



## Réformes du service public et Nouvelle Gestion Publique: Opportunité ou piège pour l'égalité des sexes?

Projet soutenu financièrement par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BEFG)

*Présentation aux réunions périodiques de l'AFCA-Vaud -- 20 janvier 2012, Hôtel de la Paix, Lausanne*



Institut de hautes études en administration publique  
Swiss Graduate School of Public Administration  
Institut universitaire autonome

L'Université pour le service public

**Prof. Yves Emery**, responsable Chaire Management public et  
Ressources Humaines

**Noémi Martin**, collaboratrice scientifique

**Aurore Kiss**, collaboratrice scientifique



## Présentation en bref

---

- ❑ **Introduction : origines du projet**
- ❑ **Buts de la recherche**
- ❑ **Valeurs ajoutées**
- ❑ **Méthodologie**
- ❑ **Déroulement du projet**
- ❑ **Premiers résultats et pistes d'investigation**
- ❑ **Inputs et questions**
- ❑ **Contacts et remerciements**

## Introduction: origines du projet

---

### **Transformations des administrations publiques suisses :**

- ❑ Nouvelle gestion publique depuis le milieu des années 1990
  - ❑ Alignement du « public » sur le « privé »
  - ❑ Nouveaux modes de management et de gestion des ressources humaines
- ➔ ***Emergence de l'après-fonctionariat (Emery, 2006), de la «post-bureaucratie»***

### **Impact des réformes sur les agent-e-s publics non cadres :**

- ❑ Projet ***Histoire de vie***
- ❑ Qu'en est-il de la question du genre et de l'égalité entre les sexes?
- ❑ Premières pistes et entretiens exploratoires
- ❑ Rédaction d'une requête déposée au BFEG et acceptée
- ❑ Lancement du projet à l'automne 2011



## Buts de la recherche

---

- ❑ Analyse du vécu au travail des agent-e-s publics de la base dans une perspective de genre, au sein d'un environnement d'après-fonctionariat
- ❑ Eclairage sur leurs attentes et besoins en matière d'égalité des sexes
- ❑ Proposition de pratiques de management et de GRH répondant à ces besoins
- ❑ Développement d'un outil diagnostic des pratiques de management et de GRH, à l'attention de la hiérarchie, des RH et des bureaux de l'égalité
- ❑ Actions d'information, de formation et de transfert



## Valeurs ajoutées

---

- ❑ Recherche basée sur des agent-e-s publics non cadres (observation en amont des inégalités/discriminations et données du terrain)
- ❑ Aspects « soft », « subjectifs », qualitatifs, moins visibles que les données issues de statistiques portant sur les aspects «durs» de l'égalité
- ❑ Outil convivial utilisé tant dans la perspective management public, que promotion de l'égalité et GRH
- ❑ Réponse à certains défis actuels en matière de management et de GRH publique



# Méthodologie

---

- ❑ Démarche participative, qualitative, inductive, multi-sources et types de données
- ❑ Groupe d'accompagnement
- ❑ Focus groupes
- ❑ Phase test avec sites pilotes
- ❑ Evaluation – sondage – échanges d'expériences
- ❑ Séances de présentation
- ❑ Séances de formation
- ❑ Appui à la mise en œuvre

## Déroulement du projet

<b>Etapes</b>	<b>Achèvement</b>
<input type="checkbox"/> Phase de collecte et analyse des données	avril 2012
<input type="checkbox"/> Elaboration version papier outil diagnostic	juin 2012
<input type="checkbox"/> Présentation et feed-back	septembre 2012
<input type="checkbox"/> Phase test	avril 2013
<input type="checkbox"/> Evaluation de la phase test et adaptation de l'outil	juin 2013
<input type="checkbox"/> Développement d'un support informatique	année 2013
<input type="checkbox"/> Formations et transfert interne	automne 2013
<input type="checkbox"/> Diffusion et transfert externe	janvier 2014



# Premiers résultats et pistes d'investigation (1)

---

## Thèmes répertoriés :

- ❑ Entrée en poste, accueil et intégration à l'équipe
- ❑ Cohabitation F/H, rapports et attitudes entre collègues, résolution des conflits
- ❑ Perceptions des rapports F/H selon les générations, les cultures, les religions
- ❑ Evolution des métiers et conquête des H/F dans des secteurs typiquement «masculins» / «féminins»
- ❑ Horaires et taux d'activité
- ❑ Aspect physique et habillement



## Premiers résultats et pistes d'investigation (2)

---

### Thèmes répertoriés :

- ❑ Répartition des tâches, gestion de projets, séances de travail
- ❑ Rapports avec les client-e-s, usager-ère-s, partenaires commerciaux
- ❑ Perceptions des rapports H/F avec la hiérarchie
- ❑ Perceptions des femmes et des hommes à des postes de cadre
- ❑ Evolution professionnelle, carrière et formation
- ❑ Compétences (adéquation au poste, reconnaissance, qualités)
- ❑ Perceptions de l'égalité dans l'entreprise et dans la société



## Inputs et questions

---

- Autres thèmes / idées quant à des aspects « soft » dans votre vécu professionnel au quotidien ?
- Connaissance d'autres outils existants ?
- Idées par rapport à la forme de l'outil-diagnostic ?
- Intérêt pour la newsletter du projet ?
- Intérêt à participer au projet en tant que site pilote pour tester notre outil-diagnostic ?
- Intérêt à participer à des futures séances de présentation et de formation à l'outil ?

## Contacts & remerciements

---

### L'équipe de projet :

- ❑ Prof. Yves Emery, 021 557 40 70, [Yves.Emery@idheap.unil.ch](mailto:Yves.Emery@idheap.unil.ch)
- ❑ Mme Noémi Martin, 021 557 40 74, [Noemi.Martin@idheap.unil.ch](mailto:Noemi.Martin@idheap.unil.ch)
- ❑ Mme Aurore Kiss, 021 557 40 77, [Aurore.Kiss@idheap.unil.ch](mailto:Aurore.Kiss@idheap.unil.ch)

**Synthèse du projet :**  [Projet égalité\\_IDHEAP.pdf](#)

<http://www.idheap.ch/>

***Merci pour votre attention !!!***