième tentative. Elle obtient un poste dans une zone située en éducation prioritaire, poste qu'elle occupe au moment de l'entretien et qu'elle souhaite conserver. Interrogée sur sa vie familiale, Madame B. indique qu'elle est sans attache et qu'elle dispose d'une grande liberté. Parallèlement à son activité professionnelle, elle participe activement à la vie associative (notamment dans le cadre du Secours populaire).

La **classe 7** regroupe deux inspectrices qui ont pu mener ce que Chantal NICOLE-DRANCOURT [1989] appelle une « *carrière au féminin* » ↘ **Tableau 7**. Le parcours de Madame D. en constitue une assez bonne illustration, même si le soutien de sa famille n'est pas présent dès le début de la carrière. Après des études de biologie menées jusqu'en maîtrise, elle prépare le concours de recrutement des enseignants du second degré (Capes). Après avoir essuyé un échec, elle devient professeur des écoles. C'est à moment-là qu'elle rencontre son premier mari qui est architecte. Elle enseigne durant une vingtaine d'années en alternant les différents niveaux de classe. Madame D. précise que la première partie de cette période est difficile, car elle assure ses activités d'enseignement et l'éducation de deux jeunes enfants. Au cours de l'entretien, elle indique qu'elle souhaitait être une bonne mère tout en étant une personne

▾ **Tableau 8 Dimensions caractéristiques de la classe 8 (n = 2)**

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Ancienneté en tant que maître formateur : 5-9 ans [2/2]	10,000	2	0,007
Âge : 60 ans et plus [2/2]	10,000	3	0,019
Arbitrage entre engagement professionnel et vie familiale : oui [1/2]	7,857	2	0,020
Ruptures biographiques : divorce [2/2]	5,200	1	0,023
Attitude du conjoint : hostile [2/2]	6,000	2	0,050
Situation familiale : divorce et remariage [2/2]	6,000	2	0,050

Éducation & formations n° 97 © DEPP

▾ **Tableau 9 Dimensions caractéristiques de la classe 9 (n = 5)**

	Khi <sup>2</sup>	Nombre de degrés de liberté	Probabilité
Ruptures biographiques : divorce [5/5]	13,000	1	0,001
Situation familiale : divorce et remariage [5/5]	15,000	2	0,001
Ancienneté en tant qu'inspecteur : 5-9 ans [1/5] 10 ans et plus [4/5]	9,779	2	0,008
Arbitrage entre engagement professionnel et vie familiale : non [5/5]	8,846	2	0,012
Types de carrières : « au masculin » [5/5]	13,000	5	0,023
Sexe : masculin [5/5]	5,000	1	0,025
Professions exercées antérieurement : non	2,826	1	0,093

Éducation & formations n° 97 © DEPP

compétente professionnellement. C'est à ce moment-là qu'elle divorce pour épouser un instituteur avec qui elle aura deux autres enfants. Ses supérieurs hiérarchiques l'incitent à devenir conseillère pédagogique. Après quelques hésitations – elle se dit très attachée à ses élèves – elle accepte et occupe cette fonction pendant cinq ans. Elle mentionne que jusqu'à ce qu'elle obtienne ce poste, son second mari n'était pas très efficace pour assurer les tâches familiales et domestiques. À partir du moment où Madame D. devient conseillère pédagogique, le mari change radicalement d'attitude et son activité au domicile permet à son épouse de se consacrer pleinement à ses activités professionnelles. De façon concomitante, son supérieur hiérarchique l'incite à passer le concours d'inspecteur de l'enseignement primaire. Elle réussit à la seconde tentative et obtient le poste qu'elle occupe au moment où se déroule l'entretien. À plusieurs reprises, Madame D. indique qu'elle s'est souvent limitée dans la progression de sa carrière professionnelle. Interrogée sur les perspectives qu'elle pourrait envisager, elle indique qu'elle se réfrène. Elle souhaite pourtant demander un poste d'inspectrice à l'étranger, mais son mari se montre réticent. Elle estime qu'il n'est pas suffisamment ambitieux professionnellement et c'est elle qui l'incite à solliciter un poste de directeur d'école. Quelques semaines après l'entretien, nous apprenons que Madame B. a quitté son poste d'inspectrice pour devenir chargée d'études dans l'un des services centraux du ministère de l'Éducation nationale. Le soutien du mari a sans doute été déterminant au moment où la trajectoire professionnelle de Madame D. s'est accélérée.

