

Regard de Carole Siné sur les directrices d'établissement scolaire



MOTS-CLÉS: DIRECTRICES • ÉGALITÉ DES GENRES • PLAFOND DE VERRE

Dans l'édition du 20 mars 2020 de *l'Éducateur*, vous avez certainement lu l'article de Carole Siné, de la HEP Vaud, intitulé «Cheffes d'établissement scolaire en Suisse: un plafond de verre méconnu» (cf. p. 12). Dans le cadre de ce dossier de *Résonances* sur les carrières enseignantes, il semblait pertinent de le prolonger sous la forme d'une interview complémentaire, d'autant que Carole Siné est l'une des rares à avoir questionné dans une recherche les raisons qui font que les directrices d'établissement font toujours figure d'exceptions, malgré une proportion largement majoritaire des enseignantes dans la profession.

Qu'est-ce qui a motivé votre intérêt pour les causes susceptibles d'expliquer la sous-représentation des directrices d'établissement dans le paysage scolaire vaudois? Les raisons sont multifactorielles. Ayant enseigné pendant 20 ans, la thématique de la carrière des femmes dans le monde scolaire m'a toujours intéressée, et encore plus ces dernières années. Au moment de choisir le thème de mon mémoire, j'ai effectué un état des lieux

des recherches liées aux carrières dans l'enseignement et j'ai constaté qu'il y en avait beaucoup sur l'insertion professionnelle à la sortie de la formation ou sur le travail des chefs d'établissement scolaire, et je voulais creuser le sujet de manière un peu plus originale. A cette période, j'ai lu un article dans *The Guardian* qui m'avait interloquée, car il évoquait la sous-représentation des femmes cheffes d'établissement scolaire au Royaume-Uni. J'ai ensuite réussi à obtenir quelques statistiques suisses, mais rien sur le plan des cantons. Du coup, j'ai examiné les noms des directeurs d'établissement et j'ai compris qu'il y avait là une vraie problématique à étudier, n'ayant repéré qu'un petit nombre de prénoms féminins. C'était d'autant plus frappant, car nous avons depuis des années dans le canton de Vaud des femmes à la tête du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture.



Dans votre article paru dans *l'Éducateur*, vous évoquez la nécessité d'un débat public sur ces questions. Votre travail de recherche, qui de plus a été primé, a-t-il suscité un intérêt médiatique?

Le problème, c'est que mon travail de mémoire n'a pas été publié, afin d'assurer aux directrices interrogées l'anonymat nécessaire. En effet, comme il y a peu de femmes à de tels postes, il aurait été facile de reconnaître leurs propos, malgré les précautions prises. Dès lors, la première visibilité donnée à ma recherche, outre le prix remis en 2018, a été cet article paru dans *l'Éducateur* qui m'a permis de partager l'un des trois axes de mon travail. A côté de cela, j'ai l'impression que les médias et la société ne souhaitent pas vraiment aborder cette question.

«Souvent on me dit qu'il n'y a pas d'inégalité, puisque les directrices sont autant rémunérées que les directeurs.»

J'imagine que l'on vous dit parfois qu'il n'y a pas de plafond de verre, puisqu'il y a ici et là l'une ou l'autre femme qui dirige un établissement scolaire...

Des personnes m'ont en effet indiqué ne pas comprendre que je puisse m'intéresser à ce sujet, estimant que c'était un non-problème. Souvent on me dit qu'il n'y a pas d'inégalité, puisque les directrices sont autant rémunérées que les directeurs. D'autres citent le nom d'une directrice pour avancer que le plafond de verre dont je parle est imaginaire, alors que c'est absolument faux. En montrant une exception ou un contre-exemple, certains pensent pouvoir généraliser le constat. La question du genre dans les carrières enseignantes induit comme une sorte de gêne, et je parlerais presque d'une question taboue.

Et quel était le sentiment des directrices interrogées?

Elles ne voulaient pas entrer dans une analyse liée au genre. Au début des entretiens, elles me disaient être directrices tout comme leurs collègues hommes, affirmant ne pas voir de différences entre leur parcours personnel et celui d'autres directeurs. Ce n'est qu'au fur et à mesure qu'elles ont réalisé la quantité d'obstacles dépassés, dont certains peut-être liés au fait qu'elles étaient des femmes. Ce qui m'avait aussi frappé, c'est leur rejet de la notion d'ambition au féminin, et j'émetts l'hypothèse que l'ambition au masculin aurait été davantage revendiquée. Par contre, élément intéressant, elles avaient une grande confiance en leurs compétences, même si elles considéraient que jamais elles n'avaient été guidées par une quelconque ambition. A leurs yeux, elles avaient seulement su saisir des opportunités. Cette estime de soi est, à n'en pas douter, une grande force de ces directrices.

Parmi les leviers des carrières au féminin, vous citez l'importance des modèles inspirants et l'aide de mentors. Les femmes ne manquent-elles pas souvent précisément de ces réseaux facilitant l'évolution des carrières?

Oui, et c'est peut-être pour cette raison que les enseignantes osent plus difficilement se porter candidates à certains postes que leurs homologues masculins. J'avance que les mentors sont particulièrement importants dans les carrières au féminin. J'aimerais aussi savoir si le fait d'être mère ne constitue pas un obstacle supplémentaire. Dans les leviers que j'ai mis en évidence, j'observe que les directrices interrogées ont attendu d'avoir l'âge «idéal» pour postuler, alors qu'un homme s'autorise, sans même y réfléchir, à être père de jeunes enfants et à vouloir devenir directeur d'une école.

Dans votre article, vous indiquez que les directrices interrogées ont toujours travaillé à 100%. La question du pourcentage n'est-elle pas d'autant plus troublante que la majorité des enseignantes sont à temps partiel?

Il est fort possible qu'un certain nombre de femmes travaillant à temps partiel aimeraient diriger une école, mais à mi-temps c'est compliqué et de plus, en termes d'image renvoyée, ce facteur jouerait certainement en leur défaveur. Le *job sharing* pourrait mener à davantage d'égalité. L'adaptation des formations de la FORDIF (n.d.l.r.: Formations en direction d'institutions de formation) à un public plus large et selon des horaires mieux adaptés à la vie familiale serait à mon sens une autre piste à creuser.

Allez-vous mener d'autres recherches en lien avec les carrières des directrices d'établissement scolaire?

Pour changer un peu de perspective, je compte m'intéresser à la mobilité horizontale des enseignantes, avec toujours dans l'idée de voir comment se construit ce plafond de verre, que j'ai juste entr'aperçu via mon master, à travers des éléments largement invisibles et peu documentés jusqu'à présent. J'ai l'impression que de plus en plus de femmes ont envie d'évoluer dans leur carrière, en ayant des perspectives de développement professionnel. Je considère par ailleurs qu'il serait précieux, si l'on souhaite faire avancer les choses, que la thématique soit davantage explorée par les milieux de la recherche au niveau suisse.

Propos recueillis par Nadia Revaz ●

Article paru dans *l'Éducateur*

En 2018, la recherche de Carole Siné avait reçu, pour son enquête sur les parcours d'accès de femmes enseignantes à la fonction de directrice d'établissement scolaire, le prix du meilleur mémoire de Master en sciences et pratiques de l'éducation, décerné par l'UNIL et la HEP Vaud. Si vous avez zappé l'article de Carole Siné ou si, après lecture de cette interview, vous avez envie de le relire sans avoir la version papier sous la main, nous vous proposons une séance de rattrapage en ligne.

www.revue-educateur.ch – <https://bit.ly/2VTXkH1>

