

[Rapport : La féminisation de l'encadrement supérieur](#) [1]

Bidar, A., Hostalier, F., Tobaty A., Liouville E., Ortusi L. *Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (Igaenr); Inspection générale de l'éducation nationale (Igen)*. (2017). La féminisation de l'encadrement supérieur. Paris : Igen, Paris, Igaenr.

L'inspection générale de l'éducation nationale (Igen) et l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (Igaenr) ont été chargées, par le directeur du cabinet, de faire un point sur la féminisation de l'encadrement supérieur au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) et de proposer des recommandations. La féminisation de l'encadrement supérieur au ministère reste insuffisante, malgré les mesures législatives et réglementaires récemment développées, notamment la mise en place d'un dispositif obligatoire de « nominations équilibrées » reposant sur un objectif progressif, à partir de 2017, d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe lors des primo-nominations aux emplois d'encadrement dirigeant et supérieur, dispositif assorti de sanctions financières. En dépit des efforts engagés, le taux global de féminisation est d'un peu plus de 35 %, beaucoup plus faible encore dans les services déconcentrés, alors que le ministère est très majoritairement féminisé et que le nombre des personnels « viviers » est paritaire. Après avoir rappelé les causes de cette « rareté des femmes » et constaté l'absence de stratégies permettant la pérennité des résultats, le rapport analyse les processus, procédures, et outils utilisés dans le système de gestion des ressources humaines. Il considère qu'une politique volontariste de féminisation ne pourra réussir sans une mobilisation conjointe de trois leviers : un pilotage fort, à tous les niveaux, spécialement dans les services déconcentrés, ancré sur des objectifs chiffrés pour toutes les catégories de cadres supérieurs et donnant lieu à un suivi régulier ; un accompagnement individuel des carrières, en particulier celles des femmes ; une action sur l'organisation du travail et des modes de management.

[Consulter le rapport \(.pdf, 2.7 Mo\)](#) [2]

Liens

[1] <https://www.inshea.fr/fr/content/rapport-la-f%C3%A9minisation-de-lencadrement-sup%C3%A9rieur>

[2] <https://www.inshea.fr/sites/default/files/www/sites/default/files/medias/La%20f%C3%A9minisation%20de%20l%27encadrement%20sup%C3%A9rieur.pdf>