Valentine HÉLARDOT [2009] a montré que les ruptures biographiques (décès d'un proche, maladie grave, divorce, etc.) peuvent avoir une incidence importante sur le déroulement de la carrière professionnelle. C'est le cas pour les deux inspectrices de la **classe 8**, dont Madame L.

▾ **Tableau 8.** À l'issue d'une licence d'anglais, elle devient institutrice. Elle va exercer

pendant dix ans avant de devenir professeur d'enseignement général de collège pendant deux ans (anglais-français). Puis, elle obtient successivement les postes de maître formateur (5 ans) et de conseillère pédagogique (13 ans). Repérée au cours de ce parcours, Madame L. est encouragée par ses supérieurs hiérarchiques à passer le concours d'inspecteur. À plusieurs reprises au cours de l'entretien, Madame L. précise qu'elle n'avait pas du tout prévu d'accéder à ce type de poste. Et, elle explique dans quelles circonstances elle a décidé de franchir le pas. Son premier mari occupait un très haut poste au ministère de la Défense. Il considérait qu'être institutrice représentait un excellent métier d'appoint permettant aux femmes de concilier l'exercice d'une profession et les responsabilités familiales. Ne partageant pas du tout cette conception, Madame L. a attendu que ses enfants soient suffisamment autonomes pour demander le divorce. C'est à ce moment-là qu'elle a décidé de réorienter sa vie personnelle et professionnelle. Elle devient inspectrice et se remarie.

Faisant un peu pendant de la classe 7, la **classe 9** rassemble cinq hommes qui ont mené une « carrière au masculin ». Cette expression signifie que le déroulement de leurs carrières professionnelles a toujours eu la primauté. Leur entourage familial a été fortement « incité » à accepter la mobilité associée à la progression dans la carrière. Plusieurs d'entre eux ont divorcé plusieurs fois et deux ont signalé lors des entretiens que les nouvelles conjointes « devaient savoir à quoi s'en tenir » en termes de disponibilité. Aucun arbitrage n'est réalisé pour tenter de rendre « compatible » le fort investissement professionnel et la vie familiale. C'est le cas pour Monsieur R. Suite à des études de droit écourtées, il passe le concours de l'école normale pour devenir instituteur. Considérant que sa formation est insuffisante, il entreprend un cursus complet en sciences de l'éducation (licence-doctorat). Il va mener de front ses études et un parcours professionnel exigeant (institutrice : 10 ans ; maître formateur : 6 ans et conseiller pédagogique de circonscription : 2 ans). Il devient inspecteur à l'âge de 55 ans. Monsieur R. signale au cours de l'entretien qu'à l'exception de ses parents, personne ne l'a encouragé dans cette voie. Il se présente comme une personne très solitaire et motivée ne tenant pas trop compte des avis formulés par ses proches, notamment les trois compagnes avec qui il a vécu. Il se sépare de la première lors de la réalisation de sa thèse de doctorat. Il explique qu'un contrat assez clair a été passé lorsqu'il a rencontré sa troisième compagne : le déroulement de sa carrière passait avant toute autre considération.

## CONCLUSION

Longtemps réservée aux hommes, la carrière d'inspecteur de l'enseignement primaire s'ouvre progressivement aux femmes au cours des années 1990. En 2015, l'équilibre est quasiment atteint, mais il s'agit d'une féminisation différenciée dans la mesure où les postes les plus valorisés restent principalement occupés par des hommes. Par ailleurs, l'analyse fine de 36 itinéraires biographiques montre que les carrières masculines sont plus rapides. Et ceci offre des opportunités plus importantes (meilleures rémunérations, promotions plus rapides). Au cours des trajectoires individuelles, la conciliation entre l'engagement professionnel et les responsabilités familiales n'est pas du tout appréhendée de la même manière par les deux sexes. Une majorité de femmes qui ont été interrogées donne la priorité aux dimensions familiales. Cependant, une minorité d'entre elles mettent l'accent sur la progression dans la carrière, y compris lorsque les charges familiales sont lourdes. D'autres, très épaulées par leurs conjoints, peuvent se consacrer à leur carrière. Certaines n'hésitent pas à divorcer

quand leurs maris considèrent qu'elles exercent un « *métier d'appoint* » permettant d'élever les enfants du foyer. Une partie des hommes (5 sur 36) a donné résolument la priorité à la carrière professionnelle. Pour eux, les aspects familiaux sont relativement secondaires. Certains ont divorcé plusieurs fois et, souvent, l'entourage proche doit « s'adapter » aux contraintes de mobilité associées à l'évolution dans le métier.

Les différents itinéraires qui viennent d'être esquissés ne concernent que les 36 personnes interrogées. En aucun cas les résultats observés ne peuvent être généralisés. Nous avons choisi d'articuler l'approche quantitative à partir des statistiques nationales et l'étude fine des trajectoires par entretiens biographiques. Nous avons estimé que cette méthodologie mixte permettait d'appréhender les différentes facettes des inégalités de carrières des femmes et des hommes. À cet égard, nous avons montré que, pour une part, l'inspection dans l'enseignement primaire représente une voie qui favorise l'égalité entre les sexes. En l'absence de matériaux fiables, nous ne pouvons affirmer qu'il s'agit là des effets liés aux politiques publiques centrées sur l'égalité professionnelle entre les sexes. Ceci étant précisé, il convient d'indiquer qu'une partie des inégalités observées – notamment à partir des entretiens biographiques – relève de dimensions sociétales qui dépassent le périmètre d'intervention des politiques publiques évoquées. C'est notamment le cas des aspects personnels et familiaux pour lesquels seuls des changements profonds de l'organisation sociale permettraient une réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

La recherche qui vient d'être présentée n'a pas la prétention d'avoir totalement couvert le sujet. Le travail se poursuit actuellement dans plusieurs directions. La première concerne les femmes qui ont été inspectrices des écoles maternelles. Deux entretiens biographiques ont déjà été réalisés, mais, eu égard à leur âge, il devient très difficile de rencontrer ces personnes. L'étude des dossiers personnels de carrière permettra de pallier cet inconvénient. Une recherche centrée sur les inspectrices du travail a montré toute la fécondité de ce type de démarche [BEAU et SCHWEITZER, 2011]. La question posée est de savoir si les propriétés personnelles, familiales et sociales des inspectrices en poste actuellement sont comparables à celles de leurs collègues des décennies précédentes. Cette mise en perspective permettrait d'éclairer sous un jour nouveau le processus de féminisation qui s'est développé dès le début des années 1990.

La seconde piste de recherche que nous sommes en train d'explorer concerne les personnes qui ont été inspectrices et inspecteurs de l'enseignement primaire, mais qui, par la suite, ont accédé à des postes d'encadrement supérieur (directeur des services académiques de l'Éducation nationale, responsables d'un service au ministère de l'Éducation nationale, etc.). Dans ces cas de figure, il paraît important de mettre au jour les dimensions qui ont été déterminantes dans ce type de trajectoires ascendantes et qui les distinguent de leurs collègues qui sont restés inspecteurs du premier degré. Ceci permettrait d'appréhender les « verrous » éventuels qui constituent le fameux « *plafond de verre* » qui limite l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

---



**Annexe 1****LES CATÉGORIES D'ANALYSE DE CONTENU  
POUR LES ENTRETIENS BIOGRAPHIQUES****↳ Les différentes étapes de la carrière professionnelle**

Professions exercées antérieurement  
 Expérience professionnelle dans le secteur privé  
 Ancienneté en tant qu'enseignant du premier degré  
 Ancienneté en tant que directeur d'école  
 Ancienneté en tant que maître formateur  
 Ancienneté en tant que conseiller pédagogique  
 A fait fonction d'inspecteur  
 Autres fonctions exercées au sein de l'Éducation nationale  
 Délai pour accéder au poste d'inspecteur  
 Ancienneté en tant qu'inspecteur  
 Perspectives de carrière après le poste d'inspecteur  
 Incitations des collègues ou des supérieurs hiérarchiques  
 Types de carrières pour accéder au poste d'inspecteur (alterné entre conjoints, en simultané avec le conjoint, « au féminin », « au masculin », selon les opportunités, sans plan de carrière, en dépit des obstacles).

**↳ Aspects familiaux**

Situation familiale (marié, divorcé, célibataire, divorcé et remarié)  
 Nombre d'enfants (aucun, un, deux, trois ou plus)  
 Attitude du conjoint par rapport à la carrière (neutre, soutien, hostile)  
 Attitude de la famille élargie (neutre, configuration porteuse, hostile)  
 Ruptures biographiques (décès, maladie grave, divorce)  
 Articulation entre engagement professionnel et vie familiale (aucun, arbitrage, aucune information à ce sujet)

**↳ Caractéristiques sociodémographiques**

Sexe  
 Âge (49 ans et moins, 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus)

**Annexe 2**

**DÉLAI MOYEN POUR ACCÉDER AU POSTE D'INSPECTION  
VARIATIONS SELON L'ÂGE ET LE SEXE**

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Ensemble
49 ans et moins	14,5 (2)	11,25 (4)	12,33 (6)
50 - 54 ans	20,56 (9)	18,0 (2)	20,1 (11)
55 - 59 ans	25,75 (4)	20,67 (9)	22,2 (13)
60 ans et plus	25,67 (3)	20,3 (3)	23,0 (6)
<b>Ensemble</b>	<b>21,9 (18)</b>	<b>18,2 (18)</b>	<b>20,1 (36)</b>

*Éducation & formations n° 97 © DEPP*

$Khi^2 = 7,04$ ,  $DDL = 3$ ,  $P < .10$

**Lecture :** 2 femmes sur 18 sont âgées de 49 ans et moins. Il leur a fallu, en moyenne, 14,5 années pour accéder au poste d'inspection. Pour les hommes, la moyenne est de 11,25 années.

## ▾ BIBLIOGRAPHIE

- ALBER A., 2013, « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, p. 131-154.
- BEAU A.-S., SCHWEITZER S., 2011, « De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique : les inspectrices du travail, 1878-1974 », *Travail et emploi*, n° 127, p. 41-52.
- BERGER I., 1960, « Instituteurs et institutrices. Premiers résultats d'une enquête dans le département de la Seine », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 2, p. 173-185.
- BERTAUX D., 2013, *Les récits de vie*, Paris, Armand Colin.
- BIDAR A., HOSTALIER F., LIOUVILLE E., ORTUSI L., TOBATY A., 2016, *La féminisation de l'encadrement supérieur*, rapport à Madame la ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Paris, MENESR.
- CACOUAULT M., 2015, « Des femmes à la direction des lycées. Exigences de l'administration et stratégies des actrices. Entre permanence et changement (1930-1990) », in CONDETTE J.-F. (dir.), *Les chefs d'établissement. Diriger une institution scolaire ou universitaire (XVII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle)*, Rennes, PUR, p. 259-275.
- CACOUAULT M., 2008, *La direction des collèges et des lycées : une « affaire d'hommes » ?* Paris, L'Harmattan.
- CACOUAULT M., 2007, *Professeurs... mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte.
- CACOUAULT M., COMBAZ G., 2007, « Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ? », *Revue française de pédagogie*, n° 158, p. 5-20.
- Collectif, 1984, *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, PUG.
- COMBAZ G., BURGEVIN C., 2015, « La direction d'école en France : une opportunité pour les femmes d'accéder à un poste à responsabilités ? », *Travail, genre et société*, n° 34, p. 131-150.
- DELHOME D., GAULT N., GONTHIER J., 1980, *Les premières institutrices laïques*, Paris, Mercure de France.
- DGAFP, 2015, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Paris.
- DGAFP, 2014, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Paris, p. 10.
- FERRIER J., 1997, *Les inspecteurs des écoles primaires, 1835-1995*, Paris, L'Harmattan.
- HÉLARDOT V., 2009, « Vouloir ce qui arrive ? Les bifurcations biographiques entre logiques structurelles et choix individuels », in GROSSETTI M. (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, p. 160-167.
- JACQUEMARD A., LE MANCQ F., POCHIC S., 2016, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, n° 35, p. 27-45.
- JAMET M., 1984, « Contribution à une sociologie de l'inspection primaire. Les élèves-inspecteurs de l'École normale supérieure de Saint-Cloud (1921-1974) », *Revue française de pédagogie*, n° 66, p. 39-64.
- LAUFER J., FOUQUET, A. 2001, « À l'épreuve de la féminisation », in BOUFFARTIGUE P. (dir.), *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte, p. 249-267.
- LEBART L., MORINEAU A., PIRON M., 2000, *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Paris, Dunod.
- NICOLE-DRANCOURT C., 1989, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 1, p. 57-80.
- NICOLE-DRANCOURT C., 2009, *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan.
- MARRY C., BÉRÉNI L., JACQUEMARD A., POCHIC S., REVILLARD A., 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin.
- MENESR-DEPP, 2015, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Paris.
- MENESR-DGRH, 2015, *Bilan social pour les personnels de direction*, Paris.
- PAILHÉ A., SOLAZ A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte.

PLAISANCE E., 1986, *L'école, la maternelle, la société*, Paris, PUF.

PRÉVOT E., 2010, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Les cahiers du genre*, n° 48, p. 81-101.

PRUVOST G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, MSH.

VOLUZAN J., 1975, *L'école primaire jugée*, Paris, Larousse